



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю

Біла книга

розроблена в межах діяльності проєкту Ради Європи

«Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в
Україні»

Автор:

Щербатюк Максим

квітень 2020 року

Думки, викладені в цій публікації, є авторськими та не обов'язково відображають офіційну позицію Ради Європи або Офісу Ради Європи в Україні.

Зміст

- 1. Опис проблеми**
- 2. Аналіз міжнародного досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю**
- 3. Аналіз впливу основних зацікавлених сторін**
- 4. Способи вирішення проблеми та можливі ризики**
- 5. Рекомендації щодо вирішення проблеми**

1. Опис проблеми

З 2001 року внесенням до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» змін було започатковано формування існуючої системи зайнятості осіб з інвалідністю. Основними рисами цієї політики є: «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю; однакове ставлення на ринку праці до осіб з інвалідністю з різним рівнем втрати здоров'я; адміністративно-господарські санкції за невиконання «квоти», які надходять до Фонду соціального захисту інвалідів; використання надходжень адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць на сфері безпосередньо не пов'язані з зайнятістю – реабілітація, освіта, підтримка громадських організацій та їх культурно-просвітніх установ; надання допомоги підприємствам захищеної зайнятості (підприємства засновані громадськими організаціями осіб з інвалідністю); надання дотацій на створення спеціальних робочих місць; відсутність державної підтримки зайнятості людей з інвалідністю у бюджетній сфері та осіб з інвалідністю, що займаються підприємницькою діяльністю.

Чисельність людей з інвалідністю складає приблизно 2,6 млн., і цей показник постійно зростає, в тому числі з причини військового конфлікту на Сході країни. Працюючих людей з інвалідністю станом на 01.01.2018 року нараховується 670,1 тис. осіб, у тому числі 530,3 тис. працездатного віку.

Показники зайнятості видаються достатніми, однак подальший аналіз національного законодавства та практики його застосування свідчать про серйозні перешкоди в реалізації права на працю особами з інвалідністю. Основними симптомами, які свідчать про характер проблеми працевлаштування, є:

1. Законодавство щодо зайнятості осіб з інвалідністю ґрунтується на медичному підході інвалідності, що призводить до дискримінації. Так, статтю 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» визначено: «З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом»¹. Подібні «з урахуванням творчих та виробничих здібностей» формулювання нівелюють загальні принципи реалізації права на працю, яке визначається як можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обрала або, на яку вільно погодилась. Роботодавець, по ідеї, не повинен особливо цікавитись творчими та виробничими здібностями особи з інвалідністю, а знайти ефективного фахівця. Тому, завданням уряду повинно полягати у створенні умов для подолання перешкод, що заважають реалізації особами з інвалідністю права на працю, а не «враховувати їх творчі чи виробничі здібності».

Окремо слід зупинитись і на питаннях медичних показань, що часто згадуються в законодавчих актах. Зокрема, часто йде мова про працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій або до рекомендацій МСЕК, або, наприклад, як зазначено у статті 8 щодо експертизи професійної придатності особи з інвалідністю Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»: «Рішення медико-соціальних експертних комісій є обов'язковими для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від типу і форми власності». Схожа норма міститься і в статті 23 вищезазначеного Закону: «Індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади,

¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває особа з інвалідністю, дитина з інвалідністю, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форми власності». Хоча для людини з інвалідністю Індивідуальна програма реабілітації має лише рекомендаційний характер, і вона може відмовитись від будь-якої частини чи від усієї Програми, про що зазначено у цій же статті².

Очевидно, що у випадку коли до певної роботи в людини з інвалідністю є певні протипоказання, що відображено в медичних документах, то їй буде відмовлено у працевлаштуванні на конкретну роботу. Однак непоодинокими є випадки, коли роботодавці, керуючись вищезазначеними нормами, вимагають від претендента довідку, що саме ця робота йому не протипоказана. Наприклад, можуть вимагати довідку, що людина з інвалідністю здатна працювати касиром в супермаркеті, що є протизаконним та змушує людину з інвалідністю витратити додатковий час на отримання такого висновку від МСЕК³.

Викликом залишається й можливість виконувати посадові обов'язки вдома або дистанційно. Відповідно до норм статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» людям з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою виконання роботи вдома. Водночас аналіз норм Кодексу законів про працю України засвідчує, що питання можливості надомної праці передбачено лише для осіб, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною (стаття 179). Питання надомної зайнятості регулюються постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/11-99, яка потребує осучаснення. Першими кроками має стати ратифікація Конвенції МОП №177 «Про надомну працю» (1996 рік), а також передбачення в трудовому законодавстві умов та вимог щодо організації надомних робочих місць та забезпечення надомників усіма трудовими правами⁴.

2. Заходи для фактичного досягнення рівності. Стаття 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю визначає «Право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими включає 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»⁵. Національним антидискримінаційним законодавством заборонена дискримінація на ринку праці. Отож, для досягнення фактичної рівності, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю в розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця⁶.

Реалізується норматив через зобов'язання роботодавцям створювати та виділяти робочі місця для працевлаштування на них людей з інвалідністю. Такий обов'язок не відповідає нормам антидискримінаційного законодавства, яке гарантує людям з інвалідністю рівність, зокрема у сфері права на працю. Як приклад, виділяючи робоче місце прибиральника, роботодавець виконує формальну вимогу Закону. Проте, чи може таке виділення вважатись вільним вибором праці? Більше того, таке виділення не

² <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

³ Там само.

⁴ <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

⁵ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71

⁶ Стаття 20 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

відповідає нормам антидискриміаційного законодавства, яким забороняються обмеження прав за певною ознакою.

Інший приклад неефективності системи створення та виділення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю є можливість недобросовісним роботодавцем, непрацевлаштувавши людей з інвалідністю, уникати сплати адміністративно-господарських санкцій. Дослідження (інфографіка нижче) проведене ГПО «Права людини» дозволяє побачити масштабність цієї ситуації. Так, у 2017 році судами першої інстанції за позовами Фонду соціального захисту інвалідів про стягнення санкцій було ухвалено 577 рішень. В 66% у задоволенні позову було відмовлено. З загальної суми позовних вимог в розмірі майже 439 млн. гривень суди задовольнили лише близько 5,8%, що складає 25,34 млн. гривень.

Інфографіка⁷



У зв'язку із нормою частини першої статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»⁸, в якій зазначено, що бюджетні установи не сплачують адміністративно-господарські санкції за невиконання чотирьохвідсоткової квоти, найскладніша ситуація із працевлаштуванням склалась у державному секторі.

Максимум, що загрожує керівнику такої установи – це штраф у розмірі від 170 до 340 гривень. І то за умови, якщо таке порушення буде виявлено інспекторами Держпраці під час перевірки і у випадку визнання судом цієї особи винної у скоєнні адміністративного правопорушення.

Наявна і законодавча колізія між законодавством щодо людей з інвалідністю (Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»), яке

⁷ <http://prava-lyudyny.org/wp-content/uploads/2018/12/broshura-pratsevlashtuvannya.pdf>

⁸ Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

передбачає створення та виділення робочих місць та Законом України «Про державну службу», де мова йде лише про призначення на посаду переможців конкурсного відбору.

Інфографіка щодо державного сектору⁹



Інфографіка була підготовлена за сприяння Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС. Зміст цієї інфографіки є виключно відповідальністю ГПО «Права людини» і не обов'язково відображає точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».

Отже, державна політика працевлаштування людей з інвалідністю фактично оминає державні установи. Натомість, весь тягар зайнятості, включаючи й відповідальність за невиконання нормативу та створення умов на робочих місцях, покладено на приватний сектор, якому, напевне, потрібні не фахівці, що пройшли по конкурсу, а просто люди з інвалідністю¹⁰.

Позитивним у цьому зв'язку можна вважати внесення розумного пристосування до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби¹¹. Порядок регламентує подання заяви для забезпечення розумного пристосування, збільшує тривалість окремих етапів конкурсу та можливість використовувати асистента для інших. Проте, відкритими залишаються проходження незрячими та особами з порушеннями зору

⁹ <http://prava-lyudyny.org/wp-content/uploads/2018/12/broshura-pratsevlashtuvannya.pdf>

¹⁰ <http://prava-lyudyny.org/wp-content/uploads/2018/12/broshura-pratsevlashtuvannya.pdf>

¹¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>

конкурсів на абстрактне мислення. Завдання цього конкурсного етапу передбачає роботу з графічними зображеннями. Тож є необхідність забезпечити їх адаптацію або зміну на рівноцінні завдання, що б дозволили перевірити необхідний рівень мислення.

З одного боку, особи з інвалідністю володіють усіма трудовими правами, що й особи без інвалідності, а з іншого, держава надає низку гарантій для людей з інвалідністю, метою яких є їх включення на ринок праці. Скажімо, люди з інвалідністю визнані однією із категорій громадян, що мають додаткові гарантії для працевлаштування¹². Законом України «Про зайнятість населення» визначено, що: «Підбір підходящої роботи для інвалідів (у тому числі шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці»¹³.

Однак додаткові гарантії людям з інвалідністю на ринку праці, які начебто мали надати захист цій категорії осіб, в багатьох випадках стають тягарем для роботодавця. Зокрема, відповідно до вимог статті 26 КЗпПУ під час прийняття на роботу не встановлюється випробування для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Це унеможлиблює підтвердження професійних якостей такої особи. Норми статті 172 КЗпПУ передбачають, що на прохання осіб з інвалідністю роботодавець має встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Цією ж статтею передбачається, що залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їхньої згоди не допускається¹⁴. Видається, що вищезазначені норми мають поширюватись не на усіх осіб з інвалідністю, оскільки стан здоров'я різних осіб з інвалідністю може суттєво відрізнятись, а лише на тих, що мають медичні протипоказання до роботи в нічний чи надурочний час, про які йде мова в статтях 55 та 63, а також тільки на тих осіб, що мають медичні показання до скороченого робочого дня чи тижня. Прикладом може бути вимога статті 170 КЗпПУ, де переведення на легшу роботу передбачається не за бажанням працівника, а лише на підставі медичного висновку¹⁵.

Неоднаковим на ринку праці залишається становище осіб з різною групою інвалідності та осіб із порушеннями здоров'я певної категорії. Так, ситуація осіб з I групою інвалідності, осіб з психо-соціальними та інтелектуальними порушеннями є вкрай складною. Станом на 2018 рік в Україні чисельність непрацевлаштованих осіб з інвалідністю I групи становить понад 93%, у той час II групи – 80%, а III – 64%.¹⁶

¹² Закон України «Про зайнятість населення». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

¹³ <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

¹⁴ Кодекс аконів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

¹⁵ <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

¹⁶ <https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/v-ukrayini-chyselnist-nepratsevlashtovanyh-osib-z-invalidnistyu-i-grupy-stanovyt-ponad-93/>

Інфографіка щодо чисельності непрацевлаштованих людей з інвалідністю І групи¹⁷



Причини цієї проблеми полягають у відсутності ефективної державної підтримки роботодавців та відсутність диференційованого підходу до різних категорій людей з інвалідністю¹⁸.

3. Підтримка роботодавців на забезпечення розумного пристосування. Не дивлячись на формальне внесення до законодавства визначення розумного пристосування, яке відповідає Конвенції, все ж кроків з подальшого його введення до правового поля не відбувається, а відмова в розумному пристосуванні не є формою дискримінації. Так, у сфері зайнятості продовжують оперувати поняттями звичайне та спеціальне робоче місце:

- робоче місце особи з інвалідністю – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях;

- спеціальне робоче місце особи з інвалідністю – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо¹⁹.

Роботодавці, що створюють робочі місця можуть претендувати на певну підтримку за кошти отримані в якості адміністративно-господарських санкцій.

Механізм використання вищезазначених коштів деталізовано у Порядку використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, що надійшли до державного бюджету²⁰. На жаль, у вищезазначеному Порядку значна кількість заходів взагалі не має жодного відношення до питань праці та зайнятості. Прикладом може

¹⁷ <https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/v-ukrayini-chyselnist-nepratsevlashtovanyh-osib-z-invalidnistyu-i-grupy-stanovyty-ponad-93/>

¹⁸ <http://prava-lyudyny.org/wp-content/uploads/2018/12/broshura-pratsevlashtuvannya.pdf>

¹⁹ Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні».

²⁰ Порядок затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 1836 від 27.12.2006 року «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF>

слугувати надання допомоги людям з інвалідністю на передплату періодичних видань громадських організацій; культурно-просвітнім центрам та реабілітаційним установам для придбання відповідного обладнання.

Згідно із порядком, надання фінансової допомоги на поворотній та безповоротній основі надається й особам з інвалідністю шляхом оплати протезно-ортопедичним підприємствам вартості технічних засобів реабілітації (протезно-ортопедичних виробів підвищеної складності), що лише опосередковано стосується питань зайнятості²¹.

Не зовсім кореспондуються із зайнятістю напрями фінансування, пов'язані із фізкультурно-спортивною реабілітацією, та підтримка центрів соціальної реабілітації²². Поділяючи пріоритетність цих завдань, все ж їх реалізація має виглядати окремим компонентом державної політики з реабілітації, а не фінансуватись за рахунок санкцій²³.

Надання фінансової допомоги на безповоротній основі для здійснення заходів, спрямованих на зміцнення матеріально-технічної бази (з метою забезпечення соціальної, трудової та професійної реабілітації людей та дітей з інвалідністю зазначеним у Порядку переліком) також видається нераціональним використанням коштів²⁴.

Для роботодавців Порядок пропонує позику, безповоротну та поворотну фінансову допомогу. Перші два варіанти виглядають дещо дивними, зважаючи на, здавалося б, зацікавленість держави в зайнятості людей з інвалідністю. Очевидно, все ж має йтись виключно про безповоротну допомогу. Разом з тим, безповоротну фінансову допомогу можуть отримати роботодавці, які вже виконали норматив робочих місць. Фактично, на працевлаштування людей з інвалідністю понад чотири відсотки.

Роботодавці з числа підприємств та організацій громадських організацій осіб з інвалідністю у цьому зв'язку виглядають дещо краще. Порядком пропонується більший перелік можливих варіантів отримання допомоги:

- технічне оснащення наявних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю;
- створення на робочому місці людини з інвалідністю належних санітарно-гігієнічних, виробничих і технічних умов згідно з індивідуальною програмою реабілітації інваліда;
- технічного переоснащення виробництва з метою створення додаткових робочих місць для працевлаштування цієї категорії осіб²⁵.

У цьому зв'язку, дивним виглядає й асоціювання соціальних підприємств (для сприяння зайнятості людей з інвалідністю) виключно з підприємствами засновниками яких є організації осіб з інвалідністю, тоді як в країнах Європи, ці форми можуть мати різне вираження – від заснування приватним сектором підприємств, до створення таких підприємств особами з інвалідністю.

Крім того, вищезначений порядок пропонує роботодавцям відкритого ринку праці дотацію на створення спеціального робочого місця. Процедура отримання дотації є вкрай ускладненою, свідченням чого є те, що за 7 років практичної реалізації механізму надання дотацій роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю Фондом профінансовано лише 15 дотацій²⁶. Згідно із Порядком, бюджетні та неприбуткові організації не можуть отримувати відповідні дотації на створення спеціальних робочих місць²⁷, що апіорі унеможливорює створення належних умов у

²¹ Там само.

²² Там само.

²³ <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

²⁴ Там само.

²⁵ Там само.

²⁶ Пояснювальна записка до проекту Закону № 4578 від 04.05.2016.

²⁷ Порядок затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 1836 від 27.12.2006 року «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF>

бюджетній сфері. Окрім цього, потреба у створенні для безробітної особи з інвалідністю спеціального робочого місця та вимоги до нього встановлюються індивідуальною програмою реабілітації інваліда²⁸. Виникає певний сумнів у фаховості членів Медико-соціальної експертної комісії в частині визначення встановлення вимог до спеціального робочого місця, що є першою перешкодою для можливості створення спеціального робочого місця.

Водночас Порядком передбачено надання дотацій лише на створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю. Проте наявною є потреба у звичайних робочих місцях, вартість яких виглядає дешевшою²⁹.

Робочі місця, створені за рахунок дотації, не враховуються під час проведення розрахунку нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до завершення виконання договору про працевлаштування безробітних осіб з інвалідністю та надання дотації (такий договір відповідно до Порядку укладається на 2 роки)³⁰. Отже, впродовж двох років роботодавець, що отримав дотацію на створення спеціального робочого місця не враховуватиме таку людину для виконання квоти, що, звісно, не є стимулом, тим більше що трудовий договір з людиною з інвалідністю протягом двох років з дня працевлаштування не буде розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі шляхом реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності працівників чи за угодою сторін³¹.

Викликом для роботодавця є той факт, що перерахування дотації здійснюється територіальним відділенням Фонду після проведення перевірки стану фактичного витрачання коштів для створення спеціального робочого місця та надання роботодавцем підтвердних документів про працевлаштування³². Відповідно до Порядку, в договорі про надання дотації зазначається порядок, строки та розмір перерахування роботодавцю дотації, а отже, залишається незрозумілим, в який період роботодавець зможе отримати витрачені кошти, а також є ризики, що витрачені кошти взагалі можуть не повернутись.

На жаль, питання отримання компенсації на забезпечення розумного пристосування для осіб з інвалідністю, що працюють в бюджетному секторі, а також тих, хто здійснює підприємницьку діяльність залишається відкритим. Фізичні особи підприємці з інвалідністю, яких за даними Уповноваженого Президента України з прав людей з інвалідністю є понад 90 тисяч мають лише пільги зі сплати єдиного соціального внеску.

4. Стратегічні пріоритети. Довгострокові урядові рішення та проекти Законів дозволяють простежити спробу забезпечити реалізацію права на працю осіб з інвалідністю в більш ефективний спосіб. Проте, деякі законодавчі ініціативи можуть знівелювати здобутки існуючої політики. Так, попереднім Урядом було запропоновано проект Закону України «Про працю»³³, порівняльною таблицею до якого пропонувалось вилучити статтю 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Ця стаття і регламентувала квоту зайнятості осіб з інвалідністю. Така «помилка» виглядала дивною, оскільки законопроект визначаючи серед ознак, за якими заборонено дискримінацію на ринку праці інвалідність та стан здоров'я, вилучає кроки з фактичного досягнення рівності, не пропонуючи нічого натомість.

²⁸ Постанова Кабінету Міністрів України від 08.05.2006 № 1686 «Про затвердження Державної типової програми реабілітації Інвалідів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1686-2006-%D0%BF>

²⁹ Постанова Кабінету Міністрів України № 1836 від 27.12.2006 року «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF>

³⁰ Там само.

³¹ Там само.

³² Там само.

³³ http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

Серед урядових стратегічних пріоритетів важливим є План заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року³⁴, Напряму 5 якого стосується інклюзивного ринку праці. Серед результатів напряму, зокрема передбачено впровадження дієвого механізму забезпечення виконання роботодавцями нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Не зрозуміло, проте, в який спосіб це реалізуватиметься, оскільки в заході планується лише удосконалення механізму. Теж саме стосується й заходу Опрацювання питання щодо удосконалення механізму фінансування заходів щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю. На жаль, подібні заходи виглядають декларативними та не містять відповідей, в який спосіб планується досягти результатів. Решта заходів пов'язаних з людьми з інвалідністю або взагалі не стосуються зайнятості, до прикладу, пов'язані з МКФ та Централізованим банком даних з проблем інвалідності або стосуються її опосередковано та мали б бути віднесені до стратегічних пріоритетів сфери освіти. Наприклад, прийняття стратегії розвитку інклюзивної освіти.

Єдиним обнадійливим заходом можна вважати « 55. Розроблення законодавчих пропозицій щодо адресного забезпечення осіб з інвалідністю засобами та заходами розумного пристосування робочих місць за принципом «гроші ходять за людиною»³⁵. Очікується, що в результаті заходу впроваджено механізм адресного забезпечення осіб з інвалідністю засобами та заходами розумного пристосування робочих місць за принципом “гроші ходять за людиною”, сприяння можливостям зайнятості осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці нарівні з іншими особами, підвищення конкурентоспроможності осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці. Залишається сподіватись, що реалізація цього заходу дозволить отримати підтримку держави на забезпечення розумного пристосування особам з інвалідністю з числа фізичних осіб підприємців та самозайнятих осіб, а також сприятиме зайнятості осіб з інвалідністю в державному секторі. На жаль, аналіз Плану заходів не дає прямої відповіді на питання заохочення роботодавців відкритого ринку праці не лише через механізм адміністративно господарських санкцій. Крім того, не пропонує заходів для бюджетного сектору, що для уряду мало б стати пріоритетом.

2. Аналіз міжнародного досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю

Базовим документом щодо визначення стандартів Ради Європи є Конвенція про захист прав людини. У найбільшій мірі ці стандарти відображаються у практиці Європейського суду з прав людини, який відіграє важливу роль в їх просуванні в законодавство країн Ради Європи.

У практиці Європейського суду з прав людини є лише окремі рішення, які торкалися питання праці людей з інвалідністю та відмови у зв'язку із цим у розумному пристосуванні.

В одному із них винесене справі «Çam v. Turkey» ЄСПЛ встановив, що відмова музичної академії в зарахуванні студентки на підставі інвалідності, незважаючи на те, що вона склала конкурсний вступний іспит, була порушенням статті 14 у поєднанні зі статтею 2 Протоколу № 1. ЄСПЛ наголосив, що статтю 14 Конвенції слід розуміти із урахуванням Європейської соціальної хартії та Конвенції ООН про права людей з інвалідністю стосовно розумного пристосування. ЄСПЛ наголосив, що компетентні національні органи не доклали зусиль для виявлення потреб заявника і не змогли

³⁴ <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-shchodo-realizaciyi-osnovnih-napryamiv-realizaciyi-derzhavnoyi-politiki-21603020>

³⁵ Там само.

пояснити, як або чому її незрячість може перешкодити доступу до музичної освіти. Крім того, музична академія не намагалася коригувати свій освітній підхід, щоб зробити його доступним для незрячих студентів. Фактично в цьому рішенні ЄСПЛ знайшов порушення через дискримінацію у формі відмові людині з інвалідністю у розумному пристосуванні.³⁶

Питання умов праці для людей з інвалідністю піднімала справа *Bayrakci v. Turkey* (5 February 2016 (decision on the admissibility)), зокрема в ній особа, яка працювала податківцем і мала інвалідність (60% втрати працездатності) скражилась на те, що роботодавець не забезпечив доступність туалету. ЄСПЛ визначив важливість даного питання, але через те, що заявником не було використано всі національні механізми захисту скрага була визнана неприйнятною.

Ще в одній справі *Radi and Gherghina v. Romania* (5 January 2016 (decision on the admissibility)) було розглянуто питання щодо примусової праці в контексті роботи особистого помічника для людини з інвалідністю. Ця справа стосувалась, зокрема, умов працевлаштування особистого помічника, який доглядає за родичем, який є особою з інвалідністю. Заявник стверджував, що схема залучення такого особистого помічника накладає непропорційний тягар - який можна визначити як примусову працю - на родичів людей з інвалідністю, які виступають особистими помічниками. У цій справі ЄСПЛ не знайшов порушення.

Водночас Європейська соціальна хартія є основним спеціалізованим документом щодо визначення стандартів Ради Європи у сфері соціально-економічних прав, до яких відноситься трудові права. Також Хартія містить більш конкретний опис права на працю для людей з інвалідністю. Цей документ містить комплексну статтю 15 «Право осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства» та статтю Е щодо заборони дискримінації, яка визначає що здійснення прав, передбачених цією Хартією, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, стану здоров'я, належності до національної меншини, народження або інших обставин.

Важливим елементом статті 15 Європейської соціальної хартії є її друга частина, яка безпосередньо стосується зайнятості і вона передбачає, що держави мають сприяти доступу для людей з інвалідністю до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу осіб з інвалідністю і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб осіб з інвалідністю, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності.

Ця частина статті 15 Хартії встановлює право осіб з інвалідністю на забезпечення доступу до роботи та пристосовані до їх потреб умови праці або, якщо це неможливо через інвалідність, то забезпечення цього права шляхом організації або створення захищеної зайнятості відповідно до рівня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціальних сервісів, які підтримують таку зайнятість. Зрозуміло, що термін "захищена зайнятість" охоплює також кооперативи в яких працюють люди з інвалідністю.³⁷

Стаття 15 параграф 2 Хартії вимагає від держав сприяти доступу до зайнятості на відкритому ринку праці для людей з інвалідністю. Це стосується як осіб з фізичними, так і інтелектуальними інвалідністю.³⁸

Для виконання цієї цілі законодавство повинно заборонити дискримінацію за ознакою інвалідності, і зокрема звільнення за цією ознакою, щоб створити справжню

³⁶ ECtHR, *Çam v. Turkey*, No. 51500/08, 23 February 2016

³⁷ Explanatory Report to the European Social Charter (Revised)

³⁸ Conclusions XX-1 (2012), Czech Republic; Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on article 15§2

рівність можливостей на відкритому ринку праці.³⁹ Крім того, щодо умов праці роботодавець повинен мати зобов'язання щодо вжиття заходів спрямованих на забезпечення розумного пристосування для того щоб забезпечити ефективний доступ до роботи та рівні можливості у виконанні робочих завдань осіб з інвалідністю, зокрема осіб, які втратили працездатність внаслідок виробничої аварії або професійного захворювання.⁴⁰ Крім цього, нормативні акти повинні надавати ефективний засіб захисту тих, хто виявився незаконно дискримінованим.⁴¹

Держави-учасниці мають свободу розсуду щодо інших заходів, які вони вживають для сприяння доступу до працевлаштування людей з інвалідністю. Стаття 15 § 2 ЄСВ не вимагає запровадження квот.⁴²

Заклади захищеної зайнятості повинні бути зарезервовані для осіб з інвалідністю, які через свою інвалідність не можуть бути інтегровані до відкритого ринку праці. Вони повинні прагнути допомогти своїм працівникам виходити на відкритий ринок праці.⁴³ Особи, які працюють у захищених закладах зайнятості, де основним видом діяльності є виробництво, мають право на основні права, які гарантовані законодавством про працю, зокрема право на справедливу винагороду та права на створення і участь у профспілках.⁴⁴

Європейський комітет соціальних прав у процесі оцінки того, чи відповідає ситуація в державі ст. 15 § 2 ЄСХ зосереджується на трьох напрямках: працевлаштування людей з інвалідністю, антидискримінаційні норми та заходи сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю.

Європейський комітет соціальних прав у процесі оцінки того, чи відповідає ситуація в державі відповідно до ст. 15 § 2 ЄСХ і чи люди з інвалідністю мають ефективний рівний доступ до роботи, враховує не тільки належне законодавство, включаючи судові та несудові засоби захисту, передбачені у випадку дискримінації за ознакою інвалідності, але і його справедливість та практичні аспекти, наприклад, наприклад дані про загальну кількість людей з інвалідністю, кількість осіб з інвалідністю працездатного віку, кількість зайнятих (на відкритому ринку чи на захищеному працевлаштуванні), кількість осіб з інвалідністю, які змогли скористатися заходами, які були спрямованими для зайнятості цих людей, кількість осіб з інвалідністю, які шукають роботу та кількість тих, хто є безробітним.⁴⁵

Європейський комітет соціальних прав визнав порушення ст. 15 § 2 ЄСХ у випадках:

- відсутності законодавства, що забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності у сфері зайнятості⁴⁶;
- відсутності належного захисту від дискримінації за ознакою інвалідності - відсутності заходів, що захищають працівників з інвалідністю від звільнення, та відсутності зобов'язання роботодавців продовжувати працевлаштуванню особи, яка отримала інвалідність внаслідок виробничого травматизму чи захворювання;⁴⁷
- надмірно низького рівня заробітної плати в захищених закладах зайнятості (особливо у випадках коли на осіб, зайнятих на виробництві у закладах захищеної

³⁹ Conclusions 2003, Slovenia; Conclusions 2012, Russian Federation.

⁴⁰ Conclusions 2007, Statement of Interpretation on Article 15 § 2.

⁴¹ Conclusions XIX-1 (2008), Czech Republic.

⁴² Conclusions XIV-2 (1998), Belgium.

⁴³ Digest 2018, p. 158.

⁴⁴ Conclusions XVII-2 (2005), Czech Republic.

⁴⁵ Conclusions 2016 - Armenia - Article 15-2.

⁴⁶ Conclusions XVI-2 - Belgium - Article 15-2; Conclusions XVI-2 - Spain - Article 15-2.

⁴⁷ Conclusions XVI-2 - Denmark - Article 15-2.

зайнятості, не поширюються на звичайні умови праці та їх оплата праці набагато нижча, ніж на відкритому ринку праці (різниця від 5% до 30%);⁴⁸

- відсутності гарантованого ефективного доступу до відкритого ринку праці;⁴⁹
- не дотримання зобов'язання щодо забезпечення розумного пристосування.⁵⁰

З метою захисту і реалізації прав людей із інвалідністю Радою Європи був прийнятий Disability Action Plan 2006-2015 в якому зайнятість була визначена як одним із ключових активностей. Зокрема загальними цілями були визначені:

- просувати та забезпечувати зайнятість людей з інвалідністю на відкритому ринку як шляхом дієвого анти-дискримінаційного законодавства так і шляхом позитивних дій з боку держав для забезпечення для людей з інвалідністю рівних можливостей у цій сфері;

- боротьба з дискримінацією і забезпечення участі людей з інвалідністю у професійній оцінці професійному навчанню та інших активностях спрямованих на їх зайнятість.⁵¹

Також цією Стратегією була визначена важлива для забезпечення цих загальних цілей діяльність, а саме:

- Просування як пріоритетної теми зайнятості людей з інвалідністю при формуванні державних політик у сфері зайнятості;

- Забезпечення людям з інвалідністю доступу до об'єктивної і індивідуальної оцінки, яка б включала: визначення варіантів працевлаштування серед можливих опцій; переводила фокус із оцінки інвалідності на оцінку можливостей людини і зв'язувало б цю оцінку з конкретними вимогами роботи; забезпечувала б основу для подальшого професійного навчання; допомагала б людям з інвалідністю знаходити відповідне цій оцінці працевлаштування.

- Забезпечення людям з інвалідністю доступу до якісного професійного навчання та сервісів, які спрямовані на їх зайнятість і забезпечення там де це є можливим розумного пристосування.

- Гарантування захисту від дискримінації на усіх стадіях забезпечення зайнятості, включаючи відбір та найняття персоналу, а також кар'єрне просування.

- Заохочення роботодавців до найняття людей з інвалідністю через:

А) процедури найму (для прикладу оголошень про вакансії, проведення інтерв'ю, оцінки компетенції тощо) які б враховували можливість працевлаштування цієї групи населення.

Б) забезпечуючи наявність розумного пристосування робочого місця чи умов праці, включаючи застосування часткової зайнятості, зайнятості на дому чи віддаленої роботи, які б враховували особливі потреби працівників з інвалідністю.

В) підвищуючи обізнаність менеджменту і персоналу роботодавців про інвалідність, у тому числі через відповідне навчання.

- Забезпечення доступу і підтримки можливостей для самозайнятості людей з інвалідністю.

- Здійснення підтримуючих заходів, зокрема забезпечення підтримуючої зайнятості у випадках коли потреби людей з інвалідністю не можуть бути задовленими на відкритому ринку праці.

⁴⁸ Conclusions XVI-2 - Denmark - Article 15-2.

⁴⁹ Conclusions 2016 - Serbia - Article 15-2

⁵⁰ Conclusions 2016 - Serbia - Article 15-2.

⁵¹ Disability Action Plan 2006-2015 <https://www.refworld.org/docid/4a54bc3f1a.html>

- Підтримка людей з інвалідністю на шляху їх залучення на відкритому ринку праці.
- Заохочувати заходи у тому числі через необхідні зміни в регулюванні та законодавстві щодо не включення людей з вільного ринку праці людей, які зазнали інвалідності на робочому місці чи внаслідок професійного захворювання.⁵²

При здійсненні оцінки виконання цього Плану дій Ради Європи визначені основні виклики з якими зіткнулися країни при виконанні цього Плану. Зокрема, щодо сфери зайнятості були визначені наступні виклики:

- недостатнє економічне зростання, що не сприяє працевлаштуванню осіб з інвалідністю;
- постійний ризик тривалого виключення та демотивації щодо пошуку роботи через отримання компенсаційних виплат;
- недостатня підготовка та медіація залучення людей з інвалідністю не дозволяє їм скористатися новими можливостями стати роботодавцями чи працівниками.

В оцінці Плану також визначено фактори які матимуть істотний вплив на цю сферу. Зокрема зазначено, що зайнятість як запорука фінансової незалежності та особистої реалізації є основним фактором повного соціального включення, і слід докласти всіх зусиль, щоб запропонувати людям з інвалідністю перспективи працевлаштування на відкритому ринку праці, не забуваючи також про потенціал підтримуваної зайнятості як альтернативу чи проміжне рішення.

Також визначено, що рівень кваліфікації людей з інвалідністю може бути перешкодою для їх прийняття на роботу тому важливо визнати необхідність розвитку своїх навичок за допомогою професійного навчання та тренінгів. Однак велика кількість роботодавців все ще схильні занижувати можливості осіб з інвалідністю виконувати роботу, і це включає випадки, коли вони мають усі необхідні компетенції.

Наступний важливим кроком Ради Європи було прийняття Стратегії 2017-2023 (Council of Europe Disability Strategy 2017-2023). Загальна мета цієї Стратегії - досягнення рівності, гідності та рівних можливостей для людей з інвалідністю. Це вимагає забезпечення незалежності, свободи вибору, повної та ефективної участі у всіх сферах життя та суспільства, включаючи життя у громаді

Стратегія зосереджується на п'яти пріоритетних сферах (рівність та недискримінація; підвищення обізнаності; доступність; рівне визнання перед законом; свобода від експлуатації, насильства та жорстокого поводження) та спрямована на п'ять наскрізних тем (участь, співробітництво та співпраця - координація; універсальний дизайн та розумне пристосування; перспектива гендерної рівності; множинна дискримінація; освіта та навчання).

В контексті забезпечення зайнятості людей з інвалідністю основний акцент у Стратегії зроблений на необхідності ефективних анти-дискримінаційних заходах та забезпеченню належного професійного навчання та освіти осіб із інвалідністю.⁵³

Міжнародні підходи до правового регулювання правовідносин із працевлаштування людей з інвалідністю

Державна політика у сфері зайнятості у багатьох країнах одним із завдань визначає подолання дискримінації за ознакою інвалідності на ринку праці та збільшення можливостей для забезпечення на робочому місці розумного пристосування.

⁵² Disability Action Plan 2006-2015 <https://www.refworld.org/docid/4a54bc3f1a.html>

⁵³ Council of Europe Disability Strategy 2017-2023 <https://www.coe.int/en/web/disability/strategy-2017-2023>

Держави Європейського Союзу використовують різні підходи до проблеми працевлаштування людей з інвалідністю. Проте, всі вони керуються напрямками, викладеними у Європейській стратегії щодо інвалідності на 2010-2020 рр.

Одним із основних напрямків цієї стратегії визначено працевлаштування – підвищення кількості людей з інвалідністю, які працюють в умовах відкритого ринку праці.

У Європейській стратегії визначено, що якісні робочі місця забезпечують економічну незалежність, заохочують особисті досягнення та забезпечують найкращий захист від бідності. Однак рівень зайнятості людей з інвалідністю в ЄС на час прийняття Стратегії становив лише близько 50%. Для досягнення цілей зростання в ЄС більшість людей з інвалідністю потребують працевлаштування на відкритому ринку праці. Єврокомісія задля досягнення поставлених цілей використає весь потенціал стратегії «Європа 2020» та її Порядок денний для нових навичок та робочих місць, надаючи державам-членам аналіз, рекомендації, обмін інформацією та іншу підтримку. Це вдосконалив знання про стан зайнятості жінок та чоловіків з інвалідністю, визначить основні виклики та дасть можливість визначити засоби захисту. Стратегія приділяє особливу увагу молодим людям з інвалідністю в процесі переходу від освіти до зайнятості. Вона стосується мобільності на робочому місці на відкритому ринку праці та в захищених майстернях шляхом обміну інформацією та взаємонавчання. Стратегія також спрямована на вирішення питання самозайнятості та якісних робочих місць, включаючи такі аспекти, як умови праці та просування по службі, із залученням соціальних партнерів. Єврокомісія за цієї стратегією посилює свою підтримку добровільним ініціативам, що сприяють утвердження принципів різноманіття на робочому місці.⁵⁴

Згідно із Європейської стратегії щодо інвалідності дії ЄС підтримуватимуть та доповнюватимуть національні зусилля щодо: аналізу ситуації на ринку праці людей з інвалідністю; боротьби з патерналістськими стереотипами та пастками, які відштовхують їх від виходу на ринок праці; сприяння їх інтеграції на ринку праці, використовуючи Європейський соціальний фонд (ESF); розвитку на ринку праці політик які передбачали можливості людей з інвалідністю по працевлаштуванню; забезпечення якнайбільшої доступності робочих місць; розвитку послуг з працевлаштування, структури підтримки та навчання на роботі.⁵⁵

Щодо гарантування прав осіб з інвалідністю на зайнятість в ЄС діє директива 2000/78/ЄС, якою встановлюються загальні умови для рівного ставлення у працевлаштуванні та зайнятості. Так, статтею 5 цієї директиви передбачено, що з метою гарантування дотримання принципу рівності по відношенню осіб з інвалідністю необхідно застосовувати розумне пристосування. Це означає, що роботодавці повинні вживати необхідних заходів, щоби там, де у конкретному випадку це необхідно, надавати можливість особам з інвалідністю отримати роботу, працювати або отримувати підвищення по службі або проходити навчання, якщо тільки такі заходи не накладають непропорційного навантаження на роботодавця. Таке навантаження не буде непропорційним, якщо воно достатньо компенсується заходами, які існують в рамках політики відповідної держави-члена по відношенню до осіб з інвалідністю.⁵⁶

Слід також зазначити, що спори та колізії, які виникають у цій сфері стають предметом розгляду Суду ЄС, який є найвищою ланкою судової системи Європейського Союзу. Цей Суд своїми рішеннями дає тлумачення використання європейських регуляцій.

⁵⁴ Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020 рр. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

⁵⁵ Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020 рр. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

⁵⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

Так, для прикладу в рішенні НК Danmark⁵⁷ Європейський суд Справедливості дав тлумачення ст.5 директиви 2000/78/ЕС. У цій справі двох працівників було звільнено з роботи зі скороченим строком сповіщення через відсутність на роботі внаслідок проблем зі здоров'ям. Роботодавці заперечували, що стан здоров'я заявників охоплюється поняттям «інвалідність». Вони стверджували, що єдиною недієздатністю було те, що позивачі не змогли працювати на повний робочий день. Суд заявив, що "Директива 2000/78 повинна, наскільки це можливо, тлумачитися таким чином, що відповідає цій Конвенції ООН про права людей з інвалідністю". Як наслідок, Суд у цій справі зазначив, що "поняття" інвалідність "слід розуміти як посилення на обмеження, яке, зокрема, є наслідком фізичних, психічних або психологічних порушень, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати повному та ефективному участі особи стосується професійного життя нарівні з іншими працівниками ». Це означає, що інвалідність не обов'язково означає повне виключення з роботи чи професійного життя.

Крім того, Європейський Суд визначав, що згідно із статтею 5 Директиви рівність доступу означає, що роботодавці зобов'язані вжити відповідних заходів, зокрема, щоб дозволити особі з інвалідністю отримати доступ, брати участь у роботі або отримати просування у роботі. Суд посилається на широке визначення розумного пристосування, викладене в статті 2 Конвенції з прав людей із інвалідністю.

Суд у цій справі також зазначив, що відповідно до Директиви та другого пункту статті 2 Конвенції про права людей з інвалідністю щодо розумного пристосування, заходи із цього питання не обмежуються лише певними матеріальними пристосуваннями, але можуть включати організаційні заходи. Отже, він постановив, що скорочення робочого часу може розглядатися як розумний захід розміщення у випадку, коли скорочення дає можливість працівникові продовжувати свою роботу. Європейський суд ЄС залишив це питання для національного суду, щоб оцінити, чи скорочення робочого часу представляло в даному конкретному випадку непропорційне навантаження на роботодавця.⁵⁸

У іншій справі Європейській Комісії проти Італійської Республіки⁵⁹ Європейський суд Справедливості підкреслював, що обов'язок прийняти ефективні та практичні заходи там, де це необхідно, зокрема у випадках щодо необхідності забезпечення розумного пристосування, охоплює всіх роботодавців. Водночас у цій справі відповідно до італійського законодавства, не всі категорії роботодавців вимагали вжити відповідних заходів, отже, Суд вважав, що Італія не виконала свого зобов'язання забезпечити правильну та повну імплементацію статті 5 Директиви 2000/78.

А у рішенні «Coleman» (Case C-303/06) Суд торкнувся ще одного важливого питання і у ній прирівняв до дискримінації за ознакою інвалідності, відмову в прийнятті на роботу жінки, яка мала дитину-інваліда.⁶⁰

Щодо політики регулювання зайнятості для людей з інвалідністю на рівні окремих держав (у тому числі членів ЄС), то тут присутні значні відмінності.

В багатьох країнах застосовують норматив працевлаштування осіб з інвалідністю вищий, ніж в Україні. Зокрема, у Франції законодавчо закріплено право людей з інвалідністю на працю, а стосовно підприємств із чисельністю понад 20 працюючих встановлюється норматив працевлаштування людей з інвалідністю – 6%, в Німеччині – від 5 до 10% залежно від ситуації на ринку праці. У Польщі, Австрії та Іспанії встановлено

⁵⁷ CJEU, C-335/11 and C-337/11, НК Danmark, acting on behalf of Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab and НК Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S, 11 April 2013

⁵⁸ CJEU, C-335/11 and C-337/11, НК Danmark, acting on behalf of Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab and НК Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S, 11 April 2013

⁵⁹ CJEU, C-312/11, European Commission v. Italian Republic, 4 July 2013

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?isOldUri=true&uri=CELEX:62006CJ0303>

норматив, як і в Україні – 4%, але застосовується він до підприємств, де облікова чисельність працівників перевищує 25, 25 і 50 осіб відповідно.

В таких країнах, як США, Великобританія, країнах Скандинавії, Канаді, немає системи квот для людей з інвалідністю, але в той же час там вимагають від роботодавців позитивного ставлення до прийому на роботу людей, які мають інвалідність, а також особливе значення приділяють оснащенню робочих місць під потреби людей з інвалідністю.⁶¹

З аналізу міжнародного досвіду державну політику зайнятості окремих країн можна умовно об'єднати у двох моделях: модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць для зайнятості осіб з інвалідністю; антидискримінаційний підхід – введення до національного законодавства положень, що протидіють дискримінації на ринку праці із позитивним заохоченням роботодавців.

Незалежно від моделі діють і фінансові заохочення, в тому числі компенсації витрат на забезпечення розумного пристосування на робочому місці. У деяких країнах за кожну особу з інвалідністю, прийняту понад встановлену законом квоту, роботодавець гарантовано отримує преміальні виплати від держави. Інші системи пропонують державні дотації для роботодавців на створення звичайних робочих місць, де будуть працювати люди з інвалідністю.

Франція

У Франції право осіб з інвалідністю на працю законодавчо закріплено в 2005 році. Відтоді всі підприємства, на яких працюють понад 20 службовців, повинні приймати на роботу не менше 6% людей з інвалідністю. Підприємство може відмовитися від виконання цих вимог і сплачувати щомісячну компенсацію органам соціального страхування. Проте, оскільки розмір такої компенсації досить великий, останнім часом значно скоротилася кількість підприємств, які відмовляють людям з інвалідністю у прийомі на роботу.

Попри те, що осіб з інвалідністю у Франції значно менше, ніж в Україні, фінансування потреб таких громадян тут проводиться в значно більшому обсязі. Французьке законодавство передбачає, що одnodенна зарплатня всіх найманих працівників раз на рік перераховується на користь людей з інвалідністю, а це 2 млрд євро. Близько 13 млрд євро йде на утримання медико-соціальних установ для осіб з інвалідністю.⁶²

Працевлаштуванням осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці займається державна служба зайнятості. В ній працює 45 тис. співробітників на 2,4 млн. безробітних Франції. Таким чином, навантаження на 1 працівника в 3 рази менше, ніж в українській службі зайнятості, хоча французи вважають його значним.

Окрім цього у Франції є центри зайнятості для людей з інвалідністю, які забезпечують працевлаштування на спеціалізовані робочі місця. В країні існує 1400 спеціалізованих установ, де працюють 120 тис. осіб з інвалідністю.⁶³

Особи з інвалідністю у Франції можуть брати участь як у загальних програмах для безробітних, так і у спеціалізованих навчальних курсах. Існують дві програми професійного навчання на робочому місці: ЦПП (Центр підготовки працівників) або ЦПФ (Центр підготовки фахівців). Діяльність цих організацій, яка спрямована на працевлаштування людей з інвалідністю, фінансується з боку Асоціації з управління Фондом соціалізації осіб з інвалідністю. Роботодавці отримують одноразову грошову

⁶¹ Стратегія ЄС щодо працевлаштування людей з інвалідністю <https://www.civic-synergy.org.ua/articles-in-the-media/strategiya-yes-shhodo-pratsevlashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu/>

⁶² Успіхи Франції у працевлаштуванні людей з інвалідністю <http://prava-lyudyny.org/uspiky-frantsiyi-u-pratsevlashtuvanni-lyudej-z-invalidnistyu/>

⁶³ Там же

суму в розмірі 1527 євро в рік за контракт на навчання на робочому місці. Декілька регіональних організацій у Франції цілеспрямовано сприяють зайнятості на відкритому ринку праці, використовуючи метод підтримуючої зайнятості. Одна з таких організацій – «Сервіс Плюс» з муніципалітету Монбельяр у 2006 році змогла працевлаштувати 112 осіб (у регіоні 194,5 тисяч жителів). Організація фінансується кількома донорськими інститутами, а також отримує кошти в рамках Європейської ініціативи «Рівні» (Equal).⁶⁴

Цікавою є практика трудотерапії, яку у Франції активно застосовують для інтеграції людей з інвалідністю на ринку праці. Трудотерапевти працюють з особами з інвалідністю різних вікових груп в центрах, шпиталях, школах, департаментах соціальних служб, громаді і вдома у клієнтів. До функцій трудотерапевтів належать: оцінка стану, поради, підтримка, підбір і установка устаткування, підбатьорювання, додання максимуму незалежності і поліпшення якості життя осіб з інвалідністю. Підтримка клієнта трудотерапевтом добирається окремо до кожного індивідуального випадку.

Влада Франції визнає наявність дискримінації по відношенню до людей з інвалідністю. Рівень безробіття серед людей з інвалідністю – 19% – в 2,5 рази перевищує рівень серед решти населення. Аби боротися з цією проблемою, у Франції створений Найвищий орган боротьби з дискримінацією – вища незалежна адміністративна структура в ранзі суду.⁶⁵

Польща

Серед інших країн, які також за останній час мають суттєві успіхи у збільшенні проценту зайнятості людей з інвалідністю і які використовують підхід який включає квотування і встановлення цільового внеску, можна виділити Польщу.

Ця країна розпочала думати про права громадян з інвалідністю задовго до вступу в ЄС. Ще в 1997 році був підписаний спеціальний закон про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю. Законом встановлена система квот для працевлаштування людей з інвалідністю в компаніях приватного та державного сектора, штат яких складає більше 25 працівників. У таких компаніях щонайменше, 6% штату мають становити люди з інвалідністю. Виключення є університетів, шкіл, реабілітаційних центрів у них мають бути щонайменше 2% становити особи з інвалідністю.

У Польщі кожний роботодавець повинен сплатити спеціальний внесок у Фонд реабілітації інвалідів. Ці гроші використовують на створення та обладнання робочих місць для людей з інвалідністю. Існує також перелік витрат роботодавців, які підлягають повному або частковому відшкодуванню державою за умови прийняття на роботу людей з інвалідністю. Держава також надає таким підприємствам різного роду пільги, у тому числі податкові, та дотації на виробництво товарів чи реалізацію послуг.

Водночас, роботодавець звільняється від обов'язкових виплат, якщо ця компанія:

- має менш ніж 25 штатних працівників (враховуючи кількість годин),
- працівники з інвалідністю вже складають щонайменше 6% або принаймні 2% (для освітніх установ) вашого персоналу,
- є неприбутковою установою що здійснює надання соціальних послуги чи є хоспісом,
- є центром лікування та догляду,
- є громадським чи неприбутковим організаційним підрозділом, єдиною сферою діяльності якого є соціально-терапевтична реабілітація, освіта людей з інвалідністю або догляд за ними,

⁶⁴ Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

⁶⁵ Успіхи Франції у працевлаштуванні людей з інвалідністю <http://prava-lyudyny.org/uspiky-frantsiyi-u-pratsevlashtuvanni-lyudej-z-invalidnistyu/>

- перебуває в стадії ліквідації або збанкрутувало,
- це дипломатичне представництво, консульська установа або делегація та закордонна місія.⁶⁶

Сума цільового внеску, яку виплачує підприємець в Державний фонд реабілітації людей з інвалідністю, становить 40,65% від середньої зарплати та різниці між кількістю працівників з інвалідністю, які можна зарахувати у квоту 6% та фактичною зайнятістю людей з інвалідністю. А отже розмір внесків залежить від кількості зайнятих: для компанії з 25 працівниками це майже 2 тис. Злотих; для компанії зі 100 працівниками ця сума може становити понад 9 100 злотих⁶⁷⁶⁸

Державний фонд реабілітації людей з інвалідністю надає субсидії на виплату заробітної плати працівникам з інвалідністю (в обсязі до 75 % від виплат на заробітну плату – для приватних роботодавців, та до 90% - для роботодавців з зарезервованими місцями для людей з інвалідністю (майстернями).

Закон також передбачає такий вид підтримки як допомога для адаптації робочих місць та закритих приміщень для людей з інвалідністю та пристосування або купівлі обладнання для сприяння їх діяльності.

У Польщі роботодавець може отримувати субсидію на оплату роботи «помічника» для працівника з інвалідністю. Кількість годин роботи такого помічника не може перевищувати 20% від кількості годин, які працівник з інвалідністю відпрацьовує за місяць.

Крім цього для роботодавців передбачена часткова компенсація витрат на курси підготовки працівників з інвалідністю, які організовує роботодавець. Також роботодавець можуть отримувати компенсацію витрат на купівлю або отримання доступу до програмного забезпечення, необхідного для людей з інвалідністю, а також допоміжних технологій та обладнання. Обсяги такої компенсації не можуть перевищувати 20 середніх заробітних плат. А у випадку якщо роботодавець найняв працівника з інвалідністю, який не мав роботи або шукав її протягом 3 років і довше, він також може отримати компенсацію обсяг якої не може перевищувати середній розмір витрат на обладнання робочого місця більше ніж у 15 разів.⁶⁹

Положення закону про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю визначають функції служби зайнятості щодо реєстрації людей з інвалідністю для пошуку роботи та право людей з інвалідністю на різні активні заходи на ринку праці, як то програми підготовки, стажування тощо. Однак фінансування таких заходів здійснюється не з Фонду праці, а якраз з спеціалізованого Державного фонду реабілітації людей з інвалідністю.

Не можна не згадати цікаву практику соціального підприємництва, яка набула свого поширення в Польщі зі вступом до ЄС. З 2003 року в країні почали активно створювати соціальні кооперативи, що спеціалізуються на забезпеченні робочими місцями людей з інвалідністю та тривало безробітних. На початок 2007 року в Польщі було зареєстровано 106 соціальних кооперативів з працевлаштуванням 500 осіб. В 2011 – вже 320 соціальних кооперативів, а в 2014 – 1221 кооператив з робочими місцями, що відповідають потребам людей з інвалідністю.⁷⁰

А в 2017 році Польський Державний Фонд реабілітації осіб із інвалідністю запустив три програми для працевлаштування людей із інвалідністю. Ці програми називаються

⁶⁶ <https://www.pfron.org.pl/en/employers/compulsory-contributions/who-has-to-pay-contributions-to-us/>

⁶⁷ <http://www.dolsin.com.pl/en/pfron-allowance>

⁶⁸ <https://www.mrjob.pl/en/for-employers/employees-entering-the-polish-market/pfron-employing-people-with-disabilities/>

⁶⁹ Моделі підтримки зайнятості людей з інвалідністю в Європейському Союзі

<https://ud.org.ua/biblioteka/zvity/253-modeli-pidtrimki-zajnyatosti-lyudej-z-invalidnistyu-v-evropejskomu-soyuzi>

⁷⁰ Польський досвід працевлаштування людей з інвалідністю <https://invak.info/rabota/polskij-dosvid-pracevlashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu.html>

«Випусник», «Робота – інтеграція» та «Стабільне працевлаштування». Перша програма розрахована на людей з вищою освітою. Друга ставить на меті допомогти людям з інвалідністю знайти власне місце на ринку праці. Остання програма дасть можливість таким людям працювати в державній адміністрації. За допомогою цих трьох програм планують працевлаштувати щонайменше 5000 осіб.⁷¹

Цікавим є досвід Польщі у відзначанні тих підприємств, які мають значні досягнення у працевлаштуванні людей з інвалідністю. Так запроваджено конкурс «Криголами» – так називається масштабний польський проект, який заохочує працедавців брати на роботу людей з інвалідністю. Перемагають у конкурсі ті фірми, які ефективно використовують працю осіб з інвалідністю – з користю для себе та цих людей. Переможці отримують спеціальну відзнаку – фігурку у вигляді криголама. Держава, а також підтримка цього конкурсу зірками польського шоу-бізнесу посприяли тому, що відзнака «Криголам» стала досить престижною. Про її вручення повідомляють провідні польські медіа.⁷²

Важливо також відмітити, що в Польщі існують закони, що забороняють пряму або непряму дискримінацію по відношенню до осіб з інвалідністю, починаючи зі стадії відбору співробітників і працевлаштування і закінчуючи процедурою звільнення з займаної посади. Люди з інвалідністю, які зіткнулися з дискримінацією по відношенню до себе, мають можливість вимагати відшкодування заподіяної моральної шкоди та упущеної економічної вигоди.

Досвід Польщі особливо цікавий і корисний для України, оскільки обидві країни стикнулися з подібними завданнями та викликами та мали на початку доволі схожі умови в яких формувалась політика зайнятості людей з інвалідністю. І власне інсуючий стан в якому перебуває система підтримки зайнятості в Україні багато в чому подібний до того, що відбувалось у Польщі до реформування цієї сфери, тому варто взяти до уваги практику регулювання цього питання у цій східноєвропейській країні.

Водночас потрібно враховувати дотепер існуючі у Польщі складнощі із зайнятістю людей з інвалідністю. Зокрема із тим, що державні роботодавці часто не вживають передбачених законом необхідних заходів щодо надання людям з інвалідністю можливостей працевлаштування на рівні з усіма іншими. Крім того відзначається важливим є максимальна активність у налагодженні як співпраці з спільнотами людей з інвалідністю які шукають роботу, оскільки без такої співпраці буде невисокий інтерес до тих можливостей які буде пропонувати держава, так і з роботодавцями, які без відповідних мотиваційних і контролюючих механізмів можуть не сприяти зайнятості людей з інвалідністю.⁷³

Швеція

Шведська антидискримінаційна модель є однією із найбільш успішних за рівнем зайнятості осіб з інвалідністю. Показник зайнятості людей з інвалідністю складає більше 60% і є одним із найвищим серед країн ЄС.⁷⁴

Підтримка зайнятості та супровід на ринку праці у Швеції регулюється законом про підтримку та послуги. Цей закон накладає на державу зобов'язання сприяти зайнятості людей з інвалідністю. Спочатку основна увага приділялася «захищеним» робочим місцям, але зараз основне завдання полягає в тому щоб підтримати вихід людей з інвалідністю на

⁷¹ Польський досвід працевлаштування людей з інвалідністю <https://invak.info/rabota/polskij-dosvid-pracevlashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu.html>

⁷² http://www.lodolamacze.info.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=2726&Itemid=1

⁷³ <https://www.prawo.pl/kadry/w-polsce-wiekszosc-osob-niepelnosprawnych-pozostaje-pozza-rynkiem.446542.html>

⁷⁴ <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/meetings/2017/new-york--disability-egm/Session%204/Sweden.pdf>

відкритий ринок праці (частково це пов'язано із результатами національної програми підтримки зайнятості). На виконання закону при службах зайнятості було створено спеціальну систему з підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці (SIUS).⁷⁵

Програма SIUS містить такі елементи: (1) пошук релевантних вакансій, (2) влаштування на роботу, (3) введення в роботу із підтримкою (стажування приблизно 3-6 місяців) та (4) зайнятість із подальшою підтримкою. В середньому проходить 4-12 місяців, перш ніж кандидат по цій програмі працевлаштується. Подальша підтримка після працевлаштування може надаватися не менше одного року. Якщо є особливі потреби, термін підтримки людини із інвалідністю може бути продовжений.⁷⁶

Підхід, що використовується в Швеції, передбачає, що люди з інвалідністю отримують послуги від служб зайнятості на рівних умовах з іншими клієнтами. Як й у випадку інших осіб, які шукають роботу через служби зайнятості, оцінку працездатності людей з інвалідністю проводить звичайний співробітник служби зайнятості, і відповідно до результатів цієї оцінки клієнтів можуть направити до спеціалістів служби зайнятості, що працюють із людьми з інвалідністю. Спеціальна система з підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці – це національна програма, що підтримується урядом. У 68 місцевих відділеннях служби зайнятості програму виконують приблизно 912 спеціалістів із супроводу (станом на 2017 рік)⁷⁷. Крім того до реалізації програми залучено низку інших фахівців як то соціальних працівників, психологів та спеціалістів з гігієни праці.

У Швеції немає системи квот на працевлаштування людей з інвалідністю у приватному секторі. Натомість для сприяння поверненню великої кількості людей із захворюваннями або обмеженнями на ринок праці уряд використовує квазі-ринкові підходи та залучає до забезпечення потреб людей з інвалідністю щодо зайнятості приватних провайдерів послуг у цій сфері. Відповідно до Національної програми реформ Швеції люди з інвалідністю, що мають знижену працездатність, можуть отримати досвід практичної роботи в центральних органах влади.⁷⁸

Держава виділяє значні бюджетні кошти на забезпечення зайнятості людей з інвалідністю (3.5 % ВВП). Обсяг видатків на загальні активні заходи на ринку праці, програми зайнятості та професійну реабілітацію у Швеції складає майже 0,5 % ВВП.

Це сприяє тому, що держава пропонує субсидування заробітної плати, компенсації витрат пов'язаних із розумним пристосуванням. При чому, такі компенсації забезпечуються як у приватному, так і державному секторі. Роботодавець або приватна особа, в тому числі з інвалідністю, може отримати до 100 тисяч крон на рік на необхідне для трудової діяльності обладнання. За забезпечення допоміжних технологій у сфері праці відповідає Офіс соціального страхування, тоді як Державна служба зайнятості відповідає за забезпечення того, щоб особа з інвалідністю могла підтримувати життя працівника. Крім того, служба зайнятості відповідає за забезпечення необхідних технологій молодим людям для навчання професійним навичкам чи спеціальності, необхідній на ринку праці. Особа може подати заявку на грант для отримання допоміжних технологій, що допомагатимуть їй у роботі. У цьому випадку, допоміжні пристрої особа може лишити собі, навіть у разі зміни роботи. Крім того, допомога надається роботодавцю чи іншій стороні у разі надання особистої допомоги особі з інвалідністю.⁷⁹

⁷⁵ <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/stod-och-ersattning/stod-a-o/sarskild-stodperson-for-introduktions--och-uppfoljningsstod---sius>

⁷⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=69>

⁷⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=69>

⁷⁸ Моделі підтримки зайнятості людей з інвалідністю в Європейському Союзі

<https://ud.org.ua/biblioteka/zvity/253-modeli-pidtrimki-zajnyatosti-lyudej-z-invalidnistyu-v-evropejskomu-soyuzi>

⁷⁹ Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

Додаткові заходи вживаються Урядом Швеції для поліпшення зайнятості осіб із ментальними порушеннями. На ці цілі були виділені додаткові ресурси та спільно із муніципалітетами напрацьовані шляхи зайнятості цієї категорії осіб з інвалідністю. Ці ж ресурси виділялись на необхідні реабілітаційні послуги, що мали покращити становище осіб з ментальною інвалідністю на ринку праці.

Важливе значення приділяється й розвитку соціальних підприємств, на яких працюють, у тому числі особи з інвалідністю, що втратили зв'язок з ринком праці або не можуть працювати на відкритому ринку праці.

Важливу роль відіграє Державне агентство для осіб з інвалідністю Samhall в якому створюються частково «захищені» місця для працівників з інвалідністю та яке виробляє товари та надає послуги у різних сферах: виробництво, збірка та упаковка, складування та логістика, обслуговування землі та майна, прибирання та послуги для літніх людей. Samhall дає роботу 23 тисячам людей⁸⁰ з інвалідністю приблизно у 200 населених пунктах у різних куточках Швеції. Це державна компанія, мета якої – надавати людям з серйозним ступенем інвалідності осмислену роботу, яка сприяє їх особистому розвитку. Відповідно до законодавства не менш 40% працівників Samhall мають бути людьми з важкими формами інвалідності. Також заохочується прийняття на роботу людей, які мають декілька інвалідностей одночасно. Samhall отримує субсидії із державного бюджету, які покривають більшу частину витрат на заробітну плату працівників. Багато людей звертаються у Samhall за направленням служб зайнятості. Перед отриманням роботи у Samhall кандидат як правило, проходить стажування.⁸¹

Важливим є те, що однією з цілей Samhall є те, щоб щороку 1 500 працівників працювали на роботу у іншого роботодавця, оскільки для організації важливо щоб люди з інвалідністю могли бути затребувані на вільному ринку праці.⁸² Щороку Samhall присуджує нагороду "Show the Way" тим, хто зробив найбільше для відкриття ринку праці для людей з інвалідністю. Є дві фіксовані категорії, « Fire Soul» та « Employer».⁸³

Якщо говорити про результати роботи щодо підтримуваної зайнятості, то у 2017 році 9313 шукачів роботи з інвалідністю отримали підтримку по програмі SIUS. З них 5 288 (2015 жінок та 3273 чоловіки) працевлаштувалися. Вартість підтримки однієї людини в програмі SIUS оцінюється в 22 596 шведських крон (приблизно 2200 євро). Оцінка впливу молодих людей з компенсацією активності показала, що підтримувана зайнятість (у формі SIUS) була більш ефективною, ніж інші заходи.⁸⁴

Необхідною умовою розвитку цієї моделі є наявність ефективного антидискримінаційного законодавства та реально працюючих механізмів його застосування.

Велика Британія

У людей з інвалідністю у Великобританії є кілька шляхів працевлаштування. Людина може піти в організацію JobCentrePlus, куди звертаються всі особи з інвалідністю для пошуку роботи і отримання допомоги. Далі її спрямують до фахівця – радника з питань зайнятості осіб з інвалідністю. Радник допоможе розробити план подальших дій. Команда радників може запросити додаткових регіональних експертів для проведення ретельного аналізу становища претендента. Це фізіотерапевти, трудотерапевти, системні адміністратори, фахівці з підтримки та адаптації людей з інвалідністю. Радники з питань

⁸⁰ <https://samhall.se/in-english/operations/>

⁸¹ Моделі підтримки зайнятості людей з інвалідністю в Європейському Союзі

<https://ud.org.ua/biblioteka/zvity/253-modeli-pidtrimki-zajnyatosti-lyudej-z-invalidnistyu-v-evropejskomu-soyuzi>

⁸² <https://samhall.se/in-english/targets/>

⁸³ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Samhall>

⁸⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1080&langId=en&practiceId=69>

працевлаштування проведуть оцінку і відповідно до неї розроблять чіткий план дій, для цього в їх розпорядженні є низка схем.

Нові можливості забезпечує програма, реалізована брокерами з працевлаштування. Особи з інвалідністю можуть звертатись для отримання допомоги із працевлаштування. Цю програму реалізують різні волонтерські, державні і приватні організації на основі контракту з JobCentrePlus. Послуга передбачає інтенсивну підтримку з планування та вирішення проблем людей з інвалідністю під час пошуку роботи.⁸⁵

Для зайнятості людей з інвалідністю створені і функціонують 4 спеціалізовані програми:

- Access to Work;
- Intensive Personalised Employment Support;
- Specialist Employability Support;
- Work and Health Programme.⁸⁶

Access to Work - це програма за якою відбувається фінансування підтримки працівника з інвалідністю у тому числі щодо встановлення розумного пристосування.

Роботодавець у Великобританії повинен вносити певні зміни (відомі як "розумне пристосування") для того щоб ця особа не була у гірших умовах при виконанні робочих функцій. Сюди можна віднести зміни робочого часу або надання обладнання, яке допоможе людині з інвалідністю виконувати свою роботу. І людина з інвалідністю, яка бажає працевлаштуватися перед подачею на цю програму має провести переговори з роботодавцем щодо розумного пристосування. І якщо роботодавець потребує допомоги у забезпеченні цього розумного пристосування особа можна подати заявку на участь у цій програмі. І на основі цього особі з інвалідністю буде запропоновано підтримку, яка може включати надання, який допоможе покрити витрати на практичну підтримку на робочому місці.

Грантом на по цій програмі можна оплачувати:

- спеціальне обладнання, пристосування або служби підтримки працівників з інвалідністю;
- допомогу щоб потрапити на роботу та з неї до дому.

Intensive Personalised Employment Support – програма індивідуального навчання особи з інвалідністю. Вона передбачає залучення спеціального працівника служби підтримки, який допомагає людям з інвалідністю:

- визначити, яку роботу вони можуть виконати;
- знайти відповідну вашим навичкам роботу, яка буде доступна людині з інвалідністю;
- пройти навчання, яке допоможе знайти роботу;
- побудувати персональну мережу підтримки;
- у підтримці людині з інвалідністю протягом перших 6 місяців роботи.

Зазвичай підтримку по цій програмі може отримати протягом 15 місяців. У випадку знаходження роботи особа може отримати додаткові 6-місячну підтримку яка допомагає цій особі освоїтися на роботі.

Specialist Employability Support – програма інтенсивної підтримки та навчання для того щоб допомогти людині з інвалідністю працевлаштуватись. Переважно ця програма розрахована на тих хто не включається в програми Access to Work і Intensive Personalised Employment Support і в ній залучені у тому числі зовнішні провайдери, які можуть надавати таку підтримку та навчання. За цією програмою вони здійснюють попередню

⁸⁵ Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

⁸⁶ <https://www.gov.uk/looking-for-work-if-disabled>

оцінку кандидата і після цього визначають строк підтримки (переважно строк підтримки по цій програмі становить 12 місяців).

Work and Health Programme - програма «Робота допомагає людині із інвалідністю знайти та зберегти роботу, якщо в силу різних причин вона залишилась без роботи. Вона є добровільною добровільною якщо особа на не працювала і не подавалася на отримання допомоги по безробіттю протягом 24 місяців. Ця програма передбачає підтримку у визначенні потреб в працевлаштуванні; у знаходженні відповідної вашим навичкам роботи; у комунікації особи з інвалідністю із роботодавцем; у навчанні як знайти і отримати роботу; а також у навчанні щодо вміння поведження із своїм здоров'ям і впливами навколишнього середовища з метою зменшення їх впливу на роботу.

Оскільки підхід Великобританії базується на антидискримінаційній моделі, то багато уваги в ній приділено механізмам протидії дискримінації у зайнятості людей з інвалідністю. Діє окрема інституція Equality Advisory Support Service, куди кожна особа з інвалідністю може звернутися у випадку дискримінаційних дій щодо неї. Закон про рівність 2010 року юридично захищає людей від дискримінації у тому числі на робочому місці.⁸⁷

Незважаючи на різні моделі заохочення роботодавців, яскраво прослідковуються такі найпопулярніші заходи:

- **Введення до законодавства норм, покликаних протидіяти дискримінації на ринку праці, в тому числі щодо окремих категорій осіб з інвалідністю;**
- **Фінансові стимули для роботодавців, в тому числі дотації на покриття заробітної плати, забезпечення розумного пристосування на робочому місці;**
- **Підтримка необхідного супроводу особи з інвалідністю на робочому місці;**
- **Програми підтримуваної зайнятості, в тому числі для осіб із комплексною інвалідністю, осіб з психосоціальними та інтелектуальними порушеннями;**
- **Сприяння діяльності підприємств захищеної форми зайнятості, соціальних підприємств, де працюють особи з інвалідністю, в тому числі особи, що втратили зв'язок із відкритим ринком праці;**
- **Програми заохочення зайнятості у державному секторі.⁸⁸**

3. Аналіз впливу основних зацікавлених сторін

Подолання перешкод в реалізації людьми з інвалідністю права на працю стосується значної кількості зацікавлених сторін: Від безпосередньої цільової групи, з ідентифікацією наявних перешкод; до роботодавців, не узгоджені з якими кроки державної політики навряд чи будуть ефективними.

Люди з інвалідністю. Показники зайнятості людей з інвалідністю складають близько 650 тисяч працюючих. Такі дані наводить Мінсоцполітики. В той же час, ситуація в середовищі людей з інвалідністю є неоднаковою. Прикладом може бути надто низький відсоток працюючих осіб з I групою інвалідності, а також осіб з ментальними порушеннями. Низка законодавчих ініціатив у цьому напрямі на сьогодні не реалізовані.

Відмінність в можливостях потенційної зайнятості прослідковується і за місцем проживання людини з інвалідністю. На рівні столиці та обласних центрів хоча б частково відбувається реконструкція будівель та інфраструктури, закупівля нового транспорту. В великих містах загалом ситуація з зайнятістю є кращою, що відображається на кількості

⁸⁷ <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

⁸⁸ Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

працевлаштованих осіб з інвалідністю. Крім того, більшість позитивних практик зайнятості людей з інвалідністю переважно стосуються великих міст, де працюють, в тому числі транснаціональні компанії. Наприклад, ТЦ «Ашан», який наймає нечуючих касирами, людей з інтелектуальними порушеннями для роботи в пекарні, є лише в великих містах.

Однією з головних перешкод є недоступність середовища. Недоступні будівлі, де знаходяться потенційні роботодавці, недоступний транспорт. Більше того, частина людей взагалі не виходять з дому через непристосованість житла. Їх кількість є невідомою.

Ще однією проблемою є стереотипи та упередження з боку роботодавців. Багато роботодавців бачать в першу чергу інвалідність, а не людину, не сприймаючи її досвід чи знання. В роботодавців немає джерел інформації щодо спроможності та умов необхідних для виконання обов'язків людьми з інвалідністю. Опосередкованим наслідком чого є пропонування малокваліфікованої роботи. Крім того, роботодавці побоюються працевлаштовувати людей з інвалідністю, вважаючи, що таким працівникам постійно потрібні будуть лікарняні, додаткові, передбачені законодавством, відпустки, додаткові умови праці. А звільнення некваліфікованого працівника може бути трактовано як звільнення через його / її інвалідність.

Не меншою проблемою залишається психологічні перешкоди самих людей з інвалідністю. Люди часто просто не наважуються контактувати з потенційним роботодавцем боячись грубої відмови або питань виключно пов'язаних з інвалідністю. Навряд чи можна розраховувати на готовність до роботи в умовах відкритого ринку праці в частини людей з інвалідністю, які більше десяти років провели в спеціальних закладах освіти інтернатного типу або навчались вдома.

Виразниками інтересів людей з інвалідністю є *організації осіб з інвалідністю*. Простежуються кілька напрямів організацій людей з інвалідністю та організацій, що працюють в інтересах людей з інвалідністю, але умовно можна об'єднати в дві групи. Традиційні організації, засновані в 90-ті, а то й раніше з значною сукупністю підприємств, установ. Фактично, за деякими винятками, ці організації працюють над збереженням своїх позицій, наполягаючи на необхідності збільшенні фінансової підтримки. Винятком, напевне, є хіба Українське товариство глухих, що надає за рахунок фінансової державної підтримки послугу перекладу на жестову мову. Переважно, ці організації зацікавлені в збереженні сегрегованої системи освіти, підтримуваної зайнятості. Останнє виключно на заснованих ними підприємствах. Іншим типом організацій є адвокати групи, що наполягають на інклюзивності відкритого ринку праці. Створенні умов та забезпеченні розумного пристосування. Спостерігається певний конфлікт між поколіннями організацій.

Центри комплексної реабілітації осіб з інвалідністю. В деяких з цих центрів надають послуги професійної реабілітації, що передбачають отримання певного рівня професійної підготовки. Цей рівень підтверджується відповідним документом. На ці центри спрямовується значна частка державної підтримки, що надається за рахунок коштів, отриманих від сплати роботодавцями адміністративно-господарських санкцій. Тому ці центри зацікавлені в збереженні існуючого стану речей. Разом з тим, необхідним є перегляд номенклатури пропонованих професій, за якими здійснюється підготовка, зокрема оператор комп'ютерного набору. Крім того, ці центри залишається елементом сегрегованої освіти, оскільки є інституціями, які здійснюють підготовку в спеціальних умовах.

Підприємства, що започатковують проекти соціального підприємництва. Останні роки з'являються підприємства (переважно малого бізнесу), де працює значна кількість осіб з інвалідністю, в тому числі осіб з ментальними порушеннями⁸⁹. Ці підприємства опинились виключеними з системи державної підтримки – можуть претендувати на підтримку лише за тими ж умовами та порядком, що й роботодавці, що виконують 4%

⁸⁹ <https://www.facebook.com/goodbreadfromgoodpeople> або

норматив. Разом з тим, саме ці підприємства напрацьовують практику соціального підприємництва і саме туди має бути спрямоване вістря державної підтримки підтримуваної зайнятості.

Об'єднання роботодавців приватного сектору не виявляють особливого зацікавлення в існуванні зобов'язувальної системи. Судова практика та випадки створення фіктивних робочих місць доводять низьку спроможність та зацікавленість приватних роботодавців у створенні робочих місць. Практики такої зайнятості є лише моделями гідними для наслідування. Це посилюється ще й суттєвими складнощами для отримання дотацій на створення робочих місць, якими за період існування моделі скористались лише до п'ятнадцяти роботодавців. Зацікавленість об'єднань роботодавців полягатиме у зменшенні тиску нормативного визначення зайнятості, включно із відміною квот та відповідних адміністративно-господарських санкцій. На сьогоднішній день це аргументується в тому числі необхідністю вжиття заходів із стимулювання економічного розвитку⁹⁰. У цьому зв'язку маємо й певну двоїстість урядової позиції: з одного боку уряд підтверджує зобов'язання з працевлаштування осіб з інвалідністю, з іншого – необхідність зменшення економічного тиску призводить до пошуку альтернатив, далеких або протилежних забезпеченню права осіб з інвалідністю на працю. Як приклад, законопроект 2077 «Про працю», до порівняльної таблиці якого «помилково» з позиції уряду було включено норму про виключення з Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» статті 19. Ця стаття якраз і регулює питання сплати адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць⁹¹.

Урядові інституції розглядаємо з кількох рівнів. Міністерства, що реалізують політику у визначеній сфері та інститути, що самі виступають роботодавцями. Цю групу стейкхолдерів можна розглянути на прикладі трьох інститутів.

Міністерство соціальної політики є центральним органом виконавчої влади, що здійснює координацію із виконання Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Формально Мінсоцполітики є зацікавленим у включенні людей з інвалідністю у відкритий ринок праці. Водночас Міністерство переважно взаємодіє із організаціями, що працюють в інтересах людей з інвалідністю, в тому числі засновниками відповідних підприємств, тому мусить рахуватись із потребами таких установ та організацій. Крім того, Мінсоцполітики зацікавлене в ресурсах для реалізації програм реабілітації осіб з інвалідністю, в тому числі для функціонування наявної системи трудової та професійної реабілітації⁹². Звідси й ризик потенційного конфлікту – інтерес збільшення надходжень від сплати чи то санкцій, чи інших платежів, що можуть існувати у сфері зайнятості осіб з інвалідністю для реалізації програм з реабілітації може переважати інтерес створення умов для реалізації людьми з інвалідністю права на працю. Вище йшлося про значне навантаження на кошти, отримані в результаті сплати санкцій та складні умови отримання підтримки на створення умов для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Фонд соціального захисту інвалідів чи не найбільше взаємодіє із роботодавцями в межах чинної політики зайнятості осіб з інвалідністю. Будучи наділений повноваженнями з акумулювання санкцій та реєстрації роботодавців й отримання звітів, Фонд акумулює відповідні адміністративно-господарські санкції, тим паче що програми фінансування є досить об'ємними.

Національне агентство з питань державної служби – орган, що відповідає за нормативну організацію проведення конкурсів на зайняття вакантних посад у державному секторі. Агентство мало би бути зацікавлене у вирішенні суперечностей, що впливають із необхідності узгодити нормативну кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю із

⁹⁰ Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

⁹¹ http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

⁹² Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

вимогами конкурсу на зайняття вакантних посад. Крім того, на сьогодні не напрацьовано практику застосування розумного пристосування для проходження конкурсу. Тому Нацагентство мало би набути певний досвід щодо форм та альтернатив його забезпечення.

Певні кроки Національним агентством вже зроблені. Більше того, створена в 2018 році робоча група зі створення умов для зайнятості осіб з інвалідністю в державному секторі є консультативним майданчиком у цій сфері. Індикатором заінтересованості НАДС у створенні умов, принаймні, при проходженні конкурсу на зайняття вакантних посад на державну службу є кількаразове доповнення відповідного Порядку проведення конкурсу заходами, спрямованими на забезпечення розумного пристосування претендентам з порушенням здоров'я.

4. Способи вирішення проблеми та можливі ризики

Те, що сфера права на працю осіб з інвалідністю охоплює кілька дотичних сфер та інтереси різних груп стейкхолдерів, які часто входять в конфлікт, альтернативи політики з подолання перешкод особами з інвалідністю здебільшого лежать в площині режиму квот, а саме його пом'якшення або більш жорсткого підходу.

Збереження чинної політики. Завданням цієї альтернативи є збереження існуючої системи нормативу робочих місць з постійним акцентуванням на необхідності посилення контролю за його додержанням та сплатою адміністративно-господарських санкцій⁹³.

Переважає більшість законодавчих ініціатив рухались в межах цього підходу та стосувались лише не значних змін. Зокрема, пропонувалось доповнити напрями використання коштів Фонду соціального захисту інвалідів на надання «безповоротної фінансової допомоги особам з інвалідністю, що набули поранень, контузій чи каліцтва у зв'язку з участю в антитерористичній операції»⁹⁴. Як і в попередні скликання знову реєструються законопроекти, які передбачають створення окремого публічного реєстру осіб з інвалідністю, що мають намір працювати, що виглядає сумнівним⁹⁵. Проектом також пропонувалось поширювати сплату санкцій на бюджетні установи. Можливо будуть ще ініціативи пов'язані з вирівнюванням становища осіб з різним ступенем втрати здоров'я та типами інвалідності. Позитивом альтернативи залишається утримання хиткого, проте все ж балансу інтересів роботодавців та держави в забезпеченні права на працю осіб з інвалідністю. Поступово формуються позитивні практики зайнятості осіб з інвалідністю, проте ці практики, на жаль, переважно охоплюють малокваліфіковану сферу зайнятості. Фактично, ця альтернатива концервує квотну систему.

Антидискримінаційний підхід зі збереженням квотного нормативу. Альтернатива відображена в проекті Закону № 9431⁹⁶, зареєстрованого народними депутатами попереднього скликання. Наразі альтернатива не знайшла свого продовження. Основними її рисами є такі.

Механізм державної підтримки на забезпечення розумного пристосування робочих місць людей з інвалідністю та відмова від концепту звичайних та спеціальних робочих місць. Надається фінансова підтримка на розумне пристосування безпосередньо для людей з інвалідністю, які працюють в бюджетних установах або є самозайнятими особами.

⁹³https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fUKR%2f7&Lang=en

⁹⁴ Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" щодо розвитку власної справи фізичною особою-підприємцем з інвалідністю, отриманою внаслідок поранення, контузії або каліцтва, одержаних під час безпосередньої участі в антитерористичній операції. // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=66544

⁹⁵ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=66638

⁹⁶ https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65256

Запроваджується послуга соціального супроводу на робочому місці.

Відмова від жорсткого механізму виконання нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, який передбачає створення та виділення робочих місць та заміна його антидискримінаційним стимулюванням, яке передбачатиме, що робочі місця мають бути відкритими для людей з інвалідністю. В той же час, обов'язком роботодавця стає створення умов, в тому числі розумного пристосування для отримання роботи, праці, підвищення по службі або проходження навчання.

Запроваджується механізм підтримуваної зайнятості на відкритому ринку праці, який передбачатиме створення окремих виробничих ділянок для працевлаштування осіб з глибокими порушеннями здоров'я та з інтелектуальними та психо-соціальними порушеннями, у тому числі в закладах стаціонарного догляду.

Запроваджується розумне пристосування на робочому місці, що, зокрема може передбачати гнучкість у виконанні посадових обов'язків.

Пропонується виконання роботодавцем нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю шляхом укладання з підприємствами громадських організацій людей з інвалідністю договорів на виготовлення (виконання) товарів, робіт і послуг для працевлаштування осіб з I групою інвалідності та осіб з психо-соціальними порушеннями. Врахування з коефіцієнтом "2" виконання зазначеного нормативу працевлаштування для усіх осіб з інвалідністю I групи та осіб з інвалідністю II групи з

Суми адміністративно-господарських санкцій та пені, що надійшли до державного бюджету використовуються Фондом соціального захисту інвалідів виключно на напрями, спрямовані на реалізацію права на працю особами з інвалідністю⁹⁷.

Позитивний аспект альтернативи полягатиме в створенні реального механізму виконання нормативу робочих місць. вдасться уникнути негативної судової практики з відмов від працевлаштування осіб з інвалідністю та не сплати санкцій. Разом з тим, ризиками її впровадження залишається реалістичність введення цільового внеску. Тим більше, зважаючи на економічну кризу, яка вимагатиме заходів зі стимулювання економічного розвитку. Іншим ризиком може стати пріоритет наповнення бюджету Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю над пріоритетом зайнятості. Зважаючи на постійний брак ресурсів на сфері пов'язані з реабілітацією осіб з інвалідністю.

5. Рекомендації щодо вирішення проблеми

Із поданих вище пропозицій до опрацювання пропонуємо взяти альтернативу, яка передбачатиме певну видозміну режиму квот з поступовим введенням антидискримінаційного підходу.

Виходячи із антидискримінаційного підходу, автори пропонують наступні заходи:

1. Реформування системи зобов'язувального нормативу. З досвіду Польщі пропонується замінити систему адміністративно-господарських санкцій на сплату роботодавцями цільового внеску. Цей цільовий внесок сплачується всіма роботодавцями, незалежно від форми власності та сфери господарювання. Внесок може бути частиною Єдиного соціального внеску або окремим внеском страхування у випадку інвалідності. Якщо в роботодавця працюють 4% осіб з інвалідністю, такі роботодавці звільняються від сплати цільового внеску. Заохочення зі сплати внеску можуть бути розглянуті у випадку певного коефіцієнту – чим більший рівень посади на підприємстві, в установі та організації займає особа з інвалідністю, тим менший внесок сплачує роботодавець.

2. Кошти, отримані від сплати цільового внеску, акумулюються в Фонді соціального захисту осіб з інвалідністю та спрямовуються виключно на цілі, що прямо або опосередковано стосуються зайнятості осіб з інвалідністю, забезпечення розумного пристосування, забезпечення послуг супроводу на робочому місці, оплати праці фахівців,

⁹⁷ Там само.

що працюватимуть в сфері підтримуваної зайнятості як надавачі послуг особам з інвалідністю. Заходи фізкультурно-спортивної реабілітації, забезпечення допоміжними засобами та засобами реабілітації повинні реалізовуватися державою в межах інших програм, в тому числі страхових. Теж саме стосується придбання літератури чи інших періодичних видань. Програми ж зайнятості повинні включати:

- Компенсацію на забезпечення розумного пристосування. Виконання цього можна розпочати із внесення змін до законодавства щодо визначення розумного пристосування на робочому місці, відмовившись від термінів спеціальне та звичайне робоче місце. Така компенсація може надаватись як на створення нових робочих місць, так і на переоснащення чи збереження наявних. Отримувати цю компенсацію можуть як роботодавці відкритого ринку праці, так і підприємства захищеної зайнятості. Крім того, цю компенсацію слід поширити й на самозайнятих осіб з інвалідністю або осіб з інвалідністю, що є фізичними особами-підприємцями, оскільки така компенсація виходить за межі допомоги на відкриття власної справи. У разі, якщо розумне пристосування забезпечується у бюджетній установі, та з метою уникнення суперечностей у частині міжбюджетного фінансування отримувачем такої компенсації виступатиме особа з інвалідністю.

- Компенсація заробітної плати. Як заохочувальний захід приватному сектору надаватиметься компенсація заробітної плати впродовж 1 року у межах середнього окладу на підприємстві та організації, впродовж другого – мінімальної заробітної плати. Дотація надаватиметься й для фінансування заробітної плати під час випробувального терміну, в тому числі в державному секторі для стажування. Щодо останнього, то така компенсація надаватиметься безпосередньо особі з інвалідністю.

- Супровід на робочому місці. Компенсація необхідних видатків, пов'язаних із навчанням, супроводом та впродовж року після зайняття вакантної посади. Крім того, така компенсація може бути надана роботодавцю для проведення аналізу необхідності внесення коректив чи іншого розумного пристосування.

- Послуги із професійної реабілітації / професійного навчання. Для підготовки особи на роботі в певних умовах чи за певною спеціальністю, на яку роботодавець має намір наймати, такій особі надається відповідна освітня підготовка. Крім того, така підготовка може надаватись і підприємцям з інвалідністю або самозайнятим особам з інвалідністю.

Критерії отримання компенсації або іншого виду допомоги не повинні включати питання виконанням роботодавцем нормативу та можуть спрямовуватись якраз на досягнення необхідної кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю.

2. Роботодавцям слід запропонувати альтернативи виконання нормативу для зменшення або звільнення від сплати цільового внеску, наприклад договір із підприємствами громадських організацій осіб з інвалідністю, іншими соціальними підприємствами, на які поширюватиметься державна підтримка, на виконання робіт або послуг. Однак цей договір слід обмежити лише випадками, коли роботи або послуги виконуватимуться особами із першою групою інвалідності або другою групою інвалідності внаслідок психосоціальних або інтелектуальних порушень. Водночас ці договори можна поширити не лише на підприємства громадських організацій, але й на інтернатні заклади. Останнє, однак, передбачатиме, що роботодавець найматиме безпосередньо осіб з інвалідністю, і роботи ці особи здійснюватимуть у межах закладу, а персонал закладу зможе супроводжувати координування цих робіт. Крім того, роботодавці повинні отримати можливість наймати особу, передбачивши виконання нею робіт вдома або дистанційно.

3. Слід переглянути норми щодо випробувального терміну, оскільки часто ця норма не є заохочувальною. У державному секторі нормативна кількість повинна забезпечуватися виключно під час проведення конкурсів. З цією метою інституція, що організовує відповідний конкурс, взаємодіє із службою зайнятості щодо пошуку

відповідних фахівців з інвалідністю, які за рівнем знань та досвіду відповідають встановленим вимогам.

4. Професійне навчання / професійна реабілітація. Професійна реабілітація повинна надаватись особам, що втратили контакт із ринком праці або особам, яким необхідний додатковий захист (особи із психосоціальною та інтелектуальною формою інвалідності, особи з першою групою інвалідності, особи з інвалідністю, посада та спеціальність яких втратила актуальність на ринку праці). Для інших осіб з інвалідністю повинно бути забезпечено доступ до професійної освіти. Оскільки професійна освіта перебуває в підпорядкуванні органів місцевого самоврядування, її реформування пов'язуватиметься із вимогами ринку праці. Забезпечення необхідного супроводу та розумного пристосування буде здійснено в межах програм зайнятості осіб з інвалідністю. Професійна реабілітація має надаватись закладами професійної освіти, а не центрами комплексної реабілітації. Останні можуть слугувати ресурсними центрами для створення та впровадження в закладах професійного навчання спеціальних груп.

5. Медичні показання. Обов'язкові норми МСЕК щодо зайнятості. В цій ситуації важливим є чітке розмежування. Насамперед це має бути зазначено на рівні закону та підзаконних актів: протипоказання, які мають бути обов'язковими для роботодавців під час працевлаштування, та рекомендації, що не є обов'язковими до виконання.

Для нотаток.

Для нотаток.

