

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2022.3.39>**Н. В. Гринь**здобувачка кафедри публічного та приватного права
юридичного факультету

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР

У статті досліджуються особливості правового регулювання зайнятості осіб з інвалідністю в контексті європейського досвіду та стандартів. Проаналізовано ключові міжнародні та європейські нормативно-правові акти, такі як Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (UNCRPD), Директива ЄС про рівність у сфері зайнятості (2000/78/EC) та Європейський стовп соціальних прав, що встановлюють основні права осіб з інвалідністю на рівний доступ до праці, справедливу оплату та гідні умови зайнятості. Особливу увагу приділено принципам недискримінації та необхідності забезпечення «розумного пристосування» робочих місць для осіб з інвалідністю.

У статті розглядаються різні підходи до впровадження інклюзивних політик зайнятості в державах-членах ЄС, а також механізми підтримки, такі як фінансові стимули для роботодавців, квотування робочих місць, послуги державних служб зайнятості та програми професійної реабілітації. Здійснено аналіз успішних практик європейських країн щодо забезпечення соціального захисту та створення рівних можливостей для осіб з інвалідністю, а також визначено чинники, що сприяють їх інтеграції в ринок праці.

Дослідження наголошує на важливості залучення громадських організацій, соціальних партнерів та інших стейкхолдерів до процесу створення та моніторингу політик у сфері зайнятості осіб з інвалідністю. Розглянуто роль профспілок та роботодавців у забезпеченні трудових прав, а також необхідність удосконалення інституційного середовища для ефективної реалізації правових гарантій.

Окремо проаналізовано виклики, пов'язані з нерівномірним впровадженням стандартів зайнятості осіб з інвалідністю в різних країнах ЄС та недоліками в національних системах соціального захисту. Зроблено акцент на проблемах гендерної нерівності, зокрема, на обмежених можливостях жінок з інвалідністю у сфері праці та необхідності розробки комплексних підходів для їх підтримки.

Ключові слова: особа з інвалідністю, зайнятість, сталий розвиток, гендер, трудові відносини, профспілка, роботодавець, працівник, ринок праці.

Вступ. Незважаючи на значний прогрес у політиці, участь людей з інвалідністю на ринку праці залишається постійним викликом для них. Ця проблема загострилася через економічну невизначеність та невизначеність у сфері зайнятості, спричинену пандемією COVID-19, яка посилила нерівність, що існувала раніше. Європейська Комісія у своїй щорічній Стратегії сталого зростання до 2021 року наголосила на тривалій відсутності справедливості в суспільстві, підкресливши, що люди з інвалідністю є однією з груп, які непропорційно постраждали від пандемії, особливо в контексті зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Дані Євростату підкреслюють значний розрив у зайнятості між людьми з інвалідністю та без неї: рівень

зайнятості людей з інвалідністю становить 50,8% порівняно з 75% для тих, хто не має інвалідності. Ця нерівність наражає людей з інвалідністю на підвищений ризик довготривалого безробіття та маргіналізації на ринку праці. Крім того, хоча рівень зайнятості серед чоловіків загалом перевищує рівень зайнятості серед жінок, жінки з інвалідністю отримали вигоду від нещодавніх тенденцій фемінізації ринку праці, що дещо зменшило цей розрив [1].

Однак люди з інвалідністю залишаються вразливими до бідності або соціальної ізоляції: 28,4% з них перебувають у групі ризику порівняно з 18,4% осіб без інвалідності. Навіть працюючи, вони часто стикаються з поганими умовами праці та низькою інтенсивністю роботи,

що підвищує ризик бідності на робочому місці [7]. Освітні бар'єри ще більше ускладнюють ці проблеми: молоді люди з інвалідністю вдвічі частіше залишають школу, ніж їхні однолітки. Обмежений доступ до інклюзивної, якісної освіти обмежує їхню здатність здобувати навички та забезпечувати стабільну зайнятість.

ЄС поступово надавав пріоритет інклюзії та правам людей з інвалідністю, розробляючи всеосяжну політичну основу для вирішення їхніх проблем. Директива про рівність у сфері зайнятості (2000) забороняє дискримінацію у сфері зайнятості та вимагає розумних пристосувань для працівників з інвалідністю. Спираючись на це, Європейська стратегія з питань інвалідності (2010-2020) узгодила зусилля ЄС з Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю, досягнувши значних успіхів у ініціативах, пов'язаних з працевлаштуванням. За даними Європейської Комісії (2020a), 75% запланованих заходів у сфері зайнятості були успішно реалізовані, включаючи ефективне використання коштів ЄС, інформаційні кампанії в приватному секторі та покращення статистичної звітності щодо інвалідності та зайнятості.

Європейський Парламент неодноразово закликав до більш надійних та інклюзивних стратегій, особливо у відповідь на виклики, що виникли під час пандемії. Він наголошував на необхідності обов'язкових цілей щодо різноманітності робочих місць, заходів для подолання міжсекторальної дискримінації та механізмів моніторингу ефективності політики за активного залучення людей з інвалідністю.

Необхідно наголосити на тому, що визнаючи прогалини та існуючі бар'єри, нова Європейська стратегія з питань інвалідності на 2021-2030 роки знаменує собою важливий крок вперед [3]. Вона спрямована на активізацію зусиль, спрямованих на сприяння працевлаштуванню та соціальній інтеграції людей з інвалідністю, забезпечення відповідності політики різноманітним потребам людей та захист їхніх прав на рівність і гідність на робочому місці. Ця стратегія підкреслює важливість вирішення проблем, пов'язаних з COVID-19, посилення зобов'язань щодо різноманітності на робочому місці та забезпечення того, щоб права людей з інвалідністю займали центральне місце в політиці та законодавчих ініціативах ЄС.

Визнаючи взаємозв'язок між інвалідністю, зайнятістю та соціальною справедливістю, ЄС продовжує розробляти комплексні рамки для сприяння активній участі людей з інвалідністю на ринку праці та в суспільстві.

Зусилля щодо покращення результатів на ринку праці для людей з обмеженими можливостями набрали обертів із запровадженням ключових ініціатив, таких як пакет до 2022 року в рамках нової Європейської стратегії з питань інвалідності. Ця стратегія наголошує на роботі інноваційних показників інвалідності, щоб краще зрозуміти умови працевлаштування людей з інвалідністю. Доповнюючи ці заходи, Європейський стовп соціальних прав підтверджує зобов'язання щодо рівності та інклюзивності, висвітлюючи ключові принципи, які забезпечують справедливе ставлення, підтримку доходів, доступні послуги та робоче середовище, адаптоване до потреб людей з обмеженими можливостями [3].

Керівні принципи щодо працевлаштування в рамках Компонента підкреслюють важливість створення адаптованого робочого середовища, надання цільової фінансової підтримки та забезпечення рівного ставлення. Звіти Європейського семестру 2020 року підкреслюють невикористаний потенціал людей з обмеженими можливостями як учасників економічного зростання, але також виявляють високий рівень безробіття, ризики бідності та перешкоди для отримання освіти [4].

Скоординований підхід із залученням різних учасників має вирішальне значення для успішної інтеграції людей з інвалідністю на ринок праці. Державні служби зайнятості відіграють ключову роль у державах-членах, використовуючи як інтеграційні, так і цільові моделі для задоволення різноманітних потреб цієї групи. Інтеграція об'єднує послуги з інвалідністю в існуючі структури, тоді як цільові моделі працюють у координації з основними системами для надання спеціалізованої підтримки. Ефективність цих моделей залежить від міцних структур, які задовольняють вищі потреби в підтримці шукачів роботи з обмеженими можливостями [2].

Організації громадянського суспільства та неурядові організації є невід'ємною частиною навчання з працевлаштування, послуг підтримки та адвокації, часто через ініціативи, що фінансуються ЄС. Ці групи значно сприяють підвищенню обізнаності та покращенню результатів працевлаштування, як це видно в Ірландії, де понад десять груп захисту прав інвалідів беруть активну участь у таких зусиллях. Проте рівні залученості різняться, і деякі країни, як-от Словенія, демонструють обмежену участь. Посилення ролі цих організацій може покра-

щити надання послуг і моніторинг політики [8].

Необхідно зазначити, що соціальні партнери, включаючи профспілки та організації роботодавців, також впливають на політику працевлаштування інвалідів, хоча їхня участь, як правило, менш виражена. Їхній внесок включає забезпечення дотримання трудового законодавства, формування політичних пропозицій та ведення переговорів щодо колективних договорів для забезпечення кращих умов праці. Ступінь їхнього залучення часто залежить від національних виробничих відносин і рамок формування політики, а також політичних пріоритетів цих зацікавлених сторін.

Незважаючи на прогрес у законодавстві та політиці, люди з інвалідністю стикаються зі значними перешкодами для участі на ринку праці. Ці перешкоди виникають через складну взаємодію організаційних, особистих і контекстуальних факторів, які відрізняються залежно від особи, місця роботи та національного контексту. Наприклад, демографія робочої сили показує, що багато людей отримують інвалідність пізніше в своїй кар'єрі, що ще більше ускладнює динаміку зайнятості.

Проблеми включають недоступні робочі місця, обмежені можливості кар'єрного зростання та суспільні упередження. Більше того, незважаючи на те, що ініціативи, які сприяють різноманітності на робочому місці, досягли прогресу, люди з інвалідністю продовжують відчувати нижчий рівень зайнятості та менше можливостей залишитися або повернутися до роботи порівняно з їхніми однолітками без інвалідності. Вирішення цих проблем вимагає тонкого розуміння інституційних, економічних і соціальних детермінант, які обмежують їхню участь на ринку праці [5].

Для покращення результатів на ринку праці для людей з інвалідністю необхідний багатогранний підхід. Це включає підвищення доступності робочого місця, сприяння інклюзивній організаційній культурі та підтримку політики, яка сприяє справедливим можливостям. Посилення співпраці між ДСЗ, неурядовими організаціями, соціальними партнерами та політиками матиме вирішальне значення для подолання системних бар'єрів, які залишаються. Вирішуючи ці виклики комплексно, ЄС може створити ринок праці, який справді відображає принципи справедливості та інклюзивності для всіх.

Перехід до соціальної моделі інвалідності та підходу, що ґрунтується на правах людини, все більше відображається в політиці та меха-

нізмах державної підтримки, спрямованих на те, щоб люди з інвалідністю мали доступ до ринку праці, утримували його та поверталися на нього нарівні з іншими. Ці заходи мають життєво важливе значення для надання людям з обмеженими можливостями можливості користуватися своїм фундаментальним правом на працю та економічну незалежність. Усвідомлюючи важливість цього питання, Eurofound провів обширний аналіз політичних заходів у державах-членах ЄС, пропонуючи вичерпний огляд стратегій, які використовуються для досягнення справедливих результатів на ринку праці для людей з обмеженими можливостями.

Дослідження Eurofound [9] виявило 154 приклади політичних заходів, які впроваджуються урядами, органами державної влади та соціальними партнерами в усіх країнах-членах ЄС. Ці заходи поділяються на чотири ключові групи:

- підтримка створення робочих місць (попит і пропозиція): Ці ініціативи, що становлять 29% заходів, включають зусилля зі створення робочих місць і створення умов для кращої інтеграції на ринок праці;

- підтримка осіб з обмеженими можливостями (сторона пропозиції): Ці заходи, що становлять 35% заходів, зосереджені на особистій допомозі, адаптації на робочому місці, професійній реабілітації та підтримці підприємництва та самозайнятості;

- підтримка організацій працевлаштування (сторона попиту): вони становлять 21% заходів, включають стимули для роботодавців і допомогу в адаптації робочого місця;

- підтримка інституційного середовища: Ці ініціативи, що становлять 15% заходів, зосереджені на створенні сприятливих рамок через регулятивну та інституційну підтримку.

В цьому контексті необхідно приділити увагу регіональним тенденціям. Так, розподіл заходів політики виявляє значні регіональні відмінності. Країни Північної Європи та ліберальні держави загального добробуту надають пріоритет підтримці організацій, які працевлаштовують, тоді як країни Середземномор'я та континентальної Європи більше зосереджуються на інституційних структурах та створенні робочих місць. Навпаки, країни Східної Європи роблять акцент на пропозиції робочої сили та створенні робочих місць, але демонструють обмежену підтримку на організаційному та інституційному рівнях [6].

Континентальна Європа демонструє збалансовану політичну спрямованість у всіх вимірах,

тоді як північні та середземноморські країни схилиються до втручання у створення робочих місць і пропозиції робочої сили. Ліберальні держави добробуту зосереджують зусилля на організаційному рівні, а Східна Європа демонструє обмежений розвиток організаційної та інституційної підтримки. Утримання працівників, які отримали порушення під час кар'єри, залишається серйозною проблемою, часто пов'язаною з передчасним виходом із робочої сили. Вирішення цієї проблеми потребує сталої довгострокової політики, яка підтримує постійну зайнятість і зосереджується на ранньому втручанні під час захворювання або інвалідності.

Висновки. Цей аналіз підкреслює важливість адаптованих інклюзивних політичних заходів для підтримки людей з обмеженими можливостями в доступі до ринку праці та процвітання на ньому. Вирішуючи проблеми як з боку попиту, так і з боку пропозиції та сприяючи співпраці між урядами, державними установами, роботодавцями та громадянським суспільством, Європа може наблизитися до досягнення справді інклюзивного ринку праці. Ці зусилля узгоджуються з більш широкими цілями соціальної справедливості, економічного зростання та реалізації прав людини для всіх.

Таким чином, європейський досвід демонструє ефективність комплексного підходу, що поєднує правові гарантії, фінансові стимули для роботодавців, програми професійної реабілітації та активну участь громадських організацій у моніторингу й реалізації політик. Для України адаптація цього досвіду є вкрай актуальною та необхідною.

Українська правова система потребує вдосконалення з урахуванням ключових положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та директив ЄС. Це передбачає зміцнення правових гарантій, створення умов для «розумного пристосування» на робочих місцях та усунення бар'єрів для працевлаштування. Важливим завданням є впровадження програм професійної реабілітації, що сприятимуть підвищенню кваліфікації осіб з інвалідністю та їх успішній інтеграції у ринок праці. Суттєвим є також створення фінансових стимулів для роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю,

зокрема надання податкових пільг, субсидій та підтримки для малого й середнього бізнесу.

Окрему увагу слід приділити підвищенню рівня обізнаності суспільства щодо прав осіб з інвалідністю та необхідності їх інклюзії у робочі процеси. Інформаційні кампанії допоможуть подолати стереотипи та сприятимуть формуванню толерантного ставлення у суспільстві. Необхідно також запровадити системний моніторинг і оцінку ефективності політик зайнятості осіб з інвалідністю з активною участю громадських організацій та профспілок.

Забезпечення гідних умов праці та соціального захисту осіб з інвалідністю стане важливим кроком до створення інклюзивного ринку праці в Україні, що відповідатиме міжнародним стандартам та сприятиме соціальній інтеграції осіб з інвалідністю.

Список використаної літератури:

1. Unless otherwise stated, Eurostat data cover the 27 EU Member States and the UK and are taken from EU-SILC 2019.
2. Giermanowska, E., Raclaw, M. and Szawarska, D. (2020), *Employing people with disabilities – Good organisational practices and socio-cultural conditions*, Palgrave, Cham, Switzerland.
3. European Commission (2021), *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*, COM(2021)101 final, Brussels.
4. O'Donnell, J., Long, S. and Richardson, P. (2016), *Assistive technology for people with disabilities and older people: A discussion paper*, Enable Ireland and Disability Federation of Ireland, Dublin.
5. Policy Impact Lab (2018), *Study on employment models within the social economy and their role in including persons with disabilities into the labour market and society*, EASPD, Brussels.
6. Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. and Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?* European Commission, Seville.
7. Eurofound (2020b), 'How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities', blog post, 17 August.
8. Government of Ireland (2019b), *Remote work in Ireland – Future Jobs 2019*, Dublin.
9. Eurofound (2019), *How to respond to chronic health problems in the workplace?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gryn N. V. Legal regulation of employment of persons with disabilities: the European dimension

The article examines the peculiarities of legal regulation of employment of persons with disabilities in the context of European experience and standards. The author analyzes the key international and European legal acts, such as the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities

(UNCRPD), the EU Employment Equality Directive (2000/78/EC) and the European Pillar of Social Rights, which establish the fundamental rights of persons with disabilities to equal access to work, fair pay and decent working conditions. Particular attention is paid to the principles of non-discrimination and the need to ensure “reasonable accommodation” of workplaces for persons with disabilities.

The article examines different approaches to the implementation of inclusive employment policies in EU member states, as well as support mechanisms such as financial incentives for employers, job quotas, public employment services and vocational rehabilitation programs. The study analyzes the successful practices of European countries in ensuring social protection and creating equal opportunities for people with disabilities, and identifies the factors that facilitate their integration into the labor market.

The study emphasizes the importance of involving public organizations, social partners and other stakeholders in the process of creating and monitoring policies in the field of employment of persons with disabilities. The role of trade unions and employers in ensuring labor rights, as well as the need to improve the institutional environment for the effective implementation of legal guarantees are considered.

The challenges associated with the uneven implementation of employment standards for persons with disabilities in different EU countries and shortcomings in national social protection systems are analyzed separately. The author emphasizes the problems of gender inequality, in particular, the limited opportunities of women with disabilities in the field of labor and the need to develop comprehensive approaches to support them.

Key words: person with disabilities, employment, sustainable development, gender, labor relations, trade union, employer, employee, labor market.