

7. Про розвідку : Закон України від 17 вересня 2020 р. № 912–IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-IX#Text> (дата звернення: 17.12.2024).

8. Про оборону України: Закон України від 6 грудня 1991 р. № 1932–XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-463-7-15>

РОЛЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО ТА СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У РЕГУЛЮВАННІ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Гринь Наталія Володимирівна

*здобувачка кафедри публічного та приватного права
юридичного факультету*

Східноукраїнського національного університету

імені Володимира Дала

м. Київ, Україна

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 [4].

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 КПП 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 КПП, 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» [5], 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 законодавства або прийняли нові закони та підзаконні акти, що забороняють дискримінацію осіб з інвалідністю у сфері зайнятості відповідно до вимог цієї директиви

Таким чином, конституційне регулювання в багатьох країнах закладає основоположні принципи заборони дискримінації та гарантує рівні права на працю для всіх громадян, включаючи осіб з інвалідністю. Спеціальне законодавство, яке деталізує ці положення, є ключовим

інструментом для реалізації таких прав, створюючи умови для працевлаштування, адаптації робочих місць і підтримки професійного розвитку.

Розглянуті приклади законодавчих ініціатив свідчать про те, що ефективне регулювання права на працю осіб з інвалідністю вимагає системного підходу, що включає механізми забезпечення розумного пристосування, запровадження квот для працевлаштування, сприяння самозайнятості та впровадження програм підтримки професійної реабілітації. Водночас, надзвичайно важливо, щоб ці заходи супроводжувалися зміною суспільного ставлення до осіб з інвалідністю, адже соціальні стереотипи залишаються однією з головних перешкод для їхньої повної інтеграції на ринку праці.

Досвід різних країн демонструє, що комплексне поєднання конституційних норм, спеціального законодавства і міжнародних стандартів є найбільш ефективним у забезпеченні реалізації права на працю осіб з інвалідністю. У цьому контексті важливу роль відіграє належний моніторинг і виконання таких норм, а також постійна адаптація законодавства до нових викликів і потреб. Отже, розвиток правової бази, яка враховує інтереси осіб з інвалідністю, є необхідною умовою для створення справедливого та інклюзивного суспільства, де кожна людина має можливість реалізувати свій потенціал і зробити внесок у спільний добробут.

Література:

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. R. Hurst, «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. P. Loyilane. 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

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-463-7-16>

ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Дудка Ірина Ігорівна

студентка III курсу

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

Надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям є одним із ключових механізмів соціального захисту, спрямованого на підтримку найуразливіших верств населення. В умовах війни значення цієї допомоги зростає багаторазово, оскільки збройний конфлікт спричиняє зростання рівня бідності, втрату джерел доходу, погіршення життєвих умов і посилення соціальної напруги. Система соціальної допомоги стикається з новими викликами, які потребують швидких та ефективних рішень. У цій роботі розглядаються основні аспекти порядку надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, акцентуючи увагу на специфіці цього процесу в умовах війни, а також на заходах, які вживаються для забезпечення його безперервності та доступності.

Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям з дітьми надається згідно з положеннями Закону «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [1], а також Постанови Кабінету Міністрів від 24 лютого 2003 р. № 250, яка затверджує порядок її призначення і виплати [2]. Ці нормативно-правові акти спрямовані на забезпечення реалізації конституційного права громадян на соціальний захист і гарантують рівень життя, що не нижчий за прожитковий мінімум, через надання грошової допомоги.