

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.22

Дяченко Ольга Андріївна

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Dyachenko Olha

Postgraduate Student of the Department of Labor Law and Social Security Law

Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: 0000-0003-2385-5717

**ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ
У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

**THE LEGAL GUARANTEES FOR THE REALIZATION OF THE
RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE FIELD OF
LABOR RELATIONS IN UKRAINE**

***Анотація.** Стаття присвячена з'ясуванню змісту юридичних гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин у відповідності до чинного законодавства України. Встановлюється, що відповідні юридичні гарантії доцільно поділяти на дві основні групи: загальні (ті, які стосуються реалізації суб'єктивних прав у сфері трудових відносин) та спеціальні (стосуються виключно осіб з інвалідністю) юридичні гарантії. Спеціальні юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин охоплюють чотири основні підгрупи таких гарантій, а саме: нормативно-правові, статусні, інструментальні, правозастосовні. Нормативно-правові гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин виявляються у трьох контекстах: об'єктивно формальний, об'єктивно режимно-правовий та суб'єктивний змістовно-юридичний. Статусні гарантії осіб з*

інвалідністю в сфері трудових відносин складаються з прав таких осіб з у сфері трудових відносин, а також кореспондуючих обов’язків осіб, які зобов’язані забезпечувати реалізацію трудових відносин осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Інструментальні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин охоплюють квотування, а також трудову (професійну) реабілітацію осіб з інвалідністю. Правозастосовні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин складаються з процесуальних і процедурних гарантій, які переважно використовуються для захисту права осіб з інвалідністю на реалізацію ними належних їм прав. У висновках до статті узагальнюються результати проведеного дослідження. Зазначається, що юридичні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є частиною правового статусу особи з інвалідністю, який об’єктивується в сфері трудових відносин. Крім того, такі юридичні гарантії сприяють тому, щоби правовий статус вказаної категорії населення міг в повній мірі бути об’єктивованим у сфері трудових відносин.

Ключові слова: *особи з інвалідністю, реалізація суб’єктивних прав, соціальна безпека, сфера трудових відносин, трудові правовідносини, юридичні гарантії.*

Summary. *The article aims to clarify the content of legal guarantees for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations, in accordance with current legislation in Ukraine. It is suggested to divide the relevant legal guarantees into two main categories: general (relating to the realization of subjective rights in labor relations) and specific (relating exclusively to persons with disabilities). Specific legal guarantees for the realization of the rights of persons with disabilities in labor relations include four main subcategories: regulatory, status, instrumental, and enforcement.*

Regulatory and legal safeguards for ensuring the realization of the rights of persons with disabilities in labor relations are recognized in three contexts: objectively formal, regime-legal, and substantively mental-juridical. In the field of labor relations, status guarantees for persons with disabilities protect their rights on one hand, and impose obligations on those responsible for ensuring the implementation of labor relations for persons with disabilities on the other hand. Instrumental guarantees for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations include quotas and the professional rehabilitation of persons with disabilities. Law enforcement guarantees for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations consist of procedural and substantive guarantees. These guarantees serve primarily to protect the rights of individuals with disabilities. The article concludes with a summarization of the study's findings. The author highlights that the legal guarantees for the realization of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations form part of their legal status, which is manifested in the realm of labor relations. Furthermore, these legal guarantees aid in ensuring that the legal status of this population group is fully realized in the field of labor relations.

Key words: *field of labor relations, labor relations, legal guarantees, persons with disabilities, realization of subjective rights, social security.*

Постановка проблеми. Реалізація прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є юридично значим процесом набуття відповідною категорією осіб тих чи інших соціальних благ у вказаній сфері. Важливість забезпечення державою та суспільством такого процесу обумовлена множиною факторів, серед яких: 1) широта кола працездатних осіб, які є особами з інвалідністю, та яких безпосереднім чином стосується питання належного забезпечення умов набуття і реалізації належних їм прав у сфері трудових відносин (крім того, кількість таких осіб має тенденцію до

зростання, а отже ігнорування такої проблеми недопустиме у правовій та соціальній державі); 2) соціально-правові (обумовлені значимістю права на працю та його повноцінної об'єктивації) та економічні (впливають з оцінки впливу забезпечення соціальної безпеки працездатних осіб в сфері праці на соціально-економічний розвиток суспільства та держави) аргументи створення умов для безбар'єрного долучення осіб з інвалідністю до сфери трудових відносин. Також в цьому питанні не можна ігнорувати й цивілізаційний аргумент гарантування реалізація прав осіб з інвалідність у сфері трудових відносин, адже в сучасній Україні людиноцентризм, гуманізм та рівність проголошені в якості керівних засад розвитку суспільства, що також узгоджується із відповідним обсягом міжнародно-правових зобов'язань нашої держави за міжнародними договорами та конвенціями, що стосуються питань праці, а також забезпечення соціальної безпеки осіб з інвалідністю.

Попри вказане, слід констатувати, що у рамках поточного процесу реформування законодавства України про працю питанням забезпечення реалізація прав осіб з інвалідність у сфері трудових відносин не приділяється належна увага, що вказує на необхідність окреслення пропозицій та рекомендацій з цього питання. Утім, слід мати на увазі й те, що такі пропозиції (рекомендації) повинні узгоджуватись із принципом науковості нормотворчої діяльності. За таких обставин можемо помітити потребу у встановленні змісту юридичних гарантій реалізація прав осіб з інвалідність у сфері трудових відносин, на підставі чого в подальшому можна буде з'ясувати перспективи закріплення відповідних гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю в діючому законодавстві.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Хоча гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових є невід'ємним структурним елементом правового механізму реалізації таких прав, по сьогодні зазначене питання ще не було комплексно досліджено на рівні

окремого наукового дослідження чи розвідки. Разом із тим, зауважимо, що гарантії реалізації ти чи інших прав людини вже досліджувались багатьма українськими вченими і дослідниками, серед яких: Я. О. Божко [1], М. С. Буцан [2], В. В. Гладкий [3], Л. О. Кожура [4], А. Л. Помаза-Пономаренко [5], Т. Л. Постригань [6], В. В. Пузанова [7], Т. В. Усенко [8]. При цьому, особливу увагу в окресленому контексті слід приділити науковим напрацюванням Т. В. Усенко, в яких з'ясовується роль і місце гарантій в процесі реалізації трудових прав працівників, що є особами з інвалідністю [8]. Отже, наукові напрацювання вказаних та інших вчених можуть становити належний фундамент для формування актуальної наукової думки стосовно сутності та структури гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Метою статті є з'ясування змісту юридичних гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин у відповідності до чинного законодавства України. Для досягнення цієї мети слід виконати такі *завдання*: 1) виокремити структуру юридичних гарантій реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, орієнтуючись на їх спеціальний вияв (в тій мірі, в якій вони переважно стосуються саме осіб з інвалідністю, коли це має місце); 2) проаналізувати сутність виокремлених юридичних гарантій; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Юридичні гарантії, як зазначає Л. О. Кожура, включають всі правові засоби, за допомогою яких відбувається реалізація і охорона прав і свобод людини і громадянина [4, с. 138]. Відтак, основними юридичними гарантіями реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин є: 1) загальні гарантії (суттєвість таких гарантій виявляється «в тому, що сферою їх застосування є всі працівники або більша їх частина» [6, с. 151]); 2) спеціальні гарантії (поширюються виключно на осіб з інвалідністю). Зазначеними гарантіями охоплено:

1. Нормотворчі (нормативно-правові) гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, які виявляються в:

1) об'єктивному формальному сенсі. На думку Т. Л. Постригань, нормативно-правовими гарантіями слід вважати «сукупність правових норм, які регулюють умови та порядок реалізації прав і свобод громадян, а також заходи щодо охорони і захисту» [6, с. 151]. При цьому, аналізуючи сучасний стан нормативно-правової гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, слід констатувати, що на сьогоднішній день за рахунок нормотворчої діяльності Уряду та Парламенту відбувається десоціалізація сфери праці, а трудове право поступово трансформується в так зване «право ринку праці», яким учені називають «дисгармонічне трудове право, яке деградувало до фабричного (заводського) права у результаті відмови у регулятивній та практичній правовій дійсності від гуманістичного стрижня трудового права» [7, с. 279];

2) в об'єктивному режимно-правовому сенсі. Нормативно-правові приписи характеризуються загальною обов'язковістю, «тобто вони є обов'язковими до виконання усіма суб'єктами, які потрапляють у поле регулятивного впливу даної норми трудового права; винятки дозволяються лише у випадках, передбачених цією ж чи іншими правовими нормами» [9, с. 123]. У цьому контексті нормативно-правові гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин утворюють певний правовий режим, що забезпечують правопорядок у сфері трудових відносин, для якого необхідним є уможливлення реалізації особами з інвалідністю комплексу належних їм прав;

3) в суб'єктивному змістовно-юридичному сенсі. Нормотворча діяльність відображає правову ідеологію, яка існує в суспільстві (чи щодо існування якої є суспільний запит), а також легалізує ідеологію розуміння права. У результаті цього відносини у сфері трудових відносин

осмислюються в контексті цієї ідеології та упорядковуються у відповідності до засадничих ідей такої ідеології;

2. Статусні гарантії осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин, а саме ті, які: 1) надаються відповідним особам державою в силу того, що вони відносяться до категорії осіб з інвалідністю, а відтак характеризуються певною мірою соціальної уразливості в сфері трудових відносин й тому потребують додаткових, застосовних у зв'язку із цим, заходів для забезпечення їх соціальної безпеки, які: мінімізують відповідні соціальні ризики; вирівнюють їх можливості у вказаній сфері із особами, в яких відсутня інвалідність; 2) впливають із правового статусу роботодавця, який перебуває взаємодії у сфері трудових відносин із особою з інвалідністю, а тому повинен діяти у зв'язку із цим певним чином. Серед таких гарантій можемо виокремити, по-перше, *право особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин*, яке виявляється в тому, що особа з інвалідністю в силу свого правового статусу має загальні та особливі можливості набувати соціальні блага у цій сфері, що гарантуються державою та повинні забезпечуватись роботодавцем. По-друге, до таких гарантій слід віднести *кореспондуючі обов'язки зобов'язаних суб'єктів щодо забезпечення можливості реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин*. Щонайперше, слід зазначити, що основний тягар із забезпечення вказаної можливості осіб з інвалідністю несе держава. Зазначена позиція закономірним чином впливає з ч. 2 ст. 3 Конституції України, а також з визначення поняття «інвалідність», викладене в абз. 4 ст. 1 Закону України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV.

Особливого значення в цьому контексті є обов'язок роботодавця щодо пристосування робочого місця на підприємстві (в установі, організації) до особливих потреб особи з інвалідністю. У цьому сенсі основним нормативно-правовим орієнтиром тлумачення «робочого місця

особи з інвалідністю» є абз. 30 ч. 1 ст. 1 Закону України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. При цьому, слід мати на увазі, що інвалідність особи не завжди передбачає обов'язок роботодавця щодо створення ним робочого місця для особи з інвалідністю, адже інвалідність особи не завжди позначається на особливих потребах такої особи в забезпеченні його спеціальним робочим місцем. Тобто, обов'язок пристосування робочого місця на підприємстві (в установі, організації) до особливих потреб особи з інвалідністю виявляється в створенні спеціального робочого місця особи з інвалідністю, коли це обумовлене характером інвалідності особи. При цьому таким спеціальним робочим місцем згідно абз. 31 ч. 1 ст. 1 вказаного законодавчого акту України є «окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо»;

3. *Інструментальні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.* В Україні, як в правовій та соціальній державі розроблено низку соціально-правових інструментів, які сприяють досягненню правових можливостей особи в сфері праці та зайнятості, що використовуються також і відносно осіб з інвалідністю. При цьому, слід мати на увазі, що в національному законодавці передбачено, а на практиці застосуються спеціальні інструменти, якими забезпечується реалізація прав осіб з інвалідністю в сфері трудових правовідносин. Основними з них є наступні:

1) *квотування.* Українська вчена Я. О. Божко зазначає, що «в Україні, як і в багатьох розвинутих країнах світу, залучення осіб з інвалідністю до сфери праці здійснюється шляхом квотування. Ця система дозволяє накладати адміністративні стягнення на комерційні компанії, що не працевлаштовують осіб з інвалідністю, а також за їх рахунок

акумулювати фінансові засоби на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю» [1, с. 72]. Разом із тим, слід констатувати, що ефективність цього інструменту на сьогодні не можна оцінити однозначно позитивно. Зокрема, Я. О. Божко з цього приводу зазначає, що в Україні «система квотування робочих місць для осіб з інвалідністю серйозно вплинула, а тим більше змінити ситуацію не змогла. Ці результати також відповідають світовому досвіду» [1, с. 74]. Із зазначеною позицією слід погодитись, адже на недостатній ефективності квотування також наголошують й зарубіжні вчені. Так, хоча заходи квотування на сьогоднішній день є найбільш домінуючими в державах Європи заходами забезпечення права осіб з інвалідністю на працю, утім слід констатувати той факт, що в цих державах поступово все більшого поширення набуває політика посилення принципів недискримінації і рівних можливостей в сфері зайнятості такої категорії осіб. На нашу думку, надання переваги у вирішенні питання зайнятості осіб з інвалідністю принципу недискримінації чи політиці квотування не є ефективним кроком вирішення означеної проблеми. Конструктивне вирішення такої проблеми виявляється в тому, щоби, з одного боку, забезпечувати рівні права тоді, коли особа з інвалідністю має конкурентний потенціал на ринку праці, а з іншого боку – реалізувати політику квотування щодо осіб з інвалідністю, які не є конкурентними на ринку праці й тому в повній мірі залежать від пасивної форми здійснення соціальної політики держави.

Також слід мати на увазі, що заходи квотування в суспільстві, в якому наявні соціальні стереотипи стосовно трудового потенціалу осіб з інвалідністю, лише загострюють на ринку праці негативне ставлення до осіб з інвалідністю. На цю обставину також звертається увага в Доповіді Управління Верховного комісара ООН з прав людини 2012 р. № А/НRC/22/25. У п. 39 цієї Доповіді зазначається, що політика квотування «може вести до формування (помилкової) думки про те, що наймання осіб

з інвалідністю проводиться виключно у зв'язку із їх інвалідністю, що продукує стигматизацію та заперечення їх ролі як професіоналів» [10, с. 11];

2) *трудова та професійна реабілітація осіб з інвалідністю*. В питанні, що нами досліджується, поняття «трудова реабілітація осіб з інвалідністю» розуміється явище, що окреслене законодавцем в абз. 17 ч. 1 ст. 1 Закону України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV, а поняття «професійна реабілітація осіб з інвалідністю» – в абз. 16 ч. 1 ст. 1 вказаного законодавчого акту України;

4. *Правозастосовні гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин*. Застосування права постає в якості особливого соціально-правового феномену – нормореалізація, яку сьогодні вчені ототожнюють із «втіленням чинних норм законодавства у практичну дійсність, коли в цьому є потреба (обов'язок) та коли це не суперечить праву» [3, с. 283]. Відповідна діяльність постає в якості «діяльності державних органів щодо виконання законів і підзаконних нормативних актів шляхом видання актів застосування права» [2, с. 408], якими є «офіційні правові документи, які містять індивідуальний (персоніфікований) припис» [5, с. 9]. Отже, цю групу гарантій складають:

1) *процесуальні гарантії прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин*. Приймаючи до уваги зміст ч. 2 ст. 8 Конституції України, а також у ч. 1 ст. 12 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю зауважимо, що у відповідності до вимог ч. 2 ст. 2 Кодексу законів про працю України має право на «звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади». Вказане правило не передбачає жодних дискримінаційних виключень, а відтак, процесуальні гарантії прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин передбачають:

а) можливість звернення особи з інвалідністю із позовом про визнання права на реалізацію нею певних прав у сфері трудових відносин, про

припинення порушення її прав у цій сфері, про відновлення порушеного права у вказаній сфері тощо; б) судовий розгляд справи про порушення права особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин та розгляд інших аналогічних позовних вимог особи з інвалідністю, а також вирішення такого спору судом, результатом чого має стати відновлення справедливості шляхом постановлення судового рішення, обов'язкового до виконання (після того, як він проголошений чи після набрання ним чинності); в) виконання судового рішення, що є особливою гарантією, неефективність якої знецінює саму судову владу та політику держави у сфері правосуддя;

2) *процедурні гарантії прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин*, а саме: процедура оскарження дій (бездіяльності) чи рішень зобов'язаного забезпечувати право особи з інвалідністю на реалізацію його прав у сфері трудових відносин, якими було порушено таке право особи з інвалідністю; службове розслідування за фактом підозри, повідомлення про порушення права особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин; процедура притягнення до юридичної відповідальності порушника прав особи з інвалідністю на реалізацію прав у сфері трудових відносин; процедура самозахисту своїх прав, що ґрунтується на ч. 6 ст. 55 Конституції України, у відповідності до якої кожна особа має право будь-якими захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Висновки. На сьогоднішній день в Україні, як в правовій, демократичній та соціальній державі, наявний широкий перелік форм реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Такі форми реалізації суб'єктивних прав в повній мірі узгоджені із теорією реалізації права та враховують об'єктивні та суб'єктивні потреби особи з інвалідністю за різних умов мати можливості реалізувати свої права у сфері трудових відносин різним чином, а саме у тій формі, яка буде

пропорційною потребам особи, адекватною моменту його соціального життя тощо. У філософсько-правовому сенсі основною гарантією реалізації досліджуваних прав осіб з інвалідністю є існування соціальної та правової держави. При цьому в суто трудо-правовому контексті відповідною базовою гарантією є відносини та процеси, в рамках яких реалізуються зазначені права осіб з інвалідністю, адже без таких відносин і процесів втрачається фактична правова можливість набувати та реалізувати права в сфері трудових відносин. Особливого значення в цьому сенсі також набувають правові (юридичні) гарантії реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, які: 1) є частиною правового статусу особи з інвалідністю, який має місце в сфері трудових відносин; 2) сприяють тому, щоби правовий статус вказаної категорії населення міг в повній мірі бути об'єктивованим у сфері трудових відносин.

Література

1. Божко Я. О. Механізми модернізації державної політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю в Україні : дис. ... канд. наук з держ. управл. : 25.00.02. Київ, 2020. 208 с.
2. Буцан М. С. Функції держави: поняття, класифікації, наукові трактування. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 4. С. 406-410. doi: 10.36695/2219-5521.4. 2019.71.
3. Гладкий В. В. Щодо гідної праці суддів в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудова права та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2020. С. 280-284.
4. Кожура Л. О. Публічне адміністрування права осіб з інвалідністю на охорону здоров'я : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2021. 372 с.

5. Помаза-Пономаренко А. Л. Право в системі публічного управління та адміністрування : конспект лекцій. Харків : НУЦЗУ, 2020. 60 с.
6. Постригань Т. Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 150-152.
7. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.
8. Усенко Т. В. Роль і місце юридичних гарантій в процесі реалізації трудових прав працівників-інвалідів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 469-481.
9. Обушенко Н. М. Норми трудового права як основа механізму реалізації права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 4. С. 121-126.
10. The work and employment of persons with disabilities: Report of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 17.12.2012 № A/HRC/22/25. Geneva : UN, 2012. 20 p.

References

1. Bozhko Ya. O. (2020). *Mekhanizmy modernizatsii derzhavnoi polityky u sferi zainiatosti osib z invalidnistiu v Ukraini* : dys. ... kand. nauk z derzh. upravl. : 25.00.02. Kyiv, 208 s.
2. Butsan M. S. (2019). *Funktsii derzhavy: poniattia, klasyfikatsii, naukovy traktuvannia*. Chasopys Kyivskoho universytetu prava. Vol 4. P. 406-410. doi:10.36695/2219-5521.4. 2019.71.
3. Hladkyi V. V. (2020). *Shchodo hidnoi pratsi suddiv v Ukraini. Problemy rozvytku sotsialno-trudovykh prav ta profspilkovoho rukhu v Ukraini* : materialy VIII Vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 28 travnia 2020 r.) / za zah. red. K. Yu. Melnyka. Kharkiv : KhNUVS. P. 280-284.

4. Kozhura L. O. (2021). Publichne administruvannia prava osib z invalidnistiu na okhoronu zdorovia : dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.07. Dnipro. 372 p.
5. Pomaza-Ponomarenko A. L. (2020). Pravo v systemi publichnoho upravlinnia ta administruvannia : konspekt lektsii. Kharkiv : NUTsZU. 60 p.
6. Postryhan T. L. (2005). Sotsialnyi zakhyst yak harantiia realizatsii trudovykh prav. Pravo i bezpeka. Vol. 4. P. 150-152.
7. Puzanova V. V. (2018). Vyiv humanizmu u vypadkakh prypynennia trudovykh pravovidnosyn. Suchasni tendentsii rozbudovy pravovoi derzhavy v Ukraini ta sviti : materialy VI mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Zhytomyr, 19 kvitnia 2018 r.). Zhytomyr : ZhNAEU. P. 278-280.
8. Usenko T. V. (2010). Rol i mistse yurydychnykh harantii v protsesi realizatsii trudovykh prav pratsivnykiv-invalidiv. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. Vol. 17. P. 469-481.
9. Obushenko N. M. (2013). Normy trudovoho prava yak osnova mekhanizmu realizatsii prava. Naukovyi visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Vol. 4. P. 121-126.
10. Office of the UN HCHR (2012). The work and employment of persons with disabilities: Report of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 17.12.2012 № A/HRC/22/25. Geneva : UN. 20 p.