

ITE-VET
2016–2018



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Theses by the Ministry

The following report is a result of the
ITE-VET project which is part of the
Erasmus+ Programme of the European
Union.

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ТЕЗИ ВИСТУПУ
для Генерального директора
Директората захисту прав осіб з інвалідністю
ОНУПРІЄНКО Алли Миколаївни

Слайд 1

«Формування державної політики з надання реабілітаційних послуг та зайнятості осіб з інвалідністю»

Шановні колеги, учасники заходу!

Щиро дякуємо за запрошення на даний захід, який є дуже важливим для нас.

Підтвердженням цьому є наша делегація, що включає окрім безпосередньо представників апарату Мінсоцполітики, також керівників найпотужніших державних реабілітаційних установ, що надають послуги з комплексної реабілітації людям, зокрема дітям з інвалідністю. Ці центри знаходяться в безпосередньому підпорядкуванні Міністерству.

У своєму виступі хочу зробити акценти на двох головних напрямках, **без яких неможлива інтеграція людей з інвалідністю у соціум.**

Це їхня реабілітація. Маю на увазі комплексна реабілітація. А також зайнятість та працевлаштування.

Головні бар'єри адаптації людей з інвалідністю у нашому суспільстві - це стереотипне мислення та застарілі уявлення про те, що такі люди можуть і чого не можуть робити. Хвороб, які назавжди приковують людини до ліжка та потребують постійного догляду, не так вже й багато.

І лише частина з них не передбачає одужання та поліпшення взагалі. Всі інші, які потягли за собою інвалідність, нічого не змінюють у бажанні людини бути активним та повноправним членом суспільства.

Люди хочуть бути ефективними та компетентними, щоб розвиватися і йти вперед у своєму житті. Особи з інвалідністю теж поділяють ці

бажання, якщо суспільство дозволяє їм досягати цілей і робити їх власні вибори - як в особистому житті, так і в праці.

Хтось вважає за краще працювати вдома, тому що це зручно і менш стресово, ніж щоденний вихід на вулицю.

Хтось відчуває соціальну ізоляцію або не може концентруватися на роботі поруч з телевізором і холодильником - і тому приймає рішення вийти в офіс або на виробництво.

Словом, компаніям потрібно визнати, що у людей з інвалідністю - так само, як і у всіх інших потенційних працівників - є свої устремління, бажання та кар'єрні цілі. Ті часи, коли таких людей можна було зустріти тільки в поліклініці чи лікарні, поступово відступають.

На сьогодні чинне законодавство передбачає, що особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами.

Слайд 2

Вітчизняне законодавство визначає, що особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист. **Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється.**

Слайд 3

Статтею 26 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, яка ратифікована Українським парламентом і є частиною національного законодавства, передбачено, що **держави-учасниці організовують,**

зміцнюють та розширюють комплексні абілітаційні та реабілітаційні програми, особливо у сфері соціального обслуговування, таким чином, щоб ці послуги та програми починали реалізовуватися якомога раніше й ґрунтувалися на багатопрофільній оцінці потреб і сильних сторін індивіда.

Слайд 4

Відповідно до частини другої статті 17 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» реабілітаційні установи здійснюють комплексну реабілітацію осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю шляхом реалізації, зокрема, медичних, фізичних, психологічних, педагогічних, професійних та інших заходів відновлювального характеру, спрямованих на попередження прогресування патологічного процесу, усунення чи максимально можливу компенсацію обмежень життєдіяльності, відновлення здоров'я та трудових навичок осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю, корекцію психічних процесів, здобуття ними освіти, їх трудову зайнятість незалежно від категорії і причин інвалідності.

Слайд 5

З метою реалізації вказаних законодавчих норм Мінсоцполітики протягом останніх років забезпечено прийняття низки підзаконних актів, якими створені умови для забезпечення надання на належному рівні реабілітаційних послуг.

Слайд 6

На сьогоднішній день в Україні діє мережа центрів комплексної реабілітації, утворених як центральними, так і місцевими органами влади.

Слайд 7

Їх кількість складає 153 установи.

Результати роботи таких центрів є інтеграція таких людей в інклюзивне середовище, можливості попередження інвалідності, інтеграція на ринок праці та інші можливості щодо їхньої соціалізації.

Слайд 10 ??? (додаткова інформація)

Більш детальну презентацію щодо ефективних механізмів функціонування реабілітаційних установ проведуть мої колеги – керівники державних центрів комплексної реабілітації з м. Львова та м. Вінниці, Григорій Дунас та Роман Штогрин.

Стосовно зайнятості людей з інвалідністю.

Слайд 9

Хочу почати з найпоширеніших міфів, які, нажаль, мають місце в нашому суспільстві з даної тематики.

Міф № 1.

Люди з інвалідністю ніколи не зможуть працювати так само добре, як здорові колеги

Цей аргумент - найчастіший в дискусіях на тему адаптації.

Ми все більше наближаємося до стандартів Європейського Союзу у тенденціях кадрової політики компаній: багато підприємств працевлаштовують людей з інвалідністю зовсім не тому, що це модно, або необхідно «вибрати квоту».

До 40% усіх людей з інвалідністю здатні повноцінно працювати - можливо, не на вантаженні шпал, але деякі види трудової діяльності їм, безумовно, доступні. HR-фахівці починають розуміти, що особа з інвалідністю - не тягар для компанії, а гарний і старанний працівник, якому потрібно лише трохи допомогти.

Інвалідність не обов'язково впливає на всі здібності та можливості конкретної людини. Наприклад, неважливо, хто відповідає на телефонні дзвінки в службі технічної підтримки - чоловік на інвалідному візку чи дівчина зі зниженим зором: вони обидва однаково добре можуть виконувати цей вид роботи. А якщо у вашій компанії є декілька вакансій, ви можете підібрати ту, яка в найменшому ступені буде залежати від стану здоров'я кандидата.

В окремих випадках адаптоване робоче місце може настільки добре компенсувати обмеження, що результати роботи людини з інвалідністю бувають дуже часто кращими, ніж у його здорових колег.

Міф № 2.

Компанія побоюється, що інваліду буде складно освоювати нові навички та області діяльності

Середній період адаптації до нового трудового колективу у здорових людей, за даними різних авторів, становить від декількох місяців до року.

У людей з інвалідністю він, звичайно, довше.

Є гендерні відмінності: жінки з інвалідністю, які вперше влаштовуються на роботу, адаптуються швидше, ніж чоловіки з інвалідністю, проте останні легше долають період труднощів при повторній зміні роботи, і допомога їм потрібна рідше. На спеціалізованих підприємствах, де працюють в основному люди з інвалідністю, середній рівень адаптації і зовсім наближається до такого у здорових людей.

Якщо розглядати співробітника з інвалідністю як суб'єкта трудової діяльності, то він, безумовно, витрачає в середньому більше часу на адаптацію у колективі, ніж здорова людина.

Також така особа стикається з обмеженнями в отриманні та використанні нових професійних навичок. При цьому, адаптувавшись,

більшість людей з інвалідністю можуть виконувати прийняті в компанії обсяги роботи без затримок, так що має сенс дати їм невелику фору на старті.

Міф № 3.

Компанія не зможе забезпечити особі з інвалідністю умови на робочому місці

Працевлаштування людей з інвалідністю буває пов'язане зі зниженням кваліфікації та труднощами підбору відповідної їхнім можливостям роботи.

Такій людині може знадобитися більша кількість перерв, індивідуальний режим праці та відпочинку.

Це часто не зустрічає розуміння у колег і сприймається як «поблажки», тому відділу кадрів необхідно вчасно прояснювати подібні запитання, щоб співробітники розуміли обґрунтованість будь-яких змін.

Крім того, дохід непрацюючих людей з інвалідністю, як правило, насилу задовольняє їхні потреби, і зберігати роботу для них надзвичайно важливо.

Тому вони намагаються виконати свої обов'язки максимально якісно та відносяться до промахів і помилок дуже уважно й серйозно.

Це теж може породжувати негативний відгук серед колег - зайве завзяття оцінюється як спроба «вислужитися», а законні заохочення викликають заздрість.

Вирішити проблему можна, роз'яснюючи специфіку трудової дискримінації людей з інвалідністю. Їм набагато складніше знайти роботу після звільнення, тому вони націлені на те, щоб бути максимально ефективними працівниками.

Вони навіть схильні закривати очі на невеликі порушення і «пресинг», аби тільки не опинитися перед необхідністю змінювати місце роботи.

Міф № 4.

У людини з інвалідністю обов'язково будуть проблеми у відносинах з колегами або керівництвом через особливості його особистості

Звичайно, особистісні особливості людей з інвалідністю специфічні. У силу труднощів, з якими багато хто з них стикаються щодня, вони часто справляють враження конфліктних і нетерпимих.

Також для них характерна низька стресостійкість: навіть невеликі труднощі в роботі можуть викликати у них паніку. Зрозуміло, за належної підтримки колег подібні ситуації будуть відбуватися рідко. Потрібно зазначити і труднощі соціально-психологічного контакту співробітників з інвалідністю зі здоровими колегами та керівниками.

Це обумовлено сформованим уявленням про особу з інвалідністю, як людину, яка страждає, неповноцінну, позбавлену можливостей.

Крім того, здорові колеги, які не мають обмежень у праці і житті, можуть відчувати незручність, співчуття та жалість. Все це може змусити колектив уникати прямих контактів з новим співробітником, що, звичайно, дестабілізує саму людину з інвалідністю і погіршує соціально-психологічний клімат в компанії.

З часом такий соціальний «вакуум», як правило, розсмоктується. Можна запобігти його появі, заздалегідь зібравши колектив на невелику нараду і розповівши, що доброзичливі контакти з колегами - важлива частина трудової адаптації не тільки людини з інвалідністю, а й кожного нового співробітника. «Входження в колектив» піде набагато швидше та

м'якше, якщо товариші по службі будуть самі активно ініціювати розмови з новачком, як формальні, так і неформальні.

Сьогодні працевлаштування людини з інвалідністю - відмінний спосіб розширити горизонти, причому не тільки свого бізнесу! Будь-який працівник може зробити вагомий внесок у розвиток компанії, використовуючи власні навички, здібності та таланти.

Найчастіше людина з інвалідністю може влаштуватися на роботу, адаптуватися та виконувати свої робочі обов'язки нарівні з усіма.

Але ситуації бувають різні, вони залежать від причини інвалідності, специфіки діяльності компанії і багато чого іншого. Окремі дослідження теоретичного та прикладного характеру поки не дають відповіді на багато запитань, що накопичилися з даної проблеми.

Слайд 10

Щодо національного законодавства у цій сфері.

Згідно із статтею 27 Конвенції ООН Про права осіб з інвалідністю держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Роботодавці зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації.

Слайд 11

Встановлена в Україні чинним законодавством система соціального захисту осіб з інвалідністю в частині реалізації прав таких осіб на працю регулюється, зокрема нормами Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та становить:

- обов'язковий для виконання усіма **роботодавцями** норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (4% для роботодавців з кількістю працюючих понад 8 осіб);

- у разі невиконання такого нормативу **роботодавці** щорічно сплачують територіальним відділенням Фонду адміністративно-господарські санкції (АГС) за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею.

Така система запозичена із законодавства країн Європейського Союзу, зокрема Франції, Австрії, Німеччини, Польщі, яка діє за принципом quata-levy system (система квотувань-відрахувань).

При цьому кошти, які надходять до Державного бюджету України в результаті сплати вказаних санкцій, використовуються на потреби працевлаштування, освіти, професійної підготовки людей з інвалідністю тощо.

Тобто, на законодавчому рівні імперативно визначено єдиний для всіх роботодавців норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю та порядок його обчислення.

Діюча в Україні система квотування робочих місць для осіб з інвалідністю відповідає міжнародним зобов'язанням в сфері соціального захисту осіб з інвалідністю, які наша держава взяла на себе, ратифікувавши Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю, Конвенцію МОП про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю № 159.

Проте, існуюча на сьогодні практика не завжди влаштовує роботодавців, які вважають, що діюча модель по відношенню до суб'єктів господарювання є такою, що не стимулює їх працевлаштовувати осіб з інвалідністю.

Слайд 12

Саме тому, з метою врегулювання на законодавчому рівні існуючих проблемних питань у сфері зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, враховуючи набутий Україною європейський досвід у сфері зайнятості таких осіб, Міністерством соціальної політики ініційовано, Урядом схвалено та у Верховній Раді України зареєстровані ряд законопроектів спрямованих на врегулювання проблемних питань у цій сфері.

Слайд 13