

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС, ФІНАНСОВЕ ПРАВО, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2025.3.19>

Варгуляк О. Г.,
доктор філософії, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
ПВНЗ «Європейський університет»

ЗМІСТ ПРАВА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ ЗА КОНВЕНЦІЄЮ ООН З ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Анотація. У статті здійснено комплексний аналіз співвідношення понять «праця» та «зайнятість». Розглянуто наукові підходи до визначення цих категорій: від традиційного у трудовому праві, де праця трактується як ширше поняття, до соціально-економічного, в межах якого ширшим визнається саме поняття «зайнятість». Доведено, що обсяг і зміст зазначених понять залежать від дослідницької парадигми, однак у сучасному міжнародному праві простежується тенденція до комплексного розуміння зайнятості, що охоплює працю та інші форми соціально-економічної активності. Особливу увагу приділено положенням Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (CRPD), яка закріплює право на працю та зайнятість у взаємозалежному та нерозривному зв'язку. Наголошено, що міжнародний стандарт виходить за межі вузького уявлення про працю як лише оплачувану діяльність та охоплює право осіб з інвалідністю на всі форми зайнятості, включно з самозайнятістю, підприємництвом та іншими видами професійної активності. Визначено ключові зобов'язання держав-учасниць CRPD: забезпечення відкритості, інклюзивності та доступності ринку праці; запровадження ефективних механізмів протидії дискримінації; гарантування справедливих і безпечних умов праці; створення можливостей для професійної освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки осіб з інвалідністю; підтримку їхнього права на об'єднання у профспілки та участь у громадських організаціях. Зроблено висновок про необхідність гармонізації українського законодавства з міжнародними стандартами задля формування інклюзивного ринку праці, що забезпечить реальну можливість для осіб з інвалідністю реалізувати право на гідну працю та зайнятість. Підкреслюється, що виконання цих зобов'язань є ключовим чинником досягнення фактичної рівності, соціальної захищеності та повноцінної інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство.

Ключові слова: особа з інвалідністю, зайнятість, праця, доступність, розумне пристосування.

Varhuliak O. H. Content of the right of persons with disabilities to work and employment under the un convention on the rights of persons with disabilities

Abstract. The article provides a comprehensive analysis of the correlation between the concepts of «labor» and «employment». The author examines the scientific approaches to the definition of these categories: from the traditional labor law approach, where labor is interpreted as a broader concept, to the socio-economic approach, within which the concept of «employment» is recognized as the broader one. It is proved that the scope and content of these concepts depend on the research paradigm, but in modern international law there is a tendency towards a comprehensive understanding of employment which includes labor and other forms of socio-economic activity. Particular attention is paid to the provisions of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), which enshrines the right to work and employment in an interdependent and inseparable relationship. It is emphasized that the international standard goes beyond the narrow view of work as only paid activity and covers the right of persons with disabilities to all forms of employment, including self-employment, entrepreneurship and other types of professional activity. The author identifies the key obligations of the CRPD States Parties: ensuring openness, inclusiveness and accessibility of the labor market; introducing effective mechanisms to combat discrimination; guaranteeing fair and safe working conditions; creating opportunities for vocational education, training and retraining of persons with disabilities; supporting their right to join trade unions and participate in public organizations. The author concludes that it is necessary to harmonize Ukrainian legislation with international standards in order to form an inclusive

labor market that will provide a real opportunity for persons with disabilities to realize the right to decent work and employment. It is emphasized that the fulfillment of these obligations is a key factor in achieving de facto equality, social protection and full integration of persons with disabilities into society.

Key words: *person with disabilities, employment, labor, accessibility, reasonable accommodation.*

Постановка проблеми. Право на працю та зайнятість є одним із фундаментальних соціально-економічних прав людини, що забезпечує не лише матеріальне благополуччя, а й соціальну інтеграцію та самореалізацію особистості. Для осіб з інвалідністю це право має особливе значення, адже його реалізація безпосередньо впливає на подолання соціальної ізоляції, підвищення рівня незалежності та забезпечення рівних можливостей у суспільстві. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (далі – CRPD) закріпила міжнародні стандарти у сфері зайнятості, які зобов'язують держави створювати умови для доступу до ринку праці без дискримінації, забезпечувати розумне пристосування робочого середовища, а також упроваджувати політику сприяння працевлаштуванню та професійному розвитку осіб з інвалідністю. Водночас в Україні існують суттєві проблеми з практичною реалізацією цього права: збереження стереотипів та дискримінаційних підходів на ринку праці, недостатня ефективність механізмів державної підтримки працевлаштування, брак доступності робочих місць та обмеженість програм професійної реабілітації. Це зумовлює необхідність ґрунтовного аналізу змісту права на зайнятість осіб з інвалідністю відповідно до положень CRPD, визначення його ключових елементів та з'ясування шляхів вдосконалення національного законодавства й практики його застосування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика права осіб з інвалідністю на працю та зайнятість посідає важливе місце в наукових дослідженнях як зарубіжних, так і вітчизняних авторів. Дослідження зарубіжних вчених зосереджені на таких аспектах: розкриття змісту права на працю як складової права на гідне життя; формування інклюзивного ринку праці; забезпечення недискримінації та рівності можливостей; реалізація принципу «розумного пристосування»; розвиток моделей підтримуваної зайнятості тощо. В українській науковій літературі питання

реалізації права на працю осіб з інвалідністю висвітлювались у працях правознавців, соціологів та економістів. Автори наголошують на проблемах недосконалості законодавчого регулювання у сфері працевлаштування, низькій ефективності механізмів квотування робочих місць, недостатній доступності освітнього й професійного середовища, а також на бар'єрах для професійного розвитку цієї категорії населення. Окремо відзначається потреба в посиленні ролі державних інституцій у сфері моніторингу дотримання трудових прав та в запровадженні системних заходів щодо подолання дискримінаційних практик. Водночас у сучасних дослідженнях недостатньо уваги приділено системному аналізу змісту права осіб з інвалідністю на працю та зайнятість у контексті CRPD. Недостатньо розкритим залишається й співвідношення понять «праця» та «зайнятість», що має важливе значення для розуміння правової природи цього права. Отже, наявний стан наукової розробки проблеми свідчить про актуальність проведення комплексного дослідження змісту права на працю та зайнятість осіб з інвалідністю в контексті зобов'язань України за CRPD, що сприятиме формуванню цілісної науково обґрунтованої позиції та виробленню практичних рекомендацій щодо вдосконалення національної правової системи.

Метою статті є з'ясування змісту права осіб з інвалідністю на зайнятість відповідно до положень CRPD, визначення його ключових складових та аналіз проблем реалізації цього права в Україні з урахуванням міжнародних стандартів і національної специфіки.

Виклад основного матеріалу. Як стверджує Комітет з прав осіб з інвалідністю, «для економічної безпеки людини, її фізичного та психічного здоров'я, особистого благополуччя та почуття ідентичності необхідні повноцінна робота та зайнятість» [3].

На міжнародному та національному рівнях закріплено право на працю та зайнятість,

суб'єктами якого є, окрім іншого, особи з інвалідністю.

Ще зовсім нещодавно, менше 20 років тому люди з інвалідністю 1 групи вважалися непрацездатними. Водночас розвиток соціально-економічних відносин, запровадження кращого закордонного досвіду, інтеграція міжнародного законодавства в національне сприяли тому, що сьогодні в Україні кожна особа з інвалідністю незалежно від групи та нозології інвалідності наділена невід'ємним, конституційним правом на працю.

У науковій літературі часто досліджуваним є питання співвідношення понять «працевлаштування» та «зайнятості». Нас же, виходячи із задекларованої теми статті, цікавить, як співставляються категорії «праця» та «зайнятості».

У широкому розумінні праця – це первиннонеобхідна, суспільно-корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого і фізичного самоствердження, свідомої і цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин та потребує у зв'язку із цим правового регулювання. У вузькому розумінні праця – це цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення її потреб і інтересів [1].

Своєю чергою, міжнародні інституції визначають право на працю як основоположне право, яке має найважливіше значення для здійснення інших прав людини і є невід'ємною та невіддільною частиною людської гідності. Право на працю також сприяє виживанню індивідів та їхніх сімей, їхньому розвитку та визнанню в суспільстві за умови, що вид трудової діяльності був обраний вільно або на нього було надано вільну згоду [3; 5].

На рівні законодавства зайнятість визначено не забороненою законодавством діяльністю осіб, пов'язаною із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою

одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльністю членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [8].

У наукових джерелах відображено різні підходи до співвідношення зазначених понять:

– перший підхід (традиційний для трудового права): праця – ширше поняття, адже включає будь-яку суспільно корисну діяльність (навіть неоплачувану – домашню працю, волонтерство, навчальну діяльність); зайнятість – лише правова форма реалізації праці, пов'язана з трудовими чи цивільно-правовими договорами, яка передбачає економічну винагороду та соціальний статус;

– другий підхід (соціально-економічний): зайнятість розглядають ширше, бо вона включає не лише працю у вузькому сенсі (трудова діяльність), але й інші форми соціально-корисної активності (наприклад: навчання, підприємництво, громадську діяльність); праця є лише однією з форм зайнятості.

Зазначене дає підстави для висновку про те, що питання співвідношення понять «праця» та «зайнятість» є дискусійним у науковій літературі. Досліджувані категорії співвідносяться як взаємопов'язані, проте їх обсяг і зміст залежать від обраної дослідницької парадигми, що зумовлює необхідність їх комплексного аналізу в контексті реалізації прав осіб з інвалідністю.

Ми ж дотримуємося позиції, що поняття «зайнятість» охоплює собою категорію «праця». Така позиція озвучується також іншими науковцями. Наприклад, А.О. Каліміченко у своїй дисертації за темою «Право на зайнятість та його гарантії» говорить так: «Право на працю та право на зайнятість є тісно взаємопов'язаними. Аналіз міжнародно-правових актів і актів національного законодавства дозволяє стверджувати, що право на зайнятість передуює праву на працю, є його передумовою. У такому розумінні варто визнати первинність права на зайнятість щодо права на працю. Але воно ніяк не може розглядатися як таке, що переслідує тільки мету втілення у дійсність права на працю. Організаційно-правові форми зайнятості населення

за частиною першою ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення» не обмежуються працею за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством.» [4, с. 193].

Похідним від слова праця є словосполучення «право на працю». Це – основоположне право, яке має найважливіше значення для здійснення інших прав людини і є невід’ємною та невіддільною частиною людської гідності. Право на працю також сприяє виживанню індивідів та їхніх сімей, їхньому розвитку та визнанню в суспільстві за умови, що вид трудової діяльності був обраний вільно або на нього було надано вільну згоду [5].

Свою чергою, право на зайнятість – це самостійне суб’єктивне право особи, що є більш широким ніж право на працю, оскільки крім провадження трудової діяльності охоплює інші види діяльності, не заборонені законом [4, с. 192].

Варто наголосити, що CRPD використовує категорію «право на працю та зайнятість» у комплексному значенні. Це свідчить про те, що міжнародний стандарт виходить за межі вузького розуміння праці як лише оплачуваної діяльності. CRPD закріплює не лише право осіб з інвалідністю працювати на рівній основі з іншими, але й підкреслює їх право на доступ до всіх форм зайнятості, включно з самозайнятістю, підприємництвом та іншими видами професійної активності.

Отже, в сучасному міжнародному праві простежується тенденція до трактування зайнятості як ширшого поняття, яке охоплює працю, але водночас включає й інші форми соціально-економічної реалізації людини. Це підкреслює необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами, особливо в частині забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю.

На думку Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю, держави-учасниці несуть безпосереднє мінімальне основне зобов’язання гарантувати дотримання принаймні мінімальних необхідних рівнів забезпечення права людей з інвалідністю на працю та зайнятість. У контексті статті 27 CRPD це основне зобов’язання включає в себе зобов’язання

щодо забезпечення недискримінації та рівного захисту у сфері зайнятості [3].

За змістом зазначеної статті CRPD право осіб з інвалідністю на працю та зайнятість – це право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю [6].

Відповідно до статті 27 CRPD про права осіб з інвалідністю, держави-учасниці зобов’язані забезпечувати відкритість, інклюзивність та доступність ринку праці, створюючи умови для реалізації цього права на рівних засадах із іншими. Сегреговані форми зайнятості суперечать принципу рівності та фактично позбавляють осіб з інвалідністю можливості реалізувати своє право на працю. Ключовими зобов’язаннями держав є забезпечення принципів недискримінації та рівності на всіх етапах трудових відносин – від працевлаштування і професійної підготовки до кар’єрного зростання та звільнення. Забезпечення справедливих і сприятливих умов праці для осіб з інвалідністю передбачає заборону оплати праці на рівні, нижчому від мінімальної, лише з огляду на наявність інвалідності. Особливе значення у реалізації права на працю мають профспілкові права та свобода асоціації. Профспілки повинні забезпечувати реальну участь осіб з інвалідністю у своїй діяльності та відігравати активну роль у захисті їхніх трудових прав. Ефективна політика зайнятості також вимагає системного залучення громадських організацій та представницьких структур осіб з інвалідністю до формування та реалізації стратегій у сфері праці. Не менш важливою умовою є доступ до професійної освіти, підвищення кваліфікації, програм наставництва та перекваліфікації, які мають здійснюватися у доступний та інклюзивний спосіб. Для розширення можливостей зайнятості осіб з інвалідністю держави можуть застосовувати заходи позитивної дії: нормативи, податкові стимули, державні закупівлі на користь підприємств, що працевлаштовують осіб з інвалідністю, або субсидування заробітних плат.

Отже, зміст права осіб з інвалідністю на працю та зайнятість у світлі CRPD охоплює комплекс правових гарантій, спрямованих на забезпечення рівного доступу до ринку праці, справедливих і безпечних умов праці, можливостей професійного розвитку та кар'єрного зростання. Реалізація цього права можлива лише за умови послідовного подолання дискримінаційних практик, забезпечення системної державної політики та активної участі громадянського суспільства у формуванні інклюзивного ринку праці.

Комітет ООН з прав осіб з інвалідністю у Заключних зауваженнях щодо об'єднаних другого і третього періодичних звітів України про виконання CRPD акцентував на недоліках виконання Україною статті 27 цього міжнародного документу, зауваживши на низькому рівні зайнятості осіб з інвалідністю, а також збереженні значних перешкод; дискримінаційних практиках у сфері кредитування, позик та страхування, відсутності належного моніторингу тривалості зайнятості осіб з інвалідністю, а також відсутності комплексного законодавства для сприяння створенню доступних робочих місць для осіб з інвалідністю та захисту їх від усіх форм дискримінації; браку заходів і політик сприяння зайнятості та створенню інклюзивних робочих місць щодо сприяння працевлаштуванню безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб з інвалідністю; відсутності консультацій та активного залучення осіб з інвалідністю до розробки планів і програм для їх включення у відкритий ринок праці [2].

Усунення відповідних недоліків можливе, окрім іншого, шляхом вжиття заходів, спрямованих на (1) сприяння інклюзивних робочих місць, (2) захист осіб з інвалідністю від усіх форм дискримінації на робочому місці, (3) прийняття державної програми підтриманого працевлаштування людей з інвалідністю, (4) розвиток системи соціальної, професійної та трудової реабілітації осіб з інвалідністю;

(5) здійснення державного замовлення на продукцію (товари), послуги підприємств громадських організацій осіб з інвалідністю, (6) збереження пільг з оподаткування для підприємств громадських об'єднань осіб з інвалідністю, (7) здійснення державної фінансової підтримки статутної діяльності громадських організацій осіб з інвалідністю [7].

Зазначене дає підстави для **ВИСНОВКІВ** стосовно того, що міжнародні підходи до питання праці та зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема й закріплені в CRPD, зводяться до того, що для досягнення фактичної рівності у сфері праці та зайнятості держави мають забезпечувати комплексний підхід, спрямований на усунення бар'єрів і гарантування реальної інклюзії людей з інвалідністю. Це передбачає: створення умов для виходу із сегрегованого працевлаштування та рівного доступу до відкритого ринку праці; підтримку права на гідну і підтримувану зайнятість; гарантування справедливої оплати праці й доступу до соціальних гарантій; недопущення дискримінації, зокрема відмови у розумному пристосуванні та проявів харасменту; забезпечення інклюзивних, безпечних і здорових умов праці у державному й приватному секторах; розширення можливостей для професійного розвитку, підвищення кваліфікації та навчання як для працівників з інвалідністю, так і для роботодавців; визнання права на участь у профспілках. Водночас держави повинні виконувати і загальні зобов'язання у сфері трудових прав: запроваджувати механізми протидії дискримінації (зокрема гендерній); установлювати справедливі мінімальні стандарти оплати праці; боротися з усіма формами харасменту на роботі; гарантувати право на відпочинок, розумне обмеження робочого часу, оплачувані відпустки та святкові дні. Отже, йдеться про побудову системи, яка поєднує інклюзивність, соціальну захищеність та рівність можливостей для всіх без винятку працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 7. С. 60-65. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/07/11.pdf>
2. Заключні зауваження щодо об'єднаних другого і третього періодичних звітів України про виконання Конвенції про права осіб з інвалідністю. <https://naiu.org.ua/archives/edition/komitet-oon-z-prav->

osib-z-invalidnistyu-nadav-ukrayini-rekomendacziyi-stosovno-zabezpechennya-prav-lyudej-z-invalidnistyu-z-urahuvannyam-mizhnarodnyh-standartiv

3. Зауваження загального порядку Комітету з прав осіб з інвалідністю № 8 (2022) про право осіб з інвалідністю на працю та зайнятість. URL: <https://docs.un.org/ru/CRPD/C/GC/8>

4. Кіліміченко А.О. Право на зайнятість та його гарантії : дис. ... доктора філос. Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2025. 244 с.

5. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, зауваження загального порядку № 18 (2005).

6. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

7. Порадник для громадських організацій: адвокатування прав осіб з інвалідністю. https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2025/04/naiu_advocatingguideua_v04.pdf

8. Про зайнятість населення : Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

Дата першого надходження рукопису до видання: 21.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 17.10.2025

Дата публікації: 28.11.2025