



World Health
Organization
REGIONAL OFFICE FOR
Europe



International
Labour
Organization

Спільна Програма ПРООН, ЮНІСЕФ, ВООЗ, МОП «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні»

Підсумковий звіт

Моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу

На замовлення ПРООН в Україні

Підготовлений
Консультантом з питань ринку праці
Френком Кеваном (Frank Kavanagh)

Січень 2015 р.

Зміст

1. Вступ	3
2. Огляд послуг із підтримки зайнятості для людей з інвалідністю, які шукають роботу, в країнах ЄС.....	4
3. Концепція політики ЄС	8
4. Чехія	11
5. Ірландія	16
6. Австрія.....	27
7. Данія.....	34
8. Норвегія	40
9. Польща.....	47
10. Швеція	54
11. Необхідні передумови для запровадження послуг з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці в Україні	61
Додаток 1. Основні складові ініціатив/політики на ринку праці для людей з інвалідністю у семи європейських країнах	65
Додаток 2. Посилання (вибрані корисні та практичні джерела)	66

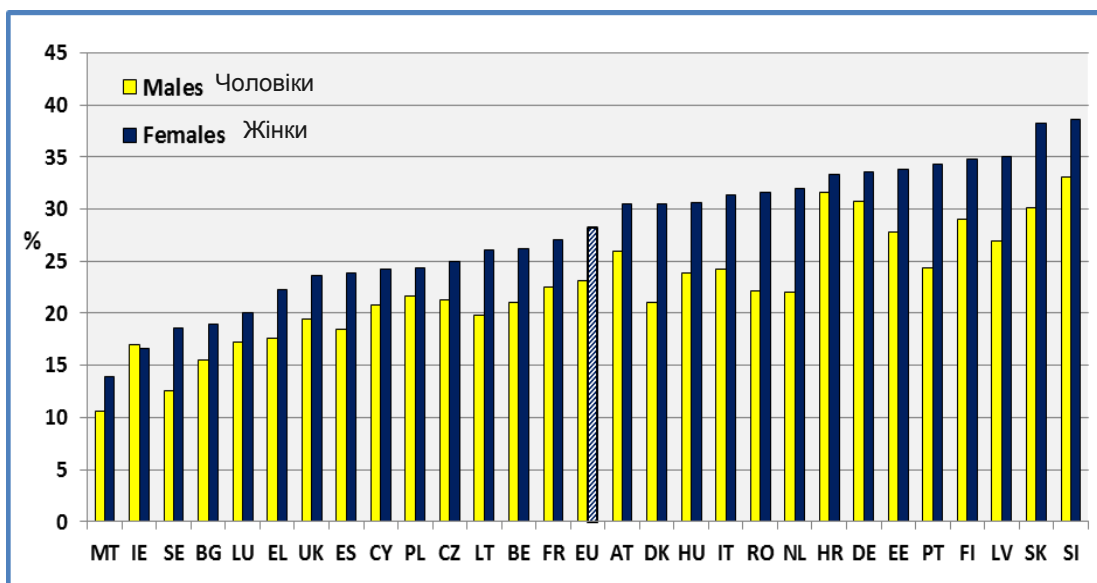
1. Вступ

Цей звіт підготовлено за результатами дослідження сучасних програм надання загальної підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах ЄС. Зокрема, в ньому проаналізовано відповідні положення на ринку праці в семи країнах ЄС. У звіті також враховано власний досвід автора щодо управління процесами запровадження послуг щодо зайнятості для людей з інвалідністю в Ірландії та оцінках, які він проводив, в тому числі щодо послуг для людей з інвалідністю у деяких країнах, що не входять до ЄС.

Основна увага у звіті приділяється інтеграції основних заходів з підтримки зайнятості/працевлаштування як в процеси пошуку роботи/консультування та профорієнтації, так і в процеси, що відбуваються на робочому місці. Під час його підготовки не проводилося глибокого аналізу діяльності «майстерень» або інших установ, де робота всередині установи є складовою терапевтичного процесу.

Графік 1. Частка людей з інвалідністю в країнах-членах ЄС (з розподілом за статтю), 2011 р.

(частка від відповідної вікової групи, віком від 16 років і старше)



Статистика ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC), 2011 та Євростат

2. Огляд послуг із підтримки зайнятості для людей з інвалідністю, які шукають роботу, в країнах ЄС

Послуги з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю надаються в багатьох країнах ЄС. Але моделі надання таких послуг у різних країнах відрізняються. У деяких державах-членах прийнято національні програми «Підтримка зайнятості»¹ та реалізуються заходи з супроводу на робочому місці, що фінансуються з державного бюджету. В інших країнах такі послуги надаються за принципом «знизу догори», а відтак є більш різноманітними та розгалуженими. Часто відповідні заходи реалізуються неурядовими організаціями.

Моделі фінансування теж є різноманітними: від фінансування з державного бюджету до змішаного фінансування (державне та кошти неурядових організацій), і в багатьох випадках до цього додаються також кошти Європейського соціального фонду (ЄСФ).

Наразі у підходах до зайнятості людей з інвалідністю спостерігається тенденція **переходу від медичної моделі «реабілітації людей з інвалідністю» до моделі підготовки робочої сили, орієнтованої на «можливості» людей та їхню участь**. Раніше основна підтримка зайнятості людям з інвалідністю надавалася через т.зв. «майстерні» (компанії, де виділяються робочі місця для людей з інвалідністю), але з 1990-тих рр. люди з інвалідністю почали отримувати все більше послуг від державних служб зайнятості (ДСЗ) як від установи першого контакту, оскільки таких людей заохочують бути однією з категорій клієнтів ДСЗ. Вони можуть бути бенефіціарами таких самих заходів на ринку праці, як й інші шукачі роботи, але їм також надається додаткова підтримка: супровід на робочому місці, профорієнтація, гранти на адаптацію/приспособлення робочого місця, субсидії для роботодавців, які беруть безробітних шукачів роботи, допомога щодо читання для осіб, що мають обмеження зору, системи квот, гнучкі умови договорів та надання соціальної допомоги протягом певного періоду після працевлаштування.

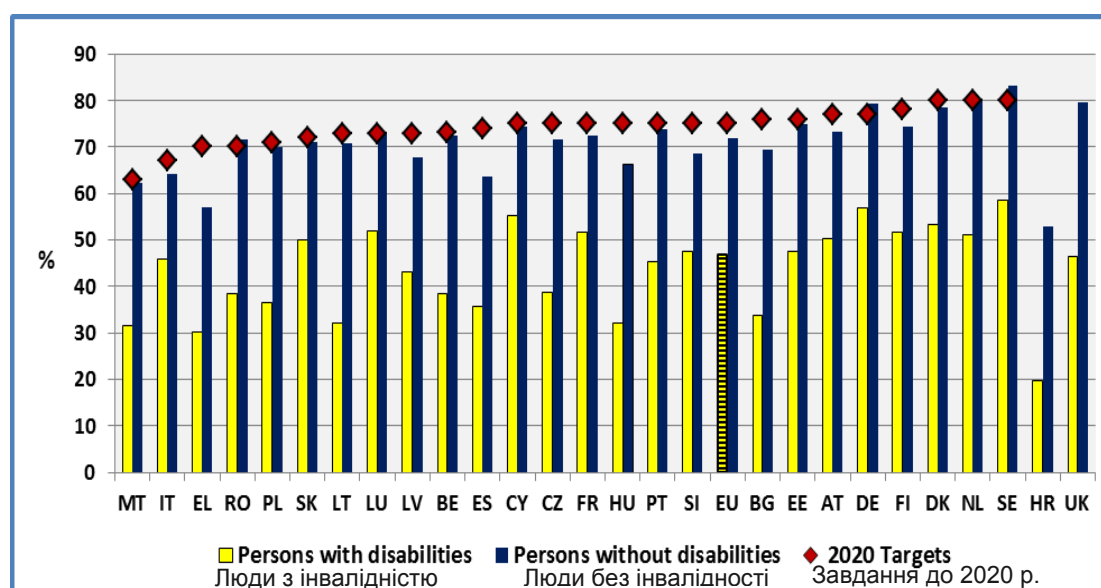
Більшість послуг із допомоги людям з інвалідністю у пошуку роботи надається через ДСЗ (з деякими винятками, як-от в Австрії), а найбільш практичні послуги із супроводу на робочому місці та підтримки зайнятості надаються НУО або приватними провайдерами.

Перехід до моделі, орієнтованої на можливості, свідчить про підвищення уваги до оцінки осіб та працевлаштування на основі результатів такої оцінки, а також

¹ «Підтримка зайнятості» – це схема, яка забезпечує підтримку людей з інвалідністю або інших соціально незахищених категорій для отримання ними оплачуваної роботи на відкритому ринку праці та збереження цієї роботи. Заходи з підтримки охоплюють надання працівнику допомогу перед, під час та після отримання роботи, а також надання підтримки роботодавцю. Ключова роль у цьому належить функції, пов'язаній із супроводом на робочого місці (Підтримка зайнятості людей з інвалідністю в країнах ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ: найкращі практики та рекомендації на користь моделі «гнучкого соціального забезпечення» ('Flexicurity'), Єврокомісія/COWI, 2011). 11 країн-членів ЄС є членами Європейського союзу з підтримки зайнятості (European Union of Supported Employment, EUSE).

на поточний супровід на робочому місці. Це призводить до підвищення попиту на неповну та гнучку зайнятість. Наприклад, у Данії запроваджено «гнучкі робочі місця» ('flex-jobs') – робочі місця із неповною зайнятістю для людей з інвалідністю, що відповідають європейській моделі «гнучкого соціального забезпечення» ('Flexicurity'), яка вперше описана як така саме на прикладі Данії (зайняті за цією моделлю можуть отримувати оплату за повним тарифом, але за потреби відпрацьовувати неповну кількість годин). Люди з інвалідністю складають 12% всіх працівників з неповною зайнятістю. Скорочені години роботи та гнучкі умови щодо присутності на робочому місці все частіше стають нормою для людей з інвалідністю. Відповідно до даних обстеження робочої сили², середній показник зайнятості людей з інвалідністю в країнах ЄС становить 38,1%, а серед осіб без інвалідності він складає 67% (2011 р.).

Графік 2. Показники зайнятості за наявності інвалідності у країнах ЄС (особи віком 20-64, 2011 р.)



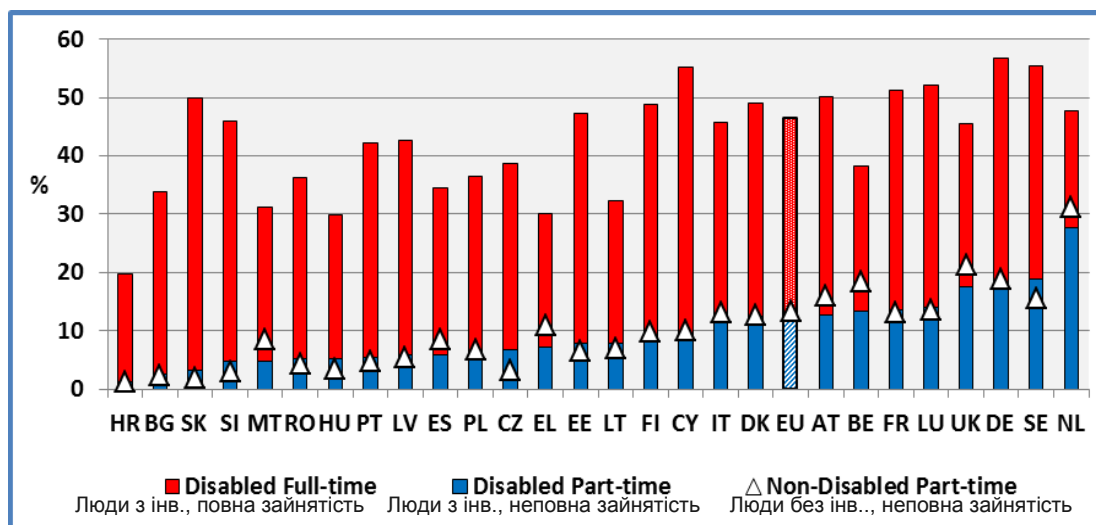
Статистика ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC), 2011 та Євростат

Люди з інвалідністю складають 12% всіх працівників з неповною зайнятістю (дані спеціального модулю обстеження робочої сили (ОРС), 2011 р.). У країнах, де спостерігаються високі показники зайнятості працівників з неповною зайнятістю, частка осіб з інвалідністю, що мають неповний робочий день, теж є високою. Показники неповної зайнятості є дуже низькими в таких країнах, як Хорватія, Болгарія та Словаччина, а в Німеччині, Швеції та Нідерландах вони є високими.

² У дослідженні робочої сили не збираються дані про людей з інвалідністю в звичайному щоквартальному національному обстеженні домогосподарств (Quarterly National Household Survey, QNHS). Спеціальні модулі щодо людей з інвалідністю були проведені в 2002 р. та 2011 р. Як правило, у цьому звіті використовуються дані Статистики ЄС стосовно доходів та умов життя, щоправда, вибірки з цієї Статистики значно менші, ніж в обстеженні робочої сили, що може впливати на надійність даних.

Графік 3. Частка осіб з неповною та повною зайнятістю у країнах-членах ЄС (віком 20-64, 2011 р.)

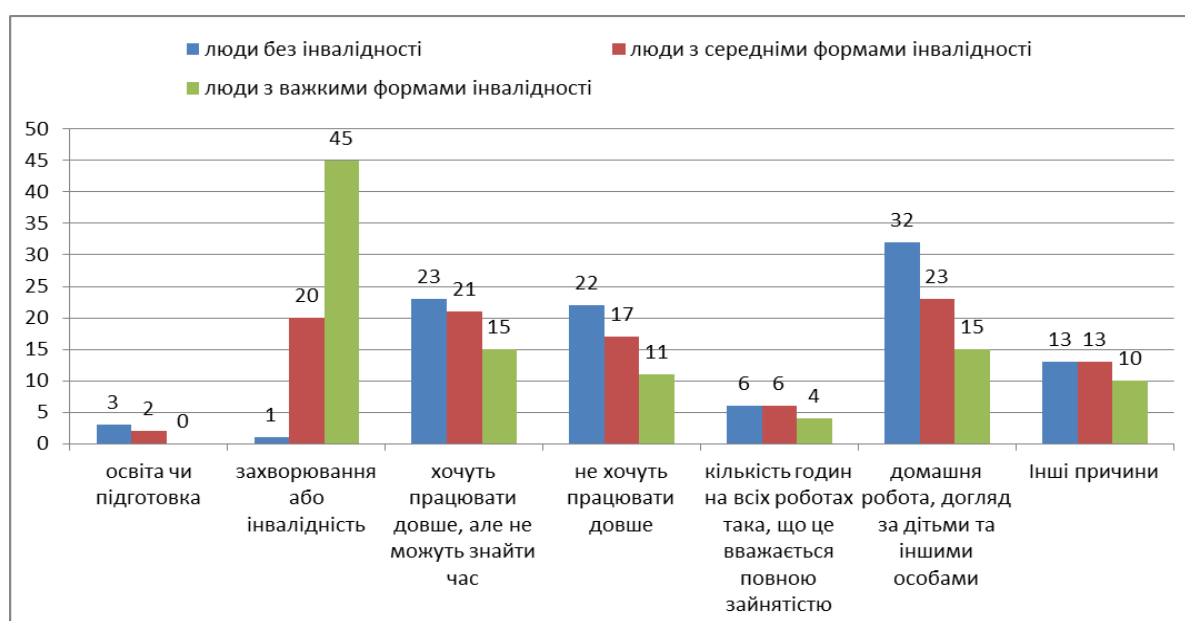
(Ця частка розраховується шляхом поділу кількості осіб з неповною/повною зайнятістю на загальну чисельність населення відповідної вікової групи)



Статистика ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC), 2011

Чим вищий ступінь інвалідності – тим важливішою є можливість працювати неповний робочий день. Серед працюючих людей з важкими формами інвалідності близько 32% складають ті, хто працює неповний робочий день, а серед працюючих з середніми формами інвалідності таких 27%.

Графік 4. Причини, чому люди працюють менше 30 годин на тиждень на основному робочому місці (країни ЄС, особи віком 20-64, 2011 р.)



Статистика ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC), 2011

В емпіричних дослідженнях³ повідомляється про те, що антидискримінаційне законодавство не має впливу на зайнятість, а свідчення про дієвість **систем квот** для людей з інвалідністю є змішаними. Персоналізовані послуги, як-от підтримка у працевлаштуванні, здаються більш ефективними для сприяння входу на відкритий ринок праці, ніж масштабні програми за єдиним стандартом (наприклад, програми підготовки або «майстерні»).

ДСЗ також сприяє включенню людей з інвалідністю у ринок праці шляхом збору та розповсюдження даних щодо ефективності послуг з реабілітації, підвищення ефективності цих послуг та зміцнення партнерства із зацікавленими сторонами. Деякі ДСЗ використовують технології визначення профілю клієнтів⁴, щоб забезпечити, що послуги призначені для людей, які потребують їх найбільше, і в той же час дорогі послуги ДСЗ з підтримки людей з інвалідністю є економічно ефективними та мають максимальний ефект.

³ Підходи ДСЗ до сталої активізації людей з інвалідністю. Серпень 2013. Генеральний директорат з питань зайнятості, соціальних справ та включеності (Агота Шарле, Будапештський інститут політичного аналізу).

⁴<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=pesprofilingintegration&mode=advancedSubmit&langId=en&search=Search&orderBy=docOrder>

3. Концепція політики ЄС

Відповідно до Європейської стратегії зайнятості (1997), пріоритети ЄС полягають в тому, щоб забезпечити працевлаштування більшої кількості людей та сприяти тому, щоб вони продовжували мати робоче місце; підвищити пропозицію на ринку праці та поліпшити здатність працівників та підприємців до пристосування до нових умов. Основною метою є залучення більшої кількості працівників на ринок праці та активізація молоді та осіб, які тривалий час є безробітними.

У стратегії «Європа 2020»⁵ визначено завдання щодо створення в Європі розумної, сталої та інклюзивної економіки з високим рівнем зайнятості, продуктивності та соціальної злагодженості. Зниження трудового потенціалу є викликом для досягнення інклюзивного та сталого зростання в Європі. Підвищення показників зайнятості є одним з основних індикаторів стратегії «Європа 2020».

Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020 рр.⁶, ухвалена 15 листопада 2010 р., є комплексним рамковим документом, що встановлює перед Єврокомісією зобов'язання щодо розширення можливостей людей з інвалідністю, створення умов, в яких вони можуть повністю реалізувати свої права, та усунення бар'єрів у повсякденному житті. Стратегія заснована на Конвенції ООН про права інвалідів (КПІ)⁷ та враховує досвід реалізації попереднього Плану дій з питань інвалідності (2004-2010).

ЄС не має окремої політики щодо реалізації підходу «підтримки зайнятості», але багато європейських країн використовують кошти Європейського соціального фонду для фінансування ініціатив з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці як складову таких ініціатив. Хоча в різних країнах Європи впроваджуються різноманітні ініціативи з підтримки зайнятості, у деяких країнах статус таких ініціатив досі не визначено, фінансування є нестабільним та непередбачуваним, бракує обізнаності про підтримку зайнятості на національному політичному рівні та на рівні державних служб зайнятості, недостатньо статистичних даних та не здійснюється моніторинг, а також спостерігається брак фінансових та професійних ініціатив для провайдерів послуг.

Завдання Європейської стратегії щодо інвалідності на 2010-2020 рр. розподілено на вісім пріоритетних сфер:

Доступність: зробити товари та послуги доступними для людей з інвалідністю

⁵ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm

⁶ Комунікація Комісії Європарламенту, Раді, Європейському економічному та соціальному комітету та Комітету регіонів, Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020 рр.: оновлені зобов'язання щодо Європи без бар'єрів. Європейська комісія, Брюссель, 15.11.2010 COM(2010) 636 final.

⁷ Мета цієї Конвенції полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні повного й рівного здійснення всіма інвалідами всіх прав людини й основоположних свобод, а також у заохоченні поважання притаманного їм достоїнства. <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

та сприяти розвитку ринку допоміжних пристроїв.

Участь: забезпечити, що люди з інвалідністю користуються всіма перевагами громадянства ЄС; усунути бар'єри до рівної участі у громадському житті та дозвіллі, сприяти наданню якісних послуг за місцем проживання.

Рівність: протидіяти дискримінації на основі інвалідності та просувати рівні можливості.

Зайнятість: суттєво збільшити частку осіб з інвалідністю, що працюють на відкритому ринку праці (виділення автора)

Освіта та професійна підготовка: сприяти розвитку інклюзивної освіти та навчання впродовж життя для студентів та учнів з інвалідністю.

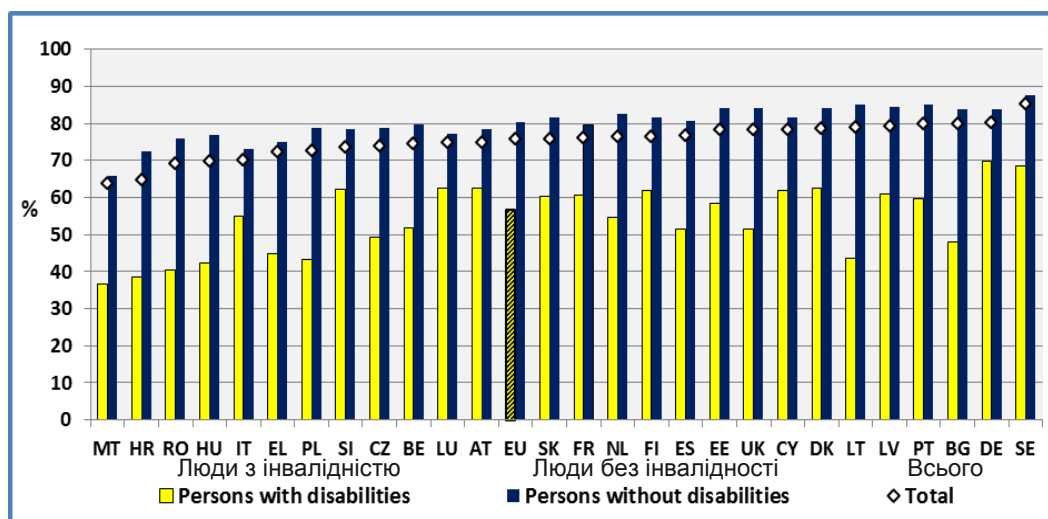
Соціальний захист: просувати достойні умови життя, подолати бідність та соціальне виключення.

Охорона здоров'я: сприяти рівному доступу до медичних послуг та відповідних закладів.

Заходи поза межами ЄС: просувати права людей з інвалідністю у процесі розширення ЄС та в міжнародних програмах розвитку.

Відповідно до даних Статистики ЄС стосовно питань доходів та умов життя (2011), на рівні ЄС участь у ринку праці беруть в середньому 57% людей з інвалідністю (зайняті та безробітні), а серед людей без інвалідності цей показник складає 80%. У всіх країнах-членах ЄС різниця між рівнем економічної активності людей з інвалідністю та без інвалідності є значною. Рівень економічної активності людей з інвалідністю є особливо низьким у Мальті (36,5%), Хорватії (38,6%) та Румунії (40,3%), і навпаки, достатньо високим він є в Люксембургу (62,5%), Швеції (68,4%) та Німеччині (69,4%).

Графік 5. Рівень економічної активності за інвалідністю у країнах-членах ЄС (особи віком 20-64, 2011 р.)

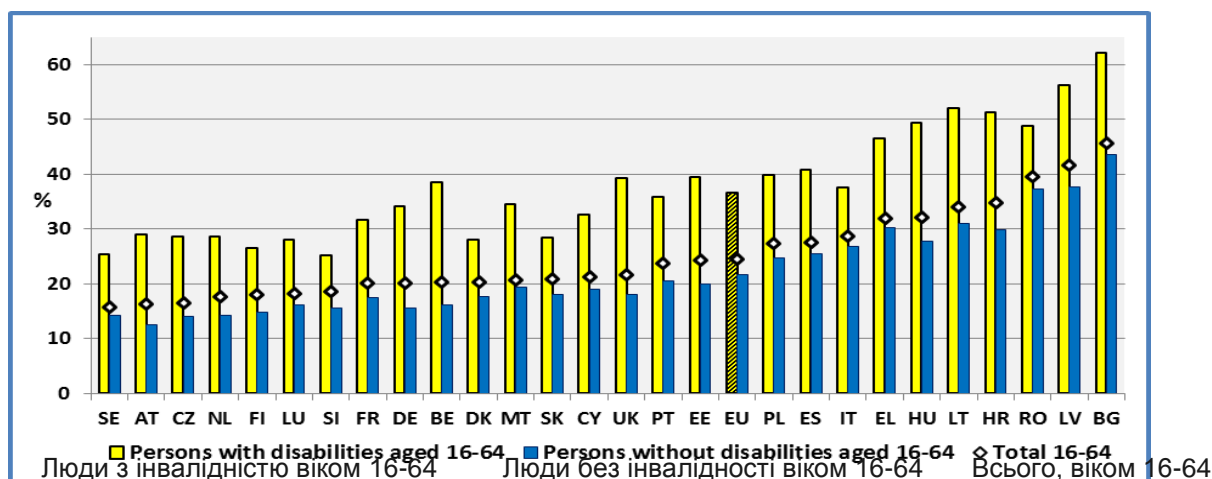


Статистика ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC), 2011

На **Графіку 5** видно, що хоча є група країн, що мають високий рівень економічної активності людей без інвалідності, показники активності людей з інвалідністю в цих країнах можуть сильно відрізнятися. Це свідчить про наявність потенціалу

до підвищення рівня економічної активності людей з інвалідністю шляхом розповсюдження досвіду між країнами. Важливо відзначити, що у шести країнах, де різниця між рівнем активності найнижча (Німеччина, Люксембург, Австрія, Словенія, Італія та Франція), є добре розроблені схеми квот для людей з інвалідністю. Як видно на **Графіку 6** нижче, низький рівень активності пов'язаний з бідністю як для людей з інвалідністю, так і без неї.

Графік 6. Частка осіб, що або перебувають на межі бідності, мають суттєві матеріальні труднощі або живуть в домогосподарствах з дуже низькими показниками інтенсивності праці (16-64 років)



Статистика ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC), 2011

Нижче наводиться аналіз стану справ щодо підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці в семи європейських країнах. **У багатьох країнах Європи основну підтримку зайнятості людей з інвалідністю надає мережа установ з підтримки зайнятості, що переважно (але не виключно) створені неурядовими організаціями (Європейський союз з підтримки зайнятості, European Union of Supported Employment, EUSE)⁸.**

⁸ <http://www.eusetoolkit.eu>

4. Чехія

4.1 Державна політика

Підтримка зайнятості та супровід людей з інвалідністю на робочому місці у Чехії регулюється переважно законом про зайнятість 2004 р., що містить положення щодо зайнятості людей з інвалідністю, як-от виділення коштів для адаптації робочих місць, реабілітації та консультування з приводу працевлаштування. Підхід, що використовується в Чехії, може розглядатися як такий, що ближче до медичного, оскільки інтервенції належать до категорії «професійної реабілітації», що є основним видом підтримки людей з інвалідністю протягом працевлаштування та на робочому місці. В Чехії не існує офіційної національної політики щодо програм підтримки зайнятості, яка характерна для деяких країн ЄС⁹, але є деякі елементи підтримки зайнятості, у т.ч. супровід на робочому місці, що виконуються переважно силами неурядових організацій (НУО).

Відповідно до закону про зайнятість, заходи з професійної реабілітації, які впроваджує Державна служба зайнятості (ДСЗ), мають відповідати індивідуальним потребам осіб. Співробітники ДСЗ можуть залучати до надання послуг з професійної реабілітації НУО або інших провайдерів в якості підрядників. Законом запроваджується **система квот**: всі компанії, штат яких більше за 25 працівників, мають працевлаштувати людину з інвалідністю (тобто, такі працівники мають складати не менше 4% штату). Але роботодавець може виконати зобов'язання, передбачене системою квот, якщо він буде купувати товари, вироблені в «майстерні» для людей з інвалідністю (компанії, більше 50% штату якої мають інвалідність). Якщо він не дотримається норми про 4%, йому доведеться сплатити щорічний штраф у розмірі 2 500 євро. Як правило, роботодавці обирають саме варіант сплати штрафу.

4.2 Моделі фінансування

Урядове фінансування для послуг для людей з інвалідністю йде з бюджету на працевлаштування та соціальні послуги. Провайдери послуг у свою чергу отримують фінансування з цих коштів, а також від Європейського соціального фонду. Хороший приклад того, як здійснюється фінансування – це кошти, які отримують 19 членських організацій Союзу підтримки зайнятості Чехії, що надають послуги консультування та супроводу на робочому місці.

Фінансування для цих організацій розподіляється таким чином:

- 51% з державного бюджету
- 8,3% з регіональних бюджетів
- 4% з бюджетів муніципалітетів
- 31% з ЄСФ
- 3,7% – внески спонсорів
- 0,5 % з бюджету Державної служби зайнятості
- 1,5 % з інших джерел

⁹ Наприклад, для Австрії, Ірландії, Іспанії, Кіпру, Люксембургу, Мальти, Нідерландів, Німеччини, Португалії, Фінляндії та Швеції.

4.3 Надання послуг – організаційні аспекти

Підтримка зайнятості для людей з інвалідністю надається і державною службою зайнятості, і НУО. Соціальні служби можуть направити людину з інвалідністю до ДСЗ для проходження «професійної реабілітації». ДСЗ розробляє індивідуальний план дій для професійної реабілітації шляхом консультування щодо працевлаштування. Для проведення такого консультування ДСЗ зазвичай залучає НУО в якості підрядників. Але, за деякими джерелами, лише 15% людей з інвалідністю звертаються до ДСЗ, а інші самостійно звертаються до НУО або отримують допомогу від родичів та друзів.

Всього послуги із підтримки зайнятості надає 39 провайдерів, вісім з яких знаходяться в Празі. 19 з них є членами Союзу підтримки зайнятості Чехії. Як правило, заходи з підтримки зайнятості, які проводять НУО, включають в себе навчання на робочому місці (із залученням помічників для людей з інвалідністю) та супровід на робочому місці. Людина з інвалідністю може отримувати таку допомогу до двох років.

Як й інші особи, що шукають роботу, люди з інвалідністю можуть проходити підготовку в основних закладах для професійної підготовки дорослих. Також доступна підтримка у вигляді субсидії роботодавцям на адаптацію робочого місця (тобто, створення робочого місця для працівника з інвалідністю).

Завдання **спеціалістів із супроводу на робочому місці**, що працюють в агентствах з підтримки зайнятості – підвищувати мотивацію людей з інвалідністю та надавати їм підтримку як протягом пошуку роботи та працевлаштування, так і на робочому місці. В середньому такий спеціаліст одночасно веде справи семи клієнтів. **Курс підготовки** такого спеціаліста триває 200 годин, її проводить Союз підтримки зайнятості Чехії. Курс сертифіковано Міністерством праці та соціальної політики.

4.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Для цілей соціального захисту лікарі районних управлінь соціального захисту (OSSZ) проводять оцінку стану здоров'я осіб. У системі страхування на випадок хвороби оцінку тимчасової непрацездатності проводить лікар загальної практики, який в деяких випадках має отримати згоду лікаря OSSZ. Такі лікарі також можуть спостерігати за тим, як лікарі загальної практики підтверджують тимчасову непрацездатність.

Як правило, цільовою групою заходів з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці є люди з ускладненнями навчання, проблемами психічного здоров'я, фізичними обмеженнями та сенсорними обмеженнями. Спеціалісти із супроводу на робочому місці також працюють з бездомними, колишніми ув'язненими, особами з наркотичною залежністю та рома, але набагато рідше.

4.5 Рівні та види підтримки

Роботодавці

Для роботодавців пропонуються такі ініціативи:

- Виплати для компаній, більше 50% штату яких мають інвалідність (у таких випадках надається субсидія у розмірі 8 тис. крон (приблизно 235 євро) на місяць на особу;
- Створення «захищених» робочих місць – підтримка щодо створення робочого місця та надання спеціального обладнання – обсягом до 12 середніх зарплат на особу (разова виплата);
- Забезпечення транспортом та субсидії;
- Субсидії на виплату зарплатні для робочих місць на відкритому ринку праці, де зайняті люди з інвалідністю – що визначаються як суспільно-корисні робочі місця – для людей, що потребують спеціальної допомоги/догляду (в обсязі 100% зарплати за рік). Роботодавці також можуть отримати субсидію на виплату зарплатні за створення такого робочого місця або для осіб, які хочуть стати само-зайнятими (роботодавці стверджують, що ці процедури є занадто складними);
- Зниження податків – роботодавець (або само-зайнята особа) має право на скорочення податку на доходи в фіксованому обсязі 18 тис. крон (приблизно 730 євро) на рік (для людей з менш важким ступенем інвалідністю). Для людей з важкою інвалідністю податок щорічно скорочується на 60%. Крім того, роботодавці можуть платити у фонд соціального страхування на 6 тис. крон (приблизно 245 євро) на рік менше за кожного працівника з інвалідністю.

Особи, що шукають роботу

Всі люди з інвалідністю мають право на отримання послуг ДСЗ та послуг з підтримки зайнятості. Особи, що шукають роботу, можуть отримати субсидії та підтримку для проїзду, пільги на оплату житла/проїзду, звільнення від оподаткування, підтримку від особистого помічника з пошуку роботи. Вони також мають право на гнучкі умови отримання пенсії з інвалідності, яка може зберігатися і після працевлаштування, та гнучкі умови праці. Всі активні заходи на ринку праці, на які мають право інші шукачі роботи, доступні й для людей з інвалідністю, але такі люди також можуть за необхідності отримати додаткову підтримку. Законодавство Чехії визначає стандарти мінімальної оплати праці для працівників з інвалідністю, та, як було зазначено, вони можуть продовжувати отримувати пенсію з інвалідності і після працевлаштування. І законодавство про зменшення оподаткування, і законодавство про систему квот мають потужні стимули, що заохочують роботодавця наймати людей з інвалідністю. Але, як описано вище, роботодавці мають механізми, як обійти систему квот.

4.6 Моніторинг та оцінка

Статистичні дані, наявні в Чехії, містять лише загальну інформацію про кількість людей з інвалідністю, зареєстрованих як шукачі роботи, кількість вакансій, що підходять для людей з інвалідністю, та кількість таких людей, що можуть претендувати на одну вакансію. У тому, що стосується працюючих людей з

інвалідністю, збираються лише статистичні дані щодо кількості нових робочих місць у «майстернях». Так само немає загальних даних щодо того, наскільки роботодавці дотримують квоти на працевлаштування таких людей. У 2007 р. Статистична служба Чехії провела спеціальне дослідження з питань інвалідності, яке було опубліковане в 2008 р. Останній перепис населення було проведено навесні 2011 р. У ньому не збиралася інформація про людей з інвалідністю. У Чехії немає державної установи або управління, відповідального за дослідження того, наскільки у рівному становищі знаходяться люди з інвалідністю, та за збір відповідних даних та статистики.

За повідомленнями Союзу підтримки зайнятості Чехії¹⁰ (в який входять 19 установ), у 2012 р. було працевлаштовано 34% з 1 798 клієнтів, які отримали послуги з підтримки зайнятості (це на 14% більше, ніж у 2011 р.).

4.7 Приклад належної практики¹¹

Спочатку клієнт (людина з інвалідністю) пройшов першу співбесіду зі спеціалістом з підтримки зайнятості (спеціалістом із супроводу на робочому місці) з агентства з підтримки зайнятості¹². Його прийняли до проекту, але у зв'язку з довгою чергою повідомили, що необхідно почекати від трьох до шести місяців перед тим, як спеціаліст почне активно шукати роботу для нього. У цей час вони склали для клієнта план дій з повернення до ринку праці та провели обговорення для визначення того, яка робота йому підходить. Потенційний працівник продовжував брати участь в клубі з пошуку роботи в Державній службі зайнятості як особа, що активно шукає роботу.

У одній приватній оптовій торговій компанії, загальний штат якої складав 150 працівників, у відділі пакування на випробувальному терміні вже працював стажер з того ж агентства з підтримки зайнятості. З огляду на брак мотивації та невідповідність умовам роботи його призначення на цю посаду було не дуже ефективним, і тому роботодавець вирішив не наймати стажера на постійну роботу. Однак роботодавець був вражений високим рівнем співпраці з агентством з підтримки зайнятості, тому він знову запропонував цю вакансію цьому агентству, аби воно пошукало більш відповідного працівника. Робоче місце знаходиться на околиці Праги у промисловій зоні, де погано розвинена система транспортного сполучення. Спеціаліст із супроводу та клієнт відвідали компанію для співбесіди, клієнт розказав роботодавцю про свої інтереси та вміння. Було вирішено, що він попрацює на випробувальному терміні у відділі пакування. Ця робота дуже підходила клієнту, і коли після першого робочого дня роботодавець та колеги побачили, наскільки він мотивований, вони погодилися підписати договір на неповну зайнятість зі стандартним тримісячним випробувальним терміном.

¹⁰ <http://www.unie-pz.cz>

¹¹ Збірка належних практик ініціатив з підтримки зайнятості для людей з інвалідністю в ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ. Єврокомісія/ COWI, 2011.

¹² В агентстві з підтримки зайнятості, що описується у цьому прикладі, працює сім спеціалістів із супроводу на робочому місці, кожен з них веде справи семи клієнтів. Всі спеціалісти пройшли спеціальний курс щодо підтримки зайнятості, який проводиться Союзом підтримки зайнятості Чехії.

Пам'ятаючи про попередній негативний досвід з першим кандидатом, запропонованим агентством з підтримки зайнятості, роботодавець наполягав, щоб спеціаліст із супроводу на робочому місці взяв на себе повну відповідальність щодо надання підтримки та уважно спостерігав за роботою свого клієнта до того часу, поки він не буде повністю інтегрованим у роботу компанії та не почне працювати ефективно. Роботодавець був особливо занепокоєний з приводу підтримки, яка була потрібна кандидату для того, щоб пристосуватися до умов роботи, та підкреслював, що йому потрібно пристосуватися, оскільки він не може змінити внутрішню організацію компанії та умови цього робочого місця.

Іншою проблемою був транспорт: клієнту потрібно було звикнути до того, щоб їздити на метро на пересідати на власний транспорт компанії. Крім того, важливим питанням був належний робочий одяг. Ці питання було вирішено у співпраці зі спеціалістом із супроводу на робочому місці, роботодавцем та соціальним помічником з підтримки життєдіяльності. На робочому місці спеціаліст із супроводу та працівник мали регулярні розмови з приводу належної професійної поведінки та поведінки стосовно колег. У перші тижні після працевлаштування спеціаліст із супроводу також працював з клієнтом над тим, щоб він навчився належним навичкам та технологіям пакування та базовим навичкам роботи на комп'ютері. Протягом першого тижня спеціаліст із супроводу приходив на робоче місце двічі на тиждень, а пізніше частоту таких візитів було зменшено до одного дня на тиждень (протягом наступних шести місяців). Можливо, працівник завжди потребуватиме допомоги інших, і зараз одному з інших працівників компанії дали спеціальне завдання спостерігати за роботою працівника з інвалідністю. Особлива увага звертається на те, щоб він не працював занадто багато або занадто швидко, а натомість підтримував стійкий та керований темп.

Колишній клієнт агентства з підтримки зайнятості працює на цій посаді вже два з половиною роки та має постійну трудову угоду. Він сподівається працювати тут ще довго, йому дуже подобається його робота та умови в компанії. Він працює дві зміни по шість годин на тиждень. Відповідно до законодавства Чехії, він продовжує отримувати повну пенсію з інвалідності. Його зарплатня є вищою за мінімальну, а відтак роботодавець сплачує менше податків, оскільки він дає роботу людині з інвалідністю. Відповідно до законодавчих зобов'язань про квоти, цей роботодавець має наймати щонайменше шість працівників з інвалідністю, тому працевлаштування цієї особи сприяє досягненню відповідної вимоги, передбаченої квотою.

Цей приклад свідчить про важливість хороших відносин між агентством з підтримки зайнятості та роботодавцем, а також демонструє, наскільки важливо, щоб агентство взяло на себе відповідальність за процес інтеграції працівника у компанію. Допомога агентства дозволила знайти надійного працівника з інвалідністю та виконати вимоги законодавства про квоту. Якісний індивідуальний супровід з боку спеціаліста під час та після працевлаштування сприяв успішній інтеграції на робоче місце та налагодженню ефективних робочих взаємин.

5. Ірландія

5.1 Державна політика

Після оприлюднення Доповіді Комісії зі становища людей з інвалідністю¹³ у 2000 р. було запроваджено принцип включення питань інвалідності в національну політику, а в 2005 р. він отримав законодавче затвердження внаслідок ухвалення закону про інвалідність. Це означає, що, за очікуваннями уряду, всі основні державні послуги будуть розроблятися та надаватися таким чином, щоб врахувати інтереси людей з інвалідністю, і що державний сектор буде розглядати людей з інвалідністю як невід'ємну складову тої громади, якій він надає послуги. Такий підхід також означає, що люди з інвалідністю, які шукають роботу, мають право на отримання послуг ДСЗ на рівних умовах з іншими шукачами роботи.

У законі про інвалідність 2005 р. на органи влади накладається зобов'язання враховувати та реагувати на потреби людей з інвалідністю. Відповідно до статті 5 закону, 3% всіх робочих місць в органах влади (на державній службі, в органах місцевої влади, в службі охорони здоров'я тощо) є зарезервованими для працівників з інвалідністю. У приватному секторі така **квота не встановлена**.

Національна служба з питань інвалідності (National Disability Authority, NDA)¹⁴ є провідною установою з розробки політики щодо людей з інвалідністю в Ірландії. Це незалежне державне агентство, створене при Міністерстві юстиції, рівності та правових реформ відповідно до *закону про Національну службу з питань інвалідності* 1999 р. Функція Національної служби – забезпечення захисту прав людей з інвалідністю. Вона відіграє важливу роль у сприянні координації та розробки політики щодо людей з інвалідністю та проведенні досліджень з питань інвалідності в Ірландії.

Національна стратегія щодо інвалідності¹⁵ є комплексною програмою уряду щодо сприяння соціальному включенню людей з інвалідністю. На думку уряду, замість загострення економічної та фіскальної ситуації в Ірландії необхідно продовжувати рух вперед на основі того прогресу, що його вже було досягнуто. У *Плані реалізації* визначено основні практичні заходи із впровадження Національної стратегії протягом 2013-2015 рр.

Ірландія підписала Конвенцію про права інвалідів, й уряд збирається подати її на ратифікацію після ухвалення та набрання чинності законодавства, яке б відповідало положенням Конвенції. Країни, що ратифікували Конвенцію, зобов'язані мати структуровану та належним чином сплановану програму послідовного забезпечення соціальних, культурних та економічних прав, передбачених Конвенцією. План реалізації Національної стратегії щодо інвалідності саме й виконує функцію такого рамкового документа для

¹³ Комісія зі становища людей з інвалідністю. *Стратегія досягнення рівності: Резюме доповіді Комісії зі становища людей з інвалідністю*, 1996.

¹⁴ www.nda.ie

¹⁵ <http://www.justice.ie/en/jelr/nda%20-%20policy%20-%20202.Pdf/files/nda%20-%20policy%20-%20202.Pdf>

утвердження цих прав. Його було складено з урахуванням зобов'язань, що випливають з різних статей Конвенції.

Нині розробляється нова комплексна стратегія зайнятості людей з інвалідністю, вона буде опублікована у 2015 р. як складова Національного плану дій щодо зайнятості. Працівники з інвалідністю мають такі ж трудові права, як й інші. Законами про рівність у сфері праці 1998-2011 рр. передбачена заборона дискримінації на підставі інвалідності на робочому місці, в тому числі у процесі професійної підготовки та працевлаштування. Однак у законодавстві про рівність у сфері праці зазначається, що роботодавець не зобов'язаний наймати або тримати на роботі працівника, який не має всіх навичок або не здатний виконувати зобов'язання, передбачені його посадою.

Ці закони також вимагають від роботодавців вживати розумних заходів для пристосування до потреб працівників та потенційних працівників з інвалідністю. Розумні заходи для пристосування можуть визначатися як деяка зміна професійних обов'язків або структури професійних відносин, яка дозволяє кваліфікованому працівнику з інвалідністю повністю виконувати свої професійні завдання та користуватися рівними можливостями на робочому місці. Однак відповідно до законодавства ЄС, роботодавці не зобов'язані забезпечувати спеціальні умови або обладнання, якщо вартість цього є занадто або непропорційно високою.

Відповідно до закону про безпеку, охорону здоров'я та благополуччя на робочому місці 2005 р., роботодавці мають забезпечити безпеку, охорону здоров'я та благополуччя всіх працівників на їхніх робочих місцях. Спеціальна увага приділяється працівникам з інвалідністю – зокрема, роботодавці мають враховувати їхні потреби, в тому числі потреби щодо зручності дверей, проходів, сходів, душових, умивальників, туалетів і робочих місць.

5.2 Моделі фінансування

Основним джерелом фінансування послуг для людей з інвалідністю є державний бюджет. Зокрема, такі послуги оплачуються з бюджетів низки міністерств. В основному кошти розподіляються через бюджети Міністерства соціального захисту (послуги ДСЗ), Міністерства юстиції (питання рівноправності), Міністерства у справах охорони довкілля, громад та місцевих органів влади (органи, що добровільно вживають заходів з підтримки зайнятості) та Міністерства праці, підприємств та інновацій (забезпечення професійної підготовки).

Деякі НУО, що працюють з людьми з інвалідністю, самостійно збирають кошти різними способами, в тому числі залучають пожертви від громадськості. Деякі «майстерні», де працюють люди з інвалідністю, мають дохід від своєї діяльності.

5.3 Надання послуг – організаційні аспекти

В Ірландії показник зайнятості людей з інвалідністю приблизно у два рази нижчий, ніж серед інших людей працездатного віку. Це пов'язано з низкою причин, в тому числі з рівнем освіти та навичок, побоюваннями щодо припинення соціальних виплат, особливостями позиції роботодавців, низькими

очікуваннями та невисоким рівнем повернення до роботи після настання інвалідності. Для подолання різноманітних перешкод щодо зайнятості категорій людей, які мають обмеження на ринку праці, необхідно використовувати узгоджені комплексні підходи, залучати низку ключових міністерств та інших урядових структур, а також підвищувати спроможність працівників та провайдерів послуг на ринку праці розв'язувати відповідні проблеми.

До 1990тих рр. спеціальні послуги щодо зайнятості для людей з інвалідністю надавалися Національною радою з питань реабілітації. Відповідно до підходу щодо включення питань інвалідності до основних напрямків політики, надання людям з інвалідністю послуг щодо зайнятості стало завданням основної установи Державної служби зайнятості (FAS). У 2012 р. цю установу було включено до Департаменту соціального захисту.

Хоча підхід щодо включення питань інвалідності до основних напрямків політики здається політично правильним, фактичні результати його застосування для людей з інвалідністю, які шукають роботу, є далекими від оптимального, оскільки спеціальні можливості з оцінки та досвід щодо консультування, який володіла Національна рада з питань реабілітації, було певною мірою втрачено.

Для того, щоб частково компенсувати цю прогалину, було започатковано **Програму підтримки зайнятості (що фінансується урядом та ЄСФ)**, за допомогою якої люди з інвалідністю можуть отримувати послуги спеціалістів із супроводу на робочому місці та підтримки зайнятості. Деякі установи, залучені до реалізації цієї Програми, нещодавно змінили свої назви, щоб з позитивного боку підкреслити, що вони розвивають *здатність* до працевлаштування – тепер вони називаються установами з розвитку здатності до працевлаштування ("EmployAbility", наприклад, www.employabilitywicklow.ie).

У Мережі установ з підтримки зайнятості¹⁶ працюють **спеціалісти із супроводу на робочому місці**. Крім того, керівники та фахівці з 12 європейських країн разом підготували посібник з підтримки зайнятості. Спеціалісти з підтримки зайнятості можуть використовувати цей посібник, оскільки в ньому описується весь процес підтримки зайнятості, надають практичні поради щодо кожного етапу цього процесу та визначаються керівні принципи щодо найкращих практик¹⁷.

Спеціалістами із супроводу на робочому місці можуть стати фахівці з різних областей, вони проходять **спеціальну підготовку** та отримують відповідну кваліфікацію. Один такий курс¹⁸ викладається у Відкритому коледжі Ірландії (Open College of Ireland).

5.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Як правило, люди з інвалідністю, які шукають роботу, мають підтвердити свій статус у місцевого лікаря/лікаря загальної практики, після чого відповідну

¹⁶ Асоціація підтримки зайнятості Ірландії, IASE: <http://www.iase.ie>

¹⁷ (http://www.iase.ie/pages/jobcoach/jobcoach_handbook.html)

¹⁸ <http://opentrainingcollege.com/home/courses/certificate-in-supported-employment-phase-2/>

перевірку проводить ДСЗ. Після цього такі шукачі роботи можуть мати право на отримання допомоги у зв'язку з інвалідністю, що складає 188 євро на тиждень. Потім вони звертаються до ДСЗ (так само, як інші шукачі роботи). Крім основних активних заходів на ринку праці, що доступні для всіх шукачів роботи, люди з інвалідністю можуть отримати додаткову підтримку. Зокрема, це може бути допомога від спеціаліста із супроводу на робочому місці, яка надається НУО, що бере участь в реалізації Програми підтримки зайнятості. Рішення про те, чи потребує людина з інвалідністю допомоги такого спеціаліста, зазвичай приймає НУО, в деяких випадках – НУО спільно з ДСЗ (Департаментом соціального захисту). Ця послуга може надаватися всім людям з інвалідністю, яким вона може бути потрібна для того, щоб знайти або зберегти своє робоче місце.

5.5 Рівні та види підтримки

Послуги для людей з інвалідністю на ринку праці спрямовані на те, щоб допомогти їм знайти оплачувану роботу або підготувати їх до роботи шляхом програм зайнятості або професійної підготовки. Керівництво програмами підтримки зайнятості (див. модель, викладену у розділі 5.7 нижче), які виконуються ДСЗ (INTREO)¹⁹ та описані вище, наразі здійснюється Департаментом соціального захисту.

Роботодавці

Підтримка роботодавців для того, щоб вони наймали людей з інвалідністю

Існує низка схем підтримки на випадок працевлаштування людини з інвалідністю. Така підтримка надається ДСЗ. Співробітники ДСЗ, що працюють у сфері працевлаштування людей з інвалідністю, заохочують підприємців використовувати таку фінансову та практичну підтримку. Різноманітні брошури та веб-сайти містять необхідну інформацію щодо субсидій та інших видів підтримки, на які можуть розраховувати підприємці.

- *Схема пристосування робочого місця/обладнання*: грант на покриття витрат на пристосування приміщень або купівлю обладнання.
- *Схема грантів на утримання працівника* допомагає утримати на робочому місці працівника, в якого виникло захворювання, стан або обмеження, яке впливає на його здатність виконувати професійні обов'язки.
- *Схемою підвищення обізнаності з питань інвалідності* можуть користуватися усі приватні компанії. Заходи з підвищення обізнаності допомагають персоналу надавати якісні послуги клієнтам з інвалідністю та сприяють налагодженню та підтриманню хороших професійних контактів з колегами, що мають інвалідність.
- *Схема субсидій на виплату зарплатні* створює фінансові стимули для роботодавців з приватного та неурядового сектора наймати певну кількість людей з інвалідністю, які мають працювати більше 20 годин на тиждень.

¹⁹ <http://www.welfare.ie/en/Pages/Intreo---Contact-Information.aspx>

Особи, що шукають роботу

За допомогою ДСЗ люди з інвалідністю можуть відвідувати загальні курси професійної підготовки для безробітних або для осіб, що повертаються на ринок праці, розвивати конкретні вміння або проходити стажування. Також існують курси підготовки для вже працюючих осіб: вони можуть мати форму навчання на робочому місці або корпоративних тренінгів. Людей з інвалідністю заохочують використовувати всі ці можливості професійної підготовки. Спеціальні провайдери послуг з підготовки також проводять навчальні курси для людей з інвалідністю, які можуть потребувати більш інтенсивної підтримки, ніж це перебрано у звичайних курсах підготовки. Особливостями таких спеціальних курсів є використання пристосованого обладнання, більш індивідуальний підхід та більша тривалість курсу (до 2 років, див. <http://www.nln.ie>).

Схема гранту на сурдоперекладача під час співбесіди

Якщо людина, що шукає роботу, не чує, погано чує або має порушення мови, вона може попросити про оплату роботи сурдоперекладача або іншого перекладача, який прийде з нею на співбесіду щодо працевлаштування. Вона може також отримувати фінансування для оплати роботи перекладача протягом першого періоду після працевлаштування.

Програма підтримки зайнятості

Програма підтримки зайнятості, про яку вже йшлося вище, допомагає людям з інвалідністю знайти роботу та пропонує їм поточну підтримку, в тому числі послуги спеціаліста із супроводу на робочому місці для вже працюючих. Ця програма виконується низкою організацій в різних частинах країни (<http://www.iase.ie>). Як вже було зазначено, Міністерство у справах охорони довкілля, громад та місцевих органів влади надає фінансування органам, які добровільно вживають заходів з підтримки зайнятості, а Міністерство праці, підприємств та інновацій надає кошти для проведення професійної підготовки людей з інвалідністю. Як описано вище, спеціалістами із супроводу на робочому місці можуть стати фахівці з різних областей, вони проходять **спеціальну підготовку** та отримують відповідну кваліфікацію. Але це не обов'язково.

Програма підтримки зайнятості має такі ключові компоненти або етапи:

1. *Оцінка потреб* – визначення намірів щодо працевлаштування, проведення оцінки потенціалу та вмінь, визначення та подолання перешкод щодо працевлаштування;
2. *Пошук роботи / підготовка до роботи* – визначення та контакт із потенційними роботодавцями, підготовка клієнтів до виконання конкретної роботи та/або до співбесіди, надання порад та допомоги клієнту та роботодавцю щодо планування роботи, пристосування робочих умов та робочого місця;
3. *Працевлаштування та підтримка спеціаліста із супроводу на робочому місці* – надання порад і підтримки клієнту та роботодавцю щодо взаємних очікувань та виконання професійних обов'язків, підвищення спроможності працівника виконувати свої обов'язки, розбудова сприятливих професійних відносин;

4. *Подальший догляд і наставництво* – надання підтримки та допомоги для інтеграції в компанію, кар'єрного розвитку та досягнення самостійності.

Варіанти підтримки у випадку настання інвалідності клієнта вже на робочому місці

Роботодавці зобов'язані робити розумні пристосування умов роботи для працівників з інвалідністю. Часто люди, в яких настає інвалідність, продовжують працювати, якщо їхні умови роботи, робоче місце, обладнання або обов'язки відповідним чином змінено. Працівник та роботодавець можуть розраховувати на такі варіанти підтримки:

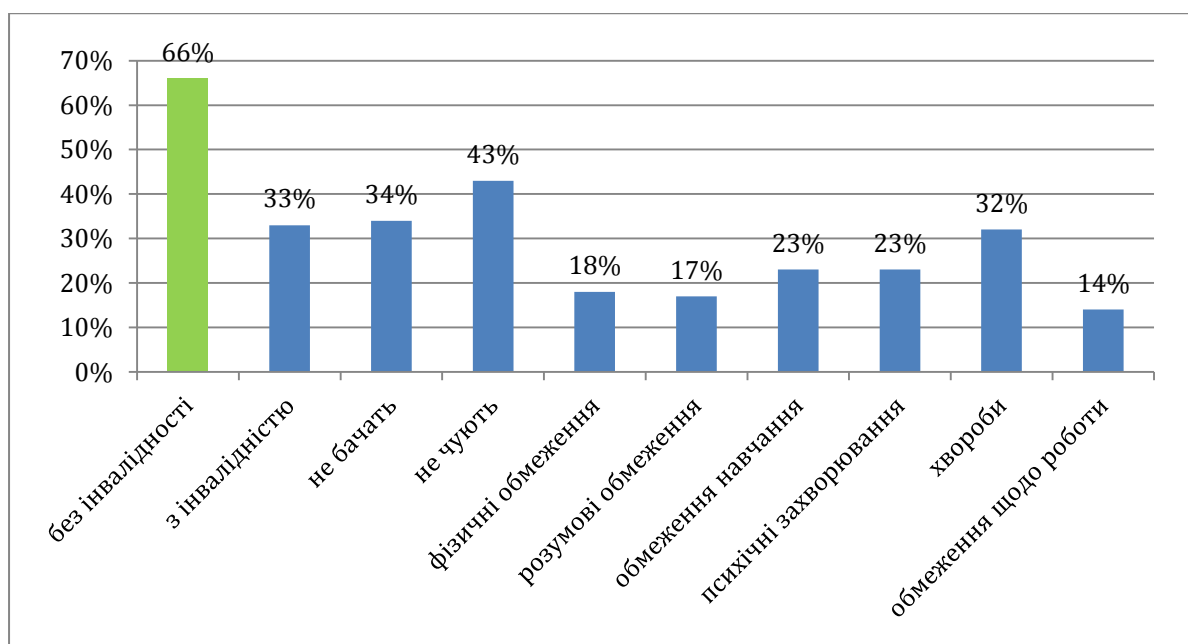
- *Часткова зміна професійних обов'язків*, яка дозволяє працівнику продовжувати виконувати частину попередніх професійних обов'язків (протягом неповного дня або з додаванням нових завдань). Деякі обов'язки можна зняти, а замість них додати нові, які нині виконуються іншими колегами.
- *Зміна професійних обов'язків*: якщо працівник не може виконувати колишню роботу, але може виконувати інші обов'язки у компанії, він може пройти перепідготовку та отримати нову роботу.
- *Гнучкі умови праці*: надання можливості працювати неповний робочий день, гнучкий робочий графік, розподіл професійних обов'язків між декількома колегами або надання можливості працювати з дому.
- *Пристосування робочого місця та допоміжні технології*: зручне робоче місце та допоміжні технології можуть сприяти тому, що працівники виконують свої професійні обов'язки без проблем. Кошти для пристосування робочого місця/обладнання можна отримати через відповідний грант, що дозволить працівнику з інвалідністю прийняти пропозицію роботи або залишитися на своєму робочому місці.
- *Грант для допомоги щодо читання*: якщо особа, яка не бачить або має обмеження зору, потребує допомоги для читання, пов'язаного з її роботою, працівник може мати право на грант, що дозволить найняти особистого помічника для читання.

5.6 Моніторинг та оцінка

Як і в більшості країн ЄС, статистичні дані щодо результатів програм підтримки зайнятості людей з інвалідністю в Ірландії є обмеженими. Як правило, результати загальних курсів підготовки та інших активних заходів та ринку праці не розподілені за ознакою інвалідності. Однак протягом перепису населення (2011 р.) вдалося з'ясувати, що 33% людей з інвалідністю працездатного віку²⁰ мають роботу (для осіб без інвалідності цей показник складає 66%). Загальна кількість зайнятих осіб з інвалідністю складає 112 тис.

²⁰ Віком від 20 до 64 років.

Графік 7. Показник зайнятості людей з інвалідністю, за видом інвалідності (2011)



З-поміж усіх людей з інвалідністю найвищі показники зайнятості мають люди з обмеженнями слуху. Найнижчі показники зайнятості – серед людей з фізичними обмеженнями, розумовими обмеженнями та психічними захворюваннями.

Огляд та оцінка Програми підтримки зайнятості було проведено у 2008 р. Її результати наводяться нижче²¹.

Таблиця 1. Основні переваги та недоліки Програми підтримки зайнятості, визначені роботодавцями Ірландії

Переваги	Недоліки
Надання підтримки і роботодавцю, і працівнику	Рівень забезпечення того, що клієнти можуть виконувати роботу, на яку їх наймають
Забезпечення відповідності роботи вмінням та можливостям працівника, максимальне використання вмінь працівника	Низький рівень обізнаності роботодавців про програму та те, що вона пропонує
Можливість вирішення проблем, якщо вони виникають	Найнятий персонал не має мотивації працювати більше у зв'язку з обмеженнями щодо соціальної допомоги
Практичні поради та підтримка на робочому місці / пристосування умов роботи	Переривання послуг у зв'язку зі зміною кадрів

²¹ Реалізація та ефективність Програми підтримки зайнятості. WRC Social and Economic Consultants, травень 2008 р.

Відповідно до позиції роботодавців, очевидно, що загалом високий рівень задоволення роботодавців Програмою підтримки зайнятості пов'язаний з роллю, яку відіграють **спеціалісти із супроводу на робочому місці** в роботі з клієнтами та роботодавцями та задоволення потреб обох цих категорій. Така постійна увага до задоволення потреб працівників та роботодавців (яка, до того ж, продовжує посилюватися) є унікальною особливістю Програми підтримки зайнятості, яка вирізняє її з загальних послуг щодо зайнятості. Задоволення потреб обох категорій є важливою передумовою ефективності. Однак є певні дані, що Програма не є максимально ефективною: не всі клієнти Програми знаходять роботу.

За оцінками спеціалістів із супроводу на робочому місці, для підвищення ефективності Програми необхідно вжити низку заходів, зокрема:

- 1) створити національний бренд Програми та ефективно поширити інформацію про неї серед потенційних клієнтів, у т.ч. людей з інвалідністю та роботодавців;
- 2) переглянути окремі критерії щодо кількості робочих годин та тривалості підтримки, встановлені у керівному положенні Програми, оскільки вони накладають зайві обмеження;
- 3) усунути перешкоди щодо працевлаштування та збільшення кількості робочих годин, що пов'язані із системою соціальної допомоги;
- 4) створити більше стимулів для того, щоб роботодавці наймали людей з інвалідністю за допомогою Програми;
- 5) налагодити більш системні та дієві зв'язки між реалізацією Програми та іншими заходами на ринку праці, в яких беруть участь люди з інвалідністю.

Більшість з цих рекомендацій пізніше були втілені в життя, в тому числі було проведено ребрендинг деяких установ, залучених до реалізації Програми – тепер вони називаються установами з розвитку здатності до працевлаштування (“EmployAbility”)

На основі оцінок частки активних клієнтів Програми, що були проведені в різний час, встановлено, що роботу знаходять 35-40% клієнтів. Спостерігаються значні розбіжності щодо того, скільки часу було потрібно клієнту для працевлаштування з допомогою Програми. Кожний четвертий клієнт (26,5%) зміг знайти роботу протягом 12 тижнів після звернення до Програми, а кожний п'ятий (19,5%) – протягом 24 тижнів.

З іншого боку, більше 1/5 клієнтів (21,4%) змогли знайти роботу лише через 18 місяців після того, як звернулися до Програми. Це означає, що клієнти мають різний рівень «готовності до роботи» та «здатності до працевлаштування»: деякі активні клієнти (вони становлять більшість) можуть отримати допомогу та знайти роботу відносно швидко, в той час як інші (хоча їх і меншість) – потребують підтримки із пошуком роботи протягом значно більшого часу.

Таблиця 2. Види підтримки, яку надають спеціалісти із супроводу на робочому місці

Пошук робочого місця та безпосередній контакт з	33,6%
Консультації та поточна підтримка	19,8%
Надання інформації про вакансії	15,3%
Досягнення домовленостей про співбесіди	10,7%
Надання допомоги із складанням резюме та заявок на	10,7%
Проведення тренінгів і підготовки до співбесіди	3,3%
Контакти із потенційним роботодавцем від імені	3,3%
Домовленості щодо тимчасового працевлаштування	3,3%

5.7 Приклад належної практики

Процес підтримки зайнятості: практика Ірландії

Підтримка зайнятості в Ірландії є динамічним процесом, що проходить за ініціативи клієнта та виконується відповідно до **узгоджених європейських керівних принципів**. ДСЗ направляє людину з інвалідністю до установи, що надає послуги з підтримки зайнятості, або ж людина з інвалідністю може звернутися до неї самостійно. Процес складається з п'яти етапів і вважається прикладом належної практики та може використовуватися як рамковий формат підтримки зайнятості. У межах кожного з п'яти етапів передбачено низку заходів, деякі з яких призначені виключно для людей з інвалідністю, а інші є більш загальними та можуть застосовуватися щодо усіх соціально незахищених категорій. На всіх етапах та під час виконання усіх можливих заходів провайдери послуг мають дотримуватися строків, щоб не витратити час клієнтів.

Етап 1 – Залучення

На цьому етапі пропонується найбільше варіантів різноманітних заходів, більшість з яких призначено не лише для людей з інвалідністю, а й для осіб з інших соціально незахищених категорій. Основні завдання цього етапу – надати доступну інформацію у належній формі та сприяти тому, щоб люди використовували цю інформацію, навчалися через досвід та робили інформований вибір. Заходи на цьому етапі мають відповідати потребам людей, бути орієнтованими на конкретних клієнтів та бути складовою узгодженого плану дій, кінцева мета якого – сприяти працевлаштуванню клієнта на відкритому ринку праці. Очікується, що наприкінці цього етапу клієнт зробить інформований вибір про те, чи хоче він/вона скористатися послугами з підтримки зайнятості для пошуку роботи, та чи хоче він/вона отримати послуги конкретного провайдера.

Етап 2 – Визначення професійної характеристики

Заходи, передбачені цим етапом, допомагають зрозуміти вміння, здатність, переваги та недоліки клієнта, на основі яких складається докладна характеристика клієнта, що буде використовуватися для пошуку роботи та протягом всіх наступних етапів. Підтримка зайнятості надає шукачам роботи

можливість активно обирати робоче місце відповідно до своїх інтересів, намірів, потреб, досвіду, освіти та стану. Цей процес планування засновано на підході розширення можливостей, відповідно до якого учасників заохочують приймати власні рішення щодо кар'єри та брати участь у визначенні умов роботи відповідно до власних інтересів та професійних намірів. На цьому етапі необхідно повністю застосовувати підхід, орієнтований на конкретного клієнта.

Етап 3 – Пошук роботи

Пошук роботи – це ключовий етап. Заходи, що виконуються протягом цього етапу, можуть вплинути на роботодавців та забезпечити робоче місце для того, хто його шукає. Не існує єдиного найкращого способу шукати роботу, відтак провайдери послуг мають розглянути різні варіанти, які найкраще підходять обом сторонам. Це не означає, що шукати роботу має хтось конкретний (або навпаки, він не має цього робити) – клієнт завжди має контролювати всі заходи з пошуку роботи та отримувати всі можливі поради, на основі яких він може зробити інформований вибір. Незалежно від того, яким чином інвалідність або інші обмеження впливають на професійні здатності клієнта, ініціатива має належати клієнту, а провайдер послуг має надавати докладні поради та рекомендації. Звичайно, існує низка методів, які можна використовувати для пошуку підходящої роботи або роботодавця:

- Складання резюме;
- Відповіді на оголошення про вакансії;
- Написання листів потенційним роботодавцям;
- Телефонні дзвінки до потенційних роботодавців («холодні дзвінки»);
- Випробувальні строки (обмежені у часі);
- Збирання контактів роботодавців та створення мереж;
- Створення робочих місць провайдером послуг з підтримки зайнятості.

Етап 4 – Залучення роботодавця

Заходи на цьому етапі будуть залежати від того, в якому форматі відбувається залучення роботодавця або зустрічі з ним. Для цілей цієї роботи використовується припущення, що спеціаліст з підтримки зайнятості та (вірогідно) клієнт мають провести зустріч з роботодавцем. На цьому етапі можна визначити, що саме може запропонувати роботодавець. Зокрема, можна обговорювати такі питання:

- Вміння/досвід, потрібний роботодавцю;
- Години роботи (або можливість пройти випробувальний строк);
- Умови працевлаштування;
- Професійна культура;
- Підтримка, яка потрібна особі, що шукає роботу;
- Підтримка, яку може надати провайдер послуг;
- Підтримка, яке може надати роботодавець/колеги;
- Питання щодо розголошення статусу;
- Підвищення обізнаності роботодавця та колег;
- Вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я;
- Наявність фінансування та іншої підтримки з програм уряду;
- Поради та консультації роботодавцям щодо їхніх зобов'язань/відповідальності згідно з законодавством

Етап 5 – Підтримка на робочому місці/поза ним

Рівень, обсяги та форми підтримки будуть залежати від індивідуальних потреб, професійних здатностей клієнта та ситуації на робочому місці. Підтримка – це основна складова Програми, вона надається на всіх етапах. Підтримка з боку провайдера має поступово скорочуватися і бути заміненою на підтримку з боку колег.

Рівень підтримки та стратегія такої заміни мають бути сплановані заздалегідь за участі клієнта, роботодавця та колег. Надання підтримки на робочому місці/поза ним сприяє тому, що працівник з інвалідністю має можливість навчатися та ефективно працювати, бути частиною колективу, підтримувати та розвивати культуру компанії, також це допомагає у кар'єрному зростанні. Така підтримка надається також роботодавцю і колегам, що дозволяє підвищити їхню обізнаність про аспекти інвалідності, що, у свою чергу, сприяє розвитку природної підтримки в колективі. Пакет заходів з підтримки має бути гнучким та орієнтованим на конкретного клієнта. Він може включати:

Підтримка на робочому місці:

- Поради та допомога для розвитку соціальних навичок;
- Визначення наставника/колеги;
- Визначення особливостей культури компанії/робочого місця;
- Підтримка для адаптації клієнта до робочого місця;
- Підтримка для роботодавця та колег;
- Визначення звичаїв та практик компанії/робочого місця;
- Визначення можливостей для кар'єрного зростання.

Підтримка поза робочим місцем:

- Вирішення практичних проблем/питань (транспорт, робочий одяг тощо);
- Обговорення особистих стосунків з роботодавцем та колегами;
- Допомога у спілкуванні з органами соціального захисту;
- Підтримання зв'язків зі спеціалістами з соціальної роботи/охорони здоров'я;
- Обговорення питань та надання порад щодо використання послуг.

6. Австрія

6.1 Державна політика

Для політики Австрії на ринку праці характерна тісна взаємодія між урядовими та неурядовими установами. Соціальні партнери залучені до різноманітних заходів та органів, що розробляють законодавство та реалізують політику. Австрія має тривалий та значний досвід надання послуг щодо зайнятості та підтримки для людей з інвалідністю. Австрія є державою з федеральним устроєм, тому більшість державних послуг надаються децентралізовано. Наприклад, ДСЗ має федеральний офіс, дев'ять земельних представництв, 67 інформаційних офісів та 101 місцевий офіс. Нині заходи щодо працевлаштування людей з інвалідністю в Австрії є однією з основних послуг, які надаються таким людям. Послуги із **підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці** доступні в усій країні та фінансуються з державного бюджету.

У сфері працевлаштування людей з інвалідністю працюють два основних органи: ДСЗ (AMS – Arbeitsmarktservice) та Федеральна служба соціальної політики (ФССП, Bundessozialamt – BSB). Керівництво діяльністю обох з них здійснює Федеральне міністерство праці, соціальної політики та захисту споживачів (BMAŠK). Хоча людей з інвалідністю, що шукають роботу, заохочують звертатися до ДСЗ, багато спеціальних послуг підтримки для людей з інвалідністю фінансуються через ФССП.

Основна функція ФССП полягає у співпраці з усіма відповідними суб'єктами з метою координації заходів на ринку праці для людей з інвалідністю, координації розповсюдження знань та інформації за забезпечення обміну досвідом з питань інвалідності та роботи. Австрія ратифікувала Конвенцію про права інвалідів, внаслідок чого у 2006 р. у ФССП з'явилося нове ключове завдання – забезпечувати застосування федерального закону про рівноправність людей з інвалідністю (2006 р.) та керівництво процесом переговорів. Такі переговори є ефективним заходом з протидії дискримінації людей з інвалідністю. Людина з інвалідністю може попросити ФССП ініціювати переговори перед тим (замість того), як звертатися до суду.

Підтримка зайнятості та супровід на робочому місці для людей з інвалідністю з самого початку регулюється законом про зайнятість людей з інвалідністю (1969), до якого багато разів вносилися зміни. ДСЗ у своїй діяльності керується законом про розвиток ринку праці та законом про державні послуги щодо зайнятості.

Найбільш важливими положеннями закону про розвиток ринку праці є такі:

- **Система квот:** на компанії, штат яких перевищує 25 працівників, накладається зобов'язання щодо працевлаштування однієї особи з реєстру людей з інвалідністю (тобто, на кожних 25 працівників потрібно найняти принаймні одну особу з інвалідністю). У 2010 р. зобов'язання щодо працевлаштування людей з інвалідністю виконали 22,8% роботодавців, які мали це зробити. Установи державного сектора виконують це зобов'язання на 66%.

- Положення щодо штрафу (Ausgleichstaxe), який має сплатити компанія, якщо не дотримується квоти (наразі він складає 206 євро).
- Заходи з підтримки зайнятості людей з інвалідністю фінансуються з фонду, який наповнюється за рахунок таких штрафів (Ausgleichstaxfonds).
- Визначення та регулювання процедури подачі заявки для отримання статусу людини з інвалідністю.
- Пов'язані з цим статусом додаткові права (наприклад, посилений захист від звільнення).
- Регулювання щодо «інтегративних компаній» (Integrative Betriebe) – складова сфери робочих місць, зарезервованих для людей з інвалідністю, пов'язана з оплачуваними робочими місцями.

Національна стратегія та план дій щодо інвалідності на 2012-2020 рр. є однією з платформ, за допомогою якої уряд забезпечує виконання Конвенції про права інвалідів. План дій складається з восьми блоків: політика щодо інвалідності, захист від дискримінації, доступність, освіта, зайнятість, самостійне життя, охорона здоров'я та реабілітація, підвищення обізнаності та інформування. План також відповідає принципам Європейської стратегії щодо інвалідності на 2010-2020 рр.

6.2 Моделі фінансування

Основними джерелами фінансування заходів з підтримки зайнятості є бюджети ДСЗ та ФССП, причому саме через ФССП проходить основна частина фінансування. Ці заходи фінансуються переважно з державного бюджету, ЄСФ та частково з регіональних страхових фондів. Наприклад, 40% фінансування національних ініціатив з підтримки зайнятості надходить до ФССП з державного бюджету, 35% – з ЄСФ та 25% – з фонду, який формується зі штрафів, що їх сплачують роботодавці, які не дотримуються **квоти на працевлаштування** людей з інвалідністю (Ausgleichstaxfonds).

6.3 Надання послуг – організаційні аспекти

Відповідно до багатьох моделей, описаних у цьому звіті, модель надання послуг за основним місцем (модель, в якій послуги для людей з інвалідністю інтегровані у загальну систему послуг з інвалідністю, *mainstreaming approach*) означає, що люди з інвалідністю мають право на отримання послуг ДСЗ та участі у всіх активних заходах на ринку праці, які доступні для всіх шукачів роботи незалежно від того, мають вони інвалідність чи ні. Однак з огляду на те, що протягом тривалого часу людям з інвалідністю надавалися спеціалізовані послуги щодо зайнятості (відповідно до закону про інвалідність 1969 р.), регіональні підрозділи ФССП продовжують відігравати важливу роль у наданні таких послуг та підтримки. ФССП розглядається як основний орган, до якого звертаються люди з інвалідністю (точка контакту), її основне завдання – забезпечувати зайнятість, професійне та соціальне включення людей з інвалідністю.

Маючи значний досвід та знання щодо зайнятості людей з інвалідністю, ФССП відповідає за координацію заходів з професійної реабілітації та надання низки взаємопов'язаних послуг у сфері зайнятості. Такі послуги надаються як працівникам, так і роботодавцям. Земельні офіси ФССП мають статус

регіональних суб'єктів у цій сфері. Вони виконують відповідні завдання із врахуванням регіональних особливостей та індивідуальних потреб та вимог клієнтів. Експертні відділи земельних офісів проводять попередні консультації щодо послуг та видів підтримки, яку може надати ФССП, та допомагають заповнити всі необхідні заявки на місці.

Основна функція ФССП – забезпечення співпраці з ДСЗ та усіма партнерами для координації заходів на ринку праці для людей з інвалідністю, координації розповсюдження знань та інформації за забезпечення обміну досвідом з питань інвалідності та роботи.

ФССП фінансує та координує реалізацію Програми підтримки зайнятості (у т.ч. роботу спеціалістів із супроводу на робочому місці та особистих помічників). Земельні офіси залучають до надання послуг з підтримки зайнятості 45 НУО (в якості підрядників). Такі послуги включають в себе надання помічника із зайнятості (строком до 1 року) та більш інтенсивний супровід на робочому місці протягом 3-6 місяців (за потребою, часто така послуга надається людям з розумовими обмеженнями). Кожний **спеціаліст із супроводу на робочому місці** в середньому веде справи 15 людей з інвалідністю одночасно. Такі спеціалісти та помічники із зайнятості не проходять офіційного навчання/підготовки. Люди з інвалідністю можуть отримати доступ до послуг з підтримки зайнятості через ДСЗ або через офіси ФССП.

Заходи, що проводить ФССП (за необхідності: у співпраці з ДСЗ) для забезпечення професійної інтеграції людей з інвалідністю є такими:

- Супровід для молодих людей (Jugendcoaching);
- Програма допомоги щодо підготовки (Berufsausbildungsassistenz);
- Програма допомоги щодо працевлаштування (Arbeitsassistenz) для людей з інвалідністю, у т.ч. молодих людей з інвалідністю, а також інші заходи з підтримки;
- Супровід на робочому місці;
- Проекти розвитку навичок та проекти зайнятості, спрямовані на сприяння професійній інтеграції людей з інвалідністю;
- Особистий помічник на робочому місці;
- Технічна підтримка та інша підтримка на робочому місці, а також підтримка для утримання та створення робочих місць та місць на курсах підготовки;
- Субсидії на виплату зарплатні;
- Підтримка для забезпечення самозайнятості.

Як вже було зазначено, державна служба зайнятості також надає підтримку зайнятості людей з інвалідністю в рамках моделі надання послуг за основним місцем та сприяння інтеграції у формі субсидій на виплату зарплатні. Крім того, доступні також різноманітні субсидії на виплату зарплатні людям, що працюють на проектній основі (не в основному штаті).

Створення таких «перехідних» робочих місць та надання відповідним працівникам індивідуальної допомоги сприяє інтеграції особливо соціально незахищених категорій на ринок праці. Клієнти ДСЗ, що мають особливі проблеми, можуть отримати додаткову підтримку в центрах консультування та профораєнтації.

Якщо державна служба зайнятості використовує додаткові заходи з підтримки, як-от допомогу для працевлаштування, вона співпрацює з ФССП. Розмежування повноважень ФССП та ДСЗ раніше було неефективним, але останніми роками координація між ними поліпшилася, особливо стосовно надання людям з інвалідністю послуг щодо зайнятості.

6.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Цільовими групами є люди з інвалідністю віком до 65 років, молоді люди віком 24 років, що не мають свідоцтва про закінчення школи або які мали погані оцінки в школі, люди з соціальними та емоційними порушеннями, та дорослі, інвалідність яких (більше 50% втрати функціональності) підтверджена медичним діагнозом. У 2012 р. спеціальну допомогу отримували 94 910 людей з інвалідністю, 61 281 з них були зайнятими або самозайнятими. За даними ДСЗ, показник безробіття серед людей з інвалідністю складає 9,6%. У 2012 р. у ДСЗ зареєструвалося 36 349 людей з інвалідністю. Приблизно 30% з них протягом першого року знайшли роботу на відкритому ринку праці. Загальний показник зайнятості людей з інвалідністю в Австрії складає 48%.

6.5 Рівні та види підтримки

Роботодавці

Як в інших країнах Європи, ДСЗ спільно з ФССП пропонує роботодавцям підтримку, описану вище, аби вони наймали на роботу людей з інвалідністю. У тому, що стосується субсидій на виплату зарплатні, роботодавці, які наймають людей з інвалідністю, мають право на інтеграційні субсидії (Eingliederungshilfe). Протягом перших трьох місяців така субсидія покриває 100% зарплатні (до оподаткування) + 50% додаткових витрат (Lohnnebenkosten: медичне та пенсійне страхування тощо).

Протягом наступних дев'яти місяців субсидія покриває 50% зарплатні (до оподаткування) та 25% додаткових витрат. Після першого року роботодавець має право на постійну (щорічну) підтримку (IBH, Integrationsbeihilfe) від управління соціального захисту (ФССП) на кожного працівника з інвалідністю. Високий рівень та різні види підтримки, на які мають право роботодавці, свідчать про зобов'язання держави задовольняти потреби людей з інвалідністю щодо зайнятості.

Особи, які шукають роботу

В Австрії існує добре організована мережа служб з підтримки зайнятості, до яких люди з інвалідністю можуть звертатися як безпосередньо, так і за направленням з ФССП або ДСЗ. Значна увага цієї мережі приділяється молоді, частково це пояснюється тим, що багато заходів в Австрії спрямовані на сприяння переходу від навчання до роботи. Особи, які шукають роботу, можуть користуватися всіма заходами, описаними вище. Всі основні активні заходи на ринку праці доступні і через ДСЗ.

Цікавою особливістю²² підтримки осіб, які шукають роботу в Австрії, є те, що, як вважається, **посилений захист від звільнення людей з інвалідністю** (Kündigungsschutz) може мати негативні наслідки для роботодавців, які наймають людей з інвалідністю – і, таким чином, використовують механізми підтримки зайнятості. Однак захист від звільнення стосується лише осіб, що зареєстровані як люди з інвалідністю (відповідно до положень законодавства про квоти на працевлаштування). Але на практиці деякі люди з інвалідністю (як правило, молодь) вирішують не проходити такої реєстрації, а отримують *Behindertenausweis* (свідоцтво про інвалідність), якого достатньо для участі у схемі підтримки зайнятості.

Іншими словами, деякі люди з інвалідністю обходять схему для того, щоб бути більш привабливими для роботодавця, але в той же час втрачають частину своїх прав. Працівники більш старшого віку більше переймаються питаннями можливого звільнення, тому більшість з них реєструється відповідно до схеми квот на працевлаштування.

6.6 Моніторинг та оцінка

ФССП відзначає високі показники працевлаштування та утримання на робочому місці, що свідчить про успішність заходів. Статистичних даних щодо безпосереднього ефекту заходів з підтримки зайнятості (тобто, чи були би показники зайнятості та утримання на робочому місці такими ж без цих заходів) немає. У 2009 р. показники успішності²³ заходів (сукупні показники для працевлаштування та утримання на робочому місці) за видами інвалідності були такими:

- Загальний показник – 62,5%
- Люди, що не бачать/мають обмеження зору – 67,5%
- Люди з психічними захворюваннями – 51,5%
- Люди з фізичними обмеженнями – 55,9%
- Люди з розумовими обмеженнями – 55,8%
- Люди, що не чують/мають обмеження слуху – 60,1%.

За оцінками ФССП, середній показник працевлаштування (тобто, не враховуючи збереження робочих місць) складає 40-50% – все це оплачувані робочі місця у державному або приватному секторі. Немає офіційної статистики щодо клієнтів, які достроково припинили участь у програмі підтримки зайнятості або звільнилися дуже скоро після працевлаштування.

Є певні свідчення «розшарування» – тобто, коли пріоритет віддається людині з інвалідністю, знайти роботу для якої легше, ніж тій людині, яку важче влаштувати. Є також враження, що нинішній строк, протягом якого спеціаліст із супроводу на робочому місці/помічник працює з клієнтом, є занадто коротким: від півроку до року, максимум півтора роки.

²² Підтримка зайнятості людей з інвалідністю в країнах ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ: найкращі практики та рекомендації на користь моделі «гнучкого соціального забезпечення» ('Flexicurity'), Єврокомісія/ COWI, 2011.

²³ Там само.

6.7 Приклад належної практики²⁴

Цей приклад – про надання підтримки 40-річному чоловіку, який має обмеження слуху (він не чує). Він має освіту у сфері металургії, але в нього ніколи не було можливості знайти роботу за спеціальністю. Протягом 10 років він виконував некваліфіковану низькооплачувану роботу (прибирання, ремонт тощо). Він не брав участі у жодному заході на ринку праці. Всі його зусилля знайти роботу відповідно до кваліфікації були невдалими. Протягом всіх цих років державна служба зайнятості не надавала йому жодної підтримки для пошуку роботи, яка б відповідала його кваліфікації (кваліфікований працівник металургійної галузі). Перед тим, як звернутися до служби підтримки зайнятості, він приблизно рік був безробітним та отримував допомогу у зв'язку з безробіттям.

У зв'язку з чергою клієнту не одразу було надано можливість отримати послугу. Йому знадобився приблизно рік, щоб отримати особистого працівника із підтримки зайнятості (спеціаліста із супроводу на робочому місці). У цей час він відвідував щотижневі відкриті заняття у службі, де він отримував поради щодо пошуку роботи, доступ до Інтернету та допомогу для складання резюме.

Інтенсивний пошук роботи спільно зі спеціалістом із супроводу тривав приблизно ще один рік. Клієнт брав активну участь в заходах з пошуку роботи, вони разом вживали всі можливих заходів для того, щоб знайти роботу: надсилали заявки на вакансії, телефонували до потенційних роботодавців («холодні дзвінки»), надсилали листи та направляли його резюме в різні компанії. У зв'язку з тим, що клієнт мав обмеження слуху, всі телефонні дзвінки здійснювала спеціаліст із супроводу.

Цей спеціаліст також володіла навичками сурдоперекладу. Така допомога була набагато ефективнішою для контактів із потенційними роботодавцями, ніж те, що йому пропонували у державній службі зайнятості. Але все одно вони обоє зіштовхувалися з дуже великим небажанням роботодавців наймати людей з інвалідністю. Основна причина, чому роботодавці не хотіли пропонувати роботу цьому чоловіку (навіть при тому, що він мав необхідну кваліфікацію та навички), полягала в законодавчому положенні щодо особливого захисту людей з інвалідністю від звільнення. Роботодавці неодноразово повторювали, що, на їхню думку, це положення занадто обмежує їхню свободу.

Клієнт мав щотижневі зустрічі зі спеціалістом із супроводу та подавав заявки на багато вакансій, але його рідко запрошували на співбесіди. Інформація про ту вакансію, на яку він влаштувався, була розповсюджена через службу зайнятості, і спеціаліст із супроводу подала заявку на неї. Це була вакансія невеликої приватної компанії (12 працівників), яка працює у сфері металургії високого технологічного рівня. Спочатку роботодавець не хотів чути про те, щоб найняти людину з інвалідністю (через захист від звільнення), але спеціаліст із супроводу розказала йому про способи мінімізації цього уявного ризику.

²⁴ Збірка належних практик ініціатив з підтримки зайнятості для людей з інвалідністю в ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ. Єврокомісія/COWI, 2011.

Частково завдяки зусиллям спеціаліста із супроводу клієнт нарешті отримав можливість пройти співбесіду. Йому порадили прийти на співбесіду в «робочому» одязі, оскільки роботодавець хотів, щоб випробувальний термін розпочався якомога раніше. Після першого тижня роботодавець був настільки задоволений надзвичайно хорошими вміннями та працездатністю клієнта, що замість випробувального терміну запропонував йому звичайну оплачувану роботу. Нарешті клієнт отримав оплачувану роботу на повний день, яка відповідала його кваліфікації, вмінням та освіті. Роботодавець обрав одного з колег та призначив його наставником, щоб він надавав поради клієнту на новому робочому місці.

На початку роботи роль спеціаліста із супроводу полягала в тому, щоб коротко ознайомити працівника із його робочим місцем, культурою, правилами та середовищем в компанії та пояснити його колегам, як враховувати спеціальні потреби працівника та як організувати спілкування із ним. Крім того, спеціаліст із супроводу продовжила співпрацювати з роботодавцем. Працівник та роботодавець можуть звертатися до спеціаліста із супроводу у будь-який час, коли їм потрібна буде допомога для розв'язання дрібних проблем. Це відбувається приблизно два-три рази на рік.

З точки зору працівника, причина успіху полягає у підтримці, яку йому надала спеціаліст із супроводу: вона налагодила контакт з роботодавцем, організувала співбесіду та допомогла знайти стабільну високооплачувану роботу, яка відповідає вмінням та кваліфікації працівника. Він задоволений своєю роботою, оплатою та перспективами подальшого зростання в компанії. Він також переконаний, що те, що спеціаліст із супроводу знала про особливості його інвалідності, володіла навичками сурдоперекладу та віддано поставилася до своєї справи, стало вирішальним фактором, завдяки якому він зміг знайти цю роботу.

З точки зору роботодавця, його досвід спілкування зі спеціалістом із супроводу був дуже позитивним. Спеціаліст надавала цінні професійні поради щодо законодавчих зобов'язань, а також щодо доступу до субсидій на виплату зарплатні. Через спеціальні положення щодо захисту від звільнення (Kündigungsschutz) роботодавець спочатку не хотів наймати людину з інвалідністю. Але отримавши поради від спеціаліста із супроводу, роботодавець знайшов спосіб розв'язання цієї проблеми.

Ефективність допомоги спеціаліста із супроводу безпосередньо для роботодавця полягає в тому, що він знайшов висококваліфікованого працівника, який, до того ж, є дуже лояльним та стабільним.

7. Данія

7.1 Державна політика

Данська модель передбачає, що люди з інвалідністю можуть отримувати послуги щодо зайнятості за основним місцем їх надання – послуги для людей з інвалідністю інтегровані в загальну систему послуг щодо зайнятості і вони мають доступ до таких самих послуг на ринку праці, як й інші шукачі роботи. За необхідністю їм надається додаткова підтримка із зайнятості. Ключовим елементом працевлаштування осіб з інвалідністю є система гнучких робочих місць, яка описана нижче. Данія підписала Конвенцію про права людей з інвалідністю у 2007 р.

Закон про компенсацію працевлаштування людей з інвалідністю (2001, 2002, 2005 та 2006) серед іншого передбачає, що людям з інвалідністю можуть надаватися особисті помічники, якщо це потрібно для їх працевлаштування.

Закон про активні заходи щодо працевлаштування (2005) серед іншого містить положення щодо гнучких робочих місць, від 50 до 65% зарплатні на яких постійно виплачується за рахунок держави.

Закон про соціальні послуги (1998) серед іншого містить положення про особистих помічників у повсякденному житті, допоміжне обладнання, адаптацію до умов життя, «захищені» робочі місця та компенсацію видатків, що впливають із законодавства про заборону дискримінації за ознакою інвалідності.

Закон про рівне ставлення на ринку праці (2008) починається з таких слів: «Для цілей цього закону, нерівне ставлення визначається як будь-яка пряма чи непряма дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, політичних поглядів, сексуальної орієнтації, віку, інвалідності, національного, соціального або етнічного походження».

У жовтні 2013 р. уряд Данії розпочав реалізацію нового Національного плану дій щодо інвалідності²⁵. Відповідно до технічного завдання на розробку нового національного плану дій²⁶, засадами цього плану дій є ратифікація Конвенції про права інвалідів та потреба розробити багатогалузевий підхід. У технічному завданні зазначається, що виконання плану дій сприятиме реалізації КПІ, а також принципів інклюзивності, поваги до різноманітності, рівних можливостей, доступності, розширення можливостей та протидії самодискримінації людей з інвалідністю. План охоплює такі сфери, як громадянство та участь, освіта, зайнятість, обізнаність про становище людей з інвалідністю та про наслідки можливих заходів, зв'язок між законодавством з соціальних питань та новими

²⁵ Концепція нової політики, розроблена Міністерством соціальної політики, дітей та інтеграції, доступна за посиланням: <http://www.sm.dk/Temaer/sociale-omraader/Handicap/handicappolitik/handicappolitisk-handlingsplan/Sider/default.aspx>

²⁶ Технічне завдання на розробку нового багатогалузевого плану дій щодо інвалідності доступне за посиланням: <http://www.sm.dk/Temaer/sociale-omraader/Handicap/Documents/Kommissorium%20for%20arbejdet%20med%20en%20ny%20handicappolitisk%20handlingsplan.pdf>

технологіями, а також підвищення доступності нових технологій для людей з інвалідністю. У якості відправної точки у плані використовується наявна інформація про становище. Крім того, у плані встановлюються нові цілі. Чотирма основними принципами плану є рівне ставлення, компенсація, галузева відповідальність та солідарність.

У січні 2013 р. було проведено реформу системи пенсій з інвалідності та гнучких робочих місць. У **новій моделі реабілітації** люди з інвалідністю віком до 40 років не мають права на пенсію з інвалідності, якщо тільки не очевидно, що вони більше ніколи не зможуть повернутися до роботи. Починаючи з січня 2013 р., особі можуть призначити пенсію з інвалідності, лише якщо вона взяла участь принаймні в одній програмі реабілітації, а молоді люди можуть успішно брати участь у додаткових програмах реабілітації. Замість пенсії з інвалідності людям, які втратили значну частину працездатності, пропонують індивідуально розроблені програми реабілітації та заходи з підтримки тривалістю до п'яти років. Модель реабілітації передбачає тісну співпрацю між сектором охорони здоров'я та відповідними установами на ринку праці, соціальними службами та сектором освіти.

У Данії не запроваджена система квот для людей з інвалідністю, але роботодавці з державного сектора зобов'язані надавати людям з інвалідністю, яким важко знайти роботу на звичайному ринку праці, переваги у доступі до вакантної посади, якщо, на думку роботодавця, людина з інвалідністю має такий же рівень кваліфікації, як й інші кандидати.

7.2 Моделі фінансування

Послуги для людей з інвалідністю фінансуються з державного та муніципальних бюджетів. Наприклад, держава сплачує 35% пенсії з інвалідності, 50% соціальної допомоги та лікарняних і 65% зарплатні працівників, що мають гнучке робоче місце.

7.3 Надання послуг – організаційні аспекти

Як правило, люди з інвалідністю, які хочуть потрапити на відкритий ринок праці, спочатку звертаються до ДСЗ. У Данії служби зайнятості протягом багатьох років були дуже децентралізованими, і муніципалітети відіграють важливу роль у координації надання послуг із зайнятості. У тому, що стосується гнучких робочих місць, муніципалітет проводить оцінку працездатності людини з інвалідністю. Якщо вона є суттєво зниженою (нижче встановленого рівня), така особа має право на «гнучкий сертифікат» від центру зайнятості, який дозволяє їй звертатися до роботодавців щодо отримання гнучкого робочого місця. Люди з інвалідністю також мають доступ до всіх основних активних заходів на ринку праці через центри зайнятості ДСЗ.

За останні 15 років було проведено небагато реформ ДСЗ. Нинішня організація та функції ДСЗ встановлені у 2014 р. Новим агентством ДСЗ є Агентство ринку праці та працевлаштування Данії (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fire kerneopgaver, STARS), воно працює при Міністерстві зайнятості. Основне

завдання Агентства – забезпечити²⁷, що в Данії створено гнучкий, динамічний та ефективний ринок праці. Основна увага приділяється тому, щоб безробітні та ті, хто отримують соціальну допомогу, починали вчитися та отримували роботу. Ще одним завданням є забезпечити збільшення робочої сили в Данії для роботодавців та суспільства в цілому. Цього можна досягти шляхом утримання людей на ринку праці Данії та сприяння найму висококваліфікованих працівників з інших країн. Агентство ринку праці та працевлаштування має вісім регіональних відділень, а його структурні підрозділи тісно співпрацюють з 93 центрами зайнятості в муніципалітетах.

На місцевому рівні керівництво заходами з працевлаштування для громадян та підприємств здійснюють муніципалітети. У кожному муніципалітеті є центр зайнятості, який виконує усі завдання, пов'язані із зайнятістю, для всіх категорій громадян: зайнятих, отримувачів допомоги у зв'язку з безробіттям, отримувачів соціальних виплат, отримувачів виплат у зв'язку з хворобою, тих, хто проходить реабілітацію тощо.

Регіональні відділення у сфері зайнятості відіграють ключову роль у забезпеченні відповідальності та сприянні гнучкості політики зайнятості в Данії. Керівництво цими відділеннями здійснює Агентство ринку праці та працевлаштування. У кожному регіоні створено консультативну регіональну раду з питань зайнятості, до якої входять представники соціальних партнерів, муніципалітетів, Регіональної ради та Асоціації людей з інвалідністю Данії.

Регіональні відділення та ради щорічно укладають офіційні угоди з Міністерством зайнятості, в яких визначається, як регіони мають працювати для досягнення запланованих результатів та як вони мають співпрацювати з центрами зайнятості. Послуги з підтримки зайнятості, супроводу на робочому місці та особисті помічники також доступні в центрах зайнятості та НУО, як-от "NextJob"²⁸ (у перекладі – «Наступне робоче місце»).

7.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Право на послуги щодо зайнятості на муніципальному рівні мають всі шукачі роботи, які мають труднощі із виходом на ринок праці у зв'язку з фізичними або психічними обмеженнями. Оскільки у Данії не існує національної установи з підтримки зайнятості, немає також і загальнонаціональних критеріїв для відбору клієнтів для програм супроводу на робочому місці, які виконуються НУО.

Значну частку цільових груп сучасної реформи пенсійної системи, схеми гнучких робочих місць та схем соціальної допомоги складають представники етнічних меншин. Ці реформи мають на меті інтенсифікувати зусилля для того, щоб допомогти знайти роботу представникам етнічних меншин, що мають слабкі зв'язки з ринком праці. Представники етнічних меншин складають приблизно 20% осіб, що мають гнучкі робочі місця, 20% тих, хто отримує пенсії з інвалідності та 1/3 отримувачів соціальної допомоги.

²⁷ <http://www.star.dk/da/English.aspx>

²⁸ www.nextjob.dk

7.5 Рівні та види підтримки

Роботодавці

Для купівлі допоміжних пристроїв, пристосування ІТ та іншого фізичного обладнання, малого робочого обладнання та спеціальних навчальних матеріалів можуть виділятися субсидії. Вони також можуть виділятися для оплати роботи особистих помічників/спеціалістів із супроводу. Крім того, є субсидії для виплати зарплатні (до одного року) людям з інвалідністю, які припинили навчання в школі і яким протягом двох років після припинення навчання може надаватися підтримка для працевлаштування у державній або приватній установі.

Особи, які шукають роботу

Люди з інвалідністю, які шукають роботу, мають право на всі види підтримки, перераховані вище. Всі інші активні заходи на ринку праці здійснюються центрами зайнятості відповідно до моделі надання послуг за основним місцем. Особливістю підтримки зайнятості людей з інвалідністю в Данії є система **гнучких робочих місць**. Ця система була запроваджена у 1998 р. в якості заходу з активізації політики у сфері зайнятості. Як передбачалося, за допомогою цієї системи на ринку праці можуть залишатися більше людей, навіть якщо їхня працездатність погіршується. Таким чином, ця система мала б зменшувати кількість осіб, які виходять на пенсію рано.

У 2003 р. для досягнення цієї мети було проведено реформу системи гнучких робочих місць та раннього виходу на пенсію. Роботодавцям, що наймають працівників, які отримали право на гнучке робоче місце, може надаватися субсидія для часткової компенсації витрат на зарплатню таких працівників (до 50 або 65% зарплатні). Право працювати на гнучкому робочому місці мають особи молодше 65 років, працездатність яких хронічно знижена на 50% і більше, і які вичерпали всі інші можливості отримати звичайну роботу. Такі працівники мають право одночасно й на допомогу у зв'язку з безробіттям, і на зарплатню на своєму гнучкому робочому місці, яка може дорівнювати поточній ставці оплати праці за виконання відповідної роботи.

Для гнучких робочих місць виділяються субсидії, вони можуть створюватися роботодавцями і з приватного, і з державного сектора (державними, регіональними та муніципальними установами). Муніципалітет проводить оцінку працездатності людини з інвалідності, що шукає роботу. Якщо вона є суттєво зниженою (нижче встановленого рівня), така особа має право на «гнучкий сертифікат». Наявність такого сертифікату полегшує пошук гнучкого робочого місця, оскільки він повідомляє роботодавцю, що такій особі рекомендовано надати гнучке робоче місце, та які потреби можуть бути в такій особі. Сертифікат також містить деяку загальну інформацію про систему гнучких робочих місць. Центр зайнятості видає сертифікати за запитом муніципалітету.

Робота, яку людина з інвалідністю може отримати за таким сертифікатом, планується відповідно до її потреб, робоче місце пристосовується до її можливостей. Крім того, такому працівнику потрібно надавати необхідні йому

перерви. Також є можливість домовитися про скорочену тривалість робочого дня, при цьому зарплата не знижується. Умови роботи визначаються у співпраці з профспілками.

Зарплати на гнучких робочих місцях мають відповідати угодам на ринку праці. Муніципалітет має пропонувати працівнику гнучке робоче місце з повною зайнятістю, але якщо працівник віддає перевагу неповній зайнятості, або протягом останнього року (на попередній роботі) він працював неповний день, йому можуть запропонувати гнучке робоче місце з неповною зайнятістю. Роботодавець отримує субсидію з бюджету, що становить 50 або 65% мінімальної зарплатні (в залежності від ступеня працездатності людини з інвалідністю). Розмір субсидії регулярно переглядається: його може бути збільшено, зменшено або субсидію можуть відмінити взагалі (в залежності від зміни ступеня працездатності). Рішення про право на гнучке робоче місце приймає муніципалітет за місцем проживання особи. Муніципалітет перераховує субсидію роботодавцю, але її частина (65%) компенсується з державного бюджету. Особи, що працюють на гнучких робочих місцях, є застрахованими на випадок безробіття, причому їхня страховка є дуже подібною (але не ідентичною) звичайній страховці на випадок безробіття. У випадку втрати роботи така особа має право на допомогу у зв'язку з безробіттям. Максимальний розмір такої допомоги складає від 91 до 82% від найвищого рівня звичайної допомоги у зв'язку з безробіттям.

У зв'язку з тим, що на **гнучких робочих місцях** була велика кількість людей з **низьким рівнем просування** у працевлаштуванні, у 2012 р. було проведено **реформу системи пенсій з інвалідності та схеми гнучких робочих місць**. Як зазначено вище, реформа мала на меті забезпечити, що в майбутньому більше зусиль буде приділятися розвитку можливостей осіб та посиленню їхньої працездатності. У всіх муніципалітетах було створено посилені команди з реабілітації, що дозволяє спільно розв'язувати проблеми, пов'язані із зайнятістю, соціальними аспектами та охороною здоров'я, розвивати відповідні ресурси та зосереджувати зусилля на підготовці, працевлаштуванні та фінансовій незалежності людей з інвалідністю. Тепер право на участь у схемі гнучких робочих місць мають тільки люди з дуже низьким ступенем працездатності. Гнучкі робочі місця виділяються лише на певний строк (спочатку на п'ять років), протягом цього 5-річного періоду відповідне рішення регулярно переглядається. Основна ідея в тому, щоб люди з інвалідністю користувалися схемою гнучких робочих місць тимчасово, а не розраховували на неї все життя.

7.6 Моніторинг та оцінка

Відповідно до Статистики ЄС стосовно доходів та умов життя (EU-SILC) за 2011 р., показник зайнятості людей з інвалідністю складає 54% (серед людей без інвалідності – 78%), безробіття – 15%, рівень економічної активності – 63%. Агентство ринку праці та працевлаштування Данії веде збір даних щодо людей з інвалідністю, які звертаються до ДСЗ. Під час нещодавньої (2014 р.) оцінки²⁹ схеми гнучких робочих місць із використанням адміністративних даних фахівці

²⁹ Безробіття за схемою гнучких робочих місць підвищує ризик того, що особа буде постійно отримувати соціальну допомогу. Vibeke Jensen¹, Birthe Lundager¹, Anette Luther Christensen¹ & Kirsten Fonager. *Danish Medical Journal*, квітень 2014 р.

звернули увагу на низький рівень працевлаштування людей на субсидовані гнучкі робочі місця. У 2000 р. загальна кількість отримувачів пенсії з інвалідності або виплат на гнучких робочих місцях в Данії склала 270 тис. осіб. До 2009 р. ця кількість зросла приблизно до 337 тис. осіб (тобто, приблизно на 25%). Працівники на гнучких робочих місцях рахуються як зайняті на повний день. Вони складають 2,3% загальної робочої сили (особи віком 16-66 років), а отримувачів пенсії з інвалідності 8,9%.

Дослідження³⁰ свідчить, що 53% людей з інвалідністю є зайнятими та не мають особливих проблем. Інші ж можуть стикатися з різноманітними проблемами. У деяких компаніях серед роботодавців та працівників поширене негативне ставлення, яке створює перешкоди для працевлаштування людей з інвалідністю. Роботодавці можуть не знати про схеми державної підтримки, що дозволяють вирішувати проблеми, пов'язані з зайнятістю людей з інвалідністю. Автори дослідження приходять до важливого висновку, що перешкода для працевлаштування людей з інвалідністю лежить не в площині підтримки, яка надається державою. Стверджується, що нове законодавство не дає відповідей на всі питання. Мова скоріше йде про те, щоб належним чином застосовувати вже існуюче законодавство. Важливими факторами також є власні переконання людей з інвалідністю та їхня надія на себе.

7.7 Приклад належної практики³¹

NextJob³² проводить програму підготовки до виходу на ринок праці під назвою «Робота: з'ясуємо всі аспекти», участь у ній можуть брати люди старше 18 років, що мають різні види розумових обмежень та/або обмежень навчання, і які не вийшли на пенсію рано.

Мета цієї програми – надати індивідуальну підтримку потенційним шукачам роботи шляхом проведення консультацій для визначення вмінь та ступеня працездатності, а також надати підтримку для працевлаштування та утримання на робочому місці з субсидованою зарплатнею або на гнучкому робочому місці. Програма також надає підтримку особам, які шукають роботу, шляхом пошуку потенційних роботодавців та можливостей стажування. Нині у цій програмі працюють 4 консультанти із зайнятості, кожний з яких в середньому веде справи семи клієнтів одночасно.

Іншим місцевою установою, що пропонує різні послуги у сфері підтримки зайнятості, є центр "Work4You" (у перекладі – «Робота для тебе»), розташований у Віборгу. У співпраці з центром зайнятості Віборга центр "Work4You" надає індивідуальну підтримку людям з інвалідністю, а також іншим представникам соціально незахищених категорій, які мають проблеми із виходом на відкритий ринок праці.

³⁰ Thomas Clausen, Jane Greve Pedersen, Bente Marianne Olsen, Steen Bengtsson: Handicap og beskæftigelse - et forhindringsløb? («Інвалідність та зайнятість – змагання перешкод»). Копенгаген: Socialforskningsinstituttet.

³¹ Збірка належних практик ініціатив з підтримки зайнятості для людей з інвалідністю в ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ. Єврокомісія/COWI, 2011.

³² www.nextjob.dk

Основна мета центру "Work4You" – допомогти потенційним шукачам роботи визначити ступінь своєї працездатності та переваги щодо робочого місця шляхом індивідуального супроводу, заходів з реабілітації та стажування у місцевих установах/компаніях. Максимальна тривалість часу, протягом якого надається підтримка, складає 12 тижнів. Протягом цього періоду з клієнтом працює один і той самий спеціаліст із супроводу. Щорічно до центру звертаються близько 125 осіб (як людей з інвалідністю, так і без інвалідності), і в **середньому спеціаліст одночасно працює з 25 клієнтами**.

8. Норвегія

8.1 Державна політика

Політика щодо зайнятості в Норвегії заснована на підході, що передбачає надання відповідних послуг людям з інвалідністю за основним місцем та пріоритетом пошуку робочого місця перед іншими видами заходів з підтримки. Норвегія має тривалий досвід надання підтримки щодо зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю на національному рівні (Програма підтримки зайнятості, Arbeid med bisand-AB). За надання державних послуг у сфері зайнятості та підтримки людям з інвалідністю, які шукають роботу, відповідає Агентство зайнятості та соціального забезпечення (NAV), яке має місцеві відділення в усіх куточках країни. Це Агентство, яке по суті виконує функції ДСЗ, може залучати в якості підрядників провайдерів послуг з підтримки зайнятості, та направляти до них шукачів роботи, які звертаються до Агентства.

У Норвегії прийнято низку законодавчих актів, що мають велике значення для зайнятості людей з інвалідністю. Одним з основних є закон про ринок праці (2004 р.), метою якого є сприяння інклюзивній трудовій діяльності на ефективному ринку праці. У цьому законі³³ встановлюються основні права та послуги для людей з інвалідністю. Закон про дискримінацію та доступність передбачає заборону дискримінації, в тому числі у сфері зайнятості (стаття 4), та накладає на компанії/роботодавців з державного та приватного сектора, штат яких перевищує 50 працівників, зобов'язання щодо вжиття активних дій для просування рівності (стаття 3) та щодо пристосування до особистих потреб (стаття 12). Закон про фізичне планування та будівельні правила (стаття 29-3) визначає принципи регулювання універсального дизайну робочих місць. Також у Норвегії ухвалено тристоронню угоду³⁴ між соціальними партнерами, що має на меті скорочення кількості лікарняних та створення кращих можливостей для людей з інвалідністю отримати та зберегти робоче місце. Системи квот для працевлаштування людей з інвалідністю в Норвегії немає, але показник зайнятості таких людей є достатньо високим та складає 45-48% (але не таким високим, як в інших скандинавських країнах), в цілому серед працездатного населення цей показник складає 75%.

³³ <https://www.nav.no/en/Home/About+NAV/Relatert+informasjon/Legislation.358719.cms>

³⁴ https://www.regjeringen.no/en/topics/labour/the-working-environment-and-safety/inclusive-working-life/ia-tidligere-avtaleperioder/inkluderende-arbeidsliv-avtaleperioden-2010-2013/summary-of-/id592754/?regi_oss=10

У 2012 р. було ухвалено Стратегію зайнятості людей з інвалідністю³⁵. Ця ініціатива має доповнити загальну політику уряду щодо сприяння більш інклюзивним робочим місцям для вразливих категорій. Основна цільова група – люди з інвалідністю віком до 30 років. У Стратегії визначається низка перешкод, які заважають людям з інвалідністю отримати роботу. Це дискримінація, високі витрати, бар'єри щодо продуктивності, а також інформаційні перешкоди та перешкоди, пов'язані зі ставленням. Ці перешкоди стосуються як роботодавців, так і осіб, які шукають роботу. Заходи, передбачені Стратегією, мають скоротити ці перешкоди. Було запроваджено багато заходів (*докладніше див. посилання 33*), спрямованих на підвищення участі у ринку праці та допомогу роботодавцям, які наймають осіб з інвалідністю або надають можливості стажування, в тому числі надання сприяння та подальших заходів.

8.2 Моделі фінансування

Діяльність Агентства зайнятості та соціального забезпечення та послуги з підтримки зайнятості фінансуються з державного бюджету через Міністерство праці та соціальної політики. Були ухвалені тристоронні угоди щодо бюджетів для підтримки зайнятості – це є запорукою стабільного фінансування заходів з працевлаштування людей з інвалідністю. Люди з інвалідністю, які шукають роботу, і працездатність яких знижена на 50% і більше через хворобу, травму або інші обмеження, отримують виплати за результатами оцінки ступеня їхньої працездатності.

Ці виплати покривають витрати на проживання та зазвичай призначаються особам, які беруть участь у курсах підготовки або заходах з пошуку роботи, на які їх направило Агентство зайнятості та соціального забезпечення. Якщо вони знаходять роботу, зарплатню їм сплачує роботодавець, але часто він отримує субсидію на виплату зарплатні, а працівникам додатково виплачують пенсію з інвалідності.

8.3 Надання послуг – організаційні аспекти

Під час аналізу системи надання послуг важливо звернути увагу на те, що **офіційний показник безробіття в Норвегії наразі є дуже низьким – 2,7%** (грудень 2014 р.³⁶) (за даними обстеження робочої сили³⁷, він складає 3,8%). У липні 2006 р. шляхом злиття низки існуючих установ, Державної служби зайнятості, Національної страхової адміністрації та муніципальних служб соціальної допомоги було створено Агентство зайнятості та соціального забезпечення³⁸. Воно відповідає за реалізацію політики на ринку праці та об'єднує в собі функції служби зайнятості та соціальної допомоги.

³⁵ <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/jobstrategy/id657116/>

³⁶ <https://www.nav.no/en/Home/Work+and+stay+in+Norway/Relatert+informasjon/Labour+market+information+in+English.84136.cms>

³⁷ <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

³⁸ Політика та практичні заходи щодо зайнятості людей з інвалідністю у трьох іноземних юрисдикціях (Сполучене Королівство, США та Норвегія). Національна служба з питань інвалідності, Ірландія, 2009.

У кожному муніципалітеті та окрузі були створені відділення Агентства/ДСЗ, що працюють за принципом «єдиного вікна» та надають скоординовані послуги населенню. Особи, які хочуть отримати виплати у зв'язку з інвалідністю, мають зареєструватися в Агентстві, і співробітники ДСЗ проводять оцінку ступеня їхньої працездатності. Якщо за результатами цієї оцінки встановлено, що така особа потребує більше підтримки, її направляють до послуг з підтримки зайнятості.

Ключовими установами у сфері підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці в Норвегії є:

- Агентство зайнятості та соціального забезпечення – ДСЗ;
- Провайдери послуг на ринку праці та їхні філії, Асоціація компаній з реабілітації (Attføringsbedriftene);
- Кооперативи на ринку праці («майстерні» для людей з інвалідністю, Vekstbedrifter) та їхні філії, Національна федерація компаній, що надають постійні робочі місця, адаптовані під потреби працівника (ASVL);
- Норвезька національна організація з питань підтримки зайнятості (F-AB)

Відділи з підтримки зайнятості зазвичай працюють у структурі та під керівництвом провайдерів послуг на ринку праці та кооперативів на ринку праці («майстерень»). Провайдери послуг також виконують інші заходи на ринку праці, що фінансуються державою. Часто вони створюються у формі приватних компаній (товариств) з обмеженою відповідальністю, більшість акцій яких належить місцевому муніципалітету або окружній раді.

Особи, які шукають роботу, можуть отримати у відділах з підтримки зайнятості допомогу особистого спеціаліста із супроводу на робочому місці/спеціаліста з підтримки зайнятості, максимальний термін такої допомоги становить три роки, але в деяких випадках він може бути подовжений (для колишніх пацієнтів психіатричних лікарень або ув'язнених, що мають право на таку допомогу) ще на три-п'ять років.

Протягом цього часу спеціаліст із супроводу може надавати індивідуальну підтримку на будь-якому етапі пошуку роботи та працевлаштування: від оцінки потреб та здатності шукача роботи та пошуку підходящої роботи до підтримки на робочому місці. Якщо працівник отримав роботу на відкритому ринку праці, спеціаліст із супроводу може надавати допомогу як такому працівнику, так і його роботодавцю.

Спеціалісти із супроводу в середньому працюють з 12 клієнтами одночасно. Формальних вимог до кваліфікації або освіти таких спеціалістів не встановлено. Університетський коледж Акерхуса спільно з провайдерами послуг на ринку праці проводить **програму добровільної підготовки спеціалістів із супроводу на робочому місці**.

Інший факультативний курс в рамках широкої програми підготовки з питань професійної реабілітації проводить Асоціація компаній з реабілітації спільно з Університетським коледжем Остфольда. Формальних вимог до кваліфікації або освіти спеціаліста із супроводу на робочому місці/спеціаліста з підтримки

зайнятості у Норвегії немає³⁹. Багато спеціалістів із супроводу мають кваліфікацію у сфері соціальної роботи, догляду та педагогіки.

У той же час визнається, що додаткові знання та досвід роботи в інших секторах, як-от державне управління, маркетинг у приватному секторі тощо є корисними для ефективної роботи цих спеціалістів, особливо у тому, що стосується контактів та співпраці з роботодавцями.

8.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Підхід надання послуг за основним місцем (інтеграції послуг для людей з інвалідністю в загальну систему послуг), прийнятий в Норвегії, означає, що ставлення до людей з інвалідністю є таким самим, як й до інших осіб, які шукають роботу. Для того, щоб мати право на послуги з підтримки зайнятості, потрібно лише бути особою, яка шукає роботу. Ступінь інвалідності оцінюється співробітниками Агентства зайнятості та соціального забезпечення (ДСЗ), після чого за необхідності особу направляють у службу підтримку зайнятості до спеціаліста із супроводу. Більшість послуг людям з інвалідністю надаються через ДСЗ, де вони мають доступ до всіх можливих активних заходів на ринку праці. Нині 7 435 людей з інвалідністю⁴⁰ отримують послуги з підтримки зайнятості, в той час як загальна чисельність працюючих людей з інвалідністю складає 203 900 осіб⁴¹.

8.5 Рівні та види підтримки

Роботодавці

Роботодавцям доступні такі види підтримки:

- Субсидія на працевлаштування (фіксована субсидія – 60% зарплатні впродовж трьох років, нефіксована субсидія – 75% протягом першого року та 66% пізніше, працевлаштування на «захищених» місцях);
- «Допомога для адаптації» (tilretteleggingstilskudd) – субсидія для компенсації витрат на адаптацію/пристосування робочого місця;
- «Гарантія на адаптацію» (tilretteleggingsgaranti) – офіційна гарантія того, що людина з інвалідністю та роботодавець отримають всі необхідну допомогу від Агентства зайнятості та соціального забезпечення (тобто, одного зі співробітників Агентства призначають відповідальним за це);
- Оцінка робочого місця фізіотерапевтом/спеціалістом з гігієни праці (arbeidsplassvurdering),
- Підтримка з боку спеціаліста із супроводу на робочому місці/особистого помічника/перекладача.

³⁹ Підтримка зайнятості людей з інвалідністю в країнах ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ: найкращі практики та рекомендації на користь моделі «гнучкого соціального забезпечення» ('Flexicurity'), Єврокомісія/ COWI, 2011.

⁴⁰ <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Tabeller/Personer+med+nedsatt+arbeidsevne%2C+antall+og+prosent.395562.cms>

⁴¹ <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforepensjon+-+statistikk/Nedsatt+arbeidsevne>

Особи, які шукають роботу

Норвегія має сучасну систему соціального забезпечення⁴², що забезпечує належний рівень грошової підтримки, заохочує зайнятість та сприяє мобільності на ринку. Система соціального забезпечення є комплексною, універсальною та щедрою, вона включає в себе схему соціальної допомоги та надання засобів до існування, різні види виплат та пенсій, а також національні програми для особливо вразливих груп, як-от безробітні, іммігранти та особи, що протягом тривалого часу отримують соціальну допомогу.

Допомога, виплати й підтримка, що надається універсальною системою соціального забезпечення, та заходи, що нею проводяться, пристосовані до індивідуальних потреб клієнтів. Ці види підтримки часто надаються в рамках системи підтримки зайнятості та є важливим фактором успіху. Люди з інвалідністю мають право на отримання всіх послуг ДСЗ та на участь у всіх активних заходах на ринку праці.

Крім того, якщо новий працівник потребує підтримки, що призначена для роботодавців, він також може її отримати. Найбільш поширеною є підтримка **спеціаліста з питань супроводу**, який допомагає новому працівнику на всіх етапах пошуку роботи та протягом трьох років після працевлаштування.

Особи, які шукають роботу, можуть одночасно отримувати пенсію з інвалідності (в різному розмірі) та зарплатню (тобто, у Норвегії немає «пастки безробіття» для людей з інвалідністю, і їх заохочують виходити на ринок праці).

Люди з інвалідністю також можуть поєднувати неповну зайнятість з **навчанням/підготовкою, щодо якого теж надається підтримка**. Одночасно з цим допомогу людям з інвалідністю можуть надавати й муніципалітети: виплати для адаптацію/пристосування, допомога для оплати житла або проїзду, догляд за дитиною, охорона здоров'я та соціальна допомога.

8.6 Моніторинг та оцінка

Відповідно до статистики Агентства зайнятості та соціального забезпечення, 35% учасників програм підтримки зайнятості знайшли роботу на відкритому ринку праці. Втім, дослідження, проведене у 2004 р.⁴³, засвідчило, що багато колишніх учасників цих програм втрачають роботу протягом року після їх завершення.

Основною рекомендацією авторів цього дослідження було «поліпшити можливості отримати стабільну роботу шляхом інтенсифікації зусиль для підтримки працівників з інвалідністю, аби вони могли зберігати свої робочі місця».

⁴² Підтримка зайнятості людей з інвалідністю в країнах ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ: найкращі практики та рекомендації на користь моделі «гнучкого соціального забезпечення» ('Flexicurity'), Єврокомісія/ COWI, 2011.

⁴³ ECON (2004). Arbeid med bistand, hva skjer når bistanden opphører? Rapport 102. Oslo: ECON.; ECON (2005). Arbeidsmarkedstiltak i motbakke. Rapport 054.

Іншим результатом цих програм є те, що послуги з підтримки зайнятості призвели до зниження уявного ризику роботодавців щодо найму осіб з інвалідністю (обмеженою працездатністю). Багато роботодавців стверджували, що вони б не запропонували роботу учасникам програми підтримки зайнятості, якби не послуги, які надає ця програма.

Відповідно до результатів іншого дослідження⁴⁴, 92% роботодавців повідомляють, що найнявши учасників програми підтримки зайнятості, вони не відчули жодних проблем або мали лише незначні проблеми. Тільки у 8% роботодавців, що наймали працівників з інвалідністю, були серйозні проблеми.

8.7 Приклад належної практики

Telenor Open Mind – це програма професійної підготовки⁴⁵, що пропонує людям з фізичними обмеженнями або психічними захворюваннями унікальні можливості працевлаштування. Після проходження програми 75% учасників отримали постійну роботу в компанії Telenor або інших місцях.

Починаючи з 1996 р., програма Telenor Open Mind дала можливість приблизно 200 особам з фізичними обмеженнями, порушеннями слуху й зору та психічними захворюваннями вийти на ринок праці після проходження дворічної програми (див. нижче).

Підготовка та досвід роботи

Програма починається з тримісячного вступного періоду, протягом якого учасники проходять курси комп'ютерної підготовки та супровід, які дозволяють їм почуватися впевненіше та більше орієнтованими на результат. Після цього проводяться 21-місячні курси професійної підготовки для роботи в Telenor. Учасники працюють в різноманітних підрозділах: адміністративному, фінансовому, службі підтримки, у підрозділі з управління, контролю якості та обслуговування клієнтів.

Хто може подавати заявку?

Заявки на участь в програмі Open Mind можуть подавати люди, які мають певний вид фізичних обмежень, порушень слуху та зору чи проблеми, пов'язані з психічними захворюваннями. Вони можуть мати різний рівень підготовки: від свідоцтва про закінчення старшої школи (рівень А) до університетських дипломів. Найважливішою вимогою є наявність мотивації та бажання працювати. Кандидати можуть подавати заявки через місцеві відділення програми Open Mind. На програму не можуть подаватися кандидати з країн, де не проводиться програма. Зарахування до програми відбувається тричі на рік: у січні, квітні та вересні.

⁴⁴ Spjelkavik, Ø., Frøyland, K. and Evans, M., Підтримка зайнятості в Норвегії – Національна програма надання основних послуг. Work Research Institute's Occasional Papers, № 6/04, Осло, 2004.

⁴⁵ <http://www.telenor.com/career/programme-for-work-integration/for-the-physically-challenged/>

Які переваги програми?

Користь від програми отримують всі сторони:

- *Учасники* отримують досвід роботи та шанс проявити себе;
- *Telenor* отримує мотивованих та кваліфікованих працівників;
- *Суспільство* отримує користь від збільшення кількості платників податків.

«Програма Telenor Open Mind – це не благодійна діяльність, а створення доданої вартості для компанії», – стверджує Йон Фредрік Баксаас, голова правління та президент Telenor.

Поширення програми на інші країни

Програма, що була започаткована в Норвегії, тепер запроваджена також у Швеції та Пакистані. Найближчим часом Telenor збирається запровадити цю програму в інших країнах, де працює компанія.

Використання моделі іншими компаніями

Telenor Open Mind – це найбільша програма професійної підготовки в Норвегії, що підтримує інтеграцію людей з різним ступенем працездатності у звичайну трудову діяльність (тобто, це програма підтримки зайнятості). Вона отримала декілька нагород за ефективно залучення людей з фізичними обмеженнями до постійної зайнятості та викликала інтерес серед інших компаній. Open Mind вже почала поширювати свій досвід та направляти персонал до інших компаній, а також склала навчальний посібник для компаній, які хочуть розпочати реалізацію подібних програм.

9. Польща

9.1 Державна політика

У Польщі послуги з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю розвинені не так добре, як в інших країнах з цього звіту. Підхід, який застосовується у Польщі, за своєю суттю ближче до медичної/реабілітаційної моделі, ніж до підходу, орієнтованого на розвиток здатності та надання людям з інвалідністю послуг за основним місцем. Державне фінансування на заходи з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці не виділяється. Однак у цій сфері впроваджуються декілька пілотних програм, в тому числі одна – у ДСЗ.

Основним законом щодо працевлаштування людей з інвалідністю є закон про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю, ухвалений в 1997 р. Серед іншого, цим законом встановлюється **система квот** для працевлаштування людей з інвалідністю у компаніях приватного та державного сектора, штат яких складає більше 25 працівників. Принаймні 6% штату таких компаній мають становити люди з інвалідністю. Якщо особа має інвалідність більш важкого ступеня, вона може рахуватися з двох або трьох. Якщо роботодавець не дотримується квоти, на нього накладається штраф за кожного працівника, якого він мав найняти.

Державний фонд реабілітації людей з інвалідністю також надає субсидії на виплату зарплатні працівникам з інвалідністю (в обсязі до 75% від витрат на зарплатню – для приватних роботодавців, та до 90% – для роботодавців з зарезервованими місцями для людей з інвалідністю (майстернями). У законі також передбачено такий вид підтримки, як допомога для адаптації робочих місць. Починаючи з 1997 р., до закону неодноразово вносили зміни. Його положення визначають функції ДСЗ щодо реєстрації людей з інвалідністю для пошуку роботи та право людей з інвалідністю та участь в активних заходах на ринку праці, у т.ч. програмах підготовки, стажуванні тощо. Однак фінансування таких заходів здійснюється не з основної установи – Фонду праці, – а з Державного фонду реабілітації. Після того, як у 2004 р. до закону про реабілітацію було внесено зміни, роботодавець може отримувати субсидію на оплату роботи «помічника» для працівника з інвалідністю. Кількість годин роботи такого помічника не може перевищувати 20% від кількості годин, які працівник з інвалідністю відпрацює за місяць.

Польща ратифікувала Конвенцію про права інвалідів у вересні 2012 р. До закону про професійну та соціальну реабілітацію та працевлаштування людей з інвалідністю було внесено положення щодо необхідних доцільних змін. Відповідно до нових положень законодавства, що вступили в силу 1 січня 2011 р., роботодавці зобов'язані запроваджувати необхідні доцільні зміни для людей з інвалідністю, які в них працюють, беруть участь у процесі найму, проходять підготовку, стажування тощо, якщо тільки вжиття таких заходів не вимагає непропорційних зусиль від роботодавця.

Закон про рівне ставлення (2010) встановлює заборону на дискримінацію за ознакою інвалідності в тому, що стосується: 1) професійної підготовки, в тому числі курсів підвищення кваліфікації, навчання на виробництві, перепідготовки або стажування, 2) умов доступу до заходів із підтримки зайнятості або самозайнятості, 3) членства або участі в роботі профспілок, асоціацій роботодавців або працівників, 4) заходів на ринку праці.

Закон про сприяння зайнятості та установи на ринку праці (2004) передбачає підвищення ролі органів місцевого самоврядування у розробці програм зайнятості на основі місцевих потреб. До ухвалення цього закону децентралізовано надавалися лише державні послуги щодо зайнятості, а в інших сферах розробки політики зберігалася централізація. Нині політики та програми щодо зайнятості розробляються як на національному рівні, так і на рівні органів місцевого самоврядування, які можуть отримувати фінансування з міністерського резерву Фонду праці для реалізації власних програм.

9.2 Моделі фінансування

Відповідно до наявних даних, програми підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці виконувалися в Польщі в обмеженому обсязі. Основне фінансування для цих програм надходить з ЄСФ та державного бюджету (Державного фонду реабілітації людей з інвалідністю та Фонду праці). Протягом 2008-2010 рр. на пілотну програму супроводу на робочому місці в середньому виділялося 2 млн. євро на рік, а в 2010 р. програма закінчилася. Відповідно до бази даних Євростату про програми на ринку праці, протягом 2008-2011 рр. на заходи з підтримки зайнятості та реабілітації кожного року виділялося приблизно 500 тис. євро. Польською національною програмою реформ⁴⁶ на 2013 р. було передбачено виділення 9 млн. євро з ЄСФ та 900 тис. євро з державного бюджету на заходи для людей з інвалідністю. Втім, ця сума була призначена для низки програм та послуг, тож на послуги з підтримки зайнятості для людей з інвалідністю були виділені лише частини цих коштів.

У національній програмі реформ на 2013 р. було передбачено фінансування від ЄСФ для «проектів, спрямованих на розробку керівних принципів щодо планування приміщень та обладнання і пристосування робочих місць до особливих потреб людей з інвалідністю, а також керівних принципів щодо найму, підготовки та спостереження за роботою спеціалістів із супроводу на робочому місці».

9.3 Надання послуг – організаційні аспекти

Підтримка щодо зайнятості в Польщі надається переважно НУО й місцевими органами влади, а ДСЗ грає в цьому менш активну роль, ніж в інших країнах. Разом з тим, на ДСЗ покладено завдання надавати послуги щодо зайнятості людям з інвалідністю. Однією з проблем є те, що люди з інвалідністю не особливо розраховують на допомогу з боку ДСЗ. Важливою особливістю ДСЗ у Польщі є її **децентралізована структура**, в рамках якої **органи місцевого самоврядування** мають значні наглядові повноваження.

⁴⁶ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/polska/national-reform-programme/index_en.htm

Реформа з децентралізації служби зайнятості почалася у 1998 р., і до 2002 р. її було завершено. Після цього місцеві (повітові) центри зайнятості почали звітуватися перед мерами/головами повітів. Однак регіональні управління ДСЗ здійснюють нагляд за роботою центрів зайнятості як на рівні повітів, так і на рівні воєводств. Ці центри мають дотримуватися певних загальнонаціональних правил та стандартів: наприклад, у наказі Міністерства 2007 р. визначено мінімальну кількість працівників такого центру, що безпосередньо виконують його функції.

У той же час, бюджет таких центрів формується органами влади відповідного рівня. Достатньо розповсюдженою проблемою є недофінансування. Також є занепокоєння, що децентралізація призвела до більших розривів в якості надання послуг та діяльності центрів. Кошти з місцевих бюджетів можуть використовуватися для того, щоб залучати підрядників до надання послуг повітових центрів зайнятості, але зазвичай органи місцевої влади цього не роблять, бо вважають, що так виходить дорожче.

Як було зазначено, у Польщі не існує комплексної системи підтримки зайнятості, але останнім часом розробляється та впроваджується все більше проектів у цій сфері.

Починаючи з 2001 р., Асоціація людей з інвалідністю Вроцлава реалізує проект **супроводу на робочому місці**, в рамках якого людям з розумовими обмеженнями та психічними захворюваннями надається підтримка для пошуку та збереження робочого місця на відкритому ринку праці⁴⁷.

Хорошим прикладом такої діяльності є робота центрів консультування з питань кар'єри та підтримки осіб з розумовими обмеженнями, яка підтримується Асоціацією людей з розумовими обмеженнями в 10 містах Польщі. Це навчальні установи та агентства зайнятості, які працюють у сфері зайнятості та консультацій з питань кадрів та кар'єри⁴⁸.

Наприкінці 2007 р. Державний фонд реабілітації розпочав реалізацію нової цільової програми «Супровід на ринку праці – підтримка зайнятості для людей з інвалідністю», що тривала до кінця 2010 р. Одне з його основних завдань – розробити модель агентства з підтримки зайнятості. Ця програма була спрямована на органи місцевого самоврядування та НУО⁴⁹.

9.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Відповідно до законодавства, описаного вище, люди з інвалідністю мають право на доступ до послуг із зайнятості. Але, як зазначено вище, до ДСЗ звертається небагато людей з інвалідністю. Особи з інвалідністю, які шукають роботу, використовують альтернативні способи отримати роботу на відкритому ринку, зокрема з допомогою НУО чи інших ініціатив органів місцевого самоврядування.

⁴⁷ OSI/EUMAP, 2005.

⁴⁸ Głaz, Gawron & Marcisz, 2006.

⁴⁹ SFRDP 2007a.

Більшість людей з інвалідністю працюють на «захищених» робочих місцях (у «майстернях»). Але незважаючи на те, що вони мають право на допомогу ДСЗ та інші послуги, показник зайнятості людей з інвалідністю в Польщі є дуже низьким, та, за різними даними, складає від 22,4⁵⁰ до 34%⁵¹ (при цьому в середньому в країнах ЄС зайнятими є 47,3% людей з інвалідністю, а в Швеції, Люксембурзі та Фінляндії – більше 60%).

9.5 Рівні та види підтримки

Роботодавці

Роботодавцям пропонуються такі види підтримки:

- компенсація витрат, пов'язаних з адаптацією робочих місць та закритих приміщень для людей з інвалідністю та пристосування або купівлі обладнання для сприяння їхній діяльності;
- компенсація витрат, пов'язаних з обладнанням робочих місць;
- часткова компенсація витрат на курси підготовки працівників з інвалідністю, які організовує роботодавець;
- субсидія на виплату зарплатні працівникам з інвалідністю (до 75% витрат на зарплатню у приватному секторі, до 90% – у державному);
- компенсація витрат на надання працівнику з інвалідністю особистого помічника;
- роботодавці також можуть отримувати компенсацію витрат на купівлю або отримання доступу до програмного забезпечення, необхідного для людей з інвалідністю, а також допоміжних технологій та обладнання. Обсяги такої компенсації не можуть перевищувати 20 середніх зарплат;
- якщо роботодавець найняв працівника з інвалідністю, який не мав роботи або шукав її протягом трьох років і довше, він також може отримати компенсацію, обсяг якої не може перевищувати середній розмір витрат на обладнання робочого місця більше, ніж у 15 разів.

Особи, які шукають роботу

Люди з інвалідністю мають рівний доступ до послуг ДСЗ та усіх можливих активних заходів на ринку праці, до НУО, які працюють у сфері сприяння зайнятості, надання консультацій з питань кар'єри та супроводу на робочому місці, до місцевих рад з питань зайнятості та до навчальних закладів. Активізувати заходи щодо стимулювання роботодавців наймати працівників з інвалідністю, описані вище, може сама особа, якій було запропоновано робоче місце. Виділяються кошти для започаткування власного бізнесу, а також для субсидій та виплату відсотків за банківськими кредитами, пов'язаними з відкриттям власної справи.

Як зазначено вище, підтримка зайнятості надається в обмежених масштабах на проектній основі неурядовими організаціями, крім того, останнім часом ДСЗ впроваджує пілотні проекти із супроводу на робочому місці (див. вище), що частково фінансуються ЄСФ. У 2009 р. послугами таких проектів скористалися

⁵⁰ 2013, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/english-version-/statistical-data/labour-market/>

⁵¹ Статистика ЄС стосовно питань доходів та умов життя (EU-SILC), 2011.

близько 2% людей з інвалідністю). Незважаючи на те, що люди з інвалідністю мають право брати участь у навчальних курсах, які проводяться ДСЗ, у Польщі роблять це лише 1,7% людей з інвалідністю віком 25-64 (для порівняння: в країнах ЄС у середньому цей показник становить 6,9%). У Національній програмі реформ, ухваленій в 2014 р., підкреслюється необхідність вдосконалення активних заходів для осіб з інвалідністю, які шукають роботу, та внесення змін до законодавства для усунення «пастки безробіття»: ситуації, в якій люди з інвалідністю втрачають певні виплати, коли влаштовуються на роботу, й через яку люди з інвалідністю втрачають бажання шукати оплачувану роботу.

У Національній програмі реформ також визнається потреба у виділенні додаткових коштів для підтримки зайнятості людей з інвалідністю, на підтвердження чого у цьому документі наводяться аргументи Фондації «Інститут регіонального розвитку», яка пропонує розробити нові керівні принципи для нової системи підтримки людей з інвалідністю, реформувати систему оцінювання інвалідності і систему виплат, запровадити (пілотну) схему послуг особистих помічників для людей з інвалідністю та схему підтримки зайнятості, звернути більше уваги на програми професійної активізації, забезпечити стійке фінансування заходів соціальної та професійної реабілітації та провести оцінку ефективності політики з підтримки трудової діяльності людей з інвалідністю».

9.6 Моніторинг та оцінка

З огляду на те, що послуги з підтримки зайнятості та супроводу на ринку праці в Польщі надаються в обмеженому обсязі, досліджень та даних про такі послуги теж є небагато. За даними загального моніторингу становища людей з інвалідністю на ринку праці, рівень їх активізації є невисоким. Згідно з результатами обстеження робочої сили (2013 р.), становище людей з інвалідністю на ринку праці протягом останніх років поліпшилося. Стверджується, що це поліпшення «може бути пов'язаним з фінансовою підтримкою, яку отримують роботодавці, що наймають працівників з інвалідністю». У 2007 р. рівень економічної активності людей працездатного віку з інвалідністю становив 22,6%, у 2009 р. – 24,6%, а в 2011 р. – 26,3%. У 2013 р. цей показник зріс до 27,3%. Показник зайнятості людей працездатного віку з інвалідністю в Польщі у 2013 р. склав 22,4% (у 2012 р. – 23%, у 2011 р. – 22,2%). У 2013 р. показник безробіття серед людей з інвалідністю зріс до 17,9%⁵² (16,2% у 2012 р., 15,5% у 2011 р.).

Наприкінці грудня 2013 р. зайнятими на відкритому ринку праці були 84 447 людей з інвалідністю, ще 166 767 працювало на «захищених» робочих місцях (у «майстернях»). Хоча кількість працівників на «захищених» робочих місцях залишається дуже високою (у грудні 2013 р. на них працювали 66,4% всіх зареєстрованих людей з інвалідністю), чітко спостерігається тенденція її зниження. Станом на грудень 2013 р. люди з інвалідністю становили 6,2% осіб, що були зареєстровані у місцевих ДСЗ, що може свідчити про невисокий рівень довіри до ДСЗ.

⁵² Урядовий уповноважений з питань людей з інвалідністю: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>

За даними Статистики ЄС стосовно питань доходів та умов життя за 2009 р., частка людей з інвалідністю віком 16-59 років, що живуть в домогосподарствах з високим ризиком бідності або соціального виключення в Польщі, становила 21,2%, а серед людей без інвалідності цей показник складав 5,4% (20,5% для чоловіків з інвалідністю та 21,9% – для жінок з інвалідністю).

9.7 Приклад належної практики⁵³

Проект «Особистий шлях до працевлаштування» (2009-2012)

(Вармінсько-Мазурське воєводство – Центр зайнятості воєводства в Ольштині. Консультативна рада Ельблонгу з питань людей з інвалідністю)

Консультативна рада Ельблонгу з питань людей з інвалідністю – добровільний союз асоціацій, клубів та установ, що допомагають людям з інвалідністю, особам похилого віку та їхнім сім'ям з Ельблонгського повіту. Вона працює з 1992 р. Серед іншого Рада виконує функції агентства зайнятості для людей з інвалідністю та надає їм послуги сприяння у працевлаштуванні, профорієнтації, а також індивідуальні консультації та підтримку в трудовій діяльності).

Проект засновано на класичному підході до підтримки зайнятості. Результатом проекту має стати «модель підтримки зайнятості людей старше 45 років» – новий метод підтримки зайнятості осіб старше 45 років, що довгий час знаходилися без роботи, в тому числі людей з інвалідністю, поєднання нових засобів (підготовка до роботи, супровід) із тими, що вже використовуються (професійна підготовка, профорієнтація, психологічна підтримка).

Нова модель посилена такими елементами, як «зміцнення» та «утримання робочого місця», тобто тими, які сприяють ефективному функціонуванню ринку праці.

Модель складається з двох елементів:

- Модель зайнятості
Багатопрофільний аналіз обмежень безробітної особи (клієнта), який проводиться міждисциплінарною командою фахівців (яка включає в себе психолога, спеціаліста з профорієнтації та терапевта) і за результатами якого складається повна та комплексна оцінка соціально-психологічного становища, працездатності та стану здоров'я безробітного. Ця команда спільно із спеціалістом із супроводу та у співпраці з клієнтом складає його характеристику – тобто, перелік сфер, які потрібно підсилити, та тих, які необхідно усунути.
- План особистого розвитку
Цей план складається спеціалістом, який здійснює супровід безробітного (після того, як міждисциплінарна команда складе його характеристику). У цьому плані враховуються всі відповідні сфери життя клієнта (а не лише сфери, пов'язані з трудовою діяльністю). Клієнт бере участь у розробці плану та приймає рішення щодо початку його реалізації. План має два

⁵³ <http://www.fundusze.uj.edu.pl/documents/31275205/68e6ba05-7f39-4baa-9b16-d0acc7bb123a>

етапи: етап виходу на ринок праці за підтримки спеціаліста з супроводу (у т.ч. за допомогою професійної підготовки, підготовки до роботи, зміцнення трудової дисципліни, навчання життєвим навичкам, визначення та пошуку роботи) та етап утримання на робочому місці через підтримання контакту з роботодавцем та моніторингу того, як клієнт працює на новому робочому місці.

10. Швеція

10.1 Державна політика

Підтримка зайнятості та супровід на ринку праці в Швеції регулюються законом про підтримку та послуги, ухваленим у 1993 р. Цей закон накладає на державу зобов'язання сприяти зайнятості людей з інвалідністю. Спочатку основна увага приділялася «захищеним» робочим місцям, але зараз основне завдання полягає в тому, щоб підтримати вихід людей з інвалідністю на звичайний ринок праці (частково це пов'язано із результатами національної програми підтримки зайнятості). На виконання закону при ДСЗ було створено **спеціальну систему з підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці (SIUS)**.

Підхід, що використовується в Швеції, передбачає, що люди з інвалідністю отримують послуги ДСЗ на рівних умовах з іншими клієнтами (Arbetsförmedlingen). Як й у випадку інших осіб, які шукають роботу через ДСЗ, оцінку працездатності людей з інвалідністю проводить звичайний співробітник ДСЗ, і відповідно до результатів цієї оцінки клієнта можуть направити до спеціалістів ДСЗ, що працюють із людьми з інвалідністю. Спеціальна система з підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці – це національна програма, що підтримується урядом. У 68 місцевих відділеннях ДСЗ програму виконують приблизно 500 спеціалістів з супроводу. Крім того, до реалізації програми залучено низку інших фахівців, як-от соціальних працівників, психологів та спеціалістів з гігієни праці. У Швеції немає **системи квот** на працевлаштування людей з інвалідністю у приватному секторі.

Для сприяння поверненню великої кількості людей із захворюваннями або обмеженнями на ринок праці уряд використовує квазі-ринкові підходи та залучає до забезпечення потреб людей з інвалідністю щодо зайнятості приватних провайдерів послуг у цій сфері. Відповідно до Національної програми реформ Швеції⁵⁴ (2013 р.), люди з інвалідністю, що мають знижену працездатність, можуть отримати досвід практичної роботи в центральних органах влади (за сприяння ДСЗ).

Для забезпечення подальшої розробки та вдосконалення політики щодо людей з інвалідністю уряд створив декілька наглядових комісій. Для розширення можливостей працевлаштування людей з комплексними проблемами проводиться регулярний перегляд політики та заходів на ринку праці, вносяться зміни до законодавства, що регулює допомогу для працевлаштування, проводиться діалог із представниками компаній та розповсюджуються приклади належних практик. Це сприяє створенню робочих місць, на яких працівникам надається вагома підтримка. Крім того, нещодавно Агентство розвитку врядування Швеції провело оцінку існуючих видів субсидій на працевлаштування, в тому числі на створення нових робочих місць, проаналізувало заходи персональної підтримки, інші заходи на ринку праці та взаємозв'язок між ними.

⁵⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_sweden_en.pdf

10.2 Моделі фінансування

Країни ОЕСР у середньому витрачають 1,2% ВВП⁵⁵ тільки на виплати у зв'язку з інвалідністю. Якщо врахувати ще виплати у зв'язку з хворобами, ці витрати складатимуть 2% ВВП. До нещодавньої кризи на ринку праці це було майже у три рази більше, ніж витрачалося на виплати в зв'язку з інвалідністю. Однак у Швеції обсяг цих витрат є набагато більшим та перевищує 3,5% ВВП. Обсяг видатків на загальні активні заходи на ринку праці, програми зайнятості та професійну реабілітацію у Швеції складає майже 0,5% ВВП.

Основна програма з підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці фінансується з національного бюджету (з коштів, які призначені для реалізації заходів з підтримки зайнятості). Також використовується фінансування з регіональних та місцевих бюджетів, а інноваційні проекти можуть отримати фінансування з ЄСФ.

10.3 Надання послуг – організаційні аспекти

Основним суб'єктом, що надає людям з інвалідності послуги із працевлаштування, є ДСЗ. Клієнти можуть звертатися до ДСЗ самостійно (як особи, що шукають роботу), так і отримати направлення до неї від Адміністрації соціального страхування (якщо людина з інвалідністю звертається за виплатою у зв'язку з інвалідністю).

Співробітник ДСЗ проводить оцінку готовності до роботи та працездатності заявника та за необхідності направляє його до відділу ДСЗ, що відповідає за підтримку виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці. ДСЗ може передавати фінансування органам місцевої влади та НУО для надання відповідних послуг людям з інвалідністю. Як і в багатьох європейських країнах, у Швеції існує мережа провайдерів послуг з підтримки зайнятості.

Система з підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці надає людям з інвалідністю супровід на робочому місці та допомогу протягом шести місяців, але цей термін може бути подовжено до 18 місяців. ДСЗ має добре налагоджену систему підготовки персоналу, а підвищення обізнаності персоналу з питань інвалідності є важливим пріоритетом. Спеціалісти з питань супроводу на робочому місці проходять спеціальну підготовку. До їхніх завдань не входить надання субсидій роботодавцям. Рішення про такі субсидії приймають спеціалісти з працевлаштування ДСЗ. Функції розподілено таким чином, щоб спеціаліст із супроводу міг повністю зосередитися на питаннях спроможності людини з інвалідністю знайти роботу і не мав справи з фінансовими питаннями.

Внаслідок проведення нещодавніх адміністративних реформ підвищено спроможність Адміністрації соціального страхування та ДСЗ надавати ефективні та узгоджені послуги в усій країні. Співробітники цих установ нині мають хороші робочі відносини, а також краще обізнані про діяльність та можливості обох установ, зокрема в тому, що стосується підтримки у поверненні до роботи людей, які отримували виплати у зв'язку з хворобою.

⁵⁵ Хвороби, інвалідність та робота: подолання перешкод. Узагальнення результатів в країнах ОЕСР. ОЕСР, 2010.

Нові засади політики передбачають продовження такої якісної співпраці та обміну інформацією, особливо у проведенні оцінки працездатності для різних цілей: **оцінка, яку проводить Адміністрація соціального страхування, стосується переважно медичних аспектів** та визначення права на отримання виплат, а **оцінка ДСЗ присвячена питанням працездатності та потенціалу клієнта.**

Іншим важливим суб'єктом є Державне агентство для осіб з інвалідністю Samhall⁵⁶, в якому створюються частково «захищені» місця для працівників з інвалідністю та яке виробляє товари та надає послуги у різних сферах: виробництво, збірка і упаковка, складування і логістика, обслуговування землі й майна, прибирання та послуги для літніх осіб. Samhall дає роботу 20 тисячам людей з інвалідністю приблизно у 200 населених пунктах у різних куточках Швеції, її річний оборот оцінюється приблизно у 7 млрд. шведських крон. Це державна компанія, мета якої – надавати людям з серйозним ступенем інвалідності осмислену роботу, яка сприяє їхньому особистому розвитку.

Відповідно до законодавства, не менше 40% працівників Samhall мають бути людьми з важкими формами інвалідності. Також заохочується прийняття на роботу людей, які мають декілька інвалідностей одночасно. Samhall отримує субсидії з державного бюджету, які покривають більшу частину витрат на зарплатню працівників. Багато людей звертаються до Samhall саме за направленням ДСЗ. Перед отриманням роботи у Samhall кандидат, як правило, проходить стажування. Особа, яка шукає роботу, центр зайнятості та Samhall спільно визначають чіткі очікування під працевлаштування.

Приблизно 60% працівників мають той чи інший вид фізичного обмеження. Інші 40% мають розумові обмеження, психічні захворювання або соціально-медичні обмеження.

10.4 Вимоги до відбору клієнтів/цільові групи

Ставлення до людей з інвалідністю є таким само, як до інших шукачів роботи. До того ж, до них застосовуються аналогічні положення про соціальний захист. Як зазначено вище, Адміністрація соціального страхування може оцінити стан здоров'я людини з інвалідністю, але для оцінки працездатності та отримання послуг спеціалістів із супроводу (якщо вони необхідні) їй потрібно звернутися до ДСЗ. Після цього людина з інвалідністю отримує доступ до всіх можливих послуг. Цільові групи охоплюють людей з розумовими обмеженнями та обмеженнями навчання, з психічними захворюваннями, фізичними обмеженнями, людей, як не чують або не бачать, та споживачів наркотиків.

10.5 Рівні та види підтримки

Роботодавці

Роботодавці, які наймають людей з інвалідністю, мають право на значні субсидії. Вони можуть покривати до 80% витрат на зарплатню. Термін виплати субсидій може складати до чотирьох років. Роботодавці також можуть отримувати від

⁵⁶ <http://www.samhall.se>

спеціалістів із супроводу на робочому місці системи SIUS консультації щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Такі роботодавці мають право на скорочення податків в обсязі двох соціальних внесків, які сплачує роботодавець. Чим довше людина з інвалідністю була економічно неактивна, тим на більший строк скорочення оподаткування може претендувати роботодавець. Протягом п'яти років це може скласти приблизно половину загальних непрямих витрат на робочу силу. Крім того, роботодавець не зобов'язаний здійснювати виплати протягом перших 14 днів відсутності працівника на робочому місці у зв'язку з хворобою, якщо цей працівник раніше отримував виплати в зв'язку з інвалідністю. Для підвищення пропозиції на ринку праці та створення нових стимулів, що заохочували б людей з інвалідністю шукати роботу, також було запроваджено податкові кредити. За необхідності можна отримати технічні засоби та гранти на адаптацію робочого місця. Відповідно до нових законодавчих положень, роботодавець має запропонувати працівнику, який був відсутнім на роботі через хворобу більше трьох місяців, інше робоче місце в своїй компанії. Роботодавці створюють асоціації⁵⁷, за допомогою яких вони можуть знайти для працівника, який більше не може виконувати роботу в їхній компанії, робоче місце в інших компаніях, що входять до такої асоціації.

Особи, які шукають роботу

Люди з інвалідністю можуть брати участь в усіх активних заходах на ринку праці на рівних умовах з іншими особами, які шукають роботу. Крім того, якщо їхня працездатність знижена або якщо вони мають функціональні обмеження, вони можуть отримувати додаткову допомогу від програми підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці. Протягом процесу пошуку роботи та працевлаштування вони можуть отримувати допомогу консультантів цієї програми (спеціалістів із супроводу).

Консультант співпрацює з роботодавцем протягом першого періоду після працевлаштування та відповідає за те, щоб людина з інвалідністю отримала допомогу, про яку вони домовилися з роботодавцем. Іноді для цього може бути потрібно, щоб консультант протягом певного часу був особисто присутнім на робочому місці клієнта. Ця підтримка поступово скорочується та повністю припиняється, якщо клієнт людина з інвалідністю може самостійно виконувати свою роботу.

Початкова (вступна) підтримка може надаватися протягом шести місяців, а подальша підтримка – протягом року після працевлаштування або довше. Протягом вступного періоду люди з інвалідністю продовжують отримувати такі ж виплати, які їм надавалися, поки вони були зареєстровані як безробітні. У цей період людина з інвалідністю не вважається зайнятою, але до неї застосовуються певні положення закону про умови праці (щодо безпеки та охорони здоров'я).

Таким чином, роботодавець відповідає за безпечні умови праці та надання обладнання для забезпечення особистої безпеки, якщо працівник з інвалідністю потребує цього. Протягом вступного періоду роботодавець не має сплачувати зарплатню працівнику з інвалідністю, а працівники мають бути застраховані від

⁵⁷ Хвороби, інвалідність та робота: подолання перешкод. Узагальнення результатів в країнах ОЕСР. ОЕСР, 2010.

нешасних випадків та смерті на виробництві. Держава також може відшкодувати збитки, які може заподіяти працівник з інвалідністю.

Для того, щоб запобігти «пастці безробіття», останніми роками до законодавства було внесено зміни, відповідно до яких людям з інвалідністю надається гарантія, що держава не буде переглядати розмір їхніх виплат, якщо вони звільняються з оплачуваної роботи. Вони мають можливість отримувати високу зарплатню та зберігати за собою виплати у зв'язку з інвалідністю. Так, якщо вони заробляють менше 42 800 крон (4 500 євро) на рік, вони продовжують отримувати виплати у зв'язку з інвалідністю у повному обсязі, якщо більше – розмір виплати пропорційно скорочується.

Право людей з інвалідністю на відновлення виплат без усіляких перешкод допомагає їм подолати побоювання щодо невдач у працевлаштуванні та щодо необхідності проходити тривалу процедуру переоцінки їхнього стану. Додатковою перевагою такої схеми для держави є те, що люди з інвалідністю сплачують податки, які приносять користь для економіки та наповнюють фонди, з яких оплачуються послуги для людей з інвалідністю.

У 2010 р. Державна служба зайнятості Швеції розпочала реалізацію кампанії «Побач потенціал» (Se kraften!), що заохочує роботодавців звертати увагу не на інвалідність, а на вміння кандидатів, та підвищити їхню готовність наймати людей з інвалідністю. Для цього кампанія переконує роботодавців, що люди з інвалідністю можуть приносити багато користі на робочому місці. У рамках кампанії транслюється реклама на радіо та телебаченні, серед роботодавців розповсюджуються листи та брошури, а консультанти доводять до них аргументи кампанії в особистому спілкуванні.

Інший проект⁵⁸ було реалізовано Агентством координації політики щодо інвалідності Швеції (спільно зі Національною службою координації з питань психічного здоров'я). Воно провело національну кампанію під назвою Hjärnkoll, спрямовану на ЗМІ та підготовку цільових груп, як-от роботодавців, працівників охорони здоров'я та поліції. До реалізації кампанії залучено широку мережу людей, що мають власний досвід переживання соціально-психологічних проблем та таким чином можуть розповсюджувати повідомлення кампанії. Після перших двох років кампанії було проведено її оцінку: було встановлено, що зміни негативного ставлення та поведінки щодо зайнятості людей з інвалідністю можливі.

10.6 Моніторинг і оцінка

Показник зайнятості людей з інвалідністю у Швеції є одним з найвищих серед країн ЄС та складає 55% (для порівняння: в Ірландії він становить 40%, у Польщі – близько 23%). Загальної статистики щодо кількості людей з інвалідністю, які отримували послуги різноманітних НУО, не існує. У нещодавній (2013 р.) доповіді про умови ринку праці, підготовленій Статистичною службою Швеції, зазначається, що інвалідність мають 1,6 млн. осіб віком 16-64 роки, і 53% з них (тобто, 800 тис. осіб) мають знижену працездатність.

⁵⁸ <http://www.zeroproject.org/practice/zero-project-selection-2013/anti-stigma-campaign>

ДСЗ веде облік даних про результати програми підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці (SIUS). У **Таблиці 3** видно, що у 2012 р. ДСЗ надала послуги 219 311 людям з інвалідністю, 67 693 особи було працевлаштовано, а 2 973 особи – направлено на курси підготовки. Таким чином, показник працевлаштування становить близько 32%.

Таблиця 3. Результати програми SIUS

Кількість людей з інвалідністю, що отримали послуги ДСЗ			
2010	2011	2012	
	189 787	206 667	219 311
Кількість людей з інвалідністю, яких було працевлаштовано зусиллями ДСЗ			
2010	2011	2012	
	56 242	64 617	67 693
Кількість людей з інвалідністю, яких ДСЗ направила на курси підготовки			
	2 440	2 757	2 973

Джерело: ДСЗ; база даних

Органи влади Швеції визнають брак детальної оцінки та аналізу ефективності заходів з підтримки зайнятості людей з інвалідністю. Для поліпшення ситуації з такої оцінкою уряд визначив у Національній програмі реформ⁵⁹, що він «вважає важливим завданням провести науковий аналіз та оцінку ефективності нових форм реабілітації людей з інвалідністю, орієнтованих на підвищення спроможності до працевлаштування».

У Швеції бракує знань про те того, як різні заходи впливають на можливість молодих людей знайти своє місце на ринку праці. Відповідно, перед Державною службою зайнятості та Агентством соціального страхування Швеції поставили завдання реалізувати проект щодо оцінки методів підтримки зайнятості. Завдання проекту полягає в тому, щоб проаналізувати ефективність цих методів відповідно до таких критеріїв, як економічна ефективність та успішність (скільки з клієнтів отримують роботу).

10.7 Приклад належної практики

Цей приклад – про надання підтримки для працевлаштування 40-річного чоловіка, що мав розумові обмеження, депресію та проблеми з хребтом. Раніше він працював у компанії з виробництва продуктів харчування на повну ставку. У своїй теперішній компанії він працює три роки та виконує повторювані завдання. Він працює неповний робочий день (50%). Його зарплата є вищою за мінімальну: це передбачено у галузевій колективній угоді.

Клієнт звернувся до системи підтримки зайнятості через офіційні канали, тобто, він зареєструвався у центрі зайнятості за місцем проживання. Спеціалісти центру провели оцінку його працездатності та встановили, що вона знижена на 50%. Після цього його направили до консультанта програми підтримки виходу на ринок праці та підтримки на робочому місці у ДСЗ (тобто, спеціаліста із

⁵⁹ Національна програма реформ, 2014.

супроводу). Спеціаліст надав клієнту допомогу у визначенні, наскільки його інтереси та можливості щодо працевлаштування співпадають між собою. Клієнт та спеціаліст провели декілька зустрічей, що дозволило їм краще визначити професійні наміри та можливості клієнта.

Пошуком роботи займався переважно спеціаліст із супроводу, але клієнт також брав у цьому участь. Спеціаліст із супроводу звернувся до мережі роботодавців, з якими він мав контакти, мережі своїх колег та робив телефонні дзвінки до потенційних роботодавців (т.зв. «холодні дзвінки»). Встановити контакт із майбутнім роботодавцем допоміг саме «холодний» телефонний дзвінок. Після першої розмови телефоном спеціаліст із супроводу прийшов до роботодавця та розказав йому про клієнта, який шукає роботу, його вміння та здатності. Він також обговорив обмеження клієнта та види підтримки, які він може надати роботодавцю та клієнту. Роботодавець отримав запевнення, що у випадку працевлаштування людини з інвалідністю його компанія отримає повну підтримку.

У цьому випадку для роботодавця було важливо отримати субсидію на виплату зарплатні. Рівень зарплатні запропонував роботодавець: він хотів платити працівнику трохи більше, ніж було передбачено у галузевій колективній угоді. Зарплата клієнта вираховується відповідно до того, скільки годин він відпрацював, на основі того, що за повний день йому б платили 19 тис. крон (2 050 євро). Роботодавець отримує субсидію у розмірі 1 440 євро. Крім того, робота передбачає виконання повторюваних завдань та не вимагає просунутих технічних вмінь. Таким чином, роботодавець побачив у цьому можливість залучити людину, яка може виконувати такий вид завдань.

Протягом перших чотирьох тижнів після працевлаштування працівнику надавався супровід. Роботодавець дав йому технічні настанови, а спеціаліст із супроводу сприяв інтеграції на робоче місце з практичної та соціальної точки зору. Протягом двох місяців працівник перебував на випробувальному терміні, потім його продовжили ще на чотири місяці, причому під час цього він отримував зарплатню. Після цього працівника найняли на постійну роботу.

Працівник визнав та дуже високо оцінив допомогу, яку він отримав від консультанта. Користь від активних дій консультанта щодо пошуку роботи для клієнта та його участь в переговорах щодо зарплатні була очевидною. Необхідно відзначити, що одним із завдань спеціаліста із супроводу було надання допомоги клієнту таким чином, щоб розширити його можливості, таким чином клієнт не був обізнаний про всі види підтримки, яку йому надали. Роботодавці часто підкреслюють, що підтримка надається не лише працівнику, а й самому роботодавцю, і це є основною причиною, чому вони приймають рішення найняти працівника з інвалідністю. Для цього роботодавця було позитивним, що консультант зміг взяти на себе відповідальність за вступний період. Важливою була також і субсидія на виплату зарплатні.

Чітко визначена роль консультанта у взаємовідносинах з клієнтами та роботодавцями дає йому можливість зосередити зусилля на реальній підтримці людей з інвалідністю.

11. Необхідні передумови для запровадження послуг з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці в Україні

Передумовою для розвитку послуг з підтримки зайнятості та супроводу для людей з інвалідністю в Україні є розробка якісно спланованої національної стратегії зайнятості людей з інвалідністю. Спільна програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні», яка нині впроваджується, створює хороші можливості для аналізу різних варіантів стратегій. Приклади з цього звіту доводять, що для успішної реінтеграції людей з інвалідністю на ринок праці (та для збереження робочих місць тими, у кого інвалідність виникла в процесі трудової діяльності) потрібно розробити належне законодавство щодо надання людям з інвалідністю послуг та підтримки щодо зайнятості.

Як свідчать результати аналізу семи національних моделей, описаних у цьому звіті, для надання людям з інвалідністю послуг щодо зайнятості потрібно також модернізувати та забезпечити ефективне функціонування Державної служби зайнятості. ДСЗ є невід'ємною складовою системи трудових відносин будь-якої країни.

Таким чином, на неї покладено ключові функції щодо сприяння включенню у ринок праці та активізації різних категорій населення, що сприятиме соціальному включенню та скороченню бідності. У більшості країн, де ДСЗ має розвинену систему реабілітації, використовується одна з таких двох схем:

- **у ДСЗ створюється спеціальний відділ**, який надає послуги безпосередньо особам з інвалідністю, які шукають роботу (така схема діє, наприклад, у Данії, Італії, Мальті, Франції чи Швеції);
- **добре підготовлені консультанти направляють осіб з інвалідністю, які шукають роботу, до зовнішніх провайдерів послуг** (як правило, НУО), які спеціалізуються на певному виді інвалідності (така схема діє, наприклад, в Ірландії, Нідерландах, Німеччині, Сполученому Королівстві або Фінляндії).

У деяких країнах, де заходи з реабілітації є менш розвиненими, а консультанти не проходять спеціальної підготовки, ДСЗ проводять принаймні заходи для підвищення обізнаності консультантів з питаннями різноманітності⁶⁰. Роль консультантів залежить від того, яким чином організована діяльність ДСЗ. ДСЗ найкраще здійснюють функції з моніторингу, якщо до надання послуг залучаються підрядники, оплата роботи яких хоча б частково залежить від результатів їхньої роботи (як, наприклад, у випадку Нідерландів чи Сполученого Королівства).

⁶⁰ Як правило, навчання проводиться в самій організації із використанням внутрішнього досвіду та є достатньо спорадичним за характером. Існують також формальні навчальні заклади, як, наприклад, у Словенії, Франції, Фінляндії, Бельгії та Ірландії (Єврокомісія, 2012).

Враховуючи поточні та потенційні функції ДСЗ України щодо забезпечення соціального включення та скорочення бідності, можна провести її порівняння зі службами зайнятості інших європейських країн. Це можна зробити шляхом аналізу стратегічних факторів діяльності ДСЗ в загальному економічному контексті та на ринку праці, аналізу інституційної спроможності її керівництва, структури та функцій, організації діяльності, зв'язків з іншими провайдерами послуг, надання послуг особам, які шукають роботу (з особливою увагою до клієнтів з інвалідністю), надання послуг роботодавцям, реалізації активних заходів на ринку праці, спеціальних програм для соціально незахищених категорій, розповсюдження інформації та комунікацій як з організаційної точки зору, так і з перспективи клієнта, людських ресурсів, підготовки персоналу, фінансових ресурсів (адміністративних та ресурсів на реалізацію заходів), систем та процесів моніторингу й оцінки.

Одним з ключових елементів надання послуг людям з інвалідністю є підготовка персоналу ДСЗ. Вона має включати в себе щонайменше підвищення обізнаності з питань інвалідності, але буде оптимально, якщо співробітники будуть проходити підготовку щодо профорієнтації та надання консультацій особам, які шукають роботу, з особливою увагою до людей з інвалідності. Доцільно розглянути необхідність розробки навчальної програми для персоналу ДСЗ відповідно до тематики подібної програми, яка була розроблена та проводиться автором цього звіту в Ірландії.

Іншим ключовим елементом надання послуг для людей з інвалідністю є наявність потужного сектору НУО, який працює із потребами людей з інвалідністю та має належне фінансування. Ще одним кроком може бути зміцнення в Україні мережі провайдерів послуг з підтримки зайнятості (за прикладом подібної мережі в ЄС). Це також сприятиме розробці навчальної програми для спеціалістів із супроводу на робочому місці, що описана вище.

Керівництва та посібники для спеціалістів із супроводу, підготовлені на європейському рівні, є хорошим прикладом для розробки навчального курсу для таких спеціалістів (http://www.iase.ie/pages/jobcoach/how_to_guides.html).

Вставка 1. Програма професійної підготовки для консультантів/посередників з питань працевлаштування в Ірландії

<p>Мета курсу – сформувані критичне розуміння учасниками своєї професійної ролі шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Підвищення рівня знань учасників про консультування та профорієнтацію для дорослих; • Сприяння усвідомленню питань маргіналізації та виключення (у тому, що стосується зайнятості та безробіття); • Сприяння розвитку в учасників ключових навичок та компетенцій, що необхідні для роботи з клієнтами. <p>Курс проводиться протягом двох</p>	<p>Частина 2. Теорія та практика розвитку кар'єри та трудової поведінки Частина 3. Теорія та застосування психометричного тестування 4. Групова робота Частина 1. Організація групової роботи: навички та стилі Частина 2. Експериментальні підходи до групової динаміки та процесів Частина 3. Теоретичні аспекти групової роботи. 5. Теорія та практика профорієнтації та консультування Частина 1. Практичні навички профорієнтації</p>
---	---

<p>навчальних років протягом неповного дня у форматі відкритого навчання та включає в себе семінари та матеріали для електронного навчання.</p> <p>Курс складається з 212 годин самостійного навчання та 216 годин семінарів (всього 428 годин). Семінари проводяться щорічно у форматі сесій, які тривають три або шість днів (по 2 заняття на день), також протягом першого року навчання проводиться тижневий семінар з психометричного тестування. Учасники мають відвідувати хоча б один семінар на місяць).</p> <p>Вступний модуль</p> <p>Частина І. Опис курсу</p> <p>Частина 2. Які навички потрібні дорослим, щоб повернутися до навчання?</p> <p>Частина 3. Навчання як спосіб життя</p> <p>1. Психологія людського розвитку</p> <p>Частина 1. Перехід до дорослого віку</p> <p>Частина 2. Етапи розвитку протягом дорослого віку</p> <p>Частина 3. Розвиток та зміни в контексті соціального виключення</p> <p>2. Соціологічні підходи до роботи, зайнятості та повсякденного життя</p> <p>Частина 1. Робота, зайнятість та повсякденне життя</p> <p>Частина 2. Робота та безробіття</p> <p>Частина 3. Історичний огляд</p> <p>3. Професійна орієнтація</p> <p>Частина 1. Інформація про кар'єру та інформаційні технології</p>	<p>Частина 2. Практичні навички консультування</p> <p>Частина 3. Теоретичні аспекти консультування</p> <p>6. Методологія дослідження та оцінки</p> <p>Частина 1. Кількісні методи дослідження</p> <p>Частина 2. Якісні методи дослідження</p> <p>Частина 3. Практичні технології дослідження</p> <p>7. Психологія роботи та трудової діяльності</p> <p>Частина 1. Організаційні системи та їхня динаміка</p> <p>Частина 2. Управління людськими ресурсами</p> <p>Частина 3. Психологія трудової діяльності</p> <p>8. Професійні аспекти профорієнтації та консультування дорослих</p> <p>Частина 1. Працюємо з різноманітністю</p> <p>Частина 2. Працюємо з інвалідністю</p> <p><u>Застосування навичок:</u> двічі на рік учасники мають надати запис співбесіди та письмові примітки до нього. Це охоплюватиме теоретичні та практичні аспекти курсу. Практичні вправи дозволять оцінити здатність учасників проявити те, як вони вміють використовувати навички</p> <p>Кожний учасник має виконати <u>набір завдань</u> для самостійного навчання, на основі яких буде оцінюватися, як він засвоює матеріал</p> <p><u>Есе/дослідження:</u> протягом курсу учасники мають написати два есе. Одне з них потрібно написати до модулю <i>Теорія та практика профорієнтації та консультування</i>. Учасники також мають виконати дослідницький проект, що охоплюватиме тематику всіх модулів.</p> <p><u>Самооцінка та оцінка з боку інших колег:</u> двічі протягом курсу учасники мають заповнити форму про результати свого навчання та особистий розвиток.</p>
--	---

Передумовою успішного надання людям з інвалідністю послуг з підтримки зайнятості та супроводу є міцне партнерство між ДСЗ та НУО: як формальне (шляхом укладення меморандуму про співпрацю), так і неформальне (на місцевому рівні).

Як описано вище, запровадження квот далеко не завжди є ефективним методом **заохочення роботодавців наймати людей з інвалідністю**. У багатьох країнах є свідчення дієвості національних програм підвищення обізнаності роботодавців, що наймають людей з інвалідністю, та субсидій. Але, як видно з цього звіту, одним з ключових факторів забезпечення позитивного ставлення з боку

роботодавців є активна роль співробітника ДСЗ або спеціаліста із супроводу, який співпрацює з роботодавцем та відстоює інтереси людини з інвалідністю.

У більшості країн заходи з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці фінансуються з державного бюджету. Держава бере ці кошти з податків, соціальних страхових зборів та штрафів, які мають сплачувати роботодавці, що не дотримуються квоти на працевлаштування людей з інвалідністю. У процесі підготовки до вступу до ЄС країна може також використовувати для цих цілей фінансування від Єврокомісії.

У звіті⁶¹, на який автор посилався вище, стисло визначено рекомендації щодо прискорення інтеграції людей з інвалідністю на ринок праці на європейському рівні. Вони можуть застосовуватися і в українському контексті:

- Масштабний рух від грошових переказів до активізації;
- Зміни у виділенні коштів – від системи «захищених» робочих місць до підтримки зайнятості;
- Посилення заходів з активізації на ранніх етапах (протягом лікарняного) та поліпшення співпраці з медичними закладами;
- Більша увага до ефективності заходів, наприклад, якісно розроблена та орієнтована на результат система фінансування зовнішніх провайдерів послуг;
- Більш систематичний збір даних, моніторинг та оцінка впливу.

⁶¹ Підходи ДСЗ до сталої активізації людей з інвалідністю. Серпень 2013. Генеральний директорат з питань зайнятості, соціальних справ та включеності (Агота Шарле, Будапештський інститут політичного аналізу).

Додаток 1. Основні складові ініціатив/політики на ринку праці для людей з інвалідністю у семи європейських країнах

Основні складові ініціатив на ринку праці/заходів для людей з інвалідністю								
	Ініціативи		Послуги щодо зайнятості	Захищені і робочі місця	Підтримка зайнятості			
	Субсидії на виплату зарплатні	Квоти			Провайдер	Використання	Рівень/ модель	Тривалість
Австрія	**	Б/Д/С	ДСЗ/ФССП	+	**	Національний	До півтора року	Фонд праці ДСЗ, Федеральна служба соціальної політики, регіональні страхові фонди ЄСФ
Чехія	*	Б/Д/С	ДСЗ	++	*	НУО	До двох років	Бюджети на працевлаштування та соціальні послуги, ЄСФ
Данія	**		ДСЗ	++	**	Місцевий	Від одного до п'яти років	Державний та муніципальні бюджети
Ірландія	*	Д	ДСЗ	+	*	Національний та НУО	До півтора року	Міністерство соцзахисту (служби ДСЗ), органи юстиції (питання рівноправності), установи з охорони довкілля, громади та місцеві органи влади (органи, що добровільно вживають заходів з підтримки зайнятості), Міністерство праці, підприємств та інновацій (забезпечення підготовки)
Польща	*	Б/Д/С	ДСЗ	++	*	Місцевий (пілотування)	До півтора року	Державний фонд реабілітації людей з інвалідністю, фонд праці, ЄСФ
Швеція	**		ДСЗ	++	**	Національний та НУО	До півтора року	Державні фонди, призначені для SIUS, деякі обсяги фінансування з регіональних та місцевих бюджетів, ЄСФ підтримує інноваційні проекти
Норвегія	**		ДСЗ	+	**	Національний та НУО	До трьох років	Держава – Міністерство праці та соціальної політики
Примітки								
Квоти: Б – бізнес, Д – державний сектор, С – передбачено санкції								
+ = існують в незначних обсягах								
++ = існують в більш значних обсягах (більше 20% кількості місць, що створюються щорічно)								
* = рівень використання невисокий								
** = рівень використання високий								

Додаток 2. Вибрані корисні та практичні джерела

- Європейський союз з підтримки зайнятості розробив низку посібників для спеціалістів з підтримки зайнятості/супроводу на робочому місці:
http://www.iase.ie/pages/jobcoach/how_to_guides.html
http://www.iase.ie/pages/jobcoach/jobcoach_handbook.html
(Власний веб-сайт ЄСПЗ – EUSE.org – на момент написання звіту був «на етапі розробки». Тому наводиться посилання на веб-сайт Асоціації підтримки зайнятості Ірландії (IASE), який є дуже інформативним з питань розробки основних програм підтримки зайнятості та підготовки спеціалістів із супроводу на робочому місці).
- Навчальний курс для спеціалістів із супроводу на робочому місці:
<http://opentrainingcollege.com/home/courses/certificate-in-supported-employment-phase-2/>
- Підтримка зайнятості людей з інвалідністю в країнах ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ: найкращі практики та рекомендації на користь моделі «гнучкого соціального забезпечення» ('Flexicurity'), Єврокомісія/COWI, 2011.
- Збірка належних практик ініціатив з підтримки зайнятості для людей з інвалідністю в ЄС та ЄАВТ-ЄЕЗ. Єврокомісія/ COWI, 2011.
- Комунікація Комісії Європарламенту, Раді, Європейському економічному та соціальному комітету та Комітету регіонів, **Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020 рр.:** оновлені зобов'язання щодо Європи без бар'єрів. Європейська комісія, Брюссель, 15.11.2010 COM (2010) 636 final (http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm)
- Академічна мережа європейських експертів з питань інвалідності (**ANED**), створена Єврокомісією у грудні 2007 р. Ця установа створила та підтримує загальноєвропейську академічну мережу з питань інвалідності для сприяння розробці політики у співпраці з відділом Комісії з питань інвалідності (www.disability-europe.net).
- Основними джерелами **стат. даних щодо людей з інвалідністю** в Європі є обстеження робочої сили (ОРС) та спеціальні модулі цього обстеження про людей з інвалідністю, які проводилися у 2002 та 2011 рр. (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/disability/data/database>). Вони містять дані щодо таких аспектів:
 - * Поширеність інвалідності (джерело – ОРС) (hlth_dsb_prv)
 - * Медичні проблеми людей з інвалідністю (джерело – Статистика ЄС стосовно питань доходів та умов життя (SILC) або Європейське вибіркове обстеження «Інтерв'ю про здоров'я» (EHIS) (hlth_dsb_hlth)

- * Доступ людей з інвалідністю до освіти та професійної підготовки (джерело – ОРС) (hlth_dsb_educ)
 - * Доступ людей з інвалідністю до ринку праці (джерело – ОРС) (hlth_dsb_lm)
 - * Житлові умови людей з інвалідністю (джерело – SILC) (hlth_dsb_hcon)
 - * Розподіл доходу та бідність серед людей з інвалідністю) (джерело – source SILC) (hlth_dsb_pe)
 - * Матеріальне виключення людей з інвалідністю (джерело – SILC) (hlth_dsb_md)
 - * Участь людей з інвалідністю у соціальному житті (джерело – SILC) (hlth_dsb_socp).
- Для загальної статистики ринку праці ЄС див. посилання: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>
 - Підтримка зайнятості для ключових розробників політики: www.iase.ie/pages/jobcoach/documents/SupportedEmploymentKeyPolicyMakers.pdf
 - Хвороби, інвалідність та робота: подолання перешкод. Узагальнення результатів в країнах ОЕСР. ОЕСР, 2010.
 - Підходи ДСЗ до сталої активізації людей з інвалідністю. Серп. 2013. Генеральний директорат з пит. зайнятості, соц. справ та включеності (Агота Шарле, Будапештський інститут політичного аналізу).
 - Для більш глибокого розуміння роботи ДСЗ в європейських країнах за 27 аспектами функціонування та організаційної структури ДСЗ: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=964>
 - Комісія зі становища людей з інвалідністю. *Стратегія досягнення рівності: Резюме доповіді Комісії зі становища людей з інвалідністю*, Ірландія, 1996.
 - Реалізація та ефективність Програми підтримки зайнятості. WRC Social and Economic Consultants, Ірландія, травень 2008 р.
 - Безробіття за схемою гнучких робочих місць підвищує ризик того, що особа буде постійно отримувати соціальну допомогу. Vibeke Jensen¹, Birthe Lundager¹, Anette Luther Christensen¹ & Kirsten Fonager. *Danish Medical Journal*, квітень 2014 р.
 - *Thomas Clausen, Jane Greve Pedersen, Bente Marianne Olsen, Steen Bengtsson: Handicap og beskæftigelse - et forhindringsløb? («Інвалідність та зайнятість – змагання перешкод»)*. Копенгаген: *Socialforskningsinstituttet*.
 - Політика та практичні заходи щодо зайнятості людей з інвалідністю у трьох іноземних юрисдикціях (**Сполучене Королівство, США та Норвегія**). Національна служба з питань інвалідності, Ірландія, 2009.