



ЛІГА  
СИЛЬНИХ

# Каталог рішень для впровадження інклюзивного працевлаштування в Україні



# КОНТЕКСТ

За даними офіційної статистики, що базується на відомостях про осіб, які мають офіційно встановлений статус інвалідності, в Україні на початку 2024 року проживало близько 2,84 млн осіб з інвалідністю, з яких 68% — особи працездатного віку.

За результатами Дослідження потреб осіб з інвалідністю у засобах до існування та доступу до ринку праці в умовах війни в Україні (далі — Дослідження), проведеного на замовлення громадської спілки «Ліга Сильних» суттєвим є збільшення випадків інвалідності, обумовленої травматизацією внаслідок обстрілів, вибухів боєприпасів та інших наслідків бойових дій. У 2023 році такий показник майже вдвічі перевищив аналогічний показник у 2022 році, який в свою чергу перевищив аналогічний показник у 2021 році (до повномасштабного вторгнення) у 2,5 рази. Наприклад, у 2023 році загальна кількість вперше визнаних осіб з інвалідністю серед осіб працездатного віку (18-55/60 років) зросла на 41% порівняно із 2022 роком.

14% опитаних отримали інвалідність внаслідок повномасштабної війни, з них третина — військові.

Крім цього, війна значно посилила соціально-економічну вразливість осіб з інвалідністю, обмеживши їхній доступ до засобів існування, працевлаштування та соціальних послуг. Погіршення добробуту спостерігається загалом по країні. За даними Центру Разумкова, частка тих, хто «ледве зводить кінці з кінцями», зросла з 9% у червні 2021 року до 12% у вересні 2024 року. Одночасно зменшилася кількість респондентів, яким «вистачає на життя, але є труднощі з придбанням речей тривалого вжитку» — з 44% до 41%.

Так, згідно з опитуванням, здійсненим в рамках дослідження «Ліги Сильних», 16% людей з інвалідністю не вистачає коштів на їжу, а 52% зазначили, що мають гроші лише на їжу (але не на одяг чи ліки).

За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) станом на жовтень 2024 року, у 30% домогосподарств ВПО проживає щонайменше одна особа з інвалідністю. Більшість таких домогосподарств покладаються на гуманітарну допомогу як основне джерело засобів до існування.

При цьому рівень офіційного працевлаштування серед осіб з інвалідністю становить близько 17%, у той час як аналогічний середній показник в країнах ЄС становить 50%.

У контексті згаданого вище Дослідження, а також даного документу, варто також врахувати наступні особливості:

- в Україні відсутні релевантні дезагреговані дані про дійсну кількість осіб з інвалідністю, оскільки досі не впроваджено Міжнародну класифікацію функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я ВООЗ (МКФ) для встановлення інвалідності;
- більше того, офіційні статистичні дані про кількість осіб з інвалідністю не враховують тих осіб, хто знаходиться в процесі встановлення інвалідності, та загальна цифра осіб з інвалідністю є динамічною цифрою, оскільки офіційний статус особи з інвалідністю у деяких випадках є строковим;
- дослідження не передбачало контрольної групи осіб без інвалідності, тому сформовані у ньому висновки засновані виключно на результатах опитувань та вивчення досвіду респондентів з інвалідністю, у тому числі на їх самооцінці існуючих бар'єрів.

Це свідчить про значну латентність офіційної статистики, та вказує, що дійсна кількість осіб з інвалідністю може бути суттєво вищою.

Метою діяльності «Ліги Сильних» є забезпечення гідного життя кожної людини з інвалідністю, активізацію людей з інвалідністю, підвищення якості їх життя, забезпечення соціального захисту, навчання, роботи й доступу до об'єктів фізичного оточення, транспорту, інформації та зв'язку та об'єднання громадськості і співпраця із іншими особами заради такої цілі.

Тому у контексті покращення рівня працевлаштування осіб з інвалідністю довгостроковою метою Співки є наближення рівня зайнятості людей з інвалідністю в Україні до середніх показників країн ЄС.

Подолання бар'єрів на шляху до працевлаштування осіб з інвалідністю гарантує в першу чергу самим людям з інвалідністю реальні можливості реалізувати свій професійний потенціал, здобути економічну самостійність, стійкість до змін життєвих обставин. Для бізнесу — це можливість залучити кваліфікованих та мотивованих працівників, і зруйнувати існуючі в них стигми й упередження щодо співпраці.

Для держави — це можливості для економічного росту, розвитку людського потенціалу, а надто — в умовах зменшення загального показника чисельності робочої сили та дефіциту кадрів на ринку праці.

У 2022 році «Ліга Сильних» ініціювала об'єднання громадських та благодійних організацій, щоб разом створити ефективну модель працевлаштування людей з інвалідністю в Україні.

Коаліція організацій провела серію онлайн-зустрічей, під час яких учасники обговорили проблеми, з якими стикаються люди з інвалідністю під час працевлаштування, та запропонували можливі шляхи їх вирішення на основі власного досвіду.

Крім цього, коаліція проаналізувала законодавчі ініціативи й оцінила, як вони можуть вплинути на створення відкритого та інклюзивного ринку праці. Спираючись на напрацьовані ідеї, «Ліга Сильних» за підтримки коаліції підготувала і подала пропозиції до проєкту Закону №5344-д щодо забезпечення прав людей з інвалідністю на працю.

27 лютого 2025 року «Ліга Сильних» провела фасилітовану дискусію за участю громадськості, представників влади та бізнесу. Основою для розмови стали результати роботи коаліції, зокрема виявлені бар'єри у працевлаштуванні людей з інвалідністю. Мета дискусії — разом знайти практичні рішення для покращення ситуації.

Цей документ зібрав і систематизував напрацьовані рішення. Вони базуються на досвіді й ідеях партнерів, які долучилися до роботи коаліції та дискусії. Каталог не претендує на вичерпність — це лише частина можливих кроків, але кожне з рішень містить пріоритет, обґрунтування та потенційну користь для подолання бар'єрів.

Досвід співпраці «Ліги Сильних» із партнерами показує: і люди з інвалідністю, і роботодавці, і держава зацікавлені у створенні відкритого та інклюзивного ринку праці. Саме тому напрацьовані у цьому документі пропозиції можуть стати основою для реальних змін — як для подальших спільних дій, так і для адвокаційних кампаній та практичних проєктів.

# ПОДЯКИ

Укладачі цього Каталогу висловлюють щиро вдячність усім, хто долучився до його створення, зокрема учасникам та учасницям коаліції громадських та благодійних організацій, а також експертам і експерткам, які поділилися своїм досвідом та знаннями, зокрема:

- ВБО «Даун Синдром»
- ГО «ГАР»
- ГО «Майстерня Мрії»
- ГО «Бачити серцем»
- ГО «Епіпросвіта»
- БФ «АІК»
- ГО «Українська асоціація носіїв кохлеарних імплантів»
- ГО «Ліга соціальних працівників»
- БО «Перспектива 21.3»
- БФ «Фундація 03:00»
- БО «Благодійний Фонд «Родина ЛГ»
- ГО «Центр промін надії»
- ГО «Черкащани Уманщини»
- ГО «Психабіліті»
- Dentsu Ukraine

Ми також щиро вдячні представникам бізнесу та центрів зайнятості за їхню участь фасилітованій зустрічі та суттєвий вклад у формування цього каталогу.

# ОСНОВНІ БАР'ЄРИ У ДОСТУПІ ДО РИНКУ ПРАЦІ

У результаті проведеного Дослідження, виявлено, що основними бар'єрами у доступі до ринку праці, про які повідомляють люди з інвалідністю, є:

**Відносницькі (або сприйняттєві бар'єри, бар'єри ставлення):** упередження роботодавців; стигматизація; дискримінація; співчутливість або навпаки — відсутність емпатії.

**Бар'єри зовнішнього середовища, в тому числі фізичні:** відсутнє транспортне сполучення з місцем роботи; фізична недоступність місця роботи (вхідних груп, приміщень всередині будівель, приміщень загального користування, зокрема санітарних приміщень тощо); а також відсутність розумних пристосувань, де це потрібно (наприклад, пандусів із нормативним ухилом, підйомників, ліфтів тощо).

**Інформаційно-комунікаційні та цифрові:** обмежені канали комунікації; низька поінформованість про можливості для людей з інвалідністю як щодо працевлаштування, так і щодо навчання, недоступні формати комунікації, відсутність необхідного доступу до Інтернету для виконання роботи, пошуку інформації; некоректна лексика у особистих комунікаціях.

**Інституційні:** нестача можливостей для працевлаштування з гнучким графіком, на неповний день та на віддалену роботу; інших засобів розумного пристосування (в тому числі, спеціального програмного забезпечення, пристроїв чи обладнання для роботи, модифікації робочого місця), нестача освіти; незабезпеченість пристроями для нормальної життєдіяльності (кріслами колісними, слуховими апаратами тощо).

А також **додаткові комплексні бар'єри, зумовлені енергетичною кризою:** тривала відсутність електрики та відсутність пристроїв для роботи в цей час, можливості підтримувати роботу електромедичних виробів, важливих для життєзабезпечення та виконання трудових функцій, бар'єри у вільному пересуванні (якщо мова йде, наприклад, про потребу скористатися ліфтом чи підйомником).

При цьому, серед опитаних осіб з інвалідністю **32% повідомили, що мають повну вищу освіту, 45% — професійно-технічну. 23% опитаних мають бажання започаткувати власну справу, зокрема серед молоді — таких 33%** респондентів. Крім цього **74% опитаних повідомили, що мають постійний доступ до Інтернету і можуть працювати дистанційно. 15% готові здобувати нову професію, а 8% хочуть змінити поточну.**

**Щодо роботодавців, то 48%** опитаних представників бізнесу повідомили, що мають відкриті вакансії, **86%** керівників висловлюють загальну зацікавленість у наймі осіб з інвалідністю. Однак лише **16%** керівників адаптують процес відбору під вимоги кандидатів.

**Основними бар'єрами для працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавці вважають:** відсутність підтримки з боку держави (23%), сумніви в ефективності роботи працівників з інвалідністю (22%), недоступність робочого простору (20%) та фінансові труднощі з адаптацією робочого місця (19%).

Тому завдання цього каталогу та запропонованих у ньому ключових рішень — сприяти подоланню виявлених бар'єрів.

# КЛЮЧОВІ РІШЕННЯ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ДОСТУПУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДО ЗАЙНЯТОСТІ

*У цьому розділі ключові рішення щодо покращення доступу осіб з інвалідністю до зайнятості представлені за блоками - відповідно до сфер, в яких відповідні бар'єри чи простір для покращення були виявлені учасниками фасилітованої зустрічі, представниками громадськості, бізнесу та держави.*

## Соціальні послуги, інші адміністративні послуги, що можуть сприяти підтримці працевлаштування

Соціальні послуги — це дії, які допомагають запобігти складним життєвим ситуаціям або подолати їх. Вони є важливою частиною підтримки людей з інвалідністю.

Доступ до якісних соціальних послуг безпосередньо впливає на життя людей з інвалідністю — допомагає реалізувати їхні права, краще інтегруватися в суспільство та жити активним життям у громаді. Така система також відкриває шлях до інших важливих послуг — медичних, реабілітаційних, юридичних, допомоги з працевлаштуванням чи адаптацією житла.

Натомість проблеми у сфері соціальних послуг можуть призвести до ізоляції, втрати можливостей і зниження якості життя людей з інвалідністю.



# Відсутня система фасилітації (супроводу) людини з інвалідністю протягом життя – щодо питання реалізації людиною її соціальних прав, пільг, послуг

## РІШЕННЯ

- Послуги підтримки для дітей та підлітків з інвалідністю
- Tutor для дітей з інтелектуальними порушеннями — розробка індивідуальної освітньої програми та супровід під час навчання для формування життєвих та професійних навичок.
- Послуга «Перехідна підтримка» (Transition Support) — програма для підготовки дітей з інвалідністю до самостійного життя після школи (в тому числі професійна орієнтація на ринку праці, соціальні навички).
- Забезпечення ефективності в реалізації послуги раннього втручання — комплексна підтримка дітей до 6 років для розвитку навичок, необхідних для майбутнього навчання та інтеграції (наразі остання передбачена, але не є ефективною).
- Забезпечення діючих послуг денного догляду та освітньо-розвивальних програм — забезпечення догляду, навчання та розвитку дітей з інвалідністю впродовж робочого дня батьків.
- Забезпечення реального та фахового супроводу під час інклюзивного навчання.
- Забезпечення медичного патронажу — відповідно до потреб.

## ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Дитина з інвалідністю на всіх етапах життєвого циклу забезпечена необхідними послугами та підтримкою. Соціальна система має відомості про людину, її компетентності та сприяє їхньому розвитку. Послуги є наскрізними, мають «спадковість»/наступність. Надання послуг не є самоціллю, а спрямоване виключно на закриття потреб людини у відповідних обставинах/на певному етапі життя, та надання послуг ставить за мету забезпечити їй максимально незалежне (самостійне) життя та потрібні для цього складники (вчасний та якісний розвиток компетенцій, професійна орієнтація, допомога у виборі фаху, отриманні освіти, супровід під час навчання).
- Також враховується залученість батьків (законних представників) дітей з інвалідністю до життя дитини та держава/ громада готові надати підтримку таким батькам у їхньому прагненні професійної реалізації, отримання гідного доходу для забезпечення сім'ї (домогосподарства з людиною з інвалідністю), з одночасним збереженням інтересів дитини (в тому числі повнолітньої дитини) з інвалідністю.

# Соціальна послуга «супроводу на робочому місці та при працевлаштуванні» не є ефективною, бо не враховує специфіку потреб осіб з інвалідністю, які не є однорідною групою

## РІШЕННЯ

### Послуги підтримки на робочому місці

- Послуга «Робочий наставник» (Job Coach) — супровід у процесі роботи, навчання виконанню завдань, підтримка в комунікації з роботодавцем.
- Асистент працівника з інвалідністю (та перегляд послуги супроводу на робочому місці для уникнення дублювання функцій) — допомога в адаптації на робочому місці, в безпосередньому виконанні трудової функції, супровід, комунікація з колегами та роботодавцем.
- Кар'єрний консультант для людей з інвалідністю — допомога у виборі професії, складанні резюме, підготовці до співбесіди, інших пов'язаних із професійною орієнтацією питань (перенавчання, підвищення кваліфікації тощо).

## ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Людина з інвалідністю, влаштовуючись на роботу, покладається на те, що у разі потреби може і буде задіяна система послуг, які допоможуть без складнощів пройти період адаптації на робочому місці — знайти спільну мову з колективом, керівництвом, та виконувати очікуваний від людини функціонал.
- Також з урахуванням досвіду зайнятості людини, її освіти, здобутих навичок та вмінь, виявлених здібностей, а також побажань людини, вона буде скерована у відповідну сферу для реалізації права на працю, та держава, надаючи соціальні (адміністративні) послуги допоможе у підборі такої підходящої зайнятості.



# Відсутній інститут HR-coach для сім'ї/інша підтримка для сім'ї з дитиною чи членом сім'ї з досвідом інвалідності

## РІШЕННЯ

### Підтримка батьків людей з інвалідністю

- Ефективне впровадження послуги «Няня» (Respite Care) — тимчасового догляду за дитиною або дорослою людиною з інвалідністю, щоб батьки могли працювати (а також чергувати роботу із відпочинком для відновлення).
- Психологічна підтримка для батьків — індивідуальні та групові консультації для попередження вигорання.
- Юридичне консультування — допомога у питаннях працевлаштування, соціальних прав, адаптаційних програм
- Впровадження програм та можливостей профорієнтації, з урахуванням сімейних обставин та можливостей залучення члена сім'ї до роботи (з урахуванням та оцінкою конкретних потреб та випадку)
- Соціальний супровід сімей, які виховують дитину з інвалідністю
- Тимчасовий відпочинок/патронаж для сімей, які виховують дитину з інвалідністю
- Покращення доступу до соціального житла
- Послуги догляду за дітьми чи родичами (наприклад, денний догляд), щоб особи з інвалідністю мали змогу працювати без перешкод

## ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Створена система комплексної підтримки для батьків дітей з інвалідністю (в тому числі повнолітніх) — від консультування до реальної допомоги послугами (догляду, патронажу тощо), психологічною підтримкою, житлом, наданням можливості відновлення/відпочинку. За такої системи батьки відчують себе вільними у економічному плані та мають змогу реалізувати свій професійний потенціал, отримувати дохід для покриття витрат домогосподарства (із людиною з інвалідністю), а також закрити важливі потреби — піклування про власне фізичне та психічне здоров'я, відновлення та відпочинок.



## Відсутність гнучкості/доступності інформації щодо сервісів незалежно від величини населеного пункту для осіб з інвалідністю

- Визначення відповідального, так званого «соціального медіатора» у громаді за роботу із людьми з інвалідністю, предметом відання якого була б допомога у доступі до потрібної інформації про послуги, роз'яснення і супровід у послугах, допомога у складанні, зборі та поданні необхідних документів.
- Включення до стандартів можливості автоматичного збору потрібних відомостей за мінімального бюрократичного залучення людей з інвалідністю, інша автоматизація, цифровізація та інформаційний обмін.
- Соціальний транспорт — спеціалізовані транспортні послуги для людей з інвалідністю (з урахуванням вивчених потреб членів громади, зосереджені на забезпечення доступу до роботи, навчання, доступу до медичних чи реабілітаційних закладів).
- В умовах фізичної недоступності маршрутів, транспорту, будівель, інших об'єктів фізичного оточення, а також віддаленості населених пунктів від адміністративних центрів, чи проживання у гірських населених пунктах тощо — люди з інвалідністю можуть розраховувати на те, що їхні потреби у отриманні основної інформації про доступні та належні їм пільги та послуги, а також самі такі права можуть та повинні бути реалізовані в межах місцевої громади (людина має можливість звернення до конкретної посадової особи органу місцевого самоврядування тощо, яка фактично здійснює таке супроводження — приймає усне/письмове звернення, консультує, допомагає із оформленням документів, подачею заяв уповноваженим органам, надає технічну підтримку — доступ до мережі інтернет, комп'ютерної та копіювальної техніки тощо). При цьому держава через інформаційні системи, які є поєднані між собою та мають необхідні алгоритми пошуку та передачі інформації, не вимагає від людини особистої присутності чи надання зайвих документів чи їх копій у паперовій формі, і отримавши звернення щодо послуги чи допомоги (в тому числі і від місцевого представника — «соціально медіатора») забезпечує людині реалізацію такого права на підставі такого ідентифікованого запиту (дистанційно, онлайн)

# Не запроваджена практика так званого «підтриманого проживання» як перехідний період до незалежного життя

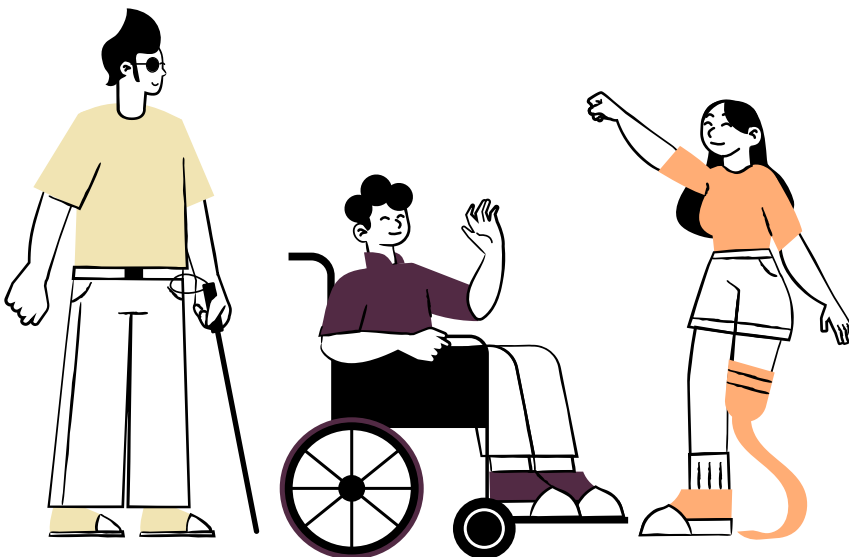
## РІШЕННЯ

### Послуги підтримки для незалежного життя

- Тренувальна квартира (навчальна квартира) — тимчасове проживання під супроводом спеціалістів, навчання самостійного ведення побуту, фінансової грамотності, соціальної інтеграції.
- Послуга «Особистий асистент» — підтримка в повсякденному житті, супровід до роботи, допомога у виконанні щоденних справ.
- Забезпечення доступності та ефективного використання послуги соціальної адаптації, її модернізація

## ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Людина з інвалідністю знає та за власним вибором, з огляду на потребу і бажання, може отримати на певній тимчасовій основі (до закриття потреб) послуги, що допоможуть їй вести самостійне (незалежне) життя, налагодити соціально корисні контакти, не мати складнощів у побуті, вибудовувати нові соціальні зв'язки, здійснювати пошук роботи, навчання, орієнтуватися у потребах щодо надання інших послуг та звертатися за їх отриманням.



**Не проводиться на належному рівні оцінка потреб осіб з інвалідністю, люди з інвалідністю, їх сім'ї та представники заявляють точково про свої проблеми - по ситуації (комплексний збір даних про це, оцінка і реагування як правило на рівні громади не проводиться)**

## **РІШЕННЯ**

- Удосконалення системи оцінки потреб осіб з інвалідністю, забезпечення мультиканальності збору відомостей про потреби осіб з інвалідністю у отриманні соціальних, адміністративних послуг у громаді, розумної періодичності такого збору, актуалізації інформації та можливості вчасного і ефективного реагування, гнучкої системи адаптації послуг під конкретні потреби.
- Аудит соціальних послуг і їх стандартів та застосованість їх до людей з інвалідністю, які не є гомогенною групою.
- Робота за принципом «нічого для нас без нас» та розуміння, що соціальна послуга має формуватися на базі потреб, вивчення досвіду отримувача, та передбачати до певної міри її індивідуалізацію, а не «спускатися зверху» нормативним регулюванням без врахування різноманіття потреб її отримувачів

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Оцінка потреб проводиться на підставі належним чином розробленої системи, із розумною періодичністю, орієнтуючись на те, що люди з інвалідністю не є гомогенною групою та мають індивідуальні запити і потреби.
- Система соціальних послуг структурована, позбавлена зайвого дублювання, розроблені необхідні стандарти надання соціальних послуг.
- При розробці нових соціальних послуг люди з інвалідністю та громадські організації осіб з інвалідністю, залучаються на всіх етапах розробки та їх впровадження, розроблена та працює система оцінки та моніторингу, синтезу та аналізу даних, зібраних у результаті моніторингу та за потреби покращення стандартів послуг

**Соціальні послуги не фінансуються на належному рівні**

## **РІШЕННЯ**

- Покращення механізму фінансування соціальних послуг загальнонаціонального значення за рахунок коштів державного бюджету.
- Передбачити додаткові механізми співфінансування (держава, територ. громада, донори/благодійники)

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Держава виправдовує статус соціальної, який визначений на рівні Конституції України, та не лише декларує потребу у наданні соціальних послуг через визначення їх у законодавстві, а також бере активну участь у фінансуванні.

Відсутній єдиний орган (центр чи фахівці), які були б уповноважені на надання вичерпних консультації, детальних прикладних роз'яснень, відповіді на питання та іншої інформації, яка потрібна роботодавцям для забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю

## РІШЕННЯ

Створити систему послуг, спрямованих на роботодавця, відповідно до оцінки потреб роботодавців, зокрема:

- Передбачити надання послуг спеціаліста з адаптації робочого місця — оцінка та впровадження необхідних адаптацій (фізичних, технологічних, організаційних).
- Запровадити механізм отримання інших потрібних роботодавцеві консультацій щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, орієнтуючись на результати якого (посилаючись на письмовий висновок, довідку тощо, надавача послуги) роботодавець міг би розраховувати на мінімізацію ризиків, на те, що добросовісні дії, вчинені ним відповідно до отриманої консультації для впровадження інклюзивних практик працевлаштування не будуть мати наслідком проведення перевірок, притягнення роботодавця до відповідальності.

## ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Роботодавці мають вільний доступ до потрібних послуг, що допоможуть їм отримати чіткі та детальні покрокові інструкції щодо дій, які вимагаються від них при працевлаштуванні людини з інвалідністю на певну посаду. Таке консультування має юридичні наслідки та захищає роботодавця від подальших претензій щодо виконання вимог, про які роботодавцеві не було озвучено.
- Роботодавці мають повну та достовірну інформацію для прийняття кадрових рішень, визначення статей витрат на забезпечення розумного пристосування, модифікації робочого простору на принципах універсального дизайну тощо.



**Відсутність об'єктивних досліджень щодо зайнятості людей з інвалідністю на так званих «соціальних підприємствах» для вивчення переваг, недоліків, можливих альтернатив щодо залучення до ринку праці чи впровадження альтернативні форми зайнятості на рівні соціальних послуг, іншого правового інституту**

## **РІШЕННЯ**

- Проведення необхідних досліджень у сфері альтернативних форм зайнятості та виділення моделей, які є придатними для впровадження в Україні
- Створення та забезпечення роботи центрів підтриманого працевлаштування — допомога у пошуку роботи/оплачуваного стажування, адаптації на робочому місці.
- Підтримка наставників (менторів) людини з інвалідністю на робочому місці.
- Розробка та впровадження системи навчально-реабілітаційних програм — які б передбачали професійне навчання з урахуванням індивідуальних потреб.
- Запровадження та популяризація практики стажувань, зокрема, шляхом збору і поширення відомостей про позитивний досвід (публічна комунікація та як готові моделі співпраці, «поетапне керівництво до дій» для бізнесів, які бажають перейняти досвід) .
- Поширення практики аутстафінгу.

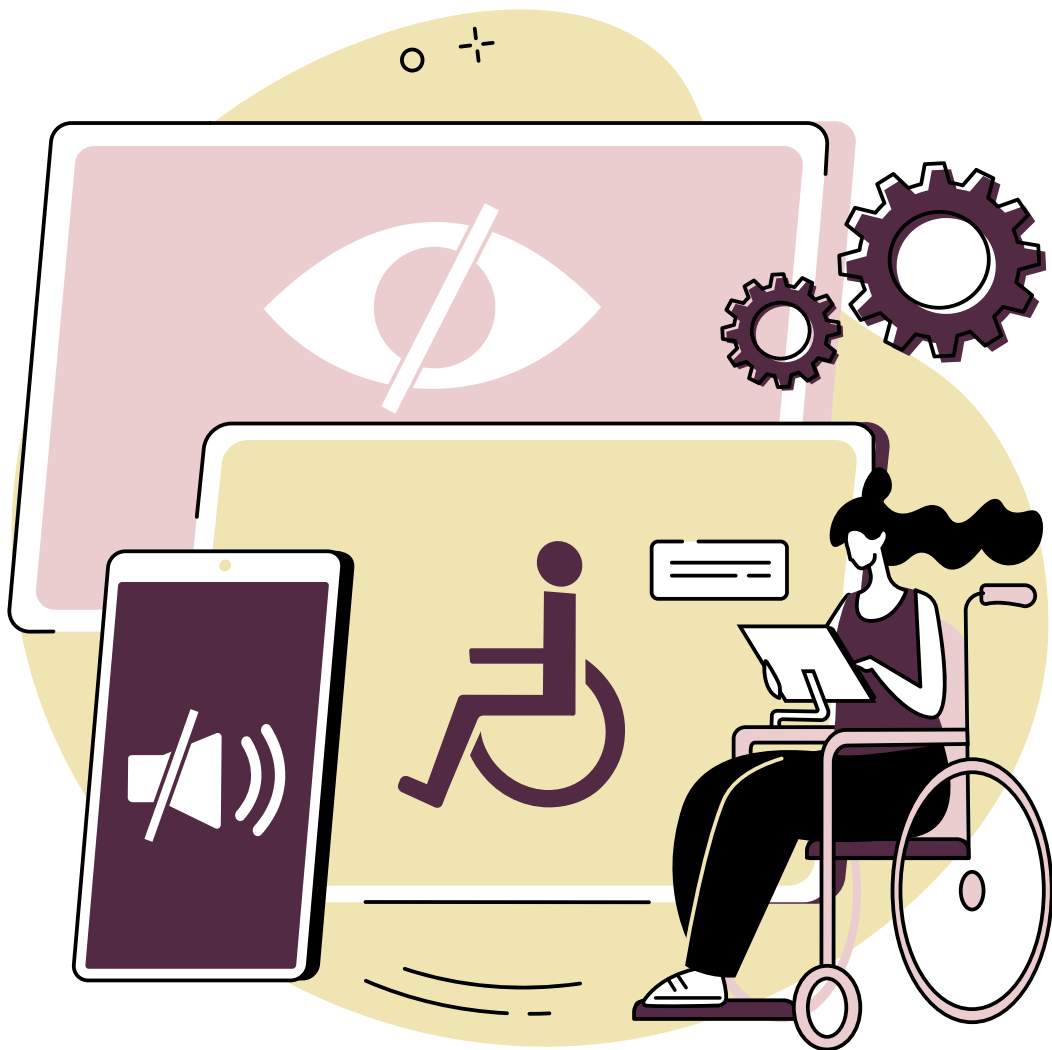
## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Наявні репрезентативні та якісні дослідження щодо можливих альтернативних форм залучення до роботи осіб з інвалідністю, зокрема, зі складними порушеннями, які зіштовхуються із складністю конкурентного працевлаштування на ринку праці, та щодо моделей, які доцільно запровадити в Україні.
- Напрацьовані та прийняті акти законодавства щодо запровадження таких альтернативних форм зайнятості із дотриманням вимог Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю на вільний вибір зайнятості, несегрегацію та недискримінацію.
- Широко запроваджуються також як альтернатива види співпраці на умовах стажування та аутстафінгу.



# Адаптація робочих місць, розумне пристосування, доступність, транспорт

Ми виділили такий блок бар'єрів, оскільки ці питання є критично важливими для забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю в професійній сфері. Проблеми, пов'язані з адаптацією робочих місць, відсутністю розумного пристосування та недоступністю транспорту і робочих приміщень, прямо впливають на здатність осіб з інвалідністю отримати роботу, працювати ефективно та інтегруватися у соціальне і професійне середовище. Без належної адаптації робочих місць та доступу до транспорту люди з інвалідністю стикаються з додатковими бар'єрами, що ускладнюють їхню участь у суспільному житті та професійній діяльності.



**Відсутність процедури отримання розумного пристосування за державного сприяння. Розумне пристосування не потрібне роботодавцю у разі звільнення працівника, а останній не може його забрати із собою.**

## **РІШЕННЯ**

- Впровадження процедури розумного пристосування з обов'язковим врахуванням індивідуальних потреб людини з інвалідністю на засадах та базуючись на понятті розумного пристосування, визначених Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю (обов'язку вдаватися до різних заходів там, де це необхідно в конкретних випадках, аби надати особам з інвалідністю можливість отримати роботу, працювати, отримати підвищення чи пройти професійне навчання, якщо тільки такі заходи не накладають непропорційного тягаря на роботодавця).
- Правила його надання, межа «непропорційності» тягаря, мають бути чіткими, зрозумілими і прозорими, із мінімальними ризиками для бізнесу (та витрати на його забезпечення в більшій мірі мають відновлюватися державою). Наприклад, розроблені рекомендації від центральних органів виконавчої влади, міністерств тощо, відповідних сферах — щодо забезпечення розумних пристосувань (із залученням експертів та представників громадських організацій осіб з інвалідністю).
- Запровадити процедури підтримки роботодавців у формі надання податкових пільг, пільгових кредитів тощо за впровадження роботодавцями практики розумних пристосувань.
- Розробка механізму переходу розумного пристосування (у разі, якщо таке надається у вигляді відокремлюваного поліпшення майна, або індивідуального пристрою, програми тощо) за людиною.
- Розробка (розширення) та впровадження програм компенсацій витрат на адаптацію робочого середовища, забезпечення його доступності

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Надання розумного пристосування не викликає складнощів у роботодавців та є загальною практикою. Держава компенсує витрати роботодавців на розумне пристосування.
- Розроблено дієвий механізм забезпечення переміщення засобу розумного пристосування (якщо таке надається у вигляді відокремлюваного поліпшення майна, або індивідуального пристрою, програми тощо) за людиною у разі її зміни місця роботи.



## Відсутня процедура державної підтримки отримання розумного пристосування ФОП чи іншою самозайнятою особою з інвалідністю

### РІШЕННЯ

- Розробка та впровадження механізму надання розумного пристосування для самозайнятих осіб (права на отримання спеціалізованого консультування, допомоги у виборі та забезпеченні розумного пристосування) та можливості отримати повернення витрат з бюджету за облаштування робочих місць, самозайнятою особою з інвалідністю (для себе - в офісі, чи для роботи віддалено (вдома))

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Самозайняті особи мають змогу отримати розумне пристосування для забезпечення належних умов для роботи в офісі чи вдома, що сприятиме розвитку власної справи.

## Відмова у розумних пристосуваннях на робочому місці

### РІШЕННЯ

- Перегляд законодавства та його удосконалення з точки розу розробки чітких правил притягнення до відповідальності за дискримінацію, яка проявилася у вигляді відмови в розумному пристосуванні. Внесення до правового поля потрібних визначень, критеріїв, санкцій, покращення стандартів доказування випадків дискримінації.
- Включення інклюзивності у стратегічні документи/політики, розробка стратегій розвитку людського потенціалу із урахуванням людського різноманіття, а також документів для їх впровадження. Регулярне інформування громадськості та якісний моніторинг виконання кроків щодо реалізації стратегії.

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- У разі безпідставної відмови у розумному пристосуванні людина з інвалідністю може розраховувати на ефективну роботу правоохоронної та судової системи та притягнення винних у дискримінації до відповідальності.

## Робочі місця знаходяться у приміщеннях, які є недоступними та облаштовані без врахування вимог універсального дизайну та будівельних норм щодо доступності

### РІШЕННЯ

- Запровадити зрозумілий механізм та визначити відповідні повноваження органів/установ (чи впровадження на рівні адміністративних послуг) надання **технічної та фінансової підтримки** роботодавцям для адаптації робочих місць відповідно до потреб працівників з інвалідністю.
- Розробка каталогів адаптаційних рішень (комбінування стандартизованих рішень та індивідуального компонента)
- Надання грантів для модифікації робочого середовища з метою забезпечення доступності та зручності для працівників з інвалідністю.
- Розширення можливостей для компенсації витрат на забезпечення доступності будівель та приміщень, де знаходиться робоче місце людей з інвалідністю.
- **Муніципальні програми стимулювання:** місцеві органи влади можуть запроваджувати додаткові програми підтримки, наприклад, компенсація витрат на транспортні витрати для працівників з інвалідністю, компенсацію балансоутримувачам забезпечення розумних пристосувань для забезпечення доступності будівель (влаштування пандусів, підйомників тощо).
- Регулярне інформування громадськості та моніторинг виконання місцевих програм

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Робочі місця та будівлі офісних приміщень відповідають вимогам доступності, та особи з інвалідністю можуть вільно їх відвідувати в цілях проходження співбесід, безпосереднього виконання трудових обов'язків.
- Де це необхідно, за сприяння органів місцевого самоврядування, влаштовуються розумні пристосування для забезпечення доступності будівель.

**Шляхи руху до роботи є недоступними, включаючи вихід з дому (недоступний житловий фонд, рух до зупинки, зупинки гром. транспорту, рухомий склад, посадка/висадка, рух до будівлі роботодавця до входу, паркомісця)**

## **РІШЕННЯ**

- Сприяти поетапному створенню доступного та безбар'єрного робочого середовища органами місцевого самоврядування (під'їзди багатоквартирних будинків, вулиці, транспорт, громадський транспорт) - через розробку місцевих планів заходів щодо реалізації стратегії безбар'єрності, їх ефективного моніторингу та контролю.

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Вулиці міста, дороги, пішохідні шляхи, транспорт, є доступними, що не створює бар'єрів для вільного пересування людей з інвалідністю населеним пунктом до місця роботи, в пошуках роботи, отримання необхідних послуг.

**Діючі спеціальні підприємства потребують реформування для мінімізації ризику сегрегації людей з інвалідністю, на засадах переходу до відкритого ринку праці із створенням адаптованих робочих місць, забезпечення розумних пристосовань, та зведення до мінімуму з подальшим припиненням існування відокремлених спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю**

## **РІШЕННЯ**

- Заходи сприяння державою роботодавцям (на рівні податкових пільг, фінансової підтримки тощо), що виконують певну законодавчу вимогу щодо працевлаштування визначеної кількості осіб з інвалідністю та створення належних умов праці, мають бути однаковими для роботодавців незалежно від форми власності та підпорядкування.

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Підтримка державою надається роботодавцям незалежно від форми власності та підпорядкування, організаційно-правової форми, виключно на підставі виконання такими роботодавцями рівних умов щодо сприяння зайнятості людей з інвалідністю.

**Обмежена інформація щодо ринку праці — важкою є навігація по вакансіях, та сам пошук роботодавця, проходження співбесіди на інклюзивних засадах та погодження зручних умов праці**

## **РІШЕННЯ**

- Запровадження загальнодоступного якісного продукту, який має довіру (наприклад, від служби зайнятості), створеного у співпраці із людьми з інвалідністю, громадськими організаціями осіб з інвалідністю, та, за їх згодою залученими платформами з пошуку роботи, який би містив інтегровану базу даних вакансій, в тому числі із зазначенням поміток про бажання роботодавця залучити до роботи за певною посадою людину з інвалідністю.

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Люди з інвалідністю мають вільний доступ та можуть вільно користуватися платформою (сервісом) пошуку роботи, де інформація про вакансії подається у зручному форматі, а також розрахована на подання резюме у зручному форматі для людини з інвалідністю.

# Послуги служби зайнятості

Служба зайнятості та її сервіси є ключовим інститутом для забезпечення працевлаштування осіб, які цього потребують. Однак низький рівень зайнятості показує, що чинні механізми та програми служб зайнятості не є ефективними та не відповідають різноманіттю потреб осіб з інвалідності щодо сприяння зайнятості. Наявні бар'єри в працевлаштуванні осіб з інвалідністю через центр зайнятості значно обмежують їх соціальну інтеграцію та економічну активність.

Така ситуація та її покращення матиме безпосередній вплив на реалізацію можливостей осіб з інвалідністю знайти роботу, отримати необхідні послуги та підтримку, а також роботодавцям - знайти працівників та залучити їх до співпраці на зрозумілих для кожного умовах.



## Послуги, що пропонуються службою зайнятості не покривають всіх потреб у сприянні зайнятості людей з інвалідністю.

### РІШЕННЯ

- Аудит наявних послуг для осіб з інвалідністю та їх модернізація і розширення задля:
  - запровадження програм сприяння повній, частковій зайнятості, зайнятості дома;
  - покращення доступу до профорієнтації, професійного навчання, перепідготовки;
  - запровадження спектра послуг із підтримки роботодавців (через надання їм інформаційно-консультаційних послуг, проведення навчань, допомогу у проведенні інклюзивних співбесід, підбору кандидатів на засадах партнерства).
- Створення єдиної комунікаційної платформи із мультиканальними способами подачі та отримання інформації (чат-бот, гаряча лінія, онлайн підтримка, відеоконсультації, виїзні послуги, залучення місцевого соціального медіатора) — для забезпечення людей з інвалідністю всією повнотою інформації про наявні можливості та для сприяння реалізації таких прав і можливостей.
- Запровадження практик моніторингу ефективності реалізації програм, та залучення до такого моніторингу осіб з інвалідністю, громадських організацій осіб з інвалідністю.

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Спектр послуг, який надається службою зайнятості покриватиме запит як роботодавців, так і працівників/шукачів роботи з-поміж осіб з інвалідністю. Користування такими послугами стане більш зручним через можливість вчасно ознайомитися із їх переліком, змістом, вимогами до документів, які потрібно зібрати та подати. Люди з інвалідністю отримають реальну змогу скористатися ними у разі запровадження альтернативних каналів комунікації та звернення за послугами.
- Система моніторингу і оцінювання дозволить збирати досвід впровадження програм та послуг, сприяти їх покращенню, уніфікації або розширенню, та враховувати інклюзивні практики їх впровадження, покращувати доступність для всіх отримувачів.

**Відсутній документ чи порядок надання людині з інвалідністю (залежно від типу порушення) першої домедичної допомоги/дій роботодавця у разі критичних станів — і тому роботодавці, несучи ризик від наслідків її ненадання у разі виникнення потреби, уникають відповідальності за збереження життя і здоров'я працівника з інвалідністю**

## **РІШЕННЯ**

- Розробити чіткі та зрозумілі для роботодавців і трудових колективів порядки надання домедичної допомоги, яких слід дотримуватися (орієнтуючись на тип порушення, наявний у працівника з інвалідністю, який влаштовується на роботу, можливо, як складову ІПР, іншого документу, який розробляють компетентні фахівці та який видається службою зайнятості на запит роботодавця).

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Наявність чіткого алгоритму дій при потребі надання людині з інвалідністю на робочому місці домедичної допомоги чи допомоги для покращення стану допоможе не лише роботодавцю відчувати себе у безпеці від можливих наслідків ненадання такої допомоги, але в першу чергу збереже саму людину з інвалідністю від ризиків травматизації, погіршення стану здоров'я чи інших ризиків.

**Відсутній вичерпний перелік та опис документів, які вправі чи зобов'язані отримати роботодавці при працевлаштуванні людини з інвалідністю**

## **РІШЕННЯ**

- Сприяти наданню органами державної влади (службою зайнятості, держпраці тощо) роз'яснень, консультацій щодо документів та заходів, які має вжити роботодавець при прийомі на роботу людини з інвалідністю для дотримання вимог законодавства та створення комфортних умов для працівника.

## **ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ**

- Такі зміни допоможуть подолати бар'єри упередження роботодавців про складність залучення до роботи людей з інвалідністю, спростять процедуру працевлаштування та зроблять її більш зрозумілою.

## Непрозорість та неефективність наявних сценаріїв руху людини з інвалідністю через центр зайнятості до потрібних послуг чи підтримки

### РІШЕННЯ

- Внормувати обов'язок створити окремий розділ сайтів центрів зайнятості, служби зайнятості, для людей з інвалідністю, який викладений зрозумілою мовою у доступному форматі та відображається на стартовій сторінці сайту із якісним наповненням повною і перевіреною інформацією, опираючись на яку людина з інвалідністю може звертатися до служби.
- Посилити гарантії щодо спрощення реєстрації статусу безробітного, мінімізації вимог до подачі обсягу паперових документів через створення систем, які дозволяють проводити оперативний обмін інформацією із баз даних інших органів влади.
- Розширення ініціативи розвитку партнерств із власниками наявних баз пошуку роботи та працівників недержавної сфери, допомога із розміщенням резюме та пошуком вакансій, - внесення в такі бази інформації про шукачів роботи з інвалідністю.

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Зрозумілі канали комунікації, повнота інформації, яка подається у доступній формі — запорука підвищення рівня обізнаності про послуги та перший крок до покращення її надання, збільшення кількості отримувачів, та як наслідок — позитивних змін на ринку праці.

## Відсутність механізмів створення робочих місць за рахунок фонду центру зайнятості. Часто пасивна роль служби зайнятості

### РІШЕННЯ

- Провести аналіз ринку праці для виявлення робіт/спеціальностей/посад, на яких існує попит з боку роботодавців та працівників, в тому числі кандидатів з-поміж осіб з інвалідністю (які мають необхідну освіту, навички, або ж готові до перенавчання для її зайняття).
- На підставі такого аналізу запровадити програми/кампанії щодо забезпечення зайняття таких посад (централізована робота з метою налагодження контакту шукачів роботи та роботодавців). Подальше узагальнення досвіду від проведення таких кампаній та запровадження інституційних механізмів для поточної роботи у такому напрямку.
- Розробити/переглянути програми професійної підготовки та перепідготовки людей з інвалідністю відповідно до потреб ринку праці, а також щодо роботи, яку можна виконувати дистанційно, чи в інших зручних гнучких форматах.

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Активна позиція держави як посередника між роботодавцями та працівниками/шукачами роботи щодо централізованого збору інформації, її обробки, залучення до роботи і створення для цього умов, дозволить підвищити рівень зайнятості та покращити економічне становище як людей з інвалідністю, так і побороти кадровий дефіцит.

## Відсутність програм для людей з інвалідністю, які хочуть започаткувати власну справу

### РІШЕННЯ

- Розробити та впровадити спільні програми з бізнесом щодо стажування/навчання людини основам ведення бізнесу в умовах діючих бізнесів.

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Успішні приклади ведення бізнесу та розуміння процесів з середини дозволить людям з інвалідністю втілити бізнес-ідеї у реально працюючі та ефективні бізнеси.

## Відсутність дієвої системи заохочень для роботодавців від системи сприяння зайнятості

### РІШЕННЯ

- Запровадження сервісів в рамках центру зайнятості, які дозволять роботодавцю отримати необхідні консультаційні послуги, покроковий план дій, допомогу із прорахунком вартості розумного пристосування, можливих соціальних послуг, на які може розраховувати працівник з інвалідністю для адаптації на робочому місці.
- Умови сервісу також повинні передбачати супроводження спеціалістом роботодавця при реалізації ним плану дій, надавати консультації при втіленні плану.
- Передбачити механізм, що відповідає принципу «належного урядування» за якого, роботодавець слідуючи плану дій та рекомендаціям служби зайнятості, розумно покладаючись на необхідний перелік дій, що від нього вимагаються, в праві розраховувати на те, що він не буде притягнутий до відповідальності за невиконання дій, про необхідність вчинення яких він не був повідомлений.

### ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Такі зміни допоможуть подолати бар'єри упередження роботодавців про складність залучення до роботи людей з інвалідністю, спростять процедуру працевлаштування та зроблять її більш зрозумілою.

# Законодавство

Закон визначає основи для реалізації прав людей з інвалідністю, зокрема у сфері працевлаштування. Але на практиці часто бракує чітких і дієвих механізмів, а бюрократичні перепони лише ускладнюють доступ до прав і можливостей.

Без зрозумілих правил та ефективного впровадження складно гарантувати рівність, захист прав і повноцінну участь людей з інвалідністю в суспільному та професійному житті.

**Бюрократичний процес встановлення офіційного статусу «особи з інвалідністю», від наявності якого залежать можливі пільги та послуги щодо сприяння зайнятості та низька якість документів, які видані комісіями із встановлення інвалідності**

## РІШЕННЯ

- Прийняття нормативного акту, яким будуть визначені вимоги щодо викладу рекомендацій до працевлаштування (професійної реабілітації), які встановлюються в індивідуальних програмах реабілітації, для забезпечення їх релевантності, та запобігання обмеження прав осіб некоректним викладом заборон.
- Моніторинг та оцінювання якості роботи нової системи оцінювання повсякденного функціонування особи, зокрема, роботи комісій зі встановлення інвалідності (ЕКОПФО), аналіз виявлених недоліків та формування пропозицій щодо покращення

## ОЧІКУВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Якісна робота комісій, прийняття ними рішень у розумний строк, чіткість та зрозумілість висновків та інших документів, які складаються комісією — необхідна передумова подальшої легкої навігації людини системою державної підтримки, та правомірних очікувань всебічної професійної реалізації на засадах поваги до людської гідності та вільного вибору зайнятості.

**Відсутній документ, який регулює порядок надання людині з інвалідністю першої домедичної допомоги на робочому місці, питання межі відповідальності роботодавця при реалізації ризику щодо впливу порушень здоров'я працівника на нього самого та інших колег при виконанні трудових обов'язків (повторна травматизація, погіршення стану, шкода іншим особам тощо)**

- Отримання відповідного роз'яснення/листа від Держпраці, розробка протоколів дії роботодавців
- Підготовка роз'яснень та їх затвердження в якості рекомендацій Держпраці, а також роз'яснення із офіційного джерела щодо меж відповідальності роботодавця за ненадання/неякісне надання домедичної допомоги при загостренні стану здоров'я працівника
- Прозорі правила та межі відповідальності роботодавця дозволять усунути бар'єри упередження щодо найму осіб з інвалідністю.

**Відсутній механізм чіткого унормування питань надання оплачуваних/неоплачуваних відпусток працівникам із числа осіб з інвалідністю, оскільки законодавство про відпустку може тлумачитися неоднозначно.**

- Перегляд законодавства про відпустки для однозначного врегулювання питань надання та отримання відпусток працівниками з числа з інвалідністю та їх підстав.
- Прозорі правила та межі відповідальності роботодавця дозволять усунути бар'єри упередження щодо найму осіб з інвалідністю.

## Відсутність нормативного врегулювання пільг, які «йдуть» за людиною з інвалідністю

- Люди з інвалідністю, які стоять на обліку у центрі зайнятості як безробітні, як і ті з них, що не мають статусу «безробітного» мають мати однакові права на підтримку та супровід від служби зайнятості, а найм таких осіб з інвалідністю роботодавцями також має надавати однакові можливості скористатися пільгами, послугами та іншими видами підтримки від держави чи громади.
- Рівні умови підтримки людей з інвалідністю незалежно від статусу безробітного сприятимуть їх ширшому залученню до співпраці роботодавцями, а також дозволять розширити коло послуг, якими можуть скористатися люди за сприяння служб зайнятості.

## Відсутній механізм збереження соціальних виплат, пенсій, пільг і субсидій при працевлаштуванні людини з інвалідністю

- Аналіз пенсійних, соціальних виплат, доплат, допомог, пільг, субсидій, які надаються людині з інвалідністю та залежність їх виплати (припинення виплати) від працевлаштування.
- Передбачити збереження виплат при працевлаштуванні (на постійній основі чи тимчасово на період адаптації працівника, аби у разі звільнення він не був додатково обтяжений потребою звертатися за відновленням виплат).
- Запровадження однакових гарантій для самозайнятих осіб, як і працівників, у частині виплат при встановленій інвалідності.
- Збереження соціальних виплат при реєстрації ФОП (на постійній основі чи тимчасово або до досягнення певних показників прибутку, - щоб люди не боялися втратити державну допомогу після відкриття бізнесу).
- Збереження соціальних та пенсійних виплат на період працевлаштування, адаптації до нового місця роботи, є важливою гарантією економічної стійкості, адже їх втрата та потреба подальшого відновлення виплат є перешкодою для працевлаштування, в тому числі в умовах перманентного реформування умов призначення таких виплат.

## **Відсутній механізм підтримки самозайнятих осіб з інвалідністю через «ДІЮ»**

- Цифровізація послуг як додатковий канал комунікації (альтернативний) для осіб з інвалідністю.
- Запровадження мультиканальних, інклюзивних способів обміну інформацією між людьми з інвалідністю-ФОПами з податковими, іншими органами, для забезпечення їх прав.
- Такі зміни усунуть інформаційні та комунікаційні, а подекуди й фізичні бар'єри щодо обов'язків самозайнятих осіб на ведення та подання звітності, розуміння складності щодо подачі яких стримує осіб з інвалідністю від створення власного бізнесу.

## **Відсутність чітких гарантій з боку діяльності профспілок для людей з інвалідністю (реабілітація, відпочинок, відновлення)**

- Удосконалення законодавства щодо врегулювання діяльності профспілок для можливого покладення на них ролі у забезпеченні додаткових потрібних заходів сприяння у працевлаштуванні, адаптації, створенні належних умов праці, людей з інвалідністю, та відповідне внесення змін до трудового законодавства України.
- Потенціал професійних спілок не використовується в повному обсязі, та їх активізація могла б стати рушійною силою при дотриманні прав та наданні підтримки працівникам, в тому числі людям з інвалідністю.

## **Відсутність чіткого механізму сприяння подачі документів у податкові органи для самозайнятих осіб з інвалідністю**

- Внесення змін до законодавства (регулювання питань діяльності центрів обслуговування платників податків) задля забезпечення більшої сервісної функції державної податкової служби для сприяння у поданні податкової та фінансової звітності людьми з інвалідністю.
- Етап подачі звітності до контролюючих органів у визначених формах викликає складнощі у розумінні процедури її заповнення, також неоднозначні положення податкового законодавства можуть викликати складнощі в їх трактуванні та застосуванні, тому завдання сервісних послуг — допомоги у заповненні та подачі звітності, організації обліку, відкритість контролюючих органів до діалогу та допомоги самозайнятим особам з інвалідністю, можуть стати рушіями для реєстрації та ведення останніми власного бізнесу.

## **Відсутні реальні механізми притягнення до відповідальності за дискримінаційні порушення (мобінг, цькування, нижча заробітна плата, безпідставні відмови у прийнятті на роботу)**

- Посилення відповідальності за порушення прав людей з інвалідністю на працю та усунення дискримінаційних загроз (зокрема, відповідальність за безпідставну відмову у розумному пристосуванні (про що йшлося вище), звільнення з підстав інвалідності, інші утиски чи форми дискримінації), а також відповідальність за мобінг/цькування.
- Порушення прав людини чи дискримінація - дії, за якими в обов'язковому порядку має наставати невідворотна юридична відповідальність та відновлення прав. Такий алгоритм (порушення = відповідальність) потрібен для підтвердження того, що описані порушення не є суспільною нормою, та невідворотність відповідальності та її співмірність впливатиме на зниження кількості таких випадків.

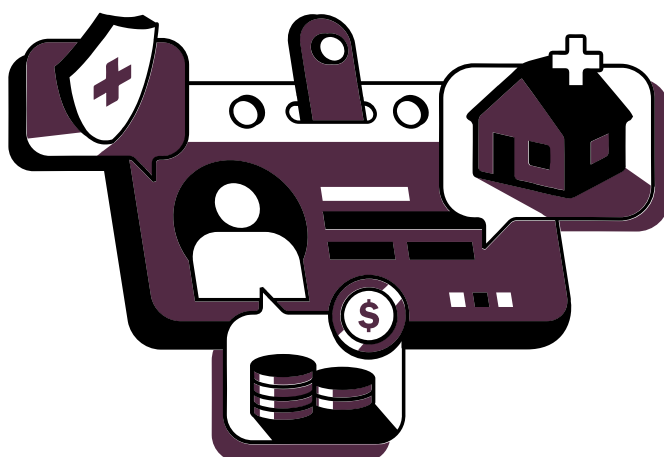
# Пільги та стимули

Ми виділили «Пільги та стимули» окремим підрозділом проблем, оскільки саме ці механізми є основними інструментами для забезпечення мотивації та підтримки як для осіб з інвалідністю, так і для роботодавців, що працевлаштовують таких осіб.

Відсутність або недостатня ефективність пільг та стимулів суттєво обмежує можливості осіб з інвалідністю на ринку праці та не заохочує підприємства до створення інклюзивних робочих місць. Пільги та стимули повинні бути ключовими інструментами, які допомагають зняти фінансові бар'єри, створюють мотивацію для роботодавців і підтримують підприємницьку діяльність осіб з інвалідністю.

## Відсутність податкових пільг для ФОП-батьків дітей з інвалідністю

- Запровадження податкових пільг для ФОП-батьків (законних представників) дітей з інвалідністю, за рахунок доходів яких забезпечується дохід домогосподарства людини з інвалідністю, на рівні із самими бізнесами, що створюються людьми з інвалідністю.
- Батьки (законні представники) дітей з інвалідністю, які зайняті постійним доглядом за такою дитиною з інвалідністю часто мають складнощі у працевлаштуванні, тому створюють приватні бізнеси, за рахунок яких забезпечують необхідним сім'ю. Тому такі бізнеси також повинні отримати сприяння.

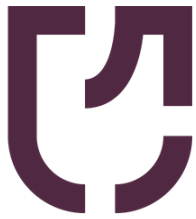


## Відсутність податкових пільг, інших заохочень для підприємств, що активно працевлаштовують людей з інвалідністю

- Запровадити можливість залучення частково до роботи без податкового навантаження.
- Компенсація заробітної плати: держава може частково компенсувати роботодавцям витрати на заробітну плату працівників з інвалідністю протягом певного періоду після їхнього працевлаштування.
- Зниження податку на прибуток: деякі країни надають знижки на податок на прибуток для компаній, які працевлаштовують осіб з інвалідністю або інших вразливих груп.
- Кредитування податкових зобов'язань: можливість зменшення податкових зобов'язань на суму витрат, пов'язаних із адаптацією робочих місць або навчанням працівників з інвалідністю.
- Фінансування навчальних програм: підтримка роботодавців у проведенні тренінгів та курсів для працівників з інвалідністю з метою підвищення їхньої кваліфікації та адаптації до робочого процесу.
- Зниження внесків: зменшення або звільнення від сплати внесків на соціальне страхування для роботодавців, які працевлаштовують осіб з інвалідністю.
- Місцеві органи влади можуть запроваджувати додаткові програми підтримки, такі як надання пільгових умов оренди приміщень для бізнесів, що створюють інклюзивні робочі місця або зменшення/зняття податків, які встановлюють місцеві органи влади.
- Гарантоване соціальне страхування (медичне, пенсійне) на спеціальних умовах для самозайнятих осіб з інвалідністю.
- Розширення системи позитивних стимулів для роботодавців щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю може стати одним із найдієвішим фактором їх зацікавленості у співпраці із людиною.

## Відсутність механізмів підтримки людей з інвалідністю, які бажають започаткувати власний бізнес

- Зниження ставки єдиного податку або надання податкових канікул для самозайнятих осіб з інвалідністю. Податкові вирахування — можливість зменшення бази оподаткування на витрати, пов'язані з веденням бізнесу (зокрема, на адаптацію робочого місця). Звільнення від податку на прибуток для соціальних підприємців з інвалідністю (на певний період або до певного рівня доходу).
- Надання грантів/інших форм фінансової підтримки для новостворених ФОП особами з інвалідністю (батьками осіб з інвалідністю)
- Стартові гранти на відкриття власної справи, що покривають первинні витрати (закупівлю обладнання, оренду приміщення тощо),
- Субсидії на розвиток бізнесу для самозайнятих осіб з інвалідністю (наприклад, пільгове фінансування модернізації виробництва або цифровізації). Компенсація витрат на адаптацію робочого місця — покриття витрат на доступність (наприклад, спеціальне обладнання, програмне забезпечення, асистента).
- Пільгові кредити або безвідсоткове мікрокредитування для відкриття або розширення бізнесу людей з інвалідністю
- Гарантійні фонди — державне страхування частини кредиту для осіб з інвалідністю.
- Запровадження стимулів та пільг для підтримки самозайнятих осіб з інвалідністю сприятиме зацікавленості у відкритті власної справи із мінімальними ризиками.



ЛІГА —  
СИЛЬНИХ

## Контакти

Якщо у вас є додаткові запитання, пропозиції або ви хочете долучитися до наших ініціатив, будь ласка, зв'яжіться з нами за електронною адресою: [info@ls.org.ua](mailto:info@ls.org.ua).

## Більше про організацію:

[ls.org.ua](http://ls.org.ua)



[@ligasyla](https://www.instagram.com/ligasyla)

