

УДК 349.2  
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v6.2024.4>

*Н. В. Гринь*  
здобувачка кафедри публічного та приватного права  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля  
[orcid.org/0009-0002-6250-4274](https://orcid.org/0009-0002-6250-4274)

## ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: РІВНІСТЬ, ІНКЛЮЗІЯ, ГІДНІСТЬ

У статті досліджено теоретичні й практичні аспекти реалізації права на працю осіб з інвалідністю, зосереджуючи увагу на принципах рівності, інклюзії та гідності. Це право, закріплене в міжнародних і національних документах, таких як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (КПІ), залишається одним із ключових елементів забезпечення соціальної справедливості та інтеграції. Проте реальний стан працевлаштування осіб з інвалідністю вказує на наявність численних бар'єрів, включаючи дискримінацію, недостатній доступ до професійної освіти, обмежену доступність робочих місць і негативне ставлення суспільства.

Стаття аналізує сучасні підходи до забезпечення права на працю осіб з інвалідністю, ґрунтуючись на критичних дослідженнях інвалідності та теорії здібностей М. Нуссбаум. Запропоновано розглядати це право як багатовимірне явище, яке вимагає системного підходу, що охоплює як структурні зміни в законодавстві, так і соціальні трансформації. Особливу увагу приділено статті 27 КПІ, яка пропонує інноваційний підхід до реалізації права на працю, підкреслюючи важливість створення структурно-інституційної рівності та розумного пристосування.

У дослідженні висвітлено ключові проблеми, з якими стикаються особи з інвалідністю на ринку праці, зокрема обмежений доступ до освіти, професійної підготовки та кар'єрного зростання, негативні стереотипи й стигматизація. Наголошено, що реалізація права на працю для цієї групи населення потребує адаптації робочих місць, впровадження інклюзивних політик і соціальної підтримки. Розкрито важливість поваги до гідності кожної особи, що передбачає створення умов для її повноцінної участі в економічному житті.

Авторка акцентує увагу на ролі держави в забезпеченні рівного доступу до працевлаштування шляхом законодавчих ініціатив, фінансових стимулів для роботодавців і підтримки самозайнятості.

*Ключові слова:* право на працю, особа з інвалідністю, інклюзія, гідна праця, трудові відносини, зайнятість, адаптація робочих місць, професійна підготовка, роботодавець, працівник.

### **Gryn N.V. GUARANTEES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO WORK FOR PERSONS WITH DISABILITIES: EQUALITY, INCLUSION, DIGNITY**

The article examines the theoretical and practical aspects of the implementation of the right to work of persons with disabilities, focusing on the principles of equality, inclusion and dignity. This right, enshrined in international and national documents, such as the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), remains one of the key elements of ensuring social justice and integration. However, the real state of employment of persons with disabilities indicates the presence of numerous barriers, including discrimination, insufficient access to vocational education, limited availability of jobs and negative attitudes of society. The article analyzes modern approaches to ensuring the right to work of persons with disabilities, based on critical research on disability and the theory of capabilities of M. Nussbaum. It is proposed to consider this right as a multidimensional phenomenon that requires a systemic approach that encompasses both structural changes in legislation and social transformations. Particular attention is paid to Article 27 of the CRPD, which offers an innovative approach to the realization of the right to work, emphasizing the importance of creating structural and institutional equality and reasonable accommodation.

The study highlights the key problems faced by persons with disabilities in the labor market, including limited access to education, vocational training and career development, negative stereotypes and stigmatization. It is emphasized that the realization of the right to work for this population group requires the adaptation of workplaces, the implementation of inclusive policies and social support. The importance of respect for the dignity of each person is revealed, which involves creating conditions for their full participation in economic life.

The author emphasizes the role of the state in ensuring equal access to employment through legislative initiatives, financial incentives for employers and support for self-employment.

*Key words:* right to work, person with disability, inclusion, decent work, labor relations, employment, job adaptation, vocational training, employer, employee.

**Вступ.** 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 цьо-

му 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.

**Метою статті** є аналіз підходів, закладених у статті 27 КПП, з точки зору їх універсалізації та застосування до всіх аспектів працевлаштування. Розглядаючи її як основу для розробки нових теоретичних і практичних підходів, ми прагнемо підкреслити важливість забезпечення рівності, інклюзії та гідності для всіх учасників ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** 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 (КПП) 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 ефек-

тивній 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, реаліза-

ція права на працю залишається проблематичною. Деякі науковці висловлюють песимізм щодо його практичного впровадження, наголошуючи на слабкості державних зобов'язань у цій сфері. Так, Хешпл 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 [6].

Натомість стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю (КПІ) пропонує інноваційний підхід до права на працю, орієнтуючись 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.

Критичні дослідження інвалідності розпочалися із соціальної моделі інвалідності, яка протиставляється традиційній медичній моделі. Якщо медична модель зосереджується на порушеннях як основній проблемі та розглядає інвалідність як особисту трагедію, то соціальна модель переносить акцент на середовище, яке створює бар'єри для повноцінної участі осіб з інвалідністю. У межах соціальної моделі «порушення» визначається як фізичний стан, тоді як «інвалідність» – це соціальний продукт, що виникає внаслідок бар'єрів, створених суспільством.

Соціальна модель дозволяє переосмислити інвалідність не як трагедію, а як особливість, яка не обов'язково знижує якість життя. Люди з інвалідністю можуть бути продуктивними та цінними членами суспільства. КПІ у своїх положеннях приймає соціальну модель як основу, наголошуючи на необхідності усунення соціальних та економічних бар'єрів, які перешкоджають рівності.

Попри значні переваги, соціальна модель зазнала критики за її радикальне протиставлення соціального та медичного підходів. Наприклад, Томас Шекспір зазначає [7], що зосередженість лише на соціальних бар'єрах ігнорує реальні виклики, пов'язані з фізичними чи психологічними порушеннями. Він наголошує, що хоча соціальні фактори відіграють значну роль, необхідно враховувати індивідуальні характеристики, такі як мотивація та вплив порушень на якість життя.

Визнання індивідуальних параметрів вимагає від суспільства створення умов, у яких навіть ті, хто не може повноцінно брати участь у ринку праці, залишатимуться цінними членами суспільства. Цей підхід відповідає теорії можливостей Марти Нуссбаум.

Теорія Нуссбаум ґрунтується на ідеї, що справедливість повинна враховувати як суспільні, так і індивідуальні аспекти. Вона визнає, що людина за своєю природою є соціальною істотою, яка процвітає через участь у спільноті. Нуссбаум наголошує на необхідності забезпечення умов, які дозволяють людині реалізувати свої можливості, незалежно від фізичних чи соціальних обмежень [5].

Стаття 27 КПІ враховує цей підхід, визнаючи, що гідність та рівність можуть бути досягнуті лише через створення інклюзивного середовища. Це середовище має враховувати як соціальний контекст, так і індивідуальні потреби, надаючи кожній особі можливість розвивати свій потенціал.

**Висновки.** Реалізація права на працю осіб з інвалідністю є ключовим індикатором рівня соціальної інклюзії та дотримання принципів рівності й гідності у сучасному суспільстві. Про-

ведене 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.

**1. Рівність як основа реалізації права на працю.** Дотримання принципу рівності вимагає усунення дискримінації на ринку праці, включаючи надання рівного доступу до освіти, професійної підготовки та працевлаштування. Законодавство має бути адаптоване для створення умов, які забезпечують повну участь осіб з інвалідністю в економічному житті.

**2. Інклюзія через інноваційні підходи.** Інклюзія вимагає створення доступного робочого середовища, адаптованого до потреб осіб з інвалідністю. Це включає впровадження універсального дизайну, забезпечення розумного пристосування та підтримку роботодавців у створенні інклюзивних умов праці.

**3. Поважання гідності кожної особи.** Гідність осіб з інвалідністю має бути центральним принципом при формуванні політики та практики зайнятості. Це передбачає не лише доступ до роботи, але й забезпечення справедливих умов праці, можливостей для професійного зростання та участі у прийнятті рішень, що стосуються їхньої діяльності.

**4. Роль держави у підтримці зайнятості осіб з інвалідністю.** Держави-учасниці міжнародних

угод, зокрема Конвенції про права осіб з інвалідністю, мають активно сприяти реалізації права на працю через вдосконалення законодавства, фінансові стимули для роботодавців, підтримку самозайнятості та соціальних підприємств.

**5. Соціальні трансформації для зменшення бар'єрів.** Для подолання стереотипів і стигматизації необхідна широка інформаційно-просвітницька кампанія, яка сприятиме зміні суспільних уявлень про осіб з інвалідністю та підкреслюватиме їхній потенціал і внесок у розвиток суспільства.

#### *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. Arnardóttir O.M. 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. Hepple B. *The Right to Work?* 10 ILJ 65, 1981. pp. 81–82.
5. Nussbaum M. *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*. Harvard University Press. 2006, 2.
6. Mundlak G. *The Right to Work: Linking Human Rights and Employment Policy*. 2007. 146 *International Labour Review* 189.
7. Shakespeare T. and Watson N. *The Social Model of Disability: An Outdated Ideology?* (2002) 2 *Research in Social Science and Disability* 9; T Shakespeare, *Disability Rights and Wrongs* (Routledge, Abington 2006) Chapter 3.