

КОНСТИТУЦІЙНЕ ТА МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2024.4.1>

Гринь Н. В.,
здобувачка кафедри публічного та приватного права
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Анотація. У статті досліджено основні гарантії реалізації права на працю осіб з інвалідністю, підкреслюючи ключові аспекти рівності, інклюзії та поваги до людської гідності. З огляду на зростаючі вимоги до забезпечення соціальної справедливості, особливу увагу приділено аналізу міжнародно-правових стандартів, таких як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (КПІ), яка закладає підвалини соціальної моделі інвалідності. У статті акцентується на тому, що КПІ, зокрема її стаття 27, встановлює прогресивні зобов'язання для держав-учасниць у сфері працевлаштування, включаючи заборону дискримінації, забезпечення справедливих умов праці, надання доступу до професійного навчання та реабілітації, сприяння самозайнятості й адаптації робочого середовища.

Особливу увагу приділено взаємозв'язку між правом на працю та іншими фундаментальними правами людини. У статті розкрито, як недотримання права на працю негативно впливає на реалізацію права на гідний рівень життя, освіту та соціальну інтеграцію осіб з інвалідністю. Авторка стверджує, що порушення права на працю створює бар'єри, які значно ускладнюють доступ до економічних і соціальних можливостей для цієї групи населення.

Проаналізовано, як у конституціях і спеціальному законодавстві різних країн світу забороняється дискримінація у сфері праці осіб з інвалідністю. Наприклад, Конституція Німеччини (стаття 3), Конституція Південної Африки (стаття 9) та Закон про реабілітацію США (розділ 504) забезпечують правові механізми для протидії дискримінації на підставі інвалідності. Крім того, розглянуто позитивні приклади з країн Європейського Союзу, де імплементація антидискримінаційних директив сприяла створенню сприятливого середовища для працевлаштування осіб з інвалідністю. Проаналізовано законодавство України щодо дискримінації у сфері праці осіб з інвалідністю.

Наголошується, що лише системний підхід, який включає правові, соціальні та економічні аспекти, може забезпечити повну реалізацію права на працю осіб з інвалідністю.

Ключові слова: право на працю, особа з інвалідністю, зайнятість, дискримінація, інклюзія, ринок праці, трудові відносини, працівник, роботодавець, адаптація.

Gryn N. V. International legal regulation of the right to work of persons with disabilities: selected issues

Abstract. The article examines the main guarantees of the right to work for persons with disabilities, emphasizing the key aspects of equality, inclusion and respect for human dignity. Given the growing demands for social justice, special attention is paid to the analysis of international legal standards, such as the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), which lays the foundation for the social model of disability. The article emphasizes that the CRPD, in particular its Article 27, establishes progressive obligations for state parties in the field of employment, including the prohibition of discrimination, ensuring fair working conditions, providing access to vocational training and rehabilitation, promoting self-employment and adaptation of the work environment.

Particular attention is paid to the relationship between the right to work and other fundamental human rights. The article reveals how non-compliance with the right to work negatively affects the realization of the right to a decent standard of living, education and social integration of persons with disabilities. The author argues that violations of the right to work create barriers that significantly impede access to economic and social opportunities for this group of people.

The author analyzes how constitutions and special legislation of different countries prohibit discrimination in the field of labor of persons with disabilities. For example, the Constitution of Germany (Article 3), the

Constitution of South Africa (Article 9), and the Rehabilitation Act of the United States (Section 504) provide legal mechanisms to combat discrimination on the basis of disability. In addition, positive examples from the European Union countries are considered, where the implementation of anti-discrimination directives has contributed to the creation of a favorable environment for the employment of persons with disabilities. The author analyzes the Ukrainian legislation on discrimination in the field of employment of persons with disabilities.

It is emphasized that only a systematic approach, which includes legal, social and economic aspects, can ensure the full realization of the right to work of persons with disabilities.

Key words: *right to work, person with disabilities, employment, discrimination, inclusion, labor market, labor relations, employee, employer, adaptation.*

Вступ. Зайнятість має вирішальне значення для здатності людей з інвалідністю підтримувати гідний рівень життя для себе та своїх сімей, а також є важливим фактором, що впливає на їхні можливості повноцінно брати участь у житті суспільства. Праця є визначальною рисою людського існування, і в багатьох суспільствах здатність працювати розглядається як один з найважливіших способів, за допомогою якого люди можуть зробити свій особистий внесок у розвиток своїх громад. Однак, незважаючи на існуючі національні, регіональні та міжнародні закони, а також на діяльність міжнародних організацій та організацій людей з інвалідністю, людям з інвалідністю в усьому світі дуже часто відмовляють у праві на працю, а статистика свідчить про те, що рівень безробіття, неповної зайнятості та економічної неактивності серед людей з інвалідністю, як правило, набагато вищий, ніж серед інших працівників. Багато людей з інвалідністю в багатьох країнах світу не мають доступу до тих самих можливостей освіти та професійної підготовки, що й їхні однолітки, які не мають інвалідності. Молодь з інвалідністю, наприклад, часто опиняється в несприятливому становищі під час пошуку роботи та основної зайнятості, оскільки не має доступу до освіти або професійної підготовки, або тому, що викладачі не мають відповідної підготовки, або тому, що відсутні відповідні умови для навчання. Відсутність освітньої кваліфікації та навчання затребуваним на ринку праці навичкам ставить їх у невідгдане конкурентне становище при пошуку гідної роботи. Можуть існувати стереотипи, що люди з інвалідністю не є розумними і повільно навчаються. Ці ж стереотипи та упередження, які можуть сприяти виключенню з системи освіти та професійної підготовки, можуть також створювати додаткові бар'єри у сфері зайнятості, оскільки уперед-

ження та стигматизація серед багатьох роботодавців, колег та широкої громадськості погіршують і без того складне становище людей з інвалідністю. Крім того, люди з інвалідністю стикаються з бар'єрами у вигляді недоступності інформації та фізичного оточення, включаючи транспорт, житло та робочі місця. Роботодавці також часто вважають, що витрати на впровадження розумного пристосування для працівників з інвалідністю (наприклад, засоби доступності або гнучкий графік роботи) є надто дорогими. Бар'єри в доступі до фінансування також можуть підірвати здатність людей з інвалідністю займатися самозайнятістю. Зневірені дискримінаційними бар'єрами та хибними припущеннями щодо їхньої працездатності, а в деяких випадках боячись втратити пільги, багато людей з інвалідністю припиняють активний пошук роботи і покладаються або на допомогу по інвалідності в країнах, де вона існує, або заробляють на життя низькооплачуваною працею в неформальному секторі економіки за підтримки своїх родин та громади.

У багатьох випадках люди з інвалідністю, які не в змозі утримувати себе, потрапляють у фінансову пастку бідності, не маючи змоги задовольнити навіть найнеобхідніші потреби в їжі, воді, одязі та житлі, або ж взагалі утримувати сім'ю, як вони того хотіли б. У деяких країнах працевлаштування забезпечує доступ до медичного страхування, необхідного для отримання медичних послуг. Якщо люди з інвалідністю не можуть отримати роботу в таких країнах, їхній доступ до медичних послуг також може бути обмежений. Хоча люди з інвалідністю продовжують стикатися зі значними проблемами у сфері працевлаштування, важливо відзначити, що в багатьох країнах спостерігаються поліпшення в цій сфері. Важливо спиратися на них і підтримувати цей позитивний досвід.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є одним із основоположних прав людини, закріплених у міжнародно-правових документах, таких як Загальна декларація прав людини (стаття 23), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (статті 6-8), Хартія основних прав Європейського Союзу (стаття 15) та Європейська соціальна хартія. Це право не лише забезпечує можливість людини заробляти на життя та підтримувати свою сім'ю, але й сприяє її соціальному визнанню, розвитку та самореалізації. Особливо важливе це право для осіб з інвалідністю, які історично зіштовхувалися з численними перешкодами у доступі до працевлаштування.

Конвенція про права осіб з інвалідністю (КПІ) є ключовим міжнародним актом, що трансформував підхід до права на працю осіб з інвалідністю, спираючись на соціальну модель інвалідності. Замість акценту на медичному аспекті інвалідності КПІ підкреслює соціальні, економічні та інституційні бар'єри, що обмежують участь осіб з інвалідністю у суспільному житті, зокрема в трудовій діяльності. Стаття 27 КПІ визначає інноваційний підхід до реалізації права на працю, вимагаючи від держав-учасниць забезпечувати відкритість, інклюзивність та доступність робочого середовища [3].

Стаття 27 встановлює комплекс заходів, спрямованих на реалізацію права на працю осіб з інвалідністю. Вона передбачає заборону дискримінації за ознакою інвалідності, створення рівних можливостей для працевлаштування, забезпечення доступу до професійної освіти, кар'єрного зростання, програм реабілітації та повернення до праці. Крім того, Конвенція наголошує на необхідності розумного пристосування робочих місць, розвитку самозайнятості, підприємництва, а також впровадження програм позитивних дій для підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю у державному та приватному секторах [2].

Особливість підходу КПІ полягає у взаємозв'язку між правом на працю та іншими правами людини. Всі права є взаємопов'язаними, тому порушення одного права, наприклад, права на працю, може спричинити порушення інших прав, таких як

право на достатній життєвий рівень чи освіту. Нездатність забезпечити доступ осіб з інвалідністю до ринку праці може значно обмежити їхню здатність реалізовувати інші права, поглиблюючи соціальну ізоляцію та бідність.

Однак реалізація права на працю осіб з інвалідністю стикається з численними викликами. Серед них – негативні стереотипи, недостатній доступ до освітніх і професійних ресурсів, фізичні та комунікативні бар'єри на робочому місці. Ці проблеми вимагають активних дій з боку держав, міжнародних організацій і роботодавців для усунення структурних обмежень та впровадження інклюзивних підходів у трудовій сфері.

Таким чином, міжнародно-правове регулювання права на працю осіб з інвалідністю, зокрема через КПІ, пропонує цілісну систему інструментів для досягнення соціальної рівності, інклюзії та поваги до гідності. Водночас успішна реалізація цих норм залежить від ефективної інтеграції міжнародних стандартів у національне законодавство та практику. Це вимагає не лише правових змін, але й трансформації суспільних уявлень про інвалідність, що є важливим кроком до побудови справедливого і рівноправного суспільства.

У багатьох країнах світу заборона дискримінації осіб з інвалідністю у сфері праці закріплена на конституційному рівні. Так, Конституція Португалії у статті 59 гарантує право кожного на працю без дискримінації, включаючи осіб з інвалідністю, та забезпечення рівних умов для доступу до професійного навчання і роботи. Конституція Південної Африки у статті 9 проголошує принцип рівності та прямо забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності, підкреслюючи, що держава зобов'язана вживати заходів для забезпечення рівних можливостей для всіх громадян. Конституція Іспанії у статті 49 передбачає обов'язок держави гарантувати права осіб з інвалідністю та створювати умови для їхньої повної інтеграції в суспільне життя, включаючи сферу праці [1]. В Україні Конституція України (стаття 24) закріплює рівність прав громадян незалежно від стану здоров'я, а стаття 43 гарантує право кожного на працю, що включає заборону будь-якої дискримінації у доступі до працевлаштування.

Окрім конституцій, багато країн мають спеціальне законодавство, яке регулює питання заборони дискримінації у сфері праці для осіб з інвалідністю. У США заборона дискримінації закріплена в Акті про американців з інвалідністю (ADA), що зобов'язує роботодавців забезпечувати рівні умови працевлаштування для осіб з інвалідністю та забезпечувати «розумне пристосування» на робочому місці. У Великій Британії законодавство захищає права осіб з інвалідністю через Акт про рівність (Equality Act) 2010, який забороняє дискримінацію в усіх аспектах працевлаштування, включаючи умови прийняття на роботу, кар'єрне зростання та звільнення. У Німеччині антидискримінаційні положення закріплені в Законі про рівне ставлення (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), який зобов'язує роботодавців створювати умови для рівноправного доступу до роботи [2].

В Україні заборона дискримінації у сфері праці для осіб з інвалідністю регулюється Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», який передбачає право осіб з інвалідністю на працевлаштування без дискримінації (стаття 17). Крім того, Кодекс законів про працю України (стаття 22) гарантує рівні права на працю, забороняючи дискримінацію за ознакою інвалідності, а стаття 172 зобов'язує роботодавців створювати умови для праці осіб з інвалідністю відповідно до їхніх фізичних можливостей [6].

На рівні конституційного та спеціального законодавства багато країн, зокрема Україна, закріплюють заборону дискримінації осіб з інвалідністю у сфері праці. Водночас конституційні положення забезпечують загальні гарантії рівності, тоді як спеціальне законодавство деталізує механізми їх реалізації, враховуючи специфіку прав осіб з інвалідністю та зобов'язуючи роботодавців створювати сприятливі умови для працевлаштування.

А Європейський Союз (ЄС) у Директиві про рівність у сфері зайнятості 2000/78/ЄС: забороняє дискримінацію у сфері зайнятості на підставі інвалідності, віку, сексуальної орієнтації, релігії чи переконань [7]. Держави-члени ЄС внесли зміни до чинного законодав-

ства або прийняли нові закони та підзаконні акти, що забороняють дискримінацію осіб з інвалідністю у сфері зайнятості відповідно до вимог цієї директиви

У контексті порушеної проблематики необхідно детально зупинитися на понятті «розумного пристосування», яке є ключовим у забезпеченні реалізації прав осіб з інвалідністю на працевлаштування. Воно передбачає необхідність адаптації робочого середовища до індивідуальних потреб людини з інвалідністю шляхом внесення таких змін, які не створюють надмірного або непропорційного тягаря для роботодавців. Ця концепція відображена у законодавствах багатьох країн світу та закріплена у міжнародних документах, таких як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (КПІ) [4].

У країнах Європейського Союзу «розумне пристосування» закріплено у вже згадуваній Директиві Ради 2000/78/ЄС, яка вимагає від роботодавців вносити необхідні зміни для забезпечення доступу осіб з інвалідністю до зайнятості [7]. Наприклад, у Великобританії закон «Equality Act 2010» передбачає обов'язок роботодавця забезпечити такі модифікації, як облаштування робочого місця, адаптація графіка роботи або встановлення спеціального обладнання.

У США концепція «reasonable accommodation» закріплена в Законі про американців з інвалідністю (ADA). Вона передбачає обов'язок роботодавця забезпечити доступ до роботи шляхом адаптації приміщень, надання допоміжних технологій або зміни процедур відбору персоналу. Разом з тим, закон дозволяє роботодавцю відмовитися від адаптацій, якщо вони створюють «невиправданий тягар» для організації.

У Канаді положення про «розумне пристосування» регулюються Законом про права людини, який передбачає індивідуальний підхід до працівника, забезпечення гнучкості у виконанні робочих завдань та відповідності робочого середовища фізичним можливостям особи.

В Україні поняття «розумного пристосування» набуває актуальності, особливо у світлі ратифікації КПІ. Стаття 27 Закону України «Про основи соціальної захищеності

осіб з інвалідністю в Україні» [5] передбачає обов'язок роботодавців створювати умови для працевлаштування осіб з інвалідністю, що включає адаптацію робочих місць. Однак законодавство поки не деталізує механізми реалізації цього обов'язку.

Головною проблемою у впровадженні «розумного пристосування» є відсутність чітких механізмів у законодавстві та обмежена обізнаність роботодавців щодо їхніх обов'язків. У багатьох країнах, включаючи Україну, необхідно вдосконалювати систему моніторингу виконання цих зобов'язань та активніше залучати громадські організації до обговорення законодавчих змін.

Отже, «розумне пристосування» є важливим елементом забезпечення рівності на ринку праці, проте вимагає детального нормативного регулювання, яке враховує особливості національних контекстів. Запозичення успішних практик зарубіжних країн може стати ключем до створення справедливого та інклюзивного ринку праці в Україні.

Висновки. Реалізація права на працю осіб з інвалідністю є ключовим елементом забезпечення рівності, інклюзії та поваги до людської гідності в сучасному суспільстві. Це право, закріплене в міжнародних актах, таких як Конвенція про права осіб з інвалідністю, підкреслює важливість створення відкритих, доступних та інклюзивних умов праці для людей з інвалідністю. Аналіз міжнародного досвіду та нормативно-правових актів

свідчить про зростаючу увагу до усунення бар'єрів, що перешкоджають повній участі осіб з інвалідністю в економічному житті, забезпечення їхніх трудових прав та доступу до професійного розвитку.

Для України питання гарантій реалізації права на працю осіб з інвалідністю є особливо актуальним, зважаючи на існуючі соціально-економічні виклики. Практика реалізації норм Конституції України та Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» вимагає подальшого вдосконалення, зокрема шляхом усунення бар'єрів на шляху доступу до освіти, створення гнучких умов праці, стимулювання роботодавців до найму осіб з інвалідністю та розширення програм професійної реабілітації.

Україна має потенціал для формування ефективної системи гарантій реалізації права на працю осіб з інвалідністю, спираючись на міжнародний досвід та адаптуючи його до національних реалій. Впровадження політик, що поєднують економічні стимули, освітні програми та соціальну підтримку, дозволить не лише підвищити рівень зайнятості осіб з інвалідністю, але й сприяти їхній соціальній інтеграції, зміцненню людського капіталу та економічному розвитку країни.

Таким чином, забезпечення рівності, інклюзії та гідності у сфері праці для осіб з інвалідністю є не лише юридичним обов'язком, але й важливим кроком до створення справедливого та інклюзивного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. The Right of Persons with Disabilities to Work. URL: https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/01/Employment-English.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. International Labour Office. Moving towards disability inclusion. Geneva (2011). URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160776.pdf
3. Hurst R. "Disabled People's Organisations and development: strategies for change," In Disability and development: learning from action and research on disability in the majority world. (Stone, ed., Leeds: The Disability Press, 1999).
4. Loyilane P. We should be given a chance: Identifying barriers and enablers from disabled people's employment in the office of the Premier of the Eastern Cape Provincial Government, South Africa, Unpublished Masters Thesis, (University of Cape Town, 2008).
5. Закон України: Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
6. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n951>
7. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text