

РОЗДІЛ 5 «Трибуна молодого вченого»

УДК 349.22

Дяченко О. А.,
аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

**ЗАГАЛЬНОПРАВОВІ ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У
СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Стаття присвячена комплексному дослідженню сутності та переліку загальноправових принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Автором формулюється визначення досліджуваних загальноправових принципів, а також аналізується система таких принципів, а саме принципів верховенства права, людиноцентризму, законності, справедливості, рівності прав і можливостей (заборони дискримінації). У висновках до статті окреслюється актуальне соціально-правове значення загальноправових принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, а також встановлюється зв'язок процесу об'єктивації цих принципів із забезпеченням соціальної безпеки осіб з інвалідністю.

Ключові слова: загальноправові принципи, інвалідність, особи з інвалідністю, права у сфері трудових відносин, принципи права, трудові правовідносини.

The article is devoted to a comprehensive study of the essence and structure of the general legal principles of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. The author formulates the definition of the general legal principles under study, as well as analyzes the system of these principles, which consists of the principles of the rule of law, human centrism, legality, justice, equality of rights and opportunities (prohibition of discrimination). The conclusions to the article outline the actual socio-legal significance of the general legal principles of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations, and also establish the connection of the process of objectification of these principles with ensuring the social security of persons with disabilities.

Keywords: disability, general legal principles, labor relations, persons with disabilities, principles of law, rights in the field of labor relations.

Постановка питання. У будь-якій сучасній соціальній, правовій та демократичній державі так зване «правове поле» для нормотворця та реалізатора цих норм визначається певними засадничими ідеями – принципами, котрі є «вихідними, визначальними ідеями, положеннями, установками, які складають моральну та організаційну основу виникнення, розвитку і функціонування права» [1, с. 23]. Не є виключенням також і реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, котра ґрунтується на відповідних правових принципах, які в загальних рисах схожі із принципами реалізації прав працівників. Вказане є цілком закономірним, адже особи з інвалідністю в трудових правовідносинах постають в якості працівників, на яких поширено нормативний вплив спеціальних норм соціального

законодавства України. Таким чином, важливість принципів реалізації прав осіб з інвалідністю є похідною від: 1) важливості принципів реалізації прав працівників загалом; 2) соціально-правової значимості реалізації прав осіб з інвалідністю.

Слід мати на увазі, що реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин: 1) є сукупністю множини процесів, спрямованих на досягнення мети такої реалізації, а тому є елементом правової системи й повинні бути органічною частиною цієї системи (це 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); 2) передбачає використання різних форм і методів їх об'єктивації, правова ефективність чого досягатиметься лише тоді, коли зазначена реалізація прав буде вибудована на принципах реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Відтак, можемо дійти висновку, що реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, а так само й існування та ефективна, раціональна реалізація правового механізму реалізації відповідних прав осіб з інвалідністю є неможливими тоді, коли комплекс трудових процедур реалізації цих прав не буде в повній мірі ґрунтуватись на відповідних принципах.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Попри важливість засадничих ідей реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, 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 цієї наукової розвідки. Поряд із тим, слід констатувати, що на сьогодні багатьма вітчизняними науковцями (О. С. Арсентьєва, А. Г. Бірюкова, В. В. Єрмоєнко, М. І. Іншин, О. Я. Лаврів, В. П. Мельник, П. Д. Пилипенко, О. В. Старчук, В. І. Щербина) вже встановлювалась концептуальна та практична характеристика принципів трудового права. Наукові напрацювання цих та інших учених засвідчують можливість з'ясування в межах цієї наукової розвідки актуальної сутності та структури загальноправових принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Вказане може бути досягнуто шляхом виконання таких завдань: 1) на основі підходів вчених до розуміння поняття реалізації прав працівників сформулювати визначення поняття «принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин»; 2) окреслити систему загальноправових принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, з'ясувати зміст таких засадничих ідей; 3) підсумувати висновки, отримані в процесі проведеного дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Приймаючи до уваги підходи вітчизняних юристів-трудовиків до розуміння поняття «принципи реалізації трудових прав працівників» [див., напр.: 2, с. 82; 3, с. 4, 12, 16; 4], можемо дійти висновку, що принципами реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є 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 сфері трудових відносин, а також забезпечення справедливого правопорядку у сфері трудових відносин за участю особи з інвалідністю, результатом чого є забезпечення належного рівня соціальної безпеки такої особи.

Що ж стосується переліку принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, то їх основна частина впливає зі ст. 27 Конвенція ООН про права осіб

з інвалідністю від 13 грудня 2006 року, в якій проголошуються, що реалізація права інвалідів на працю ґрунтується, зокрема, на таких принципах: 1) недискримінація; 2) доступність; 3) розумне пристосування; 4) позитивні заходи. Однак, звісно, лише вказаними принципами досліджуваний процес не може бути обмеженим, що обґрунтовано сучасним розвитком наукової думки щодо системи принципів складних трудових категорій [див., напр.: 5, с. 77-78; 6, с. 210-211]. Відтак, зазначимо, що на сьогоднішній день можна вести мову про складну систему принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, які сприяють тому, щоби реалізація цими суб'єктами належних їм прав досягла своєї мети.

Основу вказаної системи принципів складають загальноправові засадничі ідеї, яким повинні відповідати спеціальні та особливі групи принципів реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Загалом, загальноправові принципи вченими тлумачаться в якості «фундаментальних (вихідних, основних) засадничих ідей, що окреслюють ключовий зміст права та для яких властиві універсальність (у застосуванні та значенні; при цьому враховується, що один принцип може обмежувати, корегувати сутнісний зміст іншого принципу в конкретних умовах фактичної дійсності) та абсолютна імперативність (якщо закон суперечить верховенству права чи рівності, то цей закон є неправовим)» [5, с. 66]. Групу цих принципів складають такі засадничі ідеї:

1. Принцип верховенства права. Цей принцип є похідним від такого соціально-правового феномену, як верховенство права, а тому: якщо верховенство права – це душа сучасної держави» [7, с. 192], то принцип верховенства права – це очі та серце правової системи, адже: крізь призму цієї засади осмислюються інші принципи права, норми, правова система загалом; ця засада в її практичному вияві означає панування права в державі та дозволяє існувати державі в якості правової держави. В рамках реалізації трудових прав працівників розглядувана засаднича ідея «передбачає, що права людей у сфері праці визначаються природою людини та походять з неї; право на працю, як і більшість інших трудових прав, характеризується саме соціальною та психологічною обумовленістю, тому фактично не залежать від волі держави щодо прийняття або скасування нормативно-правових актів» [4, с. 62-63]. Таким чином, принцип верховенства права вимагає наступного: 1) визнання за особами з інвалідністю людської гідності та правосуб'єктності в сфері праці та зайнятості, що обумовлює потребу забезпечення таких працівників належною мірою соціальною безпеки та накладання на певних суб'єктів владних (публічних чи приватних) обов'язку вчиняти дії (бездіяльність), приймати рішення таким чином, щоби це не створювало умов: ілюзорності можливостей реалізації особами з інвалідністю прав у сфері трудових відносин; унеможливлення реалізації особами з інвалідністю прав у сфері трудових відносин у певній частині чи загалом; 2) законодавчий чи підзаконний акт, який суперечить принципам реалізації особами з інвалідністю прав у сфері трудових відносин вважається неправомірним і не може застосуватись на практиці.

2. Принцип людиноцентризму. У трудовому сенсі цей принцип вимагає від учасників трудових правовідносин діяти та приймати рішення таким чином, щоби: 1) працівник, його права, законні інтереси та свободи були вищими за виробничі відносини, а також за мету виробничого процесу [8, с. 72-74]; 2) права, законні інтереси та свободи роботодавця не були несправедливо обмежені та не піддавались критичному рівню економічних ризиків. Отже, принцип людиноцентризму в контексті реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин вимагає: 1) щоби особа з інвалідністю, котра

реалізує власні права у сфері трудових відносин, розуміла, що відповідний правореалізаторський процес може стосуватись також законних інтересів, гідності інших працівників і самого роботодавця (тобто, 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 не виправданих ризиків для соціально-економічного благополуччя підприємства, яке може вважатись реальним ризиком для стану платоспроможності роботодавця й збільшувати ризики масового вивільнення працівників такого підприємства); 2) щоби особа, котра є відповідальною за забезпечення належної реалізації особою з інвалідністю належних їй прав у сфері трудових відносин, в процесі забезпечення такої реалізації виходила із вищості цінності такої особи (як людини) над виробничими відносинами, виробничими процесами, їх метою та бажаним результатом.

3. Принцип законності. Законність є, «з одного боку, абстрактною ідеєю, що виражає принцип загальнообов'язковості закону, який відповідає праву, з іншого боку – правовим режимом, методом державного управління, в процесі якого відбувається реальне втілення вимог законності, точна і неухильна реалізація правових приписів, тобто практичне здійснення ідеї законності» [9, с. 23]. У контексті реалізації трудових прав, на думку вітчизняних вчених, законність «означає, що будь-які дії, будь-які інтереси у сфері виконання трудової функції працівниками мають відповідати законодавчо встановленим нормам і правилам» [4, с. 63]. Відтак, принцип законності в контексті реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин щоразу вимагає наступного: 1) 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; 2) реалізаторські дії осіб з інвалідністю щодо належних їм прав у сфері трудових відносин повинні ґрунтуватись на нормах законодавства, а саме (зважаючи на вимогу ст. 19 Конституції України): не вважатись шкідливими для виробничих відносин, а так само – суспільно шкідливими чи суспільно небезпечними. Іншими словами, реалізація особами з інвалідністю належних їм прав у сфері трудових відносин не повинна об'єктивуватись в діях, які можуть компетентним суб'єктом бути інтерпретованими в якості дисциплінарного проступку, правопорушення чи злочину.

4. Принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації. Цей принцип відносно осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин та в усіх інших сферах проголошений на міжнародному рівні в абз. 4 ст. 2 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року. В цьому конвенційному положенні дискримінація за ознакою інвалідності тлумачиться 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». Отже, як випливає з викладеного, принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації не забороняє неоднакове ставлення до працівників за ознакою інвалідності, коли нормативна неоднаковість «згладжує» стан в сфері праці та зайнятості працівника з інвалідністю та працівника без інвалідності, який (стан) є об'єктивно неоднаковим та становить собою соціальний ризик для особи з інвалідністю. Слід зазначити, що відповідна логіка також підтверджується в прецедентній практиці

ЄСПЛ, наприклад у таких тезах: 1) «дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях»; 2) «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» (пункти 48 і 49 рішення у справі «Пічкур проти України» від 07 листопада 2013 року).

5. Принцип справедливості. Реальне та повсюдне досягнення справедливості є однією з одвічних ідей і сподівань людства, а також фундаментальних моральних універсалій усього людства. Вказане пояснюється тим, що справедливість «дає нам змогу сформулювати уявлення про систему принципів, які лежать в основі пріоритетів людства» [10, с. 108]. Не є виключенням також і право, з яким справедливість знаходиться в досить тісному зв'язку (адже значення права «полягає у вираженні ідей соціальної справедливості, інакше правові норми будуть позбавлені морального змісту та гуманістичної спрямованості» [10, с. 108]), а також суспільні відносини, 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 питань порушуються питання справедливості: відмови в працевлаштуванні; оплати праці; неорієнтованого ставлення; часу роботи та часу відпочинку від роботи; зв'язку розміру заробітної плати та інтенсивності, іноваційності, продуктивності праці; переведення на іншу роботу; відмови в службовій кар'єрі; звільнення тощо. При цьому особливо актуальним це питання постає 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, щоби будь-які дії роботодавця відносно особи з інвалідністю в сфері трудових відносин 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.

Висновки. Підводячи висновок викладеному, слід погодитись із тим, що «загальна соціально-правова важливість принципів реалізації трудових прав працівника виявляється в тому, що вони є основою, котра привносить певний нормативний порядок у відповідну соціально корисну діяльність працівника з об'єктивацією у практичній дійсності норм законодавства про працю, не припускаючи зловживань працівником своїми правами та зловживань роботодавця у забезпеченні реалізації трудових прав працівника» [4, с. 62]. Таким чином, можемо дійти висновку, що принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин у загальному вигляді формують площину, на якій формуються сприятливі умови соціально-безпечного буття особи з інвалідністю, їх повної та продуктивної інтеграції у сферу праці та зайнятості. Особливого значення в цьому контексті набувають саме загальноправові принципи, адже: 1) на їх базі формуються спеціальні та особливі принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 2) вони сприяють тому, щоби особи з інвалідністю у сфері трудових відносин 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 уможлиблює процес набуття ними прав у сфері трудових відносин й їх реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Зайчук О. В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22-28.
2. 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.
3. 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.
4. Остапенко Ю. О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Знання європейського права*. 2021. № 2. С. 61-65. doi:10.32837/chern.v0i2.206.
5. Ковалюмнус Е. Л. Правовий механізм захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2021. 246 с.
6. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.
7. Unger R. M. *Law in modern society : toward a criticism of social theory*. New York : The Free Press, 1976. 309 p.
8. Гладкий В. В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні* : матеріали Всеукр. правнич. диспуту (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 р.). Кривий Ріг : ДЮІ, 2017. С. 71-76.
9. Муравенко О. Ю. Роль і місце прокуратури в забезпеченні законності в державному управлінні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2014. 203 с.
10. Соловей А. А. Дослідження соціальної справедливості в межах трудового права. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2019. № 1 (41). С. 108-113.

УДК 32:304.4

Костюк Ю. В.,
старший лаборант центру
проблем імплементації
європейського соціального права,
Інституту права, київського національного
університету імені Тараса Шевченка

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СЬОГОДЕННЯ: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ КОНТЕКСТ

У цій науковій статті досліджуються теоретико-правові акти пов'язані із сучасним розумінням принципів державної служби. Наголошено на важливості інституційної реформи державної служби, підкреслено важливість її модернізації. Розкрито сутнісні питання щодо законодавчого забезпечення принципів державної служби. Визнано зміст основоположних принципів державної служби відповідно до нової редакції Закону України «Про державну службу»