

Яцкевич Іван Іванович,
кандидат юридичних наук,
завідувач кафедри приватного права
Національного університету
«Киево-Могилянська академія»

ГАРАНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ ¹

☞ **Анотація.** Публікацію присвячено питанням нормативного забезпечення трудових прав осіб з інвалідністю в умовах обмежень соціально-економічних прав, у тому числі трудових прав, у зв'язку із запровадженням правового режиму воєнного стану в Україні. Зроблено огляд основних змін у правовому регулюванні гарантій основних трудових прав людей з інвалідністю. Надано оцінку адаптації трудового законодавства в умовах правового режиму воєнного стану щодо можливостей працевлаштування людьми з інвалідністю.

Проблеми у сфері регулювання трудових і соціально-забезпечувальних відносин в умовах запровадження воєнного стану перебувають у центрі уваги органів державної влади, оскільки вони не лише стосуються соціально чутливих сфер, а й становлять інтерес в аспекті підтримки

¹ Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН у рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 9 листопада 2023 р. і додатка до нього від 1 лютого 2024 р.

та посилення економічної спроможності та обороноздатності держави. Водночас реформування соціально-забезпечувальної сфери в Україні традиційно відкладається, або якщо й пропонується нове правове регулювання, то обговорення проєктів нормативно-правових актів часто супроводжується підвищенням соціальної напруженості та загрожує поглибленням кризових явищ у соціально-економічній та зрештою і у безпековій сфері.

Право на працю людей з інвалідністю лежить у площині дотримання прав людини на підставі Конституції України², універсальних міжнародних актів³, положень правових актів Ради Європи та ЄС⁴, зрештою законів України⁵. Відповідно до положень Конституції України та законів України було запроваджено обмеження окремих трудових прав людини, яке може бути запровадженим (але держава не зобов'язана його запроваджувати) відповідно до верховенства права та з урахуванням принципу пропорційності⁶.

Водночас гарантування трудових прав людей з інвалідністю як предмет наукового дослідження перебуває на перетині трудового права та права соціального забезпе-

69

² Хромей В. В. Конституційне право на працю. Київ : Київський торговельно-економічний університет, 2018. 239 с.; Турський В. М. Конституційне право інвалідів на працю в Україні. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3. С. 237–240.

³ Костюк В., Яцкевич І. Право на працю у контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю: сутність, проблеми та перспективи законодавчого регулювання. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 49–58.

⁴ Гаевий В. В. Реалізація європейських стандартів права на працю осіб з інвалідністю до нового українського законодавства. *Social Law*. 2020. № 1. С. 121–124.

⁵ Шлапко Т. В., Кашеварова Я. В. Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю в Україні. Bilbao, Spain : European Conference, 2023. С. 132–137.

⁶ Яцкевич І. І. Пропорційність обмеження трудових прав людини в умовах воєнного стану. *Сучасні виклики приватного права в умовах війни*. 2024. С. 140–144.

чення, захисту прав людини, соціального захисту та спроможності національної економіки, державного бюджету в умовах необхідності покриття підвищеного рівня витрат на оборону країни від російської агресії, а з іншого — задля підтримання соціальної безпеки необхідно забезпечувати фінансування соціальних виплат, а тим більше надавати належну правову, соціальну та фінансову підтримку людям з інвалідністю, кількість яких унаслідок війни, на жаль, зростає.

70 До важливих проблем контраверсійного характеру у сфері гарантування трудових прав людей з інвалідністю слід віднести питання покладення на роботодавців обов'язку створення робочих місць для осіб з інвалідністю. Законом встановлено низку положень, спрямованих на стимулювання працевлаштування людей з інвалідністю (створення адаптованих робочих місць), забезпечення таких громадян себе роботою самостійно (наприклад, через пільги в оподаткуванні для підприємств організацій людей з інвалідністю), застосування заходів відповідальності до роботодавців, які не виконують відповідні вимоги законодавства.

Аналіз останніх законодавчих змін у сфері працевлаштування людей з інвалідністю як основної організаційно-правової форми реалізації права на працю дає змогу зробити висновок про поступове удосконалення правового регулювання працевлаштування людини з інвалідністю.

Так, 15 січня 2025 р. Верховна Рада України прийняла, а Президент України невідкладно підписав, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю», який набрав чинності 1 березня 2025 р. Прийняття цього Закону спрямоване на збільшення можливостей для осіб з інвалідністю на ринку праці. Однією із важливих змін, запроваджених цим Законом, є зміна ставлення до роботодавців, які через об'єктивні причини не мають можли-

вості забезпечити працевлаштування людей з інвалідністю на створені такими роботодавцями робочі місця.

До прийняття Закону роботодавці, які створили адаптовані робочі місця для працівників з інвалідністю, повідомили відповідні центри зайнятості про створені вакансії, однак не змогли виконати норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю (стаття 19 Закону України № 875-XII), вважалися порушниками законодавства у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю та повинні були сплачувати адміністративно-господарські санкції (відповідно до положень статті 20 Закону України № 875-XII). Тепер Закон передбачає вибір для роботодавців: або працевлаштувати осіб з інвалідністю, облаштувавши їм (за потреби) належним чином робоче місце (одне робоче місце для роботодавців, що мають штат від восьми до 25 працівників; 2 % робочих місць — для роботодавців, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними; 4 % робочих місць — для роботодавців, що мають штат більше ніж 25 працівників) або сплатити цільовий внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (у разі, наприклад, неможливості працевлаштувати осіб відповідної категорії через високий ступінь виробничого ризику)⁷.

71

Річ у тім, що як і раніше акумульовані суми адміністративно-господарських санкцій, так і зібрані кошти від сплати цільового внеску буде спрямовано на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю, однак суттєвою різницею є те, що тепер роботодавці, які не мають об'єктивно можливості заповнити адаптовані для праце-

⁷ Кознова О. Рада ухвалила закон, який впроваджує нові механізми для працевлаштування осіб з інвалідністю. 2025. URL: https://biz.ligazakon.net/news/233342_rada-ukhvalila-zakon-yakiy-vprovadzhu-nov-mekhanzmi-dlya-pratsevlashtuvannya-osb-z-nvaldnstyu (дата звернення: 08.04.2025).

влаштування людей з інвалідністю вакансії, не будуть вважатися порушниками закону, натомість діятимуть як соціально відповідальні суб'єкти господарювання. Тож роботодавці одержали можливість виконання нормативу в альтернативній формі, яке цілком відповідає призначенню встановленої норми про обов'язкове працевлаштування працівників з інвалідністю.

72 Варто також звернути увагу, що до прийняття зазначених вище змін до законодавства суб'єкти господарювання, які добросовісно не могли виконати норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, оскаржували в господарських судах застосовані до них адміністративно-господарські санкції і успішно скасовували їх. Наприклад, у постанові КГС ВС від 2 серпня 2023 р. по справі № 5021/2509/2011 (920/350/22) зроблено висновок, що підприємство не несе відповідальності за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, якщо воно вжило необхідних заходів зі створення для них робочих місць, зокрема створило робочі місця для таких осіб та своєчасно, достовірно, в повному обсязі проінформувало відповідні установи, але фактично не працевлаштувало особу з інвалідністю з причин, що від нього не залежали: відсутність осіб з інвалідністю, їх відмова від працевлаштування на підприємство, бездіяльність державних установ, які повинні сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю. Проте у цьому випадку роботодавці змушені були в суді доводити протиправність застосування до них адміністративно-господарських санкцій.

Загалом проблему реформування законодавства про гарантування працевлаштування людей з інвалідністю неодноразово порушували в наукових публікаціях⁸. Як зазна-

⁸ Надточій А. О., Рудь О. В. Удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. *Перспективи стабільного економічного розвитку та економічної безпеки: світовий досвід та вітчизняні реалії* : матеріали доповідей Міжнародної науково-

чено вище, вносять достатньо прогресивні зміни до законодавства щодо працевлаштування зазначеної категорії працівників. Проте проблема залишається актуальною і потребує подальшого вирішення, особливо з урахуванням необхідності створення умов для трудової адаптації ветеранів війни до цивільного життя⁹. Крім того, ще досі залишається актуальною норма, яка містить дискримінаційне положення про вилучення з кола суб'єктів, які підлягають адміністративно-господарській відповідальності за невиконання нормативу робочих місць організацій, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів (частина 1 статті 20 Закону України № 875-XII).

Отже, в умовах правового режиму воєнного стану в Україні було обмежено трудові права у відповідь на виклики війни, зокрема такі обмеження стосуються і працівників з інвалідністю. Разом з тим, новітні зміни до законодавства у сфері працевлаштування людей з інвалідністю, зміни підходів до застосування адміністративно-господарських санкцій до роботодавців через неможливість виконати норматив працевлаштування таких працівників варто оцінити позитивно. Водночас правове регулювання навіть у цій частині потребує подальшого удосконалення, зокрема усунення дискримінації роботодавців стосовно їхнього обов'язку щодо працевлаштування працівників з інвалідністю. Визнаючи правильним підхід до диференціації міри соціальної відповідальності роботодавців залежно від розміру підприємства (економічної спроможності), не можемо погодитися з покладенням такого обов'язку виключно на роботодавців, які не фінансуються з державного або місцевого бюджету.

73

практичної конференції (м. Запоріжжя, 23–24 вересня 2022 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 64–69.

⁹ Шаповалова О. Напрями дослідження трудо-правового механізму адаптації ветеранів війни до цивільного життя. *Приватне право і підприємництво*. 2024. Вип. 24. Ч. 2. С. 219–225.