

Інформація
на запит народного депутата України Г. М. Третякової від
01.07.2021 р. щодо світової практики працевлаштування осіб з
інвалідністю

За даними ООН, кількість осіб з інвалідністю у світі – понад 1 мільярд людей або 15% населення Землі. Держави з високим рівнем доходів мають більший відсоток населення з інвалідністю через відмінність у підходах до критеріїв її встановлення. У США кількість людей з інвалідністю сягає 19%. Відповідний показник у Німеччині – 13%, у Франції – 10%, в Індії 6%.¹ В Україні налічується близько 3 млн. осіб з інвалідністю, з них 170 тис. дітей. Їх частка у загальній структурі населення становить близько 6 %.

Втім, показники загальної кількості не впливають на відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю. За статистикою, на ринку праці Німеччини налічується близько 69,4% людей з інвалідністю. У Китаї працюють 80% осіб з інвалідністю, у Великобританії – 40%, у США – 29%, в Італії – 55%, у Швеції – 68%. За офіційною інформацією працевлаштованими в Україні є 30% осіб із інвалідністю працездатного віку. За даними правозахисних організацій, їх реальна кількість сягає не більше 13%.²

У світовій практиці напрацьовано різні механізми сприяння особам з інвалідністю у реалізації права на працю. Державну політику зайнятості зарубіжних країн можна представити у двох моделях: модель квот – нормативне закріплення певної кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; модель антидискримінаційного підходу – посилення у національному законодавстві положень, що протидіють дискримінації осіб з інвалідністю на ринку праці із позитивним заохоченням роботодавців працевлаштовувати таку категорію осіб.³

Обидві моделі передбачають додаткові складові, до яких відносять: 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».⁴ Їх ефективність, масштаби застосування залежать від дієвості організаційного підходу і правового регулювання та можливостей економіки країни.

Модель квотування робочих місць для осіб з інвалідністю бере початок у 20-х роках минулого століття. Уряди Австрії, Німеччини, Італії,

¹Ткаліч О. Працевлаштування людей з інвалідністю в Україні: формальність і реалії. URL: <https://commons.com.ua/ru/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>

² Права людини в Україні у 2016 році. Доповідь правозахисних організацій. URL: <http://helsinki.org.ua/prava-lyudej-z-invalidnistyu-l-fursova>

³ Богданов С., Мойса Б. Пропозиції до політики щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Лабораторія законодавчих ініціатив. К., 2017. 40с.

⁴ Горемикіна Ю. В., Котенко Т.М. Інтеграція осіб з інвалідністю до ринку праці. *Social and labour relations: theory and practice*. 2019, № 9. С. 85 – 96

Польщі та Франції ухвалили закони, які зобов'язували роботодавців приймати на роботу інвалідів-ветеранів війни.

Сучасні системи квотування у деяких країнах були розширені, щоби охопити ними людей з ментальною (інтелектуальною) інвалідністю (система квот в Японії) та людей з психічними порушеннями (система квот Німеччини).

Системи квотування можна поділити на три основні групи: обов'язкове квотування, яке базується на застосуванні примусових санкцій (quota-levy system); обов'язкове квотування, яке не базується на застосуванні правозастосовних механізмів; необов'язкове квотування на підставі рекомендацій листів уряду.

Квоти запроваджені у таких країнах як Словенія, Люксембург, Іспанія, Румунія, Польща, Чехія, Австрія, Німеччина, Ірландія та ін. Для скандинавських країн квотування робочих місць нормативно не визначається.

Особи з інвалідністю складають значну групу людей, з різними можливостями та обмеженнями. Варто зазначити, що одні системи квотування охоплюють всіх осіб з інвалідністю, інші – людей з тяжкими формами інвалідності.

Як альтернативний варіант, законодавством передбачаються переваги для осіб з інвалідністю під час працевлаштування. У Словенії та Ісландії, якщо серед претендентів на робоче місце є особа з інвалідністю, яка цілком задовольняє вимоги роботодавця щодо професійних якостей, вона має перевагу над іншими особами (першочергове працевлаштування).⁵ Система обов'язкового квотування, яка не базується на застосуванні правозастосовних механізмів, функціонує у Норвегії, де державні та приватні компанії, штат яких перевищує 50 працівників, зобов'язані вживати активні дії для сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю.

Величина квоти може бути різною: у Франції та Польщі становить 6%⁶, у Німеччині та Угорщині – 5%, в Австрії, Чехії, Румунії – 4%, Ірландії – 3%, в Японії від 1,6% до 2,0%, в Іспанії – 2%, у Люксембурзі залежно від форми власності квота варіює у межах 2–5%. Різними є і критерії для квотування: наявність або відсутність умови про кількість працюючих на підприємстві (у Франції – 6% від загальної кількості працівників; у Німеччині – 5% для роботодавців, у яких працює 20 працівників; від форми власності або сектору економіки (наприклад в Ірландії квоти на робочі місця передбачаються у державному секторі: в органах місцевої влади, державній службі, в службі охорони здоров'я. У приватному секторі квоти відсутні).⁷

⁵ Deborah Mabbett. Definition of disability in Europe. A comparative analysis / Deborah Mabbett, Helen Bolderson and others. — European Commission: Employment & social affairs, 2002. — 239 p.

⁶ Pascale Bloch DIVERSITY AND LABOR LAW IN FRANCE. URL: <https://lawreview.vermontlaw.edu/wp-content/uploads/2012/02/bloch.pdf>

⁷ Kavanagh, F. (2015). Modeli pidtrymky zainiatosti ta suprovodu na robochomu mistsi dlia liudei z invalidnistiu v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Employment Support Models and workplace support for people with disabilities in the countries of the European Union] (66 p.). URL: http://ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf

Закони, можуть передбачати механізм альтернативних замінів, що рівноцінні квотам. Законодавство Чехії передбачає можливість виконання роботодавцем зобов'язання, яке вимагає система квот, у разі купівлі товарів, виготовлених у «майстернях» для осіб з інвалідністю (фірми, де понад 50% працівників мають інвалідність).

У Франції закон про квотування був переглянутий у 1987 році з метою надання роботодавцям інших можливостей, а саме: частково виконувати свої зобов'язання щодо дотримання квот шляхом укладання контрактів з майстернями, де працюють особи з інвалідністю, для виконання виробничих операцій або надання послуг, або професійне навчання, або технічне переоснащення спеціальних робочих місць.

Порядок працевлаштування за квотою відповідає загальним нормам трудового законодавства країни, за врахуванням деяких особливостей. Французькі підприємства, що мають більше 20 штатних співробітників, зобов'язані приймати на роботу людину з інвалідністю, якщо вона має відповідну кваліфікацію. Крім того, законодавство Франції передбачає встановлення випробування під час прийняття на роботу за квотою. У разі відмови у прийнятті на роботу особи з інвалідністю, яка не витримала випробування, інформують інспекцію праці, що має перевірити обґрунтованість неприйняття на роботу.⁸

У Німеччині діє Закон "Про працю осіб зі зниженою фізичною здатністю". Для них організовано квотування робочих місць, передбачені особливі пільги при працевлаштуванні. Відповідно до закону «Про сприяння в працевлаштуванні» інвалід отримує таку ж допомогу, що і фізично здорова людина, однак якщо перепідготовка потрібна саме через інвалідність, вона входить до комплексу заходів щодо професійної реабілітації та надаватиметься на вигідних умовах і у значно більшому обсязі. У Німеччині у законодавстві про інвалідів закладено ідею, що реабілітація та подальше працевлаштування інвалідів економічно вигідніше, ніж постійне забезпечення їх пенсіями та іншими виплатами.⁹

Більш поширеним, для країн ЄС, є принцип диференціації вже встановлених квот, залежно від: ситуації на ринку праці (Німеччина); а також форми (виду, ступеня) інвалідності (Австрія, Польща, Іспанія, Люксембург, Німеччина, Франція, Угорщина, Японія).

Різновидом системи квотування є правило пропорційного працевлаштування осіб з інвалідністю. У Китаї будь-яке підприємство або установа зобов'язані працевлаштовувати певну кількість осіб з інвалідністю залежно від загальної кількості працівників. У кожному окрузі Китаю є установи, що пропонують працевлаштування для людей із психічними розладами і важким ступенем інвалідності.¹⁰

⁸ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва : Издательская группа НОРМА–ИНФРА, 1998. С. 80.

⁹ URL: <https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/suche-und-neuigkeiten/10-jahre-behig/gebaerdensprache/alle-artikel/art-27.html>

¹⁰ Кеван Френк. Підсумковий звіт: моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу. URL: <http://www.slide-share.net/undpukraine/ss>

Модель антидискримінаційного підходу. У США, Канаді, Великобританії, Бельгії, Швейцарії, Кіпрі, Латвії, Ліхтенштейні відсутня система квот.¹¹ Законодавством передбачено ряд вимог до роботодавців щодо працевлаштування людей із обмеженими можливостями здоров'я та врегульовано правила оснащення робочих місць для осіб з інвалідністю.

До 1993 року у Сполученому Королівстві менше 20% британських роботодавців дотримувалися квоти у розмірі 3%, яка була встановлена Законом 1944 року про зайнятість осіб з інвалідністю. Відсутність ефективного правозастосовного механізму дотримання квот і нечислені випадки судових справ - призвели до скасування квот і прийняття Закону 1995 року про недопущення дискримінації за інвалідністю.

У США функції адміністративного примирення за порушення прав та свобод осіб з інвалідністю покладаються на Комісію з дотримання рівності під час працевлаштування. Закон про інвалідів від 26 липня 1990р.¹² передбачає штрафи для роботодавців, що порушили право осіб з інвалідністю на зайнятість - уперше, у сумі понад 50 000 доларів та не більше 100 000 доларів за кожне наступне правопорушення. Своєю чергою, компанії, які працевлаштовують таких працівників, мають пільги з оподаткування.

У нормативно-правовій базі Канади існують окремі законодавчі акти про сліпих, про людей з інвалідністю, про професійну реабілітацію людей з інвалідністю, про рівність у сфері зайнятості, у яких заборонено дискримінацію осіб з обмеженими можливостями. В Австралії діє ідентичний канадському закон «Про боротьбу з дискримінацією інвалідів».¹³

В Італії існує федеральне і регіональне законодавство, яке забезпечує інтеграцію до ринку праці осіб з інвалідністю. Відповідно до закону №68/99 шукачі роботи повинні зареєструватися для оцінки їх стану у місцевому відділенні служби охорони здоров'я. Після оцінки (функціональний діагноз, соціально-професійне досвід і заключний звіт) визначається потенціал роботи для кожного претендента. Особа реєструється у відповідному листі очікування роботи (один на кожну провінцію). У законі країни передбачено щорічний бюджет для компенсації податків, сплачених роботодавцями, які працевлаштовували осіб з інвалідністю.¹⁴

Закони, спрямовані на заборону дискримінації за інвалідністю на ринку праці, мають прямо зазначати інвалідність, як ознаку, яка підлягає захисту, охоплювати всі чотири форми дискримінації (пряму, опосередковану, переслідування, спонукання до дискримінації), передбачати забезпечення розумної придатності робочих місць та визначення меж «співрозмірного тягаря», чіткі професійні вимоги до працівника та ін.

¹¹ Mutual Information System on Social Protection of European Commission. URL: <http://ec.europa.eu/socia>

¹² The Americans With Disabilities Act of 1990/ EEOC 35th Anniversary Logo. URL: <http://www.eeocgov/eeoc/history/35th/thelow/ada/html>

¹³ Кесада Татарінова В.Л. Зарубіжний досвід правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Науковий вісник публічного та приватного права. Харків : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2017. Вип. 6, т. 3. С. 73–75.

¹⁴ URL: <http://www.slide-share.net/undpukraine/ss>

Варто зауважити, що незалежно від обраної системи організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у переважній більшості країн світу існують закони, які забороняють пряму або опосередковану дискримінацію за ознакою інвалідності, починаючи зі стадії добору співробітників та працевлаштування – і закінчуючи процедурою звільнення з роботи. Особи з інвалідністю, які зіткнулися з дискримінацією щодо себе, мають можливість вимагати відшкодування заподіяної моральної шкоди та втраченої економічної вигоди.

Підтримка роботодавців. В окремих європейських країнах діють фінансові заохочення, у тому числі компенсації витрат на забезпечення спеціального робочого місця, оскільки необхідно не лише встановити певні зобов'язання для роботодавців, а й фінансово підтримати їх у створенні і обладнанні спеціальних робочих місць та працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

Серед таких заходів: субсидії на покриття заробітної плати (у країнах ЄС становлять 50–100% витрат роботодавця на заробітну плату) на період від 1 до 5 років; субсидії або фіксовані виплати на створення нових робочих місць із посиленням захистом від звільнення для осіб з інвалідністю; фіксоване зниження податків або податкові кредити; субсидії або гранти на купівлю необхідного обладнання чи програмного забезпечення для створення особам з інвалідністю можливості працювати на робочому місці та на пристосування робочого місця до потреб працівника з інвалідністю; підтримка спеціалістом з питань супроводу на робочому місці (особистим помічником, перекладачем тощо) чи оплата праці вказаних спеціалістів; часткова компенсація роботодавцями витрат на оплату курсів підготовки працівників з інвалідністю; гранти для роботодавців на утримання на робочому місці працівника, у якого виникло захворювання, стан або обмеження, що впливають на його здатність виконувати професійні обов'язки.¹⁵

У країнах, де існує система квот, за кожен особу з інвалідністю, прийняту понад встановлену квоту, роботодавець гарантовано отримує преміальні виплати від держави. У Франції розмір премії складає 1600 євро.

Альтернативним до такого заходу є досвід Польщі, де кожен роботодавець має сплатити спеціальний внесок до Фонду реабілітації осіб з інвалідністю. Ці гроші використовуються для створення та обладнання робочих місць особам з інвалідністю, що працевлаштовуються за квотою. Роботодавець звільняється від обов'язкових виплат, якщо працевлаштував певну кількість осіб з інвалідністю.¹⁶

¹⁵Bohdanov, S., & Moisa, B. (2017). Propozytii shchodo pratsevlashtuvannia osib z invalidnistiu [Proposals for the employment of persons with disabilities] (40 p.). Kyiv: Laboratoriia zakonodavchykh initsiatyv. (In Ukrainian). <http://parlament.org.ua/wp-content/ploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf> ; Kavanagh, F. (2015). Modeli pidtrymky zainiatosti ta suprovodu na robochomu misti dlia liudei z invalidnistiu v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Employment Support Models and workplace support for people with disabilities in the countries of the European Union] (66 p.). Kyiv: PROON v Ukraini. (In Ukrainian). http://ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf

¹⁶Соболь Є.Ю. Оглядний аналіз окремих положень антидискримінаційного законодавства в зарубіжних країнах у контексті порушення прав осіб з інвалідністю. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. Вип. 1(1). С. 56–60.

Інші системи пропонують державні дотації для роботодавців на створення звичайних робочих місць, де будуть працювати особи з інвалідністю. У Швеції уряд стимулює роботодавців не наданням податкових пільг, а виплатою індивідуальних дотацій на кожну працевлаштовану особу з інвалідністю. Роботодавець або приватна особа, у тому числі з інвалідністю, може отримати до 100 тисяч крон щорічно на необхідне для трудової діяльності обладнання. Працівник отримує допомогу з інвалідності й заробітну плату, але сума виплат не може перевищувати встановленого законом рівня.¹⁷

Більш сприятливими для роботодавців є державні гарантії у Бельгії. У колективних договорах передбачаються умови, за яких роботодавець може виплачувати працівнику з обмеженими можливостями лише частину загального розміру заробітної плати, а іншу - виплачує держава. У Нідерландах передбачається субсидія, за якою може надаватися компенсація на витрати для технічних засобів та послуг для осіб з обмеженими можливостями.¹⁸

Спеціальні програми зайнятості. Організація «гнучких робочих місць» та розробка й впровадження програм зайнятості («supported employment programs») базуються на основі індивідуального підходу та передбачають надання допомоги у п'ять етапів: залучення осіб, професійне профілювання, пошук роботи, залучення роботодавця, супровід і підтримка на робочому місці (країни ЄС, США, Канада).¹⁹

У Швеції діють дві національні програми, що сприяють працевлаштуванню осіб з інвалідністю: Програма допомоги щодо підготовки (Berufsausbildungsassistenz) і Програма допомоги стосовно працевлаштування (Arbeitsassistenz) для людей з інвалідністю, у тому числі молодих людей з інвалідністю.²⁰

Програма WORKSTEP є ключовою програмою зайнятості осіб з інвалідністю, яка фінансується урядом Великобританії. Ця програма призначена для надання робочих місць людям з комплексною інвалідністю. Вона пропонує роботу в 145 муніципалітетах або волонтерських організаціях. WORKSTEP надає можливість зайнятості через 200 організацій, що працевлаштовують осіб з інвалідністю на роботу.

Програми зайнятості осіб з інвалідністю можуть передбачати створення робочих місць із неповною зайнятістю, тобто «гнучкі робочі

¹⁷ Initial reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Sweden (7 February 2011). – P. 39–44. URL:http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/

¹⁸ Еванс-Клок К. Закріплення в законодавстві засади рівності в працевлаштуванні осіб з обмеженими можливостями. Женева. Міжнародна організація праці, 2012. 98 с. URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/public/---europe/--ro-geneva>

¹⁹ Volhina, O., & Ivanova, O. (2018). Sotsialnyi suprovid liudei z invalidnistiu na robochomu misti [Social support for people with disabilities in the workplace] (36 p.). Kyiv: Vaite. <http://ud.org.ua/images/documents/350/%D0%D1%96.pdf>

²⁰ Kavanagh, F. (2015). Modeli pidtrymky zainiatosti ta suprovodu na robochomu misti dlia liudei z invalidnistiu v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Employment Support Models and workplace support for people with disabilities in the countries of the European Union] (66 p.). Kyiv: PROON v Ukraini. (In Ukrainian).http://ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf

місця» (в Данії - «flexjobs» моделі гнучкого соціального забезпечення «Flexicurity»). Працюючи меншу кількість годин, вони отримують оплату в повному обсязі, згідно із тарифом. Гнучкі робочі місця дають змогу особам з інвалідністю, у разі потреби, поєднувати роботу та лікування або необхідний відпочинок, маючи при цьому трудові доходи. Сьогодні така форма зайнятості стає дедалі популярнішою у країнах ЄС, зокрема, Данії, Чехії, Ірландії.²¹

Рівність прав осіб з інвалідністю у сфері зайнятості гарантуються законодавчими актами Німеччини: «Актом про інтеграцію осіб з інвалідністю», «Кодексом соціального законодавства», законами «Про інвалідність», «Про сприяння в працевлаштуванні». У державі діє програма зайнятості для осіб із важкими формами інвалідності, що передбачає низку субсидій і пільг для підприємців, які працевлаштовують таких осіб.

У Великій Британії, Франції для працевлаштування осіб з інвалідністю, передбачено організацію підприємств із полегшеним режимом праці, на яких працівники освоюють нові професії й переходять потім на звичайні підприємства. Для осіб з інвалідністю на візках створюються умови навчання та працевлаштування вдома.

У США діє Закон «Про допомогу людям з інвалідністю із використанням технічних засобів», який в обов'язковому порядку передбачає виділення всім штатам бюджетних коштів на проведення програм і проектів з інформування громадян про наявні пристрої та допомогу у виборі та одержанні для кожного необхідних пристроїв.

Допомога служб зайнятості та неурядових організацій у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. У європейському суспільстві, особи з інвалідністю розглядаються як повноцінні учасники ринку праці, які одержують послуги державних служб зайнятості на рівні з іншими безробітними. Виключення складає допомога у вигляді супроводу на робочому місці, у разі потреби.

Поряд з державними існують інші служби, фонди, які здійснюють підтримку у сфері зайнятості осіб з інвалідністю: Федеральна служба соціальної політики у Австрії або Державний фонд реабілітації людей з інвалідністю у Польщі. У Данії, Ірландії, Чехії залучають недержавні установи до участі у програмах з підтримки зайнятості, де вони виступають у ролі повноцінних провайдерів послуг.

Законом Японії «Про гарантії зайнятості» передбачено функціонування бюро із працевлаштування людей з обмеженими можливостями.

У Бельгії популярною є онлайн-платформа Wheelit – група, до якої входять спеціалізовані асоціації, державні органи та члени-засновники (АХА, Ethias, Levi's та L'Oreal), що функціонує з метою забезпечення роботою

²¹ Kavanagh, F. (2015). Modeli pidtrymky zainiatosti ta suprovodu na robochomu misti dlia liudei z invalidnistiu v krainakh YevropeiskohoSoiuzu [Employment Support Models and workplace support for people with disabilities in the countries of the European Union] (66 p.). Kyiv:PROON v Ukraini. (In Ukrainian). http://ud.org.ua/images/pdf/Final_Report_on_the_models_of_job_support_and_coaching_Ukr_fin.pdf

людей з обмеженими можливостями.²² Сайт слугує місцем зустрічі роботодавців і тих, хто шукає роботу. Окремо діють програми працевлаштування на рівні регіонів, які можуть передбачати такі послуги: 1) ознайомче стажування (дозволяє познайомитися з професією і реальними ситуаціями на робочому місці, є неоплачуваним, триває не більше 20 днів. Соціальна служба забезпечує страхування особи з інвалідністю на період стажування); 2) договір про адаптацію з метою сприяння укладенню звичайного трудового договору (терміном від 3 місяців до 1 року, може бути відновлений на 2 і 3 рік. Роботодавець сплачує фіксовану частину заробітної плати, інша частина відшкодовується роботодавцю службою PHARE (організація сприяння автономії осіб з інвалідністю); 3) Бонус за прийняття на роботу (як компенсації низької продуктивності деяких працівників через їхню інвалідність, терміном 1 рік. Її розмір залежить від терміну контракту: для безстрокових – до 50%, строкових – до 30%. Служба PHARE визначає після оцінки відсоток втручання з урахуванням характеру інвалідності та профілю роботи); 4) Бонус за підтримку/керівництво (роботодавець отримує фінансову допомогу від служби PHARE до 250 євро на місяць, щоб один із її працівників надавав підтримку особі з інвалідністю та супроводжував на початку роботи в компанії); 5) Бонус за інклюзію (виплачується одноразово службою PHARE і покриває вартість курсів і тренінгів для колективу підприємства. Сума не перевищує 1000 євро); 6) Бонус за відкриття власної справи (для відновлення своєї професійної діяльності після вимушеної перерви. Надається протягом певного періоду, розмір визначається відсотком від середньомісячного мінімального доходу); 7) Бонус за створення робочого місця і його адаптацію для осіб з інвалідністю (Якщо адаптація полягає в закупівлі спеціалізованого обладнання, інтервенція охоплює лише різницю між вартістю такого обладнання та стандартного обладнання).²³

У європейських країнах, де частка економічно активних осіб з інвалідністю є значною, служби зайнятості організують роботу за двома схемами: перша – створення у межах служби (в Італії, Франції, Данії, Мальті, Швеції) спеціального підрозділу, що забезпечує обслуговування безпосередньо людей з інвалідністю - шукачі роботи; друга – направлення осіб з інвалідністю до інших надавачів послуг, чиєю спеціалізацією є певний вид інвалідності (Нідерланди, Німеччина, Ірландія, Сполучене Королівство, Фінляндія).

Джерелами коштів на заходи щодо працевлаштування людей з інвалідністю є: кошти державного бюджету, спільного фінансування (державне + фінансування неурядовими організаціями) і кошти Європейського соціального фонду (ЄСФ).²⁴

Серед напрямків сприяння зайнятості осіб з інвалідністю особлива увага надається **професійній орієнтації, професійній підготовці,**

²² Wheelit: La compétence au-delà du handicap: <http://www.wheelit.be>

²³ PHARE: Personne Handicapée Autonomie Recherchée. <https://phare.irisnet.be/>

²⁴ Горемікіна Ю. В., Котенко Т.М. Інтеграція осіб з інвалідністю до ринку праці. *Social and labour relations: theory and practice*. 2019, № 9. С. 85 – 96.

відновленню трудових і соціальних навичок інвалідів. Залежно від практики реабілітаційних заходів, що склалися у країні, вони виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості (Фінляндія, Канада, Велика Британія, Німеччина, Австралія).

Законодавчі акти, які стосуються соціального захисту інвалідів у Франції, передбачають заходи забезпечення права інвалідів на працю і адаптацію до трудової діяльності за допомогою професійної реабілітації, включаючи професійну підготовку, а також створення спеціалізованих робочих місць.²⁵ Особи з інвалідністю можуть брати участь як у загальних програмах для безробітних, так і у спеціалізованих навчальних курсах. Роботодавцям надається одноразова грошова сума в розмірі 1527 євро на рік за контракт на навчання на робочому місці. Існують спеціалізовані підприємства з полегшеним режимом праці, орієнтовані на працевлаштування осіб з інвалідністю.

Особливу групу складають **особи з розумовими вадами**, які можуть потребувати спеціальних заходів сприяння зайнятості - підтримуваного працевлаштування, оскільки такі особи належать до найбільш соціально дезадаптованих груп населення.

Ментальна інвалідність посідає третє місце та складає 10 % від загальної кількості осіб з інвалідністю та перше місце - за тривалістю термінів інвалідності.²⁶ Обмеження життєдіяльності може бути викликане психічним захворюванням або розумовою відсталістю та коливатися від незначних до повної дезадаптації у соціальній сфері, а щодо здатності до трудової діяльності - від зниження кваліфікації або зменшення обсягу виробничої діяльності до нездатності виконувати прості трудові функції.

У переважній більшості, осіб з хронічними психічними захворюваннями відносять до важких форм інвалідності, що потребують працевлаштування у спеціалізованих підприємствах або спеціалізованих структурних підрозділах підприємств.

Для соціально адаптованих осіб, які змогли набути або зберегти професійні якості, створюються можливості працевлаштування на відкритому ринку праці як у звичайних, так і у особливих умовах або режиму праці.

За даними міжнародних експертів, кількість працюючих осіб з ментальною інвалідністю на відкритому ринку праці низька – у середньому не більше 4,8%. У Європі, за останні роки, у рамках спільної діяльності урядів країн та неурядових організацій, кількість працевлаштованих на відкритому ринку праці зросла, приблизно до 15% дорослих людей з ментальними розладами та з синдромом Дауна. Вони працюють у кафе, пекарнях, бібліотеках, задіяні у торгівлі та ландшафтному дизайні.

²⁵ Соціальна інтеграція – через зайнятість // Людина і праця. – 2009. – № 5. – С. 14.

²⁶ Л. А. Карасаева, А. С. Кузнецова, Д. П. Лейбович. Временные аспекты трудоустройства инвалидов, страдающих нервно-психическими заболеваниями. *Социальная и клиническая психиатрия*. 2010, №1. С. 13-16

Ментальна інвалідність належить до тяжких форм інвалідності і переважна більшість заходів сприяння працевлаштування осіб з інвалідністю кожної країни орієнтована на такі категорії, з врахуванням ступеня їх соціалізації.

Вважається, що трудова зайнятість осіб, які страждають на психічні розлади, осіб з інвалідність внаслідок розумової недостатності та для більшості осіб з інвалідністю (до 80–85%), які страждають на нервово-психічні захворювання має починатися із соціально-трудова реабілітації.²⁷ Право на таку реабілітацію передбачено законодавством ряду країн (Disability Discrimination Act, 1995 у Великій Британії; Achieving the Promise, 2003 у США).

Виокремлення та систематизація особливостей працевлаштування осіб з ментальною інвалідністю ускладнюється двома визначальними факторами. До першого слід віднести стан національного законодавства про охорону прав осіб з психічними розладами. Більшість країн мають *комплексний законодавчий акт* у галузі психічного здоров'я, у якому зведені нормативні положення щодо правового статусу осіб з вадами психічного здоров'я, у тому числі і їх права у сфері соціального захисту та працевлаштування. Такі закони забезпечують правове опосередкування функціонування загальної системи підтримки психічного здоров'я населення. Конкретизація механізмів реалізації прав у сфері зайнятості відбувається у рамках державних програм.

У Швеції у 1994 році набув чинності Закон «Про соціальну допомогу деяким категоріям осіб з обмеженими можливостями» (LSS), який визначив організаційно-правові засади системи соціальної підтримки людей з найбільш серйозними порушеннями. У країні діє державний гігант – компанія Samhall, у штаті якої 23 тисячі осіб з інвалідністю, в тому числі метальною. На відміну від інших, Samhall здійснює професійне навчання та підготовку осіб з інвалідністю та поставляє кваліфіковану робочу силу приватним компаніям.²⁸

В окремих країнах нормативні положення про права осіб з психічними захворюваннями *розподілені за галузевими ознаками*. Положення про охорону прав осіб з психічними захворюваннями під час працевлаштування передбачаються у законодавстві про зайнятість або у трудовому; положення щодо стимулювання роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю - у податковому; відповідальність за дискримінацію та експлуатацію - у кримінальному.²⁹

У законодавстві Німеччини для осіб з ментальною інвалідністю передбачаються особливі гарантії від звільнення через психічні розлади здоров'я і право на додаткову відпустку.

²⁷Barton R. Psychosocial rehabilitation services in community support systems: A review of outcomes and policy recommendations // Psychiatr. Services. - 1999. - Vol. 50. - P. 525-534.

²⁸Інформація за результатами проекту «Громадська синергія» під егідою Платформи громадянського суспільства Україна - ЄС. (Міжнародний фонд «Відродження»).

²⁹Mental health legislation and human rights. Geneva, World Health Organization, 2003 (Mental Health Policy and Service Guidance Package).

Іншим фактором є обрана країною модель організації системи ментального здоров'я («медична», «американська» або «англійська»), що безпосередньо впливає на способи організації та забезпечення залучення осіб з тяжкими або хронічними психічними розладами у трудовий процес.

Публічне право Італії (180), яке набуло чинності у 1978 році, Закон про психічне здоров'я, прийнятий в Англії та Уельсі (1983 р.), передбачили радикальні зміни щодо утримання осіб з психічними розладами та перебудову всієї системи ментального здоров'я, інтеграції таких осіб та їх реабілітації за місцем проживання. Відповідно, розповсюдженим способом сприяння працевлаштуванню осіб із ментальною інвалідністю є надомна праця та інші види дистанційної зайнятості.³⁰ Необхідно зазначити, що доля незайнятих психічно хворих у Великій Британії зросла при зниженні рівня безробіття населення.

Країни, що дотримуються інституційного підходу, для здійснення соціально-трудова реабілітації осіб з металною інвалідністю зберігають функціонування лікувально-трудова майстерень – як базових структур для організації трудової діяльності. Міжнародне дослідження клінічної ефективності антипсихотиків (Clinical Antipsychotic Trials of Intervention Effectiveness, CATIE) виявило, що кількість осіб, які хронічно хворіють на психічні розлади і працюють у спеціальних майстернях, складає 15%, тоді як ще півстоліття назад їх кількість становила 25%.

За даними НАМІ (Національна спілка психічно хворих США) на вільному ринку, в особливих умовах зайняті 0,3% осіб з ментальною інвалідністю та 5% хронічно хворих працюють на загальних підставах.

У західних країнах соціально-трудова реабілітація осіб з ментальною інвалідністю розвивалася у психіатричних лікарнях, а згодом у рамках сімейного патронату. У сучасних умовах розвинуті два альтернативних підходи до трудової реабілітації, концептуально та практично відмінних.

1. Екологічна стратегія спрямована на зменшення стресів, пов'язаних із роботою. Програми (центри), лікувально-промислові майстерні (sheltered workshops,) зайняті покроковим навчанням для можливого (але не обов'язкового) звичайного працевлаштування.

Трудові агенції виявляють (але не розвивають) мотивацію пацієнта не залежно від діагнозу, інтересу, можливостей та обмежень, допомагають знайти роботу, як правило низької кваліфікації.

Еволюцією промислових майстерень стала клубна модель (dub-house), розвинена у США. Особи після навчання та пробної роботи укладають контракт з адміністрацією свого клубу – перехідна зайнятість (transitional employment). Це вакансії малокваліфікованих працівників і особи не мають можливостей для професійного зростання. Як наслідок, більшість осіб з ментальною інвалідністю уникають майстерні та центри, які в європейських країнах почали масово закриватися.

³⁰ *Community psychiatry in Italy*. Giordano Invernizzi, <http://www.pol-it.org>

2. Людиноцентрична концепція. Модель – підтримуваної зайнятості (supported employment). Процес професійної підготовки спрямований на отримання навичок «звичайної» роботи, до взаємодії із звичайним оточенням та навичок інтеграції, тобто праці у звичайному колективі. Індивідуальне планування працевлаштування (професійного навчання) спирається на уподобання, інтереси, можливості та здібності, підтримку та консультування осіб, супровід на робочому місці (спеціалістом з питань зайнятості, соціальним працівником-куратором). Психіатричні служби та служби з працевлаштування об'єднані спеціалістом з питань зайнятості міжвідомчої бригади (служби).

Ефективність підтримуваної зайнятості - до 20% осіб з ментальною інвалідністю щорічно отримують роботу строком більше ніж на 2 роки. Вона підтверджена у Нідерландах, Австрії та інших країнах Європи.³¹

Таким чином, питання про доцільність встановлення на законодавчому рівні квот для працевлаштування осіб з інвалідністю належить до дискусійних. У системі квотування є істотний недолік: держава зменшує свою роль у вирішенні проблем реалізації права на працю осіб з інвалідністю, передбачаючи ряд зобов'язань для роботодавців. Втім, країни не відмовляються від квот як найпростішого і всеохоплюючого заходу соціальної політики, але намагаються виходити з принципу гнучкого підходу до визначення розмірів квоти. Відмова від квот для країн з низькою соціальною відповідальністю бізнесу може призвести до зменшення кількості зайнятих серед осіб з інвалідністю.³²

***Інститут законодавства
Верховної Ради України***

³¹ Левина Н.Б., Любов Е.Б., Русакова Г.А. Труд и тяжелое психическое расстройство. Часть 1. *Социальная и клиническая психиатрия*. 2010. Т. 20, № 1. С. 91 – 99.

³² Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні. *Соціальний захист*. 2005, № 11. С. 27–28.