

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.59>

ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Полянський А.П.,

аспірант кафедри соціального права,
Львівський національний університет імені Івана Франка,
ORCID: 0009-0006-2205-1273

Полянський А.П. Щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

У статті з'ясовано показники ефективності програмної цілі Кабінету Міністрів України у сфері реалізації права на працю особами з інвалідністю. На основі порівняння відсотків працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та Європейському Союзі зроблено висновок про потребу досягнути задекларовані показники та впровадити європейський досвід залучення таких осіб у сферу трудових відносин. Проаналізовано норми Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» та «Про психіатричну допомогу» щодо процедури виконання квот працевлаштування осіб з інвалідністю. Звернено увагу на їх невідповідність та на необхідність узгодження їх змісту. Розглянуто проблемні аспекти реалізації права на працю особами з інвалідністю, які визнані в законний спосіб недієздатними. Наведено твердження вчених та законодавчі норми, які визначають трудову правосуб'єктність визнаних недієздатними осіб з інвалідністю. Аргументовано, що правову підставність неможливості з огляду на недієздатність реалізації такими особами конституційного права на працю під певним кутом зору можна трактувати як дискримінацію цих осіб. Наголошено, що виконання програм підтримки працевлаштування осіб з психічними та інтелектуальними порушеннями є одним із способів зменшення обсягу їх дискримінації та порушень їх трудових прав, протидії стигмі та соціальній ізоляції. Для реалізації особами з інвалідністю, які страждають на психічні розлади, зокрема й визнаних в законний спосіб недієздатними, права на працю, запропоновано впроваджувати механізми підтримуваного працевлаштування. Наголошено про обов'язковість засади рівної оплати праці за однаковою трудовою діяльністю. Обґрунтовано можливість залучення визнаних недієздатними осіб з інвалідністю до трудової діяльності на підставі договору про трудову інтеграцію. Такий механізм може бути ефективною заміною трудової реабілітації як одного із видів реабілітації особи. Аргументовано, що така діяльність може здійснюватися лише за відсутності медичного протипоказання до здійснення особою трудової діяльності пев-

ного виду. Наголошено на потребі забезпечення таким працівникам права на оплату праці, відпочинок тощо. Проаналізовано норми законопроекту у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю щодо видів соціальних підприємств. У статті зроблено припущення про можливість працевлаштування недієздатних осіб з інвалідністю на підприємства захищеного працевлаштування, які передбачені цим законопроектом.

Ключові слова: працевлаштування, право на працю, соціальний захист, соціальні послуги, оплата праці, запобігання дискримінації, соціальне законодавство, суб'єкт трудових правовідносин, трудова реабілітація.

Polianskyi A.P. Regarding the employment of persons with disabilities.

The article examines the performance indicators of the program objectives of the Cabinet of Ministers of Ukraine regarding the realization of the right to work for persons with disabilities. Based on a comparison of employment rates for persons with disabilities in Ukraine and the European Union, a conclusion is drawn about the need to achieve the declared indicators and to adopt European practices for the inclusion of such individuals in labour relations. The article analyses the provisions of the Laws of Ukraine «On the Fundamentals of Social Protection of Persons with Disabilities» and «On Psychiatric Assistance» concerning the procedure for fulfilling employment quotas for persons with disabilities. Attention is drawn to their inconsistencies and the necessity of harmonizing their content. The article addresses problematic aspects of realizing the right to work for persons with disabilities who have been legally recognized as incapable. It presents statements from scholars and legislative provisions that define the legal labour capacity of persons with disabilities who have been declared legally incapable. It is argued that the legal basis for the inability of such individuals to exercise their constitutional right to work, due to incapacity, can be interpreted as discrimination against them from a certain perspective. It is emphasized that implementing employment support programs for persons with mental and intellectual disabilities is one way to reduce their discrimination and violations of their

labour rights, counteract their stigma, and prevent social isolation. To enable persons with disabilities suffering from mental disorders, including those legally declared incapacitated, to exercise their right to work, it is proposed to introduce supported employment mechanisms. The article underscores the necessity of the principle of equal pay for equal work. It substantiates the possibility of engaging persons with disabilities who have been declared incapacitated in labour activities based on an employment integration agreement. Such a mechanism could effectively replace labour rehabilitation, which is one of the forms of individual rehabilitation. It is argued that such activities can only be carried out in the absence of medical contraindications to the person performing a certain type of work. The need to ensure these employees' rights to remuneration, rest, and other benefits is emphasized. The article analyses the provisions of the draft law on social protection of persons with disabilities concerning the types of social enterprises. The article suggests the possibility of employing persons with disabilities who have been declared incapacitated at sheltered employment enterprises provided for by this draft law.

Key words: employment, right to work, social protection, social services, remuneration, prevention of discrimination, social legislation, subject of labour relations, labour rehabilitation.

Постановка проблеми. Серед набору пріоритетних цілей, які були визначені як Програма Кабінету Міністрів України – ціль 3.1 [1]. Вона передбачає законодавчо закріплене прагнення Уряду України, щоб кожна людина з інвалідністю, яка може та хоче працювати, мала для цього всі можливості. Показниками ефективності досягнення відповідної мети визначено: збільшення кількості працевлаштованих до 40% від усіх осіб з інвалідністю, що є працездатними та підприємців – осіб з інвалідністю до 20% від загальної чисельності цієї категорії, а також кількості соціальних підприємств до 10% від усіх підприємств. Особливо зроблено акцент на потребі у зменшенні різниці між середніми показниками заробітної плати осіб із інвалідністю та осіб без інвалідності за однаковими спеціальностями.

Станом на 23.08.2024 року лише 13–15% від загальної кількості осіб з інвалідністю в Україні здійснюють трудову діяльність [2]. Для порівняння – показник ЄС становить 50%, а у Швеції – 74%. Як свідчить статистика, 86% осіб з інвалідністю в Україні – можуть бути потенційно зайнятими особами, оскільки за статусом є особами з інвалідністю 2 або 3 групи.

Як бачимо, досягнення щонайменше програмних цілей Уряду у напрямку євроінтегра-

ційних досягнень потребує змін у підходах до організації працевлаштування/зайнятості осіб з інвалідністю, створення для них максимальних можливостей та способів долучатися до ринку праці, бути активними його учасниками, а також впровадження апробованих у інших державах методів стимулювання роботодавців як невід'ємного суб'єкта цих процесів.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні законодавчих норм про працевлаштування під кутом зору необхідності зміни їх змісту для забезпечення можливості кожної особи з інвалідністю реалізувати своє право на працю, бути працівником та мати можливість самостійно здійснювати трудову діяльність.

Стан опрацювання проблематики. Здійснення права на працю кожною особою та юридичні механізми забезпечення цього права є об'єктом наукових праць у сфері трудового права та права соціального забезпечення, зокрема у наукових розвідках П.Д. Пилипенка, О.М. Рим, В.Я. Бурака [3], О.В. Москаленко, Т.В. Дуюнової [4], В.А. Оверчук [5] та ін. Водночас, як свідчить статистика, наведена нами вище, потреба досягнути задекларовані показники працевлаштування осіб з інвалідністю та впровадити європейський досвід залучення таких осіб у сферу трудових відносин вимагає пошуку нових ефективних процедур.

Виклад основного матеріалу. Створення ефективного організаційно-правового механізму реалізації маломобільними особами права на працю та соціальний захист, зокрема особами з інвалідністю, потребує аналізу недоліків чинного, їх усунення та впровадження нових елементів.

Законодавство України передбачає механізм квотування як гарантію працевлаштування осіб з інвалідністю (ч. 1 ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» [6]). Вважаємо, що він має декілька проблемних моментів.

Першим є питання, чи потрібно законодавчо передбачати диференційовані частини квот працевлаштування осіб з інвалідністю залежно від групи чи причини такої інвалідності. Воно сформульовано нами на основі порівняльного аналізу ч. 3 ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» та Закону України «Про психіатричну допомогу» [7]. Так законодавча норма Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» визначає право на працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок психічного захворювання з урахуванням Закону України «Про психіатричну допомогу» [7]. Натомість згідно із ст. 5 Закону України «Про психіатричну допомогу» [7] держава зокрема гарантує виконання обов'язкових квот робочих місць всіма

роботодавцями для працевлаштування осіб з інвалідністю, які страждають на психічні розлади, в установленому законом порядку та нагляд за дотриманням цих квот, а також створення підприємств, цехів, дільниць тощо з полегшеними умовами праці для здійснення трудової реабілітації, оволодіння новими професіями та працевлаштування осіб, які страждають на психічні розлади, забезпечення надання їм реабілітаційних послуг у встановленому законодавством порядку. Абз. 11 ч. 1 Закону України «Про психіатричну допомогу» [7] передбачає відокремлені квоти та не відсилає до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» [6], який зі свого боку, вказує, що квоти є єдиними та загальними.

Ще одним питанням є працевлаштування осіб з інвалідністю, визнаних у законний спосіб недієздатними. Як свідчать дані, наведені у Спеціальній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, станом на 24.02.2024 року таких осіб задокументовано 35372 [8]. У доповіді стверджується, що КЗпП України не містить прямої заборони укладати трудові договори з особами, визнаними недієздатними. Суперечність простежуємо у логічній взаємодії змісту норм трудового та цивільного законодавства з цього питання. Адже, відповідно до ч. 2 ст. 203 ЦК України особа, яка вчиняє правочин, повинна мати необхідний обсяг цивільної дієздатності [9]. Як підставно стверджує І.Г. Козуб, недієздатні особи не є суб'єктами трудового права і «парадоксом буде визнання недієздатної особи за цивільним правом – дієздатною за трудовим» [10, с. 59-60]. Розглядаючи взаємозв'язок цивільної та трудової дієздатності, Г.М. Устінова-Бойченко робить висновок, що визнання особи недієздатною має наслідком неможливість її участі у трудових правовідносинах в якості працівника [11, с. 727]. Інші вчені наголошують на необхідності закріпити у трудовому законодавстві обмеження щодо можливості недієздатної особи вступати в трудові правовідносини в якості працівника, а також правовим наслідком виявлення чи встановлення факту недієздатності особи визначити припинення трудового договору [12, с. 52].

Як видається, неможливість недієздатної особи бути стороною трудового договору впливає також із Закону України «Про зайнятість населення», де передбачено, що реєстрація безробітного в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, припиняється у разі визнання безробітного за рішенням суду недієздатним чи обмежено дієздатним (п. 15 ч. 1 ст. 45) [13]. Недієздатність також передбачена як стан особи, який не потребує її згоди щодо засвідчення її нездатності до трудової діяльності у висновку

МСЕК (ч. 8 ст. 7 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю») [14].

Правову підставність неможливості з огляду на недієздатність реалізації такими особами конституційного права на працю під певним кутом зору можна трактувати як дискримінацію цих осіб. Згідно із п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками ... інвалідності ... зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами у будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. [15] Ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» в редакції проекту Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю», підготовленого на друге читання (№ 5344-д від 18.11. 2022 р.) передбачає, що дискримінація за ознакою інвалідності означає будь-яке пряме чи непряме розрізнення, виключення чи обмеження, що зазнає особа через інвалідність, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у ... економічній, соціальній, ...чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми та прояви дискримінації ...» [16].

Варто також зазначити, що «...виконання програм підтримки працевлаштування осіб з психічними та інтелектуальними порушеннями, соціальної інтеграції, здобуття освіти...» розглядається у Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 р. як один із способів зменшення дискримінації та порушень прав людей з проблемами психічного здоров'я, протидії їх стигмі та соціальної ізоляції [17].

Вважаємо, що реалізація особами з інвалідністю, які страждають на психічні розлади, зокрема й визнаних в законний спосіб недієздатними, права на працю можлива через механізми підтримуваного працевлаштування. Це –здійснення такими особами трудової діяльності – оплачуваної роботи на ринку праці в інтеграційному професійному середовищі з постійною підтримкою (введення у виробничий процес, супервізія під час роботи спеціального педагога чи соціального працівника). Як стверджує Всесвітня організація спеціалістів з підтриманого працевлаштування, оплачуваною є робота із рівною оплатою праці за однакову працю [18].

Витрати та переваги підтримуваного працевлаштування для дорослих з інтелектуальними вадами для роботодавців пройшли експертизу вчених з питань професійної реабілітації, інвалідності, політики охорони здоров'я і практики

інвалідності. Дослідження послідовно демонструє, що довгострокові витрати на підтримуване працевлаштування зменшуються з часом, тоді як на захищену роботу або денні програми, зокрема догляду, як правило, збільшуються або залишаються незмінними [19]. Безумовно, така практика реалізації права на працю особами з інвалідністю не може бути загальною/універсальною та в кожному конкретному випадку залежатиме від індивідуального стану здоров'я особи. Однак вважаємо, що повністю відмовитися від такого способу передусім соціалізації особи з інвалідністю категорично не можна.

Одним із способів вирішення питання бачимо законодавче закріплення укладення договору про трудову інтеграцію особи з інвалідністю як правову підставу поєднання залучення її (особу) до трудової діяльності та отримання відповідних соціальних послуг. Такий міг би укладатися між роботодавцем та опікуном/законним представником особи щодо здійснення цієї особою діяльності з урахуванням її схильностей, фізичних, розумових і психічних можливостей і спрямований на оволодіння нею трудовими навичками, або забезпечення здійснення нею трудової діяльності та адаптацію її у виробничих відносинах, зокрема й шляхом залучення розумного пристосування. Зазначена пропозиція повинна замінити передбачену у законодавстві трудову реабілітацію як вид реабілітаційних заходів, які передбачають раціональне працевлаштування і психологічну підтримку в процесі професійної адаптації до виробничих умов. Важливими, на нашу думку, є декілька рекомендацій, які потребуватимуть впровадження: 1) рекомендовані або не заборонені види трудової діяльності повинні визначатися медичним висновком відповідно до законодавчих процедур. За чинним законодавством такий висновок формує МСЕК (ст. 7 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю» [14]; 2) будь-яка трудова діяльність особи передбачає відповідні трудові права, зокрема й права на оплату праці, відпочинок та ін. В такому контексті повинна трактуватися ст. 39 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю», відповідно до якої трудова реабілітація передбачає тренування відновленої моторної здатності з використанням засобів реабілітації з метою створення особі з інвалідністю умов для праці по можливості у звичайному виробничому середовищі за допомогою індивідуальних засобів. Така форма «реалізації права на працю» особами з інвалідністю не є оплатною, а відтак – ані економічно, ані соціально є не ефективною. Також потрібно зберегти медичне спостереження за працівниками, які здійснюватимуть трудову діяльність відповідно до договору про трудову інтеграцію.

Важливим нововведенням у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, яке сприятиме більшій залученості таких осіб до ринку праці та формуванню інклюзивного ринку праці через формування «соціальних підприємств» є пропозиція, закріплена у ст. 19-2 законопроекту № 5344-д в редакції, підготовленій для другого читання [16]. Вона передбачає набуття юридичними особами незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, зокрема й громадських об'єднань чи фізичної особи статусу підприємств захищеного працевлаштування. Правовими умовами для цього передбачено: 1) серед працівників кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю першої та другої групи повинна складати не менше 50 відсотків або не менше 30 відсотків осіб з інвалідністю першої та другої групи з порушенням зору або психічними розладами. Варто зауважити, що серед згаданих 30 відсотків тут можуть бути працевлаштованими недієздатні особи з інвалідністю за договором трудової інтеграції; 2) працівники за потреби повинні бути забезпечені соціальною послугою «персональний асистент» або соціальною послугою соціального супроводу на робочому місці; 3) доходи, отримані від діяльності підприємства, повинні скеровуватися винятково на забезпечення статутної діяльності; 4) підприємство повинно бути неприбутковим за статусом юридичної особи. Okремо хочемо наголосити на вимозі щодо заробітної плати працівників: розмір заробітної плати працевлаштованих осіб з інвалідністю повинен перевищувати розмір мінімальної заробітної плати.

Іншим видом «соціального підприємства», яке пропонується передбачити у законодавстві про соціальний захист осіб з інвалідністю є підприємство/підприємець трудової інтеграції осіб з інвалідністю. Правовими умовами для цього передбачено: 1) серед працівників кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю повинна складати не менше 50 відсотків або не менше 30 відсотків осіб з інвалідністю першої та другої групи; 2) розмір заробітної плати осіб з інвалідністю повинен перевищувати розмір мінімальної заробітної плати за умови виконання ними місячної норми; 3) працівники за потреби повинні бути забезпечені соціальною послугою «персональний асистент» або соціальною послугою соціального супроводу на робочому місці (ст. 19-1 законопроекту № 5344-д в редакції, підготовленій для другого читання [16]). Такий вид підприємства відповідно до проекту може отримувати прибутки.

Зазначений законопроект містить й інші новації, які сприятимуть виконанню програмних цілей Кабінету Міністрів України у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Інші його пере-

ваги проаналізовано у дослідженні П.Д. Пилипенка, В.Я. Бурака, О.М. Рим [3].

Очікуваними соціальними результатами працевлаштування осіб з інвалідності з урахуванням пропозицій, сформульованих у дослідженні – зменшення бідності таких осіб, відчуття власної гідності та соціальної включеності.

Висновки. Досягнення показників ефективного працевлаштування осіб з інвалідністю потребує кардинального реформування чинних підходів та механізмів, зокрема й внесення змін до соціального та трудового законодавства щодо якісного поєднання залучення таких осіб до трудової діяльності та отримання ними супутніх соціальних послуг. Серед таких – перегляд законодавчих норм щодо визначення квот працевлаштування, зокрема й через можливість набуття юридичними особами статусу підприємств захищеного працевлаштування та підприємств/підприємців трудової інтеграції осіб з інвалідністю, а також зміна підходу до працевлаштування осіб з інвалідністю, визнаних недієздатними у законний спосіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України : постанова Верховної Ради України від 4 жовтня 2019 р. № 188-XI. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/188-20#Text>.
2. В Україні працевлаштованих людей з інвалідністю вчетверо менше ніж у ЄС. Як це змінити? URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2024/08/23/v-ukrayini-praczevlashtovanyh-lyudej-z-invalidnistyuvchetvero-menshe-nizh-u-yes-yak-cze-zminyty>.
3. Пилипенко П.Д., Рим О.М., Бурак В.Я. Стандарти соціального захисту осіб з інвалідністю: новели законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 11. С. 222–225.
4. Москаленко О.В., Дуюнова Т.В. Соціальний захист осіб з інвалідністю: компаративістське дослідження. Харків. 2023. 249 с. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/41885/1/Mon_SOTSIAL_NYY%20ZAKHYST_23.pdf.
5. Оверчук В.А. Міжнародний досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 22, частина 3. С. 14–17. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_3_2018ua/5.pdf.
6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю : Закон України від 21 березня 1991 р. № 876-XII / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-12?find=1&text=до-та#w1_4.
7. Про психіатричну допомогу : Закон України від 22 лютого 2000 р. № 1489-III / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14?find=1&text=зайнят#w1_1.
8. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо стану додержання соціальних та економічних прав повнолітніх осіб, які потребують опіки та піклування, в умовах дії правового режиму воєнного стану. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/СпецдоповідьWeb.pdf>.
9. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n1155>.
10. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: дис. ... канд. юрид наук: 12.00.05. Чернівці, 2009. 179 с.
11. Устінова-Бойченко Г.М. Взаємозв'язок цивільної дієздатності та трудової дієздатності. *Форум права*. 2012. № 2. С. 725–727.
12. Соцька А.М., Соцький А.М. Теоретико-правові та практичні аспекти права недієздатних осіб на працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2016. Випуск 40. Том 2. С. 49–53.
13. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
14. Про реабілітацію осіб з інвалідністю : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>.
15. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17?find=1&text=труд#w1_1.
16. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю : проект Закону України від 18.11.2022 р. № 5344-д (в редакції до другого читання). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40853>.
17. Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 р. : розпорядження Кабінету

- Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р. / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-p#Text>.
18. Практичний досвід працевлаштування молоді з синдромом Дайна. URL: https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Novini/Actualni%20problemi_konferentsiya/2020/XX/praktichnij_dosvid_pracevlashtuvannja_molodi_z_dauna.pdf.
19. Social and economic outcomes: are supported employment services for individuals with developmental disabilities a good investment? URL: <http://www.communitylivingbc.ca/wp-content/uploads/Employment-Is-it-a-Good-Investment-lit-review.pdf>.