



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

ІНТЕРНЬЮЗ
У К Р А І Н А

РАДА
НАСТУПНЕ ПОКОЛІННЯ

WFD

Аналітична довідка

«З ПИТАНЬ ДОСТУПУ ДО ПРАЦІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ»

м. Київ, 2024



ПРАВА ТА ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

Усі права на цю працю, зокрема авторські права, належать Вестмінстерській фундації за демократію та захищені міжнародними законами й законами Великої Британії. Переднявні права інтелектуальної власності авторів визнано й дотримано.

Ця публікація стала можливою завдяки щедрій підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст публікації не обов'язково відображає погляди USAID чи уряду Сполучених Штатів. Публікація здійснена в межах Програми USAID «РАДА: наступне покоління», яка є п'ятирічною ініціативою (2021-2026), що впроваджується ГО «Інтерньюз-Україна».

Аналітичну довідку підготувала
експертка ВФД Анастасія Суходольська

Детальніше про Програму:



ЗМІСТ

ЗМІСТ	3
ВСТУП.....	4
1. ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРАКТИКИ ТА СТАНДАРТИ У СТВОРЕННІ ІНКЛЮЗИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ПОЛІТИК ДОСТУПУ ДО РОБОТИ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	5
2. ДОСВІД ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОСТУПУ ДО ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В ПОЛЬЩІ, ШВЕЦІЇ ТА ЛИТВІ	18
Польща.....	18
Швеція	24
Литва.....	30
3. АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, ДОСТУП ДО ПРАЦІ, ГАРАНТІЇ ТА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ.....	42
4. ОБҐРУНТУВАННЯ ЩОДО РОЗРОБКИ ПРОПОЗИЦІЙ ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОСТУПУ ДО ПРАЦІ, ГАРАНТІЙ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ	53
ВИСНОВКИ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74

Європейський вибір України, задекларований у Преамбулі Конституції України, передбачає попереднє здійснення заходів, спрямованих на відповідні зміни у внутрішній та зовнішній політиці, імплементацію норм і стандартів Європейського Союзу у національне законодавство, врахування європейських стандартів у правосудді. Ці вимоги повною мірою стосуються і такої важливої складової правового регулювання суспільних відносин, як питання дотримання трудових гарантій щодо осіб з інвалідністю. Зазначимо, що подальший розвиток демократії, відмова від пострадянських традицій ставлення до проблематики працевлаштування осіб з інвалідністю, домінування принципу правової рівності у вирішенні усіх питань професійної підготовки і освіти, працевлаштування, обладнання робочих місць, соціальної сфери як засобу підтримання трудового потенціалу осіб з інвалідністю, захист їх від можливої дискримінації при прийомі на роботу, регулювання робочого часу і часу відпочинку, створення відповідних гарантій при прийомі на роботу, які забезпечують реальну рівноправність людини незалежно від наявності чи відсутності у неї певних обмежень фізичного, фізіологічного чи психічного характеру, вільних при цьому від підходів і стереотипів, які нагадують особі про її обмежені можливості, – ці та інші принципи і засади формування і розвитку нової соціальної політики держави щодо осіб з інвалідністю є одним із пріоритетів, свого роду індикаторів європейськості і демократичності держави. Тому пропонуване дослідження побудоване таким чином, щоб надати спочатку огляд європейського права щодо людей з інвалідністю в історичному, політико-правовому та нормативному регулюванні суспільних відносин у сфері праці осіб з інвалідністю, на прикладі огляду законодавства і досвіду його реалізації дослідити практику імплементації норм права ЄС у національне законодавство та ефективність його реалізації у таких країнах, як Литва, Польща і Швеція з урахуванням постсоціалістичного розвитку перших двох та високих стандартів соціальної політики держави щодо осіб з інвалідністю у Швеції, а надалі, висвітливши досвід правового регулювання у цій сфері відносин в Україні, на підставі аналізу законодавства, включно із законопроєктами, досягнень країни на шляху впровадження європейських стандартів щодо осіб з інвалідністю, внести певні пропозиції про вдосконалення національного регулювання праці, відпочинку, соціального обслуговування і соціального забезпечення осіб з інвалідністю.

1. ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРАКТИКИ ТА СТАНДАРТИ У СТВОРЕННІ ІНКЛЮЗИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ПОЛІТИК ДОСТУПУ ДО РОБОТИ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ГАРАНТІЙ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

За оцінками Комітету ООН з прав людей з інвалідністю, що контролює виконання державами-учасницями Конвенції ООН з прав осіб з інвалідністю, у світі налічується близько одного мільярда людей з інвалідністю. Втім, стан виконання вимог цієї конвенції відрізняється за регіональною ознакою, на що слід звернути увагу, проаналізувавши законодавство і практику насамперед Європейського Союзу.

Права людей з інвалідністю в ЄС закріплено в Хартії Європейського Союзу про основоположні права (надалі – Хартія), розробленої у 2000 р., яка, однак, набула повної юридичної сили лише з набранням чинності Лісабонського договору 1 грудня 2009 року.

Хартія відноситься до первинних джерел права ЄС (primary EU law source) нарівні з договором про заснування Європейських Співтовариств та Європейського Союзу та додатками до нього. Держави-підписанти Хартії пов'язані прецедентною практикою Суду Європейського Союзу, що є ще одним механізмом захисту прав людини.

Згадана Хартія є одним із правових актів, який визначає принципові засади побудови ЄС, забезпечує єдність ЄС та політики ЄС. Для забезпечення єдності Європейського Союзу Хартія проголошує **рівність громадян перед законом**. Жоден громадянин Союзу не може бути поставлений у невідгідне становище або дискримінований через його громадянство або за ознакою статі, раси, етнічного походження, релігії чи переконань, *інвалідності* (курсив наш), віку чи сексуальної орієнтації. Крім того, у частині 1 статті 21 Хартії «Недопущення дискримінації» закріплено положення про те, що забороняється будь-яка дискримінація за будь-якою ознакою, зокрема такою як стать, раса, колір шкіри, етнічне або соціальне походження, генетичні характеристики, мова, релігія або переконання, політичні або будь-які інші погляди, належність до національної меншини, майновий стан, народження, *непрацевдатність (виділено авторкою)*, вік або сексуальна орієнтація. Стаття 26 Хартії «Інтеграція інвалідів» проголошує, що Союз визнає та поважає право людей з інвалідністю отримувати для себе переваги із заходів, покликаних забезпечити їхню самостійність, соціальну та професійну інтеграцію, а також участь у житті суспільства.

Одним із фундаментальних прав осіб з інвалідністю, що забезпечує їм засоби для існування та сприяє їхній соціалізації, є право на працю, реалізація якого потребує, за визначенням інституцій ЄС, суттєвого поліпшення. Адже стаття 29 Хартії «Право доступу до послуг працевлаштування» визначено, що кожна людина має право на доступ до безкоштовних послуг працевлаштування.

На рівні законодавства та його реалізації питаннями захисту та здійснення прав людей з інвалідністю опікуються всі без винятку інституції ЄС – Європейський парламент, Європейська Комісія, Рада ЄС, Суд Європейського Союзу тощо. Окрім цих установ, провідну роль у захисті прав людей з інвалідністю відведено неурядовій організації – European Disability Forum –

Європейському форуму інвалідів (надалі – EDF). Він створений 1996 р. і об'єднує представницькі організації людей з інвалідністю з усієї Європи, яких наразі налічується понад 100 млн.

Цінності EDF базуються на принципах Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (надалі – КПІ ООН) від 2006 р., зокрема повної і ефективної участі та включення їх у суспільство (**інклюзивність**). Конвенція була підписана й ратифікована Європейським Союзом 23 грудня 2010 р. Зокрема, стаття 27 КПІ ООН «Праця і зайнятість» встановлює, що люди з інвалідністю мають невід'ємне право на працю, в тому числі право на працю в середовищі, що є відкритим, всеохоплюючим і доступним. Держави повинні вжити належних заходів з розширення можливостей зайнятості і просування по службі для людей з інвалідністю.

EDF виступає за включення людей з інвалідністю в політику ЄС і за його межами. EDF відстежує політику ЄС і координує всебічну діяльність з його членами щодо захисту прав людей з інвалідністю, тісно співпрацюючи з інституціями та агенціями ЄС, включно з Європейським парламентом, Європейською комісією, Радою ЄС та Європейським економічним і соціальним комітетом (EESC). Мета EDF – забезпечити рівні можливості для всіх чоловіків, жінок і дітей з інвалідністю.

Головним документом EDF за результатами моніторингу стану дотримання прав людей з інвалідністю є щорічні звіти. Найостанніший – це «Сьомий Європейський звіт з прав людини за 2023 р. Право на працю: ситуація із працевлаштуванням осіб з інвалідністю в Європі». Звіт складається з таких розділів: I. Оновлення даних щодо КПІ ООН по Європі; II. Ситуація із працевлаштуванням осіб з інвалідністю в ЄС; III. Політика держав-членів ЄС щодо забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю; IV. Якість працевлаштування; V. Дискримінація у працевлаштуванні; VI. Розумне пристосування; VII. Свобода пересування працівників з інвалідністю в ЄС; VIII. Альтернативні моделі зайнятості для осіб з інвалідністю; IX. Праця і зайнятість згідно з КПІ ООН; X. Сучасна політика ЄС щодо зайнятості осіб з інвалідністю; XI. Зайнятість та освіта; XII. Майбутнє зайнятості: цифрові навички; Висновки; Рекомендації.

КПІ ООН була ратифікована в Європі без зволікань. Цікаво, що ЄС тут виступає як держава-учасниця КПІ ООН з 2011 р., а станом на березень 2018 р. всі країни-члени ЄС та ЄС у цілому ратифікували цю конвенцію. Це перша загальна ратифікація міжнародної угоди з прав людини в ЄС. Ратифікували КПІ ООН також інші країни Європи: Албанія, Андорра, Білорусь, Ісландія, Молдова, Монако, Чорногорія, Північна Македонія, Норвегія, Сан-Марино, Сербія, Туреччина та Україна. Ліхтенштейн є єдиною країною, яка підписала Конвенцію про права осіб з інвалідністю в Європі, але не ратифікувала її. EDF закликає Ліхтенштейн ратифікувати КПІ ООН без подальших зволікань.

Держави-учасниці зобов'язані подавати Комітету КПІ ООН первинний звіт про заходи, вжиті для виконання Конвенції через два роки після набрання чинності КПІ ООН в їхній країні. Якщо держава-учасниця не надсилає свій звіт до Комітету КПІ ООН, вона блокує процес розгляду і оцінки Комітетом прогресу, досягнутого цією країною на шляху до реалізації КПІ ООН. Такий випадок є із Сан-Марино, що залишається державою-учасницею в Європі,

яка досі не подала свою першу доповідь до Комітету КПІ ООН (доповідь держави мала бути подана до 22 березня 2010 року).

Факультативний протокол до КПІ ООН дозволяє окремим особам, групам осіб або третім особам подавати скарги до Комітету КПІ ООН про порушення прав людини. Скарги можуть бути подані лише проти держави-учасниці, яка ратифікувала Факультативний протокол. Якщо Комітет КПІ ООН виявляє, що держава-учасниця не виконала своїх зобов'язань згідно з КПІ ООН, він виносить рішення, вимагаючи усунути порушення, а держава-учасниця повинна надати подальшу інформацію про стан усунення порушень.

Наразі ситуація із підписанням та ратифікацією державами-членами ЄС Факультативного протоколу до КПІ ООН є такою:

- не підписали і не ратифікували – Ірландія, Нідерланди та Польща;
- ратифікували без попереднього підписання – Данія (після приєднання у 2014 р. до Факультативного протоколу Уряд Данії повідомив Генерального секретаря ООН, що Факультативний протокол не поширюється на Гренландію), Естонія (2012); підписали, але не ратифікували – Болгарія, Румунія (https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15-a&chapter=4&clang=en#2).

Всього ратифікували Факультативний протокол до КПІ ООН 22 держави-члени ЄС, а також майже всі країни-кандидати на вступ до ЄС (окрім Албанії) – Боснія і Герцеговина, Молдова, Північна Македонія, Сербія, Туреччина, Україна, Чорногорія, а також Сполучене Королівство.

На сьогодні стан виконання КПІ ООН характеризується дуже різними показниками рівня зайнятості людей з інвалідністю. Різниця у показниках працевлаштування осіб з інвалідністю та працевлаштування людей без інвалідності відома як розрив у працевлаштуванні людей з інвалідністю. Зараз Комісія регулярно збирає та публікує дані про розрив у працевлаштуванні людей з інвалідністю, переглядає економічну політику та політику зайнятості держав-членів.

Останні доступні дані Євростату за 2020 рік показують, що середній розрив у працевлаштуванні людей з інвалідністю в 27 державах-членах ЄС становив 24,4 відсоткових пункти (в. п.), але він значно відрізняється в різних державах-членах. Найбільший розрив у працевлаштуванні для осіб з інвалідністю був в Ірландії (38,6 в. п.), Бельгії (36,3 в. п.), Болгарії (33 в. п.), Хорватії (32,9 в. п.) та Німеччині (32,4 в. п.), а найменший розрив у зайнятості спостерігається в Італії (14,9 в. п.), Латвії (16,7 в. п.), Данії (18,1 в. п.) та Португалії (18,2 в. п.).

Аналіз свідчить, що проблеми працевлаштування людей з інвалідністю також ілюструються залежно від статі людини. Так, прагнучи знайти роботу, жінки з інвалідністю стикаються з різними формами дискримінації. У 2019 р. тільки 49% жінок з інвалідністю віком від 20 до 64 років були зайняті оплачуваною працею, порівняно з 53,9% чоловіків з інвалідністю, згідно зі звітом Комісії за 2022 рік, в якому аналізуються порівняльні дані для осіб з інвалідністю у сфері зайнятості. Для жінок без інвалідності рівень зайнятості

був значно вищим – 69,3%, а серед чоловіків без інвалідності цей показник був найвищим – 82%.

Розрив у працевлаштуванні за статтю та інвалідністю не є однаковим у різних країнах. Незважаючи на те, що в Бельгії та Болгарії високий відсоток зайнятих жінок без інвалідності (73,8% і 72,5% відповідно), розрив у працевлаштуванні жінок з інвалідністю становить понад 31 в. п. у кожній країні. В Ірландії він становить 45 в. п. Порівняно вищі показники зайнятості жінок у Фінляндії та Латвії, здається, відповідають їхнім одноліткам без інвалідності, з розривом у зайнятості 15,9 в. п. у Фінляндії та трохи більше 12 в. п. у Латвії.

Дослідження 2020 р. в Іспанії виявили значну гендерну диспропорцію у працевлаштуванні на іспанському ринку праці: 63,6% зайнятих осіб з інвалідністю становлять чоловіки. Для осіб без інвалідності розбіжність у рівні зайнятості була значно нижчою: 53,4% осіб без інвалідності на іспанському ринку праці були чоловіками. В Ірландії національний рівень зайнятості робочої сили для населення в цілому становив 61,4%, тоді як рівень для людей з інвалідністю був менш як вдвічі нижчим – 30,2%, а для жінок з інвалідністю він був ще помітно нижчим – 25,8%.

Ці показники ще більш вражаючі, якщо дивитися на повну зайнятість населення. Згідно з даними Європейського інституту гендерної рівності (EIGE), в ЄС жінки з інвалідністю мають нижчий рівень зайнятості повний робочий день, ніж жінки без інвалідності. Що стосується різниці між жінками та чоловіками з інвалідністю, то лише 20% жінок з інвалідністю працюють повний робочий день у порівнянні з 29% чоловіків з інвалідністю. Греція, Болгарія та Італія мають найнижчий рівень повної зайнятості жінок з інвалідністю. Країни з найвищими показниками – Естонія, Данія та Латвія.

Молоді люди з інвалідністю стикаються з більшими перешкодами при працевлаштуванні, ніж люди без інвалідності. За оцінками Комісії, у 2019 році 47,4% людей з інвалідністю у віці від 20 до 29 років були зайняті порівняно з 57,8% осіб без інвалідності в тій самій віковій групі. Це лише незначне покращення у працевлаштуванні молодих людей з інвалідністю порівняно з 2017 та 2018 роками.

Перешкоди для завершення освіти та отримання кваліфікації також означають, що молоді люди з інвалідністю здобувають свій перший професійний досвід у старшому віці, ніж їхні однолітки без інвалідності. Це призводить до того, що працівники з інвалідністю часто займають більш «молодші» посади, ніж інші працівники того ж віку.

Особи з високими потребами в підтримці стикаються з найбільшими перешкодами в доступі до роботи, з низьким рівнем зайнятості в усіх країнах-членах ЄС. У 2019 р. найнижчий рівень зайнятості був у Бельгії (15,9%), Ірландії (17,7%) та Литві (18,2%). Ми бачимо набагато нижчі показники для осіб з високими потребами в підтримці, ніж для населення з інвалідністю в цілому. Це дає підстави зробити висновок, що висока потреба у підтримці людей з інвалідністю значно підвищує ймовірність ризику цих категорій осіб залишитися без роботи. У деяких країнах такий розрив є великим: наприклад, у Бельгії та Литві розрив у рівнях зайнятості між особами з інвалідністю з високими потребами в підтримці та без них становить 42 в. п. До речі, у Нідерландах існує розрив у 40 в. п. інвалідності (63% і 22,9%

відповідно), а в Угорщині цей розрив також становить майже 40 в. п. (60,5% і 20,8% відповідно).

Підтвердженням того, що працівники з інвалідністю зазнають нерівного ставлення на ринку праці, стала ситуація із доступом до праці цих категорій осіб у зв'язку із COVID-19: ця нерівність, як виявилось, тільки посилюється під час кризових ситуацій, до яких відносимо і поширення COVID-19 у Європі.

За даними Eurofound (Європейська фундація з покращення умов життя та праці), яка є тристоронньою агенцією Європейського Союзу, створеною у 1975 році згідно з Регламентом Ради (ЄЕС) № 1365/75 з метою надання знань для допомоги в розробці кращої соціальної політики, політики зайнятості та роботи, сприяння плануванню та створенню кращих умов життя та праці в Європі, 23 країни-члени ЄС запровадили **СИСТЕМИ КВОТ**, які сприяють працевлаштуванню людей з обмеженими можливостями. Данія, Фінляндія, Латвія та Швеція не використовують системи квот і покладаються виключно на інші підходи, описані більш детально нижче.

У системі квот особи з інвалідністю повинні складати мінімальний відсоток від загальної кількості робочої сили. Серед країн-членів ЄС, які мають квоти, цей відсоток становить від 1% до 10% залежно від країни, при цьому більшість країн мають такий відсоток від 2% до 5%. Більшість держав-членів мають квоти як для приватних, так і для державних організацій. Наприклад, квоти в Бельгії, Ірландії, Естонії та Кіпрі застосовуються лише щодо державних роботодавців. У деяких країнах квота поширюється лише на підприємства чи агентства з мінімальною кількістю працівників, як правило, щонайменше 25 або 50 осіб.

Деякі держави-члени дозволяють виконувати квоти за допомогою так званих альтернативних заходів. На практиці це закупівля продуктів і послуг у компаній, які працевлаштовують людей з інвалідністю, або передача робіт організаціям соціального захисту населення чи соціальним підприємствам, які працевлаштовують людей з інвалідністю. Ця практика в тій чи іншій формі сприяє працевлаштуванню людей з інвалідністю, втім, вона пропонує вихідний пункт для покращення залучення працівників з інвалідністю до відкритого ринку праці.

У більшості держав-членів ЄС, якщо роботодавець не виконує квоту, він повинен сплатити штраф, який уряди часто використовують для фінансування своєї політики сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю, як-от підтримка заробітної плати або інші стимули, професійне навчання та інші ініціативи. Не всі держави-члени використовують штрафи таким чином. У Румунії, наприклад, сплачені штрафи або повертаються державі, або використовуються для закупівлі продукції, виготовленої людьми з інвалідністю. За даними Міжнародної організації праці (МОП) та результатами відповідного дослідження, проведеного EDF, серед тих держав-членів ЄС, які використовують певну форму системи квот, вісім із них не встановили фінансових санкцій за невиконання вимог щодо працевлаштування людей із інвалідністю (Бельгія, Болгарія, Кіпр, Греція, Ірландія, Люксембург, Португалія та Іспанія).

У звіті Eurofound про політику сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю за 2021 р. зазначено, що 35% передбачених заходів спрямовані на працівників і шукачів роботи з інвалідністю. Онлайн-інструмент Комісії для людей з інвалідністю описує різні заходи підтримки осіб у 14 різних державах-членах, хоча цей список не є вичерпним. Заходи включають всеохоплюючу індивідуальну підтримку, професійне навчання та професійну реабілітацію, перехід від освіти до консультування та підвищення кваліфікації.

Деякі країни, такі як Угорщина та Фінляндія, надають певний вид адресної допомоги. В Ірландії особам з інвалідністю надається грант на адаптацію обладнання на робочому місці, яким було запропоновано або вже працюють у приватному секторі. Грант може бути використаний для придбання обладнання або адаптації будівлі та систем безпеки праці. У Німеччині працівники можуть отримувати надбавку на допоміжні пристрої та адаптацію робочого місця, підтримку мобільності, допомогу на робочому місці та навчання. Лише три країни-члени надають фінансову допомогу для сурдоперекладачів: Бельгія, Кіпр і Нідерланди, які пропонують кошти на максимум 15 % робочого часу працівника.

Усі держави-члени надають певний тип підтримки роботодавцям, щоб сприяти найму та утриманню працівників. Аналіз відповідних законів і політики, зібраний національними експертами з питань інвалідності за підтримки Комісії, у поєднанні з незалежними дослідженнями, проведеними EDF та її членами, показує, що 25 держав-членів надають підтримку роботодавцям у розумному пристосуванні, наприклад, у формі грантів, податкових субсидій та прямого забезпечення підприємств спеціальним обладнанням, розрахованим для роботи людей з інвалідністю. Крім того, 25 держав-членів надають субсидії на заробітну плату чи інші фінансові субсидії, такі як оплата за перевищення квоти для найму людей з інвалідністю або компенсація вартості додаткових днів відпустки, які надаються людині з інвалідністю згідно із законом. Принаймні 16 держав-членів надають роботодавцям податкові пільги. Деякі держави-члени також надають підтримку для навчання, підвищення обізнаності та розвитку потенціалу.

Підтримка розумного пристосування може бути обмежена загальною кількістю наданого обладнання та коштів, тривалістю підтримки або типом підтримки, на яку можуть мати право роботодавці. Форми підтримки найчастіше включають гранти або субсидії, але також можуть бути встановлені у формі податкових пільг або надання спеціальних пристроїв, обладнання або фізичних пристосувань до робочого місця. Певна фінансова підтримка пов'язана з тривалістю роботи, очевидно, щоб сприяти утриманню працівника. У Польщі відшкодування витрат на адаптацію робочого місця або придбання обладнання доступне роботодавцям, які працевлаштували людей з інвалідністю, принаймні протягом 36 місяців. Подібним чином у Болгарії роботодавці, які отримують субсидії на заходи з розумного пристосування, повинні утримувати працівника протягом 36 місяців або повернути кошти. Мальта та Румунія надають для цих цілей податкові пільги, а не гранти чи обладнання.

Незважаючи на впровадження описаної політики щодо осіб з інвалідністю, її реалізація не завжди може мати очікуваний вплив на збільшення зайнятості таких людей. Згідно з онлайн-базою даних Комісії щодо інвалідності (DOTCOM), не дивлячись на те, що державне фінансування, наприклад у Словенії, доступне для роботодавців, які адаптують спеціальне робоче місце для осіб з інвалідністю, ці кошти рідко використовуються через бюрократичні перешкоди, відсутність інформації про фінансування для роботодавців та упередження роботодавців.

Уряди держав-членів ЄС демонструють різні підходи до субсидування заробітної плати для осіб з інвалідністю. Згідно з дослідженням, проведеним у Нідерландах, державне фінансування покриває перші шість місяців зарплати новоприйнятої особи з інвалідністю. Польща субсидує заробітну плату осіб з інвалідністю до 75% у комерційному секторі та до 90% у неприбуткових/некомерційних організаціях. У Франції дотація, пов'язана з тривалістю роботи, надається роботодавцям, які наймають людину з інвалідністю щонайменше на 12 місяців поспіль. Подібним чином на Кіпрі роботодавець зобов'язується забезпечити 24-місячний період працевлаштування особи з інвалідністю, щонайбільше для п'яти працівників з інвалідністю. Фінансування покриває 75% вартості працевлаштування, максимум до 20 тис. євро.

Різниця в оплаті праці за статтю та інвалідністю досі зберігається в ЄС, жінкам з інвалідністю платять менше, ніж їхнім колегам-чоловікам і жінкам без інвалідності. У всьому ЄС чоловіки та жінки з інвалідністю заробляють у середньому на 3200 показників за стандартом купівельної спроможності (PPS) менше на рік, ніж їхні колеги без інвалідності. Зокрема, чоловіки без інвалідності заробляють у середньому 20 935 PPS, тоді як чоловіки з інвалідністю заробляють 17 746 PPS. Жінки без інвалідності заробляють у середньому 20 100 PPS, а жінки з інвалідністю лише 16 822 PPS. Жінки з інвалідністю заробляють на 924 PPS менше, ніж чоловіки з інвалідністю, на рік.

Опитування Eurofound 2021 року щодо якості життя під час пандемії COVID-19 показало, що тимчасово працевлаштовані люди з інвалідністю повідомили про значно більше труднощів зводити кінці з кінцями, ніж ті, хто працює на постійній роботі. Серед пріоритетів рівності з інвалідністю, визначених Європейською експертизою з питань інвалідності у 2021 році для Нідерландів, було виявлено непропорційність пропонованих короткострокових і гнучких контрактів людям з інвалідністю.

Що стосується доступу до різних секторів праці, то жінки з інвалідністю та без неї надмірно представлені в освіті, охороні здоров'я і соціальній роботі: 33% працюючих жінок з інвалідністю зайняті на роботі у цих професіях порівняно з лише 10% чоловіків з інвалідністю. Щоправда, така ж ситуація гендерного розподілу у згаданих галузях має місце і щодо осіб без інвалідності: 30% жінок і лише 8% чоловіків знаходять роботу в цьому секторі.

Певні сектори, у яких зазвичай зайнято значну частку загального працездатного населення, не обов'язково належать до тих, де присутні люди з інвалідністю. Дослідження 2020 року щодо працевлаштування людей з інвалідністю в Іспанії показало, що медичні та соціальні послуги, а також

адміністративні та допоміжні послуги, разом узяті, охоплюють 40% від загальної зайнятості на іспанському ринку праці, однак лише 14,3% людей з інвалідністю в Іспанії, які мали роботу, були зайняті саме в цих секторах.

Дослідження також виявило високий рівень професійної сегрегації, коли люди з інвалідністю частіше працевлаштовані на низькокваліфікованих посадах (32%) і в якості адміністративного персоналу (15,8%), а люди з інвалідністю мало представлені у вищих та середньо-високих професійних категоріях, за винятком адміністративного персоналу.

Додаткові висновки іспанського дослідження показують, що 94,4% людей з інвалідністю найняті іншими людьми і лише 5,6% є самозайнятими, на відміну від 20,6% самозайнятих осіб без інвалідності, що свідчить про те, що доступ до підприємницької діяльності для людей з інвалідністю наразі є обмеженим.

Відсутність доступу до роботи для людей з інвалідністю є однією з головних проблем руху за права осіб з інвалідністю, поширення безробіття серед яких супроводжується соціальними ризиками бідності, соціальної ізоляції та суспільної напруги.

Багато людей з обмеженими можливостями зазнають додаткових витрат і повинні витратити більше, щоб досягти такого самого рівня життя, що й люди без інвалідності, що обумовлено вищим впливом вартості витрат працездатності через низьку зайнятість і недостатню допомогу по інвалідності.

Додаткові витрати можуть включати видатки на пристосування житла, допоміжні продукти та технології, ліки, особисту допомогу чи інші допоміжні послуги. Додаткові витрати на електроенергію також можуть виникнути через більшу потребу залишатися в теплі, коли особа не мобільна, або через додаткове споживання енергії допоміжними пристроями, такими як, наприклад, електричні інвалідні візки. У нинішньому контексті європейської енергетичної кризи та кризи вартості життя ці додаткові витрати для людей з інвалідністю, ймовірно, будуть ще більш значними, супроводжуватися зростанням числа екстремальних ситуацій та піддаватимуть цих людей набагато більшому ризику бідності і соціальної ізоляції.

Додаткові витрати також можуть виникати через вищий рівень витрат на товари та послуги, що використовуються домогосподарствами, і часто безпосередньо пов'язані з недоступністю в суспільному житті. Наприклад, необхідність наймати доступне таксі через недоступність громадського транспорту або платити за доставку їжі через недоступність магазинів чи ресторанів.

Вартість житла також може бути вищою. Дані ЄС показують, що в більшості держав-членів ЄС люди з інвалідністю живуть у домогосподарствах, які витрачають більшу частку свого доходу на житло, ніж інші домогосподарства.

У 2019 році 8,9% людей з інвалідністю в ЄС жили в домогосподарствах, де житло лягало важким тягарем на наявний дохід, у порівнянні з 7,3% осіб без інвалідності. Рівень перевитрат був найвищим у Греції (29,4%), Болгарії (22%)

і Данії (19,1%), а найнижчі ці показники на Кіпрі (2,2%), Мальті (3,1%), у Литві (3,3%) та Ірландії (3,4%).

Згідно зі звітом Європейської парламентської дослідницької служби за 2018 рік загальна додаткова вартість доступу до товарів і послуг, з якою стикаються люди з інвалідністю в ЄС, становить від 15 до 41 мільярда євро на рік. Перше порівняльне дослідження витрат на інвалідність для домогосподарств у європейських країнах виявило значну різницю у вартості інвалідності в різних країнах, причому скандинавські країни мають найвищі витрати, а країни Східної Європи – найнижчі.

Автори досліджень виявляють, що вартість інвалідності позитивно корелює з валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення, а також зазначають, що державні витрати на інвалідність вищі в країнах з вищими витратами. Аналіз цих проблем в Ірландії у листопаді 2021 року показав, що додаткові витрати, з якими стикаються люди з інвалідністю, коливаються від 8 700 до 10 000 євро на рік. Для тих, хто потребує значної підтримки, діапазон збільшується до 9 600 – 12 300 євро на рік. Дослідження також виявило, що багато хто з людей з інвалідністю не може задовольнити потреби через відсутність достатнього доходу. Інше дослідження показало, що людині з інвалідністю, яка проживає у Швеції, доведеться платити в середньому на 23 000 євро більше, ніж людині без інвалідності, на рік, щоб звести кінці з кінцями, а у Данії та Нідерландах ця «додаткова вартість» оцінюється в трохи більше як 20 000 євро на рік.

Встановлені у державах виплати по інвалідності мають на меті компенсувати додаткові витрати на життя, які часто пов'язані з інвалідністю, а також створити більш рівні умови гри з огляду на високий рівень недоступності та інші бар'єри, що виникають у суспільстві. Однак у багатьох країнах допомога по інвалідності прив'язана до доходу. Як наслідок, розмір фінансової допомоги може зменшитися, а згодом і зовсім припинитися, коли люди з інвалідністю почнуть отримувати дохід від роботи. У звіті Агентства Європейського Союзу з фундаментальних прав (FRA) зазначено, що ризик втрати допомоги по інвалідності підриває фінансовий стимул до роботи, завдаючи шкоди як окремим особам, так і економіці.

У більшості держав-членів, які принаймні певною мірою надають допомогу по інвалідності паралельно з працевлаштуванням, умови є суворими, тобто працівники з інвалідністю можуть або зберігати допомогу по інвалідності лише протягом обмеженого періоду часу, перш ніж втратити її на невизначений термін, або лише заробляти до дуже низького порогу зарплати до втрати будь-якої фінансової підтримки.

Однак в Естонії особам з інвалідністю, які знайшли роботу, можуть продовжувати виплачувати допомогу по інвалідності, щоб допомогти їм покрити будь-які витрати, пов'язані з роботою. Це означає, що допомога по інвалідності не зменшуватиметься, коли людина працює, але допомога за працездатністю зменшуватиметься зі збільшенням зарплати особи, створюючи ситуацію, коли в один момент особа повинна оплачувати власні допоміжні послуги, щоб працювати. Подібним чином Латвія забезпечує повну пенсію по інвалідності для людей з інвалідністю на відкритому ринку праці.

Водночас із втратою допомоги по інвалідності працевлаштовані особи з інвалідністю можуть зіткнутися з додатковими витратами, пов'язаними з роботою, такими як додаткові транспортні витрати. У звіті про Ірландію за 2021 рік 11% опитаних особисто зазнали додаткових витрат у зв'язку з роботою, таких як вартість фізичної адаптації, технології чи програмного забезпечення, а 9% повідомили про інші витрати, пов'язані з працевлаштуванням. Понад 80% повідомили, що вони не отримували державної підтримки для цих витрат, незважаючи на передбачену певну державну програму їхньої оплати.

Працевлаштування в поєднанні з виплатою по інвалідності може бути значним для компенсації додаткових витрат, пов'язаних з інвалідністю. Наприклад, опубліковане в 2020 році дослідження дорослих з інвалідністю віком від 50 до 65 років у 15 європейських країнах показало, що ті, хто отримував лише допомогу по інвалідності, потребували значного додаткового доходу, щоб досягти прийняттого рівня життя. Дослідження також підкреслило, що люди з інвалідністю цієї вікової групи, які працювали, але не отримували допомогу по інвалідності, мали менші непокриті витрати, ніж ті, хто отримував лише допомогу по інвалідності. Нижчі непокриті витрати були рівномірними серед тих, хто зміг поєднати свій оплачуваний дохід із допомогою по інвалідності: їхні непокриті витрати становлять лише половину витрат для тих, чий дохід отримано лише від роботи. Це вказує на те, наскільки важливим для зменшення ризику бідності та соціальної ізоляції може бути надання людям з інвалідністю можливості поєднувати допомогу по інвалідності з іншими формами доходу.

За даними Eurofound, численні національні опитування та дослідження виявляють високий рівень дискримінації людей за ознакою інвалідності при працевлаштуванні. Люди з інвалідністю стикаються з дискримінацією на основі їхньої інвалідності, а також з переохресними формами дискримінації. Доповідь організації «Євробарометр» (створена у 1974 році як засіб опитування, що використовується Європейською комісією, Європейським парламентом та іншими інституціями та агентствами ЄС для регулярного моніторингу стану громадської думки в Європі щодо питань, пов'язаних із Європейським Союзом, а також ставлення до проблем політичного чи соціального характеру) про дискримінацію в ЄС за 2019 рік показала, що 52% європейців з інвалідністю відчували дискримінацію у сфері зайнятості в попередньому році, а такі дискримінаційні практики та ставлення до процесу працевлаштування призводять до диспропорцій у працевлаштуванні осіб з інвалідністю в ЄС.

Цей висновок підтверджують дослідження, проведені в інших країнах, навіть найбільш розвинутих та соціально орієнтованих. Опитування 2019 року в Німеччині показало, що 58% респондентів з інвалідністю повідомили про дискримінацію на робочому місці, а 20% повідомили, що це траплялося «дуже часто». Під час опитування у Фінляндії 45% респондентів з інвалідністю вказали, що вони стикалися з дискримінацією на роботі протягом останніх п'яти років. Згідно з дослідженням Статистичного управління Швеції у 2019 році, 33% жінок і 22% чоловіків з інвалідністю стикалися з дискримінацією на робочому місці. В опитуванні жінок і дівчат з інвалідністю в Литві 2018 року 16,7% жінок заявили, що зазнавали дискримінації під час працевлаштування.

Половина цих жінок додали, що вони не можуть вільно обирати роботу, яку хочуть, а третина сказали, що їхня робота не забезпечує гідного життя.

У звіті про вартість інвалідності в Ірландії понад дві третини респондентів вважали, що вони отримували б вищий дохід, якби не мали інвалідності, що свідчить про те, що дискримінація вплинула на їхні можливості працевлаштування та потенціал заробітку. В середньому респонденти повідомили про річний дохід від роботи в розмірі 18 443 євро, що майже на 5 000 євро менше, ніж вони думають, що заробляли б, якби не мали інвалідності. Тип інвалідності також впливає на заробіток, причому найнижчі цифри середнього доходу від роботи повідомили люди з розумовою відсталістю (12 553 євро), за якими йдуть респонденти з «серйозним порушенням зору».

Опитані для звіту про Ірландію описали свій досвід дискримінації, а також свої проблеми, включали такі коментарі: «Допомога при працевлаштуванні недоступна/адекватна для людей з інвалідністю», «Важче знайти роботу, коли люди чують про психічне захворювання, вони бояться і з меншою ймовірністю дадуть вам роботу» та «Недостатньо адекватної підтримки для людей через психічні проблеми. Якби була краща допомога, я, мабуть, міг би працювати».

За даними FRA (European Union Fundamental Rights Agency), доступ до ринку праці може бути особливо складним для осіб із психічними захворюваннями та інтелектуальними вадами. Дослідження в Естонії показали, що 70% роботодавців заявили, що вони не візьмуть на роботу кандидата з психічними розладами.

Громадське сприйняття поширеності дискримінації є важливим, оскільки воно відображає те, наскільки серйозно роботодавці та працівники можуть розглядати проблему дискримінації, включно з розмірковуваннями про власні упередження. Це також може вплинути на те, чи прагнуть політики покінчити з дискримінацією і якою мірою. Якщо дискримінація не вважається серйозною проблемою, може бути менше мотивації інвестувати в політику та програми боротьби з нею.

Дані звіту Євробарометра за 2019 рік щодо сприйняття громадськістю дискримінації у сфері зайнятості показали, що в ЄС 41% респондентів вважають: наявність інвалідності, ймовірно або дуже ймовірно, поставить когось у невідгідне становище, «коли компанія хоче найняти когось і має вибір між двома кандидатами з однаковими навичками та кваліфікацією». У Фінляндії 64% респондентів вважають, що це так, за нею йдуть Швеція (63%), Нідерланди (62%) і Португалія (61%).

Навпаки, в Італії лише 27% респондентів вважали, що наявність інвалідності завадить кандидату при працевлаштуванні, хоча 49% сказали, що робиться недостатньо для сприяння різноманітності людей з інвалідністю на робочому місці. На Мальті та в Румунії 27% і 28% респондентів відповідно вважають, що інвалідність зашкодить комусь під час працевлаштування.

У Німеччині (71%) і Люксембурзі (61%) велика кількість респондентів вважає, що робиться достатньо для сприяння різноманітності на робочому місці щодо людей з інвалідністю, порівняно з середнім показником у 57% по ЄС.

Цікаво, що в Словенії 52% учасників соціологічного опитування підтвердили, що наявність інвалідності поставить когось у не вигідне становище під час працевлаштування, але 60% вважають, що державою робиться достатньо для сприяння інтеграції людей з інвалідністю на робочому місці.

Сам процес подачі заявки на роботу часто відлякує або заважає потенційним працівникам подати заявку на роботу. Електронні дошки вакансій і веб-сайти компаній можуть мати погані функції доступу, набір може бути недостатньо широким, щоб охопити людей з інвалідністю, або роботодавці можуть не заохочувати різноманітний пул кандидатів.

Значні наукові дослідження, проведені протягом багатьох років, демонструють, що роботодавці часто мають негативні погляди на пов'язані з роботою здібності людей з інвалідністю і що ці погляди можуть пронизувати весь трудовий цикл. Дискримінація серед роботодавців включає стереотипи про те, що заявникам з інвалідністю бракує навичок загалом, а також припущення про те, що заявники з інвалідністю не хочуть складної кар'єри чи призначень або взагалі не хочуть працювати. Деякі дослідники також виявили дискримінацію під час найму, пов'язану з передбачуваними витратами на потенційні майбутні розумні пристосування, які можуть знадобитися успішному кандидату. Інші шкідливі припущення, задокументовані в дослідженнях, полягають у тому, що працівники з інвалідністю є менш продуктивними, уповільнюють роботу, більш схильні до прогулів або запізнь, або менш віддані чи надійні.

Емпіричні дані щодо ефективності роботи людей з інвалідністю показують, що ці припущення є хибними, оскільки люди з інвалідністю демонструють високий інтерес до значущої зайнятості. Що стосується продуктивності, дослідження серед менеджерів з персоналу показало, що 72% працівників з інвалідністю, яким гарантовано пристосування, оцінюються за ефективністю і якістю роботи як середні, вище середні або відмінні. Інше дослідження з аналізу продуктивності праці свідчить, що на 31 робочому місці різниця в продуктивності для працівників з інвалідністю та без неї була статистично незначущою у 18 місцях, і що працівники з інвалідністю були більш продуктивними в 10 місцях, на відміну від трьох місць для тих, хто не мав інвалідності. Інші дослідження не виявили відмінностей у продуктивності чи необхідності нагляду між працівниками з інвалідністю та без неї.

Крім того, дослідження визначили економічні вигоди для компаній, які наймають людей з інвалідністю. Дослідження Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) показало, що інклюзивніші компанії досягли на 28% більших доходів, подвоїли чистий прибуток і в середньому на 30% в них вища економічна норма прибутку протягом аналізованого чотирирічного періоду.

Нездатність забезпечити розумне пристосування в процесі найму може призвести до позовів про дискримінацію проти роботодавців. У випадку в Литві відмова кандидату з вадами слуху без надання йому можливості брати подальшу участь у процесі найму та без вивчення можливості забезпечення розумного пристосування вважалось порушенням обов'язку роботодавця забезпечити розумне пристосування для людей з інвалідністю, а тому це є дискримінацією за ознакою інвалідності.

Цікавий випадок трапився в Ірландії: глухий шукач роботи попросив компанію перенести його співбесіду, щоб дозволити йому організувати послугу сурдоперекладача, але його прохання було відхилено. Тоді заявник запропонував провести співбесіду за допомогою комп'ютера, у чому йому також було відмовлено. Представник контролюючих органів влади – Ірландський офіцер з питань рівності – встановив, що компанія дискримінувала заявника, відмовивши йому в розумному пристосуванні.

Батьки або родичі людей з інвалідністю, зокрема матері дітей з інвалідністю, часто стикаються з *дискримінацією за спорідненістю* при працевлаштуванні. Працівникам, які доглядають за родичем з інвалідністю, важко знайти роботу, вони можуть зіткнутися з важкими умовами праці або бути звільненими роботодавцями.

Знаковою стала справа 2008 року *Coleman v Attridge Law and Steve Law*, розглянувши яку, Суд ЄС запровадив поняття «дискримінації через спорідненість» в законодавстві ЄС про рівність. Позивачка – мати та опікунка дитини з інвалідністю стверджувала, що її переслідували на роботі через інвалідність її сина. До неї також ставилися менш прихильно, ніж до її колег, щодо відпустки та гнучкості робочого часу. Європейський суд постановив, що Директива про рівне працевлаштування (Директива Ради 2000/78/ЄС) була застосовна в цьому випадку для захисту працівниці від дискримінації на підставі інвалідності її дитини. У рішенні пояснюється, що Директива про рівне працевлаштування спрямована на запобігання всім формам дискримінації за ознакою інвалідності, а не лише проти людей з інвалідністю.

Окрім рішення у справі *Coleman v Attridge Law and Steve Law*, маємо ще й висновок Комітету КПІ ООН, яким підтверджується, що захист згідно з КПІ ООН безпосередньо поширюється також на «тих, хто пов'язаний з особою з інвалідністю», посилаючись на приклад батьків дитини з інвалідністю. У цьому контексті Комітет КПІ ООН зауважує, що в національних законах і системах рівності мають враховуватися ці особливості.

Дослідження *World Policy Analysis Center* щодо політики оплачуваних відпусток для батьків дітей шкільного віку з інвалідністю демонструє різну реальність у державах-членах ЄС: кілька країн пропонують лише один-три тижні на рік, наприклад Нідерланди та Латвія, а Ірландія пропонує менше одного тижня. Данія надає компенсацію за втрату заробітку під час роботи повний або неповний робочий день батькам або опікунам дитини з інвалідністю у випадках, коли дитина не може відвідувати школу або дитячий садок через свою інвалідність. Компенсація за втрату заробітку також може бути призначена у випадках, коли одному з батьків необхідно бути присутнім з дитиною на прийомі у лікаря. Греція пропонує додаткову оплачувану відпустку для батьків дітей шкільного віку з інвалідністю: до 22 додаткових оплачуваних днів для тих, хто працює в державному секторі, і до 10 додаткових днів для тих, хто працює в приватному секторі, залежно від інвалідності та потреби дитини в підтримці.

Рівень безробіття також може різко зрости для тих, хто живе з людьми з інвалідністю. Дослідження, проведене у Великій Британії, може дати розуміння цих проблем і щодо деяких інших країн Європи. Згадане дослідження показало, що в 69% домогосподарств, де ніхто не мав

інвалідності, усі дорослі члени домогосподарства мали роботу. Проте, якщо принаймні один член домогосподарства мав інвалідність, лише в 39% домогосподарств усі дорослі були зайняті, тоді як у приголомшливих 27% домогосподарств жоден дорослий не мав роботи. Було наполегливо припущено, що багато батьків дітей з інвалідністю не можуть працювати через недостатню кількість послуг для своїх дітей. Дослідження 2018 року, знову ж таки у Великій Британії, виявило, що 93% батьків дітей з інвалідністю, які не працювали, заявили, що хотіли б це робити, але були обмежені в цьому через відсутність догляду за дітьми та гнучкості.

Отже, можемо зробити висновок, що у всьому ЄС особи з інвалідністю стикаються з проблемами працевлаштування, можуть отримувати роботу рідше, ніж особи без інвалідності, однак політика ЄС та держав-членів щодо осіб з інвалідністю характеризується як справедлива і демократична, створені механізми фінансової підтримки та інституційного забезпечення цієї політики, удосконалюється національне законодавство та право ЄС у сфері професійної підготовки, працевлаштування, роботи та соціального захисту осіб з інвалідністю, що заслуговує на увагу і впровадження в Україні.

2. ДОСВІД ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОСТУПУ ДО ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В ПОЛЬЩІ, ШВЕЦІЇ ТА ЛИТВІ

Польща

Ще до вступу в ЄС у 2024 р. Польща з другої половини 1990-х рр. активно розпочала створення національного законодавства про захист осіб з інвалідністю відповідно до європейських стандартів.

Права людей з інвалідністю гарантовані Конституцією Республіки Польща (надалі – Основний Закон) від 2 квітня 1997 р. Вона закріплює право на недискримінацію: ніхто не може зазнавати дискримінації в політичному, соціальному чи економічному житті з будь-якої причини (ст. 32, п. 2). Основний Закон покладає на органи державної влади обов'язок надавати спеціальну медичну допомогу особам з інвалідністю (ст. 68), а також обов'язок сприяти цим особам у забезпеченні їхнього існування, підготовці до праці та соціального спілкування (ст. 69).

Згідно з даними перепису населення у Польщі зараз проживає близько 4,7 млн осіб з інвалідністю – тобто приблизно 12,2%. 1 серпня 1997 р. Сейм Республіки Польща ухвалив Хартію прав людей з інвалідністю. Цей документ, окрім визначення права людей з інвалідністю на самостійне та незалежне, активне та вільне від дискримінації життя, також містить каталог із десяти прав, таким чином вказуючи на найважливіші сфери, в яких необхідні інтенсивні дії держави. У документі наголошується, що люди з інвалідністю

мають право на самостійне, незалежне та активне життя і не можуть зазнавати дискримінації.

Детальне регулювання допомоги інвалідам у Польщі передбачено Законом від 27 серпня 1997 р. про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю. У Законі зазначено, що під реабілітацією осіб з інвалідністю розуміється комплекс заходів (організаційних, лікувальних, психологічних, технічних, навчальних, виховних, соціальних), спрямованих на досягнення за участю цих осіб максимально можливого рівня їхнього функціонування, якості життя та соціальної інтеграції (ст. 7).

Професійна реабілітація має на меті полегшити людям з інвалідністю працевлаштування та збереження роботи (цьому слугують професійно-технічна освіта, консультації та послуги з працевлаштування). Однак соціальна реабілітація слугує тому, щоб люди з інвалідністю могли повноцінно брати участь у суспільному житті (ст. ст. 8-9).

Права осіб з інвалідністю та їхні соціальні гарантії також регламентовано низкою галузевого законодавства Польщі. Перелік знижок, які надаються людям з інвалідністю при проїзді залізничним і автобусним громадським транспортом, регулюється Законом від 20 червня 1992 р. про права на пільговий проїзд у громадському публічному транспорті. Крім того, права та обов'язки пасажирів з інвалідністю у залізничному сполученні регулюються положеннями Регламенту (ЄС) № 1371/2007 Європейського Парламенту та Ради про права та обов'язки пасажирів залізничного транспорту від 23 жовтня 2007 року.

Питання, пов'язані з отриманням спеціальної паркувальної картки для осіб з інвалідністю, регулюються Законом від 20 червня 1997 року «Про дорожній рух».

Зручності для людей з інвалідністю в рамках телекомунікаційних послуг передбачені Законом від 16 липня 2004 р. про телекомунікації. Тут маємо також і можливість звільнення від плати за ліцензію на радіомовлення і телебачення відповідно до Закону від 21 квітня 2005 р. про плату за ліцензію.

Законодавством, крім того, визначені певні пільги для осіб з інвалідністю згідно із Законом від 23 листопада 2012 року «Про поштовий зв'язок».

Окрім соціальних пільг і гарантій, законодавство Польщі встановило певні фінансові пільги для осіб з інвалідністю: Законом від 26 липня 1991 року про податок на доходи фізичних осіб передбачені пільги з оплати прибуткового податку, а звільнення від оподаткування цивільно-правових операцій визначено Законом від 9 вересня 2000 р. про податок на цивільно-правові операції.

Права, пов'язані з фізичною культурою та спортом для осіб з інвалідністю, визначені Законом від 25 червня 2010 р. про спорт. Незважаючи на те, що

Закон від 25 жовтня 1991 р. «Про організацію та проведення культурної діяльності» не передбачає особливих прав для учасників діяльності у цій сфері суспільних відносин у зв'язку з їхньою інвалідністю, особи з інвалідністю можуть претендувати на отримання стипендії на загальних умовах.

Найважливіші принципи освіти в Польщі, включно з освітою людей з інвалідністю, регулюються Законом від 7 вересня 1991 р. про систему освіти. Студенти з інвалідністю можуть отримати додаткову підтримку за деякими цільовими програмами Державного фонду реабілітації осіб з інвалідністю. Навчання на рівні вищої освіти регулюється Законом від 27 липня 2005 р. «Про вищу освіту».

Поряд із згаданим вже законом про професійну та соціальну реабілітацію і працевлаштування осіб з інвалідністю від 1997 р., їх трудові права гарантовані Кодексом законів про працю.

У Польщі також законодавством визначені певні гарантії осіб з інвалідністю у політичній сфері суспільного життя. Низка прав, пов'язаних із виборами до Сейму Республіки Польща та Сенату Республіки Польща, Президента Республіки Польща, Європейського парламенту в Республіці Польща, керівних органів місцевого самоврядування та мерів міст гарантовані виборцям з інвалідністю Виборчим кодексом від 5 січня 2011 р.

Польське законодавство розрізняє три ступені (групи) інвалідності:

- I група – значний ступінь інвалідності, що включає осіб з порушенням функцій організму, непрацездатних або здатних працювати лише в захищених умовах праці, якщо такі особи потребують для виконання соціальних ролей постійного або тривалого догляду та допомоги інших людей через нездатність жити самостійно;
- II група – помірний ступінь інвалідності, що включає осіб з порушенням функцій організму, непрацездатних або здатних працювати лише в захищених умовах праці, якщо ці особи потребують тимчасової або часткової допомоги інших людей для виконання своїх соціальних ролей;
- III група – легкий ступінь інвалідності, що включає осіб з порушенням фізичної працездатності, яка призводить до значного зниження здатності виконувати роботу, порівняно зі здатністю інших осіб з аналогічною професійною кваліфікацією та повною розумовою та фізичною працездатністю.

Віднесення особи до категорії осіб з інвалідністю значного або середнього ступеня не виключає можливості працевлаштування цієї особи до роботодавця, який адаптує робоче місце до потреб людей з інвалідністю та гарантує зайнятість у формі дистанційної роботи.

Особа з інвалідністю може працювати за наявності у неї допуску до роботи, виданого лікарем-фахівцем з медицини праці, а виконання роботи на даній посаді має відповідати показанням, що містяться в засвідченій довідці лікаря. Підставою для визнання особи інвалідом є довідка, видана повітовою чи воєводською комісією з оцінки інвалідності, або довідка, видана судово-медичним експертом органу соціального страхування.

Працевлаштування людини з інвалідністю вимагає від підприємця дотримання певних умов. Інвалід не може працювати більше 8 годин на день і 40 годин на тиждень. Тривалість робочого часу осіб з II та III ступенями інвалідності не може перевищувати 7 годин на день і 35 годин на тиждень.

Особа з інвалідністю не може бути залучена до роботи у нічний або надурочний час і має право на додаткову перерву в роботі для фізичних вправ або відпочинку. Тривалість перерви становить 15 хвилин і включається в робочий час. Застосування норм робочого часу не може призводити до зменшення розміру оплати праці у фіксованому місячному розмірі.

Робочий час для осіб з інвалідністю і заборона на роботу в нічний час і надурочну роботу не застосовуються у двох випадках: 1) особам, зайнятим в охороні та 2) якщо на прохання працевлаштованої особи дається згода лікаря, який проводить профілактичні огляди працівників, а за відсутності такого лікаря – лікар, який здійснює її обслуговування.

Особа з II та III ступенями інвалідності мають право на додаткову відпустку тривалістю 10 робочих днів протягом календарного року. Право на першу додаткову відпустку ця особа набуває після відпрацювання одного року з дня встановлення їй одного з цих ступенів інвалідності. Ця відпустка не надається особам, які мають право на щорічну відпустку понад 26 робочих днів або на додаткову відпустку за окремими нормативними актами – якщо її тривалість перевищує 10 робочих днів.

На осіб з інвалідністю поширюються ті ж правила працевлаштування, що й на будь-яку іншу особу. Роботодавець, який працевлаштовує осіб з інвалідністю, має право на щомісячну дотацію на оплату праці працівників з інвалідністю з Державного фонду реабілітації інвалідів за умови, що ці працівники включені до реєстру працевлаштованих інвалідів, який веде PFRON (Державний фонд реабілітації інвалідів).

Фінансування доступне для:

- 1) кожного роботодавця, який працевлаштовує людину з інвалідністю;
- 2) роботодавця, який керує закритою майстернею;
- 3) роботодавця, який працевлаштовує не менше 25 працівників на повний робочий день і досягає рівня зайнятості інвалідів не менше 6%;

- 4) роботодавця, який не має заборгованості за зобов'язаннями перед PFRON.

Фінансування не надається для працевлаштування працівників з інвалідністю, якщо вони:

- 1) працевлаштовані за цивільно-правовими договорами (наприклад договір про виконання певної роботи, договір доручення);
- 2) є інвалідами I або II групи та мають встановлене право на пенсію;
- 3) працевлаштовані у формі, яка передбачає виплату їхньої винагороди за рахунок державних коштів (якщо частина винагороди виплачується за рахунок державних коштів, співфінансування може здійснюватися лише до решти винагороди).

Розмір щомісячної субсидії для працівника з інвалідністю залежить від:

- 1) робочого часу працівника з інвалідністю (дотація пропорційна тривалості роботи);
- 2) ступеня інвалідності працівника (чим вищий ступінь інвалідності, тим більший розмір субсидії);
- 3) специфіки захворювання працівника (розмір дотації збільшується на 40% найнижчої заробітної плати особам з інвалідністю, у яких встановлено: психічне захворювання, розумова відсталість, первазивні вади розвитку (розлади, що негативно впливають на здатність спілкуватися та навчатися) або епілепсія, а також особам з повною втратою зору (сліпим);
- 4) виду діяльності у роботодавця, у якого працевлаштована особа з інвалідністю (захищені майстерні отримують більше фінансування, ніж підприємства відкритого ринку праці).

Залежно від групи інвалідності працівника розмір щомісячних дотацій на нього становить: III група – 550 злотих, II – 1350 злотих, I – 2400 злотих.

Умовою участі у таких державних програмах є реєстрація роботодавця в PFRON. Заявник, який отримує фінансування, повинен зберігати документацію, що дозволяє перевірити відповідність наданої допомоги положенням про фінансування протягом 10 років з дати надання допомоги.

У Польщі ще у 1920 році була введена система квотування для наймання працівників з інвалідністю. Підприємства, які не виконали 6-відсоткову квоту для працевлаштування людей з інвалідністю, повинні були сплачувати збір, який залежить від розміру недобору.

Не дивлячись на згадані вище позитивні характеристики польського законодавства щодо людей з інвалідністю, документом Світового банку

«Інвалідність та робота в Польщі. 2021» польська політика фактично визнана такою, що робить працевлаштування людей з інвалідністю непривабливим, надаючи спеціальні привілеї, такі як обмежений робочий день, спеціальна відпустка та відпустка у зв'язку з хворобою. Експерти Світового банку розглядають цю політику як захисну, яка дискримінує людей з інвалідністю, що можуть її не потребувати, оскільки приблизно 2/3 людей з інвалідністю, які працюють, є самозайнятими, працюють на приватному підприємстві з п'ятьма працівниками або менше, і тому вони позбавлені більшої частини державного регулювання та преференцій.

На розвиток певних досягнень у забезпеченні трудових прав осіб з інвалідністю була прийнята Постанова Ради Міністрів від 16 лютого 2021 р. № 27, якою затверджена Стратегія для осіб з інвалідністю на 2021–2030 рр. (опублікована 25 лютого 2021 р. в Офіційному журналі Республіки Польща «Monitor Polski»). Стратегія визначає 8 пріоритетних напрямків її реалізації: 1. Самостійне життя. 2. Доступність. 3. Освіта. 4. Праця. 5. Умови проживання та соціальний захист. 6. Охорона здоров'я. 7. Розвиток обізнаності. 8. Координація.

Головною метою Стратегії для осіб з інвалідністю є залучення людей з різними видами інвалідності до соціального та професійного життя, а отже, гарантування їм прав, визначених Конвенцією ООН про права людей з інвалідністю. Індикатором моніторингу виконання основного завдання Стратегії є рівень економічної активності інвалідів працездатного віку. У 2018 р. він становив 28,3%, у 2019 р. – 28,8%, у 2020 р. досяг 30%. Згідно з припущеннями Стратегії, очікується його зростання до 35% у 2025 р. та до 45% у 2030 р.

Організаційний механізм виконання законодавства Польщі про захист прав осіб з інвалідністю включає, поряд з органами загальної компетенції (Парламент, Президент, Уряд, Омбудсмен), такі органи спеціальної компетенції, як профільне Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики, у складі якого створено також офіс Урядового уповноваженого у справах людей з інвалідністю (до речі, правозахисники у 2023 р. визнали його ефективним і компетентним відповідно до Звіту Держдепартаменту США про дотримання прав людини в різних країнах), а також інші центральні органи виконавчої влади, що займаються виконанням галузевого законодавства в частині забезпечення окремих прав осіб з інвалідністю. Значну частку повноважень у сфері захисту прав інвалідів здійснюють органи місцевого самоврядування.

Впливовою є також роль неурядових організацій, серед яких «Integracja», яка вже 30 років працює над вирішенням питань поліпшення якості життя людей з інвалідністю в Польщі, надаючи професійну підтримку та спеціалізовані консультації в трьох інтеграційних центрах – у Варшаві, Гдині та Зеленій Гурі.

Ще однією НУО є Польська федерація підтримки зайнятості, яка з 2001 р. об'єднує організації, що сприяють підтримці зайнятості для людей з інвалідністю на відкритому ринку праці в Польщі. Федерація функціонує

відповідно до рекомендацій Європейського союзу підтримки зайнятості (EUSE) і має 15 відділень у Варшаві (4), Вроцлаві, Глогуві, Катовіце, Битомі, Кракові, Кросно, Любліні, Познані, Торуні, Ярославі та Білостоку.

Відповідно до звіту Європейської рахункової палати під назвою «Спеціальний звіт 20/2023: Підтримка людей з інвалідністю – практичний вплив дій ЄС обмежений» у частині урядових витрат держав-членів ЄС на соціальні пільги у 2020 році, витрати Польщі на ці проблеми становлять 1,6 % від її сукупного ВВП. Разом зі Словаччиною це одні з високих показників серед постсоціалістичних держав-членів ЄС, за якими Польща поступається лише Естонії (2,1 %) та Хорватії (2,3 %), залишаючи позаду Болгарію (1,5 %), Литву та Латвію (по 1,4 %), Чехію (1,3 %), Словенію (1,2 %), Румунію та Угорщину (по 0,9 %). Зауважимо, що середній показник по ЄС тут становить 2,2%).

Підсумовуючи, слід зазначити, що працевлаштування особи з інвалідністю в Польщі передбачає обов'язок підприємця запровадити певні умови, але безперечною пільгою для роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, є щомісячна дотація на заробітну плату працівників з інвалідністю, в результаті чого працевлаштування людини з інвалідністю приносить обопільну користь як суспільству, так і підприємцям і особам з інвалідністю. Розбіжності в оцінках польської політики щодо осіб з інвалідністю Світовим Банком та експертами ЄС трапляються, але зазначимо, що Польща демонструє постійний прогрес у вирішенні цих суспільно значущих проблем життя суспільства.

Швеція

Швеція належить до країн із високими соціальними стандартами, зокрема, витрачаючи 2,6% від свого річного сукупного ВВП на підтримку осіб з інвалідністю, що перевищує середній показник по ЄС (2,2%). Найвищими є ці витрати у Німеччині та Нідерландах (по 2,7%), Бельгії (2,8%), Фінляндії (2,9%) і Данії (5%). Наскільки це важливо для такої країни, як Швеція, можна судити із кількості осіб з інвалідністю: кожен п'ятий житель Швеції – людина з інвалідністю. З 10 мільйонів жителів Швеції це близько 2 мільйонів.

Конституція Швеції від 1974 р. у ст. 2 гл. 1 «Загальні засади форми правління» визначає, що «Державні інституції повинні протидіяти дискримінації осіб за ознаками статі, раси, громадянства чи етнічного походження, мовної чи релігійної приналежності, функціональної неповносправності, сексуальної орієнтації, віку чи інших обставин, що впливають на приватну особу».

Стандартні правила ООН щодо рівних можливостей для людей з інвалідністю є наріжним каменем шведської політики щодо інвалідності. Уряд Швеції ратифікував Конвенцію ООН про права людей з інвалідністю у 2008 р. На відміну від Стандартних правил, Конвенція має обов'язкову юридичну силу у Швеції нарівні із національними законами. Як наслідок, Швеція взяла на себе зобов'язання забезпечити, щоб національне законодавство не дискримінувало людей з інвалідністю.

Цілі, встановлені як частина Порядку денного сталого розвитку ООН на період до 2030 року, стали важливою частиною зобов'язань Швеції у розвитку правового регулювання суспільних відносин стосовно осіб з інвалідністю.

Права людей з інвалідністю надійно закріплені у шведському законодавстві. У 1994 р. в країні набув чинності Закон «Про соціальну допомогу деяким категоріям осіб з інвалідністю» (LSS). Він слугує юридичною основою для підтримки людей з найбільш серйозними порушеннями: від сприяння в повсякденному житті й допомоги батькам, аж до окремих квартир із належним обслуговуванням і персональних асистентів. Ті особи з інвалідністю, на яких це законодавство не поширюється, звертаються по допомогу в муніципалітети Швеції на підставі Закону «Про соціальну службу». Потреби таких людей враховані й в інших нормативних правових актах національного законодавства, зокрема в законодавстві про будівництво.

Закон надає людям з інвалідністю право на особисту допомогу, форму підтримки, яка здебільшого фінансується за рахунок податків. Розмір допомоги, яку вони отримують, визначається ступенем їхньої інвалідності.

У 2009 р. у Швеції було прийнято Закон про запобігання та протидію дискримінації, загальною метою якого є зміцнення політики щодо інвалідності та правового захисту особистості, а також допомога жертвам дискримінації в отриманні відшкодування та фінансової компенсації. Закон націлений на боротьбу з дискримінацією за ознакою статі, трансгендерної ідентичності або самовираження, етнічної належності, релігії чи інших переконань, інвалідності, сексуальної орієнтації або віку та поділяється на дві частини:

- 1) проактивна частина закону накладає обов'язок працедавців та надавачів освітніх послуг вживати позитивних заходів і стосується трудового життя та системи освіти;
- 2) реактивна частина закону стосується заборони дискримінації в трудовому житті, в системі освіти та в інших сферах життя суспільства.

Омбудсмен з питань рівності (DO) стежить за дотриманням цих законів.

Загальна відповідальність за покращення доступності розподілена між різними рівнями влади та державними установами: уряд і парламент Швеції встановлюють керівні принципи для політики щодо осіб з інвалідністю головним чином з допомогою законодавства; державні установи несуть передбачену національним законодавством відповідальність за конкретні сектори, включно з освітою, охороною здоров'я та зайнятістю; за охорону здоров'я та медичне обслуговування відповідають регіональні ради, а 290 шведських муніципалітетів відповідають, серед іншого, за освіту та соціальні послуги.

Для досягнення національної мети створення рівних умов життя та повноцінної участі в суспільстві для людей з інвалідністю реалізація політики у сфері інвалідності спрямована на чотири сфери:

- принцип універсальності;
- ліквідація недоліків доступності;
- адресна підтримка та рішення для індивідуальної самостійності;
- запобігання та протидія дискримінації.

Відповідно до Закону про протидію дискримінації (2008:567) роботодавець не може (прямо чи опосередковано) дискримінувати працівника або кандидата на роботу (або представника іншої захищеної категорії) на підставі інвалідності. Цей закон також визначає неадекватну доступність як форму дискримінації, тобто коли особа з інвалідністю перебуває в невиконаному становищі через невжиття розумних заходів доступності при вирішенні питань працевлаштування або виконання роботи, щоб поставити її в однакове становище із людьми без такої інвалідності.

Закон про громадський транспорт від 2010 р. встановлює правила, щоб зробити шведський громадський транспорт (автомобільний, залізничний, водний, трамвай і метро) більш доступним.

У Швеції люди з інвалідністю, як правило, вважаються рівноправними членами суспільства і мають бути залучені до всіх сторін життя. У Швеції існує переконання, що суспільство має бути створене таким чином, щоб прийняти всіх, незалежно від їхніх фізичних здібностей.

Однак це не означає, що дискримінації людей з інвалідністю не існує. Насправді, у Швеції були випадки дискримінації та негативного ставлення до людей з інвалідністю. Дехто все ще розглядає інвалідність як особисту трагедію чи тягар для суспільства, а не як природну частину людського життя.

Дані Статистичного управління Швеції від 31.01.2021 свідчать, що у 2020 р. рівень зайнятості осіб з інвалідністю становив 67% порівняно із 77% для населення в цілому.

У Швеції існує небагато приватних ресурсів пошуку талантів, але Шведська державна служба зайнятості надає роботодавцям кошти на житло для своїх працівників з інвалідністю. Вона також надає роботодавцям інформацію щодо працевлаштування осіб з інвалідністю у цілому.

Шведська федерація прав людей з інвалідністю займається інформуванням громадської думки стосовно питань, пов'язаних з інвалідністю. Крім того, вона функціонує як реферальний (спосіб пошуку та підбору персоналу, що базується на рекомендаціях перевірених осіб) орган по відношенню до

уряду, парламенту та національних органів влади. Федерація була заснована в 1942 р. і сьогодні складається з 49 національних організацій інвалідів із приблизно 400 тис. окремих членів.

Місія Шведської національної асоціації соціального та психічного здоров'я полягає в тому, щоб поліпшити повсякденне життя людей із проблемами психічного здоров'я шляхом підвищення якості доступного догляду та підтримки, надання людям із проблемами психічного здоров'я більшого контролю над власним життям, а також у боротьбі з поширеними у суспільстві упередженнями щодо таких людей.

Подібним чином сформульовано і місію Шведського інституту інвалідів.

У 2015 р. близько 60 організацій, що працюють у цій сфері, отримали гранти на суму понад 182 млн шведських крон (це близько 20,2 млн євро), аби працювати з особами з інвалідністю. Значна частина таких організацій об'єднує людей з певним видом інвалідності. У багатьох є молодіжні відділення, а деякі зосереджують свою діяльність на проблемах дітей з інвалідністю і сімей, що мають таких дітей. Крім цього, держава спрямовує кошти на розвиток безбар'єрного середовища, освіти, охорону здоров'я, інші цілі, що так чи інакше пов'язані із життям таких людей.

У Швеції допомога в пошуку й збереженні робочих місць для людей з інвалідністю – обов'язок держави. Підприємствам, які наймають таких людей, надають субсидії з бюджету. Ці кошти йдуть на їхню зарплатню. Крім того, в інтересах цих осіб у Швеції діє державний гігант – компанія Samhall, у штаті якої 23 тис. осіб з інвалідністю. На відміну від інших країн, де особи з інвалідністю зайняті на окремих виробництвах, Samhall постачає кваліфіковану робочу силу приватним компаніям. Тому є можливість навчатися затребуваним професіям і робити посильний внесок у національну економіку. Крім цього, різну допомогу особам з інвалідністю надає Шведське агентство соціального страхування.

Середня зарплатня у Швеції близько 2,5 тис. євро на місяць. Доволі затребуваним у Швеції є робота у сфері ІТ. На думку шведських урядовців, саме ця сфера забезпечить людей з інвалідністю самостійністю. Тут уряд стимулює роботодавців виплатою індивідуальних дотацій на кожного, хто працює. Самі ж особи з інвалідністю отримують спеціальну допомогу відповідно до свого статусу і заробітну плату, але сума виплат не перевищує певної межі. У Швеції також на законодавчому рівні визначено надання технічних засобів для пересування і занять спортом для цієї категорії громадян. Крім того, передбачено оснащення спеціальними адаптаційними пристроями квартир для проживання цих осіб.

За статистичними даними шведського уряду, виплата по інвалідності є досить варіативною – від 400 до 1000 євро. А от пенсію ці громадяни отримують нарівні з іншими. Для тих, хто взагалі ніколи не працював, уряд визначає гарантовану пенсію (garantipension) у 7,8 тис. крон (800 євро). У

грудні 2015 р. розмір середньомісячної пенсії в країні був таким (без урахування пенсійних накопичень):

- чоловіки – уродженці країни: 13 999 крон (близько 1500 євро);
- жінки – уродженці країни: 10 398 крон (близько 1145 євро);
- чоловіки іноземного походження: 11 782 крон (близько 1300 євро);
- жінки іноземного походження: 9331 крон (близько 1025 євро).

Роботу заради рівних можливостей починають з раннього віку. Національне агентство з питань освіти та шкіл для осіб з інвалідністю координує підтримку освіти з особливими потребами з боку уряду Швеції з метою допомогти учням досягти своїх освітніх цілей. Агентство несе загальну відповідальність за рівний доступ до освіти, незалежно від здібностей учнів.

Значного поступу набрало також законодавство Швеції, що регулює не тільки проблеми працевлаштування і отримання відповідних професійних знань особами з інвалідністю. Предметом правового регулювання стали також суспільні відносини з забезпеченням трудового потенціалу, умов життя людей з інвалідністю та їхніх побутових проблем. У Законі про планування та будівництво та Постанові про планування та будівництво існують суворі правила доступності, спрямовані на те, щоб якомога більше людей могли брати участь у житті суспільства на рівних умовах. Якщо людям з інвалідністю потрібно змінити своє житло відповідно до їхніх конкретних потреб, вони мають право подати заявку на отримання гранту від місцевої ради/муніципалітету.

Можливість безперешкодно подорожувати має життєво важливе значення для людей з інвалідністю. Усі громадяни повинні мати можливість працювати, навчатися та брати участь у громадській діяльності на рівних умовах. З цією метою уряд Швеції доручив муніципалітетам країни ініціювати кроки, щоб зробити такі зручності, як автобусні та трамвайні зупинки, більш доступними, що є складовою Закону про громадський транспорт.

Особи з постійною інвалідністю, які мають великі труднощі з пересуванням або користуванням громадським транспортом, можуть отримати допомогу на автомобіль від шведського агентства соціального страхування Försäkringskassan. Це ж стосується і батьків дітей з інвалідністю.

Державна служба зайнятості Arbetsförmedlingen отримала завдання від уряду допомогти більшій кількості людей із функціональними обмеженнями знайти роботу.

Роботодавці, які наймають на роботу людей з обмеженою працездатністю, іноді мають право на субсидії на заробітну плату. Державний постачальник послуг і товарів Samhall пропонує людям з інвалідністю значущу роботу, яка сприяє їхньому особистісному розвитку.

Шведські поліцейські органи зобов'язані аналізувати свою діяльність з точки зору прав інвалідів. Приміром, особи з інвалідністю як жертви злочинів повинні вміти розуміти інформацію, яку вони отримують.

Перед Адміністрацією національних судів Швеції постає завдання зробити шведські суди більш доступними.

Громадський сектор комунікує переважно цифровими каналами. Нові інструменти можуть надати людям з інвалідністю вищий ступінь незалежності. Тому особлива увага приділяється цифровій інклюзивності в Національній цифровій стратегії Швеції.

Незважаючи на порівняно значні досягнення Швеції у забезпеченні прав осіб з інвалідністю та високу оцінку експертами Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю Управління Верховного Комісара ООН з прав людини на підставі звіту Швеції за 2019 рік щодо виконання КПІ ООН, незалежною моніторинговою групою цього Комітету наприкінці 2023 року було зазначено, що у Швеції існує багато проблем, коли йдеться про імплементацію Конвенції. Мігранти, люди похилого віку, особи нетрадиційної сексуальної орієнтації з інвалідністю стикалися з додатковими перешкодами в реалізації своїх прав. Потрібен був комплексний перегляд та узгодження шведських законів з КПІ ООН. Держава не забезпечила належним чином активне залучення людей з інвалідністю до реалізації Конвенції. Застосування насильства, примусу та примусового лікування в психіатричній клініці викликало глибоке занепокоєння, і в Швеції не було плану деінституціоналізації (дії, пов'язані з вилученням людини назавжди з установи, наприклад із психіатричної лікарні, де вона проживає протягом тривалого часу). Правозахисна модель інвалідності ще не була повністю прийнята в Швеції, і для досягнення інклюзивної рівності потрібні значні зусилля.

Щодо захисту прав осіб з інвалідністю, у звіті Держдепартаменту США за 2023 рік стосовно Швеції констатовано таке.

Шведське законодавство ефективно забороняло дискримінацію за ознакою інвалідності, і уряд правильно його дотримувався. Особи з інвалідністю мали доступ до медичних послуг, громадських будівель і транспорту нарівні з іншими, а також певним чином мали доступ до освіти та роботи. Згідно зі звітом Статистичного управління Швеції від 28 квітня, лише 52 % осіб з інвалідністю були працевлаштовані. Урядові постанови вимагали, щоб нові будівлі та громадські об'єкти були повністю доступними. Уряд забезпечив виконання цих положень. Урядова інформація та повідомлення щодо проблем осіб з інвалідністю надавалися в доступних форматах. Незалежні громадські спостерігачі повідомляли про випадки недостатнього доступу до приватних будівель, що використовуються громадськістю, як-от квартири, ресторани та бари. Деякі засоби громадського транспорту залишалися недоступними для осіб з інвалідністю.

Шведське Агентство з питань участі повідомило, що рівень освіти серед осіб з інвалідністю був нижчим, ніж серед інших груп населення, і рівень відвідування дітей з інвалідністю відрізнявся між початковою та середньою школами. У звітах агентства виявлено дві причини: спеціальна підтримка була надана надто пізно, і учні з інвалідністю відчували більшу невпевненість щодо участі в школі, ніж інші учні. Залежно від ступеня інвалідності діти відвідували школи з однолітками або спеціальні ресурсні школи. 31 травня 2023 року омбудсмен з питань рівності вимагав від адміністрації округу Мальме виплатити компенсацію за відмову людині з інвалідністю та її особистому помічнику у доступі. Також проблемою у Швеції залишається суспільна дискримінація та насильство щодо мігрантів.

Отже, з одного боку, шведський досвід правового регулювання та реалізації політики держави щодо осіб з інвалідністю залишається одним із кращих у Європі, а з іншого боку, навіть у такій соціально орієнтованій державі як Швеція досі є проблеми із доступом людей з інвалідністю до праці або соціальних послуг.

Литва

Згідно зі статтею 52 Конституції Литовської Республіки від 1992 року, держава гарантує громадянам право на отримання пенсій за віком та по інвалідності, а також соціальної допомоги у разі безробіття, хвороби, вдовства, втрати годувальника та в інших випадках, передбачених законами.

Відповідно до Закону Литовської Республіки про соціальну інтеграцію інвалідів від 1991 року (далі – Закон) «інвалідність – це стан особи, встановлений компетентними установами, який через вроджену або набуту фізичну чи психічну ваду повністю або частково позбавляє її можливості дбати про своє приватне чи суспільне життя, користуватися своїми правами та виконувати свої обов'язки».

Закон спрямований на регулювання процедури встановлення інвалідності, медичної, професійної та соціальної реабілітації осіб з інвалідністю, адаптації умов для осіб з інвалідністю, а також розвитку освіти осіб з інвалідністю, установлює правові, економічні та організаційні гарантії трудової, професійної та соціальної реабілітації осіб з інвалідністю.

Принципи соціальної інтеграції осіб з інвалідністю, поміщені в Розділі 2 Закону, спрямовані на подальшу допомогу та дестигматизацію людей з інвалідністю в Литві.

Закон встановлює, що у випадку, коли особа з інвалідністю має необхідну кваліфікацію, роботодавець не може відмовити їй у прийнятті на роботу або дискримінувати її в будь-який інший спосіб з однієї лише причини – неповносправності (стаття 17).

Закон також вимагає, щоб на підприємствах з понад 50 працівниками були працевлаштовані принаймні 2% осіб з інвалідністю (стаття 18).

Крім того, у Литві існують інші закони, що регулюють права осіб з інвалідністю, як-от «Про зайнятість» та «Про державне соціальне страхування».

Згідно зі статтею 25 Закону Литовської Республіки «Про зайнятість» від 21 червня 2016 р. (далі – Закон про зайнятість) право на додаткову підтримку на ринку праці мають такі особи:

- 1) особи з інвалідністю працездатного віку із встановленою працездатністю у 25%, або з тяжкою інвалідністю;
- 2) безробітні – особи з інвалідністю працездатного віку з працездатністю від 30 до 40%, або із середньою інвалідністю;
- 3) безробітні, які є інвалідами працездатного віку з працездатністю від 45 до 55%, або з незначною інвалідністю.

Законом про зайнятість також передбачено підтримку створення робочих місць через їхнє субсидування та/або адаптацію, реалізацію проєктів місцевих ініціатив зайнятості та підтримку самозайнятості. Підтримка через субсидування та/або адаптацію надається згідно з процедурою, встановленою Урядом Литовської Республіки або уповноваженою ним установою роботодавцям, обраним місцевою біржею праці з виплатою субвенції на придбання, встановлення та пристосування засобів праці чи технічних засобів для осіб з інвалідністю та ремонт приміщень, що належать роботодавцю, або пристосування таких приміщень на робоче місце, кошторисні витрати на ремонт або пристосування якого не перевищують 50% загального розміру дотації на новостворені робочі місця.

Сума дотації має бути повернена, якщо особа з інвалідністю або безробітний віком до 29 років, який започаткував власну справу, створивши собі робоче місце, не провадить діяльність довше 120 днів поспіль або понад 140 днів протягом останніх 12 місяців.

Одержувач субсидії зобов'язаний сплачувати не менше 35% витрат на створення/пристосування робочого місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, зберігати створене/адаптоване робоче місце протягом щонайменше 36 місяців з дати працевлаштування особи, направленої місцевою біржею праці. Роботодавець може встановити вищий відсоток власних коштів, спрямованих на оплату витрат на створення/адаптацію робочих місць.

Статтею 48 Закону про зайнятість передбачено розроблення програм підвищення зайнятості для таких, зокрема, осіб, які фактично виховують дитину з інвалідністю (у тому числі і усиновлену) віком до 18 років (які були визнані інвалідами з дитинства до 1 липня 2005 року) та осіб, які доглядають за хворими або непрацездатними членами сім'ї, за якими рішенням служби оцінки інвалідності та працездатності Міністерства соціального захисту та праці встановлено постійний догляд.

Згідно зі статтею 4 Закону Литовської Республіки «Про державне соціальне страхування» від 21 травня 1991 року (далі – Закон) обов'язковому соціальному страхуванню за такими видами, як пенсійне соціальне страхування та соціальне страхування на випадок безробіття, підлягають, зокрема, особи: один із батьків (усиновлювачів) дитини з інвалідністю, визнаної такою, що потребує постійного спеціального догляду, якщо той із батьків не належить до групи за вислугою років, або особа, яка оголошена в установленому порядку опікуном або піклувальником дитини з інвалідністю та здійснює догляд за нею вдома. Це положення поширюється також на одного з батьків (усиновлювачів), опікуна чи піклувальника, який здійснював догляд вдома за особою з повною інвалідністю до 1 липня 2005 року.

Постійні мешканці Литовської Республіки або держави-члена ЄС, яким виповнилося принаймні 16 років і які не досягли пенсійного віку або визнані непрацездатними чи частково працездатними (до 1 липня 2005 року – інвалідами), можуть оформити добровільне соціальне страхування на випадок хвороби та материнства на період, коли вони не підлягають обов'язковому соціальному страхуванню.

Крім того, згідно з цим Законом дозволяється не сплачувати внески на соціальне страхування особам, які провадять індивідуальну діяльність за свідоцтвом про підприємницьку діяльність (цей період не зараховується до стажу соціального страхування), якщо ці особи:

- 1) отримують пенсію за віком або за втрату працездатності (інвалідності) відповідно до цього Закону;
- 2) отримують пенсію за віком або у зв'язку з непрацездатністю (інвалідністю), пов'язану з відносинами соціального страхування (пенсію із соціального страхування), від держави-члена ЄС, іншої держави Європейської економічної зони, Швейцарської Конфедерації або від країни, з якою Республіка Литва уклала договір про соціальне забезпечення.

Уряд Литви вважає працевлаштування людей з інвалідністю одним із пріоритетних напрямків розвитку соціальної політики, приймаючи з цією метою відповідні програмні документи.

Після ратифікації у 2010 р. Литвою Конвенції ООН про права людей з інвалідністю для реалізації її положень та на виконання Закону Литовської Республіки «Про соціальну інтеграцію осіб з осіб з інвалідністю» від 1991 р. була підготовлена Національна програма соціальної інтеграції людей з інвалідністю на 2013–2019 роки (далі – Програма), затверджена постановою Уряду Литовської Республіки від 21.11.2012.

Як зазначено у Програмі, історично успадкована централізована система стаціонарного соціального догляду за особами з осіб з інвалідністю не сприяє муніципалітетам розвивати свої соціальні послуги, що забезпечують повну зайнятість та розміщення осіб з інвалідністю, тимчасову допомогу для

сімей, «захищене житло», особисту допомогу, необхідну для життя в сім'ї та громаді. Стан і соціальне оточення осіб з інвалідністю призводять до втрати ними самостійності, соціальних навичок життя в суспільстві та зростання їхнього соціального відчуження.

Стратегічною метою Програми є розвиток сприятливого середовища та умов для гідного та повноцінного життя, забезпечення рівного ставлення та якості життя людей з інвалідністю в Литві.

Для виконання стратегічної мети визначено такі цілі Програми:

- 1) забезпечення задоволення особливих потреб людей з різними формами інвалідності шляхом надання послуг соціальної інтеграції (соціальний захист, охорона здоров'я, освіта);
- 2) забезпечення можливості для осіб з інвалідністю вільно пересуватися у фізичному середовищі та використовувати всю доступну їм інформацію;
- 3) пошук вищого рівня працевлаштування осіб з інвалідністю на ринку праці, залучення до культурної, спортивної та рекреаційної діяльності;
- 4) забезпечення захисту прав і основних свобод осіб з інвалідністю без дискримінації за ознакою інвалідності та уможливлення вдосконалення управління процесом соціальної інтеграції осіб з інвалідністю.

Виходячи з тематики дослідження, необхідну увагу слід приділити третій меті цієї Програми.

Серед завдань для досягнення третьої мети Програми є, зокрема, забезпечення кращих можливостей працевлаштування людей з інвалідністю та створення сприятливих умов для їх доступу до ринку праці. Вищезазначена мета може реалізовуватись, якщо державні органи та муніципалітети будуть:

- 1) заохочувати та розвивати зайнятість людей з інвалідністю та її різноманіття без встановлення будь-яких обмежень щодо місця їхнього проживання. Тому планується обмеження діяльності державних підприємств на довірчому праві, тобто їхня діяльність спрямована на працевлаштування осіб з інвалідністю (зокрема людей з важкими формами інвалідності), сприяння адаптації робочих місць, інвестиції в розвиток, самостійне працевлаштування, розширення дистанційної роботи та застосування гнучких форм зайнятості;
- 2) удосконалювати та розвивати систему надання послуг з професійного навчання, професійної реабілітації, сприяти працевлаштуванню та навчанню осіб з інвалідністю. З метою підвищення можливостей повнолітніх людей з інвалідністю, які втратили професійні компетенції,

працевлаштуватися, повернутися на ринок праці та залишитися на ньому. З допомогою професійно-реабілітаційних методичних центрів розробляти та вдосконалювати методичні основи надання послуг з професійної реабілітації осіб з різними формами інвалідності, удосконалювати підготовку до професійної реабілітації.

На виконання зазначених завдань Департаментом у справах осіб з інвалідністю Міністерства соціального захисту та праці Литовської Республіки розроблявся і затверджувався цим міністерством щорічний план заходів з реалізації цієї Програми з конкретними сумами асигнування кожного заходу. Приміром, обсяг фінансування заходів зі сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю на ринку праці, культури, спорту та дозвілля становив близько 1 млн євро на рік.

В аналізі стану виконання Програми, поданому у Звіті Єврокомісії по Литві за 2018-2019 рр., зазначено, що у попередньому програмному періоді 2007-2013 рр. Литва отримала майже 7 млрд євро на реалізацію проєктів із фондів ЄС. У період 2014-2020 рр. Литва отримувала з бюджету ЄС фінансування на три національні програми через ESIF (European Structural & Investment Funds) у розмірі 8,4 млрд євро, що становить у середньому 2849 євро на душу населення.

Загалом, відзначається відносний прогрес щодо соціальних показників у Литві. Так, з 1 січня 2018 року розмір доходу, що підтримується державою, зріс із €102 до €122; мінімальна місячна заробітна плата – від €380 до €400, мінімальна погодинна оплата – до €2,45; нову базову пенсію встановлено на рівні 152,92 євро – на 17,7% більше порівняно з груднем 2017 року. Мінімальна місячна допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, батьківством і відпусткою по догляду за дитиною також зросла, вона не може бути менше 228 євро; встановлено новий розмір посадового окладу працівників бюджетних установ – він підвищився з 130,5 до 132,5 євро.

Згідно з оцінками, отриманими з даних EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions – Статистика Європейського Союзу про доходи та умови життя), і порівняно з іншими державами-членами ЄС, Литва мала низький рівень працевлаштування осіб з інвалідністю і одну з найбільших прогалин у працевлаштуванні осіб з інвалідністю у ЄС, незважаючи на значне зростання загального ринку праці. Ситуація особливо помітна для осіб, які заявляють про більш важкий рівень інвалідності, і для яких середній рівень зайнятості був найнижчим у ЄС у 2015 році. Рівень безробіття для цієї групи також є надзвичайно високим за європейськими стандартами. Ці показники свідчать про те, що політика Литви була недостатньою для того, щоб допомогти людям із серйозними проблемами працевлаштування. Згідно з національними адміністративними даними щодо зареєстрованих осіб з інвалідністю ситуація з працевлаштуванням залишалася переважно незмінною порівняно з попередніми роками, що свідчить про незначний або відсутній вплив політики на цю групу. У політиці Уряду Литви серйозних змін не відбулося, основним заходом для підвищення рівня працевлаштування осіб з інвалідністю (щоб досягти додаткової цілі національного плану дій)

залишається професійне навчання в поєднанні із заходами з підтримки зайнятості та взаємодії у цій сфері із соціальними підприємствами. Потребувала додаткової уваги політика сприяння поліпшенню умов ринку праці.

У 2017-2018 рр. Комітет із соціальних питань і праці Сейму Литви обговорював, як реформувати систему працевлаштування осіб з інвалідністю, але серйозних змін поки не відбулося.

Одна з пропозицій передбачала інтеграцію так званого принципу «кошика». Аналог такої системи можна знайти в системі освіти Литви. Основна ідея системи «кошика» полягає в тому, що особі з інвалідністю присуджується певна сума грошей, яку вона носить із собою, щоб її роботодавець використав на витрати, пов'язані з наданням роботи (тобто як портативний фінансовий стимул чи субсидія при наймі).

Ця ідея може певним чином вплинути на привабливість шукачів роботи з інвалідністю на ринку, але її необхідно було поєднати з іншими заходами підтримки, а також доступністю.

На думку аналітиків, програми працевлаштування людей з інвалідністю в Литві також мають значні недоліки. Деякі правові положення литовського законодавства продовжують дискримінувати людей з інвалідністю, професійна реабілітація доступна не всім людям з інвалідністю. Серед усіх учасників професійної реабілітації глухі та особи, які погано чують, становлять лише 1%, а люди з вадами зору та інтелекту – лише 2%. Деякі групи людей з інвалідністю, наприклад люди з розумовими вадами, вважають неможливим брати участь у таких програмах, оскільки не існує механізму запровадження на практиці найму та працевлаштування людей з інвалідністю.

У 2017 році соціальні підприємства отримали субсидії в розмірі 30 млн. євро для працевлаштування близько 8 тис. людей з інвалідністю. Проте ці послуги та умови не стимулювали працездатність і не підвищують мотивацію, а, навпаки, мають тенденцію до її зниження. Одним із недоліків програми є відсутність механізму відповідальності за осіб, які пройшли програму професійної реабілітації. Їх виставляють на відкритий ринок праці і залишають сам-на-сам. Ще одним недоліком є те, що роботодавці не включені до програми професійної реабілітації, щоб забезпечити більш ефективно та цілеспрямоване працевлаштування осіб з інвалідністю до конкретного роботодавця після закінчення програми.

Втім, варто зазначити і вагомі позитивні результати реалізації Програми. У I кварталі 2015 року у рамках реалізації заходу «Професійна реабілітація осіб з інвалідністю» було запущено проєкт ESF (European Social Fund) «Підтримка осіб з інвалідністю», здебільшого спрямований на удосконалення процесів працевлаштування людей з інвалідністю через послуги професійної реабілітації, а саме: відновлення працездатності людини, професійної компетентності та здатності отримати залучення до ринку праці з

використанням освітніх, соціальних, психологічних, реабілітаційних та інших заходів впливу. Програма (цикл) професійної реабілітації включала оцінку професійних навичок, професійну орієнтацію та консультування, відновлення професійних навичок або розвиток нових, допомогу у працевлаштуванні, підтримку на робочому місці. За період з I кварталу 2015 р. по 1 травня 2017 р. на програму професійної реабілітації направлено понад 1200 осіб з інвалідністю, на що використано понад 4,3 млн євро. Близько половини тих, хто пройшов програму професійної реабілітації, знайшли роботу та зберегли її протягом року.

Наступний захід «Підтримка осіб з інвалідністю на соціальних підприємствах», мета якого – заохочення соціальних підприємств для збільшення працевлаштування людей з інвалідністю, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, збереження їхніх робочих місць, підтримка нових працевлаштованих осіб з інвалідністю, покращення їхньої соціальної інтеграції та боротьби з соціальним відчуженням, а також сприяння їм у виконанні своїх трудових функцій за рахунок фінансової допомоги. Бюджет заходу – 35,33 млн євро. Очікувалося, що 14 251 працівник соціальних підприємств отримає субсидії ESF за рахунок цих коштів.

Цей захід передбачав фінансування підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю у соціальних підприємствах за рахунок субсидованої частини винагороди та внесків державного соціального страхування, найму асистента (жестового перекладача), а також субсидовані витрати, пов'язані з будь-якою допомогою, необхідною для осіб, не здатних виконувати свої трудові функції. Захід підтримував 2 проєкти в період з 2014 по 2017 р., до яких було залучено понад 7400 людей з інвалідністю, 76% з яких успішно зберегли робочі місця.

Втім, за даними звіту Єврокомісії щодо інвалідності по Литві за 2020-2021 рр., проблеми та виклики з інвалідністю в Литві залишилися незмінними, незважаючи на покращення загальної ситуації, а саме: лише 29% людей працездатного віку з інвалідністю беруть участь на ринку праці, попри загальне економічне покращення; чинна система оцінки та підтримки інвалідності є надмірно медикалізованою; ризик бідності та соціальної ізоляції для осіб з інвалідністю у Литві (43,6%) є третім за рівнем у ЄС; щоб зменшити бідність протягом 2019-2020 рр., уряд Литви покладався переважно на підвищення соціальних виплат; процес деінституціалізації затягується більше двох років; із 340 закладів охорони здоров'я лише 19% є повністю доступними для осіб з інвалідністю; кількість дітей у спеціальних школах залишається незмінною (не розвивається принцип інклюзивності в освіті).

У зв'язку з цим головною рекомендацією Єврокомісії для Литви щодо гарантій трудових прав осіб з інвалідністю є те, що положення Закону про зайнятість та Закону про соціальні підприємства мають бути пов'язані з принципами Соціальної опори ЄС.

Проблеми реалізації політики держави у сфері долучення до ринку праці осіб з інвалідністю були вивчені самою Литвою: 7 травня 2020 р. Держаудитслужба Литви оприлюднила звіт «Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю». Мета аудиту – оцінити можливості, які надаються особам з інвалідністю для самостійного життя, повноцінної участі в житті суспільства та інтеграції на ринку праці. Ключовими питаннями цього аудиту були такі:

- чи мають люди з інвалідністю доступ до послуг, які дозволяють їм жити самостійно;
- чи мають люди з інвалідністю можливість вийти на ринок праці;
- чи забезпечено доступність середовища, транспорту та інформації для осіб з інвалідністю.

Аудит був проведений у: Міністерстві соціального забезпечення та праці, яке формує політику соціальної інтеграції людей з інвалідністю, організовує, координує та контролює її реалізацію; у підпорядкованих цьому Міністерству Службі зайнятості, Службі оцінки інвалідності та працездатності, Департаменті у справах осіб з інвалідністю; а також у Міністерстві транспорту та зв'язку і в Міндовкілля, які формують політику, організовують, координують та контролюють виконання в межах своєї компетенції; Комітеті розвитку інформаційного суспільства при Міністерстві економіки та інновацій, який оцінює стан веб-сайтів та мобільних додатків муніципальних установ.

За результатами аудиту констатовано таке.

Інтеграція осіб з інвалідністю недостатньо забезпечує їхню здатність жити самостійно в громаді та отримувати індивідуальні послуги відповідно до потреб. Розвиток послуг здійснюється без достовірних даних і є недостатнім; соціальні послуги та послуги з працевлаштування плануються та надаються без комплексної оцінки індивідуальних потреб; мало безробітних залучено до системи підтримки працевлаштування; пропозиції роботи не відповідають потребам осіб і роботодавців; ринок праці не мотивований для працевлаштування людей з інвалідністю.

Інтеграція людей з інвалідністю у відкритий ринок праці не зростає, а послуги та заходи з підтримки зайнятості є недостатніми.

Нагадаємо, що за результатами вивчення ситуації із доступністю до ринку праці осіб з інвалідністю Комітет ООН з прав людей з інвалідністю рекомендував Литві запровадити програми, які дозволять людям з інвалідністю працювати на відкритому ринку праці. У 2019 році кількість працездатного населення на відкритому ринку праці впала до 22,6% (у 2018 році – 24,5%), а кількість працюючих людей з інвалідністю була втричі (35,7 тис.) більшою, ніж на соціальних підприємствах (10 тис. осіб). Державна допомога більше орієнтована на закритий ринок праці: 82% із 40 мільйонів євро виділяються на соціальні підприємства. У 2019 році служби зайнятості

організували 71 цільовий захід для роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та в 10 повітах – семінари з рівних можливостей та недискримінації на ринку праці. Представники організацій, які об'єднують роботодавців і бізнес країни, стверджують, що комплексної та спільної діяльності не вистачає. Через зниження інтересу з боку роботодавців та після змін у законодавчому регулюванні за 3 роки кількість створених (адаптованих) робочих місць на відкритому ринку праці зменшилась у 5 разів (у 2019 році створено 39 робочих місць), не всі підприємства можуть отримувати субсидії на заробітну плату протягом усього запланованого максимального періоду, правове регулювання зайнятості людей з інвалідністю у Литві передбачає нерівну підтримку (субсидування) робочих місць для підприємств соціального та відкритого ринку праці. Соціальні підприємства мають на меті сприяти поверненню людей з інвалідністю на ринок праці, їхній соціальній інтеграції та зменшенню соціальної ізоляції, однак працевлаштування людей з важкими формами інвалідності є низьким (6%), плінність кадрів – високою (33%) і жодне підприємство не використовувало субсидії на навчання працівників, адаптацію робочого середовища, виробничих приміщень та приміщень для відпочинку, а заходи, передбачені в планах розвитку робочих і соціальних навичок та соціальної інтеграції, не відрізняються від заходів інших підприємств. Через відсутність заходів стимулу для роботодавців та перенаправлення значної частини державної допомоги на соціальні підприємства відкритий ринок праці не підготовлений і не вмотивований для працевлаштування людей з інвалідністю.

Не всі безробітні з інвалідністю залучені до системи підтримки працевлаштування, адже щороку до служби зайнятості звертається близько 7% осіб (11 тис.), хоча кількість безробітних у 2019 році становила 113 тис. осіб. У Литві соціальні виплати особам з інвалідністю не пов'язані з активною участю на ринку праці, а дослідження показали, що люди з інвалідністю не знали про надану допомогу в працевлаштуванні (26% опитаних) і куди звертатися (41%), крім того, люди бояться втратити пільги та іншу соціальну допомогу.

Упродовж 2016-2019 рр. до роботи приступило дещо більше людей з інвалідністю, які перебувають на обліку в службах зайнятості (приріст на 6%), у 2019 році працевлаштовано 5,9 тис. осіб, однак частка працевлаштованих у загальній кількості зареєстрованих осіб становила 24,2% і суттєво не зросла. Більшість пропозицій служби зайнятості про роботу не відповідають потребам громадян і роботодавців: у 2019 році було надіслано майже 7 тис. пропозицій, але у 87% випадків працівників не набирали, а щороку третина осіб відмовляється від повторної реєстрації (8,7 тис. 2019 року), хоча й не були працевлаштовані. Наприкінці 2018 року в службах зайнятості були запроваджені кейс-менеджери, але не було регламентації робочих процесів, слабкою визнано співпрацю з соціальними та трудовими партнерами, а навантаження на кейс-менеджерів нерівномірним (від 143 до 668 осіб) та перевищує рекомендоване ОЕСР навантаження (150 осіб). Все ще відсутня орієнтація на розвиток навичок, необхідних на ринку праці, мало людей здобувають трудові навички та професійну кваліфікацію

безпосередньо на робочому місці (у 2019 році тільки 11 осіб брали участь у навчанні та 59 – у заходах підтримки набуття трудових навичок). Придбання Службою зайнятості послуг з професійної реабілітації обмежується програмами, які пропонують центри професійної реабілітації, таким чином зменшуючи гнучкість програм навчання для осіб з інвалідністю. У 2015 році Держаудитслужба Литви рекомендувала Міністерству соціального забезпечення та праці реформувати систему професійної реабілітації, але жодних змін не відбулося. З 2020 року досі не надавалися передбачені Законом про зайнятість послуги зі сприяння у працевлаштуванні, які мали б покращити комунікацію між роботодавцем та особою під час процесу працевлаштування та роботи. Як наслідок, особи з інвалідністю, зареєстровані в службах зайнятості, не отримують належної підтримки для працевлаштування та закріплення на робочому місці.

Звернемо також увагу на проблеми, які непрямо пов'язані із доступом осіб з інвалідністю до ринку праці. Згідно зі Звітом Державного департаменту США про практику дотримання прав людини в країні за 2020 рік законодавство Литви вимагає від усіх шкіл, які надають обов'язкову та загальнодоступну освіту, надавати освіту для учнів з інвалідністю. Крім того, було зазначено, що у 32 муніципалітетах органи місцевого самоврядування не забезпечили, щоб принаймні 30% громадських будівель, які надають соціальні, освітні, медичні та культурні послуги, були пристосовані для людей з інвалідністю. У 34 муніципалітетах не було засобів громадського транспорту для людей з інвалідністю. У 2019 році лише 3,4% муніципальних веб-сайтів були адаптовані для людей з інвалідністю, а особи з інвалідністю стикалися з дискримінацією під час працевлаштування та доступу до робочого місця.

Окрім державних та муніципальних інституцій, важливу роль у забезпеченні прав осіб з інвалідністю у Литві відіграють громадські організації. Литовське товариство сліпих і осіб з послабленим зором (LASS) є найбільшою і найстарішою організацією, що об'єднує людей із вадами зору в Литві. Історія ЛАСС почалася в 1926 р. Зараз асоціація об'єднує людей з вадами зору для взаємодопомоги, представляє їхні інтереси та відстоює їхні права. ЛАСС налічує понад 6 тис. членів, є засновником 49 відділень та 12 юридичних осіб. LASS є членом Литовського форуму організацій людей з інвалідністю (LNF), Європейського союзу сліпих (EAS) та Всесвітнього союзу сліпих (PAS). LASS також здійснює ініціативи з працевлаштування.

Литовський форум організацій людей з інвалідністю (LNF) об'єднує 13 організацій, які представляють різних осіб з інвалідністю. LNF прагне, щоб люди з інвалідністю мали рівні можливості для участі в усіх сферах – в системі освіти, на ринку праці, у суспільному житті.

Литовська асоціація людей з інвалідністю (LAPD) (створена 29 вересня 1995 року) є добровільною, незалежною неурядовою організацією, що об'єднує 17 асоційованих членів по всій Литві, які налічують близько 10 тис. людей з різними вадами та членів їхніх сімей. Недержавний сектор організував співпрацю з бізнес-сектором – надання консультацій та тренінгів бізнесу з

метою підвищення доступності послуг для людей з інвалідністю, вивчення можливостей працевлаштування людей з інвалідністю.

Литовське товариство глухих (LKD) – асоціація, заснована в 1938 році. Вона представляє та захищає права глухих, надає методичну допомогу, організовує національні та міжнародні заходи, конференції, семінари. З 1992 року LKD є членом Всесвітньої федерації глухих (WFD), а з 2006 р. – членом Європейської спілки глухих (EUD).

Важливо також звернути увагу на правове регулювання у Литві проблем щодо осіб з інвалідністю, які в силу тих чи інших обставин прибули на проживання до цієї країни. Так, під час війни українські біженці з інвалідністю, що прибули до Литви, мають пройти процедуру підтвердження своєї інвалідності. Якщо особа має український документ про групу інвалідності, то група інвалідності може бути прирівнювана до рівня недуги, працездатності та особливих потреб у Литві. Особа повинна надати до Служби зі встановлення ступеня недуги і працездатності (СВНП) відповідну довідку. Якщо такої довідки немає, то можна звернутися до СВНП у загальному порядку, але при цьому важливо мати направлення від сімейного лікаря для встановлення ступеня недуги. Пакет документів буде розглянуто протягом 20 робочих днів. Після цього приймається рішення і видається довідка про встановлення недуги.

Особа з інвалідністю може отримати допомогу у вигляді технічних засобів, соціальних послуг, цільових компенсацій. Центр технічної допомоги людям з інвалідністю одразу видає засоби або надає компенсацію на засоби зору, слуху, комунікацій, сенсорики (протягом 20 днів). Для деяких засобів вимагається висновок лікаря.

Відповідно до законодавства Литви орган місцевого самоврядування за місцем проживання особи з інвалідністю:

- 1) видає засоби технічної допомоги для пересування;
- 2) організовує соціальні послуги;
- 3) протягом 20 днів приймає рішення про надання допомоги особі;
- 4) приймає рішення про необхідність адаптації житла та проводить роботи з адаптації житла.

Щоб скористатися допомогою перекладача жестової мови, необхідно звернутися до Литовського центру перекладу жестової мови.

Також передбачені виплати сім'ям із дітьми. Цими питаннями займаються служби соціального забезпечення. Така щомісячна допомога становить 80 євро для всіх дітей, що вимушено виїхали з України через російську війну. Виплати збільшуються, якщо дитина має інвалідність, або ж сім'я багатодітна чи малозабезпечена – тоді сім'я додатково отримує +40 євро щомісяця. Для

дітей з інвалідністю додаткові виплати варіюються від 100 до 250 євро залежно від того, якого рівня догляду потребує дитина.

Для дітей з інвалідністю виділяють 40 годин на рік безоплатного відвідування реабілітаційних центрів. Ці години можна використати на свій розсуд: хоч відразу за один місяць, хоч поступово протягом року. Якщо заклад, спеціаліст чи методики не підходять, завжди можна перейти в інший заклад і продовжити реабілітацію там, але перед тим важливо уточнити, чи цей заклад співпрацює за «Програмою компенсації лікарняної каси». Щоб її активувати, потрібно подати запит на участь української дитини – це робиться через сімейного лікаря, який підтверджує заяву та дає направлення до реабілітолога, який потім виписує висновок про необхідність реабілітації та видає направлення у заклад для реабілітації.

Українські переселенці можуть у Литві отримати безоплатну путівку через таку саму процедуру із сімейним лікарем та реабілітологом до санаторію реабілітаційного напрямку, але за умови що один із батьків такої дитини офіційно працює у Литві.

У Литві можна скористатися послугами служби із забезпечення технічними засобами реабілітації для осіб з інвалідністю, що потребують технічних засобів (милиці, крісла колісні, ходунці, вертикалізатори, спеціалізоване взуття, слухові апарати, підгузки, одноразові пелюшки тощо). Всі ці речі можна отримати безкоштовно і, що важливо, – ще до того, як закінчиться підтвердження документів щодо інвалідності.

У Литві існує соціальний транспорт для перевезення людей з інвалідністю – спеціалізоване авто. Також в деяких випадках дітей з інвалідністю забирає та відвозить до навчальних закладів спеціально обладнаний автобус.

Згідно зі звітом Держдепартаменту США про дотримання прав людини у Литві у 2023 році особи з інвалідністю мали рівний доступ до освіти, роботи, медичних послуг, громадських будівель і транспорту. Законодавство Литви зобов'язує забудовників, щоб новозбудовані або відремонтовані будівлі були доступними для людей з інвалідністю, забороняє їх дискримінацію, однак зі згаданого Звіту випливає, що не було жодного проактивного забезпечення виконання цих вимог.

Експерти зазначають, що люди з інвалідністю, особливо в деяких сільських районах, відчують труднощі з отриманням належного догляду. Урядовий Уповноважений з питань рівних можливостей відповідав за розслідування скарг про дискримінацію за ознакою інвалідності. У грудні 2022 року уряд і Сейм схвалили реформи політики у сфері інвалідності, заплановані на 2024 рік, включно з новою моделлю оцінки інвалідності та послугою самостійного життя.

Протягом 2023 року Інститут омбудсмена з питань рівних можливостей, проаналізувавши доступність допомоги жертвам насильства, стверджував, що установи, які надають допомогу жертвам, не були належним чином готові

допомагати жінкам з інвалідністю, і відзначив, що існує суттєвий брак інформації про те, як і яку допомогу можна отримати. Згідно з опитуванням LFPD, проведеним у 2022 р., понад 80% жінок з інвалідністю хоча б раз зазнавали фізичного насильства.

3. АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, ДОСТУП ДО ПРАЦІ, ГАРАНТІЇ ТА ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

На сьогодні в Україні вже сформовано систему законодавства, що регулює суспільні відносини у сфері захисту трудових прав осіб з інвалідністю, проводиться робота щодо адаптації українського законодавства до стандартів ЄС.

Конституція України, на відміну від більшості конституцій країн Європи, не містить такої ознаки рівності людини в правах та перед законом, як інвалідність чи функціональна неповносправність, обмежуючись лише гарантією недопущення дискримінації людини за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (стаття 24). Звідси, поняття «інші ознаки» можна тлумачити довільно, відносячи до них, приміром, наявність тієї ж інвалідності, атипової сексуальної орієнтації тощо. Зважаючи на конституційний принцип невичерпності встановленого конституцією прав людини, можна припустити, що й перелік підстав рівності також не може бути вичерпним.

Україна, як і більшість держав світу, що сповідують верховенство права та пріоритетність природних людських прав, ратифікувала низку міжнародних актів з прав людини, які стали невід'ємною частиною національного законодавства. Передусім йдеться про статтю 23 Загальної Декларації прав людини (надалі – Декларація), яка проголошує, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю, а у статті 25 Декларації зазначено, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, зокрема їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів для існування через незалежні від неї обставини.

На розвиток цих положень Декларації Конституцією України у статті 46 встановлено право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. До того ж частиною 2 цієї статті далі визначено, що це право гарантується

загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Наведена норма Основного Закону не цілком відповідає нинішнім міжнародним вимогам та євроінтеграційним зобов'язанням України стосовно деінституціоналізації – відмови від створення нових та фінансування наявних закладів для осіб з інвалідністю, оскільки ці заклади, як ідеться в офіційних документах інституцій ЄС, перешкоджають таким особам налагоджувати самостійне життя та інтегруватися у відкрите суспільство, зокрема на ринок праці. Подібну вимогу можна порівняти із зобов'язанням щодо ліквідації сиротинців – традиційних дитячих будинків закритого типу із поступовим переходом до інституту прийомних сімей, фінансованих державою чи з інших, як правило, міжнародних неурядових джерел.

24 вересня 2008 року Україна підписала, а 16 грудня 2009 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію про права осіб з інвалідністю (КПІ ООН) і Факультативний протокол до неї, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 р., які набрали чинності 6 березня 2010 року. Як передбачено статтею 35 КПІ ООН, кожна держава-учасниця подає Комітетові з прав осіб з інвалідністю (входить до складу Управління Верховного комісара ООН з прав людини – надалі – Комітет) через Генерального секретаря ООН всеосяжну доповідь про заходи, вжиті для виконання нею своїх зобов'язань за цією Конвенцією, і про прогрес, досягнутий стосовно цього протягом двох років після набрання чинності цією Конвенцією для відповідної держави-учасниці. У подальшому держави-учасниці надають наступні доповіді не рідше, ніж раз на чотири роки, а також тоді, коли про це попросить Комітет. Комітет установлює керівні принципи, що визначають зміст доповідей. Державі-учасниці, яка надала Комітетові всеосяжну першу доповідь, немає необхідності повторювати у своїх наступних доповідях раніше надану інформацію, їм пропонується робити підготовку доповідей Комітетові відкритим і транспарентним процесом, належним чином урахувувати положення, сформульоване в п. 3 статті 4 цієї Конвенції (під час розробки й застосування законодавства й стратегій, спрямованих на виконання цієї Конвенції, і в рамках інших процесів ухвалення рішень з питань, що стосуються осіб з інвалідністю, держави-учасниці тісно консультуються з особами з інвалідністю, зокрема з дітьми з інвалідністю, й активно залучають таких осіб через організації, що їх представляють). У доповідях можуть зазначатися фактори й труднощі, що впливають на ступінь виконання зобов'язань за КПІ ООН.

Факультативний протокол до КПІ ООН у ст. 1 визначає, що держава-учасниця цього Протоколу визнає компетенцію Комітету з прав осіб з інвалідністю приймати й розглядати повідомлення від осіб або груп осіб, які перебувають під її юрисдикцією та заявляють, що є жертвами порушення цієї державою-учасницею положень КПІ ООН, або від їхнього імені.

У зв'язку з ратифікацією Україною КПІ ООН розпочався новий етап розвитку національного законодавчого регулювання захисту трудових прав осіб з інвалідністю в Україні – створення нового та внесення змін до чинного законодавства.

На сьогодні питання захисту трудових прав осіб з інвалідністю в Україні регулюються насамперед такими законодавчими актами: Кодекс законів про працю України, Закони України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, «Про відпустки» від 15 листопада 2016 року, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року, «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року, «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року. Спробуємо з'ясувати, чи ці закони є цілком достатніми, зокрема щодо забезпечення трудових прав осіб з інвалідністю.

Так, Закон України «Про зайнятість населення» спрямований на розв'язання таких проблем, як посилення мотивації працівників та роботодавців до легального працевлаштування, зниження рівня молодіжного безробіття, покращення ситуації із зайнятістю людей зрілого віку, встановлення зв'язку між освітою та ринком праці, подолання дефіциту можливостей для професійного зростання особи, підвищення темпів створення нових робочих місць. Водночас він містить цілу низку положень, що не дозволяють повною мірою розв'язати зазначені проблеми, посилюючи небезпеку неефективного використання державних коштів на реалізацію політики зайнятості та ускладнюючи становище окремих груп і категорій учасників трудових відносин. Нова редакція «Закону про зайнятість населення» втратила важливий елемент визначення безробітної особи – обов'язковість пошуку роботи (зокрема особою з інвалідністю). Таким чином, у новій редакції Закону коло осіб, які мають право претендувати на статус безробітних, не виправдано розширюється; до нього потрапляє значна кількість людей зі свідомою утриманською позицією, які не вважають за потрібне активно шукати роботу. Ба більше, відповідно до ч. 2 статті 43 цього Закону порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних визначається Кабінетом Міністрів України, тому «безробітний» і «громадянин, який шукає роботу» не вбачаються тотожними поняттями, проте не визначено, які ж саме категорії осіб відносяться до тих, хто шукає роботу.

Слід також звернути увагу на особливості реалізації Закону України «Про відпустки», особливо в умовах воєнного стану. Станом на сьогодні доречно було б змінити правове регулювання і передбачити перелік працівників, яким роботодавець не може відмовити у наданні щорічної відпустки, віднісши обов'язково до цих категорій осіб з інвалідністю.

Загалом, за прогнозами фахівців, в умовах воєнного стану працевлаштування та сприяння самозайнятості осіб з інвалідністю буде загострюватися, оскільки кількість людей з інвалідністю зростатиме, а завданням держави повинно бути не лише надання соціальних виплат і послуг, а й максимально можливе сприяння їхній економічній самостійності. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2024 року (ч. 2 статті 12) зазначено, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити

працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення), але залучення до роботи в нічний час осіб з інвалідністю без їхньої згоди, якщо за медичними рекомендаціями така робота протипоказана.

Експерти вважають проблемним також відсутність у чинному законодавстві України реальних стимулів для роботодавця щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, недостатні стимули для заохочення людей з інвалідністю до зайнятості, що ускладнює можливість працевлаштування осіб з інвалідністю.

З метою удосконалення законодавства 18 жовтня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю», який набрав чинності 2 листопада 2022 року. Законом внесено зміни у перелік заходів, які підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю (далі – роботодавці), зобов'язані здійснювати з метою працевлаштування осіб з інвалідністю. У новій редакції викладено статті 18 і 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», у зв'язку із чим відтепер роботодавці не повинні: реєструватися за своїм місцезнаходженням у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (далі – Фонд); подавати у Фонд Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю за встановленою формою. Однак, враховуючи вимоги ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», роботодавці й надалі зобов'язані: виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця; створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством; надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до взятих Україною зобов'язань на сьогодні однією зі стратегічних цілей державної політики у сфері захисту прав осіб з інвалідністю є створення суспільного середовища рівних можливостей для таких осіб та їхня інтеграція в суспільне життя, переосмислення поточних соціальних послуг для створення системи підтримки, що забезпечить суспільну активність та незалежність людей з інвалідністю.

На виконання вимог КПІ ООН постановою Кабінету Міністрів України від 01 серпня 2012 року № 706 була затверджена Державна цільова програма «Національний план дій щодо реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю» на період до 2020 року». Програма спрямована на заохочення, захист і забезпечення повного й рівного здійснення особами з інвалідністю всіх прав людини та основоположних свобод в усіх сферах суспільного життя з

урахуванням положень Конвенції, а також вжиття заходів щодо поважного ставлення до належної їм гідності.

У 2015 році Україна представила на розгляд Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю Першу періодичну Доповідь про реалізацію положень КПІ ООН. Громадські об'єднання осіб з інвалідністю подали на розгляд Комітету Альтернативний звіт громадських організацій щодо виконання КПІ ООН. З метою подальшої імплементації Конвенції в Україні Комітет надав заключні зауваження стосовно первинної доповіді України про стан реалізації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.

На виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету, Верховною Радою України було прийнято поданий Урядом Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про ратифікацію Конвенції і Факультативного протоколу до неї» (07 вересня 2016 року № 1490), яким внесено зміни до Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї», зокрема, слова «інвалід» і «інваліди» замінено словами «особа з інвалідністю» та «особи з інвалідністю». Також нагадаємо, що з метою забезпечення додержання та реалізації прав і свобод осіб з інвалідністю відповідно до вимог КПІ ООН 13 грудня 2016 року було ухвалено Указ Президента України №553/2016 «Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю».

Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (19 грудня 2017 № 2249), згідно з яким відповідно до офіційного перекладу КПІ ООН та Факультативного протоколу до неї було внесено зміни до 44 законодавчих актів, що стосувалися заміни слова «інвалід», «дитина-інвалід», «інвалід з дитинства» та «інвалід війни» словами «особа з інвалідністю», «дитина з інвалідністю», «особа з інвалідністю з дитинства» та «особа з інвалідністю внаслідок війни».

Крім того, на виконання рекомендацій Комітету розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року № 1073-р затверджено План заходів з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях, наданих Комітетом ООН з прав осіб з інвалідністю до першої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про права осіб з інвалідністю, на період до 2020 року.

Відповідно до статті 35 КПІ ООН та пункту 65 заключних зауважень стосовно першої доповіді України, представленої Комітету ООН з питань прав осіб з інвалідністю (далі – Комітет ООН) у 2015 р., Мінсоцполітики здійснено підготовку Національної об'єднаної другої та третьої доповіді України (далі – доповідь) про виконання Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, строк подачі якої до Міністерства закордонних справ для подальшої передачі в Комітет ООН було визначено до 20 вересня 2020 року.

За один рік до встановленого терміну подання Україною доповіді за спрощеною процедурою Комітетом ООН затверджено під час 22-го засідання у серпні-вересні 2019 року. Перелік питань та відповіді на питання, що містяться

у Переліку, становлять зміст доповіді, яка згідно з рекомендаціями Комітету включає інформацію про імплементацію вищезазначених заключних зауважень. Доповідь англійською мовою розміщено на офіційному веб-сайті Управління Верховного комісара ООН з прав людини за посиланням https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fUKR%2f2-3&Lang=en».

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07 квітня 2021 року № 285-р затверджено Національний план дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року, який підготовлено Мінсоцполітики на виконання кроку 411 Плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік (затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09 вересня 2020 року за № 1133-р), та відповідно до Указу Президента України від 08 вересня 2019 року № 837 «Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави» [<https://www.msp.gov.ua/timeline/Realizaciya-norm-Konvencii-pro-prava-osib-z-invalidnistyu.html>].

Однією з державних гарантій для осіб з інвалідністю є право на працю, реалізації якого, як зазначалося, сприяє політика забезпечення інших прав цих осіб, зокрема права на освіту, соціальні гарантії і послуги. Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» держава гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства та створює для людей з інвалідністю потрібні умови, які дають можливість вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями та інтересами. Відповідно до статті 19 цього Закону для підприємств встановлено норматив працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо на підприємстві працюють від 8 до 25 осіб, то одне робоче місце.

У разі застосування праці людей з інвалідністю роботодавець зобов'язаний враховувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), оскільки невиконання цих рекомендацій може призвести до погіршення стану здоров'я працівника з інвалідністю, за що роботодавець нестиме відповідальність.

Відповідно до статті 172 Кодексу законів про працю за бажанням працівника з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня. Сутність неповного робочого часу полягає в тому, що працівник працює менше за звичайну тривалість робочого часу і при цьому оплата його праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Причому, таке зменшення може встановлюватися шляхом:

- зменшення тривалості щоденної роботи;
- зменшення кількості днів роботи протягом тижня або одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи.

За згодою працівника з інвалідністю і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям, такі працівники можуть залучатися до роботи в нічний час та до надурочних робіт.

Відповідно до статті 56 Кодексу законів про працю робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Згідно зі статтею 12 Закону України «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їхньою згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Окремо варто зазначити про соціальні гарантії для осіб з інвалідністю, встановлені законодавством про відпустки та час відпочинку. Відповідно до ч. 7 статті 10 Закону України «Про відпустки» працівникам з інвалідністю, які влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали півроку на даному підприємстві, надається право піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості. Згідно зі статтею 6 Закону України «Про відпустки» тривалість щорічної основної відпустки для працівників з інвалідністю становить: для інвалідів 1 і 2 груп – 30 календарних днів; для інвалідів 3 групи – 26 календарних днів.

У разі, якщо колективний договір підприємства встановлює додаткові відпустки, або особа з інвалідністю має право на додаткові відпустки на інших підставах, кількість днів додаткової відпустки додається до основної щорічної відпустки. Також за заявою працівника з інвалідністю 1 та 2 груп інвалідності роботодавець зобов'язаний надавати йому відпустку без збереження заробітної плати на строк до 60 календарних днів у році, а працівнику з інвалідністю 3 групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно.

Згадаємо про законодавчі гарантії для осіб з інвалідністю, якими передбачені відповідні обов'язки роботодавців. Роботодавці зобов'язані враховувати, що:

- при прийомі на роботу працівника з інвалідністю не встановлюється випробувальний термін;
- інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк;
- відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу,

переведення працівника з інвалідністю на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан працівника з інвалідністю перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або ж коли продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я для осіб з інвалідністю;

- при скороченні чисельності або штату переважне право залишатися на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» держава гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства та створює для людей з інвалідністю потрібні умови, які дають можливість вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями та інтересами. Згідно зі статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця.

Таким чином, підприємства, установи та організації, приватні підприємці, які використовують найману працю, із середньообліковою кількістю штатних працівників облікового складу за рік від 8 до 25 осіб повинні забезпечити одне робоче місце для працевлаштування осіб з інвалідністю. Якщо середньооблікова чисельність штатних працівників становить 25 і більше осіб, то норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю – 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік. Якщо середньооблікова чисельність штатних працівників за рік становить 7 (або менше ніж 7) осіб, то такий роботодавець не підпадає під цей норматив, і, відповідно, не зобов'язаний створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Порядок розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників визначено в Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату від 28 вересня 2005 року № 286. Додаткові роз'яснення щодо розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників свого часу були надані: у листі Держкомстату від 27 березня 2006 року № 09/3-9/116, у листі Мінсоцполітики від 04 травня 2016 року № 108/19/71-16 (містить приклади розрахунків), у листі Держкомстату від 04 липня 2014 року № 09.3-6/145-14 (порядок зарахування до облікової кількості працівників, що проходять військову службу за призовом під час мобілізації).

Питання щодо наявності обов'язку виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю повинне вирішуватись безпосередньо роботодавцем з урахуванням зміни чисельності працівників відповідно до вимог Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 09 листопада 2023 року.

Відповідно до внесених у статтю 19 цього Закону змін від 29 червня 2023 року Пенсійний фонд України у порядку та за формою, встановленими Пенсійним фондом України за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, надає Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю інформацію: про працевлаштованих осіб з інвалідністю; про створення підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Така інформація використовується для обчислення кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, відповідно до нормативу, встановленого частиною першою цієї статті.

Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю щороку до 10 березня в автоматизованому режимі з використанням даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності здійснює визначення підприємств, установ та організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, які не забезпечили виконання у попередньому році нормативу робочих місць, визначеного згідно з частиною першою статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», та надсилає їм розрахунок сум адміністративно-господарських санкцій, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік, обчислених відповідно до статті 20 згаданого Закону.

Розрахунок надсилається у формі електронного документа через електронні кабінети підприємств, установ та організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України у формі та порядку, визначених Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю спільно з Пенсійним фондом України.

Постановою Пенсійного фонду України від 10 березня 2023 року №14-1 та Наказом Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю від 10 березня 2023 року №17 затверджено:

- порядок надсилання розрахунку сум адміністративно-господарських санкцій, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік;

- форму розрахунку сум адміністративно-господарських санкцій, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

З огляду на викладене можемо констатувати, що українське законодавство в останні роки запровадило елементи механізму правового регулювання праці осіб з інвалідністю, які формують основи соціально відповідального підприємництва, роботодавці зобов'язані відповідально ставитися до проблем працевлаштування та організації праці осіб з інвалідністю, приділяти увагу питанням виконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю, подання звітності, а саме щодо достовірності та правильності зазначення звітних даних про середню облікову кількість штатних працівників та недопущення помилок в об'єднаному звіті, коли працівники з інвалідністю помилково зазначаються як звичайні працівники.

З іншого боку, розвивається інститут сприяння суб'єктам підприємницької діяльності та іншим організаціям, які використовують працю осіб з інвалідністю. Ряд питань у цій сфері врегульовано як законами, так і іншими нормативними правовими актами. У числі підзаконних нормативних актів стосовно захисту трудових прав осіб з інвалідністю також доцільно виділити:

- Порядок надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 року №893. Джерелами фінансування компенсації є кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та інших джерел, не заборонених законодавством. Фінансування компенсації здійснюється в межах коштів, передбачених на такі цілі в бюджеті цього Фонду. Компенсація надається з урахуванням положень Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» регіональним центром зайнятості за зверненням роботодавця. Компенсація надається за придбаний (придбані) роботодавцем допоміжний засіб (допоміжні засоби) для облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, перелік яких визначений в додатку до цього Порядку. Граничний розмір компенсації не може перевищувати 15 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, в якому приймається рішення про її надання, для осіб з інвалідністю I групи, 10 розмірів мінімальної заробітної плати – для осіб з інвалідністю II групи;
- Порядок визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, та надсилання до Державного центру зайнятості інформації про таких осіб, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України 10 квітня 2024 року. Цим Порядком встановлено механізм визначення Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю в автоматизованому режимі з використанням даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та централізованого банку даних з проблем інвалідності осіб з інвалідністю, які можуть бути

працевлаштовані, та надсилання інформації про таких осіб до Державного центру зайнятості для проведення роботи з їхнього працевлаштування.

Також зазначимо, що в Україні запроваджено інститут Урядового уповноваженого з прав осіб з інвалідністю. Положення про Урядового уповноваженого з прав осіб з інвалідністю затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2017 року №125. На Урядового уповноваженого покладено організацію здійснення Кабінетом Міністрів України своїх повноважень з питань захисту прав і законних інтересів осіб з інвалідністю та виконання Україною міжнародних зобов'язань у відповідній сфері.

У зв'язку з цим варто звернути увагу на діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який відповідно до статті 18 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» представляє Верховній Раді України щорічну доповідь про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. Щорічна доповідь містить посилання на випадки порушень прав і свобод людини і громадянина, щодо яких Уповноважений уживав необхідних заходів, на результати перевірок, що здійснювалися протягом року, висновки та рекомендації, спрямовані на поліпшення стану забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також інформацію про стан виконання рекомендацій, викладених у щорічній доповіді за попередній рік.

У черговій щорічній Доповіді **Уповноваженого з прав людини Верховної Ради України** за 2023 рік у розділі 6 «Соціальні, економічні та культурні права» глави 1 «Право на соціальний захист» відповідно у підрозділах 1.1 «Реалізація права на пенсію» поміщено інформацію про (а) «Порушення права на продовження виплати пенсій з інвалідності»; (б) «Порушення права осіб з інвалідністю на отримання пенсійних посвідчень у разі продовження виплати пенсії з інвалідності без проходження повторного огляду у МСЕК». У главі 2 «Право на охорону здоров'я» у підрозділі 2.2. «Дотримання прав громадян на встановлення, підтвердження групи інвалідності, здійснення експертизи якості надання медичної допомоги» у пункті (а) «Встановлення, підтвердження групи інвалідності» зазначено, що упродовж 2023 року до Уповноваженого надійшло 11 звернень від громадян щодо порушення їхнього права на встановлення, перегляд групи інвалідності. Громадяни повідомляли, що заклади охорони здоров'я відмовляють в оформленні та направленні медичних документів на розгляд МСЕК, зволікають під час підготовки потрібних документів, необґрунтовано направляють осіб з інвалідністю на додаткові обстеження, не вносять змін до індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю про можливості працевлаштування.

Отже, щорічна доповідь Парламентського Омбудсмана є свого роду актом реагування на факти порушення законодавства, зокрема стосовного захисту трудових прав осіб з інвалідністю. Об'єктивний та неупереджений аналіз подібних порушень українського законодавства та міжнародного права щодо захисту прав осіб з інвалідністю із наступним викладом рекомендації для України щодо їх усунення також міститься в документах міжнародних

правозахисних установ та неурядових організацій, про що буде сказано у наступному розділі дослідження.

4. ОБҐРУНТУВАННЯ ЩОДО РОЗРОБКИ ПРОПОЗИЦІЙ ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОСТУПУ ДО ПРАЦІ, ГАРАНТІЙ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Ратифікувавши наприкінці 2009 року Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю, Україна почала активно реформувати національне законодавство, мета якого – досягнення відповідності європейським та світовим стандартам захисту цієї категорії осіб. Основоположним правом осіб з інвалідністю, що визначає їхню соціалізацію та можливість певного матеріального самозабезпечення, безперечно, визнано право на працю. Водночас реалізація цього права, як уже зазначалося у нашому дослідженні, неможлива без соціалізації, яка має охоплювати як осіб з інвалідністю шкільного віку, так і молодь і людей старшого покоління. Загальна освіта, як і професійна освітня підготовка, також передбачає рівний доступ цих осіб до освіти, яка отримала назву інклюзивної або безбар'єрної освіти, спрямована на поступову ліквідацію спеціальних освітніх закладів і перехід до спільного навчання у звичайних закладах нарівні з однолітками або іншими особами без інвалідності. У широкому значенні інклюзія – це включення всіх у певну систему соціуму незалежно від їхніх фізичних, фізіологічних або інших особливостей.

На сьогодні інклюзивне законодавство України включає низку міжнародних та національних нормативно-правових актів. В Україні в останні роки активно здійснюється імплементація положень норм міжнародного права, що регулює працю інвалідів, в українське законодавство. Маємо на увазі такі міжнародно-правові документи, як: Всесвітня Декларація прав людини від 1948 року; Декларація прав дитини 1959 року; Декларація про права інвалідів (ООН, від 1975 року); Конвенція про права дитини 1989 року; Всесвітня декларація «Освіта для всіх» 1990 року; Стандартні правила ООН щодо забезпечення рівних можливостей для інвалідів 1993 року; Саламанкська декларація та Програма дій 1994 року, Програма дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами 1994 року, Дакарська Декларація 2000 року, Конвенція ООН про права інвалідів 2006 року; Резолюція 48 сесії ЮНЕСКО «Інклюзивна освіта: шлях у майбутнє».

Як впливає із цих актів, право на освіту є одним із основних прав людини. Право на освіту осіб з психофізичними порушеннями має гарантуватися без дискримінації чи будь-яких обмежень. Держава має визнавати принцип рівних можливостей у сфері початкової, середньої і вищої освіти для таких дітей, молоді і дорослих в інтегрованих структурах, а система спеціальної освіти повинна розвиватись у напрямку формування її інклюзивної моделі.

Тому необхідно продовжувати цю роботу для того, щоб в освітній сфері та в системі професійної підготовки в Україні запрацювали європейські стандарти, які виключають можливість акцентування уваги під час навчання на обмежені можливості когось із учасників освітнього процесу.

Вирішення цих проблем держава має проводити передусім через відповідні зміни у законодавстві, підвищення ефективності реалізації та шляхом удосконалення інституційної системи управління.

На сьогодні національне інклюзивне законодавство України представлено численними законодавчими актами. На виконання ратифікованої Україною 2009 року КПІ ООН було прийнято такі документи:

- Про затвердження плану заходів щодо створення безперешкодного життєвого середовища для осіб з обмеженими фізичними можливостями та інших маломобільних груп населення на 2009-2015 роки «Безбар'єрна Україна»: постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року № 784;
- Про затвердження плану заходів щодо запровадження інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на період до 2012 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 03 грудня 2009 № 1482-р;
- Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання: Закон України від 05 червня 2014 року № 1324-VII. Зміни було внесено до таких законів: «Про дошкільну освіту» – щодо можливості створення у складі дошкільних навчальних закладів спеціальних та інклюзивних груп для виховання і навчання дітей з особливими освітніми потребами; «Про загальну середню освіту», до якого внесено доповнення такого змісту: для задоволення освітніх, соціальних потреб, організації корекційно-розвиткової роботи у складі дошкільних навчальних закладів можуть створюватися спеціальні та інклюзивні групи для виховання і навчання дітей з особливими освітніми потребами, а також передбачено запровадження посади асистента вчителя інклюзивних класів загальноосвітніх навчальних закладів;
- Закон України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII, в якому передбачено можливість існування такого структурного підрозділу закладу вищої освіти, як спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ, що утворюється з метою організації інклюзивного освітнього процесу та спеціального навчально-реабілітаційного супроводу здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами, забезпечення їм доступу до якісної вищої освіти з урахуванням обмежень життєдіяльності;
- Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр: постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 року № 545. Інклюзивно-ресурсний центр – установа, що утворюється з метою

забезпечення права осіб з особливими освітніми потребами на здобуття дошкільної та загальної середньої освіти, в тому числі у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти та інших закладах освіти, які забезпечують здобуття освіти, шляхом проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи та забезпечення її системного кваліфікованого супроводу;

- Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII, в якому, зокрема, надано визначення понять «інклюзивне навчання» та «інклюзивне освітнє середовище», розвиток якого є однією із засад державної політики у сфері освіти та одним із принципів освітньої діяльності;
- Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти: постанова Кабінету Міністрів України; від 10 квітня 2019 року № 530;
- Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 635;
- Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 10 Липня 2019 року № 636;
- Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах позашкільної освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 779;
- Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні: Указ Президента України від 03 грудня 2020 року № 533/2020, яким Кабінетові Міністрів України поставлено завдання розробити та затвердити до 12 квітня 2021 року Національну стратегію зі створення безбар'єрного простору в Україні;
- Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (надалі – Стратегія): розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р. Створення економічної безбар'єрності за положеннями Стратегії полягає в тому, що всі громадяни незалежно від віку, статі, сімейного стану чи стану здоров'я мають умови та можливості для працевлаштування, отримання фінансових та інших ресурсів для заняття підприємництвом чи самозайнятстю. При цьому у Стратегії констатовано і наявність певних проблем у зазначеній сфері: поширені стереотипи серед працедавців та колективів щодо працевлаштування осіб з вразливих категорій; існує ряд бар'єрів та обмежень як під час пошуку роботи та працевлаштування, так і під час зайнятості та кар'єрного зростання; низький рівень розвитку соціального супроводу після працевлаштування вразливих категорій та відсутність культури

повноцінного ознайомлення з процесами роботи в компаніях; норма працевлаштування осіб з інвалідністю не виконує своєї прямої функції та не досягає цілі забезпечення права на працю для осіб з інвалідністю. Досягнення стратегічних цілей дасть змогу досягти економічної безбар'єрності в країні завдяки тому, що: в Україні зросла підприємницька культура ведення господарської діяльності, зокрема серед таких суспільних груп, як молодь, жінки, особи похилого віку, особи з інвалідністю; наявні підприємства, власниками яких є особи з інвалідністю, ведуть ефективну та самодостатню господарську діяльність; працедавці не мають упереджень щодо працевлаштування працівників з таких груп, як молодь, жінки, особи похилого віку, особи з інвалідністю; збільшилася кількість заяв підприємців на використання допомоги з адаптації робочих місць та соціального супроводу на робочому місці; збільшено частку працевлаштованих осіб з інвалідністю на державній службі;

- Про утворення Ради безбар'єрності: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 443;
- Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 року № 957;
- Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах фахової передвищої освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2021 року № 1321;
- Про затвердження плану заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 372-р. Цим планом передбачено, зокрема, запровадження стимулюючих механізмів підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю. Згідно з Показниками результативності на 2023-2024 роки з реалізації цієї стратегії, станом на 1 січня 2023 року частка працевлаштованих осіб з інвалідністю з урахуванням загальної кількості осіб з інвалідністю працездатного віку становить 18%, а кількість працевлаштованих Державною службою зайнятості безробітних осіб з числа осіб з інвалідністю (зокрема за рахунок надання компенсаційних механізмів) становить 8895 осіб;
- Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024-2026 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 07 червня 2024 року № 527-р.

Оскільки з відкритих джерел важко сформувати цілісну картину стану реалізації наведених вище нормативних правових актів, важливо було запитати інформації від міністерств та інших центральних органів виконавчої влади про стан виконання ними положень інклюзивного законодавства та

розглянути відповідне питання на засіданні Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики і захисту прав ветеранів або ж на комітетських слуханнях.

Варто при цьому врахувати, що про стан виконання взятих Україною зобов'язань відповідно до Конвенції ООН про захист прав осіб з інвалідністю свідчать також періодичні доповіді України до Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю.

На першу доповідь України, подану до Комітету 2015 року, Комітет виклав такі зауваження щодо захисту трудових прав осіб з інвалідністю:

1. Комітет занепокоєний тим, що вимога стосовно квоти працевлаштування не виконується належним чином, і що більшість людей з інвалідністю залишаються безробітними. Крім того, Комітет занепокоєний відсутністю можливостей для працевлаштування людей з розумовою та психосоціальною інвалідністю та відсутністю політик або програм підтриманого працевлаштування на відкритому ринку праці.
2. Комітет закликав Україну забезпечити ефективну реалізацію конструктивних заходів і посилити стимулювання бізнесу та державного сектору для працевлаштування людей з інвалідністю. Комітет також рекомендував вжити заходів для забезпечення підтриманого працевлаштування людей з розумовою та психосоціальною інвалідністю на відкритому ринку праці.
3. Комітет рекомендував Україні провести реформу системи збирання даних та збирати дані про ситуацію щодо людей з інвалідністю, з розбивкою за віком та статтю, зокрема людей з інвалідністю з маргіналізованих спільнот, по всіх секторах, включаючи охорону здоров'я, освіту, працевлаштування, участь у політичному житті, доступ до правосуддя, соціальний захист, насильство, міграцію та внутрішнє переміщення.
4. Комітет із занепокоєнням зазначив, що в Україні продовжується практика інституціоналізації людей з інвалідністю, їм надається дуже обмежену підтримку для їхнього самостійного життя у відповідних громадах, особливо особам з розумовими та психосоціальними порушеннями.
5. Комітет наполягав на тому, щоб Україна вжила заходів для деінституціоналізації та рекомендував виділити достатні ресурси на розвиток служб підтримки в місцевих громадах, які дозволили б усім людям з інвалідністю вільно обирати, з ким, де та в яких житлових умовах вони житимуть.

За висновками деяких закордонних неурядових організацій, система праці та зайнятості осіб з інвалідністю з часу подання першої періодичної доповіді не зазнала суттєвих змін, а кроки держави є фрагментарними та не мають

суттєвого впливу на поточну ситуацію. Незважаючи на те, що було затверджено два важливих стандарти надання соціальних послуг, які б мали покращити ситуацію із зайнятістю осіб з інвалідністю, через недостатність інформації оцінити їхню реалізацію та ефективність не вдалося.

Тому необхідно, окрім формального внесення до законодавства визначення розумного пристосування, здійснювати реальні організаційні, фінансові та інші реальні заходи для впровадження цього положення, зокрема вирішити питання про внесення розумного пристосування до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, враховуючи вимогу про те, щоб відмова в розумному пристосуванні не виглядала як форма дискримінації, відмовитися від використання понять про звичайне та спеціальне робоче місце, що в ЄС не підтримується у контексті рівності прав людини.

На сьогодні основними рисами системи зайнятості осіб з інвалідністю в Україні залишаються:

- «квотування» – нормативне визначення кількості робочих місць (4%) для зайнятості осіб з інвалідністю;
- однакове ставлення на ринку праці до осіб з інвалідністю з різним рівнем втрати здоров'я; адміністративно-господарські санкції за невиконання «квоти», які значною мірою поширюються на сфери, безпосередньо не пов'язані із зайнятістю – реабілітація, освіта, підтримка громадських організацій;
- надання допомоги підприємствам громадських організацій осіб з інвалідністю;
- відсутність державної підтримки зайнятості у державному секторі та самозайнятих осіб з інвалідністю;
- відсутність у трудовому законодавстві гарантій щодо розумного пристосування.

Вивчивши ці особливості, експерти констатували, що законодавство України все ще не відповідає стандартам КПІ ООН. З одного боку, трудове та антидискримінаційне законодавство декларує принципи рівності, в тому числі й щодо осіб з інвалідністю, а з іншого – законодавство щодо зайнятості осіб з інвалідністю вимагає від роботодавців створювати та виділяти робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, що не відповідає задекларованому в КПІ ООН принципу можливості вільно обирати чи погоджуватись на роботу в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними.

Законодавча вимога щодо створення та виділення робочих місць дозволяла й надалі пропонувати некваліфіковану та низькооплачувану роботу особам з інвалідністю. Ба більше, така норма дозволяє недобросовісним роботодавцям

не працевлаштовувати людей з інвалідністю та уникати сплати адміністративно-господарських санкцій, оскільки під час розгляду таких справ у судовому порядку роботодавці доводять, що вони зробили все від них залежне для працевлаштування (було створено та/чи виділено робочі місця, повідомлено про наявність таких вакансій місцевий центр зайнятості).

Порушення доступу до праці осіб з інвалідністю спостерігалось також і в системі органів державної влади, міністерства України не виконують вимог і нормативів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, що передбачає потребу на основі вивчення питання внесення змін до законодавства про Кабінет Міністрів України, про центральні органи державної виконавчої влади, обласні та районні державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Констатована у першій доповіді відсутність достатніх заходів з боку держави у сфері зайнятості підтверджується вкрай повільним зростанням чисельності працюючих осіб з інвалідністю. Проте навіть певне збільшення не впливає на загальну ситуацію через постійне зростання чисельності осіб з інвалідністю. Так, чисельність працюючих осіб з інвалідністю станом на початок 2016 р. становила 652,9 тис. осіб (24,9% загальної чисельності осіб з інвалідністю), а на початок 2018 р. працювало 670,2 тис. осіб (25,4%). Незважаючи на вищеназвані цифри, фактично працевлаштованих людей з інвалідністю значно менше, оскільки в Україні продовжує існувати практика фіктивних робочих місць, про що свідчать і дані роботодавців.

Щоб уникнути претензій за невиконання вимог і стандартів щодо праці осіб з інвалідністю, держава змушена вживати додаткових заходів для працевлаштування осіб із значними порушеннями здоров'я, оскільки показники їхньої зайнятості вкрай низькі.

Так, станом на початок 2018 р. серед осіб з I групою інвалідності працездатного віку роботу мали 6,9%; II групи – 19,8%; III групи – 35,4%.

Урядом не виконано рекомендацію Комітету щодо підтриманої зайнятості на відкритому ринку праці осіб з інтелектуальними та психічними порушеннями. Жодної законодавчої ініціативи з цього приводу не було прийнято.

Дуже складним залишається питання виконання рекомендацій щодо розробки та впровадження стимулюючих механізмів для роботодавців, які зведені до підтримки підприємств громадських організацій осіб з інвалідністю.

Аналітики звертають увагу на те, що допомога держави використовується неефективно, відповідно ситуація на таких підприємствах з кожним роком лише погіршувалася. Наприклад, у 2013 році на підприємствах, які постійно користуються пільгами з оподаткування та регулярно отримували та отримують фінансову допомогу, працювало 8344 особи з інвалідністю, а в 2019 р. – 6048. Ба більше, фактично отримана заробітна плата осіб з інвалідністю

може бути далекою до мінімальної заробітної плати та суттєво меншою, ніж у працівників без інвалідності на цих підприємствах.

Отже, підтримка держави охоплює близько 1% працюючих осіб з інвалідністю, що працюють на підприємствах громадських організацій осіб з інвалідністю, відповідні гарантії та підтримка не охоплюють інші соціальні підприємства, які засновані людьми з інвалідністю чи бізнесом.

Зведені друга та третя доповіді, подані Україною 5 жовтня 2020 року згідно зі статтею 35 Конвенції, містять матеріали про виконання цієї Конвенції за 2015–2019 роки, а також відповіді на зауваження до першої доповіді.

Як ідеться у доповідях, затверджено новий Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, та запроваджено інститут кар'єрного радника, який передбачає профілювання безробітних та осіб, які шукають роботу, для оцінки можливості їхнього працевлаштування, створення індивідуальних планів обслуговування.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1018-р схвалено Концепцію розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року, яка спрямована на поетапне впровадження державних гарантій підтриманого проживання, сприяння працевлаштуванню осіб з розумовими та інтелектуальними вадами; забезпечення доступу до освіти дітей, які не можуть бути направлені до навчальних закладів у зв'язку з вадами психічного та інтелектуального розвитку.

Триває робота Уряду щодо запровадження нових підходів до стимулювання роботодавців до працевлаштування людей з інвалідністю та розвитку інклюзивного ринку праці з урахуванням проблем доступу до праці осіб з інвалідністю в умовах війни. Статтею 24 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року передбачено заходи щодо сприяння працевлаштуванню безробітних внутрішньо переміщених осіб, у тому числі осіб з інвалідністю. Зокрема, передбачена компенсація витрат роботодавця на: оплату працевлаштованих раніше непрацюючих внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю; перепідготовку та підвищення кваліфікації працевлаштованих раніше безробітних внутрішньо переміщених осіб, у тому числі осіб з інвалідністю. Реалізація заходів здійснюється відповідно до Порядку здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення, відшкодування коштів, спрямованих на фінансування заходів у разі порушення гарантій зайнятості внутрішньо переміщених осіб, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 року № 696.

З 1 січня 2019 року встановлено єдиний соціальний внесок для фізичних осіб – підприємців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, у розмірі 8,41 % бази нарахування для працюючих осіб з інвалідністю (п. 51 Заключних зауважень).

Відзначимо також і здійснювані заходи щодо державного стимулювання залучення до праці осіб з інвалідністю. Мінсоцполітики розробило зміни до

Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема щодо запровадження механізмів стимулювання для роботодавців, які зацікавлені у створенні робочих місць для людей з інвалідністю.

Роботодавцю виплачується щомісячна компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом одного року з дня працевлаштування особи з інвалідністю за умови збереження роботи протягом двох років. Суб'єкт малого підприємництва, який створює нові робочі місця у пріоритетних галузях економіки та працевлаштовує безробітних протягом двох років, може отримувати щомісячну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску протягом одного року.

В Україні також проводиться робота щодо професійного навчання та підвищення кваліфікації осіб з інвалідністю. Загалом протягом 2019 р. професійним навчанням охоплено 4,3 тис. осіб з інвалідністю. Після професійного навчання працевлаштовано 3,8 тис. осіб з інвалідністю.

Певний ефект дало застосування інституту відповідальності роботодавців за виконання вимог щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Протягом 2015-2019 рр. за рахунок адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю створено 248 робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; надано сприяння працевлаштуванню 1904 осіб з інвалідністю шляхом створення робочих місць для осіб з інвалідністю, з них 773 отримали матеріальну допомогу на професійну підготовку та перепідготовку, 881 – отримали послуги з професійної реабілітації в державних реабілітаційних закладах комплексної реабілітації осіб з інвалідністю.

Затверджено Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на виробництві, яким визначено зміст, обсяг, умови та порядок надання соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на виробництві, її якісні показники, зокрема осіб з інвалідністю з урахуванням потреб осіб з інтелектуальною та психічною недостатністю.

Класифікація соціальних послуг містить основну соціальну послугу «соціальна адаптація», яка надається, зокрема, особам з інвалідністю, і означає допомогу у встановленні зв'язків із фахівцями, службами, організаціями, підприємствами, органами, закладами, установами, які надають соціальний супровід при працевлаштуванні.

З метою сприяння продуктивній зайнятості запроваджено інститут кар'єрного радника, який дозволяє забезпечити індивідуальний підхід до кожного клієнта служби зайнятості, в тому числі осіб з інвалідністю, якісні послуги з планування кар'єри, враховуючи потреби роботодавців та можливості шукачів роботи.

Важливість удосконалення політики держави у сфері доступу до праці осіб з інвалідністю та підвищення ефективності законодавства у цій сфері суспільних відносин обумовлена не тільки необхідністю виконання вимог міжнародного права, а передусім прагненням України розбудувати соціальну державу, підвищувати рівень соціальності державної політики навіть в умовах проблем демографічного характеру та соціально-демографічних наслідків російської воєнної агресії. Адже станом на 01 липня 2020 року в Україні було 776 тис. працюючих осіб з інвалідністю (73,9% віком від 18 до 60 років), з них 48,5% – жінки; 21 817 осіб з інвалідністю I групи інвалідності, 220 871 – II групи інвалідності, 533 305 – III групи інвалідності.

Протягом 2016–2019 рр. працевлаштовано тільки 52,8 тис. осіб з інвалідністю (46,8 тис. мали статус безробітного, з них 17,8 тис. жінок, 9,6 тис. осіб віком до 35 років), у тому числі: 167 осіб I групи інвалідності, 7,3 тис. осіб. – II група, 39 200 осіб – III група. З компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску працевлаштовано 1 319 осіб з інвалідністю. У громадських та інших роботах тимчасового характеру взяло участь 22 900 осіб. 2 588 внутрішньо переміщених осіб з інвалідністю мали статус безробітного, 660 таких осіб з інвалідністю працевлаштовано державною службою зайнятості, 2 176 осіб охоплено профорієнтаційними послугами, 248 осіб брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру [<https://ffr.org.ua/wp-content/uploads/2022/10/CRPDalternativereport.pdf>].

Важливо звернути увагу на об'єктивний та змістовний аналіз реалізації законодавства та міжнародного права в Україні, проведений Держдепартаментом США. Згідно зі звітом Держдепартаменту США про дотримання прав людини в Україні у 2023 році, українське законодавство вимагало від роботодавців забезпечити розумні умови для працівників з інвалідністю, але уряд загалом не виконував закон. Люди з інвалідністю часто не мали доступу до громадських місць, медичних послуг, інформації, комунікацій, транспорту, судової системи або можливостей участі в громадських, освітніх, культурних і спортивних заходах нарівні з іншими. Правозахисні групи стверджували, що, незважаючи на вимоги законодавства, більшість громадських будівель залишаються недоступними для людей з інвалідністю. Відповідно до вимог законодавства роботодавці повинні були виділяти 4% місць для працевлаштування людей з інвалідністю, але ці вимоги не були виконані, неурядові організації виявили, що багато з найнятих на роботу осіб з інвалідністю отримували номінальну зарплату, але фактично не виконували роботу на своїх підприємствах.

До позитивних досягнень віднесено те, що законодавством кожній дитині з інвалідністю надано право на навчання в загальноосвітніх навчальних закладах (які зазвичай включали початкову, середню та старшу освіту), а також на створення інклюзивних груп у дошкільних закладах, середніх і професійно-технічних навчальних закладах, а також коледжів, однак через війну більшість учнів з інвалідністю відвідували школу онлайн.

Щодо осіб з психічними проблемами констатовано, що пацієнти в психіатричних установах залишалися під загрозою жорстокого поводження, і

багато психіатричних лікарень продовжували використовувати застарілі та небезпечні методи та лікування. Так, 13 квітня 2023 року моніторингова група виявила зловживання у Лешківському психоневрологічному диспансері Львівської області. Пацієнти не надали письмової інформованої згоди на лікування, не мали оцінки лікарсько-консультативної комісії. Таким особам не надана можливість користуватися та розпоряджатися власним майном та коштами, заклад був перенаселений, деякі пацієнти мали обмежений доступ до питної води та свіжого повітря.

В Україні все ще спостерігаються численні факти порушення таких прав осіб з інвалідністю, як право на гідність, правоохоронні органи загалом вживали належних заходів для покарання винних у насильстві щодо людей з інвалідністю [<https://www.state.gov/reports/2023-country-reports-on-human-rights-practices/ukraine/>].

Експерти відзначають потребу у розширенні співпраці органів державної влади і місцевого самоврядування у питаннях дотримання трудових прав осіб з інвалідністю, констатують, що громадські організації, які займаються захистом прав людей з інвалідністю, роками говорять про необхідність реформування Кодексу законів про працю України та інших законів України, щоб забезпечити захист права на працю та захист від дискримінації на робочому місці для всіх людей з інвалідністю, а також підтримати зусилля народних депутатів та урядовців щодо внесення змін до законодавства щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Пріоритетом у цій сфері може стати приведення законодавства України та його застосування у відповідність до стандартів Конвенції про права людей з інвалідністю, а також наближення національного законодавства до мінімальних стандартів ЄС.

З метою вирішення окремих проблемних моментів чинного законодавства та наближення його до мінімальних стандартів ЄС народні депутати розробили законопроект 5344-д від 18 листопада 2022 року про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю (доопрацьований текст опубліковано 23 березня 2023 року та внесено до порядку денного 03 вересня 2024 року) [<https://itd.rada.gov.ua/3e8bd6a5-c4c3-4814-9bc1-9fc045db1851>].

Вважаємо, що прийняття законопроекту сприятиме значному розширенню можливостей для осіб з інвалідністю на ринку праці, розширить можливість працевлаштування відповідної категорії осіб не лише на приватних підприємствах, а й в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Законопроект передбачає компенсацію роботодавцям витрат на облаштування «розумних» робочих місць для осіб з інвалідністю, а також забезпечення осіб з інвалідністю на робочому місці (за потреби) соціальним супроводом, особистими помічниками, жестовим перекладом тощо.

Водночас законопроект передбачає можливість вибору для роботодавців: або працевлаштувати осіб з інвалідністю, забезпечивши їх (у разі потреби) відповідним робочим місцем (1 робоче місце для роботодавців із кількістю

працівників від 8 до 25 осіб; 2% робочих місць для роботодавців, у яких основною діяльністю є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними (4% робочих місць для роботодавців із чисельністю працівників понад 25 осіб), або для сплати цільового внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю до Фонду соціального захисту населення.

Акумуляовані кошти роботодавців як приватного, так і державного сектору планується спрямовувати на реалізацію активних програм зайнятості; заходи підтримки зайнятості; надання соціальних послуг щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та інших програм і заходів, спрямованих на їхній соціальний захист у порядку та на умовах, що визначаються Кабінетом Міністрів України.

Важливу роль у реалізації політики інклюзії та адаптації осіб з інвалідністю в усіх сферах життя суспільства відіграють громадські об'єднання, створені такими особами (або в інтересах таких осіб), правозахисні організації, ініціатори створення центрів для людей з інвалідністю та надавачі соціальних послуг відповідній категорії громадян. Кожне з цих об'єднань має право на рівний доступ до державного фінансування залежно від важливості та актуальності розробленого ними проєкту.

Розвиток громадянського суспільства передбачає доступ кожної організації, зокрема й тих, що представляють інтереси людей з інвалідністю внаслідок війни (кількість таких неурядових організацій зростає через російську військову агресію проти України), до конкурсних процедур, що гарантує прозорість ефективного розподілу державного фінансування для реалізації найкращих проєктів та заходів. Фонд соціального захисту людей з інвалідністю регулярно проводить конкурси проєктів для громадських об'єднань, а люди з інвалідністю беруть участь у конкурсних комісіях, які допомагають відібрати найкращі та актуальні проєкти.

Варто підтримати рекомендацію Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів щодо необхідності ухвалення коментованого законопроєкту, який спрямований на реальність реалізації права людей з інвалідністю на ринку праці та відкриває можливості для ефективної діяльності всіх громадських організацій країни, зокрема з допомогою держави, в інтересах осіб з інвалідністю.

Водночас представники деяких громадських організацій вважають, що цей законопроєкт потребує доопрацювання з метою врахування таких питань:

- уточнення визначення дискримінації, зокрема виключення положення про її мету для забезпечення притягнення до відповідальності винних у дискримінаційних діях;
- запровадження системи трудових інструкторів для людей з інтелектуальними або психосоціальними вадами (чия роль полягатиме в більшій інтеграції в життя та розумінні потреб людей з інвалідністю, зокрема починаючи зі шкільного віку);

- оцінки потреб і здібностей, трудового/професійного потенціалу, навчання/перепідготовка, ознайомлення з професією та, за потреби, підтримка на робочому місці, допомога/консультація щодо облаштування робочого місця, робота з трудовим колективом щодо особливостей організації праці із залученням особи з інвалідністю, супровід працівника тощо;
- скасування положень про дозвільну систему для працевлаштування осіб з інвалідністю в частині можливих сфер зайнятості – тобто сфера зайнятості особи з інвалідністю не може бути визначена чи обмежена рішенням МСЕК чи індивідуальною програмою реабілітації для особи з інвалідністю;
- передбачення можливості для осіб з інвалідністю подавати роботодавцю витяг з індивідуальної програми реабілітації для використання гарантій отримання розумного пристосування, зберігаючи при цьому право не розголошувати зміст інших частин такої програми та лікарську таємницю;
- встановлення на законодавчому рівні стимулів для працедавців незалежно від форм власності та підпорядкування щодо працевлаштування людей з інвалідністю на вільному ринку праці, зокрема щодо продовження податкових пільг, компенсації частини заробітної плати осіб з інвалідністю, надання грантів на розвиток бізнесу;
- запровадження класифікації різноманітних типів зайнятості для людей з інвалідністю через: існування майстерень для соціальної та професійної інтеграції дорослих з інвалідністю, де люди з інвалідністю не будуть найманими працівниками відповідно до Кодексу законів про працю, але на них поширюватимуться спеціальні положення щодо захисту їхньої інклюзії та буде надана допомога у виконанні роботи. Такі майстерні призначені для працевлаштування людей з інвалідністю, які мають тяжку форму інвалідності, зокрема комплексну, і які не можуть знайти роботу в іншому місці. Також зазначається важливість існування захищених підприємств, які повинні підтримувати вимоги щодо інтеграції людей з інвалідністю на робочому місці. На таких підприємствах повинно бути зайнято не менше 50% людей з інвалідністю, але не більше 70%. Такі підприємства можуть засновувати різні юридичні та фізичні особи, що запровадять як конкуренцію, так і різноманітність у виборі професій. На таких підприємствах працюють як люди без інвалідності, так і люди з інвалідністю, які (1) не можуть знайти роботу на вільному ринку праці; (2) працевлаштовані тимчасово для отримання досвіду або підвищення кваліфікації. Водночас підприємства, які відповідають визначенню відокремлених підприємств на підставі Зауваження загального порядку № 8 (2022) про право осіб з інвалідністю на працю та зайнятість, зокрема ті, що (1) відокремлюють осіб з інвалідністю від відкритої, інклюзивної та доступної зайнятості, (2) організовані навколо певних конкретних видів діяльності, які люди з інвалідністю вважають здатними виконувати, (3) не сприяють ефективному переходу до відкритого ринку праці; де (4) люди з інвалідністю не отримують рівної винагороди за працю рівної цінності,

повинні бути реорганізовані протягом наступних 3-5 років, щоб забезпечити імплементацію КПІ;

- систематичного внесення змін до інших законодавчих актів, що регулюють працевлаштування осіб з інвалідністю, щоб забезпечити відсутність прогалин у механізмі працевлаштування, а також передбачити в перехідних положеннях обов'язок органів влади відповідно внести зміни в інші підзаконні акти, щоб положення законопроекту могли бути повністю реалізовані.

До числа реалістичних заходів підвищення ефективності державної політики щодо захисту трудових прав осіб з інвалідністю варто також віднести розроблений у 2021 році пілотний проєкт для допомоги у працевлаштуванні людей з інвалідністю «Працюй вільно». Проєкт є спільною ініціативою Міністерства соціальної політики України, громадської організації «Громадський рух «Соціальна єдність», що впроваджується за підтримки проєкту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні».

Проєкт реалізується на базі порталу «Вільно», який стане комунікаційним майданчиком, де люди з інвалідністю зможуть знайти роботу за вподобанням, а роботодавці – проводити співбесіди в режимі онлайн, за потреби – з перекладом українською жестовою мовою, та знаходити кваліфікованих працівників. Портал має три основні складові: навчання, працевлаштування та інтерактивна мапа доступності закладів та установ.

У межах проєкту працюватимуть також програми адаптації навичок кандидатів до вимог роботодавця. Пройшовши короткий навчальний курс, людина отримає мінімальний обсяг знань, достатній для початку роботи на новому місці.

Задля сприяння розвитку системи працевлаштування, проєктом Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні» було укладено Білу книгу «Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю». У ній, зокрема, викладено способи вирішення проблем працевлаштування осіб з інвалідністю та можливі ризики, а саме:

- 1) збереження чинної системи нормативу робочих місць з постійним акцентуванням на необхідності посилення контролю за його додержанням та сплатою адміністративно-господарських санкцій за можливі порушення. Завдяки такій альтернативі залишається можливість утримання хиткого, проте все ж балансу інтересів роботодавців та держави в забезпеченні права на працю осіб з інвалідністю. Зауважимо, що фактично ця альтернатива консервує квотну систему працевлаштування осіб з інвалідністю;
- 2) антидискримінаційний підхід зі збереженням квотного нормативу. Згідно з ним надається фінансова підтримка на розумне пристосування безпосередньо для людей з інвалідністю, які працюють в бюджетних

установах або є самозайнятими особами; запроваджується послуга соціального супроводу на робочому місці; заплановано перехід від жорсткого механізму виконання нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю до створення та виділення робочих місць та заміна цього механізму антидискримінаційним стимулюванням, яке передбачатиме, що робочі місця мають бути відкритими для людей з інвалідністю. Водночас обов'язком роботодавця стає створення умов, зокрема розумного пристосування для отримання роботи, праці, підвищення по службі або проходження навчання.

Спираючись на антидискримінаційний підхід, пропонуються такі заходи:

1. Реформування системи зобов'язувального нормативу. З досвіду Польщі пропонується замінити систему адміністративно-господарських санкцій на надання роботодавцями цільового внеску, який має сплачуватися всіма роботодавцями незалежно від форми власності та сфери господарювання. Внесок може бути частиною Єдиного соціального внеску або окремим внеском страхування у випадку інвалідності. Якщо в роботодавця працюють 4% осіб з інвалідністю, такі роботодавці звільняються від сплати цільового внеску. Заохочення зі сплати внеску можуть бути розглянуті у випадку певного коефіцієнту – чим вищий рівень посади на підприємстві, в установі та організації займає особа з інвалідністю, тим менший внесок сплачує роботодавець.
2. Кошти, отримані від сплати цільового внеску, акумулюються у Фонді соціального захисту осіб з інвалідністю та спрямовуються виключно на цілі, що прямо або опосередковано стосуються зайнятості осіб з інвалідністю, забезпечення розумного пристосування, забезпечення послуг супроводу на робочому місці, оплати праці фахівців, які працюватимуть у сфері підтримуваної зайнятості як надавачі послуг особам з інвалідністю.
3. Роботодавцям слід запропонувати альтернативи виконання нормативу для зменшення або звільнення від сплати цільового внеску, наприклад договір із підприємствами громадських організацій осіб з інвалідністю, іншими соціальними підприємствами, на які поширюватиметься державна підтримка, на виконання робіт або послуг.
4. Перегляд 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.
5. Професійне навчання/професійна реабілітація. Професійна реабілітація повинна надаватися 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 має бути забезпечено доступ до професійної освіти.

6. Медичні показання, обов'язкові норми МСЕК щодо зайнятості та чітке розмежування 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 [<https://rm.coe.int/white-book-pwd/1680a2ffa9>].

У зв'язку з цим необхідно проаналізувати результати моніторингу з боку деяких міжнародних організацій ситуації із забезпеченням трудових прав осіб з інвалідністю в Україні та викладені ними з цього приводу відповідні рекомендації, зокрема щодо вдосконалення антидискримінаційного законодавства.

Наприклад, у звіті під назвою «Стійка картина: досвід людей з інвалідністю в Україні» (грудень 2023 року) викладено результати реалізації спільної ініціативи «reSCORE Ukraine», започаткованої Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) та Програмою розвитку ООН (UNDP) й реалізованої Центром стійкого миру та демократичного розвитку (SeeD).

Як зазначається у вступі до цього документа, звіти та дані моніторингу, проведені до повномасштабного вторгнення в Україну в лютому 2022 року, вказують на наявність дискримінації та відсутність системного підходу до захисту прав людей з інвалідністю, відсутність доступу до медичної допомоги та інформації, проблеми соціальної ізоляції та відторгнення, більшого ризику домашнього насильства та нижчого рівня зайнятості, що обмежує можливість людей з інвалідністю повною мірою здійснювати свої права.

Щодо бар'єрів, з якими люди з інвалідністю стикаються у сфері економічної інтеграції: попередні дослідження показали, що люди з інвалідністю часто стикаються з дискримінацією під час прийому на роботу, гіршою оплатою чи умовами праці та перешкодами для просування по службі. У заявах Комітету з КПІ ООН, зроблених щодо Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав людей з інвалідністю на працю» у 2022 році, додатково підкреслюється, що ці перешкоди ускладнюються відсутністю можливостей працевлаштування та відсутністю політики щодо підтримуваної зайнятості.

Як і згідно з висновками досліджень за 2021 рік та консультаціями експертів, дослідження 2023 року також підтверджує, що економічні показники є одними з найбільш помітних перешкод, з якими стикаються люди з інвалідністю. Подібно до висновків щодо доступу до послуг, результати вказують на те, що люди з інвалідністю I групи стикаються з найбільшою кількістю економічних бар'єрів, що супроводжується ще нижчими можливостями працевлаштування та вищим рівнем суб'єктивної бідності порівняно з людьми з інвалідністю II та III груп. Якщо 16% осіб з інвалідністю I групи та 14% осіб з інвалідністю II групи заявляють, що в їхній сім'ї не вистачає грошей навіть на їжу, то серед осіб з

інвалідністю III групи це менше до 10% осіб та 6% осіб без інвалідності. Середня оцінка можливостей працевлаштування становить 2,8 з 10 для респондентів з I групою інвалідності, порівняно з 3,4 для II групи, 3,5 для III групи та 4,2 з 10 для осіб без інвалідності.

Як зазначено в гендерному огляді за вересень 2023 року, жінки з інвалідністю повідомляють про найвищий рівень суб'єктивної бідності порівняно з чоловіками з інвалідністю та жінками без інвалідності. Серед жінок з інвалідністю 13% повідомляють, що їхнім домогосподарствам не вистачає грошей навіть на їжу, порівняно з 7% жінок без інвалідності, 10% чоловіків з інвалідністю та 5% чоловіків без інвалідності. Люди з інвалідністю також повідомляють про нижчу наявність можливостей працевлаштування в їхній місцевості.

Експерти підкреслюють, що працевлаштування залишається однією з найактуальніших проблем для людей з інвалідністю, незважаючи на нещодавні законодавчі вдосконалення, зокрема такі як позитивно оцінений проєкт Закону № 5344-д «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю», а також звертають увагу на тонкощі економічних бар'єрів, з якими стикаються особи з інвалідністю, згадавши про дискримінаційну практику у сфері кредитування, позик і страхування, яка ще більше посилює не вигідне становище людей з інвалідністю.

Отже, аналіз розширення економічних можливостей для осіб з інвалідністю дозволяє погодитися з висновками, зробленими у результаті проведення досліджень дотримання права на працю щодо осіб з інвалідністю та із сформульованими такими рекомендаціями, за якими необхідно:

- 1) запровадити квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю в державному секторі;
- 2) запровадити стимулювання та підтримку для підприємств, які наймають осіб з інвалідністю;
- 3) підтримувати ініціативи, що поєднують підприємства з працівниками з інвалідністю, наприклад агентства з працевлаштування, а також кампанії, які покращують доступність таких послуг;
- 4) підтримувати розвиток спроможності роботодавців і, зокрема, відділів кадрів щодо розумних пристосувань, які необхідно застосовувати на робочому місці та під час найму, щоб забезпечити повну реалізацію економічних прав осіб з інвалідністю [<https://api.scoreforpeace.org/storage/pdfs/PWD-Report.pdf>].

ВИСНОВКИ

1. Інклюзивна політика держави є свого роду індикатором соціальності та демократичності держави, стану культури суспільства. У широкому значенні інклюзія – це включення всіх людей у певну систему соціуму незалежно від їхніх фізичних, фізіологічних або інших особливостей. Запроваджувати інклюзивний підхід до організації державного і суспільного життя означає пройти тест на європейськість. Політика держави у цій сфері має охоплювати не тільки питання трудових гарантій осіб з інвалідністю, але й проблеми освіти, побуту, доступу до транспортних послуг, можливості використання надбань культури, права на творчу діяльність. Звичайно, питання працевлаштування тут займають найважливіше місце, оскільки визначають можливість отримання необхідних матеріальних благ, наявність котрих уможливорює доступність до інших. З іншого боку, доступність до праці для осіб з інвалідністю залежить від їхньої професійної підготовки та отриманої освіти, доступності до використання транспорту при переміщеннях «дім-робота-дім», відновлення трудового потенціалу осіб з інвалідністю, тобто права на відпочинок та відпустку. Тому питання інклюзивного розвитку комплексні, охоплюють широку сферу суспільних відносин і так мають досліджуватися та вирішуватися. Зрозуміло, що основи інклюзивної політики держави мають закладатися у законодавстві, а результативність цієї політики має вимірюватися ефективністю реалізації цього законодавства. Тому пропонуване дослідження спрямоване на комплексний розгляд цієї проблематики.
2. Варто навести тут як ілюстрацію передбачені законодавством та правом ЄС гарантії щодо прийому на роботу осіб з інвалідністю, вимоги стосовно доплати до зарплати для таких осіб, державного фінансування спеціального обладнання робочих місць, запровадження квот робочих місць для людей з інвалідністю, встановлення соціальних пільг для осіб з інвалідністю та їхніх родичів чи осіб, які живуть з ними, зокрема і права на додаткові відпустки, обов'язок підприємств, установ і організацій щодо обладнання транспортних засобів, сфери обслуговування і т. ін. для забезпечення доступу людей з інвалідністю до місця праці та відновлення трудового потенціалу.
3. Однією із найважливіших проблем залишається подолання наявного не тільки в Україні, але й в ЄС панування психологічних стереотипів щодо людей з інвалідністю, можливої низької ефективності їхньої праці чи відсутності виробничого патріотизму, які обумовлюють проблеми із працевлаштуванням для таких категорій людей. Від цього залежить успіх усієї інклюзивної політики держави. Адже навіть у ЄС трапляються необґрунтовані відмови у прийомі на роботу осіб з інвалідністю, не виконуються встановлені державою вимоги щодо квоти робочих місць для людей з інвалідністю. В Україні, як і в більшості держав-членів ЄС, спостерігаються занижені розміри оплати праці для осіб з інвалідністю, а також менші рівні оплати праці для жінок з

інвалідністю у порівнянні з чоловіками з інвалідністю. **Тому у розвитку політики щодо людей з інвалідністю в Україні варто враховувати як досягнення Європи у цій сфері та відповідні вимоги права ЄС, так і наявні проблеми.** Починати можна із підготовки кадрів та навчання з тим, щоб в освітній сфері та в системі професійної підготовки в Україні запрацювали європейські стандарти, які виключають можливість акцентування уваги під час навчання на обмежені можливості когось із учасників освітнього процесу.

4. Оскільки порушення доступу до праці осіб з інвалідністю спостерігалось також і системі органів державної влади, а міністерства і центральні органи державної виконавчої влади України не виконують вимог і нормативів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, вбачається необхідним на основі вивчення питання підготувати **зміни до законодавства про Кабінет Міністрів України, про центральні органи державної виконавчої влади, обласні та районні державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.**
5. Необхідно також, окрім формального внесення до законодавства змін, здійснювати реальні організаційні, фінансові та інші реальні заходи для впровадження європейських підходів до забезпечення прав осіб з інвалідністю, враховуючи зауваження ЄС та наше відставання у вирішенні доступу до праці у системі органів державної влади і місцевого самоврядування, запропонувати відповідні **зміни до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби,** враховуючи вимогу про те, щоб відмова, наприклад в розумному пристосуванні, не виглядала як форма дискримінації.
6. Нам також треба відмовитися від акцентування уваги навіть на законодавчому рівні та використання понять про звичайне та спеціальне робоче місце, що не підтримується у контексті рівності прав людини, оскільки національне законодавство щодо зайнятості осіб з інвалідністю вимагає від роботодавців створювати та виділяти робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, що не відповідає задекларованому в КПІ ООН принципу можливості вільно обирати чи погоджуватись на роботу в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними. Ці та інші проблеми наближення української політики і законодавства до європейських стандартів варто вирішувати з орієнтацією на позначені у **Національній стратегії завдання щодо створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року.**
7. Щоб уникнути претензій за невиконання вимог і стандартів щодо праці осіб з інвалідністю, держава змушена вживати додаткових заходів для працевлаштування осіб із значними порушеннями здоров'я, оскільки показники їхньої зайнятості вкрай низькі в умовах важкого фінансового навантаження на бюджетні кошти в умовах війни, тому **пропонується ініціювати проведення силами Рахункової палати аудиторської**

перевірки використання коштів на реалізацію державної політики щодо осіб з інвалідністю.

8. Дуже складним залишається питання виконання рекомендацій щодо розробки та впровадження стимулюючих механізмів для роботодавців, які зведені до підтримки підприємств громадських організацій осіб з інвалідністю. У зв'язку з цим пропонується проведення наради щодо укладення нової **Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України** з тим, щоб передбачити в Угоді врахування стандартів ЄС в практичній роботі підприємств, установ і організацій, які працевлаштовують осіб з інвалідністю з наступними змінами психологічного клімату і відмови від стереотипів при працевлаштуванні осіб з інвалідністю, а також сприяти запровадженню практики врахування цих проблем у колективних договорах, які укладаються на підприємствах, в установах та організаціях.
9. Варто врахувати: досвід Польщі у вирішенні соціальних проблем осіб з інвалідністю (паркувальні картки, податкові пільги), а також досвід Литви і Польщі щодо освітніх пільг для людей з інвалідністю і стимулювання роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, досвід Польщі і Швеції щодо організації співпраці органів державної влади та громадських організацій інвалідів; досвід Литви і Швеції при розробці і реалізації законів щодо протидії дискримінації осіб з інвалідністю та їх пенсійного забезпечення, **досвід Литви щодо запровадження Інституту омбудсмена з питань рівних можливостей, а також системи «кошика», за якою особі з інвалідністю присуджується певна сума грошей, яку вона носить із собою, щоб її роботодавець використав на витрати, пов'язані з наданням роботи.**
10. Пропонується також запитати інформації від міністерств та інших центральних органів виконавчої влади про стан реалізації наведених нормативних правових актів та **розглянути на засіданнях Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики і захисту прав ветеранів або на комітетських слуханнях у 2025 році за участю представників відповідних громадських організацій.**
11. При здійсненні пропонованих заходів вважається за доцільне враховувати, що Україна знаходиться у стані війни, з тим, щоб організаційні заходи не ставали перешкодою у вирішенні питань оборони, але при цьому **не відкладати ці заходи надовго, оскільки йдеться про права значної частини українців, зокрема і право їх на працю, реалізація яких в умовах російської воєнної агресії ще більше ускладнилася, а кількість людей з інвалідністю зростає за рахунок жертв війни. Витрати цих людей навіть у мирний час на утримання житла, проїзд до роботи та інші життєві проблеми вища, ніж у людей без таких потреб, а в час війни ці видатки ще більше зростають на фоні можливої ізоляції осіб з інвалідністю від соціуму у цей час.**

12. Проведене дослідження показує, що в Україні, особливо за останні роки, проведена значна робота з удосконалення правового регулювання суспільних відносин щодо осіб з інвалідністю, законодавчого регулювання доступу до праці, гарантій та захисту трудових прав цих людей, наближення національного законодавства до стандартів Європейського Союзу, реалізації європейських вимог щодо осіб з інвалідністю, закріплених у національному законодавстві. Враховуючи, що навіть успішна політика щодо людей з інвалідністю, здійснювана у таких країнах, як Литва, Польща чи Швеція, стала предметом певної критики ЄС чи аналітичних оглядів, проведених, зокрема, відповідними інституціями США, у переговорах з представниками ЄС можливо підкреслювати прагнення України якнайшвидше запровадити європейські стандарти щодо осіб з інвалідністю, здійснення яких ускладнюється і уповільнюється у зв'язку з війною, економічними та демографічними проблемами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Нормативні акти

1. Karta praw osób z niepełnosprawnością: Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r.
URL : <https://bip.brpo.gov.pl/pl/karta-praw-osob-z-niepelnosprawnoscia>.
2. Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991-12-13, Nr. 249-0.
URL : <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2319/asr>.
3. Union of Equality. Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030, Brussels, 3.3.2021 - COM(2021) 101 final. European Commission.
URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>.
4. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року (неофіційний переклад). *Голос України*. 2008. 10 груд. № 236.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *ВВР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
6. Конвенція про права осіб з інвалідністю та Факультативний протокол до Конвенції від 13.12.2006 (офіційний переклад). *Офіційний вісник України*. 2010 р., № 17, / № 101 (2009, ст. 3496) /, стор. 93, стаття 799, код акта 50027/2010.
7. Конституція України: Прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30 С. 141.
8. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2014, № 37-38, ст. 2004.
9. Про відпустки: Закон України від 15.11.2016. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1997, № 2, ст. 4.
10. Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання: Закон України від 05.06.2014. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2014, № 30, ст.1011.
11. Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю: Закон України від 18.10.2022.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2682-20#Text>.

12. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України від 03.11.2022.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>.
13. Про Державний бюджет України на 2024 рік : Закон України від 09.11.2023. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2023, №№ 97-100, ст. 393.
14. Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні : Указ Президента України від 03.12.2020 № 533/2020.
URL: <https://www.president.gov.ua/documents/5332020-35809>
15. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.12. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2013, № 24, ст. 243.
16. Про затвердження Національного плану дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 № 285-р.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnogo-pla-a285r>;
17. Про затвердження плану заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.04.2023 № 366-р.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-planu-zakhodiv-na-20232024-roky-z-realizatsii-natsionalnoi-stratehii-iz-stvorennia-bezbariernoho-prostoru-v-ukraini-na-period-do-2030-roku-i250423-372>.
18. Про затвердження плану заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.04.2023 № 372-р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/372-2023-%D1%80#Text>.
19. Про затвердження плану заходів щодо запровадження інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на період до 2012 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1482-р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1482-2009-%D1%80#Text>.
20. Про затвердження плану заходів щодо створення безперешкодного життєвого середовища для осіб з обмеженими фізичними можливостями та інших маломобільних груп населення на 2009-2015 роки "Безбар'єрна Україна": постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2009 № 784.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2009-%D0%BF#Text>.

21. Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр: постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 545.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text>.
22. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти: постанова Кабінету Міністрів України; від 10.04.2019 № 530.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF#Text>.
23. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 635. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-organizaciyi-inklyuzivnogo-navchannya-u-zakladah-vishchoyi-osviti-i100719>.
24. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 636.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-organizaciyi-inklyuzivnogo-navchannya-u-zakladah-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-s-636-100719>.
25. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах позашкільної освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 779.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/779-2019-%D0%BF#Text>.
26. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 № 957.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/957-2021-%D0%BF#Text>.
27. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах фахової передвищої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 № 1321.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-organ-a1321>.
28. Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю: Указ Президента України від 13.12.2016.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553/2016#Text>.
29. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
30. Про освіту: Закон України від 05.09.2017. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2017, № 38-39, ст. 380.

31. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991. *Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР)*, 1991, № 21, ст. 252.
32. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1992, № 49, ст. 668.
33. Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю: Постанова Верховної Ради України від 30.05.2023 № 3133-IX.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3133-IX#Text>.
34. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2006, № 2-3, ст. 36.
35. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-nacionalnoyi-strategiyi-iz-stvorennya-bezbaryernogo-prostoru-v-ukrayini-na-period-do-t140421/>
36. Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024-2026 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 № 527-р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/527-2024-%D1%80#Text>.
37. Про утворення Ради безбар'єрності: постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 443.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-radi-bezbaryernosti-t140421>.

Доповіді, рекомендації, аналітичні звіти

1. 2023 Country Reports on Human Rights Practices: Ukraine. U. S. Department of State.
URL: <https://www.state.gov/reports/2023-country-reports-on-human-rights-practices/ukraine/>.
2. Combined second and third periodic reports submitted by Sweden under article 35 of the Convention pursuant to the optional reporting procedure, due in 2019.
URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g23/146/45/pdf/g2314645.pdf>.
3. Combined second and third periodic reports submitted by Ukraine under article 35 of the Convention, due in 2020.
URL: <https://www.ecoi.net/en/document/2111102.html>.

4. Commission Staff Working Document Evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020 {SWD(2020) 291 final}. *European Commission*. URL:https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1929-European-Disability-Strategy-2010-2020-evaluation_en.
5. Commission Staff Working Document. Report on the Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) by the European Union (Brussels, 11.4.2023 SWD(2023) 95 final). URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8230-2023-INIT/en/pdf>.
6. Concluding observations on the initial report of Ukraine : Committee on the Rights of Persons with Disabilities (14th sess. : 2015 : Geneva). URL: <https://digitallibrary.un.org/record/811091?ln=ru&v=pdf>.
7. Disability Policy in Sweden – An overview. Number 2023:20. URL: <https://www.mfd.se/contentassets/ce5c28c151bd440f954cef9f8037f2a6/2023-20-disability-policy-in-sweden-an-overview.pdf/>.
8. European Human Rights Report. Issue 7 – 2023. The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe (27.04.2023). URL : European Human Rights Report. Issue 7 – 2023. The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe.
9. European Semester 2020-2021 country fiche on disability – Lithuania. URL: <https://www.scribd.com/document/768583082/European-Semester-2020-2021-Lithuania-Children-and-People-With-Disabilities>.
10. Rights of persons with disabilities during the war in Ukraine. Summary of monitoring report, February 2023. URL: <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/02/PDF-Summary-of-monitoring-report-Rights-of-persons-with-disabilities-during-the-war-in-Ukraine.pdf>.
11. Social integration of persons with disabilities, 7 September 2020, No. VAE-9. *National Audit Office of Lithuania*. URL:<https://www.valstybeskontrolė.lt/EN/Product/23939/social-integration-of-persons-with-disabilities>.
12. Special Report. Supporting persons with disabilities. Practical impact of EU action is limited (2023). *European Court of Auditors*. URL:<https://www.eca.europa.eu/en/publications?ref=SR-2023-20#:~:text=The%20impact%20of%20EU%20action,which%20may%20undermine%20mutual%20recognition>.
13. Альтернативний звіт щодо виконання Україною Конвенції про права осіб з інвалідністю (2015-2020 рр.). Доповідь неурядових організацій.

Disability Research Center. Fight for Right. Kingdom of the Netherlands.
URL:
<https://ffr.org.ua/wp-content/uploads/2022/10/CRPDalternativereport.pdf>.

Наукова спеціальна література

1. A Resilient Picture: Experiences of Persons with Disabilities in Ukraine / by Marian Machlouzarides and Selin Uretici. *Findings from the reSCORE 2023*, December 2023.
URL: <https://api.scoreforpeace.org/storage/pdfs/PWD-Report.pdf>.
2. Boczek M. Ochrona prawna osób niepełnosprawnych w Polsce w zarysie. *EUNOMIA*. 1(100)/2021. S. 11-23.
3. Triukhan O., Chumachenko I., Zanko O., Hodovaniuk A., Formaniuk V. Legal Guarantees for the Protection of the Labor Rights of Persons with Disabilities in Ukraine. *Journal of Politics and Law*. V.13 (2). Canadian Center of Science and Education, 2020. P. 164-174.
4. Бабіч-Касьяненко К. В. Правове регулювання соціально-трудова прав осіб з інвалідністю: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2020. 23 с.
5. Боднарук М. І., Козуб І. Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. *Право і суспільство*. 2019. № 6. С. 143-148.
6. Дяченко О. А. Особливості реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин : дис. ... доктора філософії : 081 – Право / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2023. 250 с.
7. Забезпечення права на працю осіб з інвалідністю. Біла книга, розроблена в межах діяльності проєкту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні». Автор: Щербатюк Максим (квітень 2020 року).
URL: <https://rm.coe.int/white-book-pwd/1680a2ffa9>.
8. Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Рим О. М. Стандарти соціального захисту осіб з інвалідністю: новели законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 11. С. 222-225.

Інтернет-ресурси

1. EU Commission Highlights Disability Rights in Ukraine. *Human Rights Watch*.
URL : <https://www.hrw.org/node/386747/printable/print>.
2. Uprawnienia osób niepełnosprawnych. *Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych*.

URL:<https://niepelnosprawni.gov.pl/p,94,uprawnienia-osob-niepelnosprawnych>.

3. Держаудитслужба перевірила як Міністерство соціальної політики та Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю розпоряджаються бюджетними коштами, передбаченими для реабілітації осіб з інвалідністю (01.09.2023). *Державна аудиторська служба України*.
URL: <https://dasu.gov.ua/ua/news/4955/>.
4. Працевлаштування осіб із інвалідністю – зареєстровано доопрацьований законопроект (30.11.2022). *Офіс Ради Європи в Україні*.
URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/draft-law-on-employment-of-persons-with-disabilities-has-been-registered>.
5. Українці не отримали чверті замовлених коштом держбюджету засобів реабілітації (13.11.2023). *Рахункова палата*.
URL: <https://rp.gov.ua/PressCenter/News/?id=1695>.
6. Що змінилось у працевлаштуванні осіб з інвалідністю (16.07.2023).
URL: <https://socsprava.com.ua/shho-zminylos-u-praczevlashtuvanni-osib-z-invalidnistyu/>.

