

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Віктор Костюк,

доктор юридичних наук, доцент,
заступник завідувача відділу
Апарату Верховної Ради України

УДК 349.2 (477)

Організація праці осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи законодавчого регулювання

Одним із ключових напрямів проведення в Україні соціально-економічних реформ, розвитку ринку праці є вирішення проблем пов'язаних із організацією праці осіб з інвалідністю. Принагідно відзначити, що на сьогодні рівень інвалідизації жителів планети сягає показника в понад мільярд осіб або 15 %. В Україні чисельність осіб з інвалідністю становить 2 788 226 осіб або 6,1 % від загальної чисельності населення нашої держави. При цьому, зайнятими в Україні є близько 600 тис. осіб з інвалідністю [1], [2, с. 116-118]. В умовах сьогодення, урахувавши соціальні, техногенні, екологічні, військові та інші чинники, чисельність осіб зайнятих на ринку праці зростає, у той же час загальна чисельність з інвалідністю має тенденцію до зростання. Організація праці осіб з інва-

лідністю є ключовим та відповідальним завданням суспільства та держави, важливим кроком посилення ефективності їх соціально-економічних прав. До того ж, праця сприяє адаптації особи з інвалідністю у суспільстві та державі, ствердженню у професії. Тому, організація праці осіб з інвалідністю виступає як чинник: 1) кадрового забезпечення роботодавців; 2) активізації ринку праці; 3) реалізації такими особами здатності до праці, професійних навичок та вмінь; 4) задоволення ними матеріальних та духовних потреб; 5) професійної (трудової) реабілітації.

Основним серед соціально-економічних прав людини є право на працю [3, с. 50]. Згідно ст. 43 Конституції України[4] кожен має право на працю, що включає можливість

заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому, 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. Такі конституційно-правові засади відповідають міжнародним стандартам з питань праці [5], [6], [7], [8], [9].

Право на працю та гарантії його реалізації повною мірою стосуються осіб з інвалідністю. За таких обставин, на особливу увагу заслуговують питання працевлаштування осіб з інвалідністю. Це пов'язано із тим, що працевлаштування таких осіб є важливою складовою організації їх праці, у тому числі забезпечення практичної реалізації усього комплексу соціально-економічних, у тому числі трудових прав. Однак, в Україні відсутня єдина стратегія організації праці осіб з інвалідністю. Досить часто люди з інвалідністю знаходяться поза межами ринку праці. Як відомо Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [10] регламентує загальні засади організації праці осіб з інвалідністю. Недостатньо чіткими та суперечливими є положення і інших законодавчих актів з питань працевлаштування осіб з інвалідністю [11], [12].

Головними проблемами організації робочих місць для осіб з інвалідністю, у тому числі їх працевлаштування є наступні: 1) стереотип суспільства та держави щодо осіб з інвалідністю як людей з особливими потребами, що до певної міри створює у роботодавців розуміння їх як потенційних, ефективних працівників; 2) відсутність стратегії розвитку держави щодо важливості працевлаштування людей з інвалідністю (як показник цивілізованості суспільства); 3) відсутність ефективного законодавчого регулювання питань праці осіб з інвалідністю; 4) відсут-

ність адекватного законодавчого розуміння «робочого місця» та вимог до нього; 5) відсутність належних механізмів мотивації роботодавців щодо організації робочих місць; 6) відсутність адекватного державного та/або громадського супроводу роботодавців; 7) відсутність механізмів імплементації міжнародних стандартів з питань праці осіб інвалідністю; 8) відсутність належного законодавчого регулювання відносин з питань праці осіб з інвалідністю; 9) відсутність законодавчих вимог щодо умов праці, які б відповідали потребам та інтересам людей з інвалідністю (наразі такі особи працюють на загальних умовах); 10) проблеми щодо застосування різних форм залучення праці осіб з інвалідністю; 11) відсутність ефективного державного нагляду та громадського контролю. Спрямування зусиль суспільства та держави у напрямку організації праці осіб з інвалідністю тісно пов'язані із імплементацією міжнародних стандартів з питань праці, процесами кодифікації трудового законодавства [13].

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем щодо організації праці осіб з інвалідністю, означення перспектив їх законодавчого вирішення. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В. М. Андрієв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишневецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, В. П. Мельник, С. М. Синчук, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, О. В. Тищенко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, Н. М. Хурторян, О. М. Ярошенко та ін. Підтримуючи суттєвий внесок цих та інших вчених у розвиток доктрини права трудового права, справедливим буде наголосити, що питання організації праці осіб з інвалідністю, означення перспектив законодавчого регулювання є складовою соціаль-

ного розвитку суспільства та держави.

Насамперед, варто підкреслити, що організація праці осіб з інвалідністю передбачає урахування міжнародних стандартів [14, с. 165-172]. Адже такі стандарти покликані: 1) розвивати міжнародне співробітництво України з іншими міжнародними інституціями; 2) розвивати та удосконалювати національне законодавство про права осіб з інвалідністю; 3) посилювати систему соціально-економічних, у тому числі трудових прав осіб з інвалідністю.

Концептуальні міжнародні стандарти з питань праці осіб з інвалідністю випливають із змісту Конвенції ООН про права інвалідів (далі – Конвенція), яка набула чинності на території України [15]. За змістом Конвенції держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими, яке включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку така особа вільно вибирає чи на яку вільно погоджується, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними. Крім того, держави-учасниці забезпечують і заохочують реалізацію права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом вжиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на таке: а) заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці; б) захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливій і сприятливій умові праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань, та задоволення скарг; с) забезпечення того, щоб особи з інвалідністю могли здійснювати свої тру-

дові й профспілкові права нарівні з іншими; d) надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання; e) розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи; f) розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи; g) залучення осіб з інвалідністю у державному секторі; h) стимулювання залучення осіб з інвалідністю у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть уключати програми позитивних дій, стимули та інші заходи; i) забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування робочого місця; j) заохочення набуття особами з інвалідністю досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці; k) заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для осіб з інвалідністю. Також Конвенція зобов'язує держави-учасниці забезпечувати, щоб особи з інвалідністю не утримувалися в рабстві чи в підневільному становищі й були захищені нарівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці.

Теоретико-правовий аналіз вичезначених міжнародних стандартів з питань праці осіб з інвалідністю: 1) окреслюють повноваження держав-учасниць з питань організації праці осіб з інвалідністю; 2) сприяють доступності осіб з інвалідністю до ринку праці; 3) гарантують належність умов праці особам з інвалідністю; 4) стимулюють працю осіб з інвалідністю; 5) сприяють доступності та розумному пристосуванню робочого місця; 6) стимулюють професійну, кваліфікаційну реабілітацію осіб з інвалідністю.

Слід зауважити, що дещо інше спрямування має регламентація організації праці осіб з інвалідністю за національним законодавством про права осіб з інвалідністю [16, с. 66-67]. За змістом Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. У юридичній літературі наголошується на тому, що особи з інвалідністю мають спеціальні гарантії зайнятості, що дозволяє їм бути активними учасниками ринку праці [17, с. 178-179]. Можна погодитися із С. В. Поповим, який виокремлює основні принципи правового регулювання працевлаштування: добровільність вступу громадян у правовідносини з працевлаштування; здійснення працевлаштування спеціально уповноваженими органами; загальний характер працевлаштування; надання особливий підтримки особам, які потребують підвищеного соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; соціальне партнерство [18, с. 11].

Соціально-трудова гарантія осіб з інвалідністю з питань працевлаштування заслуговують на окрему увагу.

По-перше, роботодавці за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності, створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей таких осіб.

По-друге, відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою роботодавця переведення особи з

інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я.

По-третє, забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до роботодавця чи до державної служби зайнятості. При цьому, підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

По-четверте, роботодавці зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування таких осіб у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

По-п'яте, особи з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома. Також такі особи можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою. Разом із тим, особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованою у

державній службі зайнятості як безробітна. Слід підкреслити, що рішення про визнання особи з інвалідністю безробітною і взяття на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда на підставі поданих ним рекомендації МСЕК та інших передбачених законодавством документів. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних в особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням особистих побажань. Крім того, Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку цієї категорії осіб у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

По-шосте, для роботодавців, які використовують найману працю, устанавлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Варто наголосити, що роботодавці самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу і забезпечують їх працевлаштування. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення. Варто підкреслити, що роботодавці, які використовують найману працю, самостійно здійснюють працевлаштування осіб з інвалідністю у рахунок нормативів робочих місць. Виконанням нормативу робочих місць у встановленій кількості вважається працевлаштування осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним. При цьому, до виконання роботодавцями нормативу робочих місць може

бути зараховано забезпечення роботою осіб з інвалідністю на підприємствах, в організаціях громадських організацій інвалідів шляхом створення господарських об'єднань підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, та підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань. Слід підкреслити, що порядок реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, його відділеннях, строки подання йому звітів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, зарахування кількості робочих місць для їхнього працевлаштування, контролю за виконанням нормативів робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо їх реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, його відділеннях, подачі щорічного звіту, а також надання державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування зазначених осіб, визначаються Кабінетом Міністрів України.

По-сьоме, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, з метою контролю за виконанням нормативу робочих місць у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, здійснює перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів, подання ними звітів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування таких осіб, у тому числі шляхом за-

рахування. У свою чергу, роботодавці в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, реєструються у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням звіт про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Керівники підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування таких осіб несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

По-восьме, роботодавці, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємств, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування такої особи і не зайняте нею. Водночас, для роботодавців, у яких працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і незайняте нею, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі підприємств, організації громадських організацій інвалідів, у фізичної особи, яка використовує найману працю, за виключенням підприємств та установ, які повністю утримуються за

рахунок бюджету. Слід зауважити, що законодавчо встановлений механізм організації праці осіб з інвалідністю залишається недосконалим, що пов'язано із відсутністю належної комунікації роботодавців та осіб з інвалідністю, допрофесійної та професійної підготовки осіб з інвалідністю, якісної, конструктивної мотивації роботодавців тощо.

З огляду на вищезазначене, беручи до уваги міжнародний до національний досвід, перспективними напрямками оптимізації законодавчих механізмів організації праці осіб з інвалідністю є наступні: 1) загальносуспільне визнання осіб з інвалідністю як осіб з рівними можливостями та правами; 2) вироблення єдиної стратегії щодо організації праці осіб з інвалідністю, у тому числі їхнього працевлаштування; 3) стимулювання роботодавців з питань організації працевлаштування осіб з інвалідністю; 4) вироблення чітких вимог до робочого місця та організації праці осіб з інвалідністю; 5) застосування різних форм праці осіб з інвалідністю; 6) розробка та ухвалення новітнього законодавства про права осіб з інвалідністю та трудового законодавства, з урахуванням міжнародних стандартів; 7) державний та громадський супровід роботодавців; 8) запровадження механізмів допрофесійної орієнтації учнів з особливими освітніми потребами; 9) державний нагляд та громадський контроль з питань організації праці осіб з інвалідністю.

З метою законодавчого забезпечення організації праці осіб з інвалідністю, їхнього працевлаштування, доцільним було б відповідні новації урахувати при доопрацюванні проекту Трудового кодексу, який знаходиться на розгляді у парламенті. Очевидно, що його прикметною особливістю мають стати питання законодавчого регулювання праці осіб з інвалідністю.

Список використаних джерел

1. *Про становище осіб з інвалідністю в Україні*: Національна доповідь / Міністерство соціальної політики України, Державна установа «Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин». – К., 2013. – 198с.
2. *Копанадзе Б. П.* Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні / Б. П. Копанадзе // *Право і суспільство*. – 2015. – №4 (частина третя). – С. 116-121.
3. *Процевський О. І.* Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260с.
4. *Конституція України* // *Відомості Верховної Ради України*. – 1996. – №30. – С. 141.
5. *Загальна декларація прав людини*: Декларація ООН від 10 грудня 1948 р. // *Голос України*. – 2008. – № 236.
6. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права*: міжнародний документ ООН від 16.12. 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
7. *Європейська соціальна хартія*: міжнародний документ Ради Європи від 3.05.1996р. (переглянута) // *Голос України*. – 2006р. – №227.
8. *Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів*: Конвенція МОП № 159, 1983р. // [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_065.
9. *Конвенція ООН про права інвалідів*: Конвенція ООН від 13.12.2006 р. // [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
10. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2016 р.) // *Відомості Верховної Ради УРСР* – 1971. – № 50. – Ст. 375.
11. *Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні*: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII//*Відомості Верховної Ради України*. – 1991. – № 21. – ст. 252.
12. *Про реабілітацію інвалідів в Україні*: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV//*Відомості Верховної Ради України*. – 2006. – №2-3. – Ст.36.
13. *Трудовий кодекс*: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л, Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http:// w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
14. *Чижмарь Ю. В.* Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми / Ю. В. Чижмарь. – Харків: Діса плюс, 2015. – 472 с.
15. *Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї*: Закон України від 16 грудня 2009 року № 1767-VI // *Відомості Верховної Ради України*. – 2010. – № 9. – Ст. 77.
16. *Права осіб з інвалідністю в Україні*: Науково-практичний посібник / Науково-практичний коментар / [К. М. Біда та ін.]; за заг. Ред. В. Л. Костюка. – К., ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2011. – 312 с.
17. *Трудове право України*: підручник / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К.: «МП «Леся», 2015. – 532 с.
18. *Попов С. В.* Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення» / С. В. Попов. – К., 2010. – 32 с.

Костюк В. Л. Організація праці осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи законодавчого регулювання

У представленій науковій статті досліджуються питання організації праці осіб з інвалідністю через призму проблем правового регулювання. Наголошено, що особи з

інвалідністю володіють усією системою соціально-економічних прав людини. Відзначено, що особи з інвалідністю не мають належного доступу до ринку праці. Проаналізовано ключові проблеми організації праці осіб з інвалідністю. Акцентовано увагу на міжнародних стандартах з питань праці. Проаналізовано національний досвід законодавчого регулювання.

Ключові слова: особи з інвалідністю; організація праці; працевлаштування; законодавство про права осіб з інвалідністю; міжнародні стандарти з питань праці; Трудовий кодекс.

Костиук В. Л. Организация труда лиц с инвалидностью: проблемы и перспективы законодательного регулирования

В представленной научной статье исследуются вопросы организации труда лиц с инвалидностью через призму проблем правового регулирования. Отмечено, что лица с инвалидностью обладают всей системой социально-экономических прав человека. Отмечено, что лица с инвалидностью не имеют надлежащего доступа к рынку труда. Проанализированы ключевые проблемы организации труда лиц с инвалидностью. Акцентируется внимание на международных по труду. Проанализированы национальный опыт законодательного регулирования.

Ключевые слова: лица с инвалидностью; организация труда; трудоустройство; законодательство о правах лиц с инвалидностью; международные стандарты по труду; Трудовой кодекс.

Kostiuk V. The organization of persons with disabilities: problems and prospects of legal regulation

In the present article analyzes the scientific issues of organization of persons with disabilities in the light of the problems of legal regulation. Emphasized that persons with disabilities have the entire system of social and economic rights. It is noted that persons with disabilities have proper access to the labor market. The analysis of the key issues of persons with disabilities. Targeted efforts of the state and society towards organizations of persons with disabilities are closely related to the implementation of international standards on labor, processes of codification of labor laws. The attention to international standards on labor. Analyzed national experience of legislative regulation.

.Key words: persons with disabilities; Labour Organization; employment; legislation on the rights of persons with disabilities; international standards on labor; Labor Code.