

Лабораторія законодавчих ініціатив

**Пропозиції до політики  
щодо працевлаштування осіб з інвалідністю  
(*Policy Paper*)**

Автор:

*Сергій Богданов, Богдан Мойса*

ЧЕРВЕНЬ, 2017



## Зміст

Анотація.....	5
Abstract.....	6
1. Ідентифікація та опис проблеми .....	7
2. Аналіз перешкод реалізації права на працю особами з інвалідністю у національному законодавстві та практиці його застосування.....	11
3. Аналіз міжнародного досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю .....	21
4. Аналіз стейкхолдерів та їхнього впливу на проблему.....	28
5. Визначення можливих шляхів вирішення проблеми .....	30
6. Опис пропонованого шляху вирішення проблеми.....	34
Список використаних джерел.....	37



## Анотація

У пропонованій аналітичній записці автори виходять із визначення працевлаштування як комплексу правових, організаційних, соціальних та економічних заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості та умов праці. На жаль, державна політика у сфері забезпечення права на працю для осіб з інвалідністю, особливо на відкритому ринку праці, не є ефективною. Позитивні дії для стимулювання роботодавців не дають потрібного ефекту, а застосування розумного пристосування є проблематичним.

Метою аналітичного документу є вироблення пропозицій для формування державної політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю на основі імплементації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та протидія їх дискримінації на ринку праці. Висвітлено міжнародні та національні норми щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, проаналізовано прогалини в українському законодавстві та правозастосовній практиці щодо доступу до ринку праці та освіти, а також розглянуто поняття належного обов'язку держави у цій галузі.

Приділено увагу міжнародному досвіду в цій сфері, зокрема аналізу політики Європейського союзу через окреслення стратегічних документів організації та відповідних директив, що видається корисним у межах гармонізації законодавства України із практикою ЄС. Крім того, досліджено моделі функціонування політики зайнятості осіб з інвалідністю в окремих країнах, в тому числі підхід «квотування» нормативної кількості робочих місць та антидискримінаційної альтернативи.

Окреслено ставлення до чинної державної політики та можливих її змін основних заінтересованих сторін, в тому числі органів влади, приватного сектору та організацій, що працюють в інтересах людей з інвалідністю.

На основі аналізу запропоновано можливі шляхи поліпшення державної політики у визначеній сфері, окреслено можливу, з позиції авторів, альтернативу та надано низку рекомендацій для її впровадження. Зокрема, пропонується зосередитись на приведенні законодавства у відповідність до вимог Конвенції про права осіб з інвалідністю в частині недискримінації у сфері праці, позитивному заохоченню роботодавців відкритого ринку праці та на забезпеченні розумного пристосування.

## Abstract

The authors of the policy paper define employment as a complex of juridical, organisational, social, and economic means aimed at providing employment opportunities and working environment. Unfortunately, the state's policy on providing the right to work for people with disabilities, especially in the open market conditions, proves to be ineffective. Positive actions to stimulate employers do not produce an effect, and the use of intelligent device is problematic.

The aim of this policy paper is to propose a state policy on the employment of people with disabilities by implementing The UN Convention on the Rights of Person with Disabilities and to stand against the discrimination of people with disabilities on the labor market. The paper analyses international and national norms on employment of people with disabilities, gaps in the Ukrainian legislation and law-enforcement practices, and the notion 'state's obligations' which concerns the access to the labor and education markets.

In addition, the authors pay attention to the international experience in this field, particularly to the EU politics. The paper focuses on strategic documents of the EU, which appears to be useful for the harmonisation of the Ukrainian legislation with the EU practice. Likewise, it investigates models of employment policy for persons with disabilities in some countries, including quotas in employment and antidiscrimination.

The authors take into account stakeholder's attitudes toward the state's policy on the employment of persons with disabilities. Among the latter are authorities, private sector and organizations which serve the interests of people with disabilities.

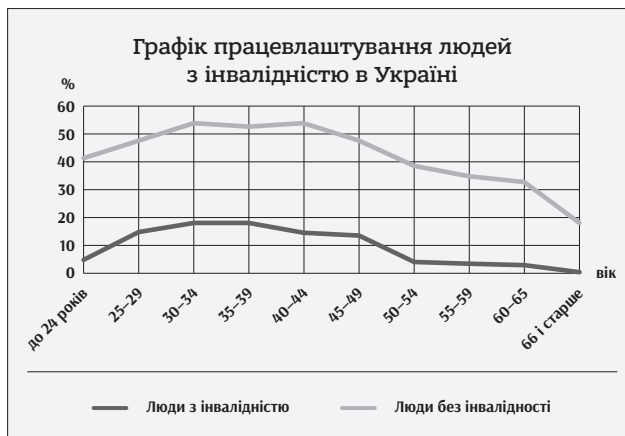
The paper proposes possible ways of the improvement of the state's policy and number of recommendations for their implementation. The main activities shall be the implementation of recommendations of the Convention on the Rights of Person with Disabilities, encouragement of employers on the open labor market, and provision of an intelligent device.

## 1. Ідентифікація та опис проблеми

Із початком 2000-х років у державі функціонує політика працевлаштування осіб з інвалідністю, складовими якої є: «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю; надання допомоги підприємствам захищеної зайнятості (підприємства громадських організацій інвалідів); надання дотацій на створення робочих місць. Однак люди з інвалідністю й далі залишаються категорією, яка потерпає від дискримінації, в тому числі на ринку праці. Збільшення можливостей для конкурентної їх участі у сфері зайнятості потребує державного втручання.

На сьогоднішній день в Україні нараховується приблизно 2,800 млн. осіб з інвалідністю, тобто досить значний відсоток населення країни – кожен вісімнадцятий – має інвалідність, і кількість таких людей зростає, особливо у зв'язку з військовим конфліктом. Чисельність працюючих людей з інвалідністю станом на 01.01.2017 року складала 666,8 тис. осіб, у тому числі 533,4 тис. працездатного віку, тоді як кількість працевлаштованих напочаток 2016 склала 652,9 тис. осіб, що є меншим показником у порівнянні із 2015 роком – 742 591 працюючих<sup>1</sup>. У той же час стандарти Міжнародної організації праці вимагають, щоб була працевлаштована хоча б половина із загальної чисельності осіб із інвалідністю, які проживають в країні<sup>2</sup>.

Графік 1. Відсоток працевлаштування людей з інвалідністю в Україні.



<sup>1</sup> «Соціальний звіт за 2016 рік» Міністерства соціальної політики України. – Київ, 2017. – С. 34

<sup>2</sup> Ткаліч Олена Працевлаштування людей із інвалідністю в Україні: формальність і реалії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://commons.com.ua/ru/pratsevlashtuvannya-lyudej-iz-invalidnistyu-v-ukrayini-formalnist-i-realiyi/>

На графіку 1 відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю в Україні зображено темним кольором. Їхню частку видно з масштабу вісі ліворуч, а нижня вісь демонструє зміни, які відбуваються у вікових групах. З цієї діаграми видно, що в Україні найбільший відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю (приблизно 20%) припадає на вікову групу 30-40 років (тобто в найпрацездатнішому віці). Але й у цьому випадку їхня частка значно менша, ніж працевлаштованих людей без інвалідності (у 2,5 рази). Найбільший відрив (у 4 рази) відбувається у віці до 30 років, а найменший – у пенсійному віці (у 2 рази).

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:

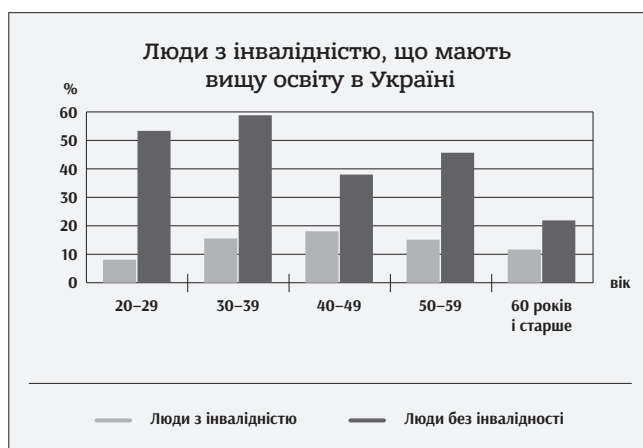
- а) дискримінація осіб з інвалідністю на ринку праці. Незважаючи на формальну заборону дискримінації в національному законодавстві, на практиці особи з інвалідністю не завжди сприймаються як фахівці чи професіонали. Переважно їхнє місце праці пов'язане із малокваліфікованою роботою. Просування по службі супроводжується певними перешкодами. Прослідковуються й прояви дискримінації за ознакою стану здоров'я, зокрема політика зайнятості не враховує ступеню втрати здоров'я, що має наслідком гірше становище осіб з інвалідністю першої групи, порівняно із особами з інвалідністю другої та третьої груп. Крім того, не здійснюється захист осіб, порушення здоров'я яких визначає їхнє гірше становище порівняно з іншими особами з інвалідністю. Це особи із психосоціальними та інтелектуальними порушеннями.
- б) пропоновані послуги у сфері професійної орієнтації та професійної реабілітації для осіб з інвалідністю не відповідають вимогам ринку праці. Крім того, не зважаючи на формальне декларування забезпечення права на освіту, особи з інвалідністю й далі наражаються на численні перешкоди, пов'язані із відсутністю безперешкодного доступу до навчальних закладів, відсутністю розумного пристосування для здобуття освіти.

На графіку 2 відсоток осіб з інвалідністю, що отримали вищу освіту в Україні, зображено світло-сірим кольором. Їхню частку видно з масштабу вісі ліворуч, а нижня вісь демонструє зміни, які відбуваються у вікових групах. Ми бачимо, що в Україні найбільший відрив (у 3-5 разів) існує



між людьми без інвалідності та тими, що мають інвалідність, у віці до 40 років, тобто тоді, коли більшість людей отримує освіту і має можливість влаштуватися на кваліфіковану і краще оплачувану роботу. Після 40 років цей відрив відносно зменшується, а після 60 років процентне співвідношення отримання освіти людьми з інвалідністю до людей без інвалідності стає 2:1<sup>3</sup>.

Графік 2. Кількість людей з інвалідністю, що мають вищу освіту.



- в) Допомога, що пропонується особам з інвалідністю характеризується певною сегрегованістю – домінуванням закриття нормативу робочих місць над просуванням професійних здібностей шукача роботи з інвалідністю.
- г) Особам з інвалідністю підприємцям не надається допомога на забезпечення розумного пристосування. Допомога на відкриття власної справи, що пропонується в межах фонду безробіття не диференційована та невраховує необхідності забезпечення розумного пристосування. У 2017 році на самозайнятих осіб з інвалідністю не поширюється пільга із сплати єдиного соціального внеску, який не сплачують фізичні особи-підприємці з інвалідністю.
- д) Квотування робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю вступає в суперечність із конкурсною системою зайняття вакантних посад у державному секторі. Ба більше, бюджетні організації не можуть бути отримувачем коштів на забезпечення розумного пристосування, що в поєднанні із відсутністю бюджетних

<sup>3</sup> Джерело інформації по графіках, наведених у документі – дослідження, що виконувалися Аналітичним центром «Академія» у 2011 році

ресурсів на ці цілі створює додаткові перешкоди для зайнятості в державному секторі. Водночас, незважаючи на декларування застосування розумного пристосування під час проходження конкурсу на зайняття вакантних посад, відсутня практика використання цього принципу.

- е) Стимулювання приватного сектору здійснюється лише за рахунок зобов'язувального нормативу кількості робочих місць, невиконання якого має наслідком сплату приватним сектором адміністративно-господарських санкцій. Останнє призводить до негативної судової практики, коли підприємці, апелюючи до вичерпання усіх можливостей для найняття осіб з інвалідністю, не повинні сплачувати відповідні санкції. Крім того, симптоматичними є випадки так званої «оренди трудових книжок», коли особа з інвалідністю формально працює на підприємство без фактичного виконання робіт.
- є) Є вкрай складним механізм отримання допомоги на забезпечення розумного пристосування, що призводить до відмови приватного сектору претендувати на відповідні дотації. Переважно отримувачами допомоги залишаються підприємства громадських організацій інвалідів.

Нижче пропонується детальний аналіз окреслених симптомів проблеми.

## 2. Аналіз перешкод реалізації права на працю особами з інвалідністю в національному законодавстві та практиці його застосування

Питання праці осіб з інвалідністю регулюються як загальним законодавством з питань праці, таким як Кодекс Законів про Працю України, Закони України «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці» тощо, так і спеціальним законодавством – Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», а також нормативно-правовими актами, що прийняті на виконання, зокрема законодавства щодо інвалідності. Зокрема, антидискримінаційні положення визначені статтею 2.1 КЗпПУ, яка забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, до прикладу, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників. Ця норма поширюється й на людей з інвалідністю.

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 працевлаштування<sup>4</sup>. 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»<sup>5</sup>.

Людям з інвалідністю забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом з метою реалізації їхніх творчих і виробничих здібностей та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. «Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я»<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Закон України «Про зайнятість населення». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

<sup>5</sup> Там само.

<sup>6</sup> Стаття 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Відповідно до Закону забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Водночас для роботодавців встановлена вимога щодо виділення та створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальних: «створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації»<sup>7</sup>.

У законодавстві, зокрема в Законі України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», надані визначення щодо двох видів робочих місць для людей з інвалідністю:

- ◆ робоче місце інваліда – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях;
- ◆ спеціальне робоче місце інваліда – 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 тощо<sup>8</sup>.

Саме Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» передбачено, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, устанавлюється 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 місця<sup>9</sup>.

У наведених вище законах 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 людини з інвалідністю Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»: «Рішення медико-соціальних експертних комісій є обов'язковими для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, ор-

---

<sup>7</sup> Стаття 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

<sup>8</sup> Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»

<sup>9</sup> Стаття 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

ганізаціями, реабілітаційними установами незалежно від типу і форми власності». Схожа норма міститься і в статті 23 вищезазначеного Закону: «Індивідуальна програма реабілітації інваліда є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває інвалід, дитина-інвалід, 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 статті<sup>10</sup>.

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 витрачати додатковий час на отримання такого висновку від МСЕК. Норми щодо зайнятості осіб з інвалідністю наявні і в Кодексі законів про працю України<sup>11</sup>.

Якщо говорити про передбачені випадки відмови у працевлаштуванні, то законодавець чітко зазначає, що забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому згідно з медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я<sup>12</sup>.

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 унеможливує 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

---

<sup>10</sup> Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»

<sup>11</sup> Статті 55, 63, 172

<sup>12</sup> У статті 24 Кодексу Законів про працю України

допускається<sup>13</sup>. 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 висновку<sup>14</sup>.

Переважне право на залишення на роботі під час вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації надається певному переліку працівників, зокрема й інвалідам війни, працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання (стаття 42 КЗпПУ)<sup>15</sup>.

У зв'язку із нормою частини першої статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»<sup>16</sup>, в якій зазначено, що бюджетні установи не сплачують адміністративно-господарські санкції за невиконання чотирьохвідсоткової квоти, найскладніша ситуація із працевлаштуванням склалась у державному секторі. Наприклад, у 2014 році із 13 міністерств лише одне міністерство дану квоту виконало, два міністерства взагалі не подали відповідні звіти, інші міністерства мають незначний відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю<sup>17</sup>. Згідно із даними, що наведені в національній доповіді «Про становище осіб з інвалідністю в Україні», в 2013 році проведено перевірку 3,4 тис. бюджетних установ, з яких 82% не виконали нормативу робочих місць для людей з інвалідністю<sup>18</sup>. Маловірогідно, що за останні чотири роки

---

<sup>13</sup> Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

<sup>14</sup> Кодекс Законів про працю України.

<sup>15</sup> Там само.

<sup>16</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

<sup>17</sup> Дослідження стану дотримання міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади вимог законодавства (дослідження проведене в 2014 році громадською організацією «Незламність» щодо виконання нормативу робочих місць міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naiu.org.ua/doslidzhennya-stanu-dotrimannya-ministerstvam-i-ta-inshimi-tsentralnimi-organami-vikonavchoji-vladi-vimog-zakonodavstva/>

<sup>18</sup> Національна доповідь Про становище осіб з інвалідністю в Україні. – К. 2013. 197 с. С. 121–122. // [mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc](http://mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc)

ситуація змінилась кардинально, оскільки окрім декларування принципу розумного пристосування у Порядку проведення конкурсів на зайняття вакантних посад у державному секторі, жодних інших дієвих заходів не спостерігалось.

Неоднаковим на ринку праці залишається становище осіб з різною групою інвалідності та осіб із порушеннями здоров'я певної категорії. Так, ситуація для осіб з I групою інвалідності та осіб з психо-соціальними порушеннями є вкрай складною. Станом на 1 січня 2012 року з 678 106 працюючих осіб з інвалідністю лише 21 008 належать до першої групи<sup>19</sup>. Причини цієї проблеми полягають у відсутності ефективної державної підтримки роботодавцям для створення умов доступності на робочому місці, якої потребують особи із значними порушеннями здоров'я. Працевлаштування осіб із незначними порушеннями дозволяє роботодавцю і виконувати вимоги держави щодо квот, і уникати надмірних витрат на створення відповідних умов.

Не менш важливою проблемою є фіктивні робочі місця, коли роботодавець за використання трудової книжки людини з інвалідністю сплачує їй якісь незначні кошти. На жаль, встановити реальну картину щодо масштабів проблеми неможливо у зв'язку із відсутністю можливості здійснювати контроль у цій сфері.

Відповідно до норм статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»<sup>20</sup> 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<sup>21</sup>, яка потребує оновлення. 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 правами<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Національна доповідь Про становище осіб з інвалідністю в Україні. – К. 2013. 197 с. С. 121 – 122. // [mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc](http://mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc)

<sup>20</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

<sup>21</sup> <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>

<sup>22</sup> Актуальні питання регулювання надомної праці в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://bookwu.net/book\\_ukrainske-pravo\\_991/34\\_aktualn-pitannya-pravovogo-regulyuvannya-nadomnoi-prac-v-ukrain](http://bookwu.net/book_ukrainske-pravo_991/34_aktualn-pitannya-pravovogo-regulyuvannya-nadomnoi-prac-v-ukrain)

Проблема доступності робочих місць та розумного пристосування залишається відкритою, і за останні роки не відбулося зрушень. Законодавець, ввівши термін «розумне пристосування» до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та зазначивши в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що дія цього Закону поширюється й на трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування, не визначив принципи його виконання та відповідальність за відмову від розумного пристосування<sup>23</sup>.

На виконання статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» Кабінетом Міністрів України затверджено Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості (далі – Порядок)<sup>24</sup>.

Відповідно до Порядку, розмір дотації на створення одного спеціального робочого місця для особи з інвалідністю не повинен перевищувати: 40 мінімальних заробітних плат, якщо таке місце створюється шляхом пристосування наявного робочого місця або наявної ділянки виробничої площі; 100 мінімальних заробітних плат, якщо робоче місце створюється шляхом встановлення основного і додаткового устаткування, технічного обладнання у зв'язку з неможливістю пристосування наявного робочого місця або наявної ділянки виробничої площі чи відсутністю місць і ділянок<sup>25</sup>.

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<sup>26</sup> для людей з інвалідністю Фондом профінансовано лише 15 дотацій<sup>27</sup>. Згідно із Порядком, бюджетні та неприбуткові організації не можуть отримувати відповідні дотації на створення спеціальних робочих місць, що апіорі унеможли-

---

<sup>23</sup> Права людини в Україні у 2016 році. Доповідь правозахисних організацій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/prava-lyudej-z-invalidnistyu-l-fursova>

<sup>24</sup> 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>

<sup>25</sup> Там само.

<sup>26</sup> 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>

<sup>27</sup> Пояснювальна записка до проекту Закону № 4578 від 04.05.2016.



лює створення належних умов у бюджетній сфері. Окрім цього, потреба у створенні для безробітної особи з інвалідністю спеціального робочого місця та вимоги до нього встановлюються індивідуальною програмою реабілітації інваліда<sup>28</sup>. 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 дешевшою<sup>29</sup>.

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)<sup>30</sup>. 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 згодою сторін<sup>31</sup>.

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 працевлаштування<sup>32</sup>. Відповідно до Порядку, в договорі про надання дотації<sup>33</sup> зазначається порядок, строки та розмір перерахування роботодавцю дотації, а отже, залишається незрозумілим, в який період робо-

<sup>28</sup> 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>

<sup>29</sup> 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>

<sup>30</sup> Там само.

<sup>31</sup> Там само.

<sup>32</sup> Там само

<sup>33</sup> Там само

тодавець зможе отримати витрачені кошти, а також є ризики, що витрачені кошти взагалі можуть не повернутись.

– які виділяються на функціонування всеукраїнських, державних, міжрегіональних центрів професійної реабілітації інвалідів і державних центрів соціальної реабілітації дітей-інвалідів у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України<sup>34</sup>.

Механізм використання коштів деталізовано у Порядку використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету<sup>35</sup>. На жаль, у вищезазначеному Порядку значна кількість заходів взагалі немає жодного відношення до питань праці та зайнятості. Прикладом може 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 зайнятості<sup>36</sup>.

Не зовсім кореспондуються із зайнятістю напями фінансування, пов'язані із фізкультурно-спортивною реабілітацією, та підтримка центрів соціальної реабілітації<sup>37</sup>. Поділяючи пріоритетність цих завдань, пропонуємо їх віднести до сфери реабілітації, які б фінансувались за іншими програмами.

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 за зазначеним у Порядку переліком) також видається нераціональним використанням коштів.

На жаль, певні заходи щодо створення умов на робочих місцях передбачені лише для підприємств громадських організацій інвалідів:

- ◆ технічне оснащення наявних робочих місць для працевлаштуван-

---

<sup>34</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

<sup>35</sup> 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>

<sup>36</sup> Там само

<sup>37</sup> Там само

ня 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 осіб<sup>38</sup>.

Проте Порядку бракує заходів підтримки зайнятості осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці.

Державна фіскальна служба України, проаналізувавши використання коштів Фондом соціального захисту інвалідів у 2011-2012 роках, виявила низку випадків виділення коштів на створення робочих місць, які не було створено<sup>39</sup>. За даними фундації «Відкрите суспільство», податкові пільги та позики доступні здебільшого лише підприємствам громадських організацій інвалідів<sup>40</sup>.

Для осіб з інвалідністю передбачені й більш лояльні умови надання відпусток. Наприклад, працівникам щорічна основна відпустка надається тривалістю не менш як 24 календарні дні. Водночас серед категорій працівників залежно від видів робіт та віку працівників зазначена й категорія людей з інвалідністю. Так, людям з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з III групою інвалідності – 26 календарних днів (стаття 6 Закону України «Про відпустки»)<sup>41</sup>.

Приведення до антидискримінаційного законодавства потребує й Закон України «Про рекламу»<sup>42</sup>. Чинною редакцією статті 24.1 серед ознак, які заборонено вказувати в оголошеннях про вакансії, інвалідність не зазначена. Не дивлячись на те, що перелік ознак відповідно до норм вищезазначеної статті є відкритим, роботодавці в оголошеннях про вакансії часто вдаються до обмежень щодо кандидатів з інвалідністю.

---

<sup>38</sup> 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>

<sup>39</sup> За інформацією Державної аудиторської служби України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article/95881;jsessionid=CF65C03FFF7E4D5204C9E4C3F4C5CC9C.app8:2>

<sup>40</sup> Дослідження Фундації «Відкрите суспільство» «Працевлаштування інвалідів на папері». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.irf.ua/all-events/news/pratsevlashuvannya\\_invalidiv\\_na\\_papери/](http://www.irf.ua/all-events/news/pratsevlashuvannya_invalidiv_na_papери/)

<sup>41</sup> Закон України «Про відпустки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

<sup>42</sup> Закон України «Про рекламу». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80>

Слід віддати належне затвердженню стандарту соціальної послуги Супровід на робочому місці. Без сумнівів, її виконання суттєво поліпшить включення людей з інвалідністю до середовища праці.

### 3. Аналіз міжнародного досвіду працевлаштування осіб 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.

На рівні Європейського Союзу зайнятість осіб з інвалідністю є одним із пріоритетів Стратегії Інвалідності 2010–2020<sup>43</sup>. Єврокомісія визнає, що рівень зайнятості у країнах ЄС становить 50%. Спільнота бачить своєю ціллю більший ріст кількості осіб з інвалідністю з оплачуваною зайнятістю на відкритому ринку праці. Так, Єврокомісія вживатиме заходів для зайнятості як жінок, так і чоловіків з інвалідністю, підтримуватиме молодь ЄС на шляху від освіти до зайнятості, сприятиме обміну інформацією між підприємствами підтримуваної зайнятості та відкритим ринком праці, просуватиме антидискримінаційні політики та програми, в тому числі спрямовані на просування по службі осіб з інвалідністю, а також здійснюватиме допомогу щодо самозайнятості осіб з інвалідністю<sup>44</sup>. Крім того, дискримінацію за ознакою інвалідності на ринку праці заборонено згідно із Директивою рівності в зайнятості ЄС. Директивою з безпеки та гігієни праці 186 вимагається, що робочі місця працівників з інвалідністю були відповідним чином пристосовані, зокрема йдеться про елементи доступності. Надається й підтримка підприємствам підтримуваної зайнятості через механізм державних закупівель, у яких ці підприємства матимуть певні преференції<sup>45</sup>.

На інституційному рівні заходи із працевлаштування осіб з інвалідністю виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості, як, наприклад, у Фінляндії, Канаді, Великобританії, Німеччині, Австралії – частина програм перебуває у віданні Департаменту соціального забезпечення, іншу, спеціалізовану програму професійної підготовки, проводять структури Департаменту із працевлаштування й у справах молоді.

---

<sup>43</sup> European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe

<sup>44</sup> Там само. Р. 8

<sup>45</sup> Initial report of States parties due in 2012 European Union. P. 42–46. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/232/64/PDF/G1423264.pdf?OpenElement> :

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.

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 обмеженими фізичними можливостями. Таких підприємств нині у Франції налічується 120 тисяч. Особи з інвалідністю 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 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).

У Німеччині основним завданням професійної підготовки осіб з інвалідністю є навчання їх за однією із загальнонавчальних спеціальностей. По можливості, даний процес повинен проходити на робочому місці поруч зі співробітниками без інвалідності. Особи з інтелектуальними порушеннями для отримання подальшої освіти або навчання за новою спеціальністю можуть бути зараховані в один з 28 Інститутів тривалого навчання осіб з інвалідністю, де нараховується близько 15 тисяч місць.

В Ірландії національна програма підтримуваної зайнятості фінансується з коштів Національного плану розвитку. У країні були створені 24 консорціуми різних за типом організацій. До послуг, що надаються консорціумом, входять підтримка консультанта з працевлаштування для залучення в роботу на відкритому ринку праці (усе це має відповідати законодавству з працевлаштування, наприклад: вихідні, кар'єрний ріст, тощо). У 2012 році Національна програма з підтримки зайнятості сприяла працевлаштуванню понад 3000 осіб з інвалідністю, половина з яких – особи з інтелектуальними порушеннями.

В Італії існують федеральне і регіональне законодавства, що підтримують інтеграцію у ринок праці. Відповідно до закону №68/99 шукачі роботи з інвалідністю повинні зареєструватися для оцінки їх стану в місцевому відділенні служби охорони здоров'я. Після цієї оцінки (функціональний діагноз, соціально-професійне досвід і заключний звіт) визначається конкретний потенціал роботи для кожного претендента. Потім людина реєструється у відповідному листі очікування роботи (один на кожну провінцію). У законі країни передбачено щорічний бюджет у 31 мільйон євро для компенсації податків, сплачених роботодавцями.

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 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.

WORKSTEP – ключова програма зайнятості осіб з інвалідністю, яка фінансується урядом Великобританії. Вона спрямована на надання роботи людям з комплексною інвалідністю. Програма пропонує робочі місця в

145 муніципалітетах або волонтерських організаціях, що надають різні послуги. WORKSTEP пропонує можливість зайнятості через 200 організацій, які спрямовують людей з інвалідністю на роботу в різні компанії. Раніше це досягалось в основному за рахунок надання роботодавцю субсидії на заробітну плату, рівень якої визначався відповідно до продуктивності роботи. Фінансування в рамках програми WORKSTEP нині використовується для отримання інших послуг з пошуку довгострокової зайнятості на відкритому ринку праці, таких як оплата послуг консультантів з працевлаштування, кураторство і навчання на робочих місцях.

При соціальних службах Великобританії існують спеціальні служби по найму осіб з інвалідністю на роботу, у яких надають допомогу з пошуком роботи, оплатою спеціального транспорту, робоче місце клієнта забезпечують необхідним обладнанням. Установи, які приймають на роботу осіб з інвалідністю, отримують місячну допомогу для придбання спеціальної техніки (інвалідних колясок, ліфтів). Особи із важкими захворюваннями можуть виконувати роботу вдома. Для цих цілей їм встановлюють спеціальне комп'ютерне обладнання. Людям з повною або частковою втратою зору видають допомогу для оплати послуг читця (асистента). Осіб з інвалідністю приймають на роботу з випробувальним терміном (6 тижнів), при цьому їм виплачують субсидію. Персонал центру зайнятості допомагає обговорити кожну кандидатуру і відповідну для нього роботу з роботодавцями у всіх конкретних випадках.

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 працевлаштував певну кількість осіб з інвалідністю<sup>46</sup>.

Шведська антидискримінаційна модель є однією із найбільш успішних за рівнем зайнятості осіб з інвалідністю. 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,

---

<sup>46</sup> Черніков Денис. Підтримка без примусу: чому ігноруються європейські принципи працевлаштування інвалідів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2016/06/14/7050599/>



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 лишитисобі, навіть у разі зміни роботи. Крім того, допомога надається роботодавцю чи іншій стороні у разі надання особистої допомоги особі з інвалідністю. Існує й механізм супроводу та підтримки зайнятості, коли особі надається необхідна підтримка, навчання, інша допомога до обіймання посади та впродовж року після вступу на посаду. 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 розвиткові 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<sup>47</sup>.

Наявність і реалізація подібних програм у розвинених країнах Європи та світу призвела до практичних позитивних змін. За статистикою, в Австралії рівень економічної активності серед чоловіків з інвалідністю складає майже 60%, жінок – 46%, у Великій Британії – 50%, у Німеччині рівень економічної активності серед людей з тяжкою формою інвалідності складає 38%. У Швеції рівень економічної активності серед осіб з інвалідністю складає 68%. В Італії працює 55% осіб з інвалідністю.

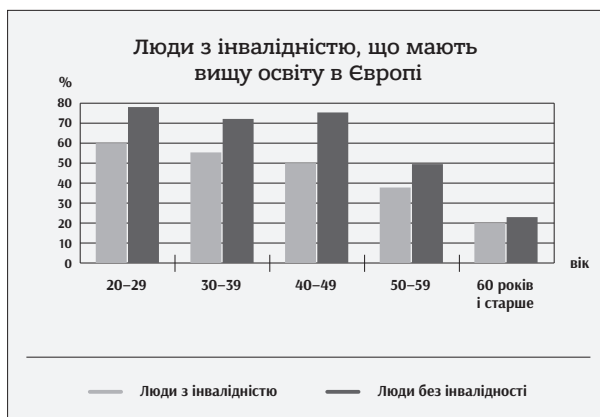
Суттєво поліпшились показники зайнятості осіб з інвалідністю після стрімкого розвитку інформаційних технологій. Останнє дозволило виконувати роботу дистанційно та отримувати постійний зв'язок із роботодавцем через мережеві технології, під час роботи вдома, у бібліотеці, іншому місці.

---

<sup>47</sup> Initial reports submitted by States parties under article 35 of the ConventionSweden. (7 February 2011). – P. 39–44. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fSWE%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fSWE%2f1&Lang=en)

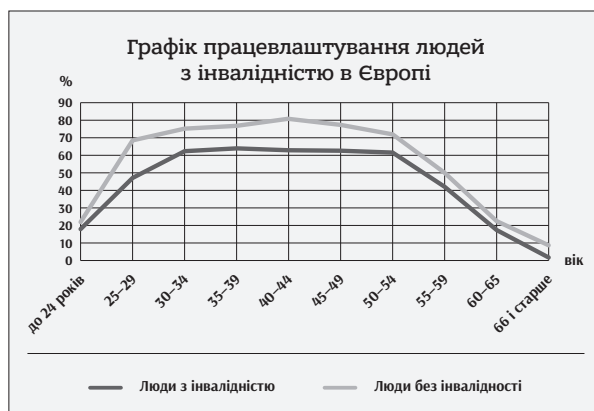
Наступні графіки демонструють тенденції у процесах отримання вищої освіти та працевлаштування осіб з інвалідністю у країнах Європи (Графіки 3 та 4).

Графік 3 – Отримання вищої освіти в Європі людьми з інвалідністю у процентному співвідношенні із особами без інвалідності та розподілом по вікових групах.



На Графіку 3 відсоток осіб з інвалідністю, що отримали вищу освіту в Європі, зображено світло-сірим кольором. Їхню частку видно з масштабу вісі ліворуч, а нижня вісь демонструє зміни, які відбуваються у вікових групах. Ми бачимо, що в Європі найбільший відрив (у 1,5 рази) існує між особами без інвалідності та особами з інвалідністю у віці 40-50 років. У віці 20-30 років цей відрив суттєво зменшується завдяки успішним освітнім програмам, а після 60 років процентне співвідношення отримання освіти людьми з інвалідністю до людей без інвалідності майже вирівнюється завдяки природним процесам.

Графік 4 – Процентне співвідношення працевлаштування осіб з інвалідністю та людей без інвалідності у країнах Європи з розподілом по вікових групах



На графіку 4 відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю в Європі зображено темним кольором. Їхню частку видно з масштабу вісі ліворуч, а нижня вісь демонструє зміни, які відбуваються у вікових групах. З цієї діаграми видно, що в Європі найбільший відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю (понад 60 %) припадає на вікову групу 35-55 років (тобто у зрілому віці). Але і в інших випадках їхня частка досить значна, а розрив із працевлаштованими особами без інвалідності мінімальний (у 0,4 рази). Найбільший відрив (у 0,4 рази) відбувається у групі 35-55 років, а найменший – у молодому (до 25 років) та пенсійному віці.

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.

#### 4. Аналіз стейкхолдерів та їхнього впливу на проблему

Зайнятість осіб з інвалідністю як сфера державної політики стосується трьох груп зацікавлених сторін: державні інституції – органи влади, що формують та реалізують політику в цій сфері та бюджетні організації як роботодавці; приватний сектор – роботодавці, на яких лежить основна маса зобов'язань сучасної політики зайнятості осіб з інвалідністю; неурядові організації, що працюють в інтересах цільової групи.

**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 реабілітації.

**Фонд соціального захисту інвалідів** чи не найбільше взаємодіє із роботодавцями в межах чинної політики зайнятості осіб з інвалідністю. Будучи наділеним повноваженнями у сфері контролю за виконанням нормативу робочих місць та здійснюючи реєстрацію роботодавців, Фонд акумулює відповідні адміністративно-господарські санкції, тим паче що програми фінансування є досить об'ємними. На жаль, однією із опосередкованих цілей системи зайнятості є якнайбільший збір санкцій за нестворені робочі місця. Тому дві вищезокреслені інституції зацікавлені у збереженні наявної системи зайнятості із частковим її приведенням до вимог Конвенції про права осіб з інвалідністю.

**Національне агенство з питань державної служби** – орган, що відповідає за нормативну організацію проведення конкурсів на зайняття вакантних посад у державному секторі. Агенство мало би бути зацікавлене у вирішенні суперечностей, що впливають із необхідності узгодити нормативну кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю із вимогами конкурсу на зайняття вакантних посад. Крім того, на сьогодні ненапрацьовано практику застосування розумного пристосування для проходження конкурсу. Тому Нацагенство мало би набути певний досвід щодо форм та альтернатив його забезпечення.

**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 розвитку.

Зацікавленість у вирішенні проблем організацій, що працюють в інтересах людей з інвалідністю лежить в двох площинах. По-перше, організації, що виступають за забезпечення прав цієї категорії у відповідності із Конвенцією про права осіб з інвалідністю муситимуть наполягати на інклюзивності відкритого ринку праці, обмеженні місця соціальних підприємств категорією людей з комплексною формою інвалідності та особами, що втратили зв'язок із відкритим ринком праці. Водночас група «традиційних» організацій, які володіють певною кількістю підприємств та організацій, наполягають на збереженні їхньої фінансової підтримки. Це видно із законодавчих актів та обмежень у них стосовно організацій УТОС та УТОГ. Ці організації найменше будуть зацікавлені у зміні системи зайнятості із більшим акцентом на відкритий ринок праці. Зменшення кількості працівниківна підприємствах цих організацій та переоснащення лише частини із них не стимулює організації розглядати альтернативи зайнятості категорії осіб з інвалідністю, яку вони представляють.

## 5. Визначення можливих шляхів вирішення проблеми

Акцентуючи на можливих альтернативах забезпечення права на працю, слід виходити із необхідності імплементації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю і поєднати пріоритетність розвитку економіки та інклюзивність ринку праці.

**Збереження чинної політики.** За останні кілька років зареєстровано низку законопроектів, метою яких, судячи із пояснювальних записок, є покращення ситуації із зайнятістю осіб з інвалідністю, однак реалізація яких має певні ризики.

Прикметним у цьому зв'язку є поданий Кабінетом Міністрів України проект закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів<sup>48</sup>, який було відкликано, а згодом зареєстровано аналогічний законопроект<sup>49</sup>. Вирішення проблем зайнятості людей з інвалідністю пропонується досягти наступним чином:

1. Врахування з коефіцієнтом «2» виконання зазначеного нормативу працевлаштування для усіх осіб з інвалідністю I групи та осіб з інвалідністю II групи внаслідок психічного розладу. Статистичні дані свідчать, що перевага надається особам з інвалідністю III групи, і що особи із психосоціальною формою інвалідності перебувають чи у не найгіршому становищі. Як вбачається, запропонована норма могла би змінити цю тенденцію.
2. Виконання роботодавцем нормативу працевлаштування людей з інвалідністю шляхом укладання з підприємствами громадських організацій інвалідів договорів на виготовлення (виконання) товарів, робіт і послуг.

Автори законопроекту зазначають, що «...такий підхід є виправданим у країнах ЄС, коли будь-який роботодавець може виконувати зазначений норматив шляхом закупівлі або замовлення товарів і послуг, що виготовляються (надаються) підприємствами громадських організацій інвалідів без утворення господарського об'єднання». Не можна заперечити, що реалізація цього положення сприяла б зайнятості людей з інвалідністю, однак його неоднозначність полягає якраз у подальшому

---

<sup>48</sup> Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів» від 09.07.2015 № 2322а // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=55956](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55956)

<sup>49</sup> Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів» від 04.05.2016 № 4578// [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=58963](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58963)

збереженні сегрегованого середовища зайнятості людей з інвалідністю. Можна спрогнозувати, що наслідком реалізації цього підходу буде домінування саме укладення договорів із підприємствами громадських організацій інвалідів над зайнятістю людей з інвалідністю в інклюзивних умовах, тим паче що жодних інших заохочень для найму саме на вільному ринку праці не передбачено. Пропонована норма виглядатиме ефективною лише за умови, що така робота буде надаватись особам з I групою інвалідності та II групою внаслідок психічних захворювань, оскільки ситуація цих осіб є найскладнішою на ринку праці.

Викликає сумнів й новація альтернативного законопроекту № 4578-2<sup>50</sup>. Наприклад, пропозиція створити реєстр осіб з інвалідністю, що потребують працевлаштування видається зайвою, оскільки така людина за потреби і так звертається до служби зайнятості, де її вносять до загального реєстру безробітних. Наслідком прийняття норми проекту Закону № 4578-2 щодо звільнення від сплати адміністративно-господарських санкцій у випадку коли вжито всіх необхідних заходів для забезпечення виконання нормативу робочих місць, однак його не виконано з незалежних від роботодавців причин, може спричинити зловживання, які прослідковуються і сьогодні. Додатково пропонується, щоб організації, які утримуються за бюджетні кошти, також сплачували адміністративно-господарські санкції за невиконання квоти. Ця норма і справді могла би покращити зайнятість людей з інвалідністю в бюджетній сфері, однак важливо прописати механізм таких стягнень, котрі б вираховувались не з бюджету установи, а безпосередньо впливали на осіб, що приймають рішення щодо зайнятості та організують найм фахівців. Проте незрозуміло, як виконуватиметься ця норма і чи означатиме це, що бюджетній установі у разі невиконання квоти слід планувати в наступному бюджеті видатки на оплату санкцій<sup>51</sup>.

Слід віддати належне й ініціативам із поліпшення ситуації, викладених у стратегічних документах, зокрема одним із очікуваних результатів Національної стратегії у сфері прав людини передбачено: «забезпечено розумне пристосування робочих місць для потреб людей з інвалідністю, їх супровід на робочому місці»<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України що до забезпечення працевлаштування інвалідів» від 24.05.2016 №4578-2 // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=59218](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59218)

<sup>51</sup> Права людини в Україні у 2016 році. Доповідь правозахисних організацій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/prava-lyudej-z-invalidnistyu-l-fursova>

<sup>52</sup> Національна стратегія у сфері прав людини затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>

Однак збереження цієї моделі в нинішньому її становищі не сприятиме особливій активізації зайнятості на відкритому ринку праці. Ба більше, падіння економіки може призвести до скорочення зайнятості, а відсутність належних компенсацій для забезпечення розумного пристосування не дозволить говорити про збільшення частки зайнятих осіб з інвалідністю в бюджетному секторі та на відкритому ринку праці.

**Антидискримінаційний підхід.** Реалізація цієї альтернативи передбачає поступову відмову від зобов'язувального нормативу робочих місць із поєднанням позитивних заохочень для роботодавців. Її симптоми вже можна прослідкувати в політиці зайнятості на держслужбі, де квотну систему важко поєднати із системою конкурсів. Так само невідомо, як формуватимуться кошти на виплату компенсацій для забезпечення розумного пристосування та на дотації для створення робочих місць. За цієї альтернативи втратять додаткові стимули соціальні підприємства (підприємства громадських організацій інвалідів). Існування багатьох із них і далі залежатиме від підтримки бюджету, і на цих підприємствах працюватимуть особи з інвалідністю, що за інших умов натраплятимуть на суттєві перешкоди на відкритому ринку праці (особи із першою групою інвалідності, особи із психосоціальними та інтелектуальними порушеннями). Ці підприємства можуть також відігравати роль транзитних – таких, що здійснюватимуть підготовку особи до роботи у відкритих умовах. Є сумнів щодо можливості використання досвіду Польщі для реалізації цієї альтернативи<sup>53</sup>. Маловірогідно, що введення додаткового податку сприйматиметься позитивно бізнесом, особливо в контексті політики із зниження податкового тягаря. Проте відсутність надходжень до бюджету не зможе гарантувати реалізацію компенсаційних та заохочувальних заходів. Однак до цієї альтернативи слід прагнути у короткостроковій перспективі.

**Жорстка квотна модель.** Альтернатива, яка виходить із чинного підходу та ґрунтуватиметься на посиленні відповідальності за невиконання нормативу робочих місць. Законодавство можна посилити антидискримінаційними положеннями щодо осіб із глибокими порушеннями здоров'я та психосоціальною та інтелектуальною інвалідністю. Крім того, можна регламентувати роботу вдома і дистанційне виконання робіт та забезпечення виконання квоти через укладення договорів із підприємствами, заснованими громадськими організаціями осіб з інвалідністю. Кошти від адміністративно-господарських санкцій повинні ви-

---

<sup>53</sup> Національна стратегія у сфері прав людини затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>



трачатись лише на заходи, безпосередньо пов'язані із працевлаштуванням осіб з інвалідністю, в тому числі на професійне навчання, оплата якого може полягати лише у додатковому супроводі особи з інвалідністю. Останнє стосується і професійної, і трудової реабілітації.

Насправді пропонуваними альтернативами можна й не вичерпуватись, але загалом вони розглядатимуться у контексті квот та позитивного заохочення. Їх реалізація можлива в поєднанні з іншими сферами реформування: реабілітацією осіб з інвалідністю; доступом до освіти, в тому числі професійної; реформуванням податкової політики та загалом політики зайнятості.

## 6. Опис запропонованого шляху вирішення проблеми

Із поданих вище пропозицій до опрацювання пропонуємо взяти альтернативу, яка передбачатиме комбінування квотного та антидискримінаційного підходу. У середньостроковій перспективі від квот необхідно відмовитись, однак ця відмова має супроводжуватися іншими заохочувальними заходами.

Виходячи із антидискримінаційного підходу, автори пропонують наступні заходи:

1. Реформування системи зобов'язувального нормативу. Залишаючи квотну систему, можна спробувати використати досвід Польщі в частині внесків до фонду соціального захисту інвалідів. Роботодавцям слід запропонувати альтернативи її виконання, наприклад договір із підприємствами громадських організацій інвалідів 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. У разі якщо роботодавець не працевлаштував достатньої кількості осіб з інвалідністю або не мав змоги цього зробити, такий роботодавець обкладається відповідним внеском. Цей податок може бути структурним елементом єдиного соціального внеску. Якщо ж роботодавець найняв достатню кількість осіб з інвалідністю, такий роботодавець внеску не сплачуватиме. Якщо ж роботодавець найняв таку кількість осіб з інвалідністю, яка перевищує нормативну, його внесок або інший податок може знижуватись. 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.

2. Забезпечення розумного пристосування. Акумуляовані до бюджету кошти внесків разом з іншим ресурсами витрачаються на заходи, безпосередньо пов'язані із зайнятістю осіб 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 надаватися 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, такий особі надається відповідна освітня підготовка. Крім того, така підготовка може надаватись і підприємцям з інвалідністю або самозайнятим особам з інвалідністю.
3. 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.
  4. 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.

## Список використаних джерел

1. Богданов С. «Соціальний захист інвалідів (досвід України і Польщі)» //– К.: друк «Основи», 2002 – 93 с.
2. Богданов С. «Працевлаштування інвалідів» // Аналітична записка. – Київ – 2002.
3. Вострих О.Ю., Дульнева Н.В., Марінцова С.Г. Права людини і обов'язки держави. Соціальні права та проблеми подолання дискримінації. – Миколаїв, прив. Вид-во Ємельянова, 2013.
4. Джерело інформації по графіках, наведених у документі – дослідження, що виконувалися Аналітичним центром «Академія» у 2011 році
5. Дослідження стану дотримання міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади вимог законодавства (дослідження проведене в 2014 році громадською організацією «Незламність» щодо виконання нормативу робочих місць міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naiu.org.ua/doslidzhennya-stanu-dotrimannya-ministerstvami-ta-inshimi-tsentralnimi-organami-vikonavchoji-vladivimog-zakonodavstva/>
6. Закон України «Про відпустки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
7. Закон України «Про зайнятість населення». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
8. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
9. Заярнюк О.В., ас. Кіровоградський національний технічний університет. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів. – Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2011, вип. 20, ч. II.
10. Кеван Френк. Підсумковий звіт: моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/undpukraine/ss-53641052>
11. Кодекс аконів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
12. Комар А.О. Державна політика зайнятості та професійної реабілітації інвалідів: стан та проблеми реалізації. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2012-2/doc/2/09.pdf>

13. Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики. Національна доповідь «Про становище осіб з інвалідністю в Україні». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rodyna.at.ua/files/st.doc>.
14. Національна доповідь Про становище осіб з інвалідністю в Україні. – К. 2013. 197 с. С. 121 – 122. // [mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc](http://mlsp.kmu.gov.ua/document/174635/1.doc)
15. Національна стратегія у сфері прав людини затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>
16. 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>
17. Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам секретариата ВЦСПС выд 29.09.1981 № 275/17-99. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
18. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів» від 09.07.2015 № 2322а. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=55956](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55956)
19. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів» від 04.05.2016 № 4578. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=58963](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58963)
20. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення працевлаштування інвалідів» від 24.05.2016 № 4578-2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=59218](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59218)
21. Сікора Іван. Працевлаштування інвалідів «на папері». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.irf.ua/about/news\\_new/pratsevashtuvannya\\_invalidiv\\_na\\_paperi/](http://www.irf.ua/about/news_new/pratsevashtuvannya_invalidiv_na_paperi/)
22. «Соціальний звіт за 2016 рік» Міністерства соціальної політики України. – Київ, 2017. – 186 с.
23. Черніков Денис. Підтримка без примусу: чому ігноруються європейські принципи працевлаштування інвалідів. [Електронний ресурс]. –

Режим доступа: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2016/06/14/7050599/>

24. European Disability Strategy 2010–2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>
25. Initial report of States parties due in 2012 European Union. P. 42–46. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/232/64/PDF/G1423264.pdf?OpenElement>
26. Initial reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Sweden. (7 February 2011). – P. 39–44. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fSWE%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fSWE%2f1&Lang=en)