

### Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон, ВРУ, № 322-08 від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.12.2024).
2. Про затвердження переліку професійних захворювань: Постанова, КМУ № 1662 від 08.11.2002 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.12.2024).
3. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова, КМУ № 337 від 17.06.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.12.2024).
4. Організація надання медичної допомоги хворим на коронавірусну хворобу (COVID-19): Наказ, МОЗ України № 722 від 28.03.2020 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0722282-20#Text> (дата звернення: 14.12.2024).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-526-6-15>

## ON THE UNIVERSALIZATION OF THE RIGHT TO WORK FOR PERSONS WITH DISABILITIES

### ЩОДО УНІВЕРСАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

**Gryn N. V.**

*External Postgraduate Student  
at the Department of Public and Private  
Law of the Faculty of Law  
Volodymyr Dahl East Ukrainian  
National University  
Kyiv, Ukraine*

**Гринь Н. В.**

*здобувачка кафедри публічного  
та приватного права  
юридичного факультету  
Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля  
м. Київ, Україна*

Право на працю є одним із фундаментальних прав людини, закріплених у міжнародних правових документах, однак його реалізація для осіб з інвалідністю завжди була викликом. Трудове

право рідко враховує специфіку питань, пов'язаних з інвалідністю, що створює розрив між теорією і практикою. Водночас зростає визнання того, що як інвалідність, так і права людини мають розглядатися крізь призму гідності, рівності та соціального контексту. У цьому контексті стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю (далі – КПІ) пропонує новий підхід до права на працю, що враховує структурно-інституційний аспект рівності та інклюзії, відкриваючи перспективи для осмислення цього права в новому ракурсі.

Актуальність вивчення цього питання полягає в необхідності аналізу підходів, закладених у статті 27 КПІ, з точки зору її інноваційного потенціалу.

Важливість статті 27 для наукового дискурсу полягає у трьох аспектах. По-перше, вона представляє сучасне бачення права на працю, враховуючи специфіку інвалідності, що дозволяє переосмислити це право у контексті сучасних викликів. По-друге, зосередження уваги на людях з інвалідністю сприяє розвитку більш комплексного підходу до теорій справедливості та прав людини. По-третє, стаття підкреслює важливість взаємодії соціальних і особистих факторів, що дозволяє глибше зрозуміти механізми реалізації права на працю.

Сучасні дослідження з інвалідності наголошують на тому, що соціальний контекст є ключовим фактором формування обмежень, однак не слід ігнорувати індивідуальні особливості та характер порушень, які також можуть впливати на вибір людини. Зокрема, стаття 27 пропонує модель, яка враховує складність реальності: від повної інтеграції осіб з інвалідністю на ринку праці до необхідності вирішення проблем, які виникають через соціальні або індивідуальні бар'єри.

Становище осіб з інвалідністю на ринку праці залишається однією з найбільш складних соціально-економічних проблем. Незважаючи на зусилля міжнародних та національних інституцій, їхня участь у робочій силі залишається низькою, а умови праці – незадовільними. Стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю (КПІ) закріплює право на працю, яке спрямоване на усунення бар'єрів та створення умов для повноцінної участі людей з інвалідністю на ринку праці. Вона пропонує структурно-інституційний підхід, що передбачає не лише забезпечення рівності, а й активні дії держав для створення інклюзивного робочого середовища.

Згідно з дослідженнями, проведеними Організацією економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР), рівень зайнятості осіб з інвалідністю в країнах-членах значно нижчий порівняно із загальною

популяцією: 44% проти 75%. У деяких країнах, таких як Польща або Японія, цей показник ще нижчий. Крім того, працевлаштовані особи з інвалідністю часто стикаються з низькооплачуваною роботою, обмеженими можливостями кар'єрного зростання та поганими умовами праці. Бар'єри на ринку праці є різноманітними: від фізичних (недоступність робочих місць) до соціальних (стигматизація та упередження роботодавців) [1]. Такі перепони заважають ефективній інтеграції людей з інвалідністю у трудову діяльність.

Дослідження Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ) [2] демонструють тісний зв'язок між інвалідністю та бідністю. Люди з інвалідністю частіше опиняються в ситуації соціальної та економічної уразливості через обмежений доступ до освіти, професійної підготовки та гідної роботи. Бідність, у свою чергу, посилює вплив інвалідності через недостатнє харчування, обмежений доступ до медичних послуг та небезпечні умови життя. Ця взаємозалежність підкреслює важливість реалізації права на працю як механізму, що сприяє не лише економічній незалежності, а й соціальній інтеграції осіб з інвалідністю.

Робота для людей з інвалідністю має особливе значення. Вона не тільки забезпечує джерело доходу, але й надає нематеріальні вигоди: підвищує самооцінку, сприяє соціалізації та зміцнює почуття власної гідності. Конвенція про права осіб з інвалідністю, прийнята 13 грудня 2006 року, стала важливою віхою у зміні підходу до прав осіб з інвалідністю. Вона передбачає перехід від моделі, заснованої на благодійності та соціальному забезпеченні, до підходу, орієнтованого на права людини. Стаття 27 КПП визначає, що держави-учасниці повинні створити умови для відкритого, інклюзивного та доступного ринку праці, де особи з інвалідністю матимуть рівні права та можливості.

Стаття 27 встановлює конкретні зобов'язання для держав: заборону дискримінації за ознакою інвалідності, забезпечення доступу до програм професійної орієнтації та працевлаштування, створення умов для самозайнятості, надання можливостей для просування по службі, впровадження розумного пристосування на робочому місці та підтримку програм реабілітації. Ці заходи спрямовані на подолання системних бар'єрів та досягнення структурної рівності для осіб з інвалідністю.

Прийняття КПП стало кроком уперед у боротьбі за реальну рівність. Вона впроваджує концепцію структурно-інституційної рівності, яка визнає необхідність не лише правового закріплення рівності,

а й активного перетворення соціальних інститутів, які історично сприяли дискримінації. Як зазначає Арнардоттір [3], КПП закликає адаптувати універсальні права до унікальних обставин осіб з інвалідністю, тим самим сприяючи досягненню їхньої повної інтеграції у всі сфери життя.

Право на працю займає важливе місце в системі прав людини, закріплене в таких основоположних міжнародних документах, як стаття 23 Загальної декларації прав людини, статті 6, 7 і 8 Пакту про економічні, соціальні та культурні права, стаття 15 Хартії основних прав Європейського Союзу, стаття 1 Європейської соціальної хартії та низка конвенцій Міжнародної організації праці (МОП). Однак, попри його важливість, реалізація права на працю залишається проблематичною. Деякі науковці висловлюють песимізм щодо його практичного впровадження, наголошуючи на слабкості державних зобов'язань у цій сфері. Так, Хеппл стверджує [4], що, хоча право на працю є фундаментальним, воно може зводитися до декларативного рівня без належної підтримки держави. Інші дослідники, зокрема Мундлак, підкреслюють низький рівень реалізації цього права, особливо з боку держави та роботодавців [5].

Натомість стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю (КПП) пропонує інноваційний підхід до права на працю, орієнтовуючись на потреби людей з інвалідністю. Вона передбачає три основні зобов'язання: перед державою, роботодавцем та профспілками. Це включає зобов'язання держави проводити політику повної зайнятості, захищати право кожного на обрану професію, забезпечувати доступ до послуг зайнятості та професійної підготовки, а також створювати справедливі умови праці.

Однією з ключових проблем є те, що право на працю нерідко сприймається як свобода від втручання, а не як право на забезпечення роботою. Дослідники також піддають сумніву його статус через експлуаторський характер трудових відносин, фокус на оплачуваній праці, що виключає інші її форми, та вимушеність працювати. Ці проблеми особливо актуальні для осіб з інвалідністю, які часто стикаються з експлуатацією на ринку праці, обмеженням заробітної плати, відсутністю професійного зростання, а також дискримінацією. Багато з них змушені покладатися на соціальне забезпечення через бар'єри, що унеможливають їхнє працевлаштування.

Стаття 27 Конвенції враховує ці виклики, накладаючи на держави обов'язок забезпечувати справедливі умови праці, заохочувати працевлаштування осіб з інвалідністю та створювати сприятливе

середовище для їхньої професійної реалізації. Вона визнає важливість усунення фізичних, соціальних та економічних бар'єрів, які обмежують можливості працевлаштування. На відміну від загального права на працю, стаття 27 орієнтована на активні дії держав для створення інклюзивного ринку праці, що відповідає принципам рівності, гідності та справедливості.

Проте стаття 27 утримується від встановлення обов'язку працювати, залишаючи це рішення на розсуд держав. Вона зосереджується на наданні підтримки особам з інвалідністю, враховуючи їхні індивідуальні потреби та бар'єри, з якими вони стикаються. Цей підхід дозволяє переосмислити право на працю не лише як засіб економічної активності, а й як інструмент для забезпечення соціальної інтеграції та поваги до гідності кожної людини.

Таким чином, стаття 27 КПІ пропонує новий підхід до права на працю, що долає обмеження, які існують у загальній теорії. Вона відкриває можливості для розробки більш справедливих та інклюзивних політик у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю.

Таким чином, реалізація права на працю осіб з інвалідністю є ключовим індикатором рівня соціальної інклюзії та дотримання принципів рівності й гідності у сучасному суспільстві. Проведене дослідження підтверджує, що для забезпечення цього права необхідний системний підхід, який охоплює як структурні зміни у законодавстві та політиках, так і соціальні зрушення у ставленні до осіб з інвалідністю.

### **Література:**

1. OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers* (OECD 2010), 23.
2. World Health Organization, *World Report on Disability* (WHO 2011) 235.
3. OM Arnardóttir, 'A Future of Multidimensional Disadvantage Equality?' in *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: European and Scandinavian Perspectives* (Martinus Nijhoff 2009) 41, 46.
4. B Hepple, (1981) 'The Right to Work?' 10 *ILJ* 65, 81-82.
5. G Mundlak, 'The Right to Work: Linking Human Rights and Employment Policy' (2007) 146 *International Labour Review* 189.