

УДК 342-726-056.3

## РЕАЛІЗАЦІЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСОБАМИ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

### REALIZATION OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO WORK BY PERSONS WITH DISABILITIES

**Філіпська Н.О.,**

*кандидат юридичних наук,*

*викладач кафедри конституційного і міжнародного права*

*факультету № 4*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

Стаття присвячена дослідженню питань реалізації в Україні особами з обмеженими можливостями права на працю, гарантованого Конституцією та міжнародними документами. Розглянуто низку законодавчих актів України, що регулюють питання праці та зайнятості, в тому числі й осіб з обмеженими можливостями. Висловлена думка щодо доцільності створення умов та надання змоги особам, яких визнано «непрацездатними», займатися (за їхнім бажанням) таким видом трудової діяльності, яка відповідає їхнім індивідуальним можливостям. Дієвим механізмом реалізації права зазначених осіб на працю автор вважає впровадження системи підтриманої зайнятості для даної категорії осіб. У результаті аналізу даних зроблено висновок, що впровадження та функціонування системи підтриманої зайнятості позитивно впливає на ситуацію з працевлаштуванням та зайнятістю серед осіб з обмеженими можливостями.

**Ключові слова:** особи з обмеженими можливостями, праця та зайнятість, підтримана зайнятість, конституційне право на труд, громадські утворення, соціалізація, інклюзія.

Останнє століття для світового суспільства ознаменоване процесами становлення та утвердження прав людини. Вже на початку ХХ століття на міжнародному рівні були висловлені заяви, декларації держав щодо сприяння визнанню та готовності реалізації і захисту прав людини взагалі та окремих категорій, які протягом багатьох століть зазнавали дискримінації. Рівність прав усіх людей, незалежно від їх відмінностей, проголошувалася в низці міжнародних документів, фундаментальними з яких є Загальна декларація прав людини 1948 року та Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. У ХХІ столітті

достатньо сформувалися та дістали розвитку права і свободи такої категорії осіб, як особи з обмеженими можливостями. Також визнана більшістю країн світу Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року є підґрунтям для створення суспільства, де всі люди є рівними в правах не лише формально, а й фактично.

Імплементация міжнародних норм та вимог у національні законодавства, як свідчить практика, не є запорукою належного дотримання прав і свобод осіб з обмеженими можливостями. Безперечно, можна відмітити і значні позитивні зміни, які відбулися як в Україні, так і в інших країнах світу

завдяки Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та докладеним зусиллям, але й досі існує низка невирішених у цій сфері проблем. Найвні неподолані бар'єри – комунікативні, архітектурні, інформаційного характеру, доступу до освіти, культури, працевлаштування та зайнятості тощо, з огляду на те, що така важлива сфера життя, як зайнятість та працевлаштування, дають можливості особі як забезпечити собі належний рівень життя, так і можливість включення в суспільство та самореалізації як особистості.

Зазначену проблематику досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці в різних галузях права, державного управління, медицини, зокрема П.С. Алпатова, Т.С. Зуб, А.М. Слюсар, Е.М. Кучменко, І.М. Шурма, Мартін Туркотт (Martin Turcotte, Канада), Елісон Лучано, Роберт Р. Дрейке, Гарі Р. Бонда (США) та ін. Долучилися до вивчення даної проблематики й державні органи, наприклад, колектив авторів під егідою Державної служби зайнятості України як органу, який безпосередньо бере участь у даному процесі, ще у 2010 році підготував та видав посібник «Працевлаштування молоді з інвалідністю», де висвітлюються загальні, змістовні, організаційні та технологічні засади надання центрами зайнятості України послуг зі сприяння працевлаштуванню та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці молоді з інвалідністю [1]. Однак з точки зору конституційного права проблеми реалізації права на працю особами з обмеженими можливостями потребують більш детального дослідження.

**Мета дослідження** – вивчити окремі проблеми реалізації права на працю, задекларованого у ст. 43 Конституції України та у ст. 27 (Праця та зайнятість) Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю; розглянути та дослідити ситуацію працевлаштування та зайнятості осіб з обмеженими можливостями

в Україні, за результатами чого сформулювати та запропонувати можливі шляхи вирішення існуючих питань у даній галузі.

У більшості розвинутих країн світу чітко усвідомлюється, що дотримання прав і свобод людини є основою, фундаментом демократичної правової держави, де відбувається сталий економічний, політичний, соціальний та культурний розвиток. Це стало підґрунтям для створення низки міжнародних договорів у зазначеній сфері. Дослідження наукових доктрин, діючого законодавства дає змогу провести аналіз розвитку деяких понять, бачень, підходів та принципів щодо осіб з обмеженими можливостями. Так, Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, ухвалена Міжнародною організацією праці 20.06.1983 р., у ст. 1 дає визначення інвалідності саме з огляду специфіки діяльності цієї організації. Визначено, що інвалідом є особа, «можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою» [2]. Такий підхід підтверджує, що особа з вадами здоров'я має певні труднощі не лише в просуванні по службі, а й в отриманні роботи в принципі. На противагу цьому, Всесвітня програма дій щодо осіб з інвалідністю ООН, яка ухвалена в грудні 1982 р. та вже діяла на момент прийняття Конвенції про зайнятість, вперше визначила інвалідність як функцію відносин між даною категорією осіб та їх оточенням [3]. Тобто саме явище інвалідності сприймалося як низка перешкод та бар'єрів у житті людини, її оточенні тощо. Однак поступове збільшення осіб, які мають певні обмеження через стан здоров'я, змусило світове співтовариство скорегувати і саме поняття інвалідності, і ставлення до прав та їх реалізації

даною категорією осіб, у тому числі й права на працю.

Актуальність та важливість проблеми працевлаштування та зайнятості осіб з обмеженими можливостями безсумнівна через тенденцію інвалідизації населення не лише окремої країни, а й всього світу. За даними Української Гельсінської спілки з прав людини, на початок 2016 року в Україні налічувалося більше 2,6 млн людей, які мають інвалідність (у тому числі: 250 229 осіб з інвалідністю I групи, 918 966 тис. – II групи, 1 291 249 – III групи та 153 547 дітей з інвалідністю), що дорівнювало 6,11% у загальній структурі населення (42,76 млн осіб). Порівнюючи з даними Міністерства соціальної політики, на 01.01.2015 р. загальна чисельність людей з інвалідністю (без урахування тимчасово окупованих територій Криму та м. Севастополя) становила 2 568 532 особи (або 5,98% у загальній структурі постійного населення країни (42,9 млн осіб). Причому чисельність працюючих людей з обмеженими можливостями станом на 01.01.2016 р. становила 652,9 тис. осіб у порівнянні з 742 591 працюючими на початок 2015 року, тобто є всі підстави стверджувати, що станом на 2018 рік їх кількість зростає [4].

Збільшення кількості осіб з обмеженими можливостями в Україні ще більше загострює питання їх працевлаштування та зайнятості. Як зазначає Е.М. Кучменко, особи з обмеженими фізичними можливостями не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, особливо в сучасних економічних умовах, коли перехід до ринкових відносин вимагає інтенсифікації виробництва, підвищення вимог до загального фізичного та інтелектуального стану працюючих [5]. Як правило, це тягне за собою погіршення економічного, соціального, психоемоційного стану даної категорії осіб через «непотрібність» для суспільства та держави. Слід додати, що

негативні наслідки мають місце і для держави взагалі у сфері, наприклад, економіки, соціальної, культурної політики тощо.

Міністерство соціальної політики України у 2018 році опублікувало статистичні дані, згідно з якими у I кварталі 2018 року середньооблікова чисельність працюючих на підприємствах організаціях ГОІ (громадських організаціях осіб з інвалідністю) у порівнянні з I кварталом 2017 року зменшилась на 604 особи або на 5,8% і становить 9859 осіб, у порівнянні з IV кварталом 2017 року – зменшилась на 418 осіб або на 4,1%. Середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю у порівнянні з I кварталом 2017 року зменшилась на 347 осіб або на 5,3% та становить 6 244 особи, в порівнянні з IV кварталом 2017 року зменшилась на 251 особу або на 3,9% [6]. Наведені Міністерством дані щодо кількості працюючих осіб з інвалідністю стосуються лише підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, що отримали дозвіл на право користування пільгами з оподаткування.

Деяку іншу інформацію наводить спеціаліст відділу аналітики та інформаційно-просвітницької роботи з питань недискримінації Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Л. Фурсова. Вона зазначає, що чисельність працюючих людей з інвалідністю станом на 01.01.2016 р. становила 652,9 тис. осіб у порівнянні з 742 591 працюючими на початок 2015 року [4].

Наведені статистичні дані свідчать про те, що лише невелика частка такого досить значного прошарку суспільства, як особи з інвалідністю, має змогу реалізувати своє право на працю.

Безперечно, Україна як демократична держава створює комплекс гарантій, у тому числі юридичних, задля реалізації прав осіб з обмеженими можливостями на працю. Основний Закон

країни у ст. 24 гарантує рівність прав і свобод без привілеїв та обмежень, а ст. 43 визначає право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, зазначається, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [7].

Крім цього, в Україні встановлено додаткові гарантії і щодо працевлаштування, і щодо режиму роботи осіб з інвалідністю. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» 1991 р. встановлено певні нормативи робочих місць для працевлаштування даної категорії осіб, а саме: 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік; на підприємства, де працюють від 8 до 25 осіб – одне робоче місце [8–6]. Кодекс законів про працю та Закон України «Про відпустки» визначають особливий режим роботи та відпочинку для осіб з обмеженими можливостями залежно від стану їх здоров'я [9]. Закони України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [10], «Про зайнятість населення» [11], «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття» [12] також містять норми, які регулюють питання, пов'язані з працевлаштуванням даної групи осіб в Україні.

Не викликає сумніву, що суспільні взаємозв'язки у сфері трудових відносин є надзвичайно важливим аспектом життя кожної людини, а особливо – людини, яка має певні обмеження через стан фізичного та/або психо-інтелектуального здоров'я. Це не лише можливість забезпечити належний рівень свого існування або певним чином

покращити його, а й самореалізація, застосування набутих умінь та навичок, можливість бути частиною трудового колективу та суспільства, тобто включення в життя суспільства та можливість відчувати себе повноправним його членом.

Однак проблема працевлаштування зазначеної категорії осіб є комплексною та не обмежується лише наявністю норм права, які гарантують та визначають право і цієї категорії населення на працю, не обмежується лише пошуком вакансії та прийняттям на роботу конкретної особи. Це процес складний, багатогалузевий, стосується багатьох аспектів життя як суспільства, держави, так і самої особи. Як складники цього процесу можна назвати абілітаційні або реабілітаційні заходи для набуття/відновлення фізичної та/або ментальної здатності виконувати певні види роботи; ранню профорієнтацію (якщо інвалідність з дитинства) та відповідні педагогічні (корекційні) заходи; підготовка спеціалістів та створення умов для навчання тих чи інших категорій осіб з обмеженими можливостями залежно від їх нозології (фізичні вади, сенсорні порушення, психо-інтелектуальні, комплексні порушення); набуття ними відповідної їх можливостям освіти, оволодіння певними трудовими навичками; взаємодія з роботодавцем та пошук робочих місць для кожної категорії цих осіб (самостійно або через державні, як-то Державна служба зайнятості, органи соціального захисту населення тощо та недержавні інституції). Вірогідно, що для деяких категорій осіб може бути необхідний і соціальний супровід, спеціально пристосований транспорт, помічник тощо. Цей комплекс заходів залежить від тих потреб, які притаманні особам залежно від характеру їх інвалідності.

Можна погодитися з твердженням Л. Малинович, що кількість осіб з інвалідністю, які працевлаштовані,

за останні роки знизилися, а люди з інтелектуальною недостатністю взагалі не потрапили до цієї категорії. Багато з них не знають про можливості працевлаштування, чи просто бояться зробити крок зі шкільного навчання в трудову діяльність [13].

Якщо відштовхуватися лише від установлених груп інвалідності, то особи з обмеженими можливостями поділяються на працездатних та непрацездатних, що вирішується медико-соціальною комісією та є підставою для звернення в державну службу зайнятості. Однак і міжнародні договори, ратифіковані Україною, і національне законодавство передбачають рівну участь у суспільному житті, рівне право на достатній рівень життя та на самореалізацію всіх його членів, незважаючи на стан здоров'я. Безумовно, медичний аспект відіграє важливу роль, бо якщо трудова діяльність, особливо в колективі, може зашкодити або самій особі, або оточуючим, то необхідно брати це до уваги. Однак, на наш погляд, навіть для осіб, які мають розлади поведінкового і психіатричного характеру (наприклад, аутизм), можливо створити пристосований простір для залучення їх до тієї чи іншої діяльності.

Це надзвичайно важливе питання, на наш погляд, тісно пов'язане з поняттями «працевлаштування», «праця» та «зайнятість». Поняття ці не є ідентичними за змістом. У даному випадку доцільно визначитися з тим, що є «зайнятість» та «працевлаштування». Згідно з п. 7 ст. 1 Закону України «Про зайнятість» під цим поняттям розуміється не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) в грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній

власності, в тому числі безоплатно. Під працевлаштуванням законодавець розуміє комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю (п. 15 ст. 1 зазначеного Закону). Тож, праця та зайнятість є не лише способом застосування своїх знань та навичок, а й отримання за це відповідної винагороди. Крім того, це передбачає певну схему стосунків між роботодавцем та працівником, їхні права та взаємні обов'язки. На наш погляд, зайнятістю саме в контексті прав осіб з обмеженими можливостями можна вважати будь-яку їхню діяльність, яка не обов'язково приносить прибуток, не є трудовими відносинами, але обов'язково включає особу в життя соціуму, є частиною процесу соціалізації, інтеграції, розвитку комунікативної сфери, самореалізації та самосвідомості, формує впевненість у собі тощо.

Здебільшого створення умов для зайнятості необхідно для осіб, які мають психо-інтелектуальні та комплексні порушення здоров'я через ускладнення або неможливість їх працевлаштування та виконання ними саме трудових обов'язків. На підтримку цієї тези можна привести думку головного спеціаліста відділу аналітики та інформаційно-просвітницької роботи з питань недискримінації Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Л. Фурсової, яка вважає, що найскладнішою ситуацією на ринку праці є надання робочих місць саме особам з I та II групами інвалідності внаслідок психічних захворювань [4]. Така ситуація має місце через те, що особи, які мають вади психо-інтелектуального характеру, не в змозі через стан розвитку своєї свідомості самостійно побудувати стосунки з оточенням та суспільством взагалі, визначити та усвідомити свої обов'язки та соціальну роль.

Поділ осіб з обмеженими можливостями на працездатних та непрацездатних, на наш погляд, є достатньо умовним та не повинен мати директивного характеру. Повна непрацездатність особи, як правило, є наслідком значних вад здоров'я, які повністю унеможливають спроможність займатися будь-якою діяльністю, в тому числі й за допомогою допоміжних пристроїв та інших осіб. Та група осіб, яка за медичними та соціальними висновками віднесена до групи «непрацездатні», на наш погляд, повинна мати змогу, виявивши бажання, включитися в будь-яку діяльність, яка їм буде доступна та забезпечить зайнятість як один з ефективних способів соціалізації, комунікації та самореалізації. Тобто створення відповідних робочих місць та функціонування закладів будь-якого спрямування, які будуть забезпечувати зайнятість, стане важливим кроком до побудови інклюзивного суспільства.

Проводячи аналіз деяких наукових досліджень із питань праці та зайнятості осіб з обмеженими можливостями, звітів низки громадських організацій, інформації щодо їхньої діяльності, можна констатувати, що тут здебільшого мова йде про можливість працювати для осіб, які мають інвалідність фізичного характеру, не пов'язану з порушеннями психо-інтелектуальної сфери – особи, які пересуваються за допомогою візків та інших пристроїв, особи, які мають сенсорні порушення тощо. Це також є підтвердженням того, що саме особи з психо-інтелектуальними або комплексними порушеннями найменше включені в трудовий процес та зайнятість, а значить і в суспільне життя. Як наслідок – саме ця категорія осіб не може інтегруватися в суспільство і дотепер залишається найбільш сегрегованою, навіть порівняно з іншими групами осіб з обмеженими можливостями. Причому така ситуація існує не лише

в Україні, а має місце майже в усіх країнах світу, в тому числі й з достатньо високим рівнем соціально-економічного розвитку.

В Україні проблема зайнятості та працевлаштування осіб з психо-інтелектуальними та/або комплексними порушеннями, на жаль, вирішується здебільшого не на державному рівні, а завдяки діяльності не таких вже й численних громадських, волонтерських організацій. Увага до зайнятості та працевлаштування молоді з обмеженими можливостями приділялася в межах проекту «Кожен має право на працю: партнерство задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами». Фінансування проекту недержавне, здійснювалося Фондом «Східна Європа», який є міжнародною благодійною організацією, та іншими донорами – урядами, фондами, корпораціями та приватними донорами з інших країн [14]. Проект був реалізований у Луганській та Львівській областях у партнерстві з Державним центром зайнятості, Державною соціальною службою для сім'ї, дітей та молоді та Національною асамблеєю інвалідів України.

Однак реформування багатьох сфер життя країни, розшарування суспільства, підвищення рівня безробіття, військові дії на Сході країни та загальна кризова ситуація не сприяють розвитку соціальної сфери, в тому числі створенню умов для реалізації права на працю особами з психо-інтелектуальними вадами. Діяльність громадських формувань, як зазначалося раніше, в цьому питанні є досить ефективною, але вкрай недостатньою в масштабах всієї країни. Зазвичай у великих містах створюються громадські організації, фонди, за допомогою яких повнолітні особи з психо-інтелектуальними порушеннями здоров'я мають можливість реалізувати право на працю та зайнятість. Водночас

особи, які проживають у районних центрах, у селах, фактично залишаються поза увагою не лише таких громадських організацій, а й держави, яка гарантує право на працю.

Отже, ми вважаємо, що для вирішення проблем працевлаштування та зайнятості осіб з обмеженими можливостями необхідно:

– у спеціалізованих школах, школах з інклюзивним навчанням здійснювати профорієнтацію молоді, враховуючи їхні індивідуальні можливості та пріоритети, вподобання не лише в межах трудового навчання, а й через роботу гуртків за різними напрямками. Причому особливо важливо це запровадити в малих містах та селах;

– створити механізм державної підтримки громадських формувань та організацій, діяльність яких пов'язана з безпосереднім працевлаштуванням та подальшим супроводом цих людей (наприклад, відкриття пекарні в Києві, де працюють молоді люди з тими чи іншими розладами здоров'я, зазвичай психо-інтелектуального; спільнота «Лярш-Ковчег» у м. Львів є місцем, де люди з інтелектуальними вадами займаються виготовлення свічок, прикрас із бісеру, іконок, листівок) або є посередниками між роботодавцями та потенційними робітниками. Така підтримка може надаватися як державними органами, так і органами місцевого самоврядування, наприклад, шляхом надання приміщення на безоплатній основі, надання транспортних

послуг, грошових дотацій на придбання обладнання та/або оплату праці персоналу тощо;

– місцевим соціальним службам доцільно було б запровадити ведення реєстру осіб з обмеженими можливостями з поділом на підкатегорії залежно від виду порушення здоров'я та їхньої потенційної спроможності й бажання виконувати певну роботу або займатися тією чи іншою діяльністю. Таке розмежування на підкатегорії дозволило б оптимізувати процес пошуку робочого місця для того чи іншого індивіда. Слід зазначити, що ведення такого реєстру передбачає тісну кооперацію з органами соціального захисту та Державною службою зайнятості, яка, у свою чергу, має співпрацювати з роботодавцями та підтримувати інтереси осіб з обмеженими можливостями в питаннях працевлаштування;

– для стимулювання роботодавців до прийому на роботу осіб з обмеженими можливостями необхідно зацікавити їх економічними, податковими, соціальними та іншими вигодами (наприклад, часткова або повна компенсація державою або органами місцевого самоврядування витрат на облаштування робочого місця для особи, додаткове зниження податкових виплат тощо).

Таким чином, хоч і частково, але відбувалося би створення та запровадження системи підтриманого працевлаштування, ефективність та доцільність якої підтверджена досвідом багатьох країн.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Працевлаштування молоді з інвалідністю: навч. посіб. / Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. К.: ІПК ДСЗУ, 2010. 184 с.
2. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159, Конвенцію ратифіковано Законом № 624-IV (624-15) від 06.03.2003 р. / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_065) (дата звернення: 02.08.2018).
3. Всемирная программа действий в отношении инвалидов (3 декабря 1982 года) / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_427](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_427) (дата звернення: 10.06.2018).
4. Фурсова Л. Права людей з інвалідністю / УГСПЛ – Українська Гельсінкська спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-lyudej-z-invalidnisty-u-l-fursova/> (дата звернення: 15.07.2018).
5. Кучменко. Е.М. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: проблеми на ринку праці. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: збірник наукових праць. 2009. № 6 (8). URL: <http://ap.uu.edu.ua/article/185> (дата звернення: 29.06.2018).
6. Інформаційна довідка про основні соціально-економічні показники діяльності підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, що отримали дозвіл на право користування пільгами з оподаткування / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Derzhavna-dopomoga-gromandskim-organizacijam-invalidiv.html> (дата звернення: 15.06.2018).
7. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 10.06.2018).
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.06.2018).
10. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 6 жовт. 2005 р. № 2961-IV / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> (дата звернення: 15.07.2018).
11. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 24. Ст. 243. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 15.07.2018).
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III / База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2000. № 22. Ст. 171. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 15.07.2018).
13. Малинович Лариса. Шляхи вирішення проблеми зайнятості та працевлаштування осіб з порушенням розумового розвитку / IQ Холдинг. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/shlyakhi-virishennya-problemi-zainyatosti-ta-pratsevlashtuvannya-osib-z-porushennyam-rozumovogo-rozvitku> (дата звернення: 30.08.2018).
14. Партнерства задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами / Ресурсний центр Гурт. URL: <https://gurt.org.ua/news/grants/4291/> (дата звернення: 30.08.2018).



Статья посвящена рассмотрению вопросов реализации лицами с ограниченными возможностями права на труд, гарантированного конституцией Украины и международными договорами.

Рассмотрен ряд законодательных актов Украины, которые регулируют вопросы труда и занятости, в том числе и лиц с ограниченными возможностями. Высказано мнение о целесообразности создания условий и предоставлении возможности лицам, признанным «недееспособными», заниматься (по их желанию) таким видом трудовой деятельности, которая соответствует их индивидуальным возможностям. Действенным механизмом реализации права указанных лиц на труд автор считает внедрение системы поддерживаемой занятости для данной категории лиц. В результате анализа данных сделан вывод, что внедрение и функционирование системы поддерживаемой занятости позитивно влияет на ситуацию с трудоустройством лиц с ограниченными возможностями.

**Ключевые слова:** лица с ограниченными возможностями, труд и занятость, поддерживаемая занятость, конституционное право на труд, общественные организации, социализация, инклюзия.

The article is focused on the research of the issues of implementing the right to labor by the persons with disabilities in Ukraine, which is guaranteed by the Constitution and international documents. The author has studied a number of legislative acts of Ukraine regulating labor and employment issues, including those that concern the people with disabilities. It has been determined that the problem of employment of people with persistent health complications (director disability), and especially of psycho-intellectual and complex nature, is quite acute in Ukraine. Working practice is not only the right of this category of people, which needs to determine the mechanism of implementation, but it is also a very important factor for their personal development, socialization and further development of an inclusive society. The author has expressed the opinion on the expediency to create conditions and allowing persons who are considered “disabled persons” to be engaged (by their will) in such a kind of labor activity, which corresponds to their individual abilities. This will significantly reduce the marginalization and stigmatization of this category of people, will facilitate their incorporation in society. The positive innovation experience of some public organizations that provide jobs for people with disabilities, mostly with psycho-intellectual disabilities, is worth to have government support. The author considers the implementation of the system of supported employment for this category of persons as the effective mechanism of the realization of the right to labor for these persons. There is an opinion that the notions of “labor” in this context (as an activity involving income and relations of the employer-employee) and “employment” (as an activity that is not necessarily paid) are not identical. As a result of the data analysis, it has been concluded that the implementation and functioning of the supported employment system positively affects the situation with placement and employment among people with disabilities. The author has offered a number of measures that can facilitate effective actions to maximize the involvement of persons of this category to labor and employment.

**Key words:** persons with disability, labor and employment, supported employment; constitutional labor right, human society, socialization, inclusion.