

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України
ЛАРИСА ЛУК'ЯНОВА
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-0982-6162>
larysa.lukianova@gmail.com

МОДЕЛІ ПІДТРИМКИ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД, УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

MODELS OF ASSISTANCE TO PEOPLE WITH DISABILITIES IN IMPLEMENTING THE RIGHT TO WORK: FOREIGN EXPERIENCE, UKRAINIAN REALITIES

STRESZCZENIE

Aktywny rozwój różnych obszarów systemu edukacji dorosłych przyczynił się do zwrócenia uwagi społeczności międzynarodowej na kwestie przestrzegania praw wrażliwych kategorii osób, wymagających specjalnego traktowania i ochrony. Jedną z takich kategorii są osoby niepełnosprawne. W tym kontekście interesujący jest system wspierania aktywności zawodowej osób z ograniczonymi szansami na pracę, który jest skutecznie wdrażany w krajach UE. W procesie tworzenia takiego systemu i wypracowania skutecznych sposobów jego wdrażania warto wziąć pod uwagę doświadczenia innych krajów, w których taki system funkcjonuje z dużym powodzeniem od dłuższego czasu.

Światowe doświadczenia w zakresie rehabilitacji, zatrudnienia i świadczenia usług społecznych dla osób niepełnosprawnych przyczynią się do praktycznej realizacji programów państwowych i środków ochrony socjalnej osób niepełnosprawnych.

Uwzględniono politykę społeczną, która jest prowadzona w celu ochrony interesów osób niepełnosprawnych w krajach UE, zgodnie z ich ustawodawstwem i ogólnie przyjętymi aktami prawnymi funkcjonującymi w ramach krajów uczestniczących. Przekazywane są informacje na temat modeli wspierania zatrudnienia osób ze specjalnymi potrzebami, analizowane są działania wspierające pracodawców i określone rodzaje działalności państwowych i niepaństwowych służb zatrudnienia w krajach UE, formułowane są rekomendacje wspierania pracodawców oraz sposoby wdrażania konstruktywnych doświadczeń z zatrudnienia wspieranego w poszczególnych krajach.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, rynek pracy, polityka społeczna.

ABSTRAKT

Активний розвиток складових системи освіти дорослих сприяв приверненню уваги міжнародної спільноти до питань дотримання прав незахищених категорій осіб, які потребують особливого ставлення та захисту. Однією з таких категорій є особи з обмеженими можливостями. В означеному контексті інтерес представляє система підтримки професійної активності осіб з обмеженими можливостями на працю, яка достатньо ефективно впроваджується у країнах ЄС. У процесі створення такої системи та розроблення ефективних шляхів її імплементації доцільно враховувати досвід зарубіжних країн, де така система функціонує досить успішно вже тривалий час.

Світовий досвід у сфері реабілітації, зайнятості та надання соціальних послуг для осіб з обмеженими можливостями, сприятиме практичній реалізації державних програм та заходів з соціального захисту для людей з інвалідністю.

Розглянуто соціальну політику, яку провадять щодо захисту інтересів осіб з інвалідністю у країнах ЄС, згідно з їх законодавством та загальноприйнятими актами, що діють у рамках країн-учасників. Наведено інформацію щодо моделей підтримки працевлаштування осіб з особливими потребами, проаналізовано заходи підтримки роботодавців та окремі види діяльності державних і недержавних служб зайнятості у країнах ЄС, сформульовано рекомендації щодо підтримки роботодавців та шляхів імплементації конструктивного досвіду окремих країн.

Ключові слова: особи з інвалідністю, ринок праці, соціальна політика.

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку суспільства усе більшої актуальності набуває проблема безбар'єрності, соціального захисту та державної підтримки осіб з інвалідністю. Проте не зважаючи на суттєві позитивні зміни, у європейському просторі й надалі спостерігається достатньо низька професійна активність цієї категорії осіб, що є серйозною соціально-економічною проблемою. Натомість, підкреслюють вчені, велика кількість осіб із порушеннями здоров'я прагнуть працювати та можуть бути успішними у набутті певних трудових компетентностей за допомогою послуги індивідуальної підтриманої зайнятості (Luciano, Drakea, Bonda, 2014). Можливість працювати для таких осіб є надзвичайно важливою з матеріальної точки зору (покращення фінансового стану, рівня життя), соціальної інтеграції (соціалізація та включення у різні сфери життя суспільства), а також є ефективним методом самореалізації та абілітації.

Науково-теоретичні та практичні аспекти формування і розвитку права на працю осіб з інвалідністю розкрито у дослідженнях українських (Н. Болотіної, І. Зуб В. Костюк, Е. Лібанової, Л. Малюга, В. Мельник, Р. Павлюкова, В. Щербина та ін.) і зарубіжних (Волян-Новаковська, Сікора, Трохімяк, Піментал, Прістлі, Девсон та ін.) вчених.

Незважаючи на численні напрацювання та певні здобутки учених, питання щодо аналізу й систематизації світового досвіду з підтримки професійної активності осіб з обмеженими можливостями на працю та шляхи імплементації його конструктивних ідей потребують подальшого дослідження.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Було використано метод системного підходу – для визначення складових політики щодо інтеграції осіб з інвалідністю до ринку праці, виокремлення основних підходів і моделей у сприянні особам з інвалідністю у реалізації права на працю; логічного узагальнення та аналогій – для вивчення й систематизації досвіду зарубіжних країн у контексті сприяння працевлаштуванню та надання підтримки особам з інвалідністю; аналізу і синтезу – для обґрунтування конструктивних ідей підтримуваної зайнятості, які доцільно використовувати в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Інвалідність є соціальним явищем, уникнути якого не може жодне суспільство. Тільки у 80-ті роки минулого століття ООН було визнано, що до цієї категорії осіб належить кожен десятий мешканець планети. З часом цей показник, постійно зростав, так у 2014 році

кількість людей з інвалідністю становила вже 15% від загальної кількості населення. В останніх дослідженнях констатовано, що близько 17% населення світу живе з певною формою інвалідності (Лутчин, 2021, с. 85-86), що загалом засвідчує глобальний характер проблеми. Слід підкреслити, пропорційна кількість осіб із інвалідністю до загального населення в різних країнах дуже відрізняється, що свідчить радше про відмінність критеріїв визначення інвалідності, аніж презентовані статистичні показники. Наприклад, у Китаї кількість людей із інвалідністю сягає 5%, тоді як у США цей показник вчетверо вищий – 19%, у Німеччині майже 13%, у Франції – 10%. В Україні кількість осіб з інвалідністю становить 6%, що з урахуванням середньостатистичного показника (12,5%) майже у двічі нижчий ніж у країнах ЄС (рис. 1).

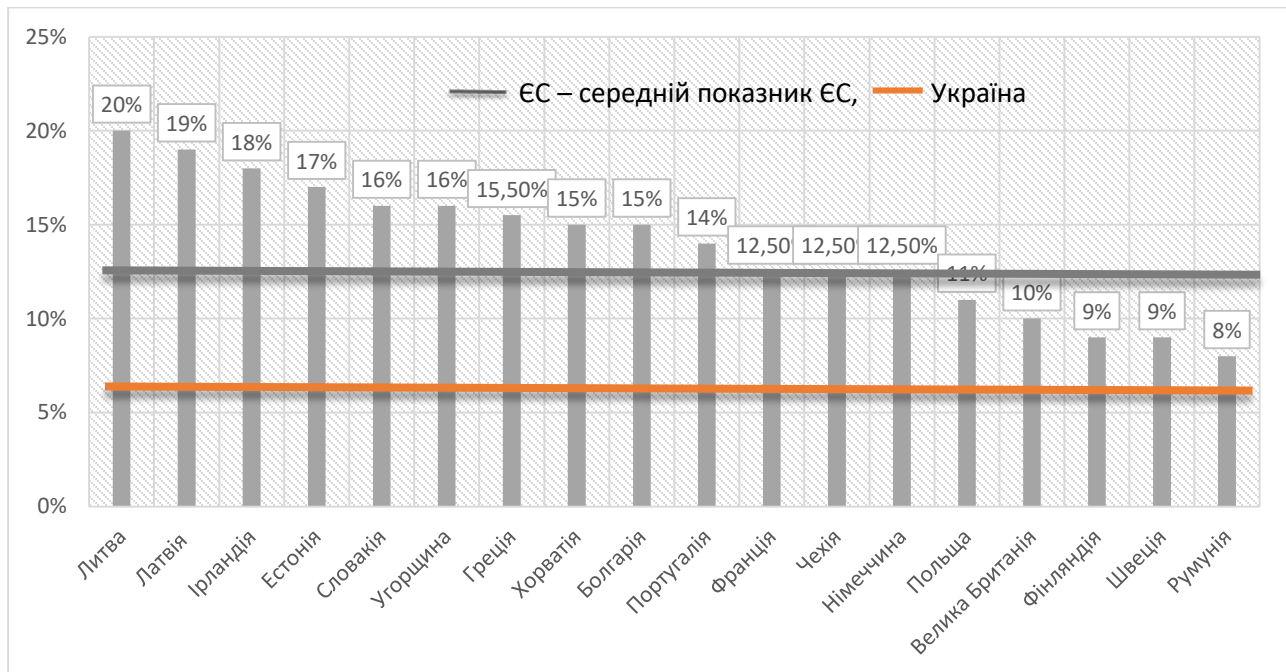


Рис. 1. Кількість людей з інвалідністю у країнах ЄС та України

Джерело: створено автором на основі

За останні 30 років відбулися зміни на законодавчому рівні стосовно осіб цієї категорії. Так Генеральна Асамблея ООН прийняла ряд документів, які гарантували суттєві зміни щодо підтримки і забезпечення рівних можливостей для людей з інвалідністю. З поміж інших назвемо: Всесвітню програму дій стосовно людей з інвалідністю (https://zakononline.com.ua/documents/show/159201__159201, 1982), яка стала директивною основою для забезпечення участі осіб з інвалідністю в суспільному житті, їх рівноправності

з іншими членами суспільства, та Резолюцію 48/96 «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів» (Standard rules, 1993). Означені документи за змістом об'єднують сукупність правил щодо усіх аспектів життя осіб з інвалідністю та передбачають здійснення заходів з вирівнювання їхніх можливостей в реалізації прав людини. Слід додати, що право осіб з обмеженими можливостями на працю, як один із важливих чинників, було визначено у статті 27 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та статті № 5 Директиви Ради 78/ЄС від 27.11.2000 (Конвенція ООН, 2006). Комплексні норми щодо усунення бар'єрів у фізичній та цифровій інфраструктурі, а також конкретні вимоги щодо відповідних об'єктів містяться у Директиві ЄС 2019/882 Європейського Парламенту та Ради від 17 квітня 2019 р. «Про вимоги щодо доступності товарів та послуг» (Directive EU 2019/882).

ДОСВІД УКРАЇНИ

Проблема соціальної уваги до осіб з інвалідністю загалом та підтримка професійної активності осіб з обмеженими можливостями на працю, зокрема, набуває в Україні особливої актуальності через достатньо швидке збільшення цієї категорії громадян, зокрема і у зв'язку із війною (Рис.2).

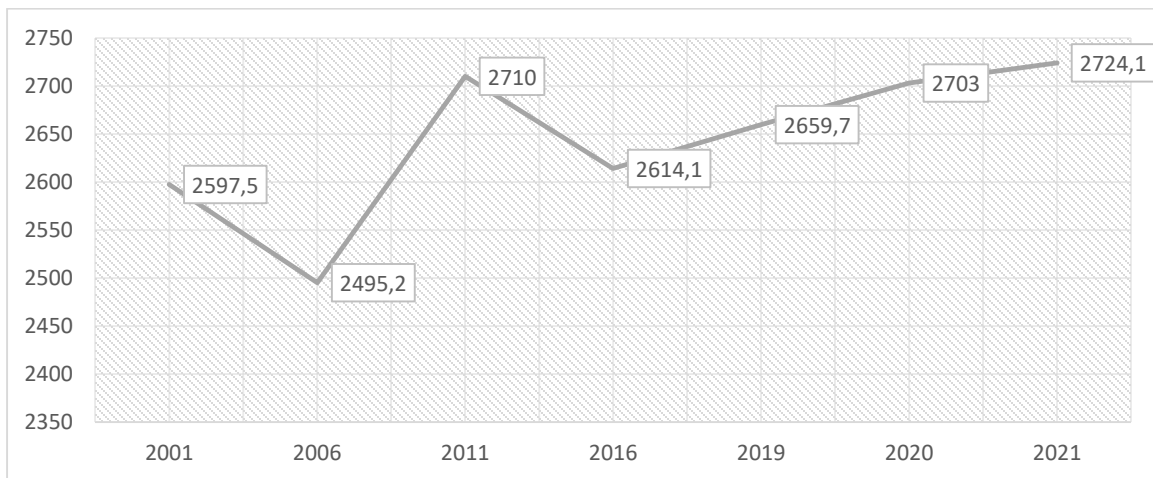


Рис. 2. Динаміка чисельності осіб з інвалідністю в Україні на початок року, тис. осіб
Джерело: підготовлено автором на основі (Соціальний захист населення України, 2021)

На рис. 2 можна бачити динаміку поступового збільшення чисельності осіб з інвалідністю, що почалася з 2016 року. Так у 2020 році їх було зареєстровано 2703,0 тис. осіб, що становить 6,45 % від загальної кількості населення країни, майже 80 % із них – це особи працездатного віку (Соціальний захист населення України, 2021). За деякими даними,

кількість людей з інвалідністю у 2023 році збільшилася орієнтовно на 27 тисяч (Коробкін, 2023).

Приєднавшись до Європейської соціальної хартії, Україна взяла зобов'язання активно сприяти зайнятості осіб з обмеженими можливостями, їх професійній орієнтації і навчанню, створювати умови щодо використання їхньої праці у виробничому середовищі, а у разі потреби створювати спеціальні робочі місця. Наразі в Україні вживаються певні заходи з боку державних інституцій та недержавних громадських організацій у розбудові системи підтриманої зайнятості задля реалізації конституційного права на працю особами з обмеженими можливостями. У 2009 році Україна ратифікувала два важливі документи: Конвенцію ООН «Про права інвалідів» і Конвенцію МОП № 142 «Про професійну орієнтацію і професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» та взяла зобов'язання щодо навчання, професійної підготовки та сприяти доступу до відкритого ринку праці, що стало підставою для визнання права людей з обмеженими можливостями на самостійність і повну участь у житті суспільства. Сучасні підходи презентовано у проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю» (реєстр. № 5344-3 від 23.04.2021), який комплексно передбачає реформування існуючої квотної системи, впровадження стимулів й інших механізмів для зацікавлення роботодавців у працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

Наразі в Україні можна констатувати посилення уваги до проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю, що безумовно є свідченням системної роботи щодо їх інтеграції у соціум, а також показником ефективності соціальної політики держави. У цьому сенсі слід згадати про Національну стратегію зі створення безбар'єрного простору, розроблену у 2021 р. в межах ініціативи першої леді Олени Зеленської «Без бар'єрів» та на виконання Указу Президента України (Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні, 2021). Стратегія розрахована до 2030 року і передбачає усунення бар'єрів у шести основних напрямках: *фізичний, суспільний і громадянський, економічний, освітній, цифровий, інформаційний*.

На позитивну динаміку працевлаштування осіб з інвалідністю свідчать наступні дані. Станом на початок 2016 р. в Україні було працевлаштовано 600-680 тис. осіб (приблизно третина від загальної кількості). У 2020 році цей показник становив вже 13,8 тис. осіб, що на 5 % більше ніж у 2019 р. Отже загалом відповідні показники зайнятості видаються

достатніми, однак подальший аналіз національного законодавства та практики його застосування свідчать про певні перешкоди в реалізації права на працю особам з інвалідністю (Ткаліч, 2016).

Наприклад, Закон «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (1991) зобов'язує організації зі штатом від 8 до 25 осіб працевлаштовувати принаймні одну особу з інвалідністю, за наявності більшої кількості працівників квота зростає до 4%. Не виконання норми передбачає штрафні санкції Державна служба України з питань праці наглядає за дотриманням квот роботодавцями. Водночас, працевлаштування людини з інвалідністю, часто зводиться до зберігання її трудової книжки на підприємстві. Таким чином роботодавець уникає штрафу, який передбачений законом щодо виконання квот. З іншого боку, сплата санкції часто обирається роботодавцями як більш прийнятний варіант, на відміну від створення спеціальних умов праці для людини з особливими потребами (На шляху до рівних можливостей). Отже наявність квот на працевлаштування осіб з особливими потребами має переваги і недоліки. Перевагою можна вважати те, що певна кількість осіб з інвалідністю змогла скористатись квотами і працевлаштуватись. Недоліком є постійні намагання роботодавців влаштувати на роботу особу з інвалідністю лише юридично, «за документами» на робочі місця з мінімальною заробітною платою (Горемікіна, Котенко, 2019). Окрім того норматив для працевлаштування осіб з інвалідністю на рівні 4% від загальної чисельності не враховує особливості виробництв з великою кількістю робочих місць з небезпечними і шкідливими умовами праці.

Загалом існує сукупність чинників, що знижують шанси інвалідів на працевлаштування, зокрема це невідповідність напрямів їх професійної підготовки потребам ринку праці; низьку конкурентоспроможність внаслідок недостатньої професійної підготовки; відсутність необхідного досвіду; медичні показання.

Наразі в Україні поступово зростає готовність роботодавців працевлаштовувати людей з інвалідністю. Наведемо результати опитування роботодавців, проведеного за спільної ініціативи Міністерства соціальної політики України, проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» та громадської організації «Громадський рух «Соціальна єдність».

Всього було опитано понад сто компаній в усіх регіонах України, які представляють великий, середній та малий бізнес (Результати дослідження, 2021). За результатами

опитування було встановлено, що 41% роботодавців готові працевлаштувати осіб з інвалідністю понад встановлену квоту, а 4% з них зовсім не бачать різниці під час працевлаштування людей з обмеженими можливостями, для них головне – рівень кваліфікації і вмотивованості кандидатів на посаду. Водночас 55% роботодавців не вбачають потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю після заповнення встановленої законодавством квоти. Натомість 43% готові витратити власні кошти на пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю у разі прийняття рішення щодо їх працевлаштування; 4% роботодавців вже здійснили інвестиції у адаптацію робочих місць. Цей прогрес зумовлений розвитком програм соціальної відповідальності бізнесу на українських підприємствах.

Результати ще одного дослідження, проведеного Центром прикладних досліджень серед представників українського бізнесу, продемонструвало, що головним критерієм при обранні кандидата на посаду є професійні знання та навички, а не фізичні особливості. Опитані компанії намагаються надавати рівні можливості щодо працевлаштування для всіх, базуючись на знаннях або кваліфікації (Каракуц, 2021).

Війна внесла значні корективи у життя всієї країни. Наслідки війни є вже катастрофічними, зокрема й у соціальній сфері. Таку високу ціну Україна платить за можливість реалізації свого вибору щодо інтеграції у цивілізований простір, зокрема, до членства в Європейському Союзі. З перших днів повномасштабного вторгнення російських військ в Україну, під обстріли та авіаудари потрапляють як військові, так і цивільні громадяни в різних регіонах країни. Кожного дня кількість людей, які зазнали поранень, що з часом може привести до інвалідності, збільшується.

Україна намагається в умовах війни та обмеженого бюджету забезпечити якісну турботу громадян з інвалідністю. Зокрема, є законодавча ініціатива щодо розширення ринку праці для людей з обмеженими можливостями (Коробкін, 2023). Згідно зі ст. 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам з інвалідністю внаслідок війни та прирівняним до них особам надаються пільги, серед яких є і така як «позачергове працевлаштування за спеціальністю відповідно до підготовки та висновків медико-соціальної експертизи. Праця осіб з інвалідністю внаслідок війни регулюється відповідними нормами законодавства України про працю і соціальний захист осіб з інвалідністю» (Статус «інвалід війни»).

Післявоєнна відбудова економіки буде відбуватися на принципах дерегуляції та лібералізації, у тому числі з урахуванням інтеграції України в ЄС. У цьому сенсі Україна матиме вікно можливостей, у тому числі щодо впровадження без бар'єрного середовища в усіх сферах, зокрема і у підтриманій зайнятості. Головним чинником має бути стимулюючий підхід для роботодавців, зокрема, запровадження гнучких механізмів із виконання відповідної квоти, дерегуляції процесів.

Наразі в Україні відбувається впровадження сучасних європейських практик інклюзивної та продуктивної зайнятості осіб з інвалідністю у національне законодавство України на шляху до членства у ЄС. Отже вивчення досвіду зарубіжних країн, які успішно впровадили систему підтриманої зайнятості та виокремлення конструктивних ідей цього досвіду, може сприяти пошуку ефективних механізмів реалізації права на працю досліджуваної категорії осіб, прийнятних для нашої країни.

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Як було зазначено вище пропорційна кількість осіб із інвалідністю в різних країнах дуже відрізняється. Так само і різною є загальна кількість працевлаштованих осіб із інвалідністю у різних країнах. Наприклад, у Китаї працюють 80% інвалідів, у Великобританії – 40%, у США – 29%, в Україні реальна цифра працевлаштованих становить 13% (Рис. 3).

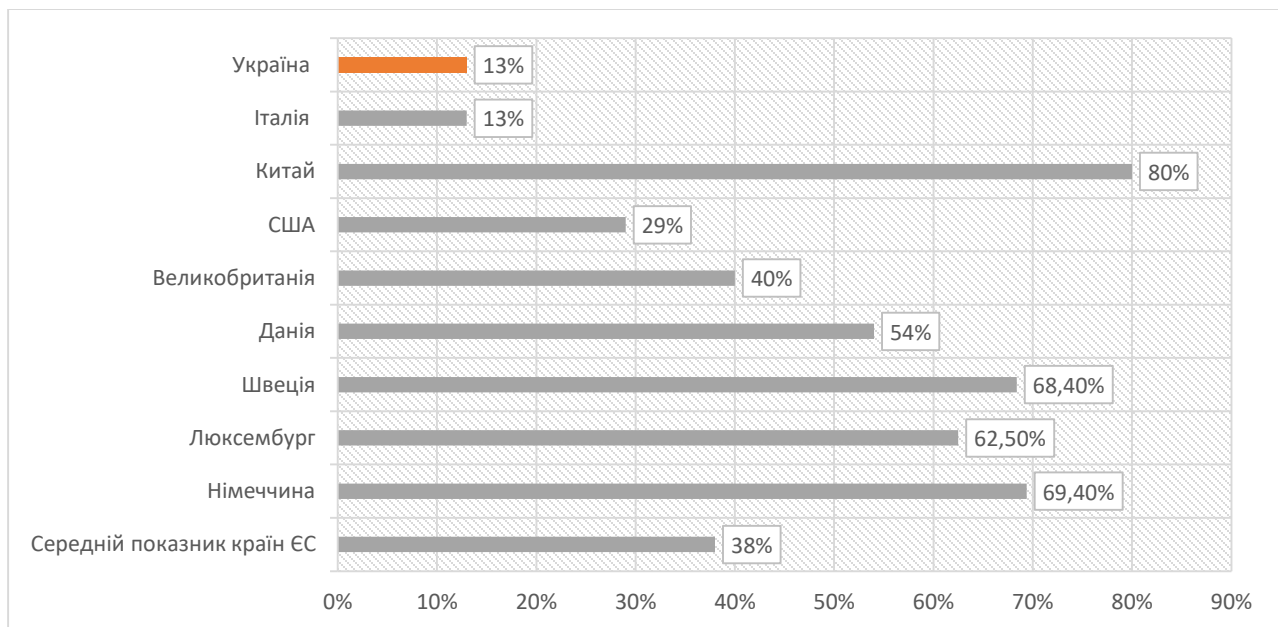


Рис. 3. Працевлаштування людей з інвалідністю

Джерело: підготовлено автором на основі (Ткаліч, 2016;

Наразі державна політика стосовно людей з інвалідністю у багатьох країнах світу зазнала суттєвих змін – від організації догляду у спеціалізованих закладах до надання їм можливості здобути освіту, працевлаштуватися, вести самостійний незалежний спосіб життя. Відбувається поступове зміщення акценту з «інвалідності», на «людину з інвалідністю», яка має бути максимально інтегрованою у суспільство. Змінилися також і тенденції у підходах до зайнятості людей з інвалідністю – від медичної моделі «реабілітації людей з інвалідністю» до моделі підготовки робочої сили, яка орієнтована на участь і реалізацію можливостей. Наприклад, у Рекомендаціях Міжнародної організації праці (№ 168) зазначено, що особи з інвалідністю повинні отримувати рівні можливості та ставлення, коли йдеться про доступність зайнятості, можливості збереження роботи та професійне зростання (Міжнародний досвід щодо забезпечення рівних можливостей).

Загалом послуги з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю надаються в багатьох країнах. Наприклад, в окремих державах-членах прийнято національні програми «Підтримка зайнятості» та реалізуються заходи з супроводу на робочому місці, що фінансуються з державного бюджету. В інших країнах такі послуги надаються за принципом «знизу вгору», а відтак є більш різноманітними та розгалуженими. Часто відповідні заходи реалізуються неурядовими організаціями. Польські дослідники розглядають цю проблему на трьох рівнях – політики ринку праці, роботодавців та індивідуальної ситуації інваліда (Wsparcie trenera prasy, 2018).

Починаючи з 1990-х рр. люди з інвалідністю почали отримувати більше послуг від державних служб зайнятості (ДСЗ). Вони можуть бути бенефіціарами таких самих заходів на ринку праці, як й інші шукачі роботи, але їм надається додаткова підтримка: супровід на робочому місці, профорієнтація, гранти на адаптацію/приспособування робочого місця, субсидії для роботодавців, які беруть безробітних шукачів роботи, системи квот, гнучкі умови договорів та надання соціальної допомоги протягом певного періоду після працевлаштування (Кеван, 2015, с.2).

Досвід європейських країн демонструє використання двох схем: перша – створення у межах ДСЗ спеціального підрозділу, що забезпечує обслуговування безпосередньо людей з інвалідністю, котрі шукають роботу (поширена в Італії, Франції, Данії, Мальті, Швеції); друга – направлення осіб з інвалідністю, які шукають роботу, до інших надавачів послуг

(переважно НУО), чією спеціалізацією є певний вид інвалідності (схема функціонує в Нідерландах, Німеччині, Ірландії, Сполученому Королівстві, Фінляндії) (Кеван, 2015, с. 60).

У світовій практиці напрацьовано різні механізми сприяння особам з інвалідністю у реалізації права на працю. Загалом державна політика зайнятості зарубіжних країн може бути презентована двома моделями у реалізації права на працю особам з інвалідністю:

- 1) модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю;
- 2) модель антидискримінаційного підходу – поступова відмова від зобов'язувального нормативу робочих місць із поєднанням позитивних заохочень для роботодавців (Богданов, Мойса, 2017).

Моделі мають як спільні, так і відмінні риси. Зокрема обидві моделі передбачають додаткові складові, зокрема встановлення зобов'язань для роботодавця надавати перевагу особам із інвалідністю під час працевлаштування; додаткові заходи сприяння у працевлаштуванні, що надаються державними службами зайнятості та неурядовими організаціями; підтримка роботодавців, які створюють додаткові робочі місця для осіб з інвалідністю; розробка і впровадження програм зайнятості, у тому числі організація «гнучких робочих місць» (Горемікіна, Котенко, 2019, с. 85–96). Їх ефективність, механізми реалізації залежать від дієвості організаційного підходу і правового регулювання та можливостей економіки країни.

Коротко схарактеризуємо кожен з них.

Модель квот. Квоти запроваджені у Словенії, Люксембурзі, Іспанії, Румунії, Польщі, Чехії, Австрії, Німеччині та ін. Квотування робочих місць для людей із інвалідністю бере початок у 20-х роках ХХ ст., коли уряди Австрії, Німеччини, Італії, Польщі та Франції ухвалили закони, які зобов'язували роботодавців приймати на роботу інвалідів-ветеранів війни. Нині така квота у Франції та Польщі сягає 6%, у Німеччині та Угорщині – 5%, в Австрії, Чехії, Румунії – 4%. Наприклад, у Китаї, який, демонструє найвищі показники залучення до праці осіб із інвалідністю, встановлено правила щодо пропорційного працевлаштування інвалідів. Кожне підприємство/установа зобов'язані працевлаштовувати певну кількість осіб із інвалідністю залежно від загальної кількості працівників.

У Польщі квота на робочі місця для людей із інвалідністю становить 6%. Польське законодавство зобов'язує кожного працедавця спочатку сплатити грошовий внесок до

Фонду реабілітації інвалідів. Далі встановлюється квота працевлаштування інвалідів і, відповідно, звільняються від сплати внеску ті, хто її заповнив. На відміну від українського законодавства, внесок не є адміністративним штрафом. Таким чином, у Польщі будь-який суб'єкт господарювання, що виконує умови, передбачені законодавством, може отримати різні види грошової компенсації.

Сучасні системи квотування в окремих країнах були розширені, щоби охопити людей з інтелектуальною інвалідністю (Японія) та людей з психічними порушеннями (Німеччина). Уряди Австрії, Німеччини, Італії, Польщі та Франції ухвалили закони, які зобов'язували роботодавців приймати на роботу інвалідів-ветеранів війни (Mabbett, 2002). Системи квотування можна поділити на три основні групи: обов'язкове, яке базується на застосуванні примусових санкцій (quota-levy system); обов'язкове, яке не базується на застосуванні правозастосовних механізмів; необов'язкове квотування на підставі рекомендацій листів уряду.

Модель антидискримінаційного підходу. У ряді країн, зокрема США, Канаді, Великобританії, Бельгії, Швейцарії, Кіпрі, Латвії, Ліхтенштейні, країнах Скандинавії відсутня система квот (Mutual Information System). Однак там від роботодавців вимагають позитивного ставлення до працевлаштування людей із обмеженими можливостями здоров'я, а також особливе значення приділяють оснащенню робочих місць.

Законодавством передбачено ряд вимог до роботодавців щодо працевлаштування людей із обмеженими можливостями здоров'я та врегульовано правила оснащення робочих місць для них. Наприклад, у Великобританії передбачено організацію підприємств із полегшеним режимом праці. Для інвалідів на візках створено умови навчання та роботи вдома. У США з роботодавців, які відмовляються надати роботу особам із інвалідністю, стягують значний штраф. Натомість компанії, які беруть таких працівників, мають пільги з оподаткування. У Швеції підприємства не отримують податкових пільг, натомість отримують індивідуальні дотації на кожну працевлаштовану особу з інвалідністю.

Розглянемо досвід окремих країн, який на нашу думку, є найбільш вдалим і, за певних умов, може бути імплементований в Україні.

Досвід Німеччини.

Німеччина – країна ЄС, в якій особи з інвалідністю є найбільш економічно активними. У країні діє комплекс законів, спрямованих на максимальне сприяння

повноцінній участі осіб з інвалідністю на ринку праці. Квота на працевлаштування осіб з інвалідністю в країні складає 5%, але роботодавці працевлаштовують значно більше людей, натомість штрафи за недотримання квоти є досить високими. У країні працевлаштовано 69,4 % людей з інвалідністю, тоді як у Люксембурзі і Швеції країнах, які найбільше наблизилися до Німеччини, цей показник становить 62,5% і 68,4% відповідно.

У Німеччині практична реалізація щодо безбар'єрного та інклюзивного доступу до працевлаштування передбачає можливість підвищення кваліфікації та подальше професійне зростання для залучення цих категорій громадян до економічного розвитку країни. У країні багато уваги приділяється процесам реабілітації інвалідів, під час якої для бажаючих працювати здійснюють професійну підготовку, надають посередницькі послуги для пошуків майбутнього місця роботи. У центрах реабілітації проводять окрему та сумісну медичну й професійну реабілітації. Після закінчення навчання людина з інвалідністю складає професійний іспит у промислово-торговій палаті, й вже після чого може працевлаштовуватись (Зубченко, Каплан, Тищенко, 2020).

Окрему функцію виконують фінансовані державою установи професійної інтеграції, які надають особам із інвалідністю не тільки робочі місця, але й можливість проживання. Працюючим інвалідам виплачують компенсацію транспортних витрат на дорогу до місця роботи. Люди з важкими формами інвалідності отримують компенсації й мають низку інших пільг – зниження податків, захист від звільнень тощо.

На нашу думку, важливою складовою успіху у працевлаштуванні людей з інвалідністю є завчасна підготовка цих громадян до участі на ринку праці, яка починається ще під час навчання. У багатьох університетах функціонують спеціально створені Центри по роботі зі студентами з особливими потребами, де виявляють рівень готовності знань студентів, допомагають визначитись щодо спеціальності, інформують про індивідуальні технічні засоби навчання, допомагають інтегруватись в групу та колектив (Німеччина – країна з найбільшим коефіцієнтом зайнятості).

Не менш цікавим є Досвід Польщі. Модель підтримуваної зайнятості з'явилася в Польщі на початку 2000 року. Її впровадження здійснюється неурядовими організаціями за американськими зразками. Програми підтримуваної зайнятості для людей з інвалідністю, які шукають роботу, це передусім їх супровід професійно підготовленими фахівцями (інструкторами, психологами, кар'єрними радниками). Супровід є комплексним – надання

різних видів і форм супроводу в рамках одного проекту – послуги кар'єрного радника, психолога, інструктора з роботи, іноді асистента інваліда чи сурдоперекладача.

Ключові особливості цієї підтримки (Zatrudnienie wspomagane szansą):

- 1) індивідуалізація послуги – адаптація її обсягу та рівня до можливостей та потреб кожної особи з обмеженими можливостями;
- 2) безперервність послуги – постійний, регулярний характер, узгоджений з потребами клієнта; підтримка до досягнення особою повної незалежності на ринку праці.

Пропонуються такі форми підтримки:

- 1) створення професіограми клієнта та визначення напрямів пошуку роботи;
- 2) індивідуальна робота з інструктором;
- 3) індивідуальний та груповий супровід кар'єрного радника;
- 4) індивідуальна та групова психологічна підтримка;
- 5) індивідуальна діагностика практичних професійних навичок в реальних або змодельованих умовах роботи;
- 6) професійне стажування, підготовка до працевлаштування;
- 7) пошук роботи, навчання орієнтуванню на ринку праці, підтримка в оформленні необхідної документації та в процесі працевлаштування;
- 8) працевлаштування та контроль за роботою на робочому місці;
- 9) супровід тренера на робочому місці, в початковий період нової роботи.

Однак до сьогодні модель підтримуваної зайнятості офіційно не включена до польської системи підтримки людей з інвалідністю та функціонує завдяки проектам, які реалізуються лише в рамках отриманих грантів чи конкурсів. Таке підхід не гарантує фінансової стабільності діяльності, яку здійснюють організації у цій сфері.

Іншою є система підтримуваної зайнятості у Данії. Датське законодавство не передбачає системи квот для роботодавців щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Проте така модель дає можливість людям з особливими потребами використовувати систему пошуку роботи на рівні з іншими шукачами в повному обсязі. Наприклад, при прийнятті на роботу на вакантну посаду роботодавці повинні надавати перевагу людям з інвалідністю, які мають такий же рівень кваліфікації, як інші шукачі. Означені підходи сприяли досягненню країною показника зайнятості людей з інвалідністю на рівні 54%.

Особливістю датського досвіду працевлаштування людей з інвалідністю є створення системи гнучких робочих місць. Вони регулюються законом про активні заходи щодо працевлаштування, відповідно до якого від 50 до 65% заробітної плати виплачується за рахунок державного бюджету та муніципальних бюджетів. Держава зобов'язується сплачувати: пенсію з інвалідності – 35%; соціальну допомогу та лікарняні виплати – 50%; зарплатню для працівників, які мають гнучке робоче місце – 65% (Досвід працевлаштування людей з інвалідністю в Данії, 2018). Слід додати, що працівники на гнучких робочих місцях рахуються як зайняті на повний день. Їх кількість становить 2,3% загальної робочої сили (особи віком 16-66 років). У Данії немає загальнонаціональних критеріїв для відбору клієнтів для програм супроводу на робочому місці. Послуги з підтримки зайнятості, супроводу на робочому місці та особисті помічники доступні в державних центрах зайнятості та НУО.

Отже, узагальнюючи досвід працевлаштування осіб з інвалідністю у різних країнах, можна виокремити два напрями такої підтримки: перший – спрямований безпосередньо на суб'єкта – осіб з інвалідністю, її супровід у процесі пошуку роботи; другий – сприяння особам з інвалідністю у реалізації права на працю (Рис. 4).

НАПРЯМИ підтримуваної зайнятості		
Супровід		Сприяння
Супровід осіб з інвалідністю, які шукають роботу		Сприяння особам з інвалідністю у реалізації права на працю
Створення професіограми клієнта	Навчання соціальних і професійних компетенцій	Модель квот
Супровід тренера на робочому місці	Супровід кар'єрного радника	Модель антидискримінаційна
		Психологічна підтримка

Рис. 4. Напрями підтримуваної зайнятості осіб з інвалідністю

ВИСНОВКИ

Через збройну агресію російської федерації кількість осіб з інвалідністю в Україні зростатиме, а проблема їх працевлаштування й надалі загострюватиметься. За таких викликів країна має розвивати інклюзивний ринок праці, що вимагатиме внесення змін у закони, які урегульовують забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю.

Наразі вже зроблено певні кроки у розбудові інклюзивного суспільства. Зокрема Уряд розробив План заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії щодо створення безбар'єрного простору в Україні. На розгляді законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю», яким передбачено підтримку, пільги, соціальний супровід кожному роботодавцю, на підприємстві якого буде працювати 50% і більше людей з інвалідністю.

Вивчення й аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що кожна країна має певний досвід, в якому можна виокремити конструктивні ідеї. Загалом незважаючи на різні підходи й моделі підтримки осіб з інвалідністю, серед заходів поширених у зарубіжних країнах, найбільш переконливо та прийнятними для України виглядають такі:

1. Введення до законодавства норм, покликаних протидіяти дискримінації на ринку праці.
2. Фінансування стимулів для роботодавців, зокрема й дотації на покриття заробітної плати, забезпечення пристосування робочих місць.
3. Сприяння підвищенню кваліфікації осіб з інвалідністю, передусім у затребуваних сферах виробництва.
4. Підвищення конкурентоспроможності осіб з інвалідністю через спонсорування освіти. Постійне навчання – запорука попиту на фахівця.
5. Забезпечення необхідного супроводу осіб з інвалідністю на робочому місці.
6. Підготовка тренерів-праці для супроводу осіб з інвалідністю
7. Завчасна підготовка до участі цих громадян на ринку праці, яку доцільно починати ще під час навчання у закладах освіти.

Бібліографія

- Directive (EU) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services. Retrieved from <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>
- Luciano A., Drakea R., Bonda G. R. et al. (2014). Evidence-based supported employment for people with severe mental illness: Past, current, and future research. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40, 1–13.
- Mabbett, D. Bolderson, H. and others (2002). Definition of disability in Europe. A comparative analysis. European Commission : Employment & social affairs.
- Mutual Information System on Social Protection of European Commission. URL: <http://ec.europa.eu/socia>
- Wsparcie trenera pracy w procesie zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych. (2018). *Raport podsumowujący realizację projektu realizowanego w ramach dwudziestego konkursu.*
- Zatrudnienie wspomaganie szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością (2017). (red.) Trochimiak B., Wolan-Nowakowska M. Warszawa : Wydawnictwo akademii pedagogiki specjalnej
- Standard rules for ensuring equal opportunities for the disabled (December 20, 1993). Resolution 48/96 of the UN General Assembly. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_306
- Богданов, С., Мойса, Б. (2017). Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Лабораторія законодавчих ініціативі. URL: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>)
- Горемикіна Ю. В., Котенко Т.М. (2019). Інтеграція осіб з інвалідністю до ринку праці. *Social and labour relations: theory and practice*, 9 (1), 85–96
- Державна політика заохочення бізнесу. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/12/6/680384/>
- Досвід працевлаштування людей з інвалідністю в Данії: практики та ефективність (2018). URL: <https://www.prostir.ua/?news=dosvid-pratsevlashtuvannya-lyudej-z-invalidnistyu-v-daniji-praktyky-ta-efektyvnist>
- Зубченко С.О., Каплан Ю.Б., Тищенко Ю.А. (2020). Створення безбар'єрного середовища та соціальна інклюзія: світовий досвід для України: аналітична доповідь. Київ : НІСД.
- Інформація щодо ситуації на ринку праці та діяльності державної служби зайнятості. Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>

- Кеван Ф. (2015). Моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу. URL: http://ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf
- [Каракуц А. Робота для людей з інвалідністю: які виклики потрібно подолати бізнесу та державі, 2021. https://www.epravda.com.ua/columns/2021/12/6/680384/](https://www.epravda.com.ua/columns/2021/12/6/680384/)
- Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
- Коробкін С. За рік кількість людей з інвалідністю зросла на 27 тисяч. <https://social.com.ua/lyshe-u-nas/za-rik-kilkist-lyudej-z-invalidnistyu-zrosla-na-27-tysyach/>
- Лутчин, Н.П. (2021). Статистична оцінка та інформаційне забезпечення аналізу якості життя осіб з інвалідністю в Україні: проблеми та перспективи дослідження. *Демографія та соціальна економіка*. 3 (45)
- Міжнародний досвід щодо забезпечення рівних можливостей особам з інвалідністю на ринку праці. URL: <https://ourlife.in.ua/inopressa/1902-mzhnarodniy-dosvd-schodo-zabezpechennya-rvnih-mozhlivostey-osobam-z-nvaldnstyu-na-rinku-prac.html>
- На шляху до рівних можливостей для працевлаштування: від санкцій до заохочень. URL: https://lb.ua/blog/pravo_na_pratsiu/400062_shlyahu_rivnih_mozhlivostey.html
- Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#n10>
- Німеччина – країна з найбільшим коефіцієнтом зайнятості серед людей з інвалідністю. URL: <http://prava-lyudyny.org/nimechchyna-krayina-z-najbilshym-koefitsiyentom-zajnyatosti-sered-lyudej-z-invalidnistyu/>
- Результати дослідження щодо проблеми працевлаштування людей з інвалідністю (2021) URL: <https://kozhanska.gromada.org.ua/news/1623928029/>
- Соціальний захист населення України у 2020 р. Статистичний збірник. Державна служба статистики України (2021). URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/zb_szn_2020.pdf
- Статус «інвалід війни»: які пільги передбачені законодавством. URL: <https://ldn.org.ua/consultations/status-invalid-vijny-yaki-pilhy-peredbacheni-zakonodavstvom/>
- Ткаліч О. (2016). Працевлаштування людей із інвалідністю в Україні: формальність і реалії. URL: <https://commons.com.ua/ru/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>

Щербатюк М. (2020). Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю. URL:
<https://rm.coe.int/white-book-pwd/1680a2ffa9>