

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ДЯЧЕНКО ОЛЬГА АНДРІЇВНА

УДК349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

на тему:

**«ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ
У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»**

Спеціальність 081 – право

Галузь знань 08 – право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Дяченко О.А.

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор

Андрій Василь Михайлович

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Дяченко О.А. Особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – право. – Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2023.

Дисертаційна робота є науковим дослідженням, яке присвячене з'ясуванню природи і розкриттю сутності реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, а також виробленню конкретних пропозицій, спрямованих на їх належне законодавче забезпечення.

Особлива увага приділяється з'ясуванню загальної характеристики реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин шляхом поступового визначення змісту таких прав, а також засад і соціально-правового значення реалізації цих прав. Як процес (діяльність), реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин характеризується метою, котра полягає у наданні відповідним особам доступу до благ і соціальних цінностей, які впливають зі сфери трудових відносин і можуть бути реалізовані за допомогою здійснення належних особам з інвалідністю прав. Досягнення цієї мети наявності для цього достатніх підстав (фактичних, нормативних і процедурно-процесуальних) та умов передбачає виконання комплексу завдань, серед яких: вольове вчинення правомочною особою дій щодо матеріалізації належних їй прав; звернення до компетентного суб'єкта із вимогою забезпечити, охороняти та захищати права осіб з інвалідністю, а також іншим чином сприяти об'єктивації прав осіб з інвалідністю; здійснення на законних підставах заходів самозахисту тощо. Досягнення бажаної мети реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, а також поступова трансформація суспільства в інклюзивне суспільство, в якому особи з інвалідністю зможуть повноцінно

існувати, подібно особам без інвалідності, можливе тоді, коли реалізація вказаних прав та забезпечення їх реалізації будуть відповідати вимогам загальноправових, а також особливих принципів. До особливих принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин належать такі принципи: доступності для осіб з інвалідністю робочих місць; здійснення позитивних заходів забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин; розумного пристосування робочих місць для працівників, які є особами з інвалідністю.

В Україні як у соціальній, правовій та демократичній державі основний обов'язок із забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин покладається на державу, яка виступає гарантом прав людини і громадянина. У зв'язку із цим в Україні створено правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Такий механізм постає в якості сукупності закріплених у законодавстві взаємоузгоджених правових заходів (процедур), які, по-перше, визначають умови, підстави і порядок безперешкодної та повної реалізації особою з інвалідністю всіх прав у сфері трудових відносин, доступу таких осіб до усіх процесів у цій сфері, підвищуючи їх рівень соціальної безпеки, по-друге, визначають особливості охорони, захисту та відновлення права осіб з інвалідністю на реалізацію їх прав у сфері трудових відносин. Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин є складною юридичною конструкцією, котрою охоплено ряд складових елементів, основними з яких є наступні: по-перше, принципи реалізації прав; по-друге, нормативно-правова основа забезпечення реалізації прав; по-третє, особливий об'єкт цього правового механізму; по-четверте, суб'єктний склад відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у вказаній сфері (державна в особі повноважних суб'єктів владних повноважень, роботодавець, організації роботодавців, профспілки та організації

працівників, працівники з інвалідністю); по-п'яте, методи і форми реалізації прав; по-шосте, юридичні гарантії реалізації прав.

Реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин у контексті дії правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у зазначеній сфері ґрунтується на особливій нормативно-правовій основі. Така основа є дворівневою системою нормативно-правових актів, а саме: актів міжнародного рівня (стосуються прав людини загального та спеціального характеру, загального правового статусу осіб з інвалідністю, правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці); актів національного рівня (Конституція України, законодавчі акти трудового права загального характеру, законодавчі акти спеціального характеру, що стосуються прав осіб з інвалідністю, підзаконні акти, що стосуються прав осіб з інвалідністю).

Для реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин характерним є те, що така діяльність (процес) об'єктивується у відповідних формах. Ці форми є передбаченими (не забороненими) чинним законодавством України, узгодженими з принципами права та захищеними державою фактичними виявами цілеспрямованої, вольової діяльності повноважних суб'єктів щодо практичного отримання соціально-правових можливостей осіб з інвалідністю, спрямованих на набуття такими особами соціальних благ, закладених у належних їм правах у сфері трудових відносин, що реалізуються. Базовою формою реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є процеси та відносини, що виникають, тривають і припиняються у сфері трудових відносин. Похідна форма реалізації вказаних прав має три типи вияву. По-перше, це пасивна форма реалізації прав осіб з інвалідністю (дотримання заборонних норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у зазначеній сфері). По-друге, це активна форма реалізації прав осіб з інвалідністю (здійснення права через застосування норм та виконання зобов'язуючих норм законодавства, що закріплюють права осіб з

інвалідністю у вказаній сфері). По-третє, це змішана форма реалізації прав осіб з інвалідністю (використання прав шляхом застосування уповноважуючих норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у зазначеній сфері).

Реалізація прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин у контексті дії правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у вказаній сфері ґрунтується на комплексі гарантій. Такими гарантіями є система об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів і способів загальносоціального та спеціального правового характеру, що встановлюються і закріплюються в нормах законодавства (на договірному рівні), застосовуються повноважним суб'єктом для створення умов, за яких особи з інвалідністю спроможні набувати, здійснювати та захищати права в сфері трудових відносин, здобуваючи соціальні блага від реалізації цих прав. Загальносоціальними гарантіями реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин є соціально-економічні, політичні, культурно-ідеологічні та інформаційно-просвітницькі гарантії. Структуру відповідних правових гарантій складають: по-перше, нормативно-правові гарантії (формування цілісного, ефективного правового режиму у сфері праці та зайнятості, що створює сприятливі умови для реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин); по-друге, статусні гарантії (право особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин, кореспондуючі обов'язки зобов'язаних суб'єктів щодо забезпечення можливості реалізації відповідних прав осіб); по-третє, інструментальні гарантії (квотування, трудова та професійна реабілітація осіб з інвалідністю тощо); по-четверте, правозастосовні гарантії (процесуальні гарантії, процедурні гарантії).

Окрема увага в дисертаційному дослідженні присвячується з'ясуванню перспектив удосконалення правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні, враховуючи євроінтеграційні завдання нашої держави. Вивчення актуального стану правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин у Європейському

Союзу дає підстави стверджувати про необхідність внесення ряду змін до чинного законодавства України з метою наближення його до стандартів ЄС та найкращої практики держав-членів ЄС. Зокрема потрібно: по-перше, розробити стратегію розширення можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці за допомогою вебпростору; по-друге, впровадити концепцію помірною тлумачення дискримінації за ознакою інвалідності та розумного пристосування (згідно з рішенням Суду ЄС 2006 р. № С-13/05); по-третє, поширити заходи недискримінації за ознакою інвалідності та захисту права особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин на асоційованих (споріднених) з особами з інвалідністю суб'єктів (згідно з рішенням Суду ЄС 2008 р. № С-303/06); по-четверте, покласти на роботодавців обов'язки щодо сприяння навчанню осіб з інвалідністю, що враховує їх особливі потреби в сфері праці, забезпечення доступності програмного забезпечення на робочому місці особи з інвалідністю, передбачення в штаті працівників посади референта з питань прав осіб з інвалідністю тощо.

На основі досвіду окремих держав-членів ЄС (зокрема Франції, Польщі) і США та врахування актуальних проблем правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин обґрунтовано три напрями вирішення таких проблем, а саме: концептуально-стратегічний, нормативно-правовий та інституційний. У рамках концептуально-стратегічного напрямку доцільно розробити і затвердити ряд концепцій (сприяння повній і продуктивній зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення гідної праці до 2035 року; ранньої адаптації дітей до особливостей сфери трудових відносин; забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю під час епідемії чи пандемії). У рамках напрямку вдосконалення нормативно-правового забезпечення передбачається розробка і прийняття проекту Закону України «Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин», яким буде: зобов'язано роботодавців затверджувати і виконувати

щорічні стратегії забезпечення соціальної безпеки окремих категорій працівників; запроваджено діяльність уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю на підприємстві; запроваджено інтервенційні програми у сфері зайнятості тощо. Основними заходами інституційного напрямку визначено створення Національного агентства у справах осіб з інвалідністю та Фонду підтримки зайнятості.

Ключові слова: гідна праця, дискримінація, інклюзивне суспільство, особи з інвалідністю, позитивні заходи, права осіб з інвалідністю, реалізація прав осіб з інвалідністю, розумне пристосування, сфера трудових відносин, трудові права.

SUMMARY

Diachenko O. A. The features of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. – *Qualification research manuscript*.

Dissertation for Doctor of Philosophy Degree in Law in specialty 081 – Law – Educational and Scientific Institute of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2023.

The dissertation work is a scientific study devoted to clarifying the nature and disclosing the essence of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations, as well as the development of specific proposals specific proposals aimed at their proper legislative support.

The dissertation aims to clarify the general characteristics of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations through a systematic determination of the content of these rights and their socio-legal significance. The realization of these rights aims to provide individuals with disabilities access to benefits and social values that arise from the sphere of labor relations. Such benefits are achievable by exercising the rights that belong to persons with disabilities. The achievement of this goal requires sufficient grounds (factual, regulatory, and procedural-procedural) and conditions. It involves fulfilling a set of tasks, including: the voluntary commission of actions by a person with a disability to materialize their rights; an appeal to a competent entity to ensure, protect, and defend the rights of persons with disabilities; and the realization of legal measures for self-defense of their rights. Achieving the desired goal of realizing the rights of persons with disabilities in the field of labor relations requires the realization of these rights to meet the requirements of general and special legal principles. Only then can society gradually transform into an inclusive society in which persons with disabilities can fully exist, like persons without disabilities. The special principles for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations include the principle of accessibility of workplaces for persons with disabilities, the principle of

affirmative action to ensure the realization of their rights, and the principle of reasonable workplace accommodations for employees with disabilities.

In Ukraine, as a social, legal, and democratic state, the primary responsibility for ensuring the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations rests with the state as the guarantor of human and citizen rights. Accordingly, the state has established a legal mechanism to realize the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. This mechanism comprises a set of mutually agreed legal measures and procedures enshrined in legislation. Firstly, these measures and procedures establish the conditions, grounds, and procedures for the unhindered and full realization of all rights by persons with disabilities in the field of labor relations, including access to all processes in this area and an increased level of social security. Secondly, the mechanism includes legal measures and procedures that determine the specifics of protecting and restoring the rights of persons with disabilities to exercise their rights in the field of labor relations. In this sense, the legal mechanism for realizing the rights of persons with disabilities in the field of labor relations is a complex legal structure consisting of several constituent elements. The main structural elements of this legal mechanism include: first, the principles governing the realization of rights; second, the regulatory framework that ensures the realization of these rights; third, the special objects of this legal mechanism; fourth, the subjects (key actors) involved in the realization of the rights of persons with disabilities in this area (including the state, represented by subjects of authority; employers; employers' organizations; trade unions and other employee organizations; and employees with disabilities themselves); fifth, the methods and forms of realizing these rights; and sixth, the legal guarantees of the exercise of these rights.

The realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations is dependent on a regulatory framework that operates on two levels. The first level is the international legal acts that deal with human rights in general and special cases, primary legal status of persons with disabilities, and the legal status of persons

with disabilities in the field of work and employment. The second level is the national legal acts that consist of the Constitution of Ukraine, legislative acts of labor law that are of a general nature, legislative acts that are of a special nature concerning the rights of persons with disabilities, and by-laws that are related to the rights of persons with disabilities.

The realization of the rights of persons with disabilities in the field of labour relations is characterized by the fact that this process is manifested in appropriate forms. These forms consist of purposeful and voluntary activities of authorized entities, such as persons with disabilities, aimed at acquiring social and legal opportunities that are inherent in their rights in the field of labour relations. These forms are provided for by the current legislation of Ukraine and are consistent with legal principles, and therefore, are guaranteed by the state. The realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations is primarily achieved through the processes and relationships that occur, persist, and terminate in that field. Furthermore, there are three types of derivative forms of the realization of these rights. The first is a passive form where compliance with the prohibiting norms of legislation guarantees the rights of persons with disabilities in this area. The second is an active form where the exercise of rights through the application of norms and the realization of binding legislation that enshrines the rights of persons with disabilities in this area. Lastly, there is a mixed form that primarily involves the use of enabling legislation that enshrines the rights of persons with disabilities in this area to exercise their rights. These forms are provided for by the current legislation of Ukraine, are consistent with the principles of law, and are therefore guaranteed by the state.

The realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations is facilitated by a comprehensive set of guarantees that encompass objective and subjective conditions, means, and methods of a general social and special legal nature, as established by legislation and contractual agreements. These guarantees enable authorized entities to create conditions that enable persons with disabilities to

receive, exercise, and protect their rights in the field of labor relations and to acquire the social benefits associated with the exercise of their rights. These guarantees include general social guarantees, such as socio-economic, political, cultural, ideological, informational, and educational guarantees, which are essential for ensuring the full realization of the rights of persons with disabilities in the context of labor relations. However, a more detailed analysis of the specific guarantees involved is necessary for a comprehensive understanding of the legal mechanism for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. The legal guarantees that support the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations have a structured framework that comprises several elements. Firstly, regulatory and legal guarantees establish an effective legal framework that creates favorable conditions for the realization of these rights. Secondly, status guarantees provide individuals with disabilities the right to exercise their rights in the field of labor relations and corresponding obligations to ensure the possibility of exercising these rights. Thirdly, instrumental guarantees include job quotas and labor and professional rehabilitation programs for persons with disabilities. Finally, enforcement guarantees consist of procedural and other measures that ensure the enforcement of these rights.

Special attention in the dissertation research is devoted to analyzing the potential for enhancing the legal mechanism for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations in Ukraine, while also considering the current European integration tasks of Ukraine. Examining the current state of legal regulation of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations in the European Union provides evidence to support the need to introduce a number of amendments to the current legislation of Ukraine in order to bring it closer to EU standards and the best practices of the EU member states on the regulation of social security for workers with disabilities. There are several measures that need to be taken in Ukraine to enhance the opportunities for individuals with

disabilities to exercise their rights in the workplace. Firstly, it is crucial to devise a strategy for utilizing online platforms to facilitate their employment. Secondly, Ukraine should adopt the concept of moderate interpretation of discrimination based on disability and reasonable accommodation (as stipulated in the decision of the CJEU, No. C-13/05). Thirdly, it is important to extend anti-discrimination measures to those associated with or related to individuals with disabilities (according to the decision of the CJEU, No. C-303/06). Fourthly, employers in Ukraine need to be held accountable for promoting the training of individuals with disabilities, taking into consideration their specific needs in the workplace, providing accessible software, and designating an authorized person responsible for addressing the rights of individuals with disabilities among their staff.

Based on the analysis of experiences in individual EU member states, such as France and Poland, as well as the United States, and taking into account the current problems regarding legal regulation of the rights of persons with disabilities in the context of labor relations, the dissertation argues in favor of three approaches to addressing such issues: conceptual and strategic, regulatory, and institutional. To tackle the conceptual and strategic aspects, it is advisable to develop and approve a number of concepts, such as promoting full and productive employment of persons with disabilities and ensuring decent work until 2035, facilitating early adaptation of children to the specifics of the sphere of labor relations, and ensuring the employment of persons with disabilities during epidemic or pandemic situations. The direction of improving regulatory and legal support aims to develop and adopt the draft Law of Ukraine “On Ensuring the Social Security of Persons with Disabilities in the Field of Labor Relations.” This law will oblige employers to develop and implement annual strategies to ensure the social security of certain categories of employees, establish the role of the Commissioner for Ensuring the Rights of Persons with Disabilities at the enterprise, introduce intervention programs in the field of employment, and more. In

the institutional direction, the dissertation proposes creating the National Agency of Ukraine for Persons with Disabilities and the Employment Support Fund in Ukraine.

Keywords: decent work, discrimination, field of labor relations, inclusive society, labor rights, persons with disabilities, positive action, realization of the rights of persons with disabilities, reasonable accommodation, rights of persons with disabilities.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Дяченко О.А. Поняття та риси правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 92-97. doi:10.37440/soclaw.2020.04.18.
2. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.
3. Дяченко О.А. Соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 114-120. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-13.
4. Дяченко О.А. Правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Європейському Союзі. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 82-90. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-09.
5. Dyachenko O.A. Seguridad y protección social en el contexto de la integración europea en Ucrania. *Jurídicas CUC Vol. 18 Núm. 1*. 2022. С. 397-420. DOI: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.18.1.2022.16>.
6. Дяченко О.А. Юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 89-94. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8572.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

1. Дяченко О.А. Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ: ЦПІЄСП, 2022. С. 100-102.*

2. Дяченко О.А. Особливості правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Польщі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: матеріали міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року). Київ: ДДУВС, 2022. С.166-170

3. Дяченко О.А. Проблеми нормативно-правової основи механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 214-216.

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	16
ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	29
1.1 Поняття та система прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.....	29
1.2 Сутність і соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин	43
1.3 Принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.....	60
РОЗДІЛ 2 ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	84
2.1 Поняття та структура правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин	84
2.2 Нормативно-правова основа механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин	99
2.3 Форми та гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.....	113
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ.....	141
3.1 Можливості використання в Україні досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС	141
3.2 Перспективні напрями удосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин	161
ВИСНОВКИ	188
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	199
ДОДАТКИ.....	247

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

<i>ВООЗ</i>	Всесвітня організація охорони здоров'я
<i>ГА</i>	Генеральна Асамблея
<i>ЄЕП</i>	Європейський економічний простір
<i>ЄК</i>	Європейська комісія
<i>ЄСВ</i>	Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
<i>ЄСПЛ</i>	Європейський суд з прав людини
<i>КЗпП</i>	Кодекс Законів про працю
<i>КК</i>	Кримінальний кодекс
<i>КРМСЗ</i>	Комісія США з рівних можливостей у сфері зайнятості
<i>КСЗСП</i>	Кодекс соціального забезпечення та сімейної політики
<i>МБП</i>	Міжнародне бюро праці
<i>Мінпраці</i>	Міністерство праці та соціальної політики
<i>Мінсоцполітики</i>	Міністерство соціальної політики
<i>МОЗ</i>	Міністерство охорони здоров'я
<i>МОП</i>	Міжнародна організація праці
<i>НАСОІ</i>	Національне агентство у справах осіб з інвалідністю
<i>НКРОІ</i>	Національна консультативна рада осіб з інвалідністю
<i>ООН</i>	Організація Об'єднаних Націй
<i>ПДФО</i>	податок на доходи фізичних осіб
<i>РП</i>	Республіка Польща
<i>СТВ</i>	сфера трудових відносин
<i>США</i>	Сполучені Штати Америки
<i>УВКПЛ</i>	Управління Верховного комісара ООН з прав людини
<i>УПЗОІ</i>	Управління політики зайнятості осіб з інвалідністю
<i>ФР</i>	Французька Республіка
<i>ФРППОІ</i>	Фонд розвитку професійної інтеграції осіб з інвалідністю

ВСТУП

Актуальність теми. Набуття Україною статусу кандидата на членство в Європейському Союзі у 2022 році прискорило процес перетворення її на державу загального добробуту і рівності. Це стало логічним продовженням виконання Україною міжнародно-правових зобов'язань у сфері прав людини загалом та в частині забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (далі – СТВ) зокрема. У зв'язку з цим формування в Україні належних умов соціально безпечної реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є однією з передумов задоволення євроінтеграційних прагнень Українського народу, адже, по-перше, це засвідчує високий рівень толерантності населення до осіб з інвалідністю, які є вразливою категорією населення, і повноцінне соціальне життя яких ускладнено стереотипами щодо неефективності трудового потенціалу таких осіб; по-друге, ці процеси впливають із: стандартів сучасної європейської правової та соціальної держави, універсальних і регіональних міжнародно-правових обов'язків України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості.

Також це питання в Україні як у правовій та соціальній державі актуалізується низкою інших факторів, які не можуть ігноруватися. По-перше, особи з інвалідністю становлять вагомую частину населення (у світі за даними ВООЗ понад 1 млрд людей мають інвалідність, а в Україні – 2,7 млн осіб), а їх кількість характеризується тенденцією до зростання. Зазначена тенденція пов'язана з низкою факторів: з одного боку, демографічні процеси та збільшення тягаря хронічних порушень здоров'я, з іншого боку, пандемія COVID-19 та Російсько-Українська війна, в результаті якої порушується здоров'я не лише військовослужбовців, але й цивільного населення (в результаті обстрілів, катування під час перебування в полоні, постійного психологічного напруження тощо). По-друге, в Україні, що розвивається як європейська держава загальної рівності, важливим є забезпечення

інклюзивності трудового життя осіб з інвалідністю. Це мотивовано соціальним (реалізація трудового потенціалу – вияв життєзабезпечувальної функції працездатної особи та базова умова зростання національної економіки) й економічним (долучення до економічної активності таких осіб зменшує економічний тягар соціальної функції держави та збільшує економічну вагу трудового потенціалу населення) контекстами цього питання. По-третє, гарантування можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю на ринку праці має важливе значення для просування України в рамках сучасної цивілізаційної парадигми перетворення на європейську державу загального добробуту та рівності. По-четверте, забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ дозволяє в повній мірі розкритись потенціалу трудового права України.

Водночас слід констатувати, що на сьогоднішній день механізм забезпечення в Україні осіб з інвалідністю інклюзивними умовами реалізації прав у СТВ ще не приведений у належну форму. На це вказує недостатність правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, відсутність концептуально-стратегічної парадигми подальшого вдосконалення становища осіб з інвалідністю у СТВ, а також недостатнє врахування в законодавстві актуальних фонових проблем, що обмежують можливості реалізації такими особами їх прав у вказаній сфері. Саме тому в умовах сьогодення вбачається потреба в удосконаленні правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, що слід здійснити з дотриманням вимог принципу наукової обґрунтованості.

Наразі опубліковано ряд наукових напрацювань українських науковців, в яких окреслюються різні аспекти проблематики трудово-правового статусу осіб з інвалідністю та його реалізації, серед яких: В.М. Андрійів, І.М. Амелічева, О.О. Аніна, О.С. Арсентєва, К.В. Бабіч-Касьяненко, А.Ю. Бабкіна, Н.М. Биба, М.І. Боднарук, О.В. Віжунов, В.В. Гаєвий, М.І. Іншин, Р.І. Коваленко, І.Г. Козуб, В.М. Кондратенко, Н.П. Коробенко, В.Л. Костюк, Л.В. Котова,

О.Є. Луценко, Л.Ю. Малюга, В.П. Мельник, Р.О. Павлюков, Н.М. Силенко, В.С. Тарасенко, О.В. Тищенко, А.Д. Толбатова, Т.В. Усенко, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, М.В. Чічкань, І.О. Шашкова-Журавель, Л.П. Шумна, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші. Проте, незважаючи на значний науковий доробок з даної проблематики, слід констатувати, що: 1) у переважній більшості наукових праць, присвячених реалізації трудового статусу працівників з інвалідністю, не враховано поточні зміни законодавства, а також нові соціальні ризики для осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, обумовлені пандемією коронавірусної хвороби, триваючою війною в Україні тощо; 2) комплексні дослідження особливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ практично відсутні, а тому багато питань у цій сфері потребують подальшого вивчення.

Таким чином, соціально-правове значення повноцінної реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, недостатність нормативних й інституційних факторів соціально безпечної реалізації прав таких осіб у зазначеній сфері, а також активізація процесу розбудови України в якості європейської держави загального добробуту та рівності обґрунтовують актуальність і значимість комплексного дослідження особливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного

університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є з'ясування природи та розкриття сутності реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, а також вироблення конструктивних пропозицій, спрямованих на їх належне законодавче забезпечення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні *задачі*:

- охарактеризувати поняття та систему прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;
- визначити зміст і соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;
- встановити принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;
- охарактеризувати поняття і структуру правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;
- проаналізувати нормативно-правову основу механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;
- розкрити особливості форм і гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;
- охарактеризувати зарубіжний досвід правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин та можливості його використання в Україні;

– сформулювати пропозиції та надати рекомендації, спрямовані на удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Предметом дослідження є особливості правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації слугує сукупність методів та прийомів наукового пізнання, використання котрих дало можливість здійснити ґрунтовний, комплексний аналіз реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Застосування *діалектичного методу* сприяло встановленню сутності теоретико-методологічного підходу до дослідження інвалідності (підрозділ 1.1), реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (підрозділ 1.2), правового механізму реалізації прав відповідної категорії працівників у СТВ (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3) через пізнання філософських, історичних, соціальних та економічних явищ з урахуванням зв'язку теорії з практикою. *Історико-правовий метод* сприяв встановленню закономірностей зародження та еволюції правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, становленню сучасного розуміння поняття особи з інвалідністю (підрозділ 1.1). За допомогою *логіко-семантичного методу* уточнено (поглиблено) категоріально-понятійний апарат (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.3). Застосування *формально-логічного методу*, а також *методу критичного аналізу наукової та методичної літератури* дало можливість сформулювати основи для всебічного дослідження змісту прав осіб з інвалідністю у СТВ (підрозділ 1.1), реалізації цих прав (підрозділи 1.2, 1.3), а також дослідження сутності правового механізму (підрозділ 2.1) та його складових елементів (підрозділи 2.2, 2.3). *Порівняльно-правовий метод* використано в процесі виявлення переваг і недоліків правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в ЄС

(підрозділ 3.1), а також визначення можливостей використання такого досвіду в Україні (підрозділ 3.2). За допомогою *методу моделювання* та *методу прогнозування* було розроблено і сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (підрозділ 3.2).

Науково-теоретичну базу дисертаційного дослідження становлять наукові праці українських і зарубіжних вчених з різних галузей знань, зокрема філософії, загальної теорії права, порівняльного права, права соціального забезпечення, трудового права, інших галузевих правових наук, які стосуються характеристики змісту та особливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Також у дисертації використані наукові праці вітчизняних і зарубіжних економістів, соціологів, політологів і фахівців інших галузей науки, що дало змогу сформулювати цілісну картину досліджуваної проблеми, визначити коло питань, що залишались поза увагою наукових напрацювань теоретиків трудового права.

Нормативне підґрунтя дослідження склали Конституція та закони України, нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, міжнародно-правові акти, акти м'якого права, законодавчі та підзаконні акти держав-членів ЄС. Також у дисертації проаналізовано рішення Європейського суду з прав людини та Суду ЄС.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших на сучасному етапі розвитку вітчизняної науки трудового права комплексних досліджень, присвячених теоретичним і практичним проблемам реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, з урахуванням новітніх досягнень правової науки, міжнародних та європейських стандартів забезпечення трудових і соціальних прав працівників з інвалідністю. У результаті дослідження сформульовано положення, які виносяться на захист і містять наукову новизну та практичну значущість, серед яких:

уперше:

– встановлено комплексний зміст і правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин як особливого соціально-правового явища, що характеризується: особливою метою (надання доступу до благ і соціальних цінностей, які випливають зі сфери трудових відносин і можуть бути реалізовані за допомогою здійснення їх відповідних законних прав), завданнями (вольове вчинення правомочною особою дій щодо матеріалізації належних прав, подання юридично значимих вимог до суб'єкта, зобов'язаного забезпечувати, охороняти та захищати права осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, діяти певним чином, що сприятиме об'єктивації прав осіб з інвалідністю, здійснення на законних підставах заходів самозахисту, звернення за захистом до суб'єкта, компетентного захищати права осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, матеріалізація благ, закладених у суб'єктивне право осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, а також користування цими благами), можливістю реалізації на фактичних, нормативних і процедурно-процесуальних підставах та умовах;

– окреслено актуальні проблеми реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин та визначено напрями їх вирішення, враховуючи досвід держав-членів ЄС (Франції, Польщі) та США. Концептуально-стратегічний напрям передбачає розробку та затвердження таких концепцій: сприяння повній і продуктивній зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення гідної праці до 2035 року; ранньої адаптації дітей до особливостей сфери трудових відносин; забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю під час епідемії чи пандемії. У рамках напрямку вдосконалення нормативно-правового забезпечення доцільно розробити і прийняти проєкт Закону України «Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин», яким буде: зобов'язано роботодавців затверджувати і виконувати щорічні стратегії забезпечення соціальної безпеки окремих категорій працівників; запроваджено діяльність

уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю на підприємстві; запроваджено інтервенційні програми у сфері зайнятості тощо. Інституційний напрям передбачає створення Національного агентства у справах осіб з інвалідністю та Фонду підтримки зайнятості;

удосконалено:

– наукове розуміння комплексного змісту та структури прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Зазначена структура включає права, які: властиві особам з інвалідністю, котрі володіють трудовою правосуб'єктністю; можуть бути реалізовані, і ця реалізація повинна бути забезпечена суб'єктами, на яких покладено такий обов'язок (гарантується державою); є невідчужуваними і не можуть протиправно обмежуватись; обумовлюють виникнення юридичних наслідків; охоплюють права, що впливають із загального правового статусу особи з інвалідністю (людини і громадянина) у сфері праці, спеціального правового статусу (трудоправового статусу працівника), особливого статусу (трудоправового статусу працівника з інвалідністю), індивідуального правового статусу (статусу особи у конкретних трудових правовідносинах);

– наукове тлумачення поняття та структури правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин як сукупності узгоджених із принципами права та передбачених законодавством взаємоузгоджених правових заходів (процедур), якими: визначаються умови, підстави і порядок безперешкодної та повної реалізації особою з інвалідністю всіх прав у сфері трудових відносин, доступу таких осіб до процесів у цій сфері, підвищуючи їх рівень соціальної безпеки; визначаються особливості охорони, захисту та відновлення права цієї категорії осіб на реалізацію їх прав у вказаній сфері;

– розуміння особливостей та структури форм і гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Такі форми є передбаченими (не

забороненими) чинним законодавством, узгодженими з принципами права та захищеними державою фактичними виявами цілеспрямованої, вольової діяльності уповноважених суб'єктів щодо практичного отримання соціально-правових можливостей осіб з інвалідністю, спрямованих на набуття такими особами соціальних благ, закладених у належних їм правах у сфері трудових відносин, що реалізуються. Гарантіями є система об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів і способів загальносоціального та спеціально правового характеру, що встановлюються та закріплюються в нормах законодавства (на договірному рівні), застосовуються повноважним суб'єктом для створення умов, за яких особи з інвалідністю спроможні набувати, здійснювати та захищати права в сфері трудових відносин, здобуваючи соціальні блага від реалізації цих прав;

дістали подальшого розвитку:

– наукові підходи до розуміння сутності та структури принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, якою охоплено: загальноправові, галузеві принципи (свободи праці, гідної праці, гармонійної стабільності трудових правовідносин, забезпечення права учасника трудових правовідносин на захист його прав і законних інтересів державою, профспілкою та іншими суб'єктами чи самостійним чином); особливі принципи (доступності для осіб з інвалідністю робочих місць, здійснення позитивних заходів забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, розумного пристосування робочих місць для працівників, які є особами з інвалідністю);

– розуміння актуальної нормативно-правової основи механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин як багаторівневої системи нормативно-правових актів, а саме: актів міжнародного рівня (стосуються прав людини загального та спеціального характеру, загального правового статусу осіб з інвалідністю, правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці); актів національного рівня (Конституція України; законодавчі акти трудового права

загального характеру; законодавчі акти спеціального характеру, що стосуються прав осіб з інвалідністю; підзаконні акти, що стосуються прав осіб з інвалідністю);

– дослідження актуального стану правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС на наднаціональному і національному рівнях, а також перспектив використання відповідного досвіду в Україні. В умовах європеїзації українського законодавства доцільно, зокрема: розробити стратегію розширення можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці за допомогою вебпростору; впровадити концепцію помірною тлумачення дискримінації за ознакою інвалідності та розумного пристосування (згідно з рішенням Суду ЄС 2006 року № С-13/05); поширити заходи недискримінації за ознакою інвалідності та захисту права особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин на асоційованих (споріднених) з особами з інвалідністю суб'єктів (згідно з рішенням Суду ЄС 2008 року № С-303/06); покласти на роботодавців обов'язки щодо сприяння навчанню осіб з інвалідністю, що враховує їх особливі потреби в сфері праці, доступності програмного забезпечення на робочому місці особи з інвалідністю, передбачення в штаті працівників посади референта з питань прав осіб з інвалідністю тощо.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані за результатами проведеного дослідження висновки і сформульовані пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних теоретико-прикладних досліджень особливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;

– у правотворчості – під час розроблення проєкту Закону України «Про працю», удосконалення КЗпП України, законів України «Про зайнятість населення», «Про Кабінет Міністрів України» та інших нормативно-правових

актів, а також при внесенні пропозицій щодо ратифікації міжнародних договорів, які стосуються правового статусу осіб з інвалідністю;

– у правозастосуванні – використання одержаних результатів дозволить підвищити рівень ефективності діяльності суб'єктів владних і невладних повноважень, які забезпечують реалізацію прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин;

– у навчальному процесі – при освоєнні у вищих юридичних закладах освіти таких навчальних дисциплін, як «Трудове право України», «Порівняльне трудове право», «Європейське трудове право», «Соціальне право», при підготовці навчальної, довідкової й методичної літератури, а також при проведенні лекцій, семінарських і практичних занять.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права, трудового права і права соціального забезпечення. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Усі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення. Основні положення дисертації доповідалися автором на: III Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року), Всеукраїнській науково-практичній онлайн-конференції «Сучасні тенденції розвитку приватноправових відносин в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Дніпро, 23 листопада 2022 року), Міжнародному форумі молодих вчених «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року), XI Міжнародній науково-практичній

конференції «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в шести наукових статтях, які опубліковані у фахових наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз, та в трьох тезах науково-практичних конференцій.

Структура дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, що поєднані у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг дисертації становить 250 сторінки. Список використаних джерел складається з 423 найменувань і займає 49 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1 Поняття та система прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

Масштабні перетворення в Україні на тлі відновлення її незалежності обумовили «соціальну катастрофу, з якої українське суспільство та держава поступово почали виходити, формуючи Україну в якості соціальної держави, основу якої було закладено у Конституції та комплексно розширено в національному соціальному і трудовому праві» [104, с. 38]. Слід зазначити, що відповідні процеси розбудови України як правової та соціальної держави тривають по сьогоднішній день [див., напр.: 102; 137; 231; 258], корегуючись засадами її інтеграції у міжнародну спільноту та євроінтеграційними процесами, котрі позначаються на усіх сферах буття держави [див., напр.: 36; 98; 162; 198; 207], зокрема й на соціальній сфері, а особливо – на СТВ, яка є основою буття для більшості працездатних осіб. Не є винятком з цього й особи з інвалідністю, котрі так само, як й працівники-особи без інвалідності, мають право повноцінно соціалізуватись через працю, характеризуються природнім бажанням реалізувати свій трудовий потенціал, а тому можуть внести свій вагомий внесок в економічну активність у державі [61]. Зазначене є вкрай актуальним питанням для України не лише в цивілізаційному контексті, адже в нашій державі по сьогодні наявні множинні кризові явища соціально-економічного характеру, посилені наслідками пандемії коронавірусної хвороби, а також довготривалої Російсько-Української війни, котра набула масштабного характеру з 24 лютого 2022 року. Крім того, відповідні обставини виступають факторами інвалідизації

осіб, результатом чого є збільшення їх частки в структурі працездатного населення України.

У зв'язку з цим цілком очевидною стала потреба в оптимізації нормативно-правового, інституційного та організаційного стану забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, які належать до категорії працездатних громадян, котрі потребують особливого втручання держави в сферу праці з метою забезпечення їх соціальної безпеки, якій загрожують численні соціальні ризики, обумовлені фактом наявності в таких працездатних громадян інвалідності [див., напр.: 15, с. 3; 188, с. 14; 355, с. 74].

Крім того, актуальність дослідження відповідного питання засвідчує той факт, що наразі вітчизняними ученими ще не вивчався зміст прав осіб з інвалідністю у сфері праці, хоча вплив держави на рівень соціальної безпеки осіб з інвалідністю в Україні вже розглядався багатьма українськими науковцями, серед яких: Н.П. Коробенко [123], А.М. Куца [140], О.Й. Лесько [145], В.П. Мельник [164; 165], Р.О. Павлюков [186; 187], С.В. Пасічніченко [196], В.С. Тарасенко [254], М.В. Чічкань [274], Л.П. Шумна [281] та інші. Крім того, ряд українських правників [див., напр.: 50; 51; 166, с.34; 167; 188; 193; 237] уже приділяли увагу науковому осмисленню правового статусу осіб з інвалідністю. Враховуючи це, можемо дійти висновку, що вказані та інші наукові напрацювання демонструють можливість комплексного дослідження прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Розпочинаючи відповідне дослідження, щонайперше зазначимо, що «інвалідність» – це поняття, яке поступово еволюціонує [31, с. 58, 60; 188, с. 2; 332, с. 1025], про що свідчить критичний аналіз нормативно-правових актів, зокрема п. 1.1 розділу 1 Інструкції про встановлення груп інвалідності [217] (втратила чинність), абз. 4 ст. 1 Закону України 2005 року № 2961-IV [227]. Подібний процес також спостерігається і щодо легального визначення поняття «особа з інвалідністю», що підтверджується в ході аналізу, наприклад, абз. 2 ч. 1

ст. 1 Закону України 2005 року № 2961-IV в його першій редакції [228], а також в редакції Закону України від 03 грудня 2020 року № 1053-IX [229]. Закономірним чином у процесі розвитку науково-практичного осмислення перебуває також і поняття «особа з інвалідністю» (*disabled person*), котре визначається українськими вченими [див., напр.:16; 30, с. 85; 83, с. 162; 109, с. 52; 130, с. 86; 132, с. 121; 188, с. 4] у рамках різних наукових інтерпретаційних підходів.

Беручи до уваги сутність інвалідності, характеристику соціально-правового статусу особи з інвалідністю, можемо дійти висновку, що особа з інвалідністю у СТВ – це особа, котра володіє необхідним обсягом трудової правосуб'єктності, а отже, має певний обсяг прав, які (в силу сутності суб'єктивних прав [див., напр.: 146, с. 138; 234, с. 12]) підлягають реалізації, узгодженій з волею особи з інвалідністю. У цьому контексті вченими досить часто вказується на трудові права особи чи на права у сфері праці [див., напр.: 85, с. 42; 181, с. 60], проте найбільш повно (в контексті осмислення забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю, яка є основним «індикатором» ефективності режиму повної та продуктивної зайнятості таких осіб) відображає обсяг таких прав – прав у СТВ.

При цьому стосовно прав осіб з інвалідністю у СТВ слід зазначити, що вони по сьогодні не досліджувались в якості таких українськими та зарубіжними вченими, а тому в наявній науковій літературі відсутнє їх визначення. У контексті вирішення даної проблеми зазначимо, що критичний аналіз понять «сфера» [82, с. 463] й «трудові відносини» [28, с. 128; 238, с. 10] дозволяє дійти думки, що *сфера трудових відносин* – це галузь соціального життя, котрою охоплюються всі аспекти вияву зв'язку працівника (особи, яка бажає працевлаштуватись; особи, яка звільнена та перебуває у трудових відносинах із роботодавцем) та роботодавця у сфері праці в контексті виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових відносин. Отже,

права осіб з інвалідністю у СТВ належать до обумовлених людською природою і гарантованих державою фундаментальних правових можливостей, які дозволяють таким особам реалізувати свій трудовий потенціал і законні інтереси в якості працівників з інвалідністю. Ці права дозволяють особам з інвалідністю укладати трудові договори і користуватися пільгами, пов'язаними з працевлаштуванням. Крім того, ці права захищають осіб з інвалідністю від дискримінації та передбачають заходи щодо призупинення або припинення трудових правовідносин за певних обставин. Іншими словами, під правами осіб з інвалідністю у СТВ слід розуміти юридичні можливості, що надаються відповідному колу працездатних осіб, передбачені законодавством й гарантовані державою для реалізації їх трудового потенціалу та інтересів в якості найманих працівників.

Беручи до уваги викладене, а також позиції вчених з приводу змісту трудових прав працівників, які є особами з інвалідністю [43, с. 104], доходимо думки, що права осіб з інвалідністю у СТВ характеризуються такими рисами: 1) такі права можуть належати лише особам з інвалідністю (при цьому особи з інвалідністю також володіють правами працівників загалом й окремих категорій працівників зокрема); 2) ці права можуть бути реалізовані, що забезпечується суб'єктами, на яких покладено обов'язок сприяти реалізації таких прав; 3) відповідні права гарантуються державою; 4) ці права не можуть бути відчуженими, а також обмежуватись (якщо це прямо не передбачено законами України); 5) такі права в разі їх реалізації обумовлюють виникнення юридичних наслідків.

З викладеного випливає, а вченими [див., напр.: 18; 127; 199; 246; 266] підтверджується, що права осіб з інвалідністю у СТВ є неоднорідним явищем, яке складає певна сукупність прав працівників, котра може бути відповідним чином систематизована. При цьому критично аналізуючи наявні підходи українських юристів-трудоваків [див., напр.: 5; 87; 129; 150; 275] до розуміння

ними переліку прав працівників за чинним законодавством України, погодимось із тим, що «в теорії трудового права відсутні універсальні підходи до визначення цієї категорії. Зокрема відповідний перелік трудових прав, як правило, ученими розглядається в контексті з'ясування можливостей класифікувати ці права» [182, с. 83]. З огляду на це юрист-трудолик Ю.О. Остапенко окреслює такі підходи до розуміння переліку трудових прав працівників: 1) види трудових прав за їх значенням: а) базові трудові права, що обумовлені концепціями свободи праці та гідної праці; б) похідні трудові права; 2) види трудових прав за ознакою суб'єкта, котрий володіє цими правами: а) індивідуальні трудові права; б) колективні трудові права; 3) види трудових прав, що визначаються джерелами, з яких вони випливають: а) трудові права, регламентовані актами міжнародного права; б) конституційні трудові права; в) трудові права, передбачені нормами кодифікованого законодавчого акта про працю; 4) види трудових прав за їх інституційним спрямуванням: а) трудові права у сфері зайнятості; б) трудові права у сфері колективно-договірного регулювання праці; в) трудові права у сфері оплати праці; г) трудові права у сфері охорони праці; г) трудові права у сфері пенсійного та соціального забезпечення [182, с. 86-102].

Проте, на нашу думку, визначити перелік прав осіб з інвалідністю у СТВ можливо, враховуючи такі обставини: 1) на міжнародному рівні, в Україні та в цивілізованих державах світу особи з інвалідністю визнаються повноцінними суб'єктами сучасного трудового права [101, с. 78; 248, с. 589] однак лише тоді, коли вони мають належний рівень трудової правосуб'єктності (це обумовлене тим, що факт інвалідності в жодній мірі не позбавляє особу з інвалідністю людської природи та гідності, проте слід мати на увазі, що не всі люди як такі юридично спроможні бути суб'єктами трудового права, адже не всі володіють відповідною трудовою правосуб'єктністю); 2) особи з інвалідністю володіють всіма правами, що й особи без інвалідності, а тому комплекс прав осіб з

інвалідністю обумовлюється тими правовими статусами, якими вони володіють, що закономірно, адже: а) загалом особисті права особи тісно пов'язуються із тим правовим статусом, яким ця особа характеризується; б) кожен з безлічі правових статусів особи з інвалідністю містить власний особливий перелік прав суб'єкта, що володіє даним статусом.

Виходячи з викладеного, а також беручи до уваги положення чинного законодавства, можемо дійти висновку, що *систему прав осіб з інвалідністю у СТВ* на сьогоднішній день складають нижченаведені групи прав.

1. *Права осіб з інвалідністю у СТВ, які випливають з їх загального правового статусу – правового статусу людини і громадянина у сфері праці*, що регламентований в нашій державі нормами Конституції України [119]. У цьому контексті слід вести мову про універсальні трудові права працівників, які закріплені в Основному Законі України, а саме: 1) право на працю та не бути примушеним до праці (свобода праці), що передбачені ст. 21, частинами 1 і 3 ст. 43 Конституції України, а також ч. 1 ст. 2, абзацами 2, 3 і 7 ч. 1 ст. 5-1 Кодексу Законів про працю України [105]; 2) право не зазнавати дискримінації (як за ознакою інвалідності, так і за іншими ознаками), що випливає з приписів статей 24, 26 та ч. 2 ст. 43 Конституції України і безпосереднім чином регламентовано ст. 2-1 КЗпП України; 3) право працювати в умовах, узгоджених із концепціями: гідної праці, що передбачене статтями 28, 31, 32, частинами 4 і 7 ст. 43 Конституції України, а також ст. 9 КЗпП України; гармонійної стабільності трудових правовідносин, засаднича ідея якої відображена в ч. 6 ст. 43 Конституції України, а також ст. 23 КЗпП України; законності, що передбачено у ч. 1 ст. 19 та ч. 1 ст. 60 Основного Закону України; вільного розвитку особистості, основна ідея якої міститься в ст. 23 Конституції України; 4) право на відпочинок, яке закріплене у ст. 45 Конституції України; 5) право на реалізацію своїх прав, що означає неможливість їх скасування, відчуження, ігнорування, як це передбачено

статтями 22, 64 і 68 Конституції України; б) право на створення, участь (без примусу до цього) у професійних спілках, вихід із них, що регламентоване частинами 3 і 4 ст. 36 Основного Закону України, ст. 243 КЗпП України та положеннями Закону України 1999 року № 1045-XIV [225]; 7) право на страйк, яке передбачене у ст. 44 Конституції України.

2. *Права осіб з інвалідністю у СТВ, які впливають з їх спеціального правового статусу – трудово-правового статусу працівника, а також особи, яка бере участь в конкурсі на посаду, особи, яка звільнена, однак перебуває у трудових відносинах, що регламентовані нормами законодавства України про працю, головним чином:* 1) право на укладення (зміну, припинення) трудового договору (контракту), що регламентовано ч. 2 ст. 2, статтями 21, 22, 24 і 25 КЗпП України; 2) право на встановлення в трудовому договорі (контракті) додаткових (у порівнянні з тими, що встановлені чинним законодавством про працю) пільг і переваг, що передбачено ст. 9-1 КЗпП України; 3) право бути завчасно поінформованим про важливу інформацію, яка стосується його роботи, зокрема про: а) свої права та обов'язки (про пільги та компенсації за роботу тощо); б) умови праці; в) наявність на робочому місці небезпечних (шкідливих) виробничих факторів, що не усунуті; г) можливі наслідки впливу небезпечних (шкідливих) виробничих факторів на робочому місці на його здоров'я; г) правила внутрішнього трудового розпорядку; д) колективний договір; е) техніку безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони. Окреслене право ґрунтується на вимогах ч. 1 ст. 29 КЗпП України та реалізовується з урахуванням частин 2 і 3 ст. 29, ст. 31 кодифікованого законодавчого акта про працю; 4) право бути завчасно поінформованим про запровадження нових (зміну діючих) умов оплати праці, що закріплене у ст. 103 КЗпП України; 5) право бути поінформованим та отримувати роз'яснення щодо перегляду норм праці, умов, за яких застосовуватимуться нові норми праці, що впливає із ч. 2 ст. 86 КЗпП України; 6) право на отримання довідки про роботу

та заробітну плату, що регламентоване у ст. 49 КЗпП України; 7) право на отримання при кожній виплаті заробітної плати інформації, що належать до періоду, за який провадиться відповідна оплата праці, що закріплене у ст. 110 КЗпП України; 8) право на отримання заробітної плати, яка: а) є справедливою, тобто включає винагороду, що відповідає складності роботи, умовам праці, професійним і діловим якостям працівника, результатам його роботи та економічної діяльності підприємства, установи або організації (цей контекст досліджуваного права ґрунтується на вимогах ст. 94 КЗпП України); б) не є нижчою встановленого законом мінімального розміру оплати праці (частини 1-5 ст. 95 КЗпП України); в) є індексованою (ч. 6 ст. 95 КЗпП України); г) нараховується та виплачується вчасно (ст. 115 КЗпП України); 9) право на особливу оплату праці, зокрема на: а) підвищену оплату праці (статті 100 і 108 КЗпП України); б) оплату праці за сумісництвом (ст. 102-1 КЗпП України); в) оплату праці за роботу вищої кваліфікації у випадках праці при виконанні робіт різної кваліфікації (ст. 104 КЗпП України); г) отримання доплат за суміщення професій (посад) чи виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105 КЗпП України); г) оплату праці в подвійному розмірі годинної ставки у випадках: роботи в надурочний час (ч. 1 ст. 106 КЗпП України), у святкові і неробочі дні (ст. 107 КЗпП України); 10) право на оплату часу простою, котре передбачене у ст. 113 КЗпП України; 11) право на збереження заробітної плати у разі переведення на іншу постійну нижчеоплачувану роботу (при переміщенні працівника), яке закріплене у ст. 114 КЗпП України; 12) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що окреслене в ст. 253 КЗпП України; 13) право на виконання роботи в нічний час, яке регламентоване у ч. 2 ст. 55 та ст. 172 КЗпП України (це право не виникає у випадках, передбачених у ч. 1 ст. 55 КЗпП України); 14) право виконувати роботу понадурочно, що закріплене у ч. 4 ст. 63 та ст. 172 КЗпП України (вказане право не може виникати у випадках, коли має місце

ситуація, передбачена у п. 3 ч. 1 ст. 63 КЗпП України); 15) право на нормальну тривалість робочого часу та щоденної роботи, що визначене у статтях 50 і 52 КЗпП України; 16) право на скорочену тривалість роботи: а) напередодні святкових (неробочих, вихідних) днів – днів, зазначених у ст. 73 КЗпП України, – відповідно до ст. 53 Кодексу (не застосовується до осіб з інвалідністю, котрі працюють у межах режиму скороченої тривалості робочого часу згідно зі ст. 51 кодифікованого законодавчого акта про працю); б) в нічний час (крім осіб, зазначених у ст. 51 КЗпП України), що передбачено в ст. 54 КЗпП України; 17) право працювати неповний робочий час, яке закріплене у ст. 56 КЗпП України; 18) право працювати в межах гнучкого режиму робочого часу відповідно до ст. 60 КЗпП України; 19) право працювати згідно з графіками змінності (змінами), яке врегульовано у статтях 58 і 59 КЗпП України; 20) право на надомну роботу, що закріплене у ст. 60-1 КЗпП України; 21) право на дистанційну роботу, яке передбачене у ст. 60-2 КЗпП України; 22) право на щоденний (перерви під час зміни та між змінами), щотижневий (щотижневі безперервні відпочинки), щорічний (відпустки), особливий (відпочинок у святкові дні та в дні державних свят; інші види відпусток) відпочинок від праці, що передбачено у ч. 2 ст. 2, статтях 52, 66, 67, 70, 74-79, 84 КЗпП України, положеннях Закону України 1996 року № 504/96-ВР [209]; 23) право на особливі компенсації за: а) роботу у вихідний день (ст. 72 КЗпП України); б) невикористані щорічні відпустки (ст. 83 КЗпП України); в) не виданий спеціальний одяг і спеціальне взуття (ст. 164 КЗпП України); 24) право на відшкодування шкоди (ушкодження здоров'я), пов'язаної з виконанням трудових обов'язків, закріплене у ст. 173 КЗпП України; 25) право виконувати лише роботу, обумовлену трудовим договором, що передбачене у ст. 31 КЗпП України та частково обмежене ст. 33 кодифікованого законодавчого акта про працю; 26) право на переведення (тимчасове чи постійне), котре хоча й прямо не передбачене у статтях 32-34, 170 КЗпП України, лише регламентоване ч. 10

ст. 60-2 Кодексу), проте в дійсності широко застосовується на практиці [див., напр.: 271]; 27) право на переміщення, що так само, як і у випадку з переведенням, не передбачене у законодавстві (у ч. 2 ст. 32 Кодексу), однак поширене на практиці [див., напр.: 271]; 28) право на особливі гарантії, обумовлені: а) обранням працівника на виборну посаду (ст. 118 КЗпП України); б) виконанням працівником публічних (державних, громадських) обов'язків (ст. 119 КЗпП України); в) переїздом (переведенням, прийняттям чи направленням) на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України); г) службовим відрядженням працівника (ст. 121 КЗпП України); г) направленням працівника (з відривом від виробництва) для підвищення його кваліфікації (ст. 122 КЗпП України); д) направленням працівника на обстеження до медичного закладу (ст. 123 КЗпП України); е) бажанням працівника здійснити доніцію крові та/або компонентів крові (ст. 124 КЗпП України); є) зношуванням інструментів, що є власністю працівника (ст. 125 КЗпП України); ж) фактом того, що працівник є автором винаходів, корисних моделей, промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій (ст. 126 КЗпП України); 29) право на роботу в безпечних і нешкідливих умовах праці, а також на полегшення та оздоровлення умов праці працівників, котре гарантоване в статтях 153, 155, 156, 158, 161, 163, 165-168 КЗпП України, положеннями Закону України 1992 року № 2694-ХІІ [223]; 30) право на безоплатне професійне навчання, що окреслене в абз. 5 ч. 1 ст. 5-1 КЗпП України; 31) право на інституційний (судовий, адміністративний, профспілковий) чи позаінституційний (самозахист) захист власних трудових прав, враховуючи захист від протиправних позбавлень тих чи інших благ, обумовлених незаконним притягненням до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності; 32) право на справедливе вивільнення, що впливає зі ст. 49-2 КЗпП України та положень Закону України 2012 року № 5067-VI [212] й додатково передбачає такі права: а) право бути завчасно попередженим про заплановане вивільнення;

б) право на отримання актуальних пропозиції стосовно іншої роботи на тому ж самому підприємстві, на яку він може бути переведений (це право не застосовне у випадках, прямо передбачених КЗпП України); в) право на отримання від Державної служби зайнятості інформації про роботу (як у тій самій, так і в іншій місцевості), враховуючи його професію (спеціальність, кваліфікацію); г) право на отримання від Державної служби зайнятості переліку вакансій роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб у разі відсутності роботи в тій самій (іншій) місцевості за його професією (спеціальністю, кваліфікацією); 33) право на пріоритет в укладенні трудового договору, коли має місце поворотне прийняття на роботу, з якої його було звільнено за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, що регламентоване ст. 42-1 КЗпП України; 34) право припинити трудові відносини за його участю лише на підставі норм законодавства, які передбачені у статтях 36, 38, 39 КЗпП України; 35) право на отримання вихідної допомоги та вчасного остаточного розрахунку, що передбачене у статтях 44, 47 і 116 КЗпП України.

3. Права осіб з інвалідністю у СТВ, що обумовлені їх особливим статусом – правовим статусом особливої категорії працівника (особи, яка бере участь у конкурсі на посаду; особи, котра звільнена, однак перебуває у перебуває у трудових відносинах), які регламентовані нормами законодавства України про працю та іншими спеціальними актами законодавства. До них належать наступні:

1) *унікальні права осіб з інвалідністю у СТВ, головним чином:* а) право на професійну реабілітацію та працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій, яке регламентоване ч. 1 ст. 172 КЗпП України, абз. 16 ст. 1, абз. 3 ч. 8 ст. 7 Закону України 2005 року № 2961-IV; б) право на трудову реабілітацію та створення пільгових умов праці, що закріплене у ч. 1 ст. 172 КЗпП України, в абз. 17 ст. 1 Закону України 2005 року № 2961-IV; в) право відмовлятися від залучення до надурочних робіт та робіт у нічний час, що закріплене у ч. 2

ст. 172 КЗпП України. Отже, як вбачається, права осіб з інвалідністю у СТВ фрагментарно відображені в ст. 172 «Застосування праці осіб з інвалідністю» КЗпП України, а також окреслюються в спеціальному законодавстві про правовий статус осіб з інвалідністю. Така ситуація свідчить про необхідність доповнення чинного Кодексу окремою главою, присвяченою праці осіб з інвалідністю, як це передбачено стосовно жінок і молоді;

2) *права працівника у СТВ, скореговані особливими рисами окремих та спеціальних категорій працівників, зокрема:*

а) скореговані права, передбачені для різних груп працівників (як для осіб з інвалідністю, так і для жінок, сімейних осіб тощо), а саме:

– право не бути залученим до роботи в нічний час, що встановлене у ст. 55 КЗпП України. Це право особа з інвалідністю набуває, коли вона є, наприклад, вагітною працівницею та/або працівницею, яка має дітей віком до 3-х років (ст. 176 Кодексу), чи особою, молодше 18 років (ст. 192 КЗпП України);

– право не бути залученим до надурочних робіт у сенсі ст. 62 КЗпП України, яке регламентоване у ст. 63 КЗпП України. Це право особа з інвалідністю набуває, коли вона є: вагітною працівницею та/або працівницею, яка має дітей віком до 3-х років, дитину з інвалідністю (ст. 176 Кодексу); особою, молодше 18 років (ст. 192 КЗпП України); працівником, який навчається в загальноосвітній школі (професійно-технічному училищі) без відриву від виробництва, в дні занять (ст. 220 КЗпП України);

– право на скорочену тривалість робочого часу, яке регламентоване ст. 51 КЗпП України. Наприклад, така тривалість робочого часу може встановлюватись для осіб з інвалідністю, коли ними є: працівником віком від 15 до 16 років чи від 16 до 18 років; працівником, зайнятий на роботах зі шкідливими умовами праці; представником окремих професій (вчителі, лікарі тощо);

– право на пріоритет в залишенні на роботі в результаті вивільнення працівників з підстав зміни в організації виробництва та праці, що регламентовано ст. 42 та ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України. Вказане право виникає в особи з інвалідністю, коли вона додатково є: сімейною особою (має двох і більше утриманців); особою, котра навчається у вищому (середньому спеціальному) учбовому закладі без відриву від виробництва; постраждалим учасником Революції Гідності; працівником, який дістав на підприємстві, на якому відбувається вивільнення, трудове каліцтво (професійне захворювання); працівником, якому залишилося менше 3-х років до настання пенсійного віку тощо;

б) скореговані права, передбачені виключно для окремих груп працівників. У цьому контексті йдеться про скореговані права, які враховують специфіку конкретної підгрупи групи особливих і спеціальних категорій працівників. Наприклад, права у сфері охорони праці, що закріплені в Законі України 1992 року № 2694-ХІІ, передбачаються окремо щодо осіб з інвалідністю (ст. 12 Закону), а також окремо щодо жінок (ст. 10 Закону), неповнолітніх (ст. 11 Закону) [223]. Вказані права в контексті питання, що нами розглядається, мають важливе значення, адже особа з інвалідністю може додатково володіти правами інших категорій працівників (жінок, неповнолітніх, сімейних тощо) й реалізовувати належне їй право, коли це є більш вигіднішим для неї і таке застосування можливе саме не як до особи з інвалідністю, а як до працівниці, працівника з особливими сімейними обов'язками тощо. Зважаючи на викладене, можемо дійти думки, що особа з інвалідністю в окремих випадках може по-різному реалізовувати, зокрема, право на особливу тривалість щорічного відпочинку (відпустки). Як впливає з ч. 7 ст. 6 Закону України 1996 року № 504/96-ВР «особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів» [209], однак у ч. 8 ст. 6 вказаного Закону України

1996 року № 504/96-ВР також передбачається, що «особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день» [209]. Таким чином, неповнолітня особа з інвалідністю може реалізовувати право на особливу тривалість щорічного відпочинку у сенсі ч. 8 ст.6 Закону України 1996 року № 504/96-ВР.

Отже, особа з інвалідністю у випадках, коли вона є: жінкою (особою, котра має подібні права, зокрема є усиновлювачем, особою, котра виховує малолітню дитину без матері), може відповідним чином набувати та реалізовувати трудові права жінок, які передбачені у статтях 178-186-1 КЗпП України; особою, що не досягла 18 років, набуває та реалізовує права, закріплені у статтях 193-198 КЗпП України; особою, котра поєднує роботу з навчанням, володіє та реалізовує права, окреслені в статтях 203, 206-209, 211-219 КЗпП України.

4. Права осіб з інвалідністю у СТВ, які впливають з їх індивідуального правового статусу, що обумовлюється нормами трудового договору (контракту), наданих цим особам службових інструкцій тощо.

Отже, на основі викладеного можна констатувати, що на сьогоднішній день права осіб з інвалідністю у СТВ являють собою досить складну соціально-правову категорію, котра є похідною від сукупності правових статусів, якими може характеризуватись особа з інвалідністю, а саме як людина, котра має інвалідність; як людина, котра має інвалідність та характеризується певною статтю; як людина, котра має інвалідність і віднесена до категорії молодого населення; як працездатна особа, котра бажає реалізувати право на працю; як працездатна особа, котра має статус працівника (професійного публічного службовця) тощо. У тій чи іншій мірі статуси, якими характеризується особа з інвалідністю, позначаються на спектрі її можливостей реалізувати ті чи інші права у СТВ. Однак додаткові статуси особи повинні бути орієнтирами, що корегують можливості реалізації особою з інвалідністю належних їй

суб'єктивних прав у сфері праці та зайнятості й не можуть розглядатись в якості виправданих бар'єрів для того, щоб знизити ефективність об'єктивації трудового потенціалу цієї категорії працездатного населення в сфері праці.

1.2 Сутність і соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

Користування правами об'єктивується через їх реалізацію, що в юридичному сенсі є «втіленням приписів правової норми у діяльності суб'єктів права» [256, с. 451]. В окресленому контексті слід погодитись із тим, що «з виникненням конкретних правовідносин суб'єктивні права реалізуються через правомочність уповноважених осіб, яка складається з таких елементів: можливості діяти особисто; можливості вимагати певної поведінки від зобов'язаної особи; можливості звертатися до компетентних державних органів заради застосування державного примусу в разі невиконання контрагентом своїх обов'язків; можливості користуватися соціальними благами на основі певного суб'єктивного права» [74, с. 345].

Важливість реалізації суб'єктивних прав обумовила те, що цьому питанню вже присвячувала увагу низка правників, серед яких: В.В. Копейчиков [121], Я.О. Шморгун [280] та інші науковці. Також ученими вже були досліджені окремі аспекти реалізації трудових прав працівників, зокрема цим займалися М.П. Дибань [54], П.В. Коломоєць [112], І.В. Лагутіна [142], Н.П. Мокрицька [172], Ю.О. Остапенко [182], Г.І. Чанишева [272], В.А. Ярема [289] та інші юристи-трудовики. Не є винятком також питання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, окремі аспекти якого вже у тій чи іншій мірі розглядали О.О. Аніна [7], К.В. Бабіч-Касьяненко [11], А.Ю. Бабкіна [12], В.В. Гаєвий [35], М.І. Іншин [86; 88], В.М. Кондратенко [116], О.Є. Луценко [148], Л. Ю. Малюга [155-158],

Т.Ю. Пасічник [195], С.М. Слабко [247], О.А. Трюхан [265], Н.О. Філіпська [270], І.О. Шашкова-Журавель [276] та інші вчені. Водночас сутність і очевидна соціально-правова важливість прав осіб з інвалідністю у СТВ, що нами було встановлено у попередньому підрозділі дисертації, демонструють необхідність комплексного та актуального викладення концепції реалізації вказаних прав, а також окреслення соціально-правової значимості такого процесу. Зазначена мета може бути в повній мірі реалізована у межах цього підрозділу дисертації.

Приступаючи до вирішення поставленого завдання, спершу зазначимо наступне: у зв'язку із тим, що по сьогоднішній день ученими ще не було комплексно досліджено особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні, відповідна проблема може бути належним чином вирішена шляхом з'ясування підходів до розуміння сутності реалізації суб'єктивних прав та реалізації трудових прав працівників (з'ясування більш вузького поняття шляхом уточнення більш широкого поняття).

Стосовно визначення поняття «реалізація суб'єктивного права», то з цього приводу слід погодитись із тим, що, попри дефіцит тлумачень у спеціальній юридичній літературі цього явища, можна простежити певну узгодженість думок серед вчених стосовно змістової сутності реалізації суб'єктивного права. Наприклад, Т.А. Конокбаєв під вказаним явищем розуміє процес матеріалізації суб'єктивних прав, «в ході якого відбувається отримання кожним того блага, яке становить зміст конкретного суб'єктивного права» [118, с. 174]. Більш широко розкривається сутність реалізації суб'єктивного права провідним вітчизняним правником В.В. Копейчиковим, котрий вже в радянський період розвитку української доктрини права зазначав, що під означеною реалізацією слід розуміти «сукупність різних дій, певний процес, в результаті якого особи, котрі володіють конкретним суб'єктивним правом, отримують реальні, різні за

своїм характером бажані результати (блага, соціальні цінності, задоволення різноманітних інтересів), які стоять за цим суб'єктивним правом»[120, с. 13].

Тобто *реалізація суб'єктивних прав* – це юридично значимий і цілеспрямований процес (діяльність) об'єктивації таких прав, наслідком чого повинно стати задоволення певного законного інтересу суб'єкта, який може бути задоволений лише в результаті матеріалізації цих суб'єктивних прав.

Зазначимо, що аналогічний підхід до тлумачення реалізації суб'єктивного права відображений також і в наукових працях юристів-трудовиків. Наприклад, Ю.О. Остапенко в монографічному дослідженні, присвяченому встановленню сутності реалізації трудових прав працівників в Україні, зазначає, що реалізацією вказаними суб'єктами належних їм прав є окремий вид реалізації трудових прав, який «є процесом, що складається з різних етапів, які залежать від перебігу трудових правовідносин, а також пов'язаних із ними відносин» [182, с. 111]. Конкретизуючи це поняття, Ю.О. Остапенко наголошує на тому, що під реалізацією трудових прав працівників необхідно розуміти «складний комплексний процес приведення положень трудового законодавства, котрими закріплено суб'єктивні права працівника, у дію (їх об'єктивація)» [182, с. 112]: 1) «за рахунок виявлення таким найманим працівником волі щодо здійснення свого суб'єктивного права шляхом оголошення роботодавцю (іншій зобов'язаній особі) вимоги про виконання ним відповідних приписів законодавства та забезпечення дотримання конкретного права працівника» [182, с. 113]; 2) «шляхом виконання дій стосовно реалізації прав працівника без оголошення найманим працівником власної волі щодо реалізації роботодавцем (іншою зобов'язаною особою) певного права, якщо реалізація такого права працівника визначена законодавством як така, що не повинна залежати від волі найманого працівника (наприклад, право на відпочинок, на заробітну плату тощо)» [182, с. 113]; 3) «за рахунок застосування до роботодавця (іншої зобов'язаної особи) санкціонованого законодавцем примусу, що є винятковим

заходом, спрямованим на примушення відповідного суб'єкта до виконання свого обов'язку стосовно забезпечення реалізації працівником своїх трудових прав» [182, с. 113].

Аналізуючи запропоноване визначення реалізації трудових прав працівників, можемо дійти висновку, що воно відображає сутність досліджуваного явища та окреслює окремі його особливі риси, зокрема шляхи об'єктивації трудових прав. На нашу думку, наведений підхід перевантажує зміст досліджуваної категорії (принаймні в межах запропонованої дефініції), адже такі ознаки реалізації слід детально пояснювати в переліку основних рис реалізації трудових прав працівників.

Зважаючи на викладене, доходимо думки, що *реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ* – це «гарантований державою, юридично значимий та цілеспрямований процес (діяльність) об'єктивації таких прав особи з інвалідністю, в ході чого особа виявляє свою волю до отримання конкретного блага (цінності, інтересу, інших об'єктів законних вимог особи з інвалідністю в СТВ), закладеного в суть належних їй прав, виконує відповідні дії (бездіяльність) та таким чином задовольняє власний законний інтерес у СТВ, який може бути задоволений лише в результаті матеріалізації цих суб'єктивних прав» [64, с. 94].

При цьому основними ознаками реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є наступні характерні риси:

1. *Мета реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* Добре відомо, що досягнення будь-якого інтересу передбачає конкретну кінцеву мету, яка не завжди може бути чітко сформульована та/або повністю реалізована. Більше того, особи не завжди можуть бути обізнані про свої можливості, умови та підстави для задоволення власних інтересів. Провідний вітчизняний юрист-трудолик Д.І. Сіроха справедливо зауважує з цього приводу, що при вступі в юридичні відносини більшість осіб не усвідомлюють, що вони є учасниками

таких відносин, а їх основною метою є отримання бажаного позитивного результату [245, с. 331]. При цьому в СТВ більшість дій працівників спрямовані на досягнення усвідомленої конкретної мети: отримання заробітної плати, отримання матеріального чи нематеріального заохочення за продуктивну та дисципліновану працю, підвищення в посаді, переведення чи переміщення тощо. Тобто особа з інвалідністю, реалізуючи свої права у СТВ, спрямовує відповідні зусилля на отримання тих чи інших матеріальних та/або нематеріальних соціальних благ, закладених у відповідне суб'єктивне право, що нею втілюється. Вказане пояснюється тим фактом, що реалізація прав у СТВ, зокрема трудових прав, у широкому сенсі «має на меті переведення соціальних благ та можливостей, які декларовані актами законодавства, що розкривається через норми права у сфері їх використання працівниками в процесі трудової діяльності» [182, с. 111]. Таким чином, метою реалізації досліджуваних прав правомочних осіб з інвалідністю є використання ними «комплексу благ, соціальних цінностей, що виникають у СТВ і можуть бути об'єктивовані в результаті матеріалізації відповідних суб'єктивних прав особи з інвалідністю» [64, с. 94].

Окреслена нами мета реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ вказує на очевидне соціально-правове значення реалізації відповідних прав такими особами. Це пояснюється тим фактом, що особи з інвалідністю належать до так званої «групи ризику», яка характеризується несприятливим становищем у соціальній структурі та високими ризиками зазнання дискримінації на ринку праці. Це, як вважає польська вчена І. Полівчак (*Iwona Poliwczak*), в основному пов'язано з меншою кількістю пропонованих робочих місць, більш складним доступом до працевлаштування, що часто викликано більш низькою кваліфікацією та відсутністю активності в пошуку роботи і підвищенні кваліфікації [388, с. 54]. Отже, сприяння реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ та сама реалізація відповідних прав передбачає, що: 1) сприяюча реалізації

таких прав особа створює дійсні умови, за яких особа з інвалідністю не стає небажаним елементом суспільного життя, може брати активну участь у соціально-економічному розвитку суспільства, захищати власну соціальну безпеку та зменшити навантаження на пасивну форму здійснення соціальної політики держави (зокрема зменшення обсягу видатків на допомогу по безробіттю); 2) особа з інвалідністю позбавляється різноманітних залежностей від людей, суспільства та держави, маючи змогу реалізувати свій потенціал у сфері праці, брати відповідальність за своє життя тощо.

2. *Завдання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* Слід звернути увагу на те, що у Всесвітній доповіді ВООЗ щодо інвалідності 2011 року № WHO/NMH/VIP/11.04 констатувалось, що «у всьому світі люди з інвалідністю демонструють нижчі результати щодо здоров'я, нижчі досягнення в галузі освіти, меншу економічну активність й більш високі показники бідності, аніж особи без інвалідності. Частково це пов'язано із тим, що особи з інвалідністю стикаються із бар'єрами, котрі перешкоджають їх доступу до послуг, які для багатьох з нас є звичними, таким як охорона здоров'я, освіта, зайнятість і транспорт, а також інформація. Ці труднощі посилюються в найменш благополучних громадах» [34, с. 5]. Тобто, як вбачається з викладеного, особи з інвалідністю, володіючи комплексом прав, зокрема й у СТВ, неспроможні ними користуватись, що знецінює ці права, а найголовніше – спростовує факт рівності людей, заперечує наявність людської гідності в осіб з інвалідністю. Вказаний стан справ є закономірним для держав, які не досягли належного рівня цивілізаційного розвитку, керуючись при цьому (в своєму ставленні до осіб з інвалідністю) стереотипами, сформованими у «темні» часи. Як відомо, впродовж всієї історії були періоди, коли право на життя – основне право людини – не поширювалось на людей з обмеженими можливостями, «тому що їх життя вважалось менш цінним, ніж життя «нормальних» людей. Теорія соціального дарвінізму і пов'язаний з нею рух евгеніки просували ідею,

що людський «генофонд» може бути покращеним шляхом безпосереднього втручання у цей процес людини, що відіграло головну роль у маркуванні людей з обмеженими можливостями як «гірших» [324]. У сучасних умовах держава не лише закріплює права осіб з інвалідністю загалом та в сфері трудових правовідносин зокрема, але й гарантує реалізацію цих прав, враховуючи усі об'єктивні можливості їх матеріалізації. Вказане стосується, зокрема, таких шляхів досягнення мети реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ: 1) вольового вчинення особою з інвалідністю самотійно (через своїх представників) правомочних дій (бездіяльності) для матеріалізації належних їй прав або ж вчинення зобов'язаним забезпечувати, охороняти та захищати права осіб з інвалідністю у СТВ суб'єктом дій (бездіяльності), якими обумовлюється матеріалізація належних особі з інвалідністю прав (коли реалізація певного суб'єктивного права є обов'язковою); 2) «подання юридично значимих вимог до суб'єкта, зобов'язаного забезпечувати, охороняти та захищати права осіб з інвалідністю у СТВ, діяти певним чином» [64, с. 94] (утримуватись від вчинення певних дій, приймати чи не приймати відповідні рішення), що сприятиме (не шкодитиме) об'єктивації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 3) «здійснення на законних підставах заходів самозахисту власних прав у СТВ» [64, с. 94]; 4) «звернення до суб'єкта, компетентного захищати права осіб з інвалідністю у СТВ, із заявою (скаргою), в якій викладаються факти порушення цих прав та міститься прохання про застосування публічно-владного примусу до суб'єкта, котрий порушує права цієї особи у СТВ» [64, с. 94]; 5) «матеріалізації благ, закладених в суб'єктивне право осіб з інвалідністю у СТВ, а також користування такими соціальними благами» [64, с. 94].

3. *Реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ відбувається на визначених законом підставах та умовах.* Вказані підстави можна поділити на такі три групи:

1) *фактичні підстави* реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, тобто обставини практичної дійсності, які засвідчують правову можливість (правомочність) особи з інвалідністю матеріалізувати та користуватись благами, які закладені в зміст певного суб'єктивного права у СТВ. Наприклад, особа з інвалідністю, котра починає працювати за сумісництвом (ст. 102-1 КЗпП України), набуває право на оплату праці за сумісництвом й може користуватись благом, закладеним у це суб'єктивне право, виконавши певну роботу за сумісництвом;

2) *нормативні підстави* реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а саме норми чинного законодавства, які прямо чи опосередковано засвідчують правомочність особи з інвалідністю володіти, користуватись і розпоряджатись певним благом, закладеним в зміст права у СТВ, що належить такій особі. Зазначимо, що нормативна підстава реалізації досліджуваних прав складається з норм, охоплених нормативно-правовою основою правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні (більш детально це питання розглядається розділі 2 цієї дисертаційної роботи);

3) *процедурно-процесуальні підстави* реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Слід зауважити, що ці підстави: а) є обов'язковими лише тоді, коли їх обов'язковість передбачена в нормативно-правових актах, а також у трудових договорах, посадових інструкціях тощо, коли це не погіршує трудові гарантії, регламентовані у чинному законодавстві про працю; б) полягають у тому, що матеріалізації благ, закладених в правах у СТВ, повинні передувати трудовою чи іншою правовою процедурою (процес), рішення в рамках яких безпосередньо обумовлюють об'єктивацію вказаних благ і можливість особи з інвалідністю володіти, користуватись і розпоряджатись ними [61].

Що ж стосується умов реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, то ними є конкретні обставини практичної юридично значимої дійсності, в рамках яких

підстави для реалізації вказаних прав осіб з інвалідністю можуть бути застосовними.

Сформулювавши поняття та з'ясувавши основні риси реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні, можемо перейти до розгляду питання про *соціально-правове значення такої реалізації*, яке (на що вже нами зверталась увага у вступі до дисертаційного дослідження) виявляється щонайменше в наступному:

1. *В існуванні у даний час значної кількості осіб з інвалідністю, котрі є працездатними особами і яких безпосередньо зачіпає проблема забезпечення умов для реалізації прав у СТВ.* За даними ВООЗ понад 1 млрд людей мають інвалідність, тобто «близько 15% населення світу мають будь-яку форму інвалідності» [336] (у 70-х роках ХХ ст. близько 10% населення світу мали певні форми інвалідності [34, с. 8]). Крім того, «кількість людей з інвалідністю різко зростає. Це пов'язано, зокрема, з демографічними тенденціями і збільшенням тягаря хронічних порушень здоров'я» [336]. Не є винятком й Україна, в якій (станом на 01 січня 2020 року) проживає 2,7 млн осіб, які мають ту чи іншу інвалідність (222,3 тис. осіб з I групою інвалідності, 900,8 тис. осіб з II групою інвалідності, 1416 тис. осіб з III групою інвалідності та 163,9 тис. дітей з інвалідністю) [179]. Цілком закономірно, що в соціальній та правовій державі неможливо ігнорувати негативні демографічні та соціально-економічні наслідки, що виникають у результаті збільшення числа осіб з інвалідністю як великої групи осіб, яка характеризується неналежним рівнем соціальної безпеки (через неефективність публічної політики щодо таких осіб). Тому зазначимо, що: а) наслідки ігнорування необхідності забезпечення державою соціальної безпеки осіб з інвалідністю мають значний вплив на загальний добробут суспільства та його соціально-економічні перспективи; б) вкрай важливо вирішити проблему низького попиту на потенціал осіб з інвалідністю й надати їм рівні можливості у всіх сферах життя (завдяки цьому ми зможемо не лише

забезпечити реалізацію їх прав, а й сприяти соціальному та економічному прогресу, приносячи користь як окремим людям, так і суспільству в цілому).

Таким чином, «вказуючи на важливість реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, ми маємо на увазі процес матеріалізації благ, закладених у суб'єктивних правах, які належать значному колу осіб, котрі залучені в сферу праці або ж потенційним чином можуть бути залученими до цієї сфери» [66, с. 116]. Крім того, можемо констатувати, що «результати дослідження сутності реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у нашій державі можуть становити важливу теоретичну основу для вдосконалення національного законодавства в частині норм, що регулюють питання прав вказаної групи осіб» [66, с. 116]. У цьому заінтересовані щонайменше такі суб'єкти: «особи з інвалідністю; особи, які не мають інвалідності, проте можуть її набути; суспільство, яке заінтересоване в тому, щоб не відбувався процес маргіналізації осіб з інвалідністю, а принцип соціальної справедливості був всеосяжним (невибірковим); держава, котра, збільшуючи рівень сприятливості найму і перебігу відносин, забезпечуватиме стабільність економічного та соціального розвитку суспільства» [66, с. 116].

2. У значимості забезпечення безбар'єрного трудового життя осіб з інвалідністю, що об'єктивується насамперед у таких основних аспектах:

1) *соціальному аспекті*, який корегується із значимістю права на працю та реальності його повноцінної реалізації. Надання особам з інвалідністю можливості приєднатися до робочої сили та отримати роботу відкриває їм різні цінні можливості, які безпосередньо покращують якість їх життя. Справа у тому, що реалізація трудового потенціалу працездатною людиною через трудову діяльність є соціально значущою діяльністю, що займає вирішальне положення в ієрархії соціальних пріоритетів як для особистості (працездатної особи, що бажає реалізувати право на працю), так і для суспільства у цілому. Даний факт обумовлюється тими обставинами, що трудова діяльність, з одного боку, виконує найважливішу життєзабезпечуючу функцію працездатного

індивіда, з іншого боку, закономірним чином формує економічний добробут країни, будучи базовою умовою зростання національної економіки [159, с. 4]. Іншими словами, трудова діяльність осіб з інвалідністю грає подвійну соціально-економічну роль. З одного боку, працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє забезпеченню їх коштами для економічної незалежності та підвищення власного рівня життя. З іншого боку, це можна вважати найважливішим інструментом сприяння соціальній інтеграції та подолання сегрегації осіб з інвалідністю основною частиною суспільства (такі особи, виконуючи трудові обов'язки, розкривають свій трудовий потенціал демонструючи таким чином хибність стереотипного розуміння цієї категорії населення в якості неефективного трудового ресурсу [66, с. 116]). Цілком очевидно, що завдяки працевлаштуванню особи з інвалідністю відчують себе більш цінними в суспільстві, тоді як решта суспільства може краще оцінити їх внесок та цінність у суспільній сфері. Зайнятість осіб з інвалідністю також сприяє гарантуванню того, що вказані особи можуть виконувати важливі та корисні соціальні ролі, що має важливе значення для досягнення більшої соціальної справедливості та інклюзивності. Примітно, що аналогічна позиція з цього питання була також зазначена у п. 3 Доповіді УВКПЛ 2012 року № A/HRC/22/25, в якій констатується, що «право на працю має найважливіше значення для здійснення інших прав людини і є невіддільним та невід'ємним компонентом людської гідності. Робота, як правило, є джерелом засобів існування для людини і її сім'ї, сприяє розвитку, а також визнанню прав людини в суспільстві за умови, що робота була обрана вільно та на неї було дано вільну згоду» [406, с. 3].

При цьому слід наголосити, що важливість надання особам з інвалідністю безбар'єрних можливостей працевлаштування та забезпечення їх прав на робочому місці підтверджується кількома ключовими факторами. По-перше, важливо виконувати зобов'язання перед особами з інвалідністю та надавати їм

рівні можливості порівняно з іншими особами. По-друге, створення нових ринків для товарів і послуг, орієнтованих на осіб з інвалідністю, призвело б до появи нових робочих місць. По-третє, розвиток і вдосконалення професійних навичок осіб з інвалідністю спричинило б збільшення людського капіталу й у кінцевому підсумку сприяло б підвищенню якості робочої сили. Крім того, надання таким особам можливості брати участь у трудовій діяльності зменшить економічні втрати, спричинені їх соціальною ізоляцією, а також виключенням з ринку праці;

2) *економічному аспекті*, що корелюється з роллю забезпечення соціальної безпеки суб'єктів у сфері праці та зайнятості в контексті соціально-економічного розвитку суспільства і держави. Особи з інвалідністю протягом тривалого часу розглядались з позиції осіб, які потребують соціального захисту через свою фізичну та/або психологічну «неповноцінність» й тому відношення до цієї категорії осіб ґрунтувалось переважно на співчутті, а не на потребі допомогти цим особам з відчуття поваги до їх людської гідності. На сьогодні ж у стосунках з особами з інвалідністю пропагується ідея ставлення до них як до рівноправних суб'єктів, які можуть опинитись чи опинились в соціально небезпечній ситуації, що може шкодити їх людській гідності, здоров'ю та життю. Це спостірається на тлі усвідомлення цілком очевидної думки про те, що «особи з інвалідністю спроможні вносити цінний внесок у національну економіку, а також про те, що їх працевлаштування дозволяє знизити витрати на пенсії та пільги по інвалідності й може сприяти зниженню рівня бідності» [374, с. V-VI]. Водночас вказане є досяжним виключно за умови докладання узгоджених зусиль, спрямованих на усунення бар'єрів, які унеможливають повноцінну участь осіб з інвалідністю в усіх сферах життя суспільства. Крім цього, фахівці МОП констатують, що в умовах сьогодення також «є й серйозний економічний аргумент на користь найму осіб з інвалідністю, адже вони нерідко мають спеціальну підготовку для конкретного виду діяльності» [374, с. VI].

Також роботодавці можуть отримувати «користь, розширюючи коло відповідних для них працівників за рахунок працевлаштування тих, хто стає особою з інвалідністю, оскільки вони не втрачають набутого при виконанні своєї роботи цінного досвіду та отриманої професійної підготовки» [374, с. VI]. Отже, поліпшення становища осіб з інвалідністю у СТВ закономірним чином обумовлює множину переваг для всіх суб'єктів, а саме: а) для осіб з інвалідністю, котрі можуть досягти фінансової незалежності, підвищити свою самооцінку, мати відчуття повноцінної належності до суспільного життя; б) для роботодавців, які можуть отримати користь від збільшення кількості кваліфікованих та різноманітних талантів, котрі могли б підвищити цінність трудового потенціалу відповідного підприємства (крім того, інклюзивні та доступні підприємства можуть поліпшити свою репутацію, залучити ширший спектр клієнтів, які підтримують ідею соціальної відповідальності); в) для суспільства, яке в цілому отримує в такому разі користь від посиленого почуття різноманітності, рівності та соціальної інтеграції, що може призвести до більш згуртованої спільноти. Таким чином, вирішення проблем працевлаштування, з якими стикаються люди з обмеженими можливостями, є найважливішим кроком на шляху до створення більш інклюзивного та справедливого суспільства, у якому стає можливим соціальний та економічний розвиток, а також інтеграції до «сім'ї» європейських народів.

Враховуючи викладене, зазначимо, що «на основі належного розуміння сутності та переліку прав осіб з інвалідністю у СТВ, комплексу можливостей реалізації цих прав (постійного пошуку «резервів» для покращення таких правових можливостей), а також гарантій реалізації таких прав компетентні суб'єкти повинні розробляти та здійснювати ефективні заходи із забезпечення реалізації особами з інвалідністю таких прав» [66, с. 117]. Це щонайменше дозволить:

а) «надати особам з інвалідністю соціально-правові та економічні можливості для їх розвитку, соціального життя та уникнення стану бідності, зuboжіння» [66, с. 117]. Тобто держава зможе в більшій мірі забезпечувати належний рівень соціальної безпеки осіб з інвалідністю, використовуючи при цьому їх трудовий потенціал. У цьому сенсі мізерна соціальна (грошова) допомога по інвалідності не призводитиме до маргіналізації принаймні працюючих осіб з інвалідністю;

б) «підвищити економічну активність населення за рахунок осіб з інвалідністю (у цьому контексті вони не будуть тлумачитись в якості тягаря для суспільства), що є важливим питанням для сьогочасної України, в якій спостерігається множина соціально-економічних, політичних, інших безпекових кризових явищ, що шкодять соціально-економічному та культурному розвитку суспільства й держави» [66, с. 117].

3. У цивілізаційному аспекті проблематики забезпечення умов набуття і реалізації особами з інвалідністю належних їм прав у СТВ. В умовах сьогодення «особи з інвалідністю досить часто стикаються із множиною бар'єрів, які не дозволяють їм брати участь у соціальному житті суспільства, розвиватись і реалізовуватись на робочому місці (в іншій площині трудової зайнятості)» [66, с. 117]. Особливо проблематичним це питання постає сьогодні саме в трудовому контексті цієї проблеми [394, с. 14], адже, як зазначається в п. 8 Доповіді УВКПЛ № А/НRC/22/25, «у випадках, коли особи з інвалідністю працюють, вони, як правило, зайняті на низькооплачуваних роботах, на більш низьких посадах і з малими перспективами професійного зростання та в незадовільних умовах праці» [406, с. 4]. Таким чином, відповідні особи «у площині зайнятості постають в якості осіб, стосовно яких не в достатній мірі забезпечується комплекс мінімальних стандартів гідної праці» [66, с. 118].

Закономірним наслідком окресленого стану справ є «припущення людської гідності вказаної категорії працездатних громадян, що неприпустимо в

сучасних умовах цивілізаційного розвитку моделі правової та соціальної держави, якою є також й Україна» [66, с. 118].

Саме тому в даний час на міжнародному рівні відбуваються зрушення в традиційних підходах до визначення інвалідності, а також здійснюється комплексна переоцінка ролі осіб з інвалідністю в суспільстві й коригування змісту відповідальності суспільства й органів публічної служби стосовно цієї групи населення (незалежно від того, чи є такі особи працездатними). У зв'язку із цим важливо відзначити, що сучасна цивілізована (правова, демократична та соціальна) держава не може розглядати інвалідність людини виключно як її індивідуальну проблему. Крім того, турбота про людей, в яких є інвалідність, – це не виключний результат прогресивного розвитку сучасного суспільства, а скоріше осмислена соціокультурна проблема, котра осмислювалась людьми навіть в доісторичні часи [див., напр.: 299, с. 25; 333]. Отже, можемо дійти думки, що «забезпечення прав осіб з інвалідністю – це: об'єктивація людської природи, що виявляється зі стародавніх часів; одна з фундаментальних ознак сучасної людської цивілізації» [66, с. 118].

Водночас зазначимо, що «по сьогодні забезпеченню прав осіб з інвалідністю в сфері праці не приділяється належна увага держави, роботодавців, профспілок і суспільства загалом. Однак це питання є актуальним не лише для України, але й для більшості держав світу» [66, с. 118]. Зокрема в п. 49 Доповіді УВКПЛ № А/НRC/22/25 констатується, що «ринок праці часто є несприятливим для осіб з інвалідністю, а індивідуальна трудова діяльність у багатьох випадках розглядається в якості одного з нечисленних наявних варіантів, який в дійсності для багатьох осіб з інвалідністю є єдиним реальним варіантом здійснювати трудову діяльність» [406, с. 5]. Вказане стосується навіть тих держав, які традиційно вважаються прогресивними, правовими й соціальними. Наприклад, у Французькій Республіці представникам молоді, які

належать також до осіб з інвалідністю, «доводиться наштовхуватися на небажання роботодавців стикатися з феноменом інвалідності» [371].

4. В аспекті обов'язковості виконання міжнародно-правових зобов'язань, які були взяті державою та стосуються тих чи інших питань забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Реформи, які здійснюються в Україні за останні роки, повинні враховувати потребу в адаптації та впровадженні позитивного міжнародного досвіду [124, с. 127]. У зв'язку з цим особливо важливо приділити пріоритетну увагу правовій реформі, що сприятиме приведенню національного законодавства у відповідність з нормами і стандартами міжнародного права [302, с. 251] в частині, що є обов'язковою для України. При цьому саме соціальний контекст таких реформ, який фокусується на задоволенні потреб вразливих груп суспільства, демонструє важливість нормативного упорядкування соціального забезпечення осіб з інвалідністю, котрі потребують державної підтримки з незалежних від них обставин [32, с. 46]. Цей стан справ є логічним, адже цілком розумно стверджувати, що забезпечення адекватних умов життя і посилення соціальної підтримки осіб з інвалідністю має вирішальне значення для України в її нинішньому прагненні до вибудовування соціально орієнтованої ринкової економіки, а також повноцінної інтеграції в глобальний економічний і правовий ландшафт [188, с. 1], оскільки цього вимагають:

1) «стандарты сучасної цивілізованої правової та соціальної держави, про потребу відповідності України яким декларують державні органи» [66, с. 118]. Зокрема С.М. Слабко справедливо зазначає, що «рівень цивілізованості будь-якої держави у значній мірі залежить від того, як закріплюються та гарантуються права її громадян, тим більше тих, хто потребує особливої уваги. До такої категорії належать і особи з інвалідністю» [247, с. 44];

2) «стандарты прав людини загалом та стандарты прав осіб з інвалідністю, зобов'язання з виконання яких взяла на себе Україна» [66, с. 118]. Зокрема в

п. 12 Доповіді УВКПЛ № А/НRC/22/25 наголошується на тому, що в контексті підпунктів «а» та «b» п. 12 ст. 4 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року [311] (далі – Конвенція ООН 2006 р.) «процес приведення національних стандартів і практики у відповідність з Конвенцією є одним з ключових імплементаційних заходів, який повинні здійснити держави-учасниці, в тому числі, в рамках заохочення праці та зайнятості осіб з інвалідністю» [406, с. 5].

5. В аспекті *забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, що сприяє повноцінному розкриттю потенціалу трудового права України*. На думку українських вчених, сучасне трудове право навіть в несоціальних державах ґрунтується на принципі гуманізму, що робить гуманістичний характер цієї галузі права абсолютною цінністю. В рамках цієї абсолютної гуманістичної природи трудового права всі теоретичні та практичні питання, що стосуються праці, розглядаються як пріоритетні, тобто такі, що вимагають швидкого та ретельного вирішення. Це передбачає консолідацію наукових знань і досвіду фахівців у галузі трудового права, економіки та соціології, а також представників законодавчої та виконавчої гілок влади [232, с. 278]. Відповідна позиція також посилюється зауваженнями М.В. Козіної стосовно того, що сучасне трудове право відіграє вирішальну роль у захисті благополуччя і безпеки працівників, адже ця галузь права служить надійною гарантією законних інтересів працівника [107, с. 338]. Водночас Ю.О. Остапенко зазначає, що «основними завданнями сучасного трудового права України є розвиток системи трудових прав працівників та встановлення основ для їх реалізації» [182, с. 142]. Отже, «цінність і завдання сучасного трудового права вимагають забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, ігнорування чого знецінює саме трудове право, перетворюючи його (принаймні в цій частині) у право ринку праці, котре існує у державі з несоціально спрямованою ринковою економікою» [66, с. 119].

Узагальнюючи викладене, зауважимо, що «реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ є складним соціально-правовим феноменом, який об'єктивується в статичній та динамічній площині, осмислюється у суб'єктивному та об'єктивному вияві. Закономірним чином ціннісне значення прав осіб з інвалідністю в СТВ, а також широта наукового осмислення та практичної об'єктивації реалізації таких прав відповідної категорії працездатного населення позначається й на соціально-правовому значенні реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ» [66, с. 119]. Також соціально-правове значення реалізації осіб з інвалідністю в СТВ щонайменше полягає в тому, що об'єктивація таких прав: по-перше, «стосується широкого кола працездатних осіб, кількість яких має тенденцію до збільшення» [66, с. 119]; по-друге, допомагає безперешкодному, повноцінному трудовому життю осіб з інвалідністю, головним чином: а) «з огляду на значимість права на працю загалом й осіб з інвалідністю зокрема та його практичної реалізації (набуття працюючим певної економічної свободи; ефективна соціальна інтеграція, що мінімізує сегрегацію осіб за ознакою інвалідності; демонстрація хибності стереотипного розуміння осіб з інвалідністю в якості неефективного трудового ресурсу)» [66, с. 119]; б) «збільшує соціальну безпеку держави в результаті збільшення темпів соціально-економічного розвитку суспільства та держави (за рахунок долучення до економічного життя суспільства працездатних осіб з інвалідністю)» [66, с. 119]; по-третє, максимізує рівень цивілізаційного розвитку держави і суспільства; по-четверте, «сприяє виконанню державою взятих на себе міжнародно-правових зобов'язань у соціальній сфері загалом та стосовно забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю зокрема» [66, с. 119]; по-п'яте, «уможливорює достатнє розкриття потенціалу сучасного трудового права соціальної держави» [66, с. 119].

1.3 Принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

Фундаментальні ідеї і принципи служать моральною і організаційною основою для виникнення, розвитку і функціонування права в будь-якій сучасній соціальній, правовій і демократичній державі й, на думку вчених, визначають «правове поле» для нормотворця та реалізатора цих норм [76, с. 23; 244, с. 69]. «Не є винятком й реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ, котра ґрунтується на відповідних правових принципах, які в загальних рисах схожі із принципами реалізації прав працівників» [58, с. 90], що «є цілком закономірним, адже особи з інвалідністю в трудових правовідносинах постають в якості працівників, на яких поширюється нормативний вплив спеціальних норм соціального законодавства України» [58, с. 90-91]. У зв'язку з цим важливість принципів реалізації прав осіб з інвалідністю є похідною від ряду факторів, серед яких: «важливість принципів реалізації прав працівників загалом; соціально-правова значимість реалізації прав осіб з інвалідністю» [58, с. 91].

При цьому, як зазначає Ю.О. Остапенко, «важливість принципів реалізації трудових прав працівника важко переоцінити, адже загалом вся свідомо людська діяльність базується на певних принципах, що створюють певний порядок в цій діяльності, формуючись наступним чином: поява ідеї в свідомості → вираз ідеї в словесній та письмовій формі → закріплення ідеї в нормативному правовому акті» [182, с. 115]. Отже, можемо зауважити, що реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ: по-перше, «є сукупністю множини процесів, спрямованих на досягнення мети такої реалізації, а тому є елементом правової системи й повинен бути органічною частиною цієї системи (зазначене в дійсності може бути досягнуто лише тоді, коли процеси реалізації досліджуваних прав будуть цілісно ґрунтуватись на певній системі засадничих ідей, які будь-які соціальні процеси перетворюють у соціально-правові процеси)» [58, с. 91]; по-друге, «передбачає використання різних форм і методів їх об'єктивації, ефективність чого досягатиметься лише тоді, коли зазначена

реалізація прав буде вибудована на принципах реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ» [58, с. 91].

Враховуючи викладене, доходимо висновку, що «реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ, а також існування та ефективна, раціональна реалізація правового механізму здійснення відповідних прав осіб з інвалідністю неможливі тоді, коли комплекс трудових процедур реалізації цих прав не буде в повній мірі ґрунтуватись на відповідних принципах» [58, с. 91]. Однак, попри важливість таких засадничих ідей, слід констатувати, що по сьогодні їх сутність і перелік ще не були досліджені вітчизняними та зарубіжними юристами-трудовамиками, що додатково вказує на актуальність окресленого питання як проблеми, котра повинна бути вирішена в межах цього підрозділу дисертації.

Водночас зазначимо, що на сьогодні багатьма вітчизняними науковцями [див., напр.: 8; 17; 71; 141; 168; 200; 250; 283] вже встановлювався концептуальний і практичний зміст загальних і спеціальних принципів трудового права. Також у процесі аналізу наявної наукової літератури можна помітити й те, що окремими ученими приділяється увага й принципам реалізації трудових прав працівників загалом (Ю. О. Остапенко [183]). Наукові напрацювання цих учених засвідчують дійсну можливість з'ясування в межах цієї наукової праці актуальної сутності та структури принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Як нами було зазначено, на сьогоднішній день вітчизняними та зарубіжними вченими ще не робились спроби дати визначення поняття «принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ», а отже, це може бути здійснене в процесі дослідження дефініцій більш загального поняття – «принципи реалізації трудових прав». Також слід констатувати, що й на цьому рівні дослідження реалізації прав працівників наявний критичний брак наукових напрацювань. Зокрема вітчизняна юрист-трудовак І.В. Василько серед

завдань дисертаційного дослідження «Особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців-фізичних осіб» [25] виокремлює таке завдання, як «вивчити та розкрити принципи реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців-фізичних осіб» [25, с. 4]. Однак уже в ході дослідження вчена розкриває сутність і структуру не принципів реалізації трудових прав працівників, а принципів забезпечення трудових прав працівників [25, с. 12, 16]. При цьому слід мати на увазі, що сутність принципів реалізації трудових прав працівників І.В. Василько розкриває в додаткових наукових розвідках, в яких відповідні принципи ученою тлумачаться в якості «вимог, що лежать в основі галузі трудового права, визначають її сутнісний зміст та спрямованість як регулятора трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, а також зумовлюють характер її внутрішньої організації як єдиної, злагодженої, цілеспрямованої системи» [24, с. 82].

Ю.О. Остапенко, з'ясовуючи сутність принципів реалізації трудових прав працівників, доходить думки, що ними є «фундаментальні, універсальні та системні засади, загальноправові та спеціальні галузеві керівні ідеї трудового права України, які визначають сутність системи трудових прав і їх реалізації та можуть бути нормативно закріпленими міжнародними нормативно-правовими актами, нормами національного законодавства, актами локально-правового регулювання або ж існувати поза ними, визначаючи при цьому зміст, напрями тенденцій розвитку трудових прав, забезпечуючи їх належне практичне застосування у сфері трудових правовідносин у нашій державі» [182, с. 119].

Отже, робимо висновок, що *принципами реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* є «взаємоузгоджена (взаємопов'язана), відносно стабільна система вихідних (засадничих) ідей трудового права, яка характеризується регулятивною природою, що спрямовується на суспільні відносини у сфері праці та зайнятості з метою створення правового режиму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а також забезпечення справедливого правопорядку у СТВ

за участю особи з інвалідністю, результатом чого є забезпечення належного рівня соціальної безпеки такої особи» [58, с. 91].

Стосовно переліку принципів реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ, то їх основна частина впливає зі ст. 27 Конвенції ООН 2006 року [311], у якій проголошується, що право на працю осіб з інвалідністю забезпечується такими принципами, як недискримінація, доступність, розумна адаптація, а також позитивні заходи [311]. Однак важливо зазначити, що цей процес не обмежується лише зазначеними в конвенційному акті принципами, адже в контексті сучасної наукової думки вченими виокремлюється система принципів різноманітних складних категорій трудового права. Наприклад, вчена Е.Л. Ковалюмнус, досліджуючи концептуальну сутність правового механізму захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні, доходить думки, що систему правових принципів захисту трудових і соціальних прав суддів складають загальноправові та спеціальні засадничі ідеї [85, с. 77-78]. Водночас науковець М.В. Панченко, аналізуючи принципи забезпечення гідної праці державних службовців, зазначає, що систему таких принципів складають:

- 1) «загальноправові принципи (принципи верховенства права, справедливості, законності, гуманізму, рівності, пропорційності)» [192, с. 210];
- 2) «галузеві принципи (принцип недопущення укладання службових контрактів, які не виправдано погіршують правове становище держслужбовців порівняно з діючим законодавством про працю, а також дії контрактів у цій частині; принцип постійного забезпечення та сприяння забезпеченню гідної праці на державній службі й недопущення не виправданого відступу від стандартів гідної праці на держслужбі, обумовленого діями державних органів, керівників, інших держслужбовців; принцип гарантованого захисту державою держслужбовця від порушення чи обмеження його права на гідну працю)» [192, с. 211];
- 3) «міжгалузеві принципи (принцип недопущення не виправданого звуження принципу свободи праці держслужбовця; недопущення звуження права

держслужбовця на захист своїх прав, а також недопущення підміни судового способу захисту адміністративним та іншими способами захисту; поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом; принцип науковості забезпечення гідної праці державних службовців» [192, с. 211]; 4) «спеціальні принципи (принцип умовної статусної рівності; принцип гармонійного поєднання положень трудового та адміністративного права у процесі забезпечення гідної праці державних службовців; принцип співмірності високого рівня соціального забезпечення з ризиками трудової діяльності держслужбовців» [192, с. 211]. Отже, як вбачається з викладеного, на сьогоднішній день можемо вести мову про існування складної системи засадничих ідей реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, котрі сприяють реалізації вказаними вразливими верствами працездатного населення належних їм прав досягла своєї мети.

1. *Група загальноправових принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* Такий вид правових принципів М.І. Іншим справедливо розкривається в якості фундаментальних ідей, що визначають істотний зміст права та характеризуються універсальністю як у застосуванні, так і в своєму значенні. При цьому важливо зазначити, що один загальноправовий принцип може обмежувати або коригувати зміст іншого такого ж (чи похідного, спеціального, особливого) принципу в конкретних умовах реальної дійсності. Також істотним для цього виду принципів є те, що вони характеризуються абсолютною імперативністю, а означає, що будь-який закон, що суперечить такому принципу (наприклад, верховенству права або рівності), вважається неправовим [85, с. 66]. Отже, загальноправові засадничі ідеї складають основу системи принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, «яким повинні відповідати спеціальні та особливі групи принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у

зазначеній сфері відносин» [58, с. 92]. Групу загальноправових принципів складають такі засадничі ідеї:

1) *принцип верховенства права*. Один з основоположників критичної теорії в праві філософ Р.М. Унгер (*Roberto Mangabeira Unger*) зазначає, що «верховенство права вважається душею сучасної держави» [410, с. 192]. Виходячи із цього, а також із широкої варіативності тлумачення сутності верховенства права [див., напр.: 153, с. 14; 190, с. 57-58; 273, с. 186], зауважимо, що принцип верховенства права впливає з феномена верховенства права, що є невід'ємною частиною правової системи сучасної держави, адже верховенство права наразі є «душею» держави [410, с. 192]. Таким чином, принцип верховенства права – це очі та серце правової системи, оскільки цей принцип має вирішальне значення для розуміння інших правових принципів і норм. Принцип верховенства права виступає суттю сучасної державності і тому ця засаднича ідея дозволяє на практиці застосовувати верховенство права, що необхідно для існування держави, керованої верховенством права. Вказане також підтверджується підходами учених до наукового розуміння зазначеного принципу [див., напр.: 6, с. 4; 81, с. 81; 135, с. 12]. Отже, принцип верховенства права відіграє життєво важливу роль у забезпеченні трудових прав працівників, позаяк крізь призму цієї засадничої ідеї трудові права тлумачаться в якості таких, що притаманні усім працездатним особам і впливають з самої природи людини. Водночас у контексті цього принципу право на працю (поряд з іншими трудовими правами) інтерпретується в якості права, що залежить від соціальних та психологічних факторів, й такого, що не може залежати від розсуду держави, що виявляється в рамках її нормотворчої діяльності [183, с. 62-63]. Таким чином, принцип верховенства права вимагає наступного: а) «визнання за особами з інвалідністю людської гідності та правосуб'єктності в сфері праці і зайнятості, що обумовлює потребу забезпечення таких працівників належною мірою соціальної безпеки та накладання на певних суб'єктів владних

(публічних чи приватних) повноважень обов'язку вчиняти дії (бездіяльність), приймати рішення таким чином, щоб це не створювало умов ілюзорності можливостей реалізації особами з інвалідністю прав у СТВ, унеможливлення реалізації особами з інвалідністю прав у СТВ у певній частині чи загалом» [58, с. 92]; б) визнання того, що «законодавчий чи підзаконний акт (акт локальної нормотворчості, зокрема індивідуальні та колективні договори, угоди, контракти), який суперечить принципам реалізації особами з інвалідністю прав у СТВ, вважається неправомірним і не може застосуватись на практиці» [58, с. 92];

2) *принцип людиноцентризму*. Сутність людиноцентризму [134, с. 21; 138, с. 110; 147, с. 129-130] дозволяє дійти висновку, що сучасний людиноцентризм – це досягнення нашої цивілізації, що визначає людину, її життя та здоров'я найвищою соціальною цінністю, ставить людину в центр управлінських та інших процесів, в яких задіяна людина. Тобто у трудовому сенсі принцип людиноцентризму «вимагає від учасників трудових правовідносин діяти та приймати рішення таким чином, щоб: працівник, його права, законні інтереси та свободи були вищими за виробничі відносини, а також за мету виробничого процесу; права, законні інтереси та свободи роботодавця не були несправедливо обмежені та не піддавались критичному рівню економічних ризиків» [58, с. 92] (вказане має значення, адже «роботодавець також є людиною (у випадку юридичної особи також не зникає «людський фактор»), а тому трудові правовідносини не повинні набувати антигуманного характеру стосовно нього» [278, с. 89]). Із вказаним слід погодитися, адже «принцип гуманізму визнає людину найвищою соціальною цінністю та проявляється у розкритті усього трудового потенціалу працівника з дотриманням його прав як людини» [183, с. 63].

Отже, принцип людиноцентризму в рамках процесу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ вимагає наступного:

а) «щоб особа з інвалідністю, котра реалізовує власні права у СТВ, розуміла, що відповідний правореалізаторський процес може стосуватись також законних інтересів, гідності інших працівників і самого роботодавця» [58, с. 92-93]. Таким чином, «реалізація особою з інвалідністю вказаних прав не повинна набувати форм: реалізації права через приниження людської гідності інших осіб; реалізації права через позбавлення чи обмеження прав і законних інтересів інших працівників; реалізації права через створення невинуватених ризиків для соціально-економічного благополуччя підприємства, яке може вважатись реальним ризиком для стану платоспроможності роботодавця й збільшувати ризики масового вивільнення працівників такого підприємства» [58, с. 93];

б) «щоб особа, котра є відповідальною за забезпечення належної реалізації особою з інвалідністю належних їй прав у СТВ, у процесі забезпечення такої реалізації виходила із вищості цінності такої особи (як людини) над виробничими відносинами, виробничими процесами, їх метою та бажаним результатом» [58, с. 93];

3) *принцип законності*. Сутнісний зміст законності [див., напр.: 173; 239; 255; 335] дозволяє її тлумачити в якості «абстрактної ідеї, що виражає принцип загальнообов'язковості закону, який відповідає праву» [174, с. 23], означаючи, «що будь-які дії, будь-які інтереси у сфері виконання трудової функції працівниками мають відповідати законодавчо встановленим нормам і правилам» [183, с. 63]. Таким чином, принцип законності у сенсі проблематики реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ систематично вимагає наступного:

а) «дії та рішення роботодавця (інших зобов'язаних суб'єктів), які стосуються реалізації відповідних прав осіб з інвалідністю, повинні бути в повній мірі узгодженими із нормами чинного законодавства» [58, с. 93];

б) «реалізаторські дії осіб з інвалідністю щодо належних їм прав у СТВ повинні ґрунтуватись на нормах законодавства, а саме (зважаючи на вимогу ст. 19 Конституції України): не вважатись шкідливими для виробничих відносин, а

також суспільно шкідливими чи суспільно небезпечними. Іншими словами, реалізація особами з інвалідністю належних їм прав у СТВ не має об'єктивуватись у діях, які можуть компетентним суб'єктом бути інтерпретованими в якості дисциплінарного проступку, правопорушення чи злочину» [58, с. 93];

4) *принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації*. Сутнісний зміст рівності [77, с. 67; 72; 79; 128] автоматично передбачає створення умов недискримінації, які мають особливе значення в контексті питання забезпечення рівності прав і можливостей та заборони дискримінації стосовно осіб з інвалідністю у СТВ. Підтвердженням цього є те, що відповідний принцип проголошений на міжнародному рівні, а саме в абз. 4 ст. 2 Конвенції ООН 2006 року [311]. У зазначеному конвенційному акті термін «дискримінація» розкривається в якості «будь-якого розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою чи результатом якого є применшення чи заперечення визнання, реалізації або ж 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» [311]. Отже, «як впливає з викладеного, принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації не забороняє неоднакове ставлення до працівників за ознакою інвалідності, коли нормативна неоднаковість «згладжує» стан у сфері праці та зайнятості працівника з інвалідністю та працівника без інвалідності, якщо (стан) є об'єктивно неоднаковим та являє собою соціальний ризик для особи з інвалідністю» [58, с. 93]. Зазначимо, що відповідна логіка підтверджується також і в прецедентній практиці ЄСПЛ, зокрема в наступних тезах: а) «дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування у відносно схожих ситуаціях» [236]; б) «відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного

та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю. Договірна держава користується свободою розсуду при визначенні того, чи та якою мірою відмінності в інших схожих ситуаціях виправдовують різне ставлення» [236] (пункти 48, 49 рішення ЄСПЛ по справі «Пічкур проти України»);

5) *принцип справедливості*. Прагнення до справедливості – це універсальний ідеал, що закріпився у людському суспільстві з найдавніших часів. Як фундаментальний моральний принцип, справедливість використовувалася для оцінки різних аспектів людської цивілізації, таких як закони, інститути та соціальні системи, з метою визначення рівня їх справедливості (несправедливості). Значення справедливості полягає в її здатності забезпечити основу принципів (засад), що формують пріоритети людства, дозволяючи нам уявити собі більш рівноправне суспільство [249, с. 108]. Звісно, не можна вважати певним винятком і право, адже право і справедливість характеризуються надзвичайно тісним зв'язком між собою, позаяк значення права «полягає у вираженні ідей соціальної справедливості, інакше правові норми будуть позбавлені морального змісту та гуманістичної спрямованості» [249, с. 108]. Крім того, справедливість і право тісно пов'язуються і з суспільними відносинами, які підлягають регулятивному впливу права. «Серед таких відносин особливого значення набувають трудові відносини та суміжні з ними відносини (трудові відносини в загальному значенні та відносини з приводу несамостійної зайнятості), адже саме в рамках цих відносин порушуються питання справедливості: відмови в працевлаштуванні; оплати праці; неоднакового ставлення; часу роботи та часу відпочинку від роботи; зв'язку розміру заробітної плати та інтенсивності, інноваційності, продуктивності праці; переведення на іншу роботу; відмови в службовій кар'єрі; звільнення тощо» [58, с. 94]. Водночас ключового значення

означене питання набуває саме «для осіб з інвалідністю, для яких принцип справедливості коригується відповідними юридичними гарантіями їх трудової діяльності, а також пов'язаний із множиною соціальних стереотипів щодо трудового потенціалу осіб з інвалідністю. У цьому контексті досліджуваний принцип вимагає того, щоб будь-які дії роботодавця стосовно особи з інвалідністю в СТВ були аргументовані сучасною концепцією справедливості, не виходили лише із засад економічної доцільності та в жодному разі не ґрунтувались на упередженому ставленні до трудового потенціалу осіб з інвалідністю» [58, с. 94].

2. *Галузеві принципи трудового права, котрі стосуються реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* У якості таких галузевих принципів постають принципи трудового права, під якими українська юрист-трудовак І.В. Василько пропонує розуміти «найбільш важливі закономірності, керівні ідеї, загальні, відправні, імперативні вимоги, що лежать в основі даної галузі права, визначають її сутнісний зміст та спрямованість як регулятора трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, а також обумовлюють характер її внутрішньої організації як єдиної, злагодженої, цілеспрямованої системи» [25, с. 6]. У контексті питання, яке нами розглядається, очевидно важливого значення набувають саме такі галузеві принципи:

1) *принцип свободи праці.* Беручи до уваги сутність свободи та свободи праці [78, с. 107; 100, с. 164; 243, с. 66; 278, с.22] зазначимо, що принцип свободи праці – це конкретний ідейно-концептуальний фундамент формування та вияву соціально-економічної сфери буття суспільства, що відображає сутнісний зміст, а також напрями нормативно-правового упорядкування діяльності у сфері праці за умов ринкових відносин. Отже, цей принцип виводить соціально корисну працю у більш широку площину, надаючи працездатній особі значні можливості реалізації свого трудового потенціалу з використанням потужності усього наявного в правовій системі інструментарію

досягнення тих чи інших благ у сфері праці. Вказане є цілком закономірним у зв'язку з тим, що принцип свободи праці «ґрунтується на загальноправовому принципі гуманізму та природному праві людини на вільний розвиток» [38, с. 15]. У контексті питання, що нами досліджується, відповідний принцип вимагає, щоб: а) реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ ґрунтувалась на їх необмеженій волі, якщо реалізація таких прав не є обов'язковою й, відповідно, не залежить від безпосередньої волі працівника з інвалідністю (наприклад, особа з інвалідністю не може відмовитись від отримання винагороди за працю, а також від реалізації права на відпочинок), однак ця воля констатується в результаті реалізації особою її права на працю; б) реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ не спричиняла обмеження права на працю не інакше, як за умов, що особою реалізується право на припинення трудових відносин; в) реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ не шкодила реалізації права на свободу праці інших працівників (в рамках трудового колективу), якщо це прямо не впливає з вимог чинного законодавства про працю;

2) *принцип гідної праці*. Виходячи із концептуальної сутності гідної праці [див., напр.: 3; 95; 160; 192; 202], можемо дійти висновку, що відповідний принцип у рамках питання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ вимагає, щоб: а) особа з інвалідністю отримувала можливість виконувати покладені на неї трудові функції в безпечних та здорових умовах, які є максимально пристосованими до особливих потреб конкретної особи з інвалідністю (коли відповідні потреби об'єктивно існують); б) забезпечення роботодавцем можливостей особи з інвалідністю реалізувати права у сфері праці не шкодило критеріям гідної праці або ж відбувалося за рахунок зниження стандартів гідної праці (вказане також стосується й інших осіб – як у контексті реалізації прав осіб з інвалідністю щодо інших працівників, так і в аспекті реалізації прав працівника стосовно осіб з інвалідністю); в) реалізація прав осіб з інвалідністю

у СТВ була доступною, а ті чи інші блага, які досягаються в рамках реалізації відповідних прав, були очікуваними та належними;

3) *принцип гармонійної стабільності трудових правовідносин*. Беручи до уваги феномен стабільності трудових відносин і форму її гармонійного вияву [див., напр.: 235; 277; 278], погодимось із тими вченими, котрі вважають, що «стабільність трудових правовідносин у загальному сенсі є гарантією, яка являє собою бар'єр для фактичної об'єктивації некерованої соціальної динаміки у сфері праці, результатом чого може стати створення умов, за яких не буде досягатись мета правового регулювання у сфері праці (наразі вона у загальному вигляді окреслена у преамбулі чинного КЗпП України)» [40, с. 86]. Проте, на наш погляд, вказаний підхід не в повній мірі справедливий, адже збалансована стабільність трудових правовідносин як принцип поширює свою дію не лише на працівників, але й роботодавців. Таким чином, виокремлений принцип у контексті питання, яке ми розглядаємо, означає, що реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ не може змушувати роботодавців до продовження з такими працівниками трудових відносин, коли у роботодавця наявні підстави та існують усі достатні умови для припинення відповідних відносин, а роботодавець бажає реалізувати право на припинення трудових правовідносин з відповідним працівником;

4) *принцип забезпечення права учасника трудових правовідносин на захист його прав і законних інтересів державою, профспілкою (організацією роботодавців), міжнародною організацією чи самостійним чином*. «Оскільки людина в Україні, як і в будь-якій іншій сучасній державі, в якій панує право, вважається найвищою соціальною цінністю, то й забезпечення, захист її прав і законних інтересів є відповідними похідними цінностями, важливість яких зумовлена самою людиною» [9, с. 6]. Крім того, виокремлений принцип впливає з принципу гідної праці, що закономірно, оскільки, як зазначає український вчений М.В. Панченко, «осмислення важливості праці та

центральності людини у виробничих відносинах зумовило становлення концепції гідної праці, особливою частиною якої є захист трудових прав найманих працівників, соціально-правове значення якого сьогодні важко переоцінити. Зокрема це пояснюється тим, що праця не може бути гідною у тому разі, якщо будь-яке порушення трудових прав працівників не буде вважатись фактичною підставою для добросовісної реалізації їх права на захист» [191, с. 146]. Таким чином, виокремлений нами принцип вимагає щонайменше наступного: а) дійсності (реальності) суб'єктивного права на забезпечення комплексу умов, за яких особа з інвалідністю може вчасно, в повній мірі, оптимально та ефективно досягати благ у процесі (на підставі) реалізації прав у сфері праці та звертатись за законодавчо не забороненим захистом своїх прав і можливостей їх реалізувати; б) роботодавець та будь-хто не може створювати законом не передбачених бар'єрів, які унеможливають чи знижують ефективність захисту права особи з інвалідністю на реалізацію прав у СТВ; в) держава створює повноцінну нормативно-правову та інституційну основу для ефективного захисту права особи з інвалідністю на реалізацію прав у СТВ, а також гарантує це право, зокрема, шляхом використання інструментів державної політики у соціальній сфері, сфері правосуддя та в правоохоронній сфері.

3. *Особливі принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* До цих принципів можемо віднести ті засадничі ідеї, котрі стосуються виключно (переважно) реалізації відповідних прав осіб з інвалідністю. Групою зазначених принципів охоплено такі засадничі ідеї:

1) *принцип доступності для осіб з інвалідністю робочих місць у приватному та публічному секторах.* Виокремлена засаднича ідея є особливим виявом загальноправових принципів рівності та справедливості, а також галузевого принципу свободи праці. Це обумовлено тим фактом, що дана ідея полягає в тому, що роботодавці приватного та публічного сектора не можуть

вчиняти будь-яку дискримінаційну дію (бездіяльність), приймати дискримінаційні рішення, якими: а) встановлюються необґрунтовані діючими нормами законодавства обмеження можливості осіб з інвалідністю подавати резюме на певні вакансії чи займати вакантні посади (наприклад, у п. 26 Доповіді УВКПЛ № A/HRC/22/25 зазначається, що «той факт, що робоче місце не є доступним, не може виправдати небажання наймати особу з інвалідністю» [406, с. 8]); б) надаються необґрунтовані переваги особам без інвалідності над особами з інвалідністю під час набору працівників на вакантні посади.

Особливим чином зазначений принцип знайшов нормативне закріплення в рамках публічного сектора, адже рівний доступ до держслужби впливає зі ст. 38 Конституції України [119] та прямо гарантується п. 7 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу» [211]. Водночас актуальне законодавство України про державну службу, як зазначає вітчизняна вчена А.В. Малюга, відповідає міжнародним договорам, а також «міжнародним документам Ради Європи, які встановлюють умови реалізації права на рівний доступ до публічної служби» [154, с. 249], хоча «процес удосконалення механізмів реалізації права на доступ до державної служби в Україні на засадах рівності продовжується» [154, с. 249];

2) *принцип здійснення позитивних заходів забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* Цей принцип безпосереднім чином закріплюється в ст. 27 Конвенції ООН 2006 року [311] й виявляється у наступній вимозі: «Крім обов'язку накладати зобов'язання на роботодавців з приватного сектора, держави повинні вживати позитивних заходів для розширення можливостей зайнятості для інвалідів» [406, с. 5]. Фахівці ООН зазначають, що переважна частина держав світу вказану вимогу виконує за рахунок використання інструменту квотування: «Більшість країн мають у своєму розпорядженні законодавство, що стосується відсотка посад у публічному секторі, зарезервованих для осіб з інвалідністю, а деякі також мають відповідні квоти й

для приватного сектора» [406, с. 10]. Крім того, квотування є практичним виявом виокремленого принципу, якому присвячено найбільшу увагу українських і зарубіжних вчених [див., напр.: 13; 176; 301; 337].

Водночас слід зазначити, що відповідний принцип в окремих державах також виявляється у вимогах щодо здійснення додаткових позитивних заходів, які сприяють реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Вчена О.І. Ткаченко зауважує, що «у деяких країнах за кожну особу з інвалідністю, прийняту понад встановлену законом квоту, роботодавець гарантовано отримує преміальні виплати від держави. Інші системи пропонують державні дотації для роботодавців на створення звичайних робочих місць, де будуть працювати люди з інвалідністю» [262, с. 229];

3) *принцип розумного пристосування робочих місць для працівників, які є особами з інвалідністю*. Слід зазначити, що розумне пристосування робочого місця не обмежується лише питаннями необхідності адаптації робочого місця до особливих потреб осіб з інвалідністю, адже таке застосування має «індивідуальний характер, що обумовлено конкретними особливостями учасників трудових відносин, зокрема такими, як інвалідність, стать, релігійні або інші переконання» [143, с. 113]. Однак найбільш поширеним цей принцип став саме щодо осіб з інвалідністю, адже в абз. 5 ст. 2 Конвенції ООН 2006 року термін «розумне пристосування» тлумачиться як «внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій та коректив, що не становлять непропорційного чи не виправданого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод» [311]. Отже, вказаний принцип вимагає того, щоб:

а) суб'єкти владних повноважень у процесі своєї нормотворчої діяльності створювали норми, в яких відображалась би концепція розумного пристосування, а також враховувались би вимоги розумного пристосування;

б) роботодавець повсякчас розумно пристосовував (до особливих потреб працівника, котрий є особою з інвалідністю) робочі місця, з урахуванням того, що таке пристосування, як зазначається в п. 33 Доповіді УВКПЛ № A/HRC/22/25 повинно бути «розумним, необхідним, належним й у той же час не ставати неспівмірним (*disproportionate*) або ж не виправданим (*undue*) тягарем» [406, с. 10]. При цьому в зазначеній Доповіді (п. 34) уточняється, що «належні заходи» (*appropriate measures*) в процесі розумного пристосування виявляються в тому, що вони «полегшують доступ до трудового життя та участі в ньому, сприяють просуванню по службі й професійній підготовці нарівні з іншими особам з інвалідністю» [406, с. 10]. При цьому «визначення належних заходів повинно проводитися на основі індивідуальної оцінки змісту конкретної роботи, потреб особи з інвалідністю та реалістичної оцінки того, що може забезпечити роботодавець» [406, с. 10];

в) у контексті розумного пристосування робочих місць враховувались би потреби пристосування до ринкових умов перебігу трудових правовідносин. Наприклад, в п. 16 Доповіді УВКПЛ № A/HRC/22/25 зазначається, що «гарантоване працевлаштування, як правило, має на увазі роботу з полегшеними умовами праці та може передбачати низькі вимоги щодо продуктивності в порівнянні з відкритим ринком праці та умови праці, котрі часто не охоплюють діючі норми трудового законодавства» [406, с. 6]. У зв'язку із цим «необхідно, щоб гарантоване працевлаштування розглядалося в якості перехідного варіанту з перспективою переходу до більш відкритих форм зайнятості, що дозволяє особам з інвалідністю працювати нарівні з іншими, але при цьому передбачає надання постійної підтримки тим, хто з різних причин, можливо, не здатний працювати в умовах відкритого ринку праці» [406, с. 6].

Підводячи підсумок, погодимося з тим, що принципи, якв регулюють реалізацію трудових прав працівників, мають суттєве соціально-правове значення. Ці засадничі ідеї забезпечують концептуальну, світоглядну основу

для соціально корисної діяльності працівників, що дозволяє ефективно застосовувати норми трудового законодавства, не допускаючи зловживання працівниками їх правами або ж трудової експлуатації роботодавцями працівників [183, с. 62]. З огляду на це доходимо думки, що «принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у загальному вигляді створюють площину, на якій формуються сприятливі умови соціально безпечного буття особи з інвалідністю, її повної та продуктивної інтеграції у сферу праці та зайнятості» [58, с. 94]. При цьому виключного значення в окресленому сенсі набувають загальноправові принципи. Це пояснюється наступним: по-перше, на основі цих принципів «формується спеціальні та особливі принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ» [58, с. 94]; по-друге, загальноправові принципи «сприяють тому, щоб особи з інвалідністю у СТВ знаходились у рамках правового поля, а взаємодія з ними (роботодавця, інших працівників) охоплювалась правовим режимом трудового права, який передбачає широкі можливості для реалізації трудового потенціалу цієї категорії населення, а також уможливорює процес набуття ними прав у СТВ і їх реалізації» [58, с. 94-95]. Що ж стосується спеціальних принципів, то вони є призмою, крізь яку реалізація прав осіб з інвалідністю охоплюються метою та завданнями трудового права, стаючи таким чином результатом цілого комплексу галузевих закономірностей. Такі закономірності передбачаються в цій науці стосовно взаємовідносин у сфері праці та зайнятості з метою повної та продуктивної несамостійної зайнятості, можливостей розкриття трудового потенціалу працівників та їх ефективного долучення до виробничого процесу на підприємствах. Особливі ж принципи реалізації прав осіб з інвалідністю є засадничими ідеями, які стосуються відповідної категорії працівників та сприяють тому, щоб такі працівники порівняно із працездатними особами без інвалідності могли мати увесь комплекс можливостей у сфері праці, зокрема тих, які виявляються в результаті реалізації прав у СТВ.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Сфера трудових відносин – це галузь соціального життя, що охоплює усі аспекти вияву зв'язку працівника (особи, яка бажає працевлаштуватись; особи, яка звільнена та перебуває у трудових відносинах із роботодавцем) та роботодавця у сфері праці в контексті виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових відносин.

2. Права осіб з інвалідністю у СТВ – це обумовлені людською природою, передбачені законодавством та гарантовані державою основоположні, фундаментальні правові можливості особи з інвалідністю, котра має необхідний рівень трудової правосуб'єктності, реалізовувати власний трудовий потенціал і законні інтереси у сфері праці як працівника з особливим правовим статусом шляхом: укладання трудового договору (контракту); користування благами, які мають місце в процесі та в результаті виконання роботи, обумовленої трудовим договором (контрактом); призупинення та припинення таких правовідносин.

3. Права осіб з інвалідністю у СТВ характеризуються тим, що вони:

- 1) властиві виключно особам з інвалідністю чи працівникам загалом та окремим категоріям працівників, однак можуть виникати та виникають в осіб з інвалідністю, котрі мають належний рівень трудової правосуб'єктності;
- 2) можуть бути реалізовані, а їх правореалізація повинна забезпечуватись суб'єктами, на яких покладено такий обов'язок;
- 3) гарантуються державою, яка їх охороняє, захищає, відновлює, а порушника таких прав притягує до юридичної відповідальності;
- 4) є невідчужуваними та не можуть обмежуватись інакше як на підставах та за умов, прямо передбачених у законах України;
- 5) у

разі реалізації обумовлюють виникнення юридичних наслідків – досягнення певного блага, закладеного в зміст цих прав.

4. Систему прав осіб з інвалідністю у СТВ на сьогоднішній день складають такі групи прав:

1) права, які впливають із загального правового статусу особи з інвалідністю – правового статусу людини і громадянина у сфері праці: право на працю і зайнятість (не бути примушеним до трудової діяльності); право не зазнавати дискримінації; право працювати в умовах, узгоджених із концепціями гідної праці, гармонійної стабільності трудових правовідносин, законності, вільного розвитку особистості; право на відпочинок; право на реалізацію своїх прав; право на створення, участь (без примусу до цього) у професійних спілках; право на страйк;

2) права, які впливають з їх спеціального правового статусу – трудово-правового статусу працівника (потенційного працівника), а саме: право на укладення (зміну, припинення) трудового договору; право бути завчасно поінформованим про важливу інформацію, яка стосується його роботи; право на отримання довідки про роботу та заробітну плату; право на отримання справедливої заробітної плати; право на оплату часу простою; право на збереження заробітної плати у разі переведення на іншу постійну нижчеоплачувану роботу; право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; право на виконання роботи в нічний час, понадурочно; право на нормальну тривалість робочого часу та щоденної роботи; право на скорочену тривалість роботи; право працювати неповний робочий час; право на відпочинок; право виконувати лише роботу, обумовлену трудовим договором; право на переведення (тимчасове чи постійне); право на переміщення; право на роботу в безпечних і нешкідливих умовах праці; право на безоплатне професійне навчання; право на інституційний (судовий, адміністративний, профспілковий) чи позаінституційний (самозахист) захист власних трудових

прав; право на справедливе вивільнення; право на пріоритет в укладенні трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу тощо;

3) права, які впливають з їх особливого статусу – правового статусу особливої категорії працівника: а) унікальні для осіб з інвалідністю права у СТВ: право на професійну реабілітацію та працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій; право на трудову реабілітацію та на створення пільгових умов праці; право відмовлятися від залучення до надурочних робіт і робіт у нічний час; б) права працівника у СТВ, скореговані особливими рисами окремих та спеціальних категорій працівників: скореговані права, передбачені для різних груп працівників (як для осіб з інвалідністю, так і для жінок, сімейних осіб тощо); скореговані права, передбачені виключно для окремих груп працівників, якими додатково може бути особа з інвалідністю;

4) права, які впливають з їх індивідуального правового статусу, котрий обумовлений нормами трудового договору (контракту), і службових інструкцій, наданих цим особам тощо.

5. Реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ – це юридично значимий і гарантований державою цілеспрямований процес (діяльність) об'єктивації особами з інвалідністю належних їм прав, у рамках якого правомочна особа об'єктивує власну волю щодо набуття конкретного блага (цінності, законного інтересу, інших об'єктів законних устремлінь у СТВ), закладеного в зміст належних їй прав, виконуючи певні діяння (дії, бездіяльність) та таким чином задовольняючи свій законний інтерес у СТВ, що може повноцінно бути задоволений виключно у результаті «матеріалізації» належних цій особі суб'єктивних прав.

6. До основних ознак реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ віднесено те, що: 1) мета цієї реалізації полягає в наданні особам з інвалідністю доступу до цілого ряду благ і соціальних цінностей, які впливають зі сфери трудових відносин і можуть бути реалізовані за допомогою здійснення їх відповідних

законних прав; 2) основними завданнями (шляхами) реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є: а) здійснення заходів щодо реалізації прав особи з обмеженими можливостями; б) пред'явлення юридично значущих вимог суб'єкту, відповідальному за забезпечення, захист і охорону прав осіб з інвалідністю в СТВ, діяти таким чином, щоб сприяти реалізації цих прав; в) здійснення заходів самозахисту відповідно до норм законодавства; г) звернення до відповідного органу публічної влади за захистом прав у СТВ з проханням застосувати державний примус до суб'єкта, який порушує права особи з інвалідністю у СТВ; г) матеріалізація благ, закладених у суб'єктивне право осіб з інвалідністю у СТВ, а також користування такими соціальними благами; 3) реалізація вказаних прав осіб з інвалідністю відбувається на визначених законом підставах (фактичних, нормативних і процедурно-процесуальних) та умовах.

7. Соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ обумовлене наступним: 1) існуванням у даний час значної кількості осіб з інвалідністю, які є працездатними особами і яких безпосередньо зачіпає проблема забезпечення умов для реалізації прав у СТВ (наявна тенденція до збільшення кількості цих осіб); 2) значимістю забезпечення безбар'єрного трудового життя осіб з інвалідністю, що виявляється в: а) соціальному аспекті (забезпечення існування в суспільстві соціальної справедливості та рівності; визнання за особами з інвалідністю людської гідності; можливості таких осіб щодо здатності заробляти собі на життя трудовою діяльністю тощо); б) економічному аспекті (можливості розкриття особами з інвалідністю їх трудового потенціалу та участі в трудовому житті суспільства; збільшення економічної активності населення тощо); в) цивілізаційному аспекті проблематики забезпечення умов набуття і реалізації особами з інвалідністю належних їм прав у вказаній сфері; г) аспекті обов'язковості виконання міжнародно-правових зобов'язань, які були взяті державою та стосуються тих

чи інших питань забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 3) важливістю забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, що сприяє повноцінному розкриттю потенціалу трудового права України.

8. Принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ – це взаємоузгоджена (взаємопов’язана), відносно стабільна система вихідних (засадничих) ідей трудового права, які характеризуються регулятивною природою, що спрямовується на суспільні відносини у сфері праці та зайнятості з метою створення правового режиму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а також забезпечення справедливого правопорядку у СТВ за участю особи з інвалідністю, результатом чого є забезпечення належного рівня соціальної безпеки такої особи. Систему зазначених принципів складають такі засадничі ідеї: 1) загальноправові принципи (верховенства права, людиноцентризму, законності, рівності прав і можливостей та заборони дискримінації, справедливості); 2) галузеві принципи (свободи праці, гідної праці, гармонійної стабільності трудових правовідносин, забезпечення права учасника трудових правовідносин на захист його прав і законних інтересів державою, профспілкою (іншими організаціями працівників і організаціями роботодавців), міжнародною організацією чи самостійним чином); 3) особливі принципи (доступності для осіб з інвалідністю робочих місць у приватному та публічному секторах, здійснення позитивних заходів забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, розумного пристосування робочих місць для працівників, які є особами з інвалідністю).

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.1 Поняття та структура правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

Правові механізми є невід’ємною частиною як теорії держави і права, так і галузевих юридичних наук [197, с. 275]. Звісно, не є винятком і трудове право, в якому широко використовуються такі юридичні конструкції для окреслення складних процесів, явищ. Саме тому в рамках трудового права закономірним чином створено правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ, що займає значне місце в силу свого складного характеру з позиції осмислення змісту і форми такого механізму [64, с. 93]. Ускладнює повноцінне розуміння такого правового механізму те, що: 1) правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ по сьогодні не був предметом дослідження як українських, так і зарубіжних вчених, хоча ті чи інші аспекти окресленого питання вже досліджувались багатьма українськими науковцями [див., напр.: 94; 117; 132; 139; 282]; 2) власне, й саму категорію «правовий механізм» у правовій доктрині наразі не можна вважати такою, що є детально дослідженою (принаймні, на відміну від механізму правового регулювання) [161, с. 23]. Таким чином, вбачається потреба у формуванні актуальної наукової думки щодо сутності та структури правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Спершу зазначимо, що в загальному контексті під правовим механізмом можна розуміти сукупність інструментів, правових норм з різних галузей права, які регулюють конкретні соціальні відносини на різних етапах їх об’єктивації. У цьому сенсі правовий механізм забезпечує належний (очікуваний, позитивний та прогресивний) розвиток цих правовідносин. Зазначену категорію розглядає

вітчизняна вчена А.М. Перепелюк, яка під час дослідження концептуальної сутності правового механізму доходить висновку, що ним є «певна конструкція, яка передбачає дію послідовно організованих юридичних засобів, які дають можливість досягти конкретної юридичної цілі з дотриманням відповідної процедури. Кожна ланка такого механізму є самостійним комплексом юридичних засобів» [197, с. 275].

При цьому найбільш повно розкриває сутнісну природу поняття «правовий механізм» український юрист-трудовик М.В. Панченко, який вважає, що таким механізмом є «закрита система засобів і чинників впливу на суб'єктів права, завдяки якій нормативні вимоги до юридично значимої суспільної поведінки суб'єктів права знаходять свій практичний вияв» [192, с. 136].

Таким чином, можемо дійти думки, що правовим механізмом слід вважати «юридичний конструкт, який в юридичній науці вченими використовується для окреслення певної системи інструментів і факторів, за рахунок яких уповноважений суб'єкт правомірним чином впливає на певні суспільні відносини: які потребують відповідного юридично значимого впливу (без відповідного впливу наявні ризики недосягнення практичної мети виникнення, перебігу, призупинення та припинення таких відносин); з метою створення бажаних умов здійснення цих відносин» [64, с. 93].

Водночас слід мати на увазі, що «правовий механізм є абстрактним юридичним конструктом, який набуває особливих рис у рамках його конкретизації залежно від сфери відносин, в якій він створюється та реалізовується» [64, с. 93]. Отже, «для правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ характерними є певні риси, що дозволяють відрізнити цей механізм від інших правових механізмів у трудовому праві. Зважаючи на концептуальний зміст правового механізму, а також на характерні особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, що були нами з'ясовані у розділі 1 цієї дисертації, доходимо думки, що «в загальному контексті правовий механізм

реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є юридичним конструктом, який спрямований на створення умов реалізації особами з інвалідністю належних їм прав у СТВ, охоплює комплекс юридичних засобів і способів впливу на суб'єктів, обтяжених обов'язком забезпечувати реалізацію прав осіб з інвалідністю в сфері трудових правовідносин» [64, с. 94].

Більш повно осмислити досліджуваний юридичний конструкт можна шляхом виокремлення його специфічних рис. Таким чином, беручи до уваги викладене, зазначимо, що для досліджуваного правового механізму характерними є нижчезазначені *особливі ознаки*.

1. *Багатозначність правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ як соціально-правового явища*. У практичній дійсності цей механізм постає в якості:

1) «соціально-правовим чином збалансованого способу функціонування єдиної системи унормування суспільних відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, який об'єктивується через взаємні зв'язки між складовими елементами цієї системи» [64, с. 94];

2) «практичної та динамічної категорії національного трудового права, основним завданням якої є повне та ефективне переведення нормативних абстракцій щодо реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у реальну дійсність» [64, с. 94]. В окресленому контексті «правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є особливою системою правореалізаційних інструментів, використання яких сприяє тому, щоб норми законодавства, які регламентують права осіб з інвалідністю в СТВ і здійснення таких прав, були реалізовані в практичній дійсності» [64, с. 94]. Отже, відповідний правовий механізм – це: а) комплексний процес, що є нормативно-організованим, послідовно здійснюваним та в процесі свого існування й реалізації передбачає недопущення ситуації, за якої норми законодавства ставатимуть простими деклараціями (сприяє тому, щоб норми про реалізацію прав осіб з інвалідністю

у СТВ були нормами прямої дії); б) неодмінний атрибут сучасної соціальної держави, в якій забезпечується належний рівень соціальної безпеки осіб з інвалідністю в сфері праці та зайнятості, а також у їх позатрудовому житті;

3) «взятої в єдність (закритої) системи юридичних інструментів (засобів), що послідовним чином організуються для унормування суспільних відносин у СТВ таким чином, щоб: особи з інвалідністю могли безбар'єрним чином реалізовувати належні їм права у цій сфері; суб'єкти, на яких покладено обов'язок забезпечувати реалізацію прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, діяли відповідним чином, сприяючи належному рівню соціальної безпеки таких працівників» [64, с. 94-95].

2. Концептуальна підпорядкованість *правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ доктрині соціальної держави (у перспективі – доктрині держави загального добробуту)*. В умовах сьогодення Україна ще перебуває у процесі розбудови дійсно соціальної держави [93; 99, с. 108], забезпечуючи відповідним чином «існування усіх прав, що проголошені в законодавстві, можливість їх захисту в разі порушення» [84, с. 66], а також «сприяючи забезпеченню соціальної безпеки осіб незалежно від їх правового статусу, соціального, психофізіологічного стану» [64, с. 95]. Таким чином, «існування та реалізація досліджуваного нами правового механізму є похідною закономірністю розбудови України в якості соціальної держави, а сам цей правовий механізм – категорією, сформованою під впливом ідеї соціальної держави» [64, с. 95].

3. *Цілеспрямованість правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, що обумовлена наявністю у цього механізму конкретної мети*. Український вчений Ю.О. Коваленко зазначає, що правовий механізм завжди є «цілісною системою правових засобів і факторів, яка має цілеспрямований характер, є інструментальною конструкцією впливу на відповідні суспільні відносини» [103, с. 42]. Вказане є цілком закономірним,

адже правовий механізм не може бути не підпорядкованим певній меті, оскільки «будь-який вияв галузі права, не підпорядкований певній меті, не може вважатись конструктивним, визначеним та керованим, а отже, здатний являти собою потенційну загрозу для життя і здоров'я людини, знижувати рівень соціальної безпеки людини, суспільства та держави (національної безпеки, антикорупційної безпеки, що є особливо актуальними проблемами для України та інших держав Східної Європи)» [41, с. 101]. Зазначене «безпосереднім чином співвідноситься і з правовим механізмом реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Реалізація досліджуваних прав є соціально-правовим явищем, яке існує в конкретній системі суспільних відносин, урегульованих трудовим законодавством, законодавством про зайнятість населення, про статус осіб з інвалідністю й пристосування таких осіб у соціальному житті» [64, с. 95]. Крім того, «система відповідних суспільних відносин передбачає в якості необхідних умов свого розвитку вирішення множини протиріч, які об'єктивно виникають між втіленням у дійсності законних інтересів особи з інвалідністю (наприклад, необхідність у соціальній безпеці, в можливостях повною мірою реалізувати власний трудовий потенціал у сфері праці й максимізувати такий потенціал, отримати всі блага, які можливо отримати в СТВ), суспільства та держави (повна та продуктивна зайнятість, яка є фундаментом соціально-економічного розвитку суспільства, в тому числі, шляхом повного залучення до даного процесу всіх працездатних осіб з інвалідністю) та роботодавця (ефективне й раціональне здійснення виробничих відносин)» [64, с. 95]. У зв'язку із цим досліджуваний правовий механізм перш за все спрямовує свою дію «на мінімізацію зазначених протиріч, недопущення виникнення реальних соціально-економічних загроз громадському порядку та безпеці, платоспроможності та економічному розвитку роботодавця на основі співпраці та компромісу між працівником з інвалідністю, роботодавцем і державою (суспільством). При цьому компроміс у мінімізації відповідної множини протиріч не може

виражатися у звуженні, скасуванні будь-яких прав осіб з інвалідністю у СТВ, а також у спотворенні широти необхідних можливостей реалізації таких прав особи з інвалідністю» [64, с. 95].

Викладене дає підстави стверджувати, що «мета розглянутого правового механізму в загальному вигляді виражається в створені (шляхом нормативно-правового забезпечення, правореалізаційної практики) сприятливих умов для ефективної об'єктивації мети реалізації прав осіб з інвалідністю в трудових відносинах» [64, с. 95].

4. *Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ виконує комплекс завдань.* Завданнями досліджуваного правового механізму в загальному сенсі є шляхи досягнення мети відповідного механізму – «формування ефективних умов для реалізації прав вказаної категорії осіб у СТВ» [64, с. 95], головним чином: 1) «втілення в практичній дійсності стандартів гармонійної стабільності трудових правовідносин, а також стандартів концепції гідної праці» [64, с. 95]; 2) «реалізація заходів повної та продуктивної зайнятості осіб з інвалідністю, яка передбачає періодичне коригування стану конкурентоздатності таких осіб на ринку праці (за рахунок підвищення кваліфікації, професіоналізму, здобуття нової кваліфікації тощо)» [64, с. 95]; 3) «створення та забезпечення належного функціонування: інститутів ринку праці, які сприяють безбар'єрній реалізації, захисту та охороні прав осіб з інвалідністю у СТВ; публічних (державних, муніципальних, колективних) органів і організацій, які контролюють стан реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ та/або захищають відповідні порушені права осіб з інвалідністю, а також їх право на реалізацію відповідних прав у СТВ» [64, с. 95-96]; 4) «передбачення в Державному бюджеті України видатків на заходи із забезпечення повної та продуктивної зайнятості осіб з інвалідністю, реалізацію ними прав у СТВ» [64, с. 96]; 5) «забезпечення за допомогою публічного впливу виконання рішення суб'єкта владних повноважень (суду, адміністративного органу, органу

солідаризованих працівників – організацій працівників, профспілок) щодо захисту та відновлення порушеного права особи з інвалідністю на належну реалізацію прав у СТВ» [64, с. 96].

5. Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ охоплений державною політикою щодо осіб з інвалідністю. На сьогоднішній день міра цивілізованості держави і суспільства «визначається ставленням до найменш захищених та найбільш вразливих його членів, які потребують соціального захисту» [253, с. 1]. Водночас відповідне «ставлення» щоразу «виявляється в формуванні та здійсненні публічної політики щодо забезпечення рівня соціальної безпеки таких осіб, зокрема, шляхом створення та реалізації відповідних правових механізмів» [64, с. 96]. Це має значення з огляду на те, що «соціальна політика будь-якої держави загалом є своєрідним «маркером» того, як саме вона в дійсності відноситься до людини – найвищої соціальної цінності» [43, с. 101].

У державах, де сформоване високоактивне громадянське суспільство, представники цього суспільства відіграють суттєву роль в охороні, захисті та відновленні належного рівня соціальної безпеки вразливих груп населення. Однак стосовно забезпечення належного рівня соціальної безпеки осіб з інвалідністю слід зазначити, що основним публічним суб'єктом, який здійснює відповідну діяльність, залишається держава в особі органів її влади. На цю обставину звертає увагу і вчена Я.О. Божко, констатує, що держава сьогодні «залишається основним публічним суб'єктом у визначенні, категоризації та легалізації інвалідності і продовжує бути істотним елементом у конструюванні і підтримці належного статусу осіб з інвалідністю» [19, с. 65]. Це можна пояснити тим, що відповідальність за розробку і реалізацію публічної політики щодо осіб з інвалідністю лежить саме на державі. При цьому основна мета такої політики, як вважає Я.О. Божко, є подвійною: по-перше, надати особам з інвалідністю можливість повною мірою реалізувати свої права й повноцінним

чином брати участь в економічній та соціальній діяльності суспільства, а особливо – в сфері праці та зайнятості; по-друге, забезпечити, щоб особи з інвалідністю мали доступ до гарантованого доходу, який уможливлуватиме підтримання ними гідного рівня життя» [19, с. 63]. Тобто «цілком очевидно, що в результаті здійснення цієї політики формується правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, який допомагає в найбільш ефективній формі забезпечити участь працездатних осіб з інвалідністю в соціальному житті, долучити їх до процесу соціально-економічного розвитку суспільства, результати якого позначаються на соціальній безпеці відповідної категорії осіб» [64, с. 96].

6. *Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у своєму вияві зумовлює специфічний соціально-правовий ефект, що позначається на суспільстві та державі.* Аналізуючи практичну дійсність, можемо помітити, що «широта та глибина такого ефекту на суспільство та державу безпосереднім чином обумовлюється суспільно-правовою значимістю реалізації вказаною категорією осіб прав у СТВ, а також значимістю відповідних прав» [64, с. 96] (це більш повно розкрито у підрозділі 1.2 дисертації).

Таким чином, можемо дійти висновку, що *правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* – це сукупність закріплених у законодавстві взаємоузгоджених правових заходів (способів, процедур), що: визначають умови, підстави та порядок безперешкодної і повної реалізації особою з інвалідністю всіх прав у СТВ, доступу таких осіб до процесів у цій сфері, підвищуючи рівень соціальної їх безпеки; визначають особливості охорони, захисту та відновлення права цієї категорії осіб на реалізацію їх прав у вказаній сфері.

З'ясувавши поняття та основні ознаки правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, можемо перейти до розгляду його структури. При цьому слід зазначити, що через відсутність у теорії права універсальних

підходів до розуміння юридичного конструкту «правовий механізм» на сьогодні також відсутні інтерпретаційні підходи й до тлумачення системи елементів такого механізму. Зокрема вітчизняна юрист-трудовак Е.Л. Ковалюмнус, розглядаючи концептуальну сутність правового механізму захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні [85], доходить думки, що цей механізм складають такі структурні елементи: «міжнародно-правові норми та норми чинного законодавства, в яких закріплюються трудові та соціальні права суддів, право на захист та процедури захисту цих прав; правові принципи захисту трудових і соціальних прав суддів» [85, с. 172]; «суб'єкти захисту трудових і соціальних прав суддів міжнародного та національного рівня; методи та форми захисту трудових і соціальних прав суддів, зокрема способи, засоби і процедури захисту» [85, с. 172]. Схожим чином розуміє структуру правового механізму й В.О. Швець. З'ясовуючи структуру правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин, вчений робить висновок, що структурними елементами цього механізму є: «норми права та правових принципів, що регламентують стабільність трудових правовідносин; нормативно-правові та інші акти (національні законодавчі та підзаконні, а також міжнародні акти, що складають нормативну базу забезпечення стабільності трудових правовідносин); мета та завдання правового механізму; зобов'язання суб'єктів трудового права; юридична відповідальність; форми (способи та засоби у межах цих форм) захисту трудових прав» [278, с. 242].

У більш складному вигляді пропонує розуміти структуру правового механізму юрист-трудовак М.В. Панченко, котрий поділяє структурні елементи механізму на три групи: 1) базові науково-практичні складові елементи, котрі визначають парадигму правового механізму (доктрина трудового права; правові принципи; норми права та нормативно-правові акти); 2) складові елементи, що обумовлюють практичний вияв правового механізму (трудовак договір; трудові правовідносини; інституційна складова); 3) процедурні (процесуальні) складові

елементи (правовідносини між зобов'язаними суб'єктами; організаційно-управлінські відносини; форми, способи та засоби) [192, с. 212].

Беручи до уваги переваги та недоліки наведених підходів українських юристів-трудоиків до розуміння системи правового механізму, доходимо думки, що правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ складають такі групи складових елементів:

1. Принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Українська юрист-трудоик І.В. Василько, розглядаючи особливості здійснення трудових прав працівників, котрі працюють у роботодавців-фізичних осіб [25], стверджує, що принципи в цьому контексті «є одним із ключових елементів юридичного механізму забезпечення прав і законних інтересів працівників, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб. Особлива роль досліджуваних принципів обумовлена тим, що саме вони формують правовий базис, ідейне підґрунтя зазначеного механізму, визнаючи ті найважливіші соціальні цінності та пріоритети, що склалися і діють у суспільстві в цілому та в СТВ зокрема, з урахуванням яких повинен відбуватися процес забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів найманих працівників» [25, с. 16]. Із вказаним слід погодитись, враховуючи висновки, отримані нами у попередніх дослідженнях, присвячених з'ясуванню сутності та системи засадничих ідей реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ [див., напр.: 58; 62], що можна вважати невід'ємним елементом реалізації цих суб'єктивних прав, а також базовим структурним елементом досліджуваного нами правового механізму.

2. Нормативно-правова основа реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ,

яку складають відповідні нормативно-правові акти міжнародного (універсального та регіонального), а також національного рівнів (це питання нами детально розкривається у підрозділі 2.2 дисертації).

3. Об'єкт правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Відповідним об'єктом постають суспільні відносини, що виникають у рамках

реалізації особами з інвалідністю прав у СТВ на різних етапах перебігу цих відносин, головним чином: до моменту їх виникнення, в процесі перебігу таких відносин, а також після припинення (розірвання) трудового договору, стороною якої є особа з інвалідністю;

4. *Суб'єктний склад суспільних відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* В якості процесу (діяльності) реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ являє собою суспільні відносини, учасниками яких у вузькому контексті є відповідні особа з інвалідністю (правомочна особа) та роботодавець (зобов'язана особа). Як впливає з викладеного, вузьке осмислення суб'єктного складу таких відносин не дозволяє в повній мірі осмислити масштабність вияву правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ [67]. Отже, виникає необхідність дослідження вказаного кола суб'єктів у широкому сенсі, в рамках якого до них доцільно віднести:

1) державу в особі повноважних суб'єктів владних повноважень. В Україні як у сучасній правовій та соціальній державі «головне завдання публічної адміністрації полягає в усуненні перепон соціального середовища» [115, с. 1], які обумовлюють повноцінну реалізацію правового статусу осіб з інвалідністю та реалізацію такими особами належних їм прав у СТВ. Така роль держави на сьогодні констатується на міжнародному рівні. Зокрема в п. 43 Доповіді УВКПЛ № А/НRC/22/25 зазначається, що «державам належить важлива роль у визначенні компонентів справедливих і сприятливих умов роботи в своєму законодавстві, включаючи рівну винагороду за працю рівної цінності та право на безпечні і здорові умови праці, а також у забезпеченні того, щоб законодавство охоплювало питання рівності осіб з інвалідністю у всіх цих сферах» [406, с. 12].

На сьогоднішній день систему суб'єктів владних повноважень, які задіяні в процесі забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а отже, є суб'єктами досліджуваного нами правового механізму, складають державні

органи різних гілок влади: а) національний парламент, котрий формує законодавчу площину, в якій знаходять юридичне визначення положення про правовий статус осіб з інвалідністю, їх соціально-правові, економічні та інші можливості в СТВ тощо; б) центральні органи виконавчої влади та інші органи виконавчої влади, котрі уточнюють у нормотворчій діяльності приписи законів стосовно правового статусу осіб з інвалідністю, здійснюють заходи з охорони, захисту та відновлення прав осіб з інвалідністю у СТВ, захищають право цих осіб на реалізацію власних прав у вказаній сфері тощо; в) суд, який захищає права осіб з інвалідністю у СТВ у разі, коли ним встановлюється порушення таких прав;

2) роботодавців. Роботодавцем в Україні, як зазначає М.І. Іншин, є «фізична або юридична особа, яка на підставі трудового договору надає роботу іншим особам» [91, с. 236]. Аналогічне розуміння правового статусу роботодавця відображене і в чинному законодавстві України. Зокрема зі змісту ст. 10 Закону України 1998 року № 16/98-ВР випливає, що роботодавцем слід вважати фізичну чи юридичну особу, що є власником підприємства (установи, організації) чи суб'єктом, уповноваженим діяти від імені власника, а також наймає та використовує найману працю [178]. Також поняттям «роботодавець» охоплюються іноземні власники підприємств (установ, організацій), філій та представництв, що використовують найману працю (за винятком випадків, коли інше не регламентовано нормами міжнародних договорів, ратифікованих українським парламентом) [178].

Правовий статус роботодавців характеризується комплексом обов'язків, які на них покладаються законодавством. Основними з таких обов'язків, як зазначає Д.І. Сіроха, слід вважати наступні: «виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [245, с. 333]. Отже, «ці обов'язки роботодавця кореспондують з

гарантованими Конституцією України правами працівників» [245, с. 333] та охоплюють комплекс обов'язків щодо забезпечення права особи з інвалідністю реалізувати належні йому права в СТВ. При цьому слід мати на увазі, що відповідні обов'язки поширюються не лише на роботодавців з приватного сектора, але й на роботодавців публічного сектора. Зокрема в п. 42 Доповіді УВКПЛ № А/НРС/22/25 зазначається, що «роботодавці з державного та приватного сектора повинні забезпечувати хороші, безпечні та здорові умови праці для осіб з інвалідністю, за яких вони були б захищені від дискримінації та домагань, отримували б рівну винагороду за працю рівної цінності й користувалися б справедливими перевагами, могли б задовольняти свої потреби в пристосуванні (зокрема того, що стосується трудової діяльності та робочого місця), користувалися б адекватним соціальним захистом і могли б користуватися в разі необхідності гнучкістю з точки зору вирішення пов'язаних з інвалідністю проблем та мати доступ до механізмів підзвітності для подачі скарг у зв'язку з передбачуваною дискримінацією» [406, с. 11-12];

3) організації роботодавців. Відповідно до ч. 5 ст. 21 Господарського кодексу України організаціями роботодавців є «самоврядні статутні організації, що утворюються на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту законних інтересів роботодавців» [52]. В абз. 3 ч. 1 ст. 1, пунктах 3 і 5 ч. 2 ст. 5 Закону України 2012 року № 5026-VI зазначається, що така організація є «неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує роботодавців» [221], серед завдань якої є «участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин» [221], «сприяння створенню нових робочих місць» [221]. Таким чином, можемо дійти висновку, що організації роботодавців також задіяні (можуть та повинні бути задіяні) в формуванні та реалізації державної політики реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ;

4) профспілки та інші організації працівників. Професійною спілкою відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України 1999 року № 1045-XIV є «добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)» [225]. Згідно ч. 1 ст. 19 вказаного законодавчого акта «профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян» [225]. Реалізуючи це право, профспілки також повинні сприяти реалізації прав осіб з інвалідністю (щонайперше тих, які є членами цих спілок) у СТВ. На цю обставину звертається увага й у п. 56 Доповіді УВКПЛ № А/НРС/22/25, в якому зазначається, що «профспілки зобов'язані не допускати дискримінації щодо осіб з інвалідністю та забезпечувати рівний доступ для своїх членів, які є особами з інвалідністю» [406, с. 15].

Крім профспілок, публічний невладний вплив на суб'єктів відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ можуть здійснювати громадські організації, які створюються працівниками (зокрема працівниками, котрі є особами з інвалідністю);

5) працівників з інвалідністю. Працівники, які є особами з інвалідністю, – це основні суб'єкти відносин з приводу реалізації їх прав у СТВ, адже саме від їх волі залежить той факт, чи буде реалізоване певне їх право у цих відносинах (коли це право не є похідним від реалізації первинних трудових прав, здійснення яких обумовлює обов'язкову реалізацію інших прав у СТВ).

Викладене дає підстави стверджувати, що широкий підхід до розуміння кола суб'єктів відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ: а) дозволяє в повній мірі розуміти увесь перелік суб'єктів, які мають певні права та/або обов'язки в контексті реалізації прав осіб з інвалідністю у зазначеній

сфері; б) демонструє, що в Україні реалізація прав осіб з інвалідністю у СТВ на сьогоднішній день передбачає залучення до цього процесу низки суб'єктів владних і невлadних повноважень, що взаємодіють між собою, вносять свій вклад у справу забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників з інвалідністю у СТВ.

5. *Форми реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ*, які в загальному сенсі є практичним виявом цілеспрямованої, вольової діяльності уповноважених суб'єктів щодо фактичного набуття соціально-правових можливостей осіб з інвалідністю, спрямованих на отримання такими особами соціальних благ, закладених у належних їм правах у СТВ, які реалізуються (більш детально це питання розкривається нами у підрозділі 2.3 цієї дисертації). Слід зазначити, що діяльність з реалізації таких прав осіб з інвалідністю, яка окреслюється у відповідних формах, об'єктивується в діях (бездіяльності), що здійснюються з урахуванням наявних методів, які сприяють підвищенню ефективності такої діяльності. Загалом «поняття методу досить ґрунтовно досліджене з точки зору правової науки» [203, с. 221], в якій методи в загальному контексті «являють собою сукупність певних алгоритмів дій спеціального суб'єкта, необхідних для належної реалізації права у тій або іншій формі» [269, с. 17]. При цьому *методами реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* є системна сукупність прийомів правомірного впливу на суб'єктів процесів і взаємодій у СТВ, що узгоджені із принципами права, містяться в нормах чинного законодавства (прямо чи опосередковано впливають з них) та спрямовані на найбільш оптимальну (в конкретних обставинах практичної дійсності) реалізацію прав осіб з інвалідністю у СТВ.

6. *Гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* (це питання розглядається в межах підрозділу 2.3 цієї дисертації).

Узагальнюючи викладене, ми можемо зробити *висновок*, що на сьогоднішній день в Україні існує інтегрований правовий механізм,

спрямований на реалізацію прав осіб з інвалідністю у СТВ, котрий все ще знаходиться на стадії свого становлення, маючи певні концептуальні й практичні недоліки. При цьому слід мати на увазі, що вказаний правовий механізм є своєрідним механізмом, який сприяє формуванню в Україні інклюзивного суспільства (відповідно, й інклюзивного ринку праці), а отже, уможлиблює вирішення ряду питань, серед яких: 1) інтеграція осіб з інвалідністю в активне соціальне та економічне життя, щонайперше – у процеси і відносини на ринку праці; 2) підвищення рівня соціальної безпеки представників цієї вразливої верстви працездатного населення при одночасному зниженні залежності їх та членів сімей від держави або ж інших осіб, від яких вони є фінансово (матеріально) залежними [64, с. 96]. У зв'язку із цим слід зазначити, що наукова думка про відповідний правовий механізм має бути в достатній мірі сформованою (з урахуванням досвіду правового регулювання в державах-членах ЄС реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ, що нами досліджується у підрозділі 3.1 дисертації) до моменту завершення реформи законодавства України про працю, адже основні засади цього механізму повинні бути закріплені в новому законодавчому акті про працю.

2.2 Нормативно-правова основа механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

Суб'єктивні права осіб з інвалідністю у СТВ, а також їх реалізація (аналогічно іншим суб'єктивним правам особи в правовій і соціальній державі) гарантується державою; вони засновані на нормативних підставах, конкретних умовах, а також передбачають відповідні юридично значущі наслідки [39, с. 67]. Отже, правовий механізм реалізації особами з інвалідністю зазначених прав заснований на конкретних нормах і основоположних принципах, що обумовлюють формування, розвиток і реалізацію такого механізму.

У зв'язку із вказаним не викликає сумнівів, що належним чином проаналізувати особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ неможливо без критичного аналізу системи норм, на яких вибудовано досліджуваний правовий механізм. При цьому в узагальненому вигляді потреба в дослідженні нормативно-правової основи правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ обумовлена щонайменше наступним:

1) значимістю забезпечення законності в формуванні та реалізації цього правового механізму. Вказане можемо пояснити тим, що нормотворча діяльність у сфері праці створює правові режими, в межах яких суб'єкти трудового права, на яких поширюються ці режими, зобов'язуються діяти певним чином та не вчиняти дії (бездіяльність), які нормотворцем забороняються. Отже, встановлення певних нормативних правил і стандартів у сфері реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ здійснюється за рахнок нормативним чином врегульованої бази правил і стандартів, аналізуючи які:

- а) особа з інвалідністю самостійно (за допомогою звернення до фахівця в галузі права) матиме змогу в повній мірі розуміти: по-перше, широту можливостей використання нею форм і методів реалізації прав у СТВ, які нею можуть бути застосовані повсякчас чи в конкретних обставинах реальної дійсності; по-друге, перелік дій (бездіяльності), від вчинення яких вона повинна утримуватись, щоб не вчинити дисциплінарний проступок, правопорушення чи злочин;
- б) роботодавець буде розуміти варіативність власних дій щодо забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а також підстави та умови дійсності, коли він матиме легальну основу для відмови від забезпечення реалізації вказаних прав (у цілому чи в конкретній частині) особи з інвалідністю (наприклад, відмова в задоволенні права на переведення, кар'єрне просування працівника, котрий є особою з інвалідністю);
- в) особа з інвалідністю, контролюючий суб'єкт зможуть осмислити дії (бездіяльність) та рішення роботодавця особи з інвалідністю чи самої особи з інвалідністю в якості таких,

що порушують норми чинного законодавства про працю (іншими словами, в цьому сенсі положення нормативної основи правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є площиною, в якій містяться нормативні підстави для притягнення порушника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності);

2) потребою практичного уможливлення необхідної міри юридичної визначеності дій (бездіяльності) та рішень суб'єктів, зобов'язаних забезпечувати реалізацію прав осіб з інвалідністю у СТВ, у контексті забезпечення ними дійсної реалізації прав у СТВ особами з інвалідністю.

Крім того, слід констатувати, що по сьогоднішній день вітчизняними юристами-трудовиками ще не було досліджено актуальної системи нормативно-правових актів, на основі яких вибудовано й у відповідності з якими реалізовується досліджуваний правовий механізм. Попри це, необхідно зазначити, що питанням правового регулювання правового статусу та регулювання реалізації такого статусу у тій чи іншій мірі приділяли увагу такі вчені: К.В. Бабіч-Касьяненко [10], Н.М. Биба [14; 15], І.Г. Козуб [108], В.Л. Костюк [125; 126], Н.М. Силенко [241; 242], А.Д. Толбатова [264], Т.В. Усенко [267] та інші. Наукові напрацювання цих учених становлять теоретичний фундамент для формування актуальної наукової думки щодо системи нормативно-правових актів, в яких містяться норми, що врегульовують різні питання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні.

Спершу зазначимо, що «на сьогоднішній день правові можливості реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ врегульовані як на міжнародному рівні (такими суб'єктами, як ООН, МОП, Рада Європи), так і на національному рівні, а саме в межах законодавчих та підзаконних актів» [56, с. 214]. Отже, доходимо висновку, що *актуальну нормативно-правову основу правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* складають групи нормативних актів таких рівнів:

1. *Акти міжнародного рівня правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* Поточні тенденції розвитку людської цивілізації «зобов'язують більшість країн світу враховувати при реалізації функцій держави приписи міжнародного права щодо гарантування високого рівня реалізації та захисту прав і свобод осіб з інвалідністю» [115, с. 1]. Відповідні цивілізаційні тенденції не оминають й Україну, яка «належить до числа держав, що припускають наддержавний (міжнародний) контроль за станом дотримання прав людини» [257, с. 271], зокрема за станом дотримання прав осіб з інвалідністю. Так, відповідно до ст. 8-1 КЗпП України в нашій державі діє імперативне правило: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [105]. Зазначимо, що відповідна політика держави узгоджується із процесом її демократизації та євроінтеграційними прагненнями Українського народу, що вимагають від суб'єктів владних повноважень створення для осіб з інвалідністю «стійкого недискримінаційного і доступного соціального середовища» [115, с. 1].

Критично аналізуючи усю сукупність міжнародно-правових актів, які в тій чи іншій мірі стосуються реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері праці, доходимо висновку, що їх слід поділити на такі групи:

1) *міжнародно-правові акти у сфері прав людини загального та спеціального характеру:*

а) міжнародно-правові акти загального значення. *По-перше*, це Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, що є документом, яким для всіх людей гарантується право на працю (ст. 6), на справедливі та сприятливі умови праці (ст. 7), на створення та участь у профспілках (ст. 8) тощо; він також окреслює зобов'язання держав щодо забезпечення реалізації такого права [349]. *По-друге*, Міжнародний пакт про

громадянські та політичні права, котрим, серед іншого, забороняється підневільна праця, примус до праці, а також визначається обов'язок держав не допускати порушення свободи праці працівників (ст. 8) [348]. *По-третьє*, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 року, в підп. і п. «е» ч. 1 ст. 5 якої підтверджується рівність «права на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну плату за рівну працю, справедливу та задовільну винагороду» [346]. Крім того, в статтях 6 і 7 цієї Конвенції на держави покладається конкретний перелік обов'язків, які сприяють формуванню в них сприятливих умов для реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. *По-четверте*, Конвенція про викорінення всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, в п. «а» ч. 1 ст. 11 якої проголошується «право на працю як невід'ємне право всіх людей» [310], а також встановлюються обов'язки держав щодо унеможливлення дискримінації жінок (частину яких складають особи з інвалідністю) в питанні забезпечення реалізації такого права. *По-п'яте*, переглянута Європейська соціальна хартія 1996 року, в якій проголошується, що «особи з інвалідністю мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства» [69] (п. 15 ч. I); у ст. 15 Хартії закріплені відповідні обов'язки держави, зокрема, щодо професійної підготовки, спонукання роботодавців до укладання трудових договорів (контрактів) з цієї категорією працездатних осіб, а також до облаштування (створення) спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю;

б) міжнародно-правові акти у СТВ. *По-перше*, Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей 1990 року, в якій визначаються обов'язки держав щодо недопущення: утримання в рабстві (в підневільному стані) трудящих-мігрантів і членів їх сімей) (ст. 11); відхилення від принципу рівного звернення, що застосовується до громадян держави та трудящих-мігрантів стосовно роботи за наймом, питань винагороди та інших

умов праці (зайнятості) (ст. 25); створення умов, в яких унеможлиблюється набуття та реалізація права на створення, участь (вступ) у профспілках, інших асоціаціях працівників, на профспілковий захист тощо (статті 26 і 40), на захист від звільнення, на залучення до заходів з мінімізації безробіття тощо (ст. 54); створення невинуватених умов обмеження в реалізації права на працю (ст. 52) [347]. По-друге, Конвенція МОП 1958 року № 111 [326], у ст. 3 якої наводиться перелік заходів, які повинна здійснювати держава з метою унеможливлення дискримінації працездатних осіб у СТВ, зокрема й осіб з інвалідністю;

2) *міжнародно-правові акти, що стосуються загального правового статусу осіб з інвалідністю, а саме:*

а) Декларація про права осіб з інвалідністю 1975 року. Цей міжнародно-правовий документ являє собою новаторське досягнення у сфері прав осіб з інвалідністю тому, що це перший міжнародно-правовий акт, який проголошує права осіб з інвалідністю без будь-яких винятків або дискримінації за будь-якими ознаками. Особливого значення в цьому документі має п. 5, в якому зазначається, що «особи з інвалідністю мають право на заходи, призначені для того, щоб дати їм можливість набути якомога більшу самостійність» [317], тобто на заходи найбільшого сприяння у сфері праці. Це безпосередньо має на увазі те, що особи з інвалідністю не повинні стикатися з необґрунтованими бар'єрами при користуванні належними їм правами у сфері праці. Справедливість такого тлумачення зазначеної норми Декларації підтверджується п. 6 цього документа, в якому зазначається, що особи з відповідним статусом мають право на «ремісничу професійну підготовку та відновлення працездатності, на допомогу, консультації, на послуги з працевлаштування та інші види обслуговування, які дозволять їм максимально проявити свої можливості та здібності й прискорять процес їх соціальної інтеграції чи реінтеграції» [317]. Крім того, в п. 7 Декларації проголошується право осіб з інвалідністю «відповідно до своїх можливостей отримати та

зберегти за собою робоче місце чи займатися корисною, продуктивною й відплатною діяльністю та бути членами профспілкових організацій» [317]. Також відповідно до п. 10 Декларації особи з інвалідністю не можуть підлягати будь-якій експлуатації та дискримінаційним діям (бездіяльності) щодо них;

б) Конвенція ООН 2006 року [311], що ратифікована нашою державою Законом України 2009 року № 1767-VI [226]. Цей міжнародно-правовий конвенційний акт підкреслює пріоритетну роль включення питань інвалідності у стратегії сталого розвитку. У Конвенції визнається, що дискримінація щодо будь-якої особи за ознакою інвалідності являє собою порушення властивої їй людської гідності та самоцінності. Отже, слід погодитись із тим, що ця Конвенція має першорядне значення, адже вона служить міжнародною правовою основою, що гарантує та зміцнює основні права осіб з інвалідністю. Цей акт встановлює глобальні стандарти у сфері прав осіб з інвалідністю та забезпечує соціальні орієнтири для розвитку держави й суспільства. Більше того, Конвенція ООН 2006 року [311] – це ключовий договір у системі законодавства про соціальне забезпечення, який регулює відносини у сфері соціального забезпечення осіб з інвалідністю та їх залучення в повноцінне соціальне життя. Крім того, цей конвенційний акт являє собою основу для розробки внутрішнього законодавства про соціальне забезпечення та права осіб з інвалідністю, а тому існує необхідність у більш глибокому та адекватному впровадженні цієї Конвенції в рамках чинного законодавства України, яке має включати розробку та прийняття законодавчих актів, що стосуються правового статусу осіб з інвалідністю відповідно до фундаментальних соціальних стандартів, які, зокрема, містяться у зазначеній Конвенції [124, с. 129]. Викладене в повній мірі узгоджується зі ст. 27 «Праця та зайнятість» Конвенції [311];

3) *міжнародно-правові акти, що стосуються правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці:*

а) Конвенція МОП 1983 року № 159. Цим конвенційним актом на держави покладаються обов'язки щодо вирішення питань, які безпосереднім чином позначаються на можливостях осіб з інвалідністю реалізувати власні права у сфері трудових прав. Зокрема у статтях 2-5 Конвенції зазначається, що держави повинні на основі принципу рівності можливостей розробляти, здійснювати, а також періодично переглядати державну політику в галузі професійної реабілітації та зайнятості всіх осіб з інвалідністю на вільному ринку праці, в тому числі, проводячи попередні консультації з відповідних питань з представницькими організаціями роботодавців (працівників) [414].

Слід звернути увагу на те, що в деталізованому вигляді можливості виконання вказаного обов'язку держав щодо створення та реалізації заходів професійної реабілітації і можливості зайнятості осіб з інвалідністю регламентовані Рекомендацією МОП 1983 року № 168 [415];

б) Рекомендація МОП 1955 року № 99. Цим документом регламентуються: засадничі ідеї та методи професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування осіб з інвалідністю (статті 3-11), особливості діяльності служб перекваліфікації осіб з інвалідністю (статті 12-19, 26, 27, 41, 42), необхідні заходи заохочення використання особами з інвалідністю служб перекваліфікації (статті 20-25) та заходи, спрямовані на збільшення можливостей отримання роботи вказаною категорією працездатних осіб (статті 28-31); уточняється категорія пільгових умов праці для осіб з інвалідністю (статті 32-35) [413].

2. Акти національного рівня правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ:

1) Конституція України [119], що є Основним Законом України, котрий, як це нами було продемонстровано в підрозділі 1.1 дисертації, містить низку конституційних гарантій трудових та інших суб'єктивних прав людини, які має будь-яка особа з інвалідністю та може реалізувати їх у СТВ;

2) законодавчі акти України, а саме:

а) законодавчі акти трудового права України загального характеру:

– Кодекс Законів про працю України, що є кодифікованим законодавчим актом про працю, а отже, «основним законодавчим актом, що регулює трудові правовідносини у нашій державі та визначає трудові права працівника» [182, с. 82]. Закономірним чином у цьому законодавчому акті містяться основні трудові гарантії прав працівників загалом та осіб з інвалідністю зокрема. При цьому, як уже нами зазначалось у підрозділі 1.1 дисертації, по сьогоднішній день у КЗпП України [105] особливостям правового статусу осіб з інвалідністю присвячено лише одну статтю – ст. 172, хоча окремі аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ розпорошені в низці норм Кодексу;

– Закон України 1996 року № 504/96-ВР, який відповідно до преамбули встановлює державні гарантії працівникам щодо відпустки, а також комплекс умов реалізації права на відпустки, тривалість і порядок надання працівникам відпустки для відновлення їх працездатності, поліпшення здоров'я, для догляду за їхніми дітьми, задоволення особистих (життєво важливих) потреб та інтересів й забезпечення загального розвитку працівників як особистостей [209]. Важливим є те, що в цьому законодавчому акті закріплюються права осіб з інвалідністю (фрагментарно особливості їх реалізації) на: щорічну відпустку особливої тривалості (ч. 7 ст. 6); щорічну відпустку повної тривалості до настання 6-місячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи (п. 2 ч. 7 ст. 10); отримання щорічної відпустки в зручний для особи з інвалідністю час (п. 2 ч. 12 ст. 10); додаткову відпустку (для осіб з інвалідністю внаслідок війни) (ст. 16-2); обов'язкове надання відпустки без збереження заробітної плати (пункти 6 і 7 ч. 1 ст. 25);

– Закон України 2012 року № 5067-VI, що «визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації

їхніх прав на соціальний захист від безробіття» [212]. У п. 6 ч. 1 ст. 14 та п. 2 ч. 1 ст. 43 цього законодавчого акта встановлено, що особи з інвалідністю, котрі ще не досягли пенсійного віку, можуть набути статусу безробітного й таким чином належать до верств населення, «що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню» [212], а саме заходи, окреслені у розділі IV Закону України 2012 року № 5067-VI. При цьому в п. 5 ч. 2 ст. 24, ч. 3 ст. 24-1 та ст. 26 вказаного Закону зазначається, що сприяння зайнятості вказаної категорії працездатних осіб є заходом сприяння зайнятості населення, що фінансується Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю. Важливо також звернути увагу на те, що в ч. 1 ст. 46 Закону України 2012 р. № 5067-VI встановлюється правило, відповідно до якого «підбір підходящої роботи для осіб з інвалідністю (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці» [212];

– Закон України 1992 року № 2694-XII, що «визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні» [223]. Особливої уваги в цьому законодавчому акті (у рамках питання, що нами розглядається) заслуговує ст. 12, котрою врегульовуються особливі питання охорони праці осіб з інвалідністю;

б) законодавчі акти України спеціального характеру, що стосуються прав осіб з інвалідністю:

– Закон України 1991 року № 875-XII, що «визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими

громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями й інтересами» [222]. Крім низки інших норм цього законодавчого акта, особливої уваги заслуговують статті, охоплені розділом IV «Працевлаштування, освіта і професійна підготовка осіб з інвалідністю», в яких врегульовуються: різні аспекти забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування (повну та продуктивну несамотійну зайнятість) та оплачувану (відплатну) роботу; нормативи робочих місць для працевлаштування таких осіб (заходи квотування) тощо;

– Закон України 2005 року № 2961-IV, який «визначає основні засади створення правових, соціально-економічних, організаційних умов для усунення або компенсації наслідків, спричинених стійким порушенням здоров'я, функціонування системи підтримання особами з інвалідністю фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у досягненні соціальної та матеріальної незалежності» [227]. Серед таких заходів є трудові заходи, спрямовані на трудову адаптацію та інтеграцію осіб з інвалідністю в суспільство (врегульовується у ст. 39 Закону). Окрема увага в зазначеному Законі України приділяється також професійній реабілітації осіб з інвалідністю, особливості сутності та здійснення якої врегульовуються в ст. 38. Додатково звернемо увагу на те, що в абз. 3 ч. 8 ст. 7 вказаного законодавчого акта встановлюється правило, відповідно до якого медико-соціальні експертні комісії визначають «види трудової діяльності, рекомендовані особі з інвалідністю за станом здоров'я» [227], проте «висновок про нездатність до трудової діяльності внаслідок інвалідності готується виключно за згодою особи з інвалідністю (крім випадків, коли особу з інвалідністю визнано недієздатною)» [227], що є важливою гарантією забезпечення дії принципу

свободи праці та базовою гарантією здійснення права на реалізацію прав особи з інвалідністю у СТВ;

3) *підзаконні акти, що опосередковано стосуються прав осіб з інвалідністю*, зокрема: а) акти Президента України (укази 2015 року № 678/2015 [208], 2016 року № 553/2016 [219], 2019 року № 875/2019 [224]); б) акти КМ України, наприклад урядова постанова 2006 року № 1686 [214]; в) акти Мінсоцполітики України, зокрема накази 2010 року № 270 [216], 2018 року № 1901 [213]; г) акти МОЗ України, зокрема наказ 2012 року № 420 [218].

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо наступне:

1. Міжнародно-правовий рівень нормативно-правового забезпечення прав осіб з інвалідністю – це універсальний фундамент механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, адже цим рівнем правового регулювання охоплено сукупність норм, які є міжнародно-правовими імперативами, котрі визначають узагальнені обов'язки держави в сфері забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю (регулюючи загальні та особливі питання зайнятості, доступності трудового життя, гідних умов праці, реабілітації, індивідуальної мобільності, недискримінації тощо), а отже, передбачають публічні обов'язки із комплексного забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Також міжнародно-правові акти, які прямо чи опосередковано стосуються питань реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, виконують важливу ідеологічну функцію, будучи координатами цілісного цивілізаційного переосмислення такого явища, як інвалідність: по-перше, відхід від тлумачення інвалідності як проблеми співіснування людей; по-друге, просування ідеї про нераціональність стереотипів про трудовий потенціал осіб з інвалідністю та ідеї про те, що усунення перешкод для суспільного життя осіб з інвалідністю – це несправедливо ігнорований резерв підвищення економічної активності в державі. Вказане поясним тим фактом, що метою даних міжнародно-правових актів, а значить і національних законодавчих та підзаконних актів, що

стосуються прав осіб з інвалідністю, є: 1) сприяння повній та продуктивній зайнятості такої категорії населення; 2) заохочення: а) осіб з інвалідністю до залучення до сфери трудових відносин та активної ролі у цій сфері; б) роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення їх гідними умовами праці, які передбачають також безбар'єрну реалізацію ними їх прав у СТВ; 3) охорона, захист і забезпечення прав осіб з інвалідністю у СТВ таким чином, щоб ці особи мали змогу в повній мірі реалізувати свої права у вказаній сфері нарівні з особами без інвалідності.

У цьому контексті слід констатувати наступну проблему: якщо особи без інвалідності в державі через проблеми нормативно-правового забезпечення сфери праці та зайнятості не мають достатнього рівня соціальної безпеки у СТВ і при цьому позбавлені низки об'єктивних можливостей реалізувати свої права у цій сфері, то особи з інвалідністю під впливом соціальних упереджень щодо трудового потенціалу осіб з інвалідністю є ще у більш вразливому становищі. Тобто нормативне забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ повинно: 1) відбуватись паралельно з підвищенням якості нормативного забезпечення реалізації прав у СТВ працівників загалом; 2) включати акти стратегічно-концептуального та програмного характеру, які будуть окреслювати на короткострокову та довгострокову перспективу умови розвитку законодавства у відповідній сфері та визначатимуть пріоритетні заходи для підвищення соціальної свідомості осіб з інвалідністю (зокрема підвищення впевненості в їх трудовому потенціалі), а також соціальної відповідальності роботодавців у питаннях сприяння повній і продуктивній зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення їх гідними умовами праці, за яких вони будуть спроможні реалізувати всі свої права у СТВ.

2. Хоча правовий статус і можливості реалізації прав осіб з інвалідністю в Україні врегульовуються численними нормативно-правовими актами, на сьогоднішній день нормативно-правове забезпечення реалізації прав цих осіб у

СТВ не характеризується комплексністю, послідовністю, актуальністю та вичерпністю. Крім того, слід звернути увагу на те, що 02 червня 2021 року урядовою постановою № 559 [210] було визнано такою, що втратила чинність, постанову Кабміну 2012 року № 706 [215]. Водночас «по сьогоднішній день КМ України не розробив і не затвердив нової державної цільової програми, яка була б спрямована на продовження розв'язання проблем, які вирішувались вказаною державною цільовою програмою та є такими, що потребують розв'язання і протягом наступних років (при цьому слід констатувати, що не в повній мірі виконаними по сьогодні є положення Конвенції про права осіб з інвалідністю у СТВ)» [56, с. 215]. Також «у процесі критичного аналізу нормативної основи правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ можемо помітити й те, що наразі в Україні на законодавчому та підзаконному рівнях не розроблено норм, які безпосереднім чином були б спрямовані на вирішення проблем реалізації таких прав осіб з інвалідністю, а також низки інших супутніх проблем, які виникають в осіб з інвалідністю в СТВ» [56, с. 215].

2.3 Форми та гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

В умовах сьогодення, як випливає з попереднього підрозділу дисертації, наявний великий масив нормативно-правових актів, що закріплюють трудові права працівників, зокрема права осіб з інвалідністю у СТВ. Проте слід мати на увазі, що: 1) значний обсяг законодавства про працю може створити оманливе враження про прогресивний характер сучасного правового регулювання трудових прав й про підвищений соціальний і правовий статус працівників (як найманих, так і самозайнятих); 2) саме існування законодавчих положень, що гарантують трудові права, не обов'язково гарантує їх ефективне і належне здійснення на практиці [182, с. 142]. Крім того, слід зазначити, що вказана логіка застосовна не лише до законодавчого рівня правового регулювання трудових прав, але й до міжнародно-правового рівня, на якому має місце практика прийняття факультативних протоколів до міжнародно-правових актів, які є установчими актами, на підставі котрих створюється певний міжнародний контрольний орган, що діє в межах відповідної юрисдикції.

Вказане має значення в контексті питання, що нами розглядається, беручи до уваги саму сутність реалізації будь-якого суб'єктивного права (у СТВ та в сферах інших суспільних відносин, урегульованих правом) [див., напр.: 286, с. 32]. А тому слід виходити із того, що «реалізація прав є соціально-правовим явищем, похідним від стану правового регулювання реалізації цих прав, який передбачає комплекс форм і гарантій втілення в життя відповідних нормативно-правових приписів, що стосуються реалізації належних особі прав» [46, с. 84]. Грунтуючись на цій концептуальній позиції, можемо дійти висновку про нагальність потреби у формуванні в правовому механізмі реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ дієвих форм і гарантій реалізації зазначеними категоріями громадян їх прав у вказаній сфері.

Що стосується форм реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ, то з цього приводу слід зазначити, що форми, як вказує вітчизняна учена І.В. Василько, «є одними з основних складових елементів механізму забезпечення прав і законних інтересів працівників» [25, с. 17]. З цим слід погодитись, адже форми в дійсності «відображають і характеризують той набір юридичних інструментів та важелів, через які працівник може впливати на роботодавця, прагнучи захистити свої трудові права і законні інтереси» [25, с. 17]. Сприяють цьому гарантії реалізації прав працівників (вони нами далі детально аналізуються в цьому підрозділі дисертації). Наведене додатково підтверджує той факт, що в межах формування актуальної наукової думки стосовно реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні вбачається потреба у з'ясуванні сутності та переліку відповідних форм реалізації вказаними особами належних їм прав. Проте суттєво ускладнює досягнення цієї мети той факт, що по сьогодні в наукових напрацюваннях вітчизняних і зарубіжних юристів-трудовиків відсутні наукові дослідження, присвячені з'ясуванню сутності і переліку форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Попри це, слід зазначити, що форми реалізації ти чи інших прав людини вже розглядались багатьма вченими [див., напр.: 1; 240]. Отже, наявні наукові напрацювання можуть становити фундамент для формування актуальної наукової думки стосовно сутності та структури форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Для досягнення цієї мети потрібно виконати такі завдання: 1) з'ясувати сутність форм реалізації прав, форм реалізації прав працівників, на підставі чого окреслити сутність форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 2) виокремити та проаналізувати основні форми реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 3) узагальнити результати дослідження.

Вирішуючи поставлені завдання, зазначимо, що критичний аналіз наявних у науковій літературі підходів українських вчених до розуміння сутності форм реалізації суб'єктивного права [див., напр.: 45, с. 75; 181, с. 61] дозволяє дійти

думки, що під *формами реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* варто розуміти передбачені (не заборонені) чинним законодавством, узгоджені із принципами права та захищені державою фактичні (зовнішні) прояви цілеспрямованої, вольової діяльності (у вигляді дій чи бездіяльності) уповноважених суб'єктів (осіб з інвалідністю як власників прав, що реалізуються; суб'єктів владних і невладних повноважень, зобов'язаних сприяти реалізації відповідних прав) щодо практичного отримання особами з інвалідністю соціально-правових можливостей, спрямованих на одержання такими особами соціальних благ, закладених у належних їм правах у СТВ, які реалізуються.

З'ясувавши сутність форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, можемо перейти до розгляду видової структури таких форм реалізації відповідних суб'єктивних прав. При цьому спершу слід зазначити, що вченими обґрунтовуються різні підходи, відповідно до яких інтерпретується видова структура форм реалізації суб'єктивних прав. Зокрема українські та зарубіжні вчені, виходячи із варіативності класифікацій форм реалізації права, доходять думки, що формами реалізації суб'єктивних прав слід вважати: використання, виконання, дотримання та застосування суб'єктивного права [див., напр.: 251, с. 121], які додатково класифікуються на певні групи за різноманітними ознаками [див., напр.: 45, с. 76], зокрема, на такі види: 1) прості форми (дотримання, виконання та використання) та складна форма (застосування) [144, с. 32]; 2) активні форми (виконання, використання та застосування) та пасивна форма (додержання) [181, с. 61-63].

Примітним є те, що український правник В.В. Гладкий (у контексті дослідження форм реалізації права працівників на антикорупційну безпеку) дотримується позиції, відповідно до якої під час формування наукового розуміння видової структури форм реалізації трудових прав працівників слід виходити з того, що означена структура: 1) є системою; 2) відображає структуру

загальної системи форм реалізації права; 3) найбільш повно може бути осмислена в рамках класифікації її структурних елементів, головним чином, за ознакою активності об'єктивації форм реалізації тих чи інших прав [45, с. 77-80]. При цьому науковець наголошує, що в рамках класифікації структурних елементів системи форм реалізації суб'єктивного права за ознакою активності відповідні форми слід поділяти не лише на активні та пасивні, але й на змішані типи [45, с. 79]. У цілому погоджуючись із позицією науковця стосовно окресленого питання, зазначимо, що форми реалізації суб'єктивних прав дійсно можуть бути поділені на активні, пасивні та змішані. Водночас більш повно науковим чином осмислити досліджувані форми можна саме шляхом їх поділу на базову форму (фактично така ж думка прослідковується серед вчених, які вважають, що формою реалізації суб'єктивних прав є, наприклад, соціальна держава [184, с. 61, 64]) та похідні форми (дотримання, виконання, використання тощо), які, власне, й можуть додатково класифікуватись за ознакою активності їх об'єктивації.

Зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що *систему форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* на сьогоднішній день складають такі їх групи:

1. *Базова форма реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ – процеси і відносини, які виникають, тривають і припиняються у СТВ.* Трудові правовідносини (в їх загальному розумінні [див., напр.: 92; 279; 284] як урегульована законодавством взаємодія у СТВ) є вихідною основою реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, адже поза цими правовідносинами вказаний суб'єкт не може набути інших прав у цій сфері, а тому й реалізувати їх. Отже, виокремлена форма реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ може також розглядатись в якості підстави та умови для подальшої реалізації інших прав у відповідній сфері. Зокрема навіть тоді, коли трудовий договір із особою з інвалідністю буде розірваний, а відносини у СТВ будуть тривати, така особа

матиме об'єктивні можливості реалізувати комплекс відповідних прав у СТВ, а зобов'язані у зв'язку із цим кореспондуючими обов'язками особи мають діяти відповідним чином (здійснювати контроль, охорону, захист, сприяти реалізації суб'єктивних прав тощо).

2. *Похідна форма реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, якою охоплені:*

1) *похідна форма реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ пасивного типу – дотримання забороняючих норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у СТВ.* Загальна сутність дотримання як форми реалізації права [287, с. 115] дозволяє тлумачити відповідну форму реалізації суб'єктивного права в якості такої, що «передбачає бездіяльність зобов'язаних суб'єктів, наслідком чого є практичний вияв вказаних прав» [45, с. 79] осіб з інвалідністю. Беручи вказане до уваги, зазначимо, що в конкретизованому вигляді дотримання норм законодавства, яке закріплює права осіб з інвалідністю у СТВ як пасивна форма реалізації цих прав об'єктивується:

а) у контексті суб'єкта владних повноважень – у вигляді нестворення «нормативних, інституційних, соціально-економічних, культурних та інших факторів» [45, с. 79], які заважають здійсненню особою з інвалідністю у СТВ можливостей. Водночас слід наголосити на тому, що не лише органи виконавчої влади, але й всі інші суб'єкти владних повноважень не повинні створювати перешкод для реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, результатом чого є форма реалізації комплексу прав осіб з інвалідністю щодо сприятливих умов для об'єктивації свободи праці, стандартів збалансовано стабільних трудових відносин тощо;

б) у контексті суб'єкта невідних повноважень (роботодавця, уповноваженої ним особи, органу управління на підприємстві, в установі, організації). Як і суб'єкти владних повноважень, суб'єкти невідних повноважень у сфері праці та зайнятості повинні утримуватись від дій, які

шкодитимуть соціальній безпеці осіб з інвалідністю в СТВ, зокрема звужуватимуть чи нівелюватимуть можливості реалізації прав таких осіб у зазначеній сфері. При цьому слід погодитись із тим, що для забезпечення належного дотримання правових норм необхідно, щоб ці норми були добре зрозумілими та відомими їх адресатам (зокрема через офіційні джерела їх опублікування, через ЗМІ, коментарі правників тощо). «Водночас потребують подальшого дослідження заходи, спрямовані на забезпечення фактичного доведення до відома заінтересованих суб'єктів інформації про зміст прийнятих правових норм, а також вплив правової освіти та правового виховання на розширення таких знань» [286, с. 34];

в) у контексті самого власника права (особи з інвалідністю, котра бажає працевлаштуватись чи вже набула правового статусу працівника). Права осіб з інвалідністю тісно пов'язані із їх обов'язками, зокрема з обов'язками щодо реалізації таких прав. В аспекті питання, що нами розглядається, важливим є дотримання особами з інвалідністю заборон щодо зловживання своїми правами у СТВ, а це сприяє тому, що роботодавець, трудовий колектив, суспільство та держава повсякчас можуть створювати належні умови для реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ у повній мірі;

2) *похідні форми реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ активного типу:*

а) *здійснення права через виконання зобов'язуючої норми законодавства, яка закріплює права осіб з інвалідністю у СТВ.* Беручи до уваги позиції вчених [див., напр.: 45, с. 77; 144, с. 32] щодо сутності виконання як форми реалізації права, можемо дійти думки, що виконання зобов'язуючої норми законодавства, котра закріплює права осіб з інвалідністю у СТВ, виявляється у наступному: в контексті суб'єктів владних повноважень – здійснення «нормотворчої, установчої та іншої діяльності, яка об'єктивує реалізацію соціальної функції держави та обов'язки держави в соціальній сфері» [45, с. 77], результатом чого

є те, що особа з інвалідністю перебуває в належних умовах здійснення її прав у СТВ; в контексті суб'єктів невіддільних повноважень – реалізація роботодавцем (уповноваженим ним суб'єктом) кореспондуючих обов'язків; в контексті власника права – здійснення прав у СТВ відбувається з дотриманням вимог щодо підстав і умов їх здійснення (особа з інвалідністю не може реалізувати право, яким вона не володіє чи володіє, однак повинна його реалізувати лише за певних умов та за наявності для цього достатніх підстав; наприклад, особа з інвалідністю не може реалізувати право на самозахист, коли відсутні підстави та умови для самозахисту), а також процедурних (процесуальних) аспектів їх вияву (зокрема право особи з інвалідністю на самозахист її прав не може реалізовуватись попри узвичаєний порядок самозахисту трудових прав, що виявляється в завчасному попередженні про реалізацію права на такий захист, дисциплінованому перебуванні на робочому місці працівника без виконання ним трудових обов'язків, припинення самозахисту з моменту усунення причин для реалізації заходів самозахисту);

б) здійснення права через застосування норм законодавства, яке закріплює права осіб з інвалідністю у СТВ. Враховуючи підходи вчених до тлумачення сутності правозастосування [див., напр.: 96, с. 85], доходимо думки, що здійснення права через застосування норм законодавства виявляється у вчиненні особою з інвалідністю відповідних дій, спрямованих на отримання такою особою передбачених соціальних благ, закладених у суб'єктивне право, що ним реалізовується;

3) похідна форма реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ змішаного типу – реалізація прав шляхом використання уповноважуючих норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у СТВ. Беручи до уваги сутність використання як форми реалізації права [73, с. 314; 144, с. 32; 285, с. 148], слід зауважити, що особи з інвалідністю, маючи можливість використовувати уповноважуючі норми законодавства, набувають свободи

діяти певним чином (активно чи пасивно) залежно від того, як це узгоджується з їх законними інтересами.

Розглянувши сутність та систему основних форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, можемо перейти до аналізу сутності та особливостей гарантій реалізації прав вказаної категорії працівників у СТВ. В цьому контексті спершу зазначимо, що, хоча гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових прав є невід'ємним структурним елементом правового механізму реалізації таких прав, по сьогодні дане питання ще не було комплексно досліджено на рівні окремого наукового дослідження чи розвідки. Водночас зауважимо, що гарантії реалізації тих чи інших прав людини вже розглядалися багатьма українськими вченими, серед яких: К.Г. Волинка [33], Н.М. Пархоменко [194], Н.Г. Плахотнюк [201], Л.П. Медвідь [163], П.М. Рабінович [233] та інші науковці. Також такими вченими, як Л.П. Амелічева [2], Т.В. Андрейчук [4], С.М. Бортник [21; 22], В.В. Гладкий [46], П.В. Коломоець [110; 113], Я.А. Малихіна [152], І.І. Яцкевич [290], уже досліджувались окремі аспекти гарантій реалізації прав працівників загалом. Крім цього, слід відзначити наукові напрацювання Т. В. Усенко, в яких з'ясовується роль і місце гарантій у процесі реалізації трудових прав працівників, що є особами з інвалідністю [268]. Отже, наукові напрацювання вказаних та інших вчених можуть становити фундамент для формування актуальної наукової думки стосовно сутності та структури гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) проаналізувати сутність гарантій реалізації прав, гарантій реалізації прав працівників, з огляду на що сформувати сутність гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 2) виокремити та охарактеризувати системну сукупність гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 3) узагальнити результати дослідження.

Комплексно аналізуючи сутність гарантій прав людини [див., напр.: 106, с. 138;177, с. 35; 263, с. 295], а також гарантій трудових прав (гарантій прав працівників) [див., напр.: 21, с. 70; 111, с. 14], погодимось із тим, що в загальному контексті гарантіями в праві постають «обставини практичної дійсності та суб'єктивних факторів, котрі сукупно створюють умови, за яких та чи інша можливість особи, про яку йдеться в нормативно-правових актах, може бути використана особою, котра є адресатом відповідної можливості» [46, с. 83]. Зважаючи на це, можемо дійти висновку, що *гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* – це система об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів і способів загальносоціального та спеціального правового характеру, що встановлюються та закріплюються в нормах законодавства (також на рівні колективних та індивідуальних договорів, контрактів, угод), застосовуються повноважним суб'єктом (владних чи невладних повноважень) для створення умов, за яких особи з інвалідністю спроможні набувати, здійснювати та захищати свої права в СТВ, отримуючи соціальні блага від реалізації цих прав.

Враховуючи викладене, а також наукові напрацювання українських вчених, зауважимо, що для гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ характерними є *наступні ознаки*: 1) ці гарантії переслідують конкретну мету, яка є загальною для них – створення в дійсності умов, які повинні мати місце у зв'язку із реалізацією норм законодавства, що закріплюють права осіб з інвалідністю у зазначеній сфері; 2) їх об'єктом постають суспільні відносини, котрі пов'язані із фактичною та належною реалізацією положень чинного законодавства, що закріплюють права осіб з інвалідністю у вказаній сфері; 3) зазначені гарантії мають своїх адресатів, для яких вони передбачають відповідні можливості; 4) такі гарантії встановлюються законодавством і мають загальнообов'язковий характер, який забезпечується також заходами юридичної відповідальності; 5) відповідні гарантії виконують низку функцій, основними з яких є превентивна, охоронна, захисна та відновна.

З'ясувавши сутність і основні ознаки досліджуваних нами гарантій, можемо перейти до розгляду їх видової структури. При цьому слід зазначити, що «гарантії в юридичній науці можуть поділятися на загальносоціальні та правові, які в свою чергу поділяються на загальні та спеціальні» [46, с. 85]. Зважаючи на викладене, зробимо висновок, що *гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ* можуть бути поділені на такі *види*:

1. *Загальносоціальні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.*

Вченими справедливо зазначається, що «реальність прав і свобод людини визначається політичними, соціально-економічними, соціально-психологічними, культурними, правовими умовами, існуючими в конкретному суспільстві» [118, с. 174], а тому «найважливішою ознакою, іманентною властивістю прав людини слугує їх гарантованість» [118, с. 177], котра досягається за рахунок як правових, так і неправових гарантій. Загальносоціальними гарантіями є так звані «неправові» гарантії, а саме:

1) *соціально-економічні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ:*

а) соціальна спрямованість ринкової економіки; б) єдність економічного простору; в) високий рівень повноти та продуктивності праці, що враховує особливі уможливлення реалізації трудового потенціалу осіб з інвалідністю; г) соціальна захищеність людини загалом та осіб з інвалідністю зокрема; г) реалізація права людини на певний рівень добробуту (що відповідає сучасному уявленню про добробут людини, існуючий у розвинених і правових, соціальних європейських державах) незалежно від наявності в неї ознак інвалідності; д) гарантований рівень заробітної плати; е) наявність ефективних і доступних заходів професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю; є) організація та здійснення ефективних заходів щодо трудової (самостійної чи несамоїї) зайнятості населення, зокрема тієї частини населення, що є особами з інвалідністю;

2) *політичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ*. Місія існування сучасної держави, як зазначають вчені, «заснована на ідеї створення всіма без винятку органами публічної влади сукупності необхідних умов, що запобігають або ж припиняють дезінтеграцію (руйнування) суспільства без невинуватої шкоди для природних інтересів особистості, яка є частиною суспільства» [47, с. 38]. У цьому сенсі держава повинна мати політичну волю виконувати свої функції, тобто діяти в якості правової, соціальної та демократичної держави, що й обумовлює існування відповідних гарантій. У контексті питання, що нами розглядається, такими гарантіями є наступні: а) реальна можливість особи брати участь в управлінні державою, окремим регіоном, місцевістю, що, зокрема, виявляється в доступі особи з інвалідністю до професійної публічної служби; б) можливість особи з інвалідністю (їх організацій) брати участь у розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів, що стосуються правового статусу осіб з інвалідністю, а також питань сфери праці та зайнятості;

3) *культурно-ідеологічні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ*, а саме:

а) наявність та підтримка (культивування) розвитку правової культури населення та правової культури на ринку праці. Слід зазначити, що правова культура належить до колективного рівня знань і неупередженого погляду суспільства на право. Ця культура складається з набору правових норм і переконань (установок), які з плином часу розвиваються й регулюють взаємодію окремих осіб, соціальних, етнічних і професійних груп, суспільства та держави. При цьому слід мати на увазі, що вказані норми та переконання (установки) знаходять вираження у формі законодавчих і підзаконних актів та визначають правила взаємодії між вказаними й іншими суб'єктами. Належний рівень правової культури населення та суб'єктів ринку праці в контексті питання, що нами досліджується, важко переоцінити, адже негативні соціальні

стереотипи щодо осіб з інвалідністю, їх трудового потенціалу в сфері трудових і виробничих відносин – це результат низької правової культури населення, яка не дозволяє йому сприймати ті чи інші верстви без дискримінаційних суджень;

б) тлумачення ідеї верховенства права в якості призми, через яку осмислюється держава, соціальні зв'язки тощо та яка заперечує будь-яке свавілля щодо людини, зокрема особи з інвалідністю;

в) ідеологічне різноманіття (суспільно-ідеологічний плюралізм думок). Вченими зазначається, що ідеологічними гарантіями прав людини є «забезпечена державою ідеологічна багатоманітність, неприпустимість визнання державою жодної ідеології обов'язковою, заборона цензури, відповідність декларованих прав загальнолюдським принципам та загальновизнаним критеріям рівності, справедливості й моральності, які складають основу суспільної ідеології» [114, с. 71]. Такий контекст досліджуваних гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ вказує на неприпустимість: обмеження реалізації прав зазначених осіб лише в силу їх світогляду; обмеження реалізації прав осіб з інвалідністю лише з огляду на ідеологічний світогляд роботодавця;

4) *інформаційно-просвітницькі гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* На сьогоднішній день, попри суттєве переосмислення сутності інвалідності [334, с. 75], у суспільстві поширюється низка інформації, яка шкодить можливостям осіб з інвалідністю реалізувати їхні права у СТВ. Ускладнює цю проблему той факт, що в інформаційному полі, як вже нами зазначалось [60], спостерігається дефіцит інформації, що доступно, переконливо доводила б помилковість упереджень до осіб з інвалідністю та їх потенціалу у сфері праці і зайнятості. Вказана проблема має надзвичайне соціально-правове значення, адже особам з інвалідністю повноцінно реалізовувати власні права у СТВ досить часто заважають:

а) стереотипи: про виробничу неефективність таких осіб; про великі затрати роботодавця, пов'язані з працевлаштуванням осіб з інвалідністю тощо. При цьому слід наголосити, що такі стереотипи заважають належній реалізації вказаними особами прав у СТВ не лише тому, що ці стереотипи характерні для роботодавців, колег по роботі, які не є особами з інвалідністю, але й для багатьох самих осіб з інвалідністю. Саме тому можемо зауважити, що низький рівень зайнятості серед осіб з інвалідністю можна пояснити, зокрема, і їх небажанням шукати можливості працевлаштування через стереотипні уявлення про власний трудовий потенціал. Багато таких осіб зіткнулися з дискримінаційними бар'єрами в суспільстві, що підірвало їхню впевненість у собі, своїх спроможностях та змусило їх вийти з ринку праці чи погоджуватись на роботу, яку вони начебто «заслужують». Як результат, вони часто живуть на допомогу по інвалідності або важко заробляють мізерні кошти у неформальному секторі, покладаючись на підтримку своїх сімей та друзів;

б) недостатній обсяг обізнаності (комплексу аргументів) самих осіб з інвалідністю про власні права у СТВ;

в) недостатність актуальних знань профспілками та організаціями працівників (організаціями працівників, які є особами з інвалідністю) про форми і методи захисту права особи з інвалідністю на реалізацію нею прав у СТВ [60].

Вказані обставини визначають особливу соціально-правову значимість інформаційно-просвітницьких гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Крім того, слід мати на увазі, що важливість цих гарантій визнана також і в Конвенції ООН 2006 року [311], у ч. 1 ст. 8 якої зазначається, що «держави-учасниці зобов'язуються вживати невідкладних, ефективних та належних заходів, щоб: підвищувати освіченість усього суспільства, зокрема, на рівні сім'ї у питаннях інвалідності й зміцнювати повагу до прав і гідності осіб з інвалідністю; вести боротьбу зі стереотипами, забобонами та шкідливими

звичаями стосовно осіб з інвалідністю, зокрема на ґрунті статевої належності й віку, в усіх сферах життя; пропагувати потенціал і внесок осіб з інвалідністю» [311]. Однак у контексті сфери праці вказана гарантія окреслюється в більш широкому контексті, зокрема в таких межах:

а) *інформування державою роботодавців про обов'язок забезпечувати недискримінаційну політику в сфері праці та зайнятості стосовно осіб з інвалідністю.* У пунктах 28 та 68 Доповіді УВКПЛ № А/НРС/22/25 вказується на те, що «держави-учасниці зобов'язані підвищувати обізнаність роботодавців про їхні зобов'язання наймати осіб з інвалідністю» [406, с. 17], а також «незалежно від розміру чи сектора їхніх підприємств – про своє позитивне зобов'язання виявляти перешкоди рівному доступу до робочих місць для осіб з інвалідністю та вживати відповідних заходів щодо усунення таких перешкод» [406, с. 9]. При цьому «належна практика в цьому відношенні охоплює собою зусилля з підвищення рівня обізнаності роботодавців про необхідність дотримуватися правил, що стосуються створення безбар'єрного та зручного для осіб з інвалідністю середовища, й про розробку керівних принципів щодо доступності та універсального проектування для роботодавців» [406, с. 9].

Крім того, в межах зазначеного обов'язку держава повинна інформувати роботодавців і все суспільство про неприпустимість обмеження свободи праці осіб з інвалідністю в частині їх права не працювати, попри їх волю. На цю обставину звертається увага в п. 53 Доповіді УВКПЛ № А/НРС/22/25, в якому вказується, що «держави повинні інформувати широку громадськість, включаючи приватний сектор, про заборону експлуатації і примусової праці та оповіщати широку громадськість про дії, які вона може зробити, якщо їй стає відомо про такі злочини або вона є свідком таких злочинів» [406, с. 14];

б) *просвітництво державою роботодавців, організацій роботодавців, профспілок та організацій працівників (враховуючи також організації працівників з інвалідністю) стосовно невиправданих стереотипів про виробничу*

неефективність осіб з інвалідністю, матеріально-технічний та фінансовий тягар роботодавця в питаннях задоволення права осіб з інвалідністю на працю.

Вказана гарантія має суттєве значення для уможливлення повноцінної реалізації особами з інвалідністю належних їм прав у СТВ. Це можна пояснити, зокрема, тим, що роботодавці, як правило, уникають укладання трудових договорів із особами з інвалідністю, вважаючи, що вказане закономірним чином призведе до того, що їм потрібно буде проводити трансформацію робочого місця коригуючого характеру, пристосовуючи його до численних особливих потреб найманої ними особи з інвалідністю. Саме тому державою повинна доноситись об'єктивна ідея про те, що вказана позиція є оманливою, адже «особи з інвалідністю становлять неоднорідну групу людей. Такі особи можуть мати фізичні, сенсорні, розумові чи психічні порушення. Вони можуть бути особами з інвалідністю з народження, стати особами з інвалідністю в дитинстві, підлітковому віці або ж пізніше, зокрема під час здобуття освіти або ж трудової діяльності. Інвалідність може мати незначний вплив на їх здатність працювати й брати участь у суспільному житті, а може серйозно відобразитися на їх можливостях, у зв'язку з чим вони потребуватимуть значної підтримки та допомоги» [374, с. V]. З огляду на вказані факти в п. 33 Доповіді УВКПЛ № A/HRC/22/25 зазначається, що «багатьом особам з інвалідністю розумне пристосування не є потрібним й низка заходів щодо пристосування вимагають або незначних або ж взагалі жодних витрат» [406, с. 10]. Більше того, коли в практичній дійсності наявні підстави та умови, за яких роботодавець повинен пристосувати робочі місця, то в такому разі «передбачається лише таке пристосування, яке є розумним, необхідним, належним і яке не стає неспівмірним або ж невиправданим тягарем. Тому для того, щоб розвіяти помилкове побоювання, держави повинні інформувати роботодавців про їх обов'язки щодо забезпечення розумного пристосування, підвищувати обізнаність роботодавців, профспілок та інвалідів про дану концепцію і

надавати технічну допомогу в реалізації даного положення на практиці» [406, с. 10];

в) інформування роботодавцями, організаціями роботодавців, профспілками суспільства загалом та працівників з інвалідністю зокрема про позитивну практику виконання обов'язків щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на реалізацію їх прав у СТВ.

Отже, як вбачається, належне інформаційне забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є важливою загальносоціальною гарантією реалізації прав у СТВ вказаної категорії працездатних громадян. Ігнорування даної загальносоціальної гарантії в дійсності шкодить як особам з інвалідністю (вони не завжди можуть зорієнтуватись в тому, які права у СТВ їм належать та яким чином ними ці права можуть бути реалізовані, а в разі порушення – захищені), так і роботодавцям (керуючись несправедливими соціальними стереотипами щодо трудового потенціалу осіб з інвалідністю, роботодавці можуть втратити можливість долучити до виробничого процесу досвідчених професіоналів, кваліфікованих осіб, які є особами з інвалідністю) й суспільству, державі (непоінформованість осіб з інвалідністю про відповідні права призводить до того, що вони виконують пасивну роль у сфері праці та зайнятості, не реалізують повною мірою свій трудовий потенціал, що зменшує потенціал соціально-економічного розвитку суспільства).

2. Правові (юридичні) гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Л.О. Кожура зазначає, що «головне значення в забезпеченні прав і свобод особи належить саме юридичним гарантіям, які закріплені в праві і забезпечують реалізацію норм права» [106, с. 138]. Із вказаним слід погодитись, однак у контексті викладеного наголосимо, що загальносоціальні гарантії при цьому не можна тлумачити в якості другорядних. Крім того, зауважимо, що «юридичні гарантії включають всі правові засоби, за допомогою яких відбувається реалізація і охорона прав і свобод людини і громадянина, позаяк тільки вони

передбачають юридичну відповідальність уповноважених суб'єктів публічної адміністрації за невиконання чи порушення прав та законних інтересів громадян, а також сприяють підвищенню гарантій реалізації прав» [106, с. 138].

Зважаючи на викладене, зазначимо, що основними правовими (юридичними) гарантіями реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є наступні: 1) загальні гарантії (сутність таких гарантій виявляється «в тому, що сферою їх застосування є всі працівники або більша їх частина» [206, с.151]); 2) спеціальні гарантії (поширюються виключно на осіб з інвалідністю) [68, с. 91]. Даними гарантіями охоплено:

а) *нормотворчі (нормативно-правові) гарантії*, котрі виявляються в:

– об'єктивному формальному сенсі. Вченими вказується, що нормативно-правовими гарантіями є сукупність правових норм, котрими встановлюються умови і порядок реалізації прав та свобод громадян, заходи, спрямовані на захист і охорону таких прав і свобод [206, с. 151]. Масштаб цієї гарантії окреслюється в підрозділі 2.2 цієї дисертації. При розгляді поточного стану нормативно-правових гарантій, що стосуються реалізації трудових прав осіб з інвалідністю, стає очевидним, що нормативні ініціативи нинішнього Кабміну і парламенту ведуть до десоціалізації сфери праці [див., напр.: 339]. У зв'язку із цим, трудове право України (як і ряду інших держав) дедалі більше перетворюється на те, що вчені називають «правом ринку праці», яке є дисгармонійним і виродженим у «фабричне право» через відмову від гуманістичної основи трудового права [232, с. 279];

– в об'єктивному режимно-правовому сенсі. Досліджувані приписи мають загальнообов'язковий характер, а це означає, що вони застосовуються до всіх суб'єктів, котрі перебувають у сфері регулюючого впливу норм трудового права (винятки допустимі тільки за обставин, коли це безпосередньо передбачено тими ж або іншими правовими нормами) [175, с. 123]. Отже, «нормативно-правові гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ утворюють певний

правовий режим, що забезпечує правопорядок у СТВ, для якого необхідним є уможливлення реалізації особами з інвалідністю комплексу належних їм прав» [68, с. 91];

– у суб'єктивному змістовно-юридичному сенсі. Діяльність нормотворчого характеру «відображає правову ідеологію, яка існує в суспільстві (щодо існування якої є суспільний запит), а також легалізує ідеологію розуміння права. У результаті цього відносини у СТВ осмислюються в контексті цієї ідеології та упорядковуються відповідно до засадничих ідей такої ідеології» [68, с. 91];

б) *статусні гарантії осіб з інвалідністю в СТВ*. Беручи до уваги підходи вчених [див., напр.: 49, с. 202; 97, с. 146-147; 170, с. 20] до розуміння статусних гарантій, можемо дійти висновку, що виокремленими нами статусними гарантіями є гарантії, котрі: «надаються відповідним особам державою в силу того, що вони належать до категорії осіб з інвалідністю, а отже, характеризуються певною мірою соціальної уразливості в СТВ й тому потребують додаткових, застосовних у зв'язку із цим, заходів для забезпечення їх соціальної безпеки, які: мінімізують відповідні соціальні ризики; вирівнюють їх можливості у вказаній сфері із особами, в яких відсутня інвалідність» [68, с. 91]; «впливають із правового статусу роботодавця, який перебуває у взаємодії в СТВ з особою з інвалідністю, а тому повинен діяти у зв'язку із цим певним чином» [68, с. 91]. До цих гарантій можемо віднести, зокрема:

– *право особи з інвалідністю на реалізацію суб'єктивних прав у СТВ*, котре полягає «в тому, що особа з інвалідністю в силу свого правового статусу має загальні та особливі можливості набувати соціальні блага у цій сфері, що гарантуються державою та повинні забезпечуватись роботодавцем» [68, с. 91];

– *кореспондуючі обов'язки зобов'язаних суб'єктів щодо забезпечення можливості реалізації суб'єктивних прав осіб з інвалідністю у СТВ*. Насамперед зазначимо наступне: «Основний тягар із забезпечення вказаної

можливості осіб з інвалідністю несе держава» [68, с. 91], що цілком логічним чином впливає зі змісту ч. 2 ст. 3 Основного Закону України, а також із визначення поняття «інвалідність», що окреслено в абз. 4 ст. 1 Закону України 2005 року № 2961-IV. Як уже нами зазначалося в підрозділі 1.1 цієї дисертації, поняття «інвалідність» у наведеному законодавчому акті визначається, серед іншого, в якості особливої ознаки, з огляду на яку в державі виникає обов'язок створити умови для реалізації такою особою належних їй прав, зокрема і її прав у СТВ.

У даному контексті важливого значення набуває «обов'язок роботодавця щодо пристосування робочого місця на підприємстві (в установі, організації) до особливих потреб особи з інвалідністю» [68, с. 91] (при цьому основним нормативно-правовим орієнтиром тлумачення поняття «робоче місце особи з інвалідністю» є абз. 30 ч. 1 ст. 1 Закону України 2005 року № 2961-IV). Водночас важливо вказати наступне: *«Інвалідність особи не завжди передбачає обов'язок роботодавця щодо створення ним робочого місця для особи з інвалідністю, адже інвалідність особи не завжди позначається на особливих потребах такої особи в забезпеченні її спеціальним робочим місцем»* [68, с. 91]. Таким чином, «обов'язок пристосування робочого місця на підприємстві (в установі, організації) до особливих потреб особи з інвалідністю виявляється в створенні спеціального робочого місця особи з інвалідністю, коли це обумовлене характером інвалідності особи» [68, с. 91]. Таким спеціальним робочим місцем згідно з абз. 31 ч. 1 ст. 1 вказаного Закону є «окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо» [227];

в) *інструментальні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* На сьогоднішній день «в Україні як у правовій та соціальній державі розроблено

низку соціально-правових інструментів, які сприяють досягненню правових можливостей особи в сфері праці та зайнятості, що використовуються також і стосовно осіб з інвалідністю. При цьому слід мати на увазі, що в національному законодавстві передбачено, а на практиці застосуються спеціальні інструменти, якими забезпечується реалізація прав осіб з інвалідністю в сфері трудових правовідносин» [68, с. 92]. До основних таких гарантій можемо віднести:

– *квотування*. Вченими констатується, що в Україні, власне, як і в багатьох інших розвинених країнах, використовується система квот для полегшення включення осіб з інвалідністю у СТВ. Ця система передбачає накладання адміністративних санкцій на підприємства, що ухиляються від задоволення права на працю осіб з інвалідністю, одночасно акумулюючи фінансові ресурси для реалізації політики створення для цієї верстви працездатного населення спеціальних робочих місць. Однак слід зазначити, що ефективність цього інструменту наразі не можна однозначно оцінити як позитивну: в Україні існуюча система квотування робочих місць для осіб з інвалідністю (як і в ряді держав світу, що застосовують можливості квотування робочих місць) суттєво не вплинула на вирішення проблеми низького залучення такої верстви працездатного населення до СТВ [19, с. 72, 74]. Дійсно, на жаль, сьогодні слід констатувати недостатню ефективність квотування як в Україні, так і в зарубіжних державах. Зокрема, попри те, що «заходи квотування на сьогоднішній день є найбільш домінуючими в державах Європи заходами забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» [68, с. 92], проте, як зазначає вчена П. Торнтон (*Patricia Thornton*), поступово дедалі більшого поширення набуває політика посилення принципів недискримінації і рівних можливостей у сфері зайнятості такої категорії осіб [407, с. 9]. Вважаємо, що «надання переваги у вирішенні питання зайнятості осіб з інвалідністю принципу недискримінації чи політиці квотування не є ефективним кроком вирішення означеної проблеми. Конструктивне вирішення такої проблеми виявляється в тому, щоб, з одного

боку, забезпечувати рівні права тоді, коли особа з інвалідністю має конкурентний потенціал на ринку праці, з іншого боку, реалізувати політику квотування щодо осіб з інвалідністю, які не є конкурентними на ринку праці й тому в повній мірі залежать від пасивної форми здійснення соціальної політики держави» [68, с. 92].

Крім того, необхідно наголосити на тому, що «заходи квотування в суспільстві, в якому наявні соціальні стереотипи стосовно трудового потенціалу осіб з інвалідністю, лише загострюють на ринку праці негативне ставлення до осіб з інвалідністю» [68, с. 92]. Цей фактор також був відзначений у Доповіді УВКПЛ № A/HRC/22/25, у п. 39 якої констатується, що політика квотування «може вести до формування (помилкової) думки про те, що наймання осіб з інвалідністю проводиться виключно у зв'язку із їх інвалідністю, що продукує стигматизацію та заперечення їх ролі як професіоналів. З цієї причини важливо, щоб держави розробляли позитивні заходи таким чином, щоб звести до мінімуму даний потенційний негативний елемент» [406, с. 11];

– *трудова і професійна реабілітація осіб з інвалідністю*. Поняття «трудова реабілітація осіб з інвалідністю» в рамках питання, що нами аналізується, зводиться до явища, окресленого законодавцем в абз. 17 ч. 1 ст. 1 Закону України 2005 року № 2961-IV, а поняття «професійна реабілітація осіб з інвалідністю» – в абз. 16 ч. 1 ст. 1 вказаного Закону;

г) *правозастосовні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ*. Під поняттям «застосуванням права» вчені розуміють особливе соціально-правове явище – «нормореалізацію», котру уподібнюють із «втіленням чинних норм законодавства у практичну дійсність, коли в цьому є потреба (обов'язок) та коли це не суперечить праву» [48, с. 283]. Ця діяльність виявляється в «діяльності державних органів щодо виконання законів і підзаконних нормативних актів шляхом видання актів застосування права» [23, с. 408], котрими є «офіційні правові документи, які містять індивідуальний

(персоніфікований) припис компетентного державного органу чи посадової особи щодо вирішення конкретної юридичної справи» [204, с. 9]. Отже, доходимо висновку, що досліджувану групу гарантій складають:

– *процесуальні гарантії прав осіб з інвалідністю у СТВ*. У ч. 2 ст. 8 Конституції України передбачено, що «звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується» [119], що має важливе значення в контексті питання, яке нами досліджується, адже основні права осіб з інвалідністю у СТВ безпосередньо регламентовані Основним Законом України. Крім того, у ч. 1 ст. 12 Конвенції ООН 2006 року [311] передбачається, що «держави-учасниці підтверджують, що кожна особа з інвалідністю, де б вона не знаходилася, має право на рівний правовий захист» [311]; це має значення з огляду на той факт, що відповідно до ч. 1 ст. 9 Основного Закону «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» [119]. Також звернемо увагу й на те, що в нашій державі будь-який працівник (незалежно від наявності статусу особи з інвалідністю) згідно з вимогами ч. 2 ст. 2 КЗпП України має право звернутись до суду з метою вирішення трудових спорів [105]. Це правило не передбачає жодних дискримінаційних винятків, а тому процесуальні гарантії прав осіб з інвалідністю у СТВ передбачають: по-перше, «можливість звернення особи з інвалідністю із позовом до суду про визнання права на реалізацію нею певних прав у СТВ, про припинення порушення її прав у цій сфері, про відновлення порушеного права у вказаній сфері тощо» [68, с. 93]; по-друге, «судовий розгляд справи про порушення права особи з інвалідністю на реалізацію прав у СТВ та розгляд інших аналогічних позовних вимог особи з інвалідністю, а також вирішення такого спору судом, результатом чого має стати відновлення справедливості шляхом постановлення судового рішення, обов'язкового до виконання (після того, як він проголошений чи після набрання ним

чинності)» [68, с. 93]; по-третє, «виконання судового рішення, що є особливою гарантією, неефективність якої знецінює саму судову владу та політику держави у сфері правосуддя» [68, с. 93];

– *процедурні гарантії прав осіб з інвалідністю у СТВ*: «процедура оскарження дій (бездіяльності) чи рішень зобов'язаного забезпечувати право особи з інвалідністю на реалізацію її прав у СТВ, якими було порушено таке право особи з інвалідністю; службове розслідування за фактом підозри, повідомлення про порушення права особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відноси; процедура притягнення до юридичної відповідальності порушника прав особи з інвалідністю на реалізацію прав у СТВ; процедура самозахисту своїх прав, що ґрунтується на ч. 6 ст. 55 Конституції України» [68, с. 93].

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо наступне:

1. У сучасній Україні (як у соціальній, правовій і демократичній державі, що реалізовує євроінтеграційні прагнення) «наявний широкий перелік форм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Такі форми реалізації суб'єктивних прав у повній мірі узгоджені із теорією реалізації права та враховують об'єктивні та суб'єктивні потреби особи з інвалідністю щодо можливостей реалізації своїх прав у СТВ різним чином, а саме у тій формі, яка буде пропорційною потребам особи, адекватною моменту її соціального життя тощо» [68, с. 93]. У цьому питанні також враховуються й потреби держави і суспільства забезпечити гармонійний розвиток ринку праці, знижуючи при цьому рівень правового нігілізму, стереотипів стосовно трудового потенціалу осіб з інвалідністю за рахунок впливу на роботодавців (трудовий колектив) з метою створення сприятливих умов для повної та продуктивної реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ.

2. Основною гарантією прав осіб з інвалідністю у СТВ у філософсько-правовому контексті є існування держави в якості соціальної і правової. «У суто

трудоправовому контексті відповідною базовою гарантією є відносини та процеси, в рамках яких реалізуються зазначені права осіб з інвалідністю, адже без таких відносин і процесів втрачається фактична правова можливість набувати та реалізувати права в СТВ» [68, с. 93]. При цьому «особливого значення в даному сенсі також набувають загальносоціальні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, які є важливою основою, на якій можуть бути в повній мірі створені та об'єктивовані відповідні правові (юридичні) гарантії» [59]. Ігнорування ж державою відповідних загальносоціальних гарантії формує умови високого соціального ризику для осіб з інвалідністю, наслідком чого є те, що правові гарантії, незалежно від того, наскільки якісними вони будуть, не матимуть належного соціально-правового значення, стаючи деклараціями, побажаннями тощо. Особливо проблематичним це питання постає в державах, в яких має місце високий рівень корупції (такою державою, на жаль, є Україна [див., напр.: 80, с. 123-124; 340, с. 4002]), адже цей фактор сприяє формуванню правового нігілізму, можливості уникнення від юридичної відповідальності за вчинення суспільно шкідливого чи суспільно небезпечного діяння стосовно особи з інвалідністю у сфері праці (незаконне звільнення з підстав інвалідності особи, трудова експлуатація осіб з інвалідністю, зокрема торгівля людьми, сексуальна експлуатація таких осіб тощо). Що ж стосується правових (юридичних) гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, то вони: 1) є частиною правового статусу особи з інвалідністю, який має місце в СТВ; 2) сприяють тому, щоб правовий статус вказаної категорії населення міг у повній мірі бути об'єктивований у СТВ.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ – це сукупність закріплених у законодавстві взаємоузгоджених правових заходів (процедур), що: визначають умови, підстави та порядок безперешкодної і повної реалізації особою з інвалідністю всіх прав у СТВ, доступу таких осіб до процесів у цій сфері, підвищуючи їх рівень соціальної безпеки; визначають особливості охорони, захисту та відновлення права цієї категорії осіб на реалізацію їх прав у вказаній сфері.

Для цього правового механізму характерне те, що він: 1) є багатозначним соціально-правовим явищем (спосіб функціонування єдиної системи унормування суспільних відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; динамічна категорія трудового права, основним завданням якої є переведення нормативних абстракцій щодо реалізації прав осіб з інвалідністю у відповідній сфері в дійсність; взята у єдності система юридичних інструментів, що використовуються для унормування суспільних відносин у вказаній сфері); 2) підпорядкований доктрині соціальної держави; 3) спрямований на об'єктивацію певної мети (створення шляхом нормативно-правового забезпечення та правореалізаційної практики сприятливих умов для ефективної об'єктивації мети реалізації прав осіб з інвалідністю в трудових відносинах); 4) виконує комплекс завдань (втілення стандартів гармонійної стабільності трудових правовідносин, стандартів концепції гідної праці, реалізація заходів повної та продуктивної зайнятості осіб з інвалідністю, створення та забезпечення належного функціонування інститутів ринку праці, які сприяють безбар'єрній реалізації, захисту та охороні прав осіб з інвалідністю у СТВ, забезпечення виконання рішення суб'єкта владних повноважень щодо захисту та відновлення порушеного права особи з інвалідністю на належну реалізацію прав у СТВ тощо); 5) охоплений державною політикою щодо осіб з

інвалідністю; б) зумовлює специфічний соціально-правовий ефект, який позначається на суспільстві та державі.

2. Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ складають такі його структурні елементи: 1) принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у зазначеній сфері; 2) нормативно-правова основа (універсального, регіонального та національного рівнів) забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 3) об'єкт цього правового механізму; 4) суб'єктний склад відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у вказаній сфері (державна в особі повноважних суб'єктів владних повноважень, роботодавець, організації роботодавців, профспілки та організації працівників, працівники з інвалідністю); 5) методи та форми реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; 6) юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у зазначеній сфері.

3. Нормативно-правову основу механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ складають правові акти таких рівнів: 1) міжнародного рівня: а) акти у сфері прав людини загального (Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про викорінення всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська соціальна хартія (переглянута) та спеціального (Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, Конвенція МОП 1958 року № 111) характеру; б) акти, що стосуються загального правового статусу осіб з інвалідністю (Декларація про права осіб з інвалідністю, Конвенція ООН 2006 року [311]); в) акти, що стосуються правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці (Конвенція МОП про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю, Рекомендація МОП 1955 року № 99); 2) національного рівня: а) Конституція України; б) законодавчі акти України: акти трудового права України загального характеру (КЗпП України; закони України 1992 року № 2694-XII, 1996 року № 504/96-ВР, 2012 року № 5067-VI); акти спеціального

характеру, що стосуються прав осіб з інвалідністю (закони України 1991 року № 875-ХІІ, 2005 року № 2961-ІV); в) підзаконні акти України (укази Президента України 2015 року № 678/2015, 2016 року № 553/2016, 2019 року № 875/2019, постанова КМ України 2006 року № 1686, наказ Мінпраці України 2010 року № 270, наказ Мінсоцполітики 2018 року № 1901, наказ МОЗ України 2012 року № 420).

4. Форми реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ – це передбачені (не заборонені) чинним законодавством, узгоджені із принципами права та захищені державою фактичні (зовнішні) прояви цілеспрямованої, вольової діяльності (у вигляді дій чи бездіяльності) уповноважених суб'єктів (осіб з інвалідністю як власників прав, що реалізуються; суб'єктів владних і невіддільних повноважень, зобов'язаних сприяти реалізації відповідних прав) щодо практичного отримання (набуття) соціально-правових можливостей осіб з інвалідністю, спрямованих на одержання такими особами соціальних благ, закладених у належних їм правах у СТВ, які реалізуються.

Основні форми реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ можуть бути поділені на такі види: 1) базова форма – процеси і відносини, які виникають, тривають і припиняються у СТВ; 2) похідна форма: а) похідна форма реалізації пасивного типу (дотримання заборонних норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у СТВ); б) похідна форма реалізації активного типу (здійснення права через застосування норм та виконання зобов'язуючих норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у СТВ); в) похідна форма реалізації змішаного типу (здійснення прав шляхом використання уповноважуючих норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у СТВ).

5. Гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ – це система об'єктивних і суб'єктивних умов, засобів і способів загальносоціального та спеціально правового характеру, що встановлюються та закріплюються в

нормах законодавства (на рівні колективних та індивідуальних договорів, контрактів, угод), застосовуються повноважним суб'єктом для створення умов, за яких особи з інвалідністю спроможні набувати, здійснювати та захищати свої права в СТВ, здобуваючи соціальні блага від реалізації цих прав.

Систему гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ складають:

1) загальносоціальні гарантії: а) соціально-економічні гарантії (соціальна спрямованість ринкової економіки; високий рівень повноти та продуктивності праці; соціальна захищеність людини; наявність ефективних і доступних заходів професійної та трудової реабілітації); б) політичні гарантії (наявність доступу особи з інвалідністю до професійної публічної служби; можливість брати участь у розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів у сфері праці та зайнятості тощо); в) культурно-ідеологічні гарантії (культивування правової культури; ідеологічне різноманіття, скореговане ідеєю панування права в суспільстві та державі тощо); г) інформаційно-просвітницькі гарантії (просвітництво державою роботодавців, організацій роботодавців, профспілок та організацій працівників щодо недискримінаційної політики в сфері праці та зайнятості, про позитивну практику виконання обов'язків щодо забезпечення права осіб з інвалідністю);

2) правові (юридичні) гарантії: а) нормативно-правові гарантії (формування цілісного, ефективного правового режиму у сфері праці та зайнятості, що створює сприятливі умови для реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ); б) статусні гарантії (право особи з інвалідністю на реалізацію прав у СТВ; кореспондуючі обов'язки зобов'язаних суб'єктів щодо забезпечення можливості реалізації відповідних прав осіб); в) інструментальні гарантії (квотування; трудова та професійна реабілітація осіб з інвалідністю тощо); г) правозастосовні гарантії (процесуальні гарантії; процедурні гарантії).

РОЗДІЛ 3
ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ
У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

**3.1 Можливості використання в Україні досвіду правового регулювання
реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС**

Європейський план дій у сфері соціальних прав 2020 року вказує на те, що умови праці в ЄС наразі можуть бути віднесені до найбільш прогресивних у світі, адже «законодавство ЄС встановлює мінімальні вимоги до умов праці, робочого часу, охорони здоров'я і безпеки на робочому місці, а також стандарти рівного поводження з особами незалежно від їх статі, етнічного чи расового походження, інвалідності, релігії або переконань, віку або сексуальної орієнтації» [411, с. 18]. Попри це, як зазначається у вказаному Європейському плані дій, СТВ перебуває у постійній трансформації, що вимагає прогресивних заходів забезпечення соціальної безпеки усіх працюючих осіб [411, с. 18], що досягається крізь призму комплексу європейських цінностей [65, с. 83]. Такі цінності сьогодні можуть розглядатись «в якості особливого соціально-правового феномена, що характеризується (в силу своєї специфіки) комплексом особливих ознак» [44, с. 35], які полягають у тому, що відповідні цінності: 1) належать до так званих «західних цінностей», будучи «добробком і надбанням окремих європейських держав» [44, с. 35]; 2) «поступово поширюються на всю Європу та окремі держави інших частин світу, перетворюючись в універсальний здобуток західної людської цивілізації» [44, с. 36]; 3) у сутнісному контексті постають в якості «стандартів», «принципів» тощо, «крізь призму яких може належним чином існувати ЄС, досягаючи мети свого створення та

функціонування» [44, с. 38]; 4) переслідують певну мету – «окреслення конкретного комплексу фундаментальних ідей, що становлять сучасну цивілізаційну парадигму Європи» [44, с. 38]; 5) виконують комплекс особливих завдань, що сприяють об'єктивації мети; 6) ґрунтуються на нормативній базі, якою є первинне законодавство ЄС [44, с. 39]. Базуючись на вимогах європейських цінностей, президентка Єврокомісії Урсула фон дер Ляєн (*Ursula Gertrud von der Leyen*) у 2021 році зауважила, що подальший процес подолання коронакризи повинен передбачати: впровадження адекватних реформ; прискорення переходу до так званих «зелених» і «цифрових» технологій; оптимізацію Зводу соціальних правил, що обумовлює «солідарність між поколіннями, винагороджує підприємців, котрі піклуються про своїх співробітників, фокусується на робочих місцях і відкриває нові можливості, ставить навички, інновації та соціальний захист на рівну основу» [331]. «Окрема увага в цьому питанні приділяється забезпеченню прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості» [65, с. 83]. Вказане є закономірним, враховуючи те, що в доковідний період (станом на травень 2019 року) 80 млн з 510 млн європейців (15,68%) мали інвалідність та в тій чи іншій мірі часто піддавались дискримінації на підставі їх інвалідності. Крім того, «середній показник активності осіб з інвалідністю в ЄС становив 48,7%, що є суттєво нижчим у порівнянні з працездатним людьми без інвалідності (72,5%)» [65, с. 83]. Також слід мати на увазі, що «30% осіб з інвалідністю в Союзі перебувають під загрозою бідності чи соціальної ізоляції» [359]. Суттєво загострила цю проблему пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 [65, с. 83].

Отже, в контексті питання, що нами розглядається у цій дисертаційній роботі, «надзвичайно важливим питанням є дослідження актуального стану правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в ЄС загалом та в державах-членах Союзу зокрема, а також можливості його використання в Україні, що є питанням, якому на сьогоднішній день приділяється незначна

увага серед вітчизняних юристів-трудовиків» [65, с. 83-84]. Помітним чином «актуалізує це питання також той факт, що в Україні триває процес євроінтеграції, який вимагає європеїзації національного законодавства, зокрема, й в частині регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ» [65, с. 84]. У зв'язку із цим окремо важливість окресленої проблеми «обґрунтована й тим фактом, що подібні наукові розвідки проводились вченими держав, які бажали набути повноправного членства в ЄС та реалізували такі амбіційні прагнення» [65, с. 84]. Наприклад, польські вчені Т. Золковська (*Teresa Zolkowska*), І. Касіор-Шерзен (*Iwona Kasior-Szerszen*) та І. Блашкевіч (*Irena Blaszkiewicz*) у 2002 році (за два роки до повноправного членства Польщі в ЄС) констатували, що РП на той час здійснювала трансформацію системи реабілітації осіб з інвалідністю та активно виконувала завдання євроінтеграційного процесу, а тому, на їх думку, існувала потреба «в ознайомленні нашого суспільства з основними ідеями Європейського Союзу», адже «на момент вступу до Спільноти Польща повинна буде відповідати всім стандартам, принципам і шаблонам, які є обов'язковими для країн-членів Союзу» [423].

Зазначимо, що особливості нормативно-правового забезпечення прав осіб з інвалідністю в ЄС, реалізації соціальної політики ЄС щодо осіб з інвалідністю фрагментарно розкривались українськими науковцями [див., напр.: 12; 20; 26; 35; 133; 373], а також детально досліджувались зарубіжними вченими [див., напр.: 298; 369; 382; 387; 395; 416; 419; 420]. Наукові напрацювання цих учених засвідчують можливість з'ясування поточного стану правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ й використання даного європейського досвіду в нашій державі.

Вирішуючи поставлені завдання, спершу зазначимо, що в п. 9 ч. 1 ст. 3 Директиви № 2008/115/ЄС [383] особи з інвалідністю класифікуються в якості «вразливих осіб» (*vulnerable persons*), а в загальному антидискримінаційному

акті ЄС – Директиві № 2000/78/ЄС [292] – поняття «інвалідність» та «особи з інвалідністю» взагалі не визначаються. Крім того, в Директиві № 2000/78/ЄС, на що звертає увагу в своєму рішенні 2006 р. № С-13/05 Суд ЄС, навіть не міститься посилання на закони держав-членів Союзу для визначення вказаних понять (п. 39) [351]. На думку французької вченої М. Лесерф (*Marie Lecerf*), це обумовлено тим фактом, що процес формування універсального для держав-членів ЄС визначення поняття «особа з інвалідністю» характеризувався певними труднощами. Результатом цього стало те, що відповідне питання залишається в компетенції держав-членів, з урахуванням того, що для цих держав, як зазначають вчені [361, с. 7], зразковим визначенням поняття «особа з інвалідністю» є дефініція, окреслена в Конвенції ООН 2006 року [311] (при цьому рішенням Ради від 26 листопада 2009 року [312] Союзом була підписана ця Конвенція [311]). Також слід констатувати, що концепція «інвалідності», закладена в Директиві № 2000/78/ЄС [292], розкривається в якості обмеження, від якого страждає особа, що в поєднанні з різноманітними бар'єрами може перешкоджати повній та ефективній участі такої особи в професійному житті нарівні з іншими працівниками, які не мають інвалідності.

Проте, «хоча формування загальноєвропейської нормативної основи для правового регулювання правового статусу осіб з інвалідністю в ЄС, а також реалізації їх прав у цій сфері є складним процесом, слід констатувати, що на сьогоднішній день у межах такого процесу на рівні ЄС вже розроблено низку актів, в яких наявні норми, котрі врегульовують різні аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю в ЄС» [65, с. 85]. До цих європейських актів слід віднести наступні:

- 1) Хартію ЄС про основні права 2000 року [303]. Прийняття Хартії державами-членами ЄС спочатку розглядалося не лише як засіб досягнення їх конституційних цілей щодо майбутнього Союзу, але і як спосіб: зміцнення зв'язку Союзу зі своїми громадянами; заручення більш широкою підтримкою

населення ЄС. Підкреслюючи важливість прав людини, ЄС у Хартії відкрив нові можливості для сприяння більшій інтеграції як між людьми, так і між урядами. Хартія відкриває нову перспективу, котра може допомогти поглибити процес інтеграції, створивши більш єдине та справедливе суспільство для всіх. Закономірним чином цей документ передбачає також захист прав осіб з інвалідністю та можливостей їх реалізації. Щонайперше зазначимо, що в цій Хартії забороняється будь-яка дискримінація, включно з тою, що ґрунтується на підставі обмеженої працездатності (ч. 1 ст. 21). Додатково звернемо увагу й на те, що в ст. 26 цього акта проголошується такий стандарт: «Союз визнає і поважає право осіб з інвалідністю користуватися плодами заходів, спрямованих на забезпечення їх самостійності, їх соціальної та професійної реабілітації та їх участі в житті суспільства» [303];

2) Директиву Ради 2000 року № 2000/78/ЄС [313], що закріплює основні правила і стандарти рівного поводження у СТВ, а також професійної діяльності загалом. У п. 11 преамбули Директиви зазначається, що «дискримінація на основі релігійних поглядів чи інших переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації може підірвати досягнення цілей Договору про ЄС, зокрема досягнення високого рівня зайнятості та соціального захисту, підвищення рівня життя та якості життя, економічної та соціальної згуртованості й солідарності, а також вільного пересування людей» [292]. У зв'язку із цим у п.12 преамбули наголошується на тому, що така дискримінація «повинна бути заборонена на всій території Співтовариства» [292], а «ця заборона дискримінації також повинна застосовуватися до громадян третіх країн, але не поширюватися на відмінності в поводженні, засновані на громадянстві, а також не завдавати шкоди положенням, що регулюють в'їзд і проживання громадян третіх країн та їх доступ до роботи й занять» [292].

Попри те, що цей акт вторинного законодавства ЄС прямо не присвячений захисту прав і свобод осіб з інвалідністю та їх безбар'єрній реалізації,

зазначимо, що Директива «закладає основу відповідної загальноєвропейської політики» [65, с. 85]. В абз. 2 підп. 2 п. 92 рішення Суду ЄС (*Court of Justice of the European Union*) 2014 р. в справі № С-363/12 констатується неможливість оцінювання дійсності Директиви 2000 р. № 2000/78/ЄС у світлі Конвенції ООН 2006 року [311], хоча «ця Директива повинна, наскільки це можливо, тлумачитися відповідно до цієї Конвенції» [353]. Вказане означає, що «загальні норми про недискримінацію у сфері праці та зайнятості повинні бути реалізовані стосовно осіб з інвалідністю за аналогією. Важливо звернути увагу й на те, що в досліджуваному документі містяться норми, які безпосереднім чином стосуються питань реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ» [65, с. 85]. Щонайперше у цьому аспекті слід виокремити ст. 5 Директиви № 2000/78/ЄС, що окреслює стандарт розумного пристосування (*reasonable accommodation*) для осіб з інвалідністю, а також ч. 2 ст. 7, яка визначає особливості застосування до осіб з інвалідністю позитивних заходів (*positive action*) [311].

Також опосередкованим чином сприяють реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ наступні директиви Європейського Парламенту та Ради: 2006 р. № 2006/54/ЕС [323], 2016 р. № 2016/2102 [321], а також 2019 р. № 2019/882 [322]. Крім того, в рамках досліджуваної проблематики важливого значення набуває й аналіз стратегічних актів наднаціональних інститутів ЄС, які стосуються прав осіб з інвалідністю в Союзі. Серед цих актів слід виділити, зокрема, Рамкову стратегію «Про недопущення дискримінації та рівні можливості для будь-кого» 2005 року. У вступі цієї Рамкової стратегії Комісія Європейського співтовариства констатувала, що «протягом багатьох років ЄС перебував в авангарді зусиль по боротьбі з дискримінацією за ознакою статі та по просуванню рівності між жінками та чоловіками. Нещодавно Співтовариство вжило заходів щодо захисту людей від дискримінації за ознакою расового чи етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації» [379]. Водночас в абз. 2 п. 3.3 розділу 3 вказаної Рамкової стратегії

2005 року Комісія визнала, що «одному законодавству важко боротися зі складними та глибоко вкоріненими моделями нерівності, з якими стикаються деякі групи осіб, а тому позитивні заходи можуть знадобитися для компенсації давньої нерівності, від якої страждають групи людей, які історично не мали доступу до рівних можливостей» [379].

У березні 2021 року Європейська комісія прийняла Стратегію прав людей з обмеженими можливостями на 2021-2030 рр. [411] (далі – Стратегія ЄК на 2021-2030 рр.), що відображає амбітні плани із забезпечення повноцінної участі такої вразливої верстви населення у суспільному житті, аналогічно особам без інвалідності, як в ЄС, так і за межами Союзу [412]. Амбіційність цих планів пов'язана із тим, що попередні кроки Комісії із підвищення рівня соціальної безпеки осіб з інвалідністю не обумовили досягнення більш «помірних» цілей у вирішенні окресленої проблеми. Наприклад, в Європейському плані дій у сфері соціальних прав [309] звертається увага на те, що оцінка Європейської стратегії по інвалідності на 2010-2020 рр. [330] «продемонструвала, що ЄС зробив значний внесок у поліпшення доступності для осіб з інвалідністю та заохочення їх прав. Проте у таких сферах, як охорона здоров'я, зайнятість, освіта та підвищення кваліфікації, прогрес був більш обмеженим або нерівномірним» [404, с. 26]. Враховуючи таку оцінку та прагнучи до подальшого розширення рівності можливостей в ЄС, Єврокомісія прийняла разом із вказаним Європейським планом дій нову Стратегію ЄК на 2021-2030 рр. [411] відповідно до цілей, окреслених у Конвенції ООН 2006 року [311]. Зокрема в п. 4.2 цієї Стратегії наголошується на необхідності забезпечення можливості вказаної вразливої верстви населення реалізувати свободу праці в активній формі (у формі права на працю) [411, с. 12]. З огляду на це Комісія закликала держави-члени ЄС: по-перше, передбачити цілі щодо збільшення участі повнолітніх осіб з інвалідністю в навчанні, гарантуючи при цьому те, що національні стратегії розвитку навичок будуть враховувати конкретні потреби таких осіб, тим самим

сприяючи досягненню цілей, викладених у національних стратегіях розвитку навичок та в плані дій щодо реалізації основних соціальних прав; по-друге, здійснювати цільові заходи та впроваджувати гнучкі формати навчання для забезпечення інклюзивних та доступних (для осіб з інвалідністю) програм; по-третє, продовжувати заохочувати співпрацю між відповідними зацікавленими сторонами в соціальній економіці, включаючи визначення вимог до цифрових навичок та використання допоміжних технологій для розширення можливостей працевлаштування, враховуючи при цьому результати плану відповідного секторального співробітництва [411, с. 13].

Проаналізувавши нормативно-правові та стратегічні і програмні акти ЄС, що врегульовують ті чи інші аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, звернемо увагу й на те, що режим реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ на рівні ЄС врегульовується також прецедентним правом – рішеннями Суду ЄС, серед яких особливої уваги заслуговують такі рішення:

1) рішення у справі «С. Чакон Навас проти *Eurest Colectividades SA*» 2006 р. № С-13/05 [351], у пунктах 51 і 52 якого Судом було встановлено, що заборона щодо дискримінаційного звільнення за ознакою інвалідності, котра закріплена у ч. 1 ст. 2 та ч. 1 ст. 3 Директиви № 2000/78/ЄС [313], унеможлиблює звільнення з підстав виявлення, набуття інвалідності у найнятого працівника. Крім того, крізь призму зобов'язань щодо забезпечення розумного пристосування для осіб з інвалідністю такі мотиви припинення роботодавцем трудових правовідносин не можуть виправдовуватись посиланнями на те, що відповідна особа не в достатній мірі компетентна, здатна виконувати основні посадові обов'язки (функції), а також пристосована до виконання таких обов'язків (функцій) [351];

2) рішення у справі «Ш. Коулман проти юридичної фірми *Attridge Law* та її партнера С. Лоу» 2008 р. № С-303/06 [352], яке «встановлює прецедент у судовій практиці у сфері рівного поводження та недискримінації за ознакою

інвалідності» [65, с. 87]. У цьому прецедентному акті вказано на те, що Директиву № 2000/78/ЄС [313] не можна тлумачити обмежувально, адже «вона спрямована тільки на людей з обмеженими можливостями, а тому цей документ захищає навіть тих людей, які, не будучи особами з інвалідністю, піддаються прямій дискримінації чи переслідуванню у сфері праці та зайнятості через те, що вони безпосередньо пов'язані з особами з інвалідністю» [65, с. 87]. З огляду на це рішення Суду вказана Директива встановлює стандарт захисту можливостей реалізації особою прав у СТВ за критерієм «асоціації», «спорідненості»;

3) рішення у справі «Європейська Комісія проти Італійської Республіки» 2013 р. № С-312/11 [292], у п. 67 якого Суд ЄС констатував наступне: «Італійське законодавство, навіть у цілому, не накладає на всіх роботодавців обов'язок приймати, де це доречно, ефективні та практичні заходи в залежності від потреб у конкретних ситуаціях в інтересах всіх осіб з інвалідністю, що стосуються різних аспектів зайнятості та роботи й дозволяють цим особам отримати доступ, виконувати чи просуватися по роботі або щоб вони отримували освіту» [292]. Саме тому в рішенні зазначається, що італійський законодавець, допустивши окреслене порушення обов'язку правильно і повністю перенести ст. 5 Директиви № 2000/78/ЄС [313], вчинив недопустимі дії, адже цим директивним актом «встановлюються загальні рамки для рівного поводження у сфері праці та зайнятості» [292];

4) рішення у справі «З. проти Державного департаменту та Правління громадської школи» 2014 р. № С-363/12 [353], у п. 91 якого Судом констатовано, що Директива № 2000/78/ЄС [292] повинна повсякчас тлумачитися в якості нормативно-правового акта, крізь призму якого «відмова надати оплачувану відпустку, еквівалентну відпустці в зв'язку із вагітністю та пологами (відпустці у зв'язку з усиновлення), працюючій жінці, котра не може

мати дитину і яка скористалася угодою про сурогатне материнство, не є дискримінацією на підставі інвалідності» [353].

Отже, як вбачається з викладеного, на рівні ЄС існують загальні норми про реалізацію прав осіб з інвалідністю у СТВ, більшість з яких вже передбачені в українському законодавстві. При цьому в рамках здійснення європеїзації законодавства України про працю більш ефективно цей процес може проходити у межах дослідження стану правового регулювання відповідного питання в окремих державах-членах Євросоюзу, зокрема у таких:

1. *Французькій Республіці*. Спершу зазначимо, що стан правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ й фактичного виконання відповідних норм законодавства не можна оцінити однозначно позитивно чи однозначно негативно [381]. При цьому слід зазначити, що французьке законодавство, яке стосується правових можливостей осіб з інвалідністю (зокрема у сфері праці та зайнятості), є адаптацією відповідного законодавства ФРН [372], що відображено в низці законодавчих та підзаконних актів, якими було доповнено законодавчі та підзаконні частини Трудового кодексу ФР [307], Кодексу соціального забезпечення та сімейної політики 1956 року [305] та інші акти законодавства, в яких врегульовуються різні аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Серед відповідних актів варто виокремити: Закон «Про керівні принципи стосовно осіб з інвалідністю» від 30 червня 1975 року № 75-534 [364] (зокрема статті 11-30 Закону, що відображені в статтях 11-25 ТК); Закон «Про працевлаштування осіб з інвалідністю» від 10 липня 1987 року № 87-517 [365]; Закон «Про рівні права та можливості, участь і громадянство осіб з інвалідністю» від 11 лютого 2005 року № 2005-102 [366]; Закон «Про рівні можливості» від 31 березня 2006 року № 2006-396 [367]; Закон «Про прискорення та спрощення суспільних дій» від 07 грудня 2020 року № 2020-1525 [363]; Декрет «Про зобов'язання з приводу працевлаштування працівників з інвалідністю, які набули інвалідності в результаті війни» від 09 червня 2009

року № 2009-641 [319], Декрет «Про доступність робочих місць для працівників з обмеженими можливостями» від 21 жовтня 2009 року № 2009-1272 [318]. Водночас у контексті питання, що нами розглядається, слід звернути особливу увагу саме на такі законодавчі акти, які містять норми, котрими прямо чи опосередковано упорядковуються відносини з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у Франції. До них належать наступні:

1) Трудовий кодекс ФР 1910 року [307], в якому різним питанням правового статусу осіб з інвалідністю та реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ присвячено розділ I «Працівники з інвалідністю» книги II «Положення, які стосуються певних категорій працівників». У межах вказаного розділу ТК особливого значення набувають положення, якими: а) визначаються програми та коло суб'єктів, зобов'язаних сприяти реалізації права осіб з інвалідністю на отримання професійної освіти, кваліфікації, яка сприяє їх повноцінному долученню до сфери праці (L5211-2, L5211-3 і L5211-5 ТК); б) диференціюються роботодавці щодо своїх обов'язків стосовно забезпечення прав осіб з інвалідністю залежно від кількості найнятих працівників (відповідно до ч. 2 ст. L5212-1 ТК вимоги статей L5212-2–L5212-17 ТК застосовуються до роботодавців, в яких найнято не менше 20 працівників); в) на кожного роботодавця покладено обов'язок наймати осіб з інвалідністю (не менше 6% від загальної чисельності найнятих працівників), що повинно бути виконано протягом 5 років з моменту створення підприємства (статті L5212-2, L5212-4, L5212-13 ТК) незалежно від строків найму цих осіб (ст. L5212-6 ТК), з паралельним поданням електронної заяви про це (вказується кількість найнятих працівників, характеристика виконуваної особами з інвалідністю роботи, розмір винагороди за роботу тощо), яка передбачена ст. L133-5-3 Кодексу соціального забезпечення (відповідно до приписів ч. 2 ст. L5212-5 ТК без цієї заяви роботодавець розглядається державою в якості такого, що не виконав вказаного обов'язку); г) встановлюється можливість роботодавця, котрий не спромігся

працевлаштувати необхідну кількість осіб з інвалідністю та при цьому не виконав інших обов'язків з питань праці осіб з інвалідністю (обов'язок вважається виконаним й тоді, коли згідно з вимогами ст. L5212-10-1 ТК роботодавець здійснив заходи з адаптації робочих місць підприємства для роботи осіб з інвалідністю, залучив самозайняту особу з інвалідністю тощо), компенсувати невиконання такого обов'язку шляхом перерахування до Фонду розвитку професійної інтеграції осіб з інвалідністю (*Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés*) (далі – ФРПІОІ) щорічних внесків (статті L5212-9 і L5214-1 ТК), які не можуть перевищувати 600-кратної мінімальної погодинної ставки заробітної плати на одну непрацевлаштовану особу з інвалідністю (ст. L5212-10 ТК); г) безпосереднім чином визначаються гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а саме:

– для дотримання принципу рівного поводження з працівниками-інвалідами роботодавець вживає заходів, що дозволяють працівникам з інвалідністю отримати доступ до роботи чи зберегти роботу, відповідну їх кваліфікації, просуватися по службі, зокрема, шляхом отримання можливості пройти навчання, яке враховує їх особливі потреби (ч. 1 ст. L5213-6 ТК). Тобто роботодавець звільняється від вжиття «належних заходів» (*mesures appropriées*), якщо вони будуть для нього «непропорційними» (*disproportionnée*), що визначається за певними фактичними показниками, зокрема прямими фінансовими витратами, розмірами та ресурсами структури, що надає роботу тощо [391, с. 9];

– роботодавець забезпечує доступність програмного забезпечення, встановленого на робочому місці осіб з інвалідністю, яке необхідне для виконання ними їх професійних обов'язків (невиконання цього зобов'язання є дискримінацією), зокрема, шляхом уможливлення виконання дистанційної роботи у сенсі вимог частин 2-4 ст. L5213-6 і ст. L5213-10 ТК;

– на всіх підприємствах (починаючи з 01 січня 2020 року), на яких працевлаштовано і працює не менше 250 працівників, призначається референт (*réfèrent*), котрий направляє, інформує та підтримує людей з обмеженими можливостями на підприємстві (ст. L5213-6-1 ТК);

– заробітна плата осіб з інвалідністю (за змістом ст. L5212-13 ТК) не може бути нижчою, аніж заробітна плата, отримана в результаті застосування положень Закону чи положень колективного трудового договору (ст. L5213-7 ТК);

– коли стан особи з інвалідністю вважається поліпшеним (втрата інвалідності), така особа може, якщо вона знову страждає захворюванням, яке стало причиною її інвалідності, скористатися особливими перевагами строком на 1 рік з дати застосування до неї відповідних норм законодавства (ст. L5213-8 ТК);

– у разі звільнення особи з інвалідністю строк її повідомлення про звільнення, визначений відповідно до ст. L1234-1 ТК, подвоюється, однак цей захід не може мати ефект продовження періоду зайнятості понад 3 місяці (ст. L5213-9 ТК).

Також зазначимо, що в ТК передбачені норми, які встановлюють адміністративну відповідальність (це є специфічним для французького права) за унеможливлення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, у ньому також містяться посилання на відповідні норми законодавства про кримінальну відповідальність (зокрема на статті 225-1, 225-2, 432-7 Кримінального кодексу ФР 1992 року [308], що застосовуються з урахуванням п. 2 ст. L.412-8 Кодексу соціального забезпечення 1985 року [306]). У зв'язку із цим слід констатувати, що в досліджуваній державі діє (у результаті прийняття законів ФР від 11 лютого 2005 року № 2005-102 [366] та від 18 листопада 2016 року № 2016-1547 [362]) досить жорстке законодавство, яке забороняє будь-які

прояви дискримінації осіб з інвалідністю, враховуючи також дискримінацію цих осіб в аспекті реалізації їх прав у СТВ;

2) Кодекс соціального забезпечення та сімейної політики 1956 року [305], в якому реалізація прав осіб з інвалідністю гарантується шляхом долучення цієї категорії працездатного населення до процесу формування та здійснення відповідної соціальної політики. Зокрема в ст. L146-1A даного Кодексу передбачається, що у всіх національних або місцевих органах публічної влади, які виносять висновок або ж приймають рішення щодо політики стосовно осіб з інвалідністю, повинні призначатись представники осіб з інвалідністю (за пропозицією їх представницьких асоціацій), які забезпечують таким чином об'єктивність відповідних висновків (рішень). Також слід звернути увагу на те, що на Національну консультативну раду осіб з інвалідністю (*Le Conseil national consultatif des personnes handicapées*) (далі – НКРОІ), яка є органом, що консультує уряд з питань формування та реалізації соціальної політики щодо осіб з інвалідністю (ст. L146-1 КСЗСП), покладається обов'язок забезпечувати участь осіб з інвалідністю в розробці та здійсненні політики, яка стосується осіб з інвалідністю;

3) Закон ФР «Про положення, що стосуються адаптації до права Спільноти про боротьбу з дискримінацією» від 27 травня 2008 року № 2008-496 [368], в частинах 1 і 2 ст. 1 якого містяться визначення прямої та опосередкованої дискримінації, яка, зокрема, є серйозним бар'єром (разом із діями, які мають «сексуальний підтекст» (*connotation sexuelle*), заборонений у п. 1 ч. 3 ст. 1 вказаного Закону) для реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ з підстав інвалідності таких осіб. Важливо звернути увагу на те, що в підп. «а» п. 5 ч. 1 ст. 2 досліджуваного законодавчого акта прямо вказується на те, що не можуть розглядатись в якості дискримінаційної практики «заходи, здійснювані в інтересах осіб з інвалідністю та спрямовані на заохочення рівного ставлення» [368].

2. *Республіці Польща*. Права осіб з інвалідністю (*osoby niepełnosprawne*) в РП визнавались з моменту відновлення цією державою незалежності та навіть знайшли відображення в польській Конституції від 02 квітня 1997 року. Так, окрім загальних норм Основного Закону РП, які проголошують принцип рівного ставлення (статті 30, 32 та 68), в ст. 69 Конституції прямо передбачається, що «особам з обмеженими можливостями публічна влада надає відповідно до Закону допомогу в забезпеченні існування, залучення до праці, а також стосовно соціальних взаємин» [357]. Водночас важливо звернути увагу на те, що вже 06 вересня 2012 року Польщею було ратифіковано Конвенцію ООН 2006 року [311], після чого польське законодавство під впливом вимог Конвенції почало перетворюватись, доповнюючись стандартами, закріпленими в конвенційному акті ООН. Однак, як зазначають польські вчені, наразі «в повсякденному житті існує безліч бар'єрів, що перешкоджають реалізації прав осіб з інвалідністю, таких як можливість повноцінної участі в цивільному і суспільному житті» [294, с. 45].

Щонайперше зазначимо, що регулювання реалізації трудових прав осіб з інвалідністю опосередковано впливає з положень Конституції РП [357]. Наприклад, у статтях 32 і 33 польської конституцієдавець проголошує правило, відповідно до якого всі є рівними перед законом, мають право на рівне ставлення до них публічної влади, не піддаватися дискримінації у політичному, соціальному, а також економічному житті. Крім того, ч. 3 ст. 68 польської Конституції на публічну владу покладається обов'язок забезпечувати особливу турботу про здоров'я осіб з інвалідністю, а також надавати цій категорії населення відповідно до Закону допомогу щодо забезпечення існування, пристосування до світу праці, допомагати їм у соціальних зв'язках. У зв'язку із викладеним слід зазначити, що в РП, як і в Україні, а також у ряді інших соціальних держав, на працівника з інвалідністю, як і на будь-яку іншу особу, котра працює за трудовим договором, в першу чергу поширюються положення

Трудового кодексу від 26 червня 1974 року [356], який гарантує кожній особі (незалежно від наявності або відсутності у неї інвалідності) права на: вільний вибір своєї професії та роботу за фахом, якщо інше не передбачено спеціальним законом; рівну плату за рівну працю тощо. Також у РП наявні спеціальні акти законодавства, в яких містяться особливі положення, що регулюють трудові відносини за участю осіб з інвалідністю та питання реалізації прав осіб з інвалідністю у трудових відносинах зокрема [63]. До цих актів слід віднести:

1) акти польського парламенту – Сейму (*Sejm*) РП, а саме:

а) Хартію прав осіб з інвалідністю, прийняту Сеймом (*Sejm*) РП від 01 серпня 1997 року [354]. В п. 7 Хартії визнається право осіб з інвалідністю на соціальну безпеку, а в п. 6 – право працювати на відкритому ринку праці відповідно до кваліфікації, освіти та можливостей, а також використання професійної консультації та працевлаштування, а коли цього вимагають інвалідність та стан здоров'я, право працювати в умовах, адаптованих до потреб осіб з інвалідністю» [354]. Слід зазначити, що наведена Хартія не є декларацією, побажаннями і рекомендаціями, а містить норми прямої дії, стану об'єктивації яких присвячуються щорічні звіти Сейму про реалізацію вказаної Хартії [див., напр.: 342-345];

б) Закон РП «Про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю» від 27 серпня 1997 року [380]. У ньому інвалідність тлумачиться в якості «постійної чи тимчасової втрати особою здатності виконувати свої соціальні функції внаслідок постійного або стійкого порушення, зокрема порушення, що обумовлює стан непрацездатності» [380]. Важливим аспектом цього документа є те, що ним встановлюється квотна модель найму людей з обмеженими можливостями. Відповідно до вимог Закону на роботодавців, в яких працює не менше 25 осіб, покладається обов'язок наймати не менше 6% працівників зі встановленим ступенем інвалідності на повний робочий день (статті 21, 22, 68g, 68ga, 68gb). У тому ж разі, коли

роботодавець буде ігнорувати відповідний обов'язок щодо забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю на працю, він буде зобов'язаний сплачувати штраф до Державного фонду реабілітації осіб з інвалідністю (*Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*) у розмірі, що відповідає кількості вакантних місць для осіб з інвалідністю [370, с. 174]. При цьому слід зазначити, що згідно з вимогами ч. 1 ст. 2а Закону РП «Про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю» працівник вважається працевлаштованим в якості особи з інвалідністю, починаючи з дня подання роботодавцю належного документа, котрий підтверджує наявність у нього інвалідності;

в) Закон «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці» від 20 квітня 2004 року. Відповідно до статей 18с і 19с цього Закону суб'єктам ринку праці (агентство зайнятості; Добровольчий Трудовий Корпус (*Ochotnicze Hufce Pracy*); центри соціальної інтеграції та клуби соціальної інтеграції, зазначені в положеннях про соціальну зайнятість; спеціалізовані військові органи, котрі надають послуги професійним воїнам, звільненим з професійної військової служби; іноземні підприємці з держав-членів ЄС, країн Європейської економічної зони, що не входять до ЄС, та країн, які не є сторонами Угоди про СЕП, які можуть користуватися відповідною свободою на ринку праці) забороняється дискримінувати працездатних осіб за різними ознаками, зокрема за ознаками інвалідності. Це правило знаходить свій розвиток і в інших положеннях цього законодавчого акта (п. 3 ч. 4 і ч. 5е ст. 36, ч. 3 ст. 36а, п. 3 ч. 2 ст. 38, ч. 6 ст. 40). Зазначимо, що мінімізують декларативне осмислення вказаних заборон встановлені в ст.123 досліджуваного Закону заходи юридичної відповідальності (наприклад, накладання штрафу в розмірі не менше 3 000 злотих), які застосовуються до осіб, котрі дискримінували осіб з інвалідністю щодо їх можливостей у СТВ з підстав інвалідності.

Також слід звернути увагу на те, що в ч. 1 ст. 49 Закону РП «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці» відображена сформована у рішенні Суду ЄС у справі від 17 липня 2008 року № С-303/06 [352] концепція споріднення (асоційованості) із особами з інвалідністю.

Згідно зі ст. 51а Закону РП «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці» встановлюються правила підтримки роботодавців для повної та продуктивної зайнятості осіб з інвалідністю, що сприяє реалізації їх прав у СТВ. При цьому варто зауважити, що вказаними заходами підтримка державою роботодавців в їх бажанні найбільш ефективним чином забезпечити соціальну безпеку осіб з інвалідністю, зокрема, шляхом сприяння реалізації їх прав у СТВ, не обмежується (більш детально це питання державою врегульовується на підзаконному рівні);

2) підзаконні акти суб'єктів виконавчої влади РП, до яких, зокрема, належить постанова Міністра праці та соціальної політики РП «Про організацію інтервенційних робіт, громадських робіт та про одноразове відшкодування витрат, пов'язаних зі сплаченими внесками на соціальне страхування» від 24 червня 2014 року [417]. Вона регламентує заходи з реалізації інтервенційних проєктів у сфері праці та зайнятості. Відповідно до цього підзаконного акта інтервенційні проєкти в окресленій сфері передбачають створення нових робочих місць, які заповнюються найменш конкурентними на ринку праці працездатними особами [418], зокрема особами з інвалідністю.

Серед актів органів виконавчої влади РП у контексті питання, що нами розглядається, також особливого значення набувають акти стратегічного та програмного характеру, в яких прямо чи опосередковано окреслені перспективи та завдання оптимізації регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. До цих актів можемо віднести: а) Національну стратегію соціальної інтеграції для Польщі, підготовлену Робочою групою з соціальної реінтеграції під головуванням Міністра економіки, праці та соціальної політики Є. Гаузнера

(*Jerzy Hausner*) [377]; б) Національну програму розвитку соціальної економіки до 2023 року «Економіка соціальної солідарності», затверджену постановою Ради Міністрів РП від 31 січня 2019 року № 11 [358] (ця Національна програма конкретизується на місцевому рівні в межах стратегій соціального розвитку воєводства РП [див., напр.: 398-401]); в) Стратегію розвитку соціального капіталу до 2030 року, затверджену постановою Ради Міністрів РП від 27 жовтня 2020 року № 155 [402].

Підводячи підсумок викладеного, доходимо думки, що проаналізований досвід правового регулювання правового статусу осіб з інвалідністю в СТВ в ЄС і державах-членах ЄС «може бути використаний в Україні для удосконалення законодавства в частині норм про реалізацію прав вказаних осіб у СТВ» [65, с. 96]. Вказане слід осмислювати в контексті наступного:

1. «Право ЄС в аспекті суб'єктивних прав осіб з інвалідністю в СТВ і реалізації цих прав складають загальні норми, які вже у тій чи іншій мірі передбачені в національному законодавстві України» [65, с. 96]. Водночас, попри те, що нормативно-правова основа реалізації прав осіб з інвалідністю в СТВ в ЄС може вважатись такою, що є ще недостатньо розвиненою (це підтверджує критичний аналіз норм Хартії ЄС про основні права 2000 р, Директиви № 2000/78/ЄС), «вона знаходить свою конкретизацію в стратегічних актах наднаціональних органів ЄС та в рішеннях Суду ЄС, які вже характеризуються новизною та можуть бути використані в процесі вдосконалення правового регулювання реалізації прав вказаної категорії працездатних осіб у СТВ в Україні» [65, с. 97]. Саме тому в законодавстві України необхідно: *по-перше*, «окреслити стратегічне завдання держави (з делегуванням частини відповідних функцій суб'єктам громадянського суспільства) щодо розширення цифрової компетенції працездатних осіб з інвалідністю, сприяння можливостей набуття такими особами нових професійних навичок, досвіду тощо» [65, с. 97] (це сприятиме врахуванню п. 4.2

Стратегії ЄК на 2021-2030 рр. [411, с. 13]); *по-друге*, «передбачити застереження стосовно того, що особа з інвалідністю не може вважатись дискримінованою в реалізації права на працю у результаті її звільнення, коли таке звільнення (як про це вказано в рішенні Суду ЄС у справі 2006 р. № С-13/05) аргументовано об'єктивними даними про те, що роботодавець виконав всі свої обов'язки стосовно розумного пристосування осіб з інвалідністю, однак за таких умов працівник виявився некомпетентним, неспроможним виконувати основні посадові функції» [65, с. 97]; *по-третє*, розширити охорону та захист можливостей здобуття благ у СТВ осіб з інвалідністю на коло осіб, які не мають інвалідності, проте вважаються спорідненими (асоційованими) з такими суб'єктами особами, а також на асоційованих осіб, професійне життя яких корелюється із законними інтересами відповідних осіб з інвалідністю (згідно з позицією Суду ЄС, що міститься в рішенні у справі № С-303/06 [352]). Крім того, відповідний захист (охорона) також повинен поширюватися й на тих осіб у СТВ, котрі «зазнають дискримінації в результаті того, що вони асоційовані з особами з інвалідністю (наприклад, у них дитина, дружина чи чоловік, батьки, інші близькі родичі, друзі є особами з інвалідністю; з особами з інвалідністю працівник взаємодіє в рамках громадської діяльності в позаробочий час тощо)» [65, с. 97].

2. Загальні та спеціальні норми про реалізацію прав осіб з інвалідністю в СТВ у Франції зосереджені в ТК ФР 1910 року, а також Кодексі соціального забезпечення та сімейної політики 1956 року (прикладне значення також мають норми Закону ФР 2008 року № 2008-496). Водночас у Польщі відповідні питання на законодавчому рівні регулюються Хартією прав осіб з інвалідністю 1997 року, законами РП «Про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю» 1997 року, «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці» 2004 року. Основним підзаконним актом у зазначеній сфері є постанова Міністра праці та соціальної політики РП від 24 червня 2014

року. Крім того, примітним є те, що відповідні законодавчі та підзаконні акти в РП застосовуються з врахуванням Національної стратегії соціальної інтеграції для Польщі, Національної програми розвитку соціальної економіки до 2023 року, а також Стратегії розвитку соціального капіталу до 2030 року. Критичний аналіз норм вказаних актів французького та польського законодавства дозволяє дійти думки, що частина з них відповідає правилам реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні, а частина з них може використовуватись в якості певного «орієнтиру» для подальшого вдосконалення українського законодавства в частині питань унормування реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

3.2 Перспективні напрями удосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин

Безробіття ставить людей з обмеженими можливостями в надзвичайно скрутне соціально-правове, економічне, психологічне та культурне становище, будучи однією з найбільш серйозних соціальних проблем у будь-якій сучасній соціальній, правовій та демократичній державі, що підлягає рішучому вирішенню заходами активної та пасивної форми здійснення політики у сфері зайнятості [57]. Саме тому соціальні держави (як це було продемонстровано у підрозділі 3.1 дисертації) на сьогоднішній день розробляють та впроваджують низку заходів з підтримки людей з інвалідністю на ринку праці, сприяючи їх працевлаштуванню – повній та продуктивній зайнятості, що цілком узгоджується із п. 27 Резолюції ГА ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 [409]. Вказане обґрунтовано тим фактом, що працевлаштування та зайнятість осіб з інвалідністю загалом позитивно впливає на соціально-економічний розвиток суспільства, сприяючи реабілітації осіб з інвалідністю, перешкоджаючи соціальній ізоляції такої категорії осіб [388, с. 54]. Водночас, не применшуючи

важливості проблеми зайнятості осіб з інвалідністю, наголосимо на тому, що працевлаштування таких осіб не є самодостатнім вирішенням соціальних проблем осіб з інвалідністю, а також не може виправдати пасивну роль держави (якщо така має місце в дійсності) в політиці забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю після того, як за таку безпеку (зокрема у сфері праці та зайнятості) починає нести відповідальність роботодавець, який найняв працездатну особу з інвалідністю. Задоволення права на працю не означає, що особа з інвалідністю не зможе зазнати утисків її прав у СТВ. Навпаки, уразливе соціально-правове, економічне, культурне та психологічне становище відповідної категорії осіб є підставою для того, щоб цими обставинами керувались недобросовісні роботодавці, усвідомлюючи той факт, що працівник з інвалідністю через суб'єктивні та об'єктивні обставини є менш конкурентним на ринку праці, а тому може підлягати експлуатації, іншому неприпустимому ставленню до нього. Зазначені аспекти повинні бути враховані в процесі поточного етапу реформування України, основною метою якого є побудова демократичної, правової, соціальної держави [171, с. 96]. Указане ускладнюється тим фактом, що на «на сучасному етапі вітчизняного державотворення урізноманітнення загроз і викликів людині, державі та суспільству не лише призвело до загострення проблем безпеки, а й спричинило значну трансформацію її змісту, що зумовило актуалізацію наукового осмислення проблем розуміння безпеки, її забезпечення, визначення напрямів державної політики щодо гарантування захищеності життєво важливих для держави, суспільства та особи інтересів, прав і свобод людини та громадянина» [260, с. 24-25]. Отже, проблематичним постає питання забезпечення соціальної безпеки населення, а в переважній мірі – безпеки найбільш вразливих категорій населення, серед яких, як це було доведено в попередніх розділах дисертації, важливе місце посідають особи з інвалідністю, які наразі знаходяться у вкрай вразливому стані у СТВ.

Узагальнюючи викладене в попередніх розділах дисертації, можемо підсумувати, що на сьогоднішній день основними проблемами реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні є наступні:

1) *недостатність правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ*. Як відомо, визначальну роль у цілісному процесі формування повноцінної правової активності будь-якої особи, яка крізь призму права є її суб'єктом, відіграє саме держава через відповідні органи публічної влади та їх посадових осіб. Вказане обумовлено тим фактом, що саме суб'єктами публічної влади створюються нормативно-правові акти, які містять, серед іншого, заохочувальні норми законодавства, котрі мотивують та/або стимулюють волю активність суб'єкта права до реалізації ним належного йому суб'єктивного права. Крім того, органи публічної влади також визначають легальну форму і належні способи реалізації суб'єктивних прав, збалансовуючи при цьому приватні та публічні інтереси, надаючи власнику право користуватись благами, які закладені у відповідне суб'єктивне право. У зв'язку із цим беззаперечною є думка про те, що реалізація трудових прав працівників в Україні, беручи до уваги особливості перебігу сучасного процесу трансформації нашої держави [див., напр.: 37, с. 99; 180, с. 52; 261, с. 101], повинна знайти достатнє відображення у триваючому наразі процесі реформування законодавства про працю, адже реалізація суб'єктивних прав працівників «є особливо важливим процесом з огляду на суттєві перетворення у характері зайнятості, а також на концептуальне переосмислення праці, достатності правового статусу працівника, що спостерігаються на ринку праці» [183, с. 64]. З вказаним слід погодитись, враховуючи загальні недоліки чинного законодавства України про працю, на які тривалий час звертають увагу юристи-трудовики [див., напр.: 27; 29; 70; 89; 131; 151; 169; 288], а також проблеми нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб у СТВ загалом та осіб з інвалідністю зокрема. Серед таких проблем основними є:

а) наявність у законодавстві прогалин (наприклад, відсутність вказівок на існування у працівників суб'єктивного права на переведення та переміщення нарівні із відповідним суб'єктивним правом роботодавця), ефективних заходів підтримки роботодавців, які бажають сприяти реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (зокрема відсутність передбачених законодавством механізмів надання підприємствам дотацій на створення робочих місць, адаптованих до особливих потреб осіб з інвалідністю) тощо;

б) непослідовність європеїзації національного законодавства, а також ігнорування в Україні потреби врахування досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ передових правових держав світу, які не є членами ЄС. У процесі реформування трудового законодавства в Україні, котра прямує шляхом євроінтеграції, по сьогодні не в повній мірі враховується позитивний досвід держав-членів ЄС щодо нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Крім того, слід мати на увазі, що в державах-членах Євросоюзу, на що звертають увагу вітчизняні юристи-трудовики [див., напр.: 9, с. 203, 210-211, 334; 99, с. 236-237; 149, с. 196, 308, 332-333; 192, с. 340-341], діє законодавство про працю, яке не завжди можна назвати таким, що є досконалим, людиноцентристським. Також варто констатувати, що стратегічне спрямування України на набуття повноправного членства в ЄС, як справедливо наголошується українськими вченими, «є важливою державотворчою основою, в контексті якої Україна використовує можливість комплексної трансформації процесу її становлення в якості правової, демократичної та соціальної держави відповідно до державотворчої практики, виробленій саме в рамках ЄС». У зв'язку із цим у нашій державі по сьогодні «триває європеїзація національного законодавства, розробляються та проводяться різноманітні реформи не лише з метою набуття статусу держави-члена ЄС, а щонайперше для того, щоб долучитись до групи розвинених правових держав, які існують у рамках комплексу сучасних цивілізаційних

цінностей» [43, с. 108]. Зважаючи на це, вчений доходить справедливого висновку, що досягнення вказаної мети повинно відбуватись, по-перше, без «автоматизму» щодо запозичення європейського досвіду правового регулювання суспільних відносин, оскільки «правове регулювання навіть розвинених європейських держав не позбавлене низки концептуальних і практичних проблем, які шкодять забезпеченню соціальної безпеки працівників». По-друге, важливим фактором у цьому питанні є те, що в Україні на шляху її поступової трансформації в державу, яка існує в рамках сучасних цивілізаційних цінностей, слід враховувати досвід правового регулювання суспільних відносин інших прогресивних правових держав [43, с. 108-109]. У цьому контексті наголосимо на тому, що вдосконалення законодавства не обов'язково повинно обмежуватись його європеїзацією, ігноруючи при цьому позитивний досвід упорядкування відносин у СТВ несвропейських держав, який може гармонійним чином використовуватись в Україні. Серед держав, яким необхідно приділяти особливу увагу в означеному питанні, є США [43, с. 107], як держава: для якої досить актуальним постає питання забезпечення трудових прав осіб з інвалідністю [297; 300, с. 771; 328; 397]; яка наразі досягла значних успіхів у вирішенні проблем реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ й ці успіхів можуть та повинні бути враховані в нашій державі. При цьому врахування в Україні досвіду США щодо регулювання реалізації трудових відносин осіб з інвалідністю може здійснюватися шляхом критичного аналізу: положень ряду федеральних законів США [304; 325; 405]; актів Президента США [327; 329; 341; 408]; значного обсягу наукових напрацювань американських вчених щодо особливостей і проблематики правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю в США [див., напр.: 293; 295; 320; 376; 385; 393]; низки наукових, прикладних досліджень американських фахівців [див., напр.: 291; 408], в яких окреслюється специфіка та актуальні проблеми правового регулювання соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ;

критичний аналіз можливостей використання в Україні позитивного досвіду США щодо забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю в СТВ, здійснених українськими науковцями [43] (відповідні пропозиції вчених і висновки щодо позитивного досвіду США в регламентуванні режиму реалізації прав осіб з інвалідністю нами не можуть бути в повній мірі окреслені в дисертації через обов'язкові вимоги до обсягу дисертаційного дослідження, однак ці авторські пропозиції нами будуть викладені у поточному підрозділі дисертації);

в) неврахування в чинному законодавстві України усього комплексу міжнародних стандартів забезпечення можливостей осіб з інвалідністю у СТВ. Як відомо, «в умовах інтеграційних процесів Україна підтримує курс на застосування міжнародних стандартів у національному законодавстві, що позитивно впливає на міжнародний імідж України» [185, с. 26]. При цьому стосовно впровадження міжнародних стандартів з приводу забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні не спостерігається необхідної законопроектної активності. У зв'язку із цим зазначимо, що найбільш повно основні такі стандарти окреслюються в Доповіді УВКПЛ № А/НРС/22/25, у якій наголошується на наступному: «Держави зобов'язані гарантувати включення обов'язку забезпечувати розумне пристосування в своє законодавство, а антидискримінаційне законодавство повинно визначати відмову в розумному пристосуванні в якості однієї з форм дискримінації» [406, с. 9] (п. 30 Доповіді); «законодавство має передбачати, що роботодавці як державного, так і приватного сектора відповідають за забезпечення розумного пристосування для окремих працівників-інвалідів» [406, с. 9] (п. 31 Доповіді); «уряди повинні розробити програми по заохоченню та регулюванню гнучких і альтернативних умов роботи, що забезпечують розумний облік індивідуальних потреб працівників-інвалідів; такі програми повинні, зокрема, включати в себе коригування чи модифікацію машин і обладнання, модифікацію змісту

трудових обов'язків, робочого часу й організації праці, а також адаптацію виробничого середовища для забезпечення доступу до робочого місця з метою полегшення працевлаштування осіб з інвалідністю» [406, с. 9] (п. 31 Доповіді). Таким чином, відповідні стандарти вказують на потребу більш комплексного виконання Україною правила 7 Резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 04 березня 1994 року № А/48/627 [384];

2) *відсутність концептуально-стратегічної парадигми подальшого вдосконалення становища осіб з інвалідністю у СТВ.* Хоча, як нами вже вказувалось, стан правового регулювання забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ в Україні характеризується цілим комплексом проблем, що пов'язується із проблематикою регулювання реалізації особами з інвалідністю їх права у вказаній сфері, слід також погодитись із тим, що значно більшою проблемою в цьому питанні є те, що існуючий правовий режим реалізації вказаних прав цієї категорії працездатних осіб досить часто ігнорується державою та роботодавцями, суспільством у цілому [62]. Зокрема Н.В. Добренька взагалі доходить думки, що в Україні нормативно-правові акти, які регулюють права осіб з інвалідністю у СТВ та реалізацію цих прав, «є досить досконалими, обґрунтованими, але порівняльна практика з сьогоденням вказує на стан законодавства у вигляді ширми, а саме на практиці його застосування» [55, с. 542]. Дійсно, чинне законодавство, що регулює трудові відносини за участю осіб з інвалідністю, є недосконалим, однак містить низку прогресивних норм, виконання яких вже б сьогодні сприяло нормалізації стану соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ. Водночас відповідний ефект не досягається в результаті існування, серед іншого, таких проблем: а) стійкої упередженості суспільства загалом та роботодавців зокрема в частині розуміння трудового потенціалу осіб з інвалідністю, а також витрат на залучення таких осіб до сфери праці; б) неналежного реагування держави на відповідну стійку упередженість суспільства стосовно осіб з інвалідністю, беручи до уваги той

факт, що державою по сьогодні: не розроблено концепцій (стратегій) вирішення такої проблеми та концептуальних актів про подальші перспективи вдосконалення законодавства в частині соціально-правового становища осіб з інвалідністю; не створено програми поступової об'єктивації в практичну дійсність стратегій вдосконалення стану реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; не створено ефективної інституційної основи забезпечення реалізації стратегії та програмних норм щодо вдосконалення стану реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ;

3) *фонові проблеми, які негативним чином позначаються на можливостях реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, зокрема:*

а) вплив поширення коронавірусної хвороби COVID-19 в Україні та світі на можливості осіб з інвалідністю у СТВ. Як відомо, пандемія COVID-19, починаючи з 2020 року, значно погіршила ситуацію на ринку праці для працівників і роботодавців загалом та для осіб з інвалідністю (як одних найбільш уразливих категорій працездатних громадян) зокрема. При цьому справедливим буде зазначити, що вказана проблема спостерігається по сьогодні не лише в Україні, але і в найбільш економічно розвинених правових і демократичних державах. Прикладом цього є і США. Зокрема у Заяві стосовно Національного місяця поінформованості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю голови Комісії США з рівних можливостей у сфері зайнятості (далі – КРМСЗ) Ш. А. Берроуз (*Charlotte A. Burrows*) констатується, що «пандемія COVID-19 загрожує уповільнити прогрес у залученні людей з обмеженими можливостями у сфері праці» [397]. Так, у США в 2020 році, за даними Бюро статистики праці, відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю впав до 17,9% (з 19,3% у 2019 році) [386];

б) вплив тимчасової втрати повного контролю Уряду України над окремими тимчасово окупованими територіями на можливості осіб з інвалідністю у СТВ. На цих територіях за даними міжнародних та національних

організацій [див., напр.: 205; 252] спостерігаються масові випадки порушення прав людини, зокрема й прав у сфері трудових правовідносин. При цьому, хоча наразі відсутні соціологічні дослідження, в яких висвітлюється стан дотримання на тимчасово окупованих територіях України прав осіб з інвалідністю загалом і в СТВ зокрема, можемо дійти висновку, що відповідна категорія працездатних громадян знаходиться у вкрай уразливому становищі. Відповідний висновок ґрунтується на аналізі проблем забезпечення соціальних і економічних прав громадян на відповідних територіях. Зокрема за 2020 рік до Офісу Уповноваженого ВРУ з прав людини з вказаної території було надіслано 1351 скарг, з яких: 30,5% про порушення соціальних прав; 23% про порушення процесуальних прав; 19% про порушення інформаційних прав; 14% про порушення свободи пересування; 6% про порушення економічних прав [75].

Враховуючи викладене, можемо дійти висновку, що *основними актуальними та перспективними напрямками удосконалення правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні є:*

1. *Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* У межах цього напрямку вбачається необхідність у розроблені та затверджені Кабміном наступних концептуально-стратегічних актів:

1) *Концепції сприяння повній та продуктивній зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення гідної праці до 2035 року.* Такий акт повинен бути спрямований на поступове (до 2035 р.) розв'язання окресленої проблеми шляхом: а) підвищення рівня поінформованості роботодавців і суспільства загалом про те, що особи з інвалідністю можуть характеризуватись трудовим потенціалом, аналогічним особам без інвалідності, а залучення відповідної категорії працездатних осіб до виробничих процесів не завжди потребує додаткових витрат роботодавця у вигляді видатків на розумне пристосування; б) підвищення рівня поінформованості роботодавців і профспілок про доступне

робоче місце особи з інвалідністю та про позитивну практику економічно виправданого розумного пристосування робочих місць (в цьому питанні можна орієнтуватись на досвід технічної підтримки роботодавців органами публічної влади США [див., напр.: 296; 392; 403]); в) розробка довгострокових державних програм підтримки роботодавців у створенні доступних для осіб з інвалідністю робочих місць (зокрема програм інтервенційної роботи); г) створення та постійне вдосконалення діяльності органів публічної влади, які будуть сприяти реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ; г) впровадження практики діяльності уповноважених з прав осіб з інвалідністю на підприємствах, в установах, організаціях, в яких працює більше п'ятнадцяти осіб тощо;

2) *Концепції ранньої адаптації дітей до особливостей сфери трудових відносин.* У Концепції створення та розвитку системи раннього втручання, затвердженій розпорядженням КМ України від 26 травня 2021 року № 517-р констатується, що «за роки незалежності чисельність дитячого населення в Україні зменшилася на 57,6%, при цьому чисельність дітей з інвалідністю зросла більш як у два рази, тобто питома вага цієї категорії дітей збільшилася з 0,5 % до 1,98%» [230]. Вказане демонструє необхідність у тому, щоб неповнолітні особи з інвалідністю (особи без інвалідності) в освітніх закладах отримували інформацію про хибність стереотипів щодо низького трудового потенціалу осіб з інвалідністю тощо. У зв'язку із цим вбачається потреба в створенні та затвердженні Урядом безстрокової концепції, яка передбачатиме: а) проведення в закладах освіти періодичних інформаційних заходів відповідного спрямування; б) створення державних програм підтримки трудового навчання неповнолітніх осіб з інвалідністю, на яких вони зможуть переконатись у своїх трудових можливостях та перспективах вдосконалення цих можливостей у СТВ тощо; в) правова просвіта неповнолітніх осіб з інвалідністю в контексті питань їх прав загалом та прав і законних інтересів у

СТВ зокрема (враховуючи також інформацію про можливості ефективної реалізації цих прав);

3) *Концепції забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю під час епідемії чи пандемії* (цей акт не обмежується лише пандемією коронавірусної хвороби COVID-19, а є універсальним інструментом, застосовним для поточної та майбутніх пандемій і в рамках епідемії) З початком у 2020 році пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 в Україні, як і в ряді інших держав, почався економічний спад, який призвів до закономірної втрати низки робочих місць, на яких працювали як особи без інвалідності, так і особи з інвалідністю. Водночас саме для людей з обмеженими можливостями ця пандемія, з одного боку, створила нові соціальні проблеми, що зменшують рівень їх соціальної безпеки, з іншого боку, надала нові можливості для забезпечення та збереження їх несамотійної зайнятості [314]. Зокрема американські вчені Дж. Каннінгем (*Josh Cunningham*) і С. Дрегер (*Saige Draeger*) звертають увагу на те, що підвищений ризик для здоров'я на робочому місці може обмежити можливості працевлаштування для багатьох американців із захворюваннями, які роблять їх більш сприйнятливими до COVID-19, однак швидкий перехід до електронної комерції та віддаленої роботи може зробити раніше нежиттєздатні робочі місця (*previously-unviable jobs*) доступними для людей з проблемами мобільності» [315]. Вказане засвідчує той факт, що екстраординарні епідеміологічні ситуації в державі та світі можуть бути використані для посилення можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

З огляду на це в пропонованій Концепції слід передбачити обов'язковість здійснення таких заходів під час пандемії чи епідемії: а) роботодавці приватного та публічного сектора повинні інструктувати працівників про доступні для них засоби захисту від вірусу, відповідні правила безпеки праці в умовах епідемії (пандемії) тощо; б) роботодавці приватного та публічного сектора надають працівникам з інвалідністю розумні пристосування, які знижують ризик їх

зараження відповідним вірусом (хворобою) на робочому місці (створюють безпечні робочі місця, виконання трудової діяльності на яких не буде ризикованим у контексті зараження вірусом, а тому сприятиме тому, щоб працівник з інвалідністю мав змогу в достатній мірі реалізувати права у СТВ); в) у випадках, коли безпечне робоче місце створити неможливо, працівникам з інвалідністю повинна бути надана можливість вичерпати весь (певну частину) обсяг накопиченої оплачуваної відпустки; г) роботодавці приватного та публічного сектора повинні застосувати до осіб з інвалідністю заходи додаткового розумного пристосування – пріоритетне переведення таких працівників на надомну роботу чи на дистанційний режим роботи (ця пропозиція ґрунтується на положеннях прокламації губернатора Вашингтону Дж. Інслі (*Jay Inslee*) від 29 лютого 2020 року № 20-46 [338]); г) особи з інвалідністю (так само, як й інші працівники) мають право відмовитися від роботи за умов, які, на їхню аргументовану та добросовісну думку, є ризикованими в сенсі зараження вірусом (ця пропозиція ґрунтується на положеннях розпорядження губернатора Міннесоти Т. Волз (*Tim Walz*) від 13 травня 2020 року № 20-54 [390]); д) у разі, коли працівник з інвалідністю заразився вірусом, роботодавці, в яких працює понад 50 працівників, повинні надавати оплачувану відпустку у зв'язку з хворобою протягом 14 днів (якщо вихід з карантину чи ізоляції не припинився раніше), а роботодавці, в яких працює від 5 до 50 працівників, – оплачувану відпустку терміном не менше 5 днів.

2. *Напрямок нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.* Беручи до уваги роль ефективних нормативно-правових актів у забезпеченні існування правопорядку в суспільстві [див., напр.: 42; 53, с. 16; 122, с. 112; 259, с. 42], а також проблеми правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, зазначимо, що наразі існує потреба в розробленні та прийнятті проекту Закону України

«Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ», яким буде передбачено, зокрема, наступне:

1) доповнення п. 1 ч. 1 ст. 20 Закону України 2014 року № 794-VII [220] новим абзацом такого змісту: *«забезпечує підготовку та затвердження проєктів стратегій та концепцій підвищення рівня соціальної безпеки населення загалом та окремих категорій населення зокрема, а також розробку та затвердження щорічних програм з реалізації цих стратегій і концепцій, про виконання яких складається та публікується щорічний звіт»*. З прийняттям цих змін КМУ не лише може затвердити пропоновані нами концептуально-стратегічні акти, спрямовані на забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю загалом та в СТВ зокрема, але й повинен буде розробляти, затверджувати відповідні державні програми з їх реалізації, про виконання яких (окреслюватимуться досягнення з реалізації таких програм, виявлені протягом року проблеми, які шкодять соціальній безпеці населення та які були вирішені чи будуть вирішені в наступному звітному році тощо) відповідні міністри Уряду будуть щорічно звітувати;

2) доповнення глави VIII КЗпП України статтею 129-1 «Затвердження та виконання щорічних стратегій забезпечення соціальної безпеки окремих категорій працівників на підприємствах, в установах, організаціях». Пропонованою статтею Кодексу слід передбачити обов'язок роботодавців, в яких працює 20 та більше працівників (всіх органів публічної влади незалежно від обсягу штату працівників, а також усіх суб'єктів економічної діяльності, які укладають ті чи інші економічні контракти з органами публічної влади), розробляти, затверджувати та виконувати щорічні стратегії з працевлаштування та забезпечення реалізації прав окремих категорій працівників: жінок, молоді, осіб передпенсійного віку, а також осіб з інвалідністю. Важливим обов'язком роботодавця в цьому контексті буде не лише прийняття відповідних актів, але й щорічне звітування про виконання цих стратегій (звіти публікуються на сайтах

підприємства, установи організації). Відповідна пропозиція узгоджується із підпунктом 2.2.1 п. 2.1 Кодексу практики МБП, в якому зазначається, що «для вирішення питань праці осіб з інвалідністю роботодавці повинні прийняти стратегію вирішення цих питань як невід’ємну частину їх загальної політики щодо найму та зайнятості, а в безпосередньому контексті – як частину стратегії розвитку людських ресурсів. Відповідна стратегія вирішення питань праці осіб з інвалідністю може бути пов’язана з програмами надання допомоги трудящим там, де діють ці програми». Крім того, слід мати на увазі, що в підп. 2.2.2 п. 2.1 вказаного Кодексу уточняється, що стратегія вирішення питань праці осіб з інвалідністю повинна передбачати: «найм на роботу осіб з інвалідністю, враховуючи тих, хто раніше не працював, і тих, хто бажає повернутися на роботу після періоду перерви; рівні можливості для працівників з обмеженими можливостями; збереження робочого місця за працівниками, які набули інвалідності» [374, с. 10];

3) доповнення глави VIII КЗпП України статтею 129-2 «Діяльність уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю на підприємстві, в установі, організації». Зазначимо, що відповідна пропозиція є адаптацією норми, встановленої у ст. L5213-6-1 ТК Франції, що діє з 01 січня 2020 року та повинна передбачати (в українському контексті) запровадження на підприємствах, в установах і організаціях, в яких працевлаштовано 100 та більше працівників (це стосується також всіх органів публічної влади незалежно від обсягу штату працівників, а також усіх суб’єктів економічної діяльності, які укладають ті чи інші економічні контракти з органами публічної влади), посади уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю, основним обов’язком якого є спрямування, інформування та підтримка працівників з інвалідністю з усіх питань у СТВ, зокрема щодо належної реалізації ними прав у цій сфері, а також захисту цих прав;

4) доповнення Закону України 2012 року № 5067-VI статтею 26-1 «Інтервенційні програми у сфері зайнятості». Важливим напрямом реформування законодавства про працю осіб з інвалідністю та можливості реалізації ними прав у трудових відносинах є використання досвіду РП [див., напр.: 316; 350; 360; 389; 421; 422] щодо запровадження інтервенційних програм з тимчасового працевлаштування на нові робочі місця безробітних, зокрема осіб з інвалідністю. Як підтверджує досвід використання інтервенційних програм у сфері зайнятості в Польщі, «роботодавці з різних галузей зацікавлені в інтервенційних роботах (складно говорити про одну провідну галузь)», однак найчастіше в цих програмах беруть участь роботодавці, «котрі вже співпрацювали із бюро з працевлаштування або ж є зацікавленими в підтримці працевлаштування безробітних» [378]. Отже, беручи до уваги положення постанови Міністра праці та соціальної політики РП від 24 червня 2014 року [417], вбачаємо доцільним доповнити Закон України 2012 року № 5067-VI статтею 26-1, у ч. 1 якої слід зазначити, що інтервенційні програми у сфері зайнятості виявляються у правовідносинах у сфері зайнятості за участю: а) служби зайнятості, яка щорічно (за потреби – за менші періоди) розробляє, затверджує та реалізовує місцеві інтервенційні програми у сфері зайнятості; б) роботодавця, котрий характеризується соціально-правовим та економічним становищем, яке дозволяє йому взяти участь у програмі за його заявкою та рішенням служби зайнятості про задоволення такої заявки (при цьому в ч. 1 ст. 26-1 Закону України 2012 року № 5067-VI необхідно передбачити, що в інтервенційних програмах у сфері зайнятості може взяти участь будь-який роботодавець, який відповідає наступним вимогам: не перебуває в стані банкрутства чи ліквідації; не має заборгованості перед Державним бюджетом; за останні дванадцять місяців кількість найнятих у нього працівників не зменшилася більш аніж на 10%); в) безробітного, який зареєстрований в якості такого в службі зайнятості.

У ч. 1 ст. 26-1 Закону України 2012 року № 5067-VI також важливо відзначити, що інтервенційні програми передбачають створення роботодавцем нових робочих місць, що заповнюються безробітними, котрі направляються відповідним районним центром зайнятості. Тобто в рамках відносин, що виникли між роботодавцем і службою зайнятості, роботодавець самостійно не шукає, не підбирає працівників, а приймає безробітних на роботу за направленням служби зайнятості. Відповідно, якщо працівник звільняється з інтервенційної роботи (його звільняє роботодавець на підставі грубого порушення трудової дисципліни, закінчення терміну виконання інтервенційної роботи), на його місце приходить інший працівник, направлений на роботу за інтервенційною програмою службою зайнятості.

У ч. 2 ст. 26-1 Закону України 2012 року № 5067-VI необхідно закріпити правило, відповідно до якого відносини між роботодавцем і службою зайнятості з приводу участі в інтервенційній програмі виникають на підставі цивільно-правового договору, який укладається між центром зайнятості (організатором інтервенційної програми) і роботодавцем (виконавцем). Відповідним договором визначаються, наприклад: а) сторони домовленості, а саме: організатор і виконавець; б) кількість безробітних, яким готовий надати інтервенційні роботи роботодавець та яких такому роботодавцю спроможний направити в обумовлений термін районний центр зайнятості; в) термін, на який роботодавець може (повинен) прийняти на роботу безробітних; г) тип і місце роботи, а також відповідні бажані (необхідні) кваліфікаційні вимоги до безробітних, яких може найняти роботодавець у рамках відповідної інтервенційної програми; г) терміни та суми, які відшкодовує Фонд підтримки зайнятості, як витрати роботодавця на зарплати, премії, податок на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО), Єдиний соціальний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ); д) зобов’язання роботодавця завчасно інформувати (з дотриманням вимог щодо

обґрунтованості таких дій) районний центр зайнятості про дострокове припинення трудового договору з направленим службою зайнятості безробітним.

У Законі України 2012 року № 5067-VI також потрібно зазначити, що відповідний цивільно-правовий договір між роботодавцем та районною службою зайнятості укладається на підставі заявки роботодавця про інтервенційну роботу на нових робочих місцях та рішення служби зайнятості про задоволення даної заявки. У заявці про участь в інтервенційному проєкті у сфері зайнятості (інтервенційній роботі на нових робочих місцях) повинна зазначатися наступна інформація: найменування роботодавця, котрий подає заявку на участь в інтервенційній програмі, місце його реєстрації, місце здійснення економічної діяльності, організаційно-правова форма здійснюваної діяльності; тип і місце роботи, яку надає роботодавець; необхідна (бажана) кваліфікація безробітного, котрий може бути найнятий на інтервенційну роботу; кількість безробітних, яких може найняти роботодавець; період, на який роботодавець зобов'язується найняти безробітних; розмір витрат на винагороду, ПДФО, мінімальний страховий внесок з ЄСВ, які роботодавець планує компенсувати за рахунок держави, а також терміни, в які держава повинна компенсувати відповідні витрати роботодавця; взяття роботодавцем на себе зобов'язань щодо завчасного повідомлення служби зайнятості про дострокове розірвання договору з відповідним безробітним.

Заявки повинні подаватися роботодавцями через офіційний вебсайт служби зайнятості. Вони мають розглядатися уповноваженою особою служби зайнятості протягом двадцяти робочих днів, на підставі чого нею буде вноситися аргументоване рішення про задоволення заявки, про відхилення заявки або ж про необхідність виправлення помилок у формі чи змісті заявки (всі невідповідності, виявлені в заявці роботодавця, повинні бути вказані в рішенні; якщо роботодавець не виправить помилки протягом п'яти робочих днів

з дня, коли він отримає рішення служби зайнятості про виправлення помилок, його заявка відхиляється через невідповідність вимогам подачі заявки; при цьому вказане не означає, що роботодавець після відхилення його заявки не може подати наступну заявку, в якій будуть враховані зауваження служби зайнятості).

У ч. 3 запропонованої нами ст. 26-1 Закону України 2012 року № 5067-VI варто вказати, що з направленими на роботу безробітними роботодавець повинен укладати трудовий договір на певний строк, термін якого погоджується раніше між роботодавцем і відповідним районним центром зайнятості. Слід мати на увазі, що інтервенційні роботи залежно від рішення районного центру зайнятості можуть тривати до 6, 12, 18, 24 місяців або ж до 4-х років, що залежить від статусу безробітного, а також кількості безробітних на ринку праці у відповідній місцевості.

У ч. 4 ст. 26-1 Закону України 2012 року № 5067-VI доцільно визначити особливості оплати праці, сплати ПДФО, мінімального страхового внеску з ЄСВ, а також особливості їх компенсації за рахунок виплат з Фонду підтримки зайнятості. Що безпосередньо стосується саме осіб з інвалідністю, то їх робота повинна субсидуватися протягом періоду таким чином: а) до дванадцяти місяців – розмір раніше узгодженого відшкодування не може перевищувати розміру допомоги по безробіттю, яка нараховувалась чи повинна була нараховуватись конкретному безробітному; вона виплачується роботодавцю щомісяця разом із компенсацією мінімального страхового внеску з ЄСВ; б) до двадцяти чотирьох місяців (розпочинається після дванадцяти місяців тривання періоду найму особи з інвалідністю у відповідного роботодавця) – розмір раніше узгодженого відшкодування не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати (якщо вона є нижчою за належну безробітному допомогу по безробіттю, то враховується в цьому випадку розмір допомоги по безробіттю) й виплачується

роботодавцю щомісяця разом із компенсацією ПДФО, мінімального страхового внеску з ЄСВ.

Також у ч. 4 ст. 26-1 Закону України 2012 року № 5067-VI варто зазначити, що роботодавець може розраховувати на отримання «бонусного» відшкодування витрат на оплату праці працівника, який працює в рамках інтервенційної роботи (у раніше узгодженому розмірі, який не може перевищувати 150% від середньої заробітної плати працівника). Основною умовою для отримання такого «бонусу» роботодавцем є те, що після закінчення інтервенційних робіт, що тривали не менше шести місяців, безробітний буде продовжувати працювати у роботодавця, до якого його направили, ще шість місяців й після цього періоду він буде як і раніше зайнятий повний робочий день;

5) доповнення частинами 3 і 4 ст. 172 «Грубе порушення законодавства про працю» КК України [136], норми яких передбачатимуть посилення юридичної відповідальності за грубе порушення трудового законодавства шляхом вчинення дискримінаційних діянь, зокрема, осіб з інвалідністю з причин їх інвалідності та за вчинення таких діянь професійним публічним службовцем. Як вже нами було встановлено в попередньому підрозділі дисертації, в державах-членах ЄС гарантією належної реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ є кримінальне законодавство, яке (що підтверджує досвід, наприклад, Франції (статті 225-1, 225-2 і 432-7 французького КК) суворо забороняє дискримінацію працездатних осіб у сфері праці за ознакою їх інвалідності. У зв'язку із цим пропонуємо вищезазначені частини 3 і 4 в ст. 172 КК України викласти у такій редакції:

«3. Порушення конституційних трудових прав людини залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, – карається штрафом від

п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від ста двадцяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.

4. Ті самі дії, вчинені професійним публічним службовцем, – караються штрафом від ста до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до двох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років».

3. Інституційний напрям удосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ. Хоча інституційні перетворення, як правило, розглядаються в межах адміністративно-правових досліджень, слід зазначити, що відповідний контекст аналізу перспектив підвищення рівня соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ має безпосереднє відношення до соціального та трудового права та є корисним в межах нашого дослідження. Вказане пояснимо тим фактом, що зазначений контекст сприяє більш комплексному окресленню перспектив вирішення проблем повної та продуктивної зайнятості осіб з інвалідністю, підвищенню рівня їх соціальної безпеки, адже реалізація прав осіб з інвалідністю в СТВ як вияв реалізації права суміжна із діями (бездіяльністю), а також рішеннями суб'єктів владних повноважень.

У зв'язку із викладеним вважаємо на доцільне створити в Україні:

1) Національне агентство у справах осіб з інвалідністю (далі – НАСОІ), що буде органом публічної влади, подібним до французької НКРОІ, а також американського Управління політики зайнятості осіб з інвалідністю (далі – УПЗОІ) та Комісії США з рівних можливостей у сфері зайнятості (зазначимо, що особливості функціонування відповідних органів публічної служби США вже детально розглядалися українськими вченими [див., напр.: 43, с. 109-111]). Пропонований суб'єкт публічної влади повинен бути створений шляхом затвердження постановою Кабміном Положення про НАСОІ. У відповідному

підзаконному акті слід передбачити, що до основних завдань пропонованого нами суб'єкта владних повноважень у СТВ має належати: а) надання консультацій КМУ, іншим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування з будь-яких проектів, програм і досліджень, що стосуються осіб з інвалідністю; б) надання технічної допомоги роботодавцям і профспілкам з питань належної реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (для цього НАСОІ повинне адмініструвати створену з відповідною метою *Мережу інтеграції осіб з інвалідністю* за прикладом інформаційного центру технічної допомоги в США); в) складання та опублікування посібників (так званих «білих книг») з впровадження найкращої практики забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (виконання цього завдання НАСОІ може бути суттєво полегшене, якщо ним буде враховано значний обсяг напрацювань з цього питання УПЗОІ [див., напр.: 375; 396]; г) розгляд індивідуальних і колективних скарг працівників і професійних спілок (інших організацій працівників з інвалідністю, інших об'єднань осіб з інвалідністю) на: дії (бездіяльність) роботодавців, об'єднань роботодавців, профспілок, якими блокуються можливості осіб з інвалідністю у СТВ; дії (бездіяльність) та рішення держави в особі органів публічної влади, їх посадових осіб, органів місцевого самоврядування (їх посадових осіб), що шкодять належній реалізації особами з інвалідністю їх прав у СТВ;

2) Фонд підтримки зайнятості, який буде певним аналогом французького ФРПОІ, а також сприятиме реалізації інтервенційних програм, спрямованих на підвищення рівня реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ.

Узагальнюючи викладене, можемо дійти *висновку*, що на сьогоднішній день в Україні, з одного боку, наявна структурна проблема блокування можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, чому намагається протидіяти держава, приймаючи відповідні нормативно-правові акти, удосконалюючи інституційну основу механізму забезпечення прав осіб з

інвалідністю. З іншого боку, попри такі зусилля держави, слід констатувати наявність низки проблем нормативно-правового, правозастосовного та інституційного характеру, що підвищують соціальні ризики для осіб з інвалідністю у СТВ (окремі аспекти реалізації державою соціальної функції стосовно осіб з інвалідністю також ставлять під сумнів той факт, що ідея забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю – це пріоритет держави). Зважаючи на специфіку сучасної сфери трудових відносин у правових державах [див., напр.: 90, с. 32], а також беручи до уваги той факт, що вирішення структурних проблем потребує вироблення та здійснення комплексних заходів вирішення цих проблем, доходимо висновку, що вдосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ наразі вимагає комплексу дій держави, які об'єктивуються в конкретних напрямках [62]. Основними з таких напрямів, на нашу думку, є концептуально-стратегічний (засадничий), нормативно-правовий (регулятивний) та інституційний напрями.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Сучасну нормативну основу реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в ЄС складають норми Хартії ЄС про основні права 2000 року та Директиви Ради № 2000/78/ЄС, які застосовуються з урахуванням Стратегії прав людей з обмеженими можливостями на 2021-2030 роки. Додаткове значення в цьому питанні мають також: 1) директиви Європейського Парламенту та Ради № 2006/54/ЕС, № 2016/2102, № 2019/882; 2) прецедентні рішення Суду ЄС від 11 липня 2006 року № С-13/05, 17 липня 2008 року № С-303/06, 04 липня 2013 року № С312/11, 18 березня 2014 року № С363/12. Критичний аналіз відповідних наднаціональних норм дозволяє дійти висновку, що загальні норми європейського права в контексті реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у повній мірі враховані в українському законодавстві. При цьому нові стратегічні акти ЄС в цьому напрямі та рішення Суду ЄС вказують на потребу вдосконалення законодавства України в частині: 1) створення стратегій (програм їх реалізації) щодо розширення можливостей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері праці за допомогою цифрового простору; 2) впровадження концепції помірною тлумачення (відповідно до рішення Суду ЄС 2006 року № С-13/05) дискримінації за ознакою інвалідності (такі особи не вважаються дискримінованими, якщо їх перспективи оцінюються роботодавцем у межах принципу справедливої конкуренції трудових ресурсів) та розумного пристосування (роботодавець може легально відмовити в розумному пристосуванні, коли це є для нього суттєвим економічним тягарем); 3) поширення заходів недискримінації за ознакою інвалідності та захисту права особи з інвалідністю на реалізацію прав у СТВ на асоційованих (споріднених) з особами з інвалідністю суб'єктів (у контексті рішення Суду ЄС 2008 року № С-303/06).

2. Основні норми про реалізацію прав осіб з інвалідністю в СТВ у Франції зосереджені в ТК ФР 1910 року, Кодексі соціального забезпечення та сімейної

політики 1956 року, Законі 2008 року № 2008-496. Ці акти містять низку положень, які можуть бути орієнтиром для подальшого вдосконалення українського законодавства в частині питань унормування реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, головним чином, шляхом: 1) закріплення обов'язку роботодавця сприяти навчанню осіб з інвалідністю, яке враховує їх особливі потреби в сфері праці (ч. 1 ст. L5213-6 ТК); 2) зобов'язання роботодавців сприяти доступності програмного забезпечення на робочому місці особи з інвалідністю, ігнорування чого є дискримінацією за ознакою інвалідності (частини 2-4 ст. L5213-6, ст. L5213-10 ТК); 3) створення на підприємствах зі значним штатом працівників посади референта з питань прав осіб з інвалідністю (ст. L5213-6-1 ТК); 4) створення умов для поступової (протягом року) адаптації умов праці особи, яка мала інвалідність, до умов праці особи без інвалідності (статті L1234-1, L5213-9 ТК); 5) надання роботодавцям можливості виконати обов'язки у СТВ щодо осіб з інвалідністю без їх працевлаштування шляхом створення протягом звітного періоду інклюзивних робочих місць чи залучення до виробничих процесів на підприємстві самозайнятих осіб з інвалідністю (ст. L5212-10-1 ТК); 6) посилення юридичної відповідальності за дискримінацію осіб з інвалідністю у СТВ з підстав їх інвалідності (статті 225-1, 225-2, 432-7 КК ФР); 7) забезпечення представництва в органах публічної влади, які приймають рішення стосовно осіб з інвалідністю, делегатів від організацій осіб з інвалідністю (ст. L146-1A КСЗСП).

3. Правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у Польщі здійснюється такими нормативними актами: 1) актами польського парламенту: Хартією прав осіб з інвалідністю 1997 року, законами РП «Про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю» 1997 року, «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці» 2004 року; 2) підзаконними актами, а саме постановою Міністра праці та соціальної політики РП від 24 червня 2014 року. Ці нормативні акти застосовуються з

врахуванням Національної стратегії соціальної інтеграції для Польщі, а також Національної програми розвитку соціальної економіки до 2023 року та Стратегії розвитку соціального капіталу до 2030 року. Хоча правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ у Польщі в низці аспектів є подібним до українського, в процесі вдосконалення українського законодавства доцільно врахувати такі можливості використання польського досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ: 1) закріплення права працювати в умовах, адаптованих до потреб осіб з інвалідністю (п. 7 Хартії прав осіб з інвалідністю); 2) відображення в законодавстві концепції асоційованості із особами з інвалідністю, сформованій у загальних рисах у рішенні Суду ЄС у справі № С-303/06 (ч. 1 ст. 49 Закону РП «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці»); 3) створення та реалізація програм підтримки прагнень роботодавців сприяти реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (ст. 51а Закону РП «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці», постанова Міністра праці та соціальної політики РП від 24 червня 2014 року); 4) створення стратегій і програм комплексного забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ (програми, затверджені урядовими постановами від 31 січня 2019 року № 11 та від 27 жовтня 2020 року № 155); 5) посилення юридичної відповідальності (у вигляді накладання штрафів) на суб'єктів ринку праці, які вчинили дії (бездіяльність), прийняли рішення, що містять ознаки дискримінації на підставі інвалідності (статті 18с, 19с, п. 3 ч. 4 і ч. 5е ст. 36, ч. 3 ст. 36а, п. 3 ч. 2 ст. 38, ч. 6 ст. 40 Закону «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці»).

4. До основних проблем реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні наразі можна віднести наступні: 1) недостатність правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, а саме: а) наявність у законодавстві прогалін; б) непослідовність європеїзації національного законодавства, а також ігнорування в Україні потреби врахування досвіду

правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ передових правових держав світу, які не є членами ЄС; в) неврахування в чинному законодавстві України усього комплексу міжнародних стандартів забезпечення можливостей осіб з інвалідністю у СТВ; 2) відсутність концептуально-стратегічної парадигми подальшого вдосконалення становища осіб з інвалідністю у СТВ; 3) фонові проблеми, які негативним чином позначаються на можливостях реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, зокрема: а) вплив поширення коронавірусної хвороби COVID-19 в Україні та світі на можливості осіб з інвалідністю у СТВ; б) вплив тимчасової втрати повного контролю Уряду України над окремими тимчасово окупованими територіями на можливості осіб з інвалідністю у СТВ.

5. Основними напрямками удосконалення правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ в Україні визначено наступні: 1) концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ (створення та затвердження Кабміном Концепції сприяння повній і продуктивній зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення гідної праці до 2035 року, Концепції ранньої адаптації дітей до особливостей сфери трудових відносин, Концепції забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю під час епідемії чи пандемії); 2) напрям нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, у рамках якого доцільно розробити і прийняти проєкт Закону України «Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у СТВ», яким буде: а) доповнено п. 1 ч. 1 ст. 20 Закону України 2014 року № 794-VII (покладання на Кабмін обов'язку розробляти і приймати стратегії підвищення соціальної безпеки населення загалом та осіб з інвалідністю зокрема, щорічні програми реалізації цих стратегій і концепцій, а також публікувати щорічні звіти про виконання цих програм); б) доповнено главу VIII КЗпП України ст. 129-1 «Затвердження та виконання щорічних стратегій забезпечення соціальної безпеки окремих категорій працівників на

підприємствах, в установах, організаціях»; в) доповнено главу VIII КЗпП України ст. 129-2 «Діяльність уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю на підприємстві, в установі, організації»; г) доповнено Закон України 2012 року № 5067-VI ст. 26-1 «Інтервенційні програми у сфері зайнятості»; г) доповнено частинами 3 і 4 ст. 172 КК України з метою посилення відповідальності за дискримінацію осіб з інвалідністю (в більш суворому вигляді – коли порушником постає професійний публічний службовець); 3) інституційний напрям удосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у СТВ, який передбачатиме створення: а) Національного агентства у справах осіб з інвалідністю, котрий буде аналогом французької НКРОІ, американських УПЗОІ та КРМСЗ; б) Фонду підтримки зайнятості, правовий статус якого буде подібним до французького ФРПІОІ.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення сутності прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин та їх реалізації, викладено нове вирішення наукової задачі, що отримало вияв у запропонованих пропозиціях щодо правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у вказаній сфері. На основі проведеного дисертаційного дослідження зроблено нижченаведені висновки.

1. Права осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин – це обумовлені людською природою, передбачені законодавством та гарантовані державою основоположні, фундаментальні правові можливості особи з інвалідністю, котра має необхідний рівень трудової правосуб'єктності, реалізовувати власний трудовий потенціал і законні інтереси у сфері праці як працівника з особливим правовим статусом шляхом: укладання трудового договору (контракту); користування благами, які мають місце в процесі та в результаті виконання роботи, обумовленої трудовим договором (контрактом); призупинення та припинення таких правовідносин.

Систему таких прав складають: 1) права, які випливають із загального правового статусу особи з інвалідністю – правового статусу людини і громадянина у сфері праці (право на працю та не бути примушеним до праці; право не зазнавати дискримінації; право працювати в умовах, узгоджених із концепціями гідної праці, гармонійної стабільності трудових правовідносин, законності, вільного розвитку особистості; право на відпочинок; право на реалізацію своїх прав; право на створення професійних спілок та участь (без примусу до цього) у них; право на страйк); 2) права, що випливають з їх спеціального правового статусу – трудово-правового статусу працівника (потенційного працівника) (право на укладення, зміну, припинення трудового договору; право на отримання справедливої заробітної плати; право на виконання роботи в нічний час, понадурочно; право на нормальну тривалість

робочого часу та щоденної роботи; право на скорочену тривалість роботи; право працювати неповний робочий час; право на відпочинок; право виконувати лише роботу, обумовлену трудовим договором; право на роботу в безпечних і нешкідливих умовах праці; право на безоплатне професійне навчання; право на захист власних трудових прав; право на пріоритет в укладенні трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу тощо); 3) права, які впливають з їх особливого статусу – правового статусу особливої категорії працівника: а) унікальні для осіб з інвалідністю права у сфері трудових відносин (право на професійну реабілітацію та працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій; право на трудову реабілітацію та створення пільгових умов праці; право відмовлятися від залучення до надурочних робіт і робіт у нічний час); б) права працівника у сфері трудових відносин, скореговані особливими рисами окремих та спеціальних категорій працівників, а саме: скореговані права, передбачені для різних груп працівників (як для осіб з інвалідністю, так і для жінок, сімейних осіб тощо); скореговані права, передбачені виключно для окремих груп працівників, якими додатково може бути особа з інвалідністю; 4) права, які впливають з їх індивідуального правового статусу, котрий обумовлений нормами трудового договору (контракту), наданих цим особам службових інструкцій тощо.

2. Реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є цілеспрямованим, гарантованим державою та юридично значимим процесом (діяльністю) здійснення особами з інвалідністю належних їх прав, у контексті якого правомочна особа виражає власну волю щодо набуття конкретного блага (цінностей, законного інтересу, інших об'єктів законних устремлінь у цій сфері), що охоплюється змістом належного такій особі права, виконуючи конкретні діяння (дії, бездіяльність), задовольняючи таким чином свій законний інтерес у сфері трудових відносин, що може повноцінно задовольнятися лише у результаті «матеріалізації» цих належних особі суб'єктивних прав. Реалізація

зазначених прав характеризується соціально-правовим значенням, що обумовлено наступним: 1) наявністю значної кількості осіб з інвалідністю, які є працездатними особами і яких безпосередньо зачіпає проблема забезпечення умов для реалізації прав у сфері трудових відносин (існуванням тенденції до збільшення кількості цих осіб); 2) соціально-правовим і економічним потенціалом забезпечення безбар'єрного трудового життя осіб з інвалідністю; 3) цивілізаційним аспектом проблематики забезпечення умов набуття і реалізації особами з інвалідністю належних їм прав у вказаній сфері; 4) аспектом обов'язковості виконання міжнародно-правових зобов'язань, які були взяті державою та стосуються тих чи інших питань забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 5) забезпеченням реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, що сприяє повноцінному розкриттю потенціалу трудового права України.

3. Систему принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин складають такі засадничі ідеї: 1) загальноправові принципи (верховенства права; людиноцентризму; законності; рівності прав і можливостей та заборони дискримінації; справедливості); 2) галузеві принципи (свободи праці; гідної праці; гармонійної стабільності трудових правовідносин; забезпечення права учасника трудових правовідносин на захист його прав і законних інтересів державою, профспілкою (організацією роботодавців), міжнародною організацією чи самотійним чином); 3) особливі принципи (доступності для осіб з інвалідністю робочих місць у приватному та публічному секторах; здійснення позитивних заходів забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; розумного пристосування робочих місць для працівників, які є особами з інвалідністю).

4. Правовий механізм реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин – це сукупність закріплених у законодавстві взаємоузгоджених правових заходів (процедур), що: визначають умови, підстави та порядок

безперешкодної та повної реалізації особою з інвалідністю всіх прав у сфері трудових відносин, доступу таких осіб до процесів у цій сфері, підвищуючи їх рівень соціальної безпеки; визначають особливості охорони, захисту та відновлення права цієї категорії осіб на реалізацію їх прав у вказаній сфері. Структуру цього правового механізму складають: 1) принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у зазначеній сфері; 2) нормативно-правова основа (універсального, регіонального та національного рівнів) забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 3) об'єкт цього правового механізму; 4) суб'єктний склад відносин з приводу реалізації прав осіб з інвалідністю у вказаній сфері (держава в особі повноважних суб'єктів владних повноважень; роботодавець; організації роботодавців; профспілки та організації працівників; працівники з інвалідністю); 5) методи та форми реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 6) юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у зазначеній сфері.

5. Нормативно-правову основу механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин складають правові акти таких рівнів: 1) міжнародного рівня: а) акти у сфері прав людини загального (Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про викорінення всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська соціальна хартія (переглянута) та спеціального (Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, Конвенція МОП 1958 року № 111) характеру; б) акти, що стосуються загального правового статусу осіб з інвалідністю (Декларація про права осіб з інвалідністю, Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю); в) акти, що стосуються правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці (Конвенція МОП про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю, Рекомендація МОП 1955 року № 99); 2) акти національного рівня:

а) Конституція України; б) законодавчі акти України: акти трудового права України загального характеру (КЗпП України; закони України 1996 року № 504/96-ВР, 2012 року № 5067-VI, 1992 року № 2694-XII); акти спеціального характеру, що стосуються прав осіб з інвалідністю (закони України 1991 року № 875-XII і 2005 року № 2961-IV); в) підзаконні акти України (укази Президента України 2015 року № 678/2015, 2016 року № 553/2016, 2019 року № 875/2019, постанова КМ України 2006 року № 1686, наказ Мінпраці України 2010 року № 270, наказ Мінсоцполітики 2018 року № 1901, наказ МОЗ України 2012 року № 420).

6. До основних форм реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин належать наступні: 1) базова форма – процеси і відносини, які виникають, тривають і припиняються у сфері трудових відносин; 2) похідна форма: а) похідна форма реалізації пасивного типу (дотримання заборонних норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин); б) похідна форма реалізації активного типу (здійснення права через застосування норм та виконання зобов'язуючих норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин); в) похідна форма реалізації змішаного типу (використання прав шляхом застосування уповноважених норм законодавства, які закріплюють права осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин).

Систему гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин складають: 1) загальносоціальні гарантії: а) соціально-економічні гарантії (соціальна спрямованість ринкової економіки; високий рівень повноти та продуктивності праці; соціальна захищеність людини; наявність ефективних і доступних заходів професійної та трудової реабілітації тощо); б) політичні гарантії (наявність доступу особи з інвалідністю до професійної публічної служби; можливість брати участь в розробленні та обговоренні проєктів нормативно-правових актів у сфері праці та зайнятості тощо); в) культурно-

ідеологічні гарантії (культивування правової культури; ідеологічне різноманіття, скореговане ідеєю панування права в суспільстві та державі тощо); г) інформаційно-просвітницькі гарантії (просвітництво державою роботодавців, організацій роботодавців, профспілок та організацій працівників щодо недискримінаційної політики в сфері праці та зайнятості, про позитивну практику виконання обов'язків щодо забезпечення права осіб з інвалідністю); 2) правові (юридичні) гарантії: а) нормативно-правові гарантії (формування цілісного, ефективного правового режиму у сфері праці та зайнятості, що створює сприятливі умови для реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин); б) статусні гарантії (право особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин; кореспондуючі обов'язки зобов'язаних суб'єктів щодо забезпечення можливості реалізації відповідних прав осіб); в) інструментальні гарантії (квотування; трудова та професійна реабілітація осіб з інвалідністю тощо); г) правозастосовні гарантії (процесуальні гарантії; процедурні гарантії).

7. Правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС складають норми Хартії про основні права 2000 року та Директиви Ради № 2000/78/ЄС, які застосовуються з урахуванням Стратегії прав людей з обмеженими можливостями на 2021-2030 рр., а також прецедентних рішень Суду ЄС (зокрема від 11 липня 2006 року № С-13/05, 17 липня 2008 року № С-303/06, 04 липня 2013 року № С312/11, 18 березня 2014 року № С363/12). Додаткове значення в цьому аспекті мають також директиви ЄС № 2006/54/ЕС, № 2016/2102, № 2019/882. Якщо загальні норми європейського права щодо реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин враховані в українському законодавстві, то поточна Стратегія прав людей з обмеженими можливостями та рішення Суду ЄС окреслюють можливості для вдосконалення законодавства України в частині: 1) створення стратегій (програм їх реалізації) щодо розширення можливостей реалізації прав

осіб з інвалідністю у сфері праці за допомогою цифрового простору; 2) впровадження концепції помірною тлумачення (відповідно до рішення Суду ЄС 2006 року № С-13/05) дискримінації за ознакою інвалідності (особи з інвалідністю не дискримінуються діями роботодавця, заснованими на оцінці їх трудового потенціалу згідно з принципом справедливої конкуренції трудових ресурсів) та розумного пристосування (роботодавець може легально відмовити в розумному пристосуванні, коли це є для нього суттєвим економічним тягарем); 3) поширення заходів недискримінації за ознакою інвалідності та захисту права особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин на асоційованих (споріднених) з особами з інвалідністю суб'єктів (згідно з рішенням Суду ЄС 2008 року № С-303/06).

У Франції загальні норми європейського права в частині регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин розширені в ТК ФР, КСЗСП та Законі 2008 року № 2008-496. Відповідні норми цих законодавчих актів вказують на можливість удосконалення регулювання реалізації особами з інвалідністю їх прав у сфері трудових відносин в Україні шляхом: 1) закріплення обов'язку роботодавця сприяти навчанню осіб з інвалідністю, яке враховує їх особливі потреби в сфері праці (ч. 1 ст. L5213-6 ТК); 2) зобов'язання роботодавців сприяти доступності програмного забезпечення на робочому місці особи з інвалідністю, ігнорування чого є дискримінацією за ознакою інвалідності (частини 2-4 ст. L5213-6, ст. L5213-10 ТК); 3) запровадження на підприємствах зі значним штатом працівників: а) посади референта з питань прав осіб з інвалідністю (ст. L5213-6-1 ТК); б) обов'язкового режиму поступової адаптації умов праці особи, яка мала інвалідність, до загальних умов праці (статті L1234-1, L5213-9 ТК); 5) надання роботодавцям можливості виконати обов'язки у сфері трудових відносин щодо осіб з інвалідністю без їх працевлаштування шляхом створення протягом звітного періоду інклюзивних робочих місць чи залучення до виробничих

процесів на підприємстві самозайнятих осіб з інвалідністю (ст. L5212-10-1 ТК); б) посилення юридичної відповідальності за дискримінацію осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (статті 225-1, 225-2, 432-7 КК ФР); 7) забезпечення представництва в органах публічної влади, які приймають рішення стосовно осіб з інвалідністю, делегатів від організацій осіб з інвалідністю (ст. L146-1A КСЗСП).

Положення права ЄС щодо упорядкування реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин у Польщі розширені в актах польського парламенту (Хартії прав осіб з інвалідністю, законах РП «Про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю», «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці») та в постанові Міністра праці і соціальної політики РП від 24 червня 2014 року, що реалізуються з урахуванням Національної стратегії соціальної інтеграції для Польщі, Національної програми розвитку соціальної економіки до 2023 року та Стратегії розвитку соціального капіталу до 2030 року. У цих актах польського законодавства містяться правила, що можуть бути використані в процесі вдосконалення українського законодавства в частині регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні, зокрема: 1) закріплення права працювати в умовах, адаптованих до потреб осіб з інвалідністю (п. 7 Хартії прав осіб з інвалідністю); 2) відображення в законодавстві концепції асоційованості із особами з інвалідністю, сформованій у загальних рисах у рішенні Суду ЄС у справі № С-303/06 (ч. 1 ст. 49 Закону «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці»); 3) створення та реалізація програм підтримки прагнень роботодавців сприяти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (ст. 51а Закону «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці», постанова Міністра праці та соціальної політики від 24 червня 2014 року); 4) створення стратегій і програм комплексного забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (програми, затверджені

урядовими постановами від 31 січня 2019 року № 11 та від 27 жовтня 2020 року № 155); 5) посилення юридичної відповідальності (у вигляді накладання штрафів) суб'єктів ринку праці, які вчинили дії (бездіяльність), прийняли рішення, що містять ознаки дискримінації на підставі інвалідності (статті 18с, 19с, п. 3 ч. 4 і ч. 5е ст. 36, ч. 3 ст. 36а, п. 3 ч. 2 ст. 38, ч. 6 ст. 40 Закону РП «Про сприяння зайнятості та установи ринку праці»).

8. Основними актуальними проблемами реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні є наступні: 1) недостатність правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (зокрема наявність у законодавстві прогалин; непослідовність європеїзації національного законодавства, а також ігнорування в Україні потреби врахування досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин передових правових держав світу, які не є членами ЄС; неврахування в чинному законодавстві України усього комплексу міжнародних стандартів забезпечення можливостей осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин); 2) відсутність концептуально-стратегічної парадигми подальшого вдосконалення становища осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 3) фонові проблеми, які негативним чином позначаються на можливостях реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (поширення коронавірусної хвороби COVID-19 в Україні та світі, а також тимчасова втрата повного контролю Кабміну над окремими тимчасово окупованими територіями).

Основними актуальними та перспективними напрямками удосконалення правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні визначено наступні: 1) концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (розроблення та затвердження Кабміном Концепції сприяння повній та продуктивній зайнятості осіб з інвалідністю та забезпечення

гідної праці до 2030 року, Концепції ранньої адаптації дітей до особливостей сфери трудових відносин, Концепції забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю під час епідемії чи пандемії); 2) напрям нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, у рамках якого доцільно розробити і прийняти проект Закону України «Про забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин», яким буде:

- а) на КМУ покладено обов'язок розробляти і приймати стратегії та концепції підвищення соціальної безпеки населення загалом та осіб з інвалідністю зокрема, щорічні програми реалізації цих стратегій і концепцій, а також публікувати щорічні звіти про виконання таких програм (доповнення п. 1 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про КМУ»);
- б) зобов'язано роботодавців (у приватному секторі тих, які працевлаштували 20 і більше працівників; у публічному – незалежно від штату працівників) розробляти, затверджувати та виконувати щорічні стратегії з працевлаштування і сприяння реалізації прав окремих категорій працівників, зокрема осіб з інвалідністю (доповнення КЗпП України статтею 129-1);
- в) передбачено обов'язок запровадження на підприємствах, у яких працевлаштовано 100 та більше працівників (в публічному секторі – незалежно від штату працівників), посади уповноваженого з питань забезпечення прав осіб з інвалідністю (доповнення КЗпП України статтею 129-2);
- г) передбачено обов'язок запровадження практики використання інтервенційних програм у сфері зайнятості осіб з інвалідністю, процедури їх реалізації (доповнення Закону України 2012 року № 5067-VI статтею 26-1 «Інтервенційні програми у сфері зайнятості»);
- г) передбачено юридичну відповідальність за грубе порушення трудового законодавства у вигляді дискримінаційних дій стосовно осіб з інвалідністю з підстав їх інвалідності (підвищену відповідальність за такі діяння, вчинену професійним публічним службовцем) (доповнення частинами 3 і 4 ст. 172 КК України);

3) інституційний напрям удосконалення механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері

трудоу відносин, а саме створення органів публічної служби, що сприяють реалізації такими особами їх прав у сфері трудових відносин (створення Національного агентства у справах осіб з інвалідністю, яке буде аналогом французької НКРОІ, американських УПЗОІ та КРМСЗ, а також Фонду підтримки зайнятості, правовий статус якого буде подібним до французького ФРШОІ).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алмаші І.М. Реалізація прав національних меншин в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2006. 227 с.
2. Амелічева Л.П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників у контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. С. 52-56. doi:10.15421/392042.
3. Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року). Хмельницький: ХУУП, 2016. С. 18-23.
4. Андрейчук Т.В. Дисциплінарная ответственность как гарантия реализации трудовых прав и обязанностей судьями. *Leges și Viața*. 2013. № 12/2. С. 7-10.
5. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 404 с.
6. Андріюк В.В. Функціонування судової влади в контексті принципу верховенства права: постановка проблеми. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2014. Вип. 36. С. 3-17.
7. Аніна О.О. Особливості соціального захисту осіб з інвалідністю у системі державного соціального захисту України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 685-689. doi:10.32782/2524-0374/2021-4/170.
8. Арсентьєва О.С. Поняття та особливості принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 34-43.
9. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.

10. Бабіч-Касьяненко К.В. Відображення міжнародного принципу заборони дискримінації осіб з інвалідністю у законодавстві України. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2018. № 4 (9). С. 39-45.

11. Бабіч-Касьяненко К.В. Щодо необхідності розроблення концепції професійної реабілітації та сприяння зайнятості осіб з інвалідністю: огляд найбільш актуальних положень. *Право і суспільство*. 2018. № 3. С. 146-150.

12. Бабкіна А.Ю. Європейські стандарти розвитку права на працю осіб з інвалідністю. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 113-117. doi:10.37440/soclaw.2020.01.19.

13. Биба Н.М. Квотування робочих місць для інвалідів: проблеми реалізації. *Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудоких відносин в Україні: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 05-06 червня 2009 року) / за ред. В.С. Венедіктова*. Харків: ХЕПУ, 2009. С. 260-263.

14. Биба Н.М. Питання регулювання праці інвалідів в Україні. *Проблеми законності*. 2008. Вип. 68. С. 219-225.

15. Биба Н.М. Правове регулювання трудових відносин з інвалідами: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2011. 19 с.

16. Биба Н.М. Щодо визначення поняття «інвалід». *Трудове право України: сучасний стан та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 22-24 травня 2008 року) / за ред. В.С. Венедіктова*. Сімферополь: КЮІ, 2008. С. 261-264.

17. Бірюкова А.Г. Теоретичні підходи до визначення поняття принципів трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2014. Вип. 2. Т. 2. С. 85-88.

18. Боднарук М.І., Козуб І.Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. *Право і суспільство*. 2019. № 6. С. 143-148. doi:10.32842/2078-3736-2019-6-1-24.

19. Божко Я.О. Механізми модернізації державної політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю в Україні: дис. ... канд. наук з держ. управл.: 25.00.02. Київ, 2020. 208 с.
20. Бондар Н.О. Основні напрями та особливості соціального захисту інвалідів у країнах ЄС. *Бізнес Інформ*. 2012. № 6. С. 120-124.
21. Бортник С.М. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. С. 68-72.
22. Бортник С.М. До характеристики галузевих гарантій здійснення трудової діяльності поліцейськими. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 04 червня 2021 року)*. Харків: ХНУВС, 2021. С. 26-29.
23. Буцан М.С. Функції держави: поняття, класифікації, наукові трактування. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 4. С. 406-410. doi:10.36695/2219-5521.4. 2019.71.
24. Василько І.В. До проблеми визначення принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 82-86.
25. Василько І.В. Особливості реалізації трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 22 с.
26. Венедіктов С.В. Деякі питання інтеграції вітчизняних трудових правовідносин до Європейського Союзу. *Наукові записки*. 2011. № 2 (11). С. 8-21.
27. Венедіктов В.С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 62-71.

28. Венедіктов В.С., Мельник К.Ю. До проблеми законодавчого визначення сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин. *Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 124-129.

29. Вишновецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекаризації та цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 57-60.

30. Віжунов О.В. Доктринальні підходи до розуміння поняття «особа з інвалідністю». *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 5. Т. 1. С. 250-254. doi:10.32844/2618-1258.2019.5-1.14.

31. Віжунов О.В. Історичні передумови формування поняття «особа з інвалідністю». *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 4 (29). Т. 1. С. 58-61. doi:10.32837/руув.v1i4(29).395.

32. Віжунов О.В. Правове регулювання соціального забезпечення осіб з інвалідністю в Україні та країнах Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 226 с.

33. Волинка К.Г. Правовий статус особи та гарантії реалізації прав і свобод за Конституцією України. Київ: Дініт, 1998. 35 с.

34. Всемирный доклад об инвалидности № WHO/NMH/VIP/11.04. Женева: ВОЗ, 2011. 28 с.

35. Гаєвий В.В. Реалізація європейських стандартів права на працю осіб з інвалідністю до нового українського законодавства. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 121-124. doi:10.37440/soclaw.2020.01.21.

36. Ганечко О.М. Напрями вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні в умовах євроінтеграції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 4 (25). Т. 2. С. 3-7.

37. Гаращенко Л.П., Мегедь О.С. Реформування інституту трудового договору в контексті інтеграції України до Європейського Союзу. *Юридичний вісник. Серія: Повітряне і космічне право*. 2015. № 4. С. 99-103.

38. Герман К.Ю. Свобода трудового договору як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 238 с.

39. Гладкий В.В. Біоетика трансгуманістичної трансформації трудового потенціалу людини. *Харківський природничий форум: V Міжнар. конф. молодих учених* (м. Харків, 19-20 травня 2022 року). Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2022. С. 66-69. doi:10.5281/zenodo.6481078.

40. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.

41. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.

42. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 14-15 вересня 2018 року). Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10.

43. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Напрями удосконалення соціально-гуманітарних відносин в сучасних умовах розвитку України та світу: колективна монографія* / Н.Л. Березовська, В.Є. Білогур, В.Я. Волощук, В.В. Гладкий та ін. Харків: Новий курс, 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561111.

44. Гладкий В.В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції: матеріали II Міжнар.*

наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 року). Суми: СумДУ, 2021. С. 35-41. doi:10.5281/zenodo.5233633.

45. Гладкий В.В. Основні типи форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 73-81. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-08.

46. Гладкий В.В. Поняття гарантій реалізації права на антикорупційну безпеку в трудових відносинах. *Соціальне право*. 2022. № 2. С. 81-88.

47. Гладкий В.В. Призначення гарантій антикорупційної безпеки функціонування державного резерву. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 38-40.

48. Гладкий В.В. Щодо гідної праці суддів в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 28 травня 2020 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 280-284.

49. Головчук О.В. Маніпулювання думкою аудиторії засобами політичного телебачення. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2014. № 3. С. 199-209.

50. Горова О.Б. Правове становище інвалідів. *Юридична Україна*. 2006. № 9. С. 4-7.

51. Горова О.Б. Правовий статус осіб з фізичними вадами в Україні. *Актуальні питання конституційного розвитку незалежної України: матеріали наук.-теоретич. конф.* (м. Київ, 15 червня 2015 року). Київ: НАВС, 2015. С. 35-37.

52. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV (у ред. від 01.01.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 19.12.2021).

53. Гунько Н.Ю. Зміни та доповнення до законів України: загальнотеоретичні та техніко-технологічні питання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2020. 230 с.

54. Дибань М.П. Окремі аспекти реалізації трудових прав працівників у сучасних умовах. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 128-135.

55. Добренька Н.В. Проблеми на шляху реалізації права на працевлаштування особами з особливими потребами. *Молодий вчений*. 2017. № 3. С. 540-544.

56. Дяченко О.А. Проблеми нормативно-правової основи механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року)*. Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 214-216.

57. Дяченко О.А. Вдосконалення правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Право"*. Випуск 76(2). 2023. С.101-106

58. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.

59. Дяченко О.А. Особливості правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин у Польщі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених*; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.166-170.

60. Дяченко О.А. Зміст інформаційно-просвітницьких гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Сучасні тенденції розвитку приватно-правових відносин в умовах євроінтеграційних процесів: матеріали*

наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 23 листопада 2022 року). Дніпро: ДДУВС, 2022. С.450-47

61. Дяченко О. А. Юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових правовідносин в Україні. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки". 2023. №1. С.89-94.

62. Дяченко О.А. Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ: ЦПІЄСП, 2022. С. 100-102.*

63. Дяченко О.А. Особливості правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Польщі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки: матеріали Міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року). Київ: ДДУВС, 2022.*

64. Дяченко О.А. Поняття та риси правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право. 2020. № 4. С. 92-97. doi:10.37440/soclaw.2020.04.18.*

65. Дяченко О.А. Правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Європейському Союзі. *Соціальне право. 2022. № 1. С. 82-90. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-09.*

66. Дяченко О.А. Соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. *Соціальне право. 2021. № 3. С. 114-120. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-13.*

67. Дяченко О.А. Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних*

процесів. тези допов. учас. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 р.) С. 100-102.

68. Дяченко О.А. Юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 89-94. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8572.

69. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 [Офіційний переклад]. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

70. Єрофеєнко Л.В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 92-95.

71. Єрмоєнко В.В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 122-131.

72. Журавльова Г.С. Змістовні аспекти принципу рівності у конституційному праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 2. Т. 1. С. 43-46.

73. Загальна теорія держави і права: навч. посібник / А.М. Колодій та ін.; за ред. В.В. Копейчикова. Київ: Юрінком, 1997. 317 с.

74. Загальна теорія держави і права: підручник / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

75. Загроза життю, примусова паспортизація, обмеження пересування. Про порушення прав людини в ОРДЛО і окупованому Криму. *Радіо Свобода*. 2021, 26 квітня. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/porushennia-prav-ludyny-na-donbasi-u-krumu/31222185.html> (дата звернення: 19.10.2021).

76. Зайчук О.В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22-28.

77. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2016. Вип. 41. Т. 1. С. 65-70.

78. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

79. Занфірова Т.А. Філософсько-антропологічні аспекти принципу рівності у трудових правовідносинах. *Часопис Київського університету права.* 2009. № 3. С. 133-137.

80. Заросило В.О. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України.* 2018. № 16. С. 123-139. doi:10.5281/zenodo.1465480.

81. Іванюта Н.В. Особливості принципу верховенства права в сучасних умовах. *Міжгалузеві зв'язки цивільного, господарського та трудового права:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 28 вересня 2017 року). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. Ч. 1. С. 79-81.

82. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. Харків: Фоліо, 2002. 543 с.

83. Івчук Ю.Ю. Окремі питання охорони праці осіб з обмеженою працездатністю: вітчизняний та міжнародний досвід. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право.* 2012. № 12. С. 161-164.

84. Іншин М.І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України.* 2014. № 2 (77). С. 66-71.

85. Іншин М.І. Механізм захисту трудових та соціальних прав судді. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення:* матеріали ІХ Всеукр. наук.-

практ. конф. (м. Харків, 04 червня 2021 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2021. С. 39-43.

86. Іншин М.І. Отримання соціальної допомоги дітьми-інвалідами: теоретико-правовий аспект. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 100-107.

87. Іншин М.І. Права працівників за проектом Трудового кодексу. *Форум права*. 2014. № 2. С. 172-175.

88. Іншин М.І. Правове регулювання отримання соціальної допомоги дітьми-інвалідами. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 17-23.

89. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 452 с.

90. Іншин М.І. Соціальна безпека окремих категорій працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 31-36. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.5.

91. Іншин М.І. Структура службово-трудова правовідносин. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 24. С. 234-238.

92. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. *Форум права*. 2014. № 1. С. 198-202.

93. Іншин М.І., Сіроха Д.І. Соціальна держава: сутність і перспективи. *Актуальні проблеми соціального права: зб. матеріалів учасн. Всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р.* / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка. Київ: ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2015. С. 17-21.

94. Казарян Г.Г. Формування механізму інституційного регулювання соціально-економічного забезпечення осіб з інвалідністю. *Економічний аналіз*. 2018. № 28. Т. 1. С. 311-317.

95. Капліна Г.А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 47-54.

96. Капустинський В.А., Волкова І.В. Теоретичні основи судового правозастосування. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2016. № 5. С. 84-93.

97. Карпунцов В.В. Гарантії реалізації процесуальної компетенції органів прокуратури на засадах принципу незалежності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. № 2. Т. 1. С. 145-150.

98. Карпушова О.В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми: монографія. Київ: Центр учб. літ-ри, 2020. 424 с.

99. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

100. Китайгородська В.В. Поняття та зміст права людини на працю. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 3 (28). Т. 1. С. 161-165. doi:10.32837/руув.v1i3(28).341.

101. Клемпарський М.М. Сутність, зміст та особливості загального правового статусу суб'єкта трудового права. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. 2011. Вип. 19. Т. 16. С. 75-84.

102. Клочан Е.Г., Кондратьєв В.О. Особливості формування правової держави в сучасних умовах розвитку України. *Розбудова держави*. 2008. № 1-2. С. 62-70.

103. Коваленко Ю.О. Адміністративно-правовий механізм інформаційного забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2018. 239 с.

104. Ковалюмнус Е.Л. Соціально-правове значення правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 37-41. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.6.

105. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 19.12.2021).
106. Кожура Л.О. Публічне адміністрування права осіб з інвалідністю на охорону здоров'я: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Дніпро, 2021. 372 с.
107. Козіна М.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Кн. 2. С. 338-343.
108. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: монографія. Чернівці: ЧНУ, 2010. 152 с.
109. Козуб І.Г., Годецька М.В. Щодо змісту трудових договорів, що укладаються з особами зі зниженою працездатністю. *Право і суспільство*. 2018. № 6. Ч. 2. С. 50-57.
110. Коломоєць П.В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 6. Т. 3. С. 77-83.
111. Коломоєць П.В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 21 с.
112. Коломоєць П.В. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 173 с.
113. Коломоєць П.В. Значення гарантій реалізації трудових прав поліцейських в умовах реформування правоохоронної системи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 6-2. Т. 1. С. 56-59.
114. Коломоєць Ю.О. Конституційно-правові гарантії реалізації права на страйк: поняття, система, сутність. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 1. С. 68-77.

115. Кондратенко В.М. Адміністративно-правові засоби забезпечення прав і свобод осіб з інвалідністю: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2019. 43 с.
116. Кондратенко В.М. Забезпечення прав осіб з інвалідністю на належні умови праці. *Правові горизонти*. 2016. Вип. 1 (14). С. 45-49.
117. Кондратенко В.М. Система адміністративно-правових засобів забезпечення прав і свобод осіб з інвалідністю у сфері трудової діяльності. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. № 4. С. 62-66.
118. Конокбаев Т.А. Юридические гарантии реализации прав человека на свободу. *Известия ВУЗов (Кыргызстан)*. 2009. № 6. С. 174-178.
119. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 19.12.2021).
120. Копейчиков В.В. Реализация субъективных прав граждан. *Советское государство и право*. 1984. № 3. С. 13-19.
121. Копейчиков В.В. Реалізація прав і свобод людини. *Урядовий кур'єр*. 1994, 19.06. С. 4.
122. Копитова О.С. Теоретико-правові засади судового правозастосування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2021. 524 с.
123. Коробенко Н.П. Пенсійне забезпечення по інвалідності в солідарній пенсійній системі України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2010. 22 с.
124. Костюк В.Л. Конвенція ООН про права інвалідів у системі джерел права соціального забезпечення: науково-правовий аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. № 13. Т. 1. С. 127-130.
125. Костюк В.Л. Міжнародні стандарти права осіб з інвалідністю в умовах правової та соціальної держави: теоретико-правовий аспект. *Актуальні*

проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука. Харків: Юрайт, 2017. С. 199-215.

126. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Право на працю у контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи законодавчого регулювання. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 49-57.

127. Косьмій Л.Р. Трудові права інвалідів: порівняльно-правова характеристика законодавства України та Російської Федерації. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2011. № 4. С. 241-246.

128. Котляров С.О. Рівність як складова правового статусу. *Проблеми формування громадянського суспільства в Україні: матер. Всеук. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 квітня 2018 року)*. Дніпро: ДДУВС, 2018. С. 150-151.

129. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. № 1. С. 507-515.

130. Котова Л.В. Правове регулювання праці осіб з інвалідністю. *Юридичний вісник. Серія: Повітряне і космічне право*. 2017. № 3. С. 85-90.

131. Котова Л.В. Проблеми правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.

132. Котова Л.В., Бабіч-Касьяненко К.В. Право осіб з інвалідністю на соціальне забезпечення: аналіз національного та міжнародного законодавства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 2 (36). С. 119-127.

133. Кохан В.П. Впровадження стандартів ЄС у сфері забезпечення права інвалідів на працю. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 67. С. 89-96.

134. Кремень В.Г. Людиновимірний смисл філософських поглядів В.І. Шинкарука. *Філософські діалоги*. 2010. Вип. 4. Ч. 1. С. 14-21.

135. Кривицький Ю.В. Верховенство права як принцип діяльності міліції: перспективи закріплення та реалізації в умовах реформування МВС України. *Юридична Україна*. 2013. № 8. С. 8-13.

136. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III (у ред. від 05.01.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 09.01.2022).

137. Крисюк Ю.П. Розбудова правової держави в Україні: проблеми та перспективи. *Віче*. 2004. № 2. С. 19-22.

138. Крюкова І.О. Природа як об'єкт відносин суспільно-економічної експлуатації. *Економіка природокористування і охорони довкілля*. 2009. № 5-6. С. 106-114.

139. Кузнецова М.Ю. Міжнародно-правовий механізм захисту прав людей з обмеженими можливостями. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 109-112. doi:10.32782/2524-0374/2020-7/26.

140. Куца А.М. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту інвалідів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2011. 18 с.

141. Лаврів О.Я. Принцип договірної визначення трудової функції працівника. *Університетські наукові записки*. 2008. № 4. С. 207-210.

142. Лагутіна І.В. Реалізація права працівника на компенсацію моральної шкоди як суб'єктивного трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 8. С. 196-198.

143. Лазаренко А.М. Принцип «розумного пристосування» як спосіб захисту від дискримінації в галузі трудових відносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 3. С. 112-114.

144. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.

145. Лесько О.Й. Зайнятість та професійна реабілітація осіб з обмеженими фізичними можливостями (методологія, проблеми, шляхи вирішення): автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.09.01. Київ, 2003. 20 с.

146. Лось Д.Ю., Бублік С.П. Права людини. *Scienceandinnovationsinthe 21st century*: матеріали I Всеукр. конф. (м. Мелітополь, 12 травня 2021 року). Мелітополь: ТДАТУ, 2021. С. 138-139.

147. Лук'яненко О.М. Формаційно-цивілізаційна парадигма наукового аналізу суспільства. *Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Серія: Соціальна філософія, психологія*. 2009. Вип. 1. С. 124-134.

148. Луценко О.Є. Проблеми реалізації гарантій з працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та шляхи їх вирішення. *Бізнес і права людини: основні виклики для нових демократій*: матеріали до Панельної дискусії (м. Харків, 25 вересня 2019 року). Харків: Право, 2019. С. 88-99.

149. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468 с.

150. Любимов О.К. Комплекс основних прав професійного публічного службовця в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 97-101. doi:10.32844/2618-1258.2019.6.15.

151. Любчик О.А. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 412 с.

152. Малихіна Я.А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 176 с.

153. Малишев Б.В. Принцип верховенства права (теоретико-правовий аспект). *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 8. С. 14-20.

154. Мalyoga A.B. Доступ до державної служби в Україні та Європі: від привілеї – до основоположного конституційного права. *Експерт: парадигми*

юридичних наук і державного управління. 2020. № 1. С. 239-253.
doi:10.32689/2617-9660-2020-1 (7)-239-253.

155. Малюга Л.Ю. Проблеми реалізації прав інвалідів у сучасній Україні. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2015. № 5/2. С. 58-63.

156. Малюга Л.Ю. Проблеми реалізації соціальної політики держави на прикладі соціального захисту інвалідів та громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 29. Т. 1. С. 217-221.

157. Малюга Л.Ю. Юридична природа поняття «соціальний захист дітей-інвалідів». *Юридичний вісник*. 2014. № 1. С. 40-45.

158. Малюга Л.Ю. Соціальний захист інвалідів та постраждалих внаслідок катастрофи на ЧАЕС в Україні: навч. посіб. Київ: Алерта, 2016. 326 с.

159. Марушева О.А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2013. 202 с.

160. Марченко Ю.І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2 (31). С. 56-59.
doi:10.32837/ruuv.v0i2(31).565.

161. Марьин Е.В. Организационно-правовой механизм экологического аудита: монография / предисл. Т.В. Злотниковой. Москва: Wolters Kluwer, 2010. 192 с.

162. Машталір Х.В., Леськів С.Р. Інтеграція України до Європейського Союзу як основа для розбудови громадянського суспільства. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 6. С. 163-166.

163. Медвідь Л.П. Гарантії реалізації прав і свобод військовослужбовців. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 169-174.

164. Мельник В.П. Правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю: національний та міжнародний досвід: монографія. Київ: Леся, 2017. 268 с.
165. Мельник В.П. Соціальний захист осіб з інвалідністю: теоретико-правові проблеми: монографія. Київ: Людмила, 2018. 420 с.
166. Мельник В.П. Соціальний захист осіб з інвалідністю: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 449 с.
167. Мельник В.П. Соціально-правовий статус осіб з інвалідністю у системі державного соціального захисту. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Право. 2017. № 2 (16). С. 1-18.
168. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2017. Т. 1. Вип. 44. С. 134-138.
169. Мельник К.Ю. До проблеми сфери дії трудового права. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. 2011. № 2. С. 308-315.
170. Мельник Ю.В. Принцип незалежності судді як конституційна засада його правового статусу. *Право і суспільство*. 2015. № 3. Ч. 2. С. 18-22.
171. Мельничук С.М. Правові форми реалізації функцій сучасної держави Україна: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. 478 с.
172. Мокрицька Н.П. Про поняття форми реалізації права на працю. *Юридична Україна*. 2010. № 4. С. 91-95.
173. Муравенко О.Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2 (6). С. 380-385.
174. Муравенко О.Ю. Роль і місце прокуратури в забезпеченні законності в державному управлінні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2014. 203 с.

175. Обушенко Н.М. Норми трудового права як основа механізму реалізації права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 4. С. 121-126.

176. Оверчук В.А. Особливості та недоліки квотування робочих місць для осіб з інвалідністю в Україні. *Інноваційна економіка*. 2018. № 9-10. С. 134-139.

177. Осауленко С.В. Гарантії права громадян на свободу об'єднання у політичні партії. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2018. № 4. С. 34-42.

178. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр> (дата звернення: 19.12.2021).

179. Особам з інвалідністю. *Міністерство соціальної політики України*: [сайт]. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/invalidnist.html> (дата звернення: 19.12.2021).

180. Остапенко Ю.О. Нормативно-правові акти як один з видів джерел реалізації трудових відносин. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2019. № 2 (16). С. 50-56. doi:10.25313/2520-2308-2019-2-4854.

181. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2 (31). С. 60-63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.

182. Остапенко Ю.О. Правове регулювання реалізації трудових прав працівників: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Панов, 2023. 412 с.

183. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Знання європейського права*. 2021. № 2. С. 61-65. doi:10.32837/chern.v0i2.206.

184. Ошкадеров И.Г. Социальное, правовое государство как форма реализации прав человека. *Legea și Viața*. 2016. № 12. Iss. 3. P. 61-64.
185. Ошкадеров И.Г. Концептуальні передумови розвитку прав людини в Україні. *Право і суспільство*. 2017. № 4. С. 23-27.
186. Павлюков Р.О. До проблеми систематизації національного законодавства в сфері соціально-правового захисту інвалідів. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2007. № 38. С. 245-251.
187. Павлюков Р.О. Інваліди в сучасному суспільстві. *Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня – 02 червня 2007 року). Чернігів: ЧНУ, 2007. С. 103-106.
188. Павлюков Р.О. Поняття та структурні елементи правового статусу інвалідів в Україні. *Право і безпека*. 2006. № 5. С. 137-139.
189. Павлюков Р.О. Соціально-правовий захист інвалідів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 21 с.
190. Падалка Р.О. Верховенство права як основоположний принцип права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2017. 210 с.
191. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 145-149. doi:10.32849/2663-5313/2019.12.27.
192. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.
193. Паровишник О.В. Адміністративно-правовий статус інваліда. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. № 27. Т. 2. С. 169-173.

194. Пархоменко Н.М. Гарантії реалізації прав і свобод людини і громадянина: проблеми сутності та змісту. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 130-137.
195. Пасічник Т.Ю. Реалізація права на працю людей з особливими потребами. *Грані права: XXI століття*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 травня 2018 року). Одеса: Гельветика, 2018. Т. 1. С. 523-526.
196. Пасічніченко С.В. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту інвалідів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 20 с.
197. Перепелюк А.М. Механізм правозастосування: структура та принципи організації. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2012. № 3. С. 274-282.
198. Петришин О.О. Євроінтеграція України: аспекти прав людини. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 1. С. 25-28.
199. Пилипенко А.А., Завгородній М.О., Мороз С.О. Трудові права працівників з обмеженими можливостями: особливості національного правового регулювання та зарубіжний досвід суспільства. *Правова позиція*. 2020. № 4 (25). С. 230-236. doi:10.32836/2521-6473-2019-4-230-236.
200. Пилипенко П.Д. Принципи трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 278-283.
201. Плахотнюк Н.Г. Соціальні гарантії прав людини та економічні можливості держави. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. № 3. С. 77-85.
202. Погорелова О.С. До питання дискурсу щодо забезпечення гідної праці у вимірі сучасної доктрини трудового права України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 3. С. 94-102. doi:10.15421/392155.

203. Полянський А.О. Адміністративно-правові засади взаємодії судово-експертних установ з правоохоронними органами: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2021. 405 с.
204. Помаза-Пономаренко А.Л. Право в системі публічного управління та адміністрування: конспект лекцій. Харків: НУЦЗУ, 2020. 60 с.
205. Порухення прав людини на окупованих територіях фіксуватиме ООН. *Голос України*. 2021, 15 липня. URL: <http://www.golos.com.ua/article/348544> (дата звернення: 18.10.2021).
206. Постригань Т.Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 150-152.
207. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.; відповід. ред. Н.М. Хуторян. Київ: Ніка-Центр, 2017. 256 с.
208. Про активізацію роботи щодо забезпечення прав людей з інвалідністю: Указ Президента України від 03.12.2015 № 678/2015. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 27. Ст. 1450.
209. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 19.12.2021).
210. Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 05 квітня 2012 року № 321 і від 01 жовтня 2014 року № 518, та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов: Постанова КМ України від 02.06.2021 № 559. *Офіційний вісник України*. 2021. № 46. Ст. 2856.
211. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (у ред. від 10.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 19.12.2021).

212. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (у ред. від 20.06.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 19.12.2021).

213. Про затвердження Державного стандарту соціальної реабілітації осіб з інтелектуальними та психічними розладами: Наказ Мінсоцполітики України від 17.12.2018 № 1901. *Офіційний вісник України*. 2019. № 18. Ст. 625.

214. Про затвердження Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю: Постанова КМ України від 08.12.2006 № 1686 (у ред. від 02.10.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1686-2006-п> (дата звернення: 19.12.2021).

215. Про затвердження Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю» на період до 2020 р.: Постанова КМ України від 01.08.2012 № 706. *Офіційний вісник України*. 2012. № 59. Ст. 2369 [втрат. чин.].

216. Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів: Наказ Мінпраці України від 06.09.2010 № 270 (у ред. від 26.01.2016). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10> (дата звернення: 19.12.2021).

217. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: Наказ МОЗ України від 07.04.2004 № 183. *Офіційний вісник України*. 2004. № 17. Ст. 1235 [не чин.].

218. Про затвердження Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків: Наказ МОЗ України від 05.06.2012 № 420. *Офіційний вісник України*. 2012. № 71. Ст. 2887.

219. Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю: Указ Президента України від 13.12.2016 № 553/2016. *Офіційний вісник Президента України*. 2016. № 35. Ст. 795.

220. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII (у ред. від 10.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18> (дата звернення: 22.12.2021).

221. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI (у ред. від 02.11.2016). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17> (дата звернення: 19.12.2021).

222. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII (у ред. від 05.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 19.12.2021).

223. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 19.12.2021).

224. Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю: Указ Президента України від 03.12.2019 № 875/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. № 26. Ст. 1151.

225. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV (у ред. від 23.05.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 19.12.2021).

226. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї: Закон України від 16.12.2009 № 1767-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 9. Ст. 77.

227. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV (у ред. від 31.12.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> (дата звернення: 19.12.2021).

228. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2-3. Ст. 36 [не чин.].

229. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України від 03.12.2020 № 1053-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 8. Ст. 59.

230. Про схвалення Концепції створення та розвитку системи раннього втручання: Розпорядження КМ України від 26.05.2021 № 517-р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 44. Ст. 2716.

231. Пузанова В.В. Негативне психічне здоров'я засуджених як загроза для розбудови правової держави. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 476-479.

232. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

233. Рабінович П.М. Конституційні гарантії прав людини і громадянина: напрями удосконалення. *Вісник Конституційного Суду України*. 2011. № 1. С. 66-74.

234. Рабінович П.М. Основоположні права людини: соціально-антропна сутність, змістова класифікація. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 2. С. 10-16.

235. Різун Р.Л. Стабільність трудових правовідносин. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 14-15 жовтня 2016 року). Херсон: Гельветика, 2016. С. 101-104.

236. Рішення ЄСПЛ у справі «Пічкур проти України» (заява № 10441/06) від 07.11.2013 (офіційний переклад). *Офіційний вісник України*. 2014. № 43. Ст. 1157.
237. Самара В.С. Соціально-правовий статус осіб з інвалідністю у системі державного соціального захисту. *Правова система держави: сучасні тенденції та фактори розвитку*: матеріали II наук.-практ. конф. (м. Одеса, 03-04 квітня 2020 року). Херсон: Молод. вчений, 2020. С. 62-66.
238. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Трудові договірні відносини: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2018. 341 с.
239. Свиридчук Н.П., Воронцов В.П. Щодо характеристики змісту поняття «законність». *Актуальні проблеми вдосконалення законодавства та правозастосування*: збірник тез наук.-теорет. конф. (м. Київ, 19 березня 2015 року). Київ: НАВС, 2015. Ч. 2. С. 116-119.
240. Севрюков В.В. Форми реалізації прав корінних народів та національних меншин. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 177-181.
241. Силенко Н.М. До питання міжнародно-правового регулювання захисту прав інвалідів у сфері праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 6. Т. 1. С. 110-114.
242. Силенко Н.М. Концептуальні засади Конвенції ООН про права інвалідів. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 6/2. С. 161-165.
243. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 222 с.
244. Сіделковський О.Л. Адміністративно-правові принципи створення єдиного медичного простору України. *Форум права*. 2019. № 58. С. 64-71. doi:10.5281/zenodo.3577558.
245. Сіроха Д.І. Специфіка змісту трудових правовідносин за участю фізичної особи-підприємця. *Форум права*. 2010. № 1. С. 331-335.

246. Склименок Н.М. Права інвалідів в сфері трудових правоотношень. *Современные проблемы правотворчества и правоприменения: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (г. Иркутск, 21 марта 2019 года)*. Иркутск: ИИ ВГУЮ, 2019. Т. 2. С. 233-235.

247. Слабко С.М. Правове забезпечення та особливості реалізації прав осіб з інвалідністю. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 6. С. 44-46.

248. Слюсар А.М. Інваліди – суб'єкти трудового права: міжнародний досвід. *Форум права*. 2009. № 3. С. 586-590.

249. Соловей А.А. Дослідження соціальної справедливості в межах трудового права. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія: Політологія. Соціологія. Право. 2019. № 1 (41). С. 108-113.

250. Старчук О.В. Щодо ознак принципів трудового права України. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 200-206.

251. Сумкін С.О. Норма права як елемент механізму регулювання перевезень пасажирів. *Договірне регулювання суспільних відносин: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 30 травня 2014 року)*. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. С. 121-123.

252. США: Ситуація з дотриманням прав людини у світі погіршується. *Deutsche Welle*. 2021, 31 березня. URL: <https://www.dw.com/uk/ssha-sytuatsiia-z-dotrymanniam-prav-liudynu-u-sviti-pohirshuietsia/a-57059910> (дата звернення: 18.10.2021).

253. Тарасенко В.С. Правове забезпечення соціального захисту дітей-інвалідів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 18 с.

254. Тарасенко В.С. Правове забезпечення соціального захисту дітей-інвалідів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2005. 198 с.

255. Темелкова Й., Андреева Х. Законност? *Законът на правото или правото на закона*: национална конференция (София, 20 ноември 2015 г.). София: НБУ, 2015. С. 311-314.
256. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. 2-е вид., перероб. і допов. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
257. Теорія держави і права: підручник / О.М. Бандурка, О.М. Головка, О.С. Передерій та ін.; за заг. ред. О.М. Бандурки. Харків: ХНУВС, 2018. 416 с.
258. Теремцова Н.В. Правовий прогрес та рівень правової культури громадян в умовах розбудови правової держави. *Європейські перспективи*. 2016. № 2. С. 9-14.
259. Тимченко Г.В. Розмежування понять «ефективність законодавства» та «ефективне законодавство». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 9-2. Т. 1. С. 41-44.
260. Тихомиров Д.О. Теоретико-правові засади державної політики у сфері цивільної безпеки в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2021. 506 с.
261. Ткаченко І.М. Адміністративно-правові засади реалізації соціальної функції держави: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Тернопіль, 2020. 259 с.
262. Ткаченко О.І. Міжнародний досвід з питань працевлаштування осіб з інвалідністю. *Theory and Practice of Public Administration*. 2019. № 4 (67). С. 227-239.
263. Ткачук Л.В. Проблематика реалізації правозахисних гарантій прав людини в Україні. *Права людини і поліція у сучасному світі*: матеріали круглого столу (м. Київ, 12 квітня 2018 року). Київ: НАВС, 2018. С. 294-296.
264. Толбатова А.Д. Міжнародно-правовий досвід регулювання прав інвалідів у сфері праці. *Правові горизонти*. 2016. № 2. С. 59-65.

265. Трюхан О.А., Занько О.В. Юридичний механізм захисту трудових прав осіб з інвалідністю. *Modernresearches: progressofthelegislation of Ukraine and experience of the European Union*: Collective monograph. Riga: Baltija Publishing, 2020. P. 1007-1034. doi:10.30525/978-9934-588-43-3/2.23.

266. Турський В.М. Конституційне право інвалідів на працю в Україні. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3. С. 237-240.

267. Усенко Т.В. Особливості правового регулювання працевлаштування інвалідів в Україні. *Право і безпека*. 2006. № 5. С. 122-125.

268. Усенко Т.В. Роль і місце юридичних гарантій в процесі реалізації трудових прав працівників-інвалідів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 469-481.

269. Філіпська Н.О. Конституційно-правовий статус дітей з обмеженими можливостями: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2016. 21 с.

270. Філіпська Н.О. Реалізація права осіб з інвалідністю на працю. *Modern jurisprudence of the European Union: the interaction of law, rulemaking and practice*: conference proceedings of International scientific and practical conference (Lublin, April 17, 2018). Lublin: Baltija publishing, 2018. P. 118-121.

271. Фоміна Г.Ю. Правове регулювання переведення та переміщення працівників: дис. д-ра філософ.: 081. Київ, 2021. 231 с.

272. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С. 136-147.

273. Чепульченко Т.О. Верховенство права як основоположний принцип сучасного правотворення. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: Політологія. Соціологія. *Право*. 2012. № 3. С. 185-188.

274. Чічкань М.В. Правове регулювання соціального захисту інвалідів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 176 с.

275. Шамшина І.І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1102-1109.
276. Шашкова-Журавель І.О. Реалізація Україною вимог міжнародно-правових норм щодо захисту праці осіб з обмеженими можливостями. *Наше право*. 2013. № 1. С. 175-179.
277. Швець В.О. Загальна сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 2. С. 79-83. doi:10.32844/2618-1258.2020.5-1.18.
278. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 445 с.
279. Швець В.О. Трудові правовідносини та їх основні ознаки. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1. Т. 5. Ч. 2. С. 84-87.
280. Шморгун Я.О. Конституційна реалізація суб'єктивного права громадянина. *European potential for the development of legal science, legislation and law enforcement practice: conference proceedings of International scientific and practical conference (Wloclawek, February 26-27, 2021)*. Wloclawek: Baltija Publishing, 2021. P. 70-72. doi:10.30525/978-9934-26-040-7-16.
281. Шумна Л.П. Правові основи реабілітації інвалідів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 19 с.
282. Шурма І.М. Нормативно-правовий механізм державного управління соціальним захистом осіб з обмеженими можливостями. *Теорія та практика державного управління*. 2013. № 2. С. 234-241.
283. Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права України. *Юридичний вісник Причорномор'я*. 2011. № 1. С. 97-113.
284. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67-72.

285. Юрчишин Н.Г. Форми реалізації права приватної власності на ліси в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2012. № 2. С. 144-153.
286. Юхимюк О.М. Дотримання як форма безпосередньої реалізації норм права. *Історико-правовий часопис*. 2013. № 1. С. 32-35.
287. Юхимюк О.М. Дотримання як форма реалізації прав людини. *Проблеми забезпечення прав і свобод людини, їх захисту в країнах Європи: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 11 грудня 2015 р.)*. Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2015. С. 114-116.
288. Юшко А.М. Тенденції розвитку трудового законодавства в Україні. *Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах: матеріали II круглого столу (м. Харків, 17 травня 2019 року)*. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 189-192.
289. Ярема В.А. Проблеми механізму реалізації трудових прав суддів в умовах судової реформи. *Митна справа*. 2015. № 5 (101). Кн. 2. С. 307-313.
290. Яцкевич І.І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 21 с.
291. A Guide to Disability Rights Laws (February 2020). URL: <https://www.ada.gov/cguide.htm> (дата звернення: 19.12.2021).
292. Arrêt de la Cour (quatrième chambre) du 04.07.2013 dans l'affaire Commission européenne contre République italienne № C-312/11. *Recueil de jurisprudence*. 2013. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62011CJ0312&from=FR> (дата звернення: 19.12.2021).
293. Baldwin M.L., Johnson W.G. Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. *Southern Economic Journal*. 2000. Vol. 66, № 3. P. 548-566.

294. Banaszekiewicz D., Komorowska O. Czynniki różnicujące szanse znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne. *Wiadomości Statystyczne*. 2014. № 2. S. 40-47.
295. Bell M. People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? *European Labour Law Journal*. 2020. Vol. 11, Iss. 1. P. 3-25. doi:10.1177/2031952519882953.
296. Benefits and Costs of Accommodation – Accommodation and Compliance: Low Cost, High Impact. URL: https://askjan.org/topics/costs.cfm?cssearch=2110368_1 (дата звернення: 05.01.2022).
297. Bialik K. 7 facts about Americans with disabilities. *Pew Research Center*. 2017. URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/07/27/7-facts-about-americans-with-disabilities/> (дата звернення: 19.12.2021).
298. Blattner C.E. Right to work or refusal to work: Disability rights at a crossroads. *Disability & Society*. 2021. Vol. 36, Iss. 9. P. 1375-1398. doi:10.1080/09687599.2020.1788511.
299. Brown R.C. Florida's First People: 12,000 Years of Human History. Sarasota: Pineapple Press, 1994. 262 p.
300. Brucker D.L., Houtenville A.J. People with Disabilities in the United States. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*. 2015. Vol. 96, Iss. 5. P. 771-774. doi:10.1016/j.apmr.2015.02.024.
301. Bunt D. Kessel R., Hoekstra R. A., Czabanowska K. Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania. *Autism Research*. – 2020. Vol. 13, Iss. 8. P. 1397-1417. doi:10.1002/aur.2315.
302. Buriak K. M. Theoretical-legal basis of implementation of international standards into national legislation. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 5. Т. 1. С. 250-254. doi:10.32844/2618-1258.2019.5-1.44.

303. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 07.12.2000. *Journal officiel de l'Union européenne*. 2012. № C 326. P. 391-407.
304. Civil Rights Act of 1964 – CRA – Title VII – Equal Employment Opportunities – 42 US Code Chapter 21. URL: <https://finduslaw.com/civil-rights-act-1964-cra-title-vii-equal-employment-opportunities-42-us-code-chapter-21> (дата звернення: 19.12.2021).
305. Code de l'action sociale et des familles du 24.01.1956. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006074069/> (дата звернення: 19.12.2021).
306. Code de la sécurité sociale du 17.12.1985. URL: [legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/2021-12-11](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/2021-12-11) (дата звернення: 19.12.2021).
307. Code du travail du 28.12.1910. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата звернення: 19.12.2021).
308. Code pénal du 22.07.1992. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006070719/> (дата звернення: 19.12.2021).
309. Commission staff working document evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020 № SWD/2020/0289 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020SC0289> (дата звернення: 19.12.2021).
310. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 18.12.1979. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf> (дата звернення: 18.08.2021).
311. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, adopted by the General Assembly on 13.12.2006 (Resolution № A/RES/61/106).

URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_61_106.pdf (дата звернення: 19.12.2021).

312. Council Decision of 26.11.2009 concerning the conclusion, by the European Community, of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Official Journal of the European Union*. 2010. L 23. P. 35-36.

313. Council Directive № 2000/78/EC of 27.11.2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal*. 2000. L 303. P. 16-22.

314. Cunningham J. The Pandemic's Effect on the Economy and Workers. URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/the-pandemic-s-effect-on-the-economy-and-workers637463008.aspx> (дата звернення: 11.07.2022).

315. Cunningham J., Draeger S. COVID-19 and Employment for People With Disabilities. URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/covid-19-and-employment-for-people-with-disabilities.aspx> (дата звернення: 21.12.2021).

316. Czy dotacje otrzymane z Powiatowego Urzędu Pracy na pracownika z prac interwencyjnych są opodatkowane? URL: <https://sip.lex.pl/pytania-i-odpowiedzi/czy-dotacje-otrzymane-z-powiatowego-urzedu-pracy-na-pracownika-z-prac-621286300> (дата звернення: 21.09.2021).

317. Declaration on the Rights of Disabled Persons, 09.12.1975. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/res3447.pdf> (дата звернення: 18.08.2021).

318. Décret № 2009-1272 du 21.10.2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000021187284> (дата звернення: 24.08.2021).

319. Décret № 2009-641 du 09.06.2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020719332/> (дата звернення: 24.08.2021).

320. Di Federico G. COVID-19 and Labour Law: Free movement of healthcare personnel within the EU. *Italian labour law e-journal*. 2020. Vol. 13, № 1S. P. 1-4. doi:10.6092/issn.1561-8048/10789.

321. Directive (EU) № 2016/2102 of the European Parliament and of the Council of 26.10.2016 on the accessibility of the websites and mobile applications of public sector bodies. *Official Journal of the European Union*. 2016. № L 327. P. 1-15.

322. Directive (EU) № 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17.04.2019 on the accessibility requirements for products and services. *Official Journal of the European Union*. 2019. № L 151. P. 70-115.

323. Directive № 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 05.07.2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). *Official Journal of the European Union*. 2006. № L 204. P. 23-36.

324. Disability and Disabilism. *Conseil de l'Europe*: [сайт]. URL: <https://www.coe.int/fr/web/compass/disability-and-disablism> (дата звернення: 19.12.2021).

325. Disability Resources: Americans with Disabilities Act. URL: <https://www.dol.gov/general/topic/disability/ada> (дата звернення: 19.12.2021).

326. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 № 111. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO (дата звернення: 18.08.2021).

327. Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce: Executive Order of 25.06.2021 № 14035. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2021-06-30/pdf/2021-14127.pdf> (дата звернення: 19.12.2021).

328. Elflein J. Disability in the U.S. – Statistics & Facts. URL: <https://www.statista.com/topics/4380/disability-in-the-us/> (дата звернення: 21.12.2021).

329. Equal Employment Opportunity in the Federal Government: Executive Order of 08.08.1969 № 11478. URL: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-11478-equal-employment-opportunity-the-federal-government> (дата звернення: 19.12.2021).
330. European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe: Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 15.11.2010 № COM(2010) 636 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF> (дата звернення: 19.12.2021).
331. European Pillar of Social Rights: Building a fairer and more inclusive European Union. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en (дата звернення: 19.12.2021).
332. Francis L., Silvers A. Perspectives on the Meaning of “Disability”. *AMA Journal of Ethics*. 2016. Vol. 18, Iss. 10. P. 1025-1033. doi:10.1001/journalofethics.2016.18.10.pfor2-1610.
333. Geggel L. Ancient Greeks may have built ‘disability ramps’ on some temples. *LiveScience*, 21.07.2020. URL: <https://www.livescience.com/ancient-greek-temples-disability-ramps.html> (дата звернення: 19.12.2021).
334. Giedrewicz-Niewińska A. Prawo osób niepełnosprawnych do pracy. Zarys problematyki. *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne* / A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.). Warszawa: Difin, 2014. 313 s.
335. Ginsborg H. Lawfulness without a Law: Kant on the Free Play of Imagination and Understanding. *Philosophical Topics*. 1997. № 1 (25). P. 37-81.

336. Handicap et santé. *Organisation mondiale de la santé*: [сайт]. URL: <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (дата звернення: 19.12.2021).

337. Heyer K. Rights or Quotas? The ADA as a Model for Disability Rights. *Handbook of Employment Discrimination Research* / L.B. Nielsen, R.L. Nelson (eds). New York: Springer, 2005. P. 237-257. doi:10.1007/978-0-387-09467-0_12.

338. High-Risk Employees – Workers’ Rights: Proclamation by the governor amending proclamation (Governor of the Washington Jay Inslee) of 29.02.2020 № 20-05. URL: <https://www.governor.wa.gov/sites/default/files/proclamations/20-46%20-%20COVID-19%20High%20Risk%20Employees.pdf> (дата звернення: 19.12.2021).

339. Hladky V.V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development*: Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, Oct. 25, 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

340. Hladky V.V. The Manifestation of Corruption in Eastern Europe. *Path of Science*. 2018. Vol. 4 (30). № 1. P. 4001-4012. doi:10.22178/pos.30-5.

341. Increasing Federal Employment of Individuals with Disabilities: Executive Order of 26.07.2010 № 13548. URL: <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/executive-order-increasing-federal-employment-individuals-with-disabilities> (дата звернення: 19.12.2021).

342. Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2016 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.08.1997 r. «Karta praw osób niepełnosprawnych». Warszawa: SRP, 2016. № 1802. 254 s.

343. Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2017 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.08.1997 r. «Karta praw osób niepełnosprawnych». Warszawa: SRP, 2018. № 2807. 280 s.

344. Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2019 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.08.1997 r. «Karta praw osób niepełnosprawnych». Warszawa: SRP, 2020. № 650. 354 s.

345. Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2020 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.08.1997 r. «Karta praw osób niepełnosprawnych». Warszawa: SRP, 2021. № 1522. 375 s.

346. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 21.12.1965. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd.pdf> (дата звернення: 18.08.2021).

347. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 18.12.1990. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cmwf.pdf> (дата звернення: 18.08.2021).

348. International Covenant on Civil and Political Rights, 16.12.1966. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf> (дата звернення: 18.08.2021).

349. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16.12.1966. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf> (дата звернення: 18.08.2021).

350. Jednorazowa refundacja składek ZUS zatrudnionego bezrobotnego. *Dodatek do Gazety Podatkowej*. 2013. № 29 (966). S. 4.

351. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11.07.2006, Case Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA № C-13/05. *European Court Reports*. 2006. № I. P. 6467.

352. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17.07.2008, Case Sharon Coleman v Attridge Law and Steve Law № C-303/06. *European Court Reports*. 2008. № I. P. 5603.

353. Judgment of the Court (Grand Chamber), 18 March 2014, Case Z. v A Government department and The Board of management of a community school № C-363/12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62012CJ0363> (дата звернення: 19.12.2021).

354. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych: Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 01.08.1997. *Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej «Monitor Polski»*. 1997. № 50. Poz. 475.

355. Kirenko J. Wsparcie społeczne osób niepełnosprawnych w aktywizacji zawodowej. *Pracownik z niepełnosprawnością* / E. Rutkowska (red.). Lublin: Norbertinum, 2007. S. 71-81.

356. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26.06.1974 (red. z dnia 07.07.2021). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).

357. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 02.04.1997. URL: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (дата звернення: 28.03.2021).

358. Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej do 2023 roku. *Ekonomia Solidarności Społecznej: Uchwała Rady Ministrów z dnia 31.01.2019 № 11*. Warszawa: BESS, 2019. 101 s.

359. La politique européenne à l'égard des personnes handicapées. URL: <https://www.vie-publique.fr/eclairage/22059-la-politique-europeenne-legard-des-personnes-handicapees> (дата звернення: 12.06.2022).

360. Lazarowicz A. Dofinansowanie do osoby bezrobotnej z PUP – prace interwencyjne. URL: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dofinansowanie-do-osoby->

bezrobotnej-zatrudnionej-w-ramach-prac-interwencyjnych (дата звернення: 14.05.2021).

361. Lecerf M. Politique européenne en faveur des personnes handicapées: De la définition du handicap à la mise en œuvre d'une stratégie. Strasbourg: EPRS, 2017. 23 p. doi:10.2861/3335.

362. Loi № 2016-1547 du 18.11.2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000033423796/2016-11-20/> (дата звернення: 19.12.2021).

363. Loi № 2020-1525 du 07.12.2020 d'accélération et de simplification de l'action publique. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000042624484/2020-12-09/> (дата звернення: 17.12.2021).

364. Loi № 75-534 du 30.06.1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333976/> (дата звернення: 20.08.2021).

365. Loi № 87-517 du 10.07.1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512481/> (дата звернення: 21.08.2021).

366. Loi № 2005-102 du 11.02.2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647> (дата звернення: 20.06.2022).

367. Loi № 2006-396 du 31.03.2006 pour l'égalité des chances. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000268539/> (дата звернення: 08.09.2021).

368. Loi № 2008-496 du 27.05.2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les

discriminations.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/> (дата звернення: 08.09.2021).

369. Mabbett D. The Development of Rights-based Social Policy in the European Union: The Example of Disability Rights. *Journal of Common Market Studies*. 2005. Vol. 43, № 1. P. 97-120. doi:10.1111/j.0021-9886.2005.00548.x.

370. Maciejewska R. Realizacja prawa do pracy osób niepełnosprawnych. *Przedsiębiorczość i zarządzanie*. 2018. T. 19, Z. 9, Cz. 2. S. 171-183.

371. Madeuf C. Emploi des jeunes en situation de handicap: Rapprochement à Bordeaux. *Handirect*, 09.08.2021. URL: <https://www.handirect.fr/emploi-des-jeunes-en-situation-de-handicap-rapprochement-a-bordeaux/> (дата звернення: 19.12.2021).

372. Madeuf C. Emploi et handicap en Europe: Analyse de Serge Milano. *Handirect*, 03.04.2017. URL: <https://www.handirect.fr/emploi-et-handicap-en-europe-milano/> (дата звернення: 19.12.2021).

373. Maidanik S.V. European Union disability policy: supranational level of legal regulation. *Проблеми законності*. 2020. Вип. 150. С. 332-353. doi:10.21564/2414-990x.150.209404.

374. Managing disability in the workplace: ILO code of practice. Geneva: ILO, 2002. 41 p.

375. Mentoring as a Disability Inclusion Strategy. Washington, D.C.: EARN, 2020. 2 p.

376. Mishra J. The ADA helps – but not much. *Public Personnel Management*. 1995. Vol. 24, Iss. 4. P. 429-441. doi:10.1177/009102609502400402.

377. Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski, 14.04.2003. URL: https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/08/nsis_2000.pdf (дата звернення: 19.12.2021).

378. Niedbał J. Dlaczego warto przyjąć bezrobotnych do prac interwencyjnych. URL: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Dlaczego-warto-przyjac-bezrobotnych-do-prac-interwencyjnych-2781780.html> (дата звернення: 18.05.2021).

379. Non-discrimination and equal opportunities for all – A framework strategy: Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social committee and the Committee of the Regions, 01.06.2005 № COM/2005/0224 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52005DC0224> (дата звернення: 19.12.2021).

380. Rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: Ustawa z dnia 27.08.1997 (red. z dnia 10.11.2021). URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19971230776/U/D19970776Lj.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).

381. Observations préliminaires de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées, Mme Catalina Devandas-Aguilar au cours de sa visite en France, du 03–13.10.2017. URL: <https://www.ohchr.org/En/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22245&LangID=F> (дата звернення: 19.12.2021).

382. Oliveira M.A., Goulart Jún. E., Fernandes J.M. People with disabilities in the labor market: issues related to public policies in United States, European Union and Brazil. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 2009. Vol. 15, № 2. P. 219-232. doi:10.1590/S1413-65382009000200004.

383. On common standards and procedures in Member States for returning illegally staying third-country nationals: Directive of the European Parliament and of the Council of 16.12.2008 № 2008/115/EC. *Official Journal of the European Union*. 2008. L 348. P. 98-107.

384. On the report of the Third Committee: Resolution adopted by the General Assembly, 04.03.1994 № A/48/627. URL: <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/>

GetFileUndocs?Open&DS=A/RES/48/96&Lang=E&Type=DOC (дата звернення: 19.12.2021).

385. Otto M. Regulation (EU) 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation–GDPR). *International and European labour law: a commentary* / R. Schulze, E. Ales, M. Bell, M. Lehmann, O. Deinert and all. München: Nomos Verlagsgesellschaft, 2018. P. 958-981. doi:10.5771/9783845266190-974.

386. Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary. *Economic News Releases*, 24.02.2021. № USDL-21-0316. URL: <https://www.bls.gov/news.release/disabl.nr0.htm> (дата звернення: 19.12.2021).

387. Phillips S.D. Implications of EU Accession for Disability Rights Legislation and Housing in Bulgaria, Romania, Croatia, and the Former Yugoslav Republic of Macedonia. *Journal of Disability Policy Studies*. 2012. Vol. 23, Iss. 1. P. 26-38. doi:10.1177/1044207311414681.

388. Poliwczak I. Praca w życiu osób niepełnosprawnych. Znaczenie oraz powody i negatywne aspekty pozostawania bez pracy. *Przeciw wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych* / L. Frąckiewicz (red). Warszawa: IPISS, 2008. S. 52-70.

389. Prace interwencyjne. URL: <http://pupbelchatow.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/formy-wsparcia-dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/prace-interwencyjne.html> (дата звернення: 14.05.2021).

390. Protecting Workers from Unsafe Working Conditions and Retaliation During the COVID-19 Peacetime Emergency: Emergency Executive Order (Governor of the Minnesota Tim Walz) of 13.05.2020 № 20-54. URL: <https://www.leg.mn.gov/archive/execorders/20-54.pdf> (дата звернення: 19.12.2021).

391. Rapport initial soumis par la France en application de l'article 35 de la Convention, attendu en 2012, du 16.10.2017 № CRPD/C/FRA/1 (Date de réception: 08.05.2016). URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhspzG2aGV9V7jwwTt3BTgyyOsUD1V2bbvZQJQ99UrWLkpQ1MQ6ucgx9Kd6lIO4nkFybbh3JwXa8j2YM07eK33tbOZjSyPNtgEbrt8AnFrT%2f%2f> (дата звернення: 19.12.2021).

392. Reasonable Accommodations. URL: <https://askearn.org/page/reasonable-accommodations> (дата звернення: 05.01.2022).

393. Rimmer J.H. Physical Activity Participation among Persons with Disabilities: Barriers and Facilitators. *American Journal of Preventive Medicine*. 2004. Vol. 26, Iss. 5. P. 419-425. doi:10.1016/j.amepre.2004.02.002.

394. Russell M. Capitalism & Disability: Selected Writings. Chicago: Haymarket Books, 2019. 280 p.

395. Skóra M. The Evolution of the Notion of Disability in EU and Polish Labor Law. *Białostockie Studia Prawnicze*. 2021. Vol. 26, № 2. P. 189-200. doi:10.15290/bsp.2021.26.02.13.

396. Standardizing the Interview Approach for All Candidates. Washington, D.C.: EARN, 2021. 3 p.

397. Statement of EEOC Chair Charlotte A. Burrows on National Disability Employment Awareness Month 2021: Statement of 25.10.2021. URL: <https://www.eeoc.gov/wysk/statement-eeoc-chair-charlotte-burrows-national-disability-employment-awareness-month-2021> (дата звернення: 03.01.2022).

398. Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2021–2030. Lublin: ROPS, 2020. 140 s.

399. Strategia Polityki Społecznej Województwa Podlaskiego do roku 2030. Białystok: ROPS, 2021. 142 s.

400. Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2020–2030. Katowice: ROPS, 2020. 279 s.

401. Strategia Polityki Społecznej Województwa Świętokrzyskiego na lata 2021–2030. Kielce: ROPS, 2021. 123 s.

402. Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność) 2030: Uchwała Rady Ministrów z dnia 27.10.2020 № 155. *Monitor Polski*. 2020. Poz. 1060.

403. Technological Accessibility: Technology accessibility is an important component of disability inclusion. URL: <https://askearn.org/page/technological-accessibility> (дата звернення: 05.01.2022).

404. The European Pillar of Social Rights Action Plan. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 47 p.

405. The Rehabilitation Act of 26.09.1973 (as amended). URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/legacy/files/Rehabilitation-Act-of-1973.doc> (дата звернення: 19.12.2021).

406. The work and employment of persons with disabilities: Report of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 17.12.2012 № A/HRC/22/25. Geneva: UN, 2012. 20 p.

407. Thornton P. Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for policy and practice. Geneva: ILO. 1998. 105 p.

408. To Prohibit Discrimination in Federal Employment Based on Genetic Information: Executive Order of 08.02.2000 № 13145. URL: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-13145-prohibit-discrimination-federal-employment-based-genetic-information> (дата звернення: 19.12.2021).

409. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Resolution adopted by the General Assembly on 25.09.2015 № 70/1. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf (дата звернення: 17.05.2021).

410. Unger R.M. Law in modern society: toward a criticism of social theory. New York: The Free Press, 1976. 309 p.
411. Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030: Strategy of 03.03.2021 № COM(2021) 101 final. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2021. 33 p.
412. Union of Equality: European Commission presents Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1202&furtherNews=yes&newsId=9938> (дата звернення: 19.12.2021).
413. Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955№ 99. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO (дата звернення: 18.08.2021).
414. Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 № 159. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO (дата звернення: 18.08.2021).
415. Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 № 168. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R168 (дата звернення: 18.08.2021).
416. Vornholt K., Villotti P., Muschalla B., Bauer J. Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 27, Iss. 1. P. 40-55. doi:10.1080/1359432X.2017.1387536.
417. W sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne: Rozporządzenie Ministra pracy i polityki społecznej z dnia 24.06.2014. *Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej*. 2014. Poz. 864.

418. W sprawie prac interwencyjnych: Odpowiedź ministra pracy i polityki społecznej na interpelację № 6351. URL: <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ5.nsf/main/74EEF25B> (дата звернення: 10.08.2021).

419. Waddington L., Lawson A. Disability and non-discrimination law in the European Union: An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2009. 84 p.

420. Waldschmidt A. Disability policy of the European Union: The supranational level. *Alter*. 2009. Vol. 3, Iss. 1. P. 8-23 doi:10.1016/j.alter.2008.12.002.

421. Wronka K. Zatrudnienie z Urzędu pracy. URL: <http://www.solidarnosc.org.pl/kielce/tygArchiw/Nr%20557/Zatrudnienie%20z%20Urzedu%20pracy%20557.htm> (дата звернення: 21.09.2021).

422. Złóż wniosek dotyczący organizacji prac interwencyjnych. URL: <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1628> (дата звернення: 14.05.2021).

423. Zolkowska T., Kasior-Szerszen I., Blaszkiewicz I. European Union policy toward people with disabilities. *Disability Studies Quarterly*. 2002. Vol. 22, № 4. URL: <https://dsq-sds.org/article/view/387/521> (дата звернення: 19.12.2021).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України:
(які входять до переліку МОН України)*

1. Дяченко О.А. Поняття та риси правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 92-97. doi:10.37440/soclaw.2020.04.18.
2. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.
3. Дяченко О.А. Соціально-правове значення реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 114-120. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-13.
4. Дяченко О.А. Правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Європейському Союзі. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 82-90. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-09.
5. Dyachenko O.A. Seguridad y protección social en el contexto de la integración europea en Ucrania. *Jurídicas CUC Vol. 18 Núm. 1*. 2022. С. 397-420. DOI: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.18.1.2022.16>.
6. Дяченко О.А. Юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Україні. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 89-94. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8572.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

1. Дяченко О.А. Концептуально-стратегічний напрям удосконалення правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних*

процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ: ЦПІЄСП, 2022. С. 100-102.

2. Дяченко О.А. Особливості правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в Польщі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: матеріали міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року). Київ: ДДУВС, 2022. С.166-170

3. Дяченко О.А. Проблеми нормативно-правової основи механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 214-216.

ДОДАТОК 2

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення. Основні положення дисертації доповідалися автором на: III Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року), Всеукраїнській науково-практичній онлайн-конференції «Сучасні тенденції розвитку приватноправових відносин в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Дніпро, 23 листопада 2022 року), Міжнародному форумі молодих вчених «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).