

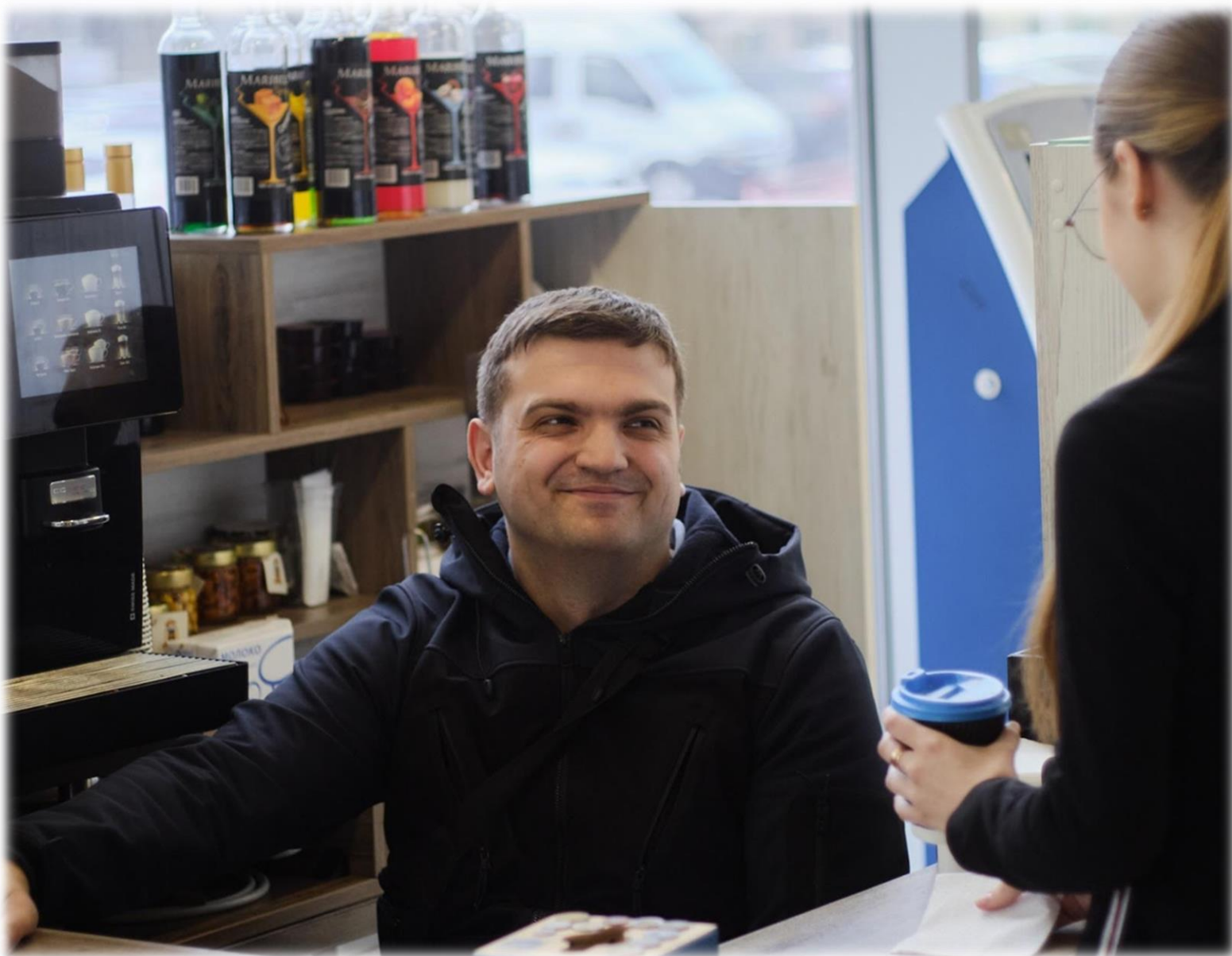


ЛІГА СИЛЬНИХ



**World Health
Organization**

Ukraine



Дослідження потреб осіб з інвалідністю у засобах до існування та доступу до ринку праці в умовах війни в Україні

Січень 2025

*На фото чоловік з інвалідністю, який працює баристою. Джерело: ГС «Ліга Сильних».

Дане дослідження проведено за фінансової підтримки Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) в Україні та уряду Великої Британії. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю авторів і не обов'язково відображає офіційну позицію або думку ВООЗ.

Зміст

Список скорочень	3
Подяка	4
Вступ.....	5
Цілі дослідження.....	6
Завдання дослідження	6
Методологія дослідження.....	9
Кабінетне дослідження.....	13
Працевлаштування осіб з інвалідністю під час війни в Україні: ситуаційний аналіз	13
Поточні програми підтримки та допомоги людям з інвалідністю при працевлаштуванні: український контекст	29
Виклики та можливості при доступі до ринку праці для людей з інвалідністю в умовах воєнного стану	43
Кращі практики залучення осіб з інвалідністю до ринку праці: міжнародний досвід	56
Опитування людей з інвалідністю.....	65
Дохід і працевлаштування	65
Пошук роботи	69
Готовність до навчання.....	71
Оцінка явища фіктивного працевлаштування.....	73
Вплив відключення електроенергії.....	73
Розумні пристосування та реабілітація.....	74
Опитування бізнесу	79
Ставлення до кандидатів з інвалідністю.....	79
Досвід працевлаштування осіб з інвалідністю	87
Бар'єри у працевлаштуванні	91
Готовність до адаптації робочих місць.....	96
Опитування представників кластеру FSL	97
Загальні підходи в роботі представників кластеру FSL щодо підтримки людей з інвалідністю	97
Потреби людей з інвалідністю у засобах існування, підтримці підприємництва та працевлаштуванні	105
Перспективи розвитку програм працевлаштування людей з інвалідністю в межах кластеру FSL.....	110
Рекомендації представників кластеру FSL	113
Висновки.....	117
Рекомендації.....	123
Додаток 1. Опитування осіб з інвалідністю.....	127
Додаток 2. Опитування підприємств	176
Додаток 3. Список використаних джерел для кабінетного дослідження.....	193

Список скорочень

БФ – Благодійний фонд

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я

ВПО – внутрішньо переміщена особа

ДБН – Державні будівельні норми

Держстат – Державна служба статистики України

ЄІССС – Єдина інформаційна система соціальної сфери

ІПР – індивідуальна програма реабілітації

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України

МОП – Міжнародна організація праці

МПК – Міжвідомчий постійний комітет

МСЕК – медико-соціальна експертна комісія

НУО – неурядова організація

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПФУ – Пенсійний фонд України

CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) – телефонне інтерв'ю

CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing) – особисті інтерв'ю на планшетах

ОНCHR – Управління Верховного комісара ООН з прав людини

MSNA – Багатосекторальна оцінка потреб

IASC (Inter-Agency Standing Committee) – Міжвідомчий постійний комітет (МПК)

FSL / FSLC – Food Security & Livelihoods Cluster (кластер продовольчої безпеки та засобів до існування)

Подяка

Автори та ініціатори дослідження висловлюють вдячність всім залученим в його проведення, а також учасникам. Дякуємо експертам/-кам організацій, які входять до кластера FSL, та взяли участь в глибинних інтерв'ю:

- Бізнес Мережа Сільських Жінок в Україні
- БФ «Карітас Полтава»
- БФ «Право на захист»
- Данська рада у справах біженців
- Жіночий консорціум України
- Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (FAO)
- Save the Children
- USAID AGRO
- UN World Food Programme
- ZOA

Також щиро дякуємо представникам бізнесу за участь в глибинних інтерв'ю та кількісному опитуванні. Дякуємо людям з інвалідністю та їхнім опікунам, які брали участь у фокус-групових дискусіях та кількісному опитуванні

Проведення цього дослідження було б неможливим без допомоги таких організацій та компаній: DEVELOR Ukraine та MetLife в Україні, які сприяли залученню представників бізнесу до участі в опитуваннях.

Вступ

Повномасштабне вторгнення РФ в Україну докорінно змінило соціально-економічні реалії, створивши нові виклики для найбільш вразливих категорій населення, зокрема для осіб з інвалідністю. За даними Управління Верховного комісара ООН з прав людини (OHCHR), ще до початку повномасштабного вторгнення в Україні проживало понад 2,7 мільйони осіб з інвалідністю. Унаслідок воєнних дій ця кількість значно зросла через отримані поранення, травми та обмежений доступ до медичних і реабілітаційних послуг. Ситуація загострюється через руйнування критичної інфраструктури, економічну нестабільність і відсутність системної підтримки, що ставить під загрозу доступ до базових засобів до існування.

Згідно з останнім звітом Багатосекторальної оцінки потреб (MSNA, 2024), лише 41% осіб з інвалідністю працездатного віку повідомили про виконання будь-якої оплачуваної роботи за останні 7 днів порівняно із 72% осіб без інвалідності. Окрім того, 52% домогосподарств, де є особи з інвалідністю, змушені використовувати негативні механізми подолання труднощів, наприклад, скорочувати витрати на освіту або медичні послуги. Це свідчить про необхідність посилення зусиль щодо інклюзії на ринку праці, що є ключовим для забезпечення економічної незалежності та соціальної інтеграції.

Доступ осіб з інвалідністю до ринку праці не лише впливає на їхнє життя, а й сприяє економічному розвитку держави. Згідно зі звітом Світового банку «Україна: Швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення» (серпень 2022 року), інтеграція осіб з інвалідністю в економічну діяльність є важливим аспектом відновлення країни. Звіт наголошує на необхідності створення умов для працевлаштування та економічної активності вразливих груп населення, а також осіб з інвалідністю, задля забезпечення стійкого економічного розвитку.

Гуманітарні стандарти, як-от Керівні принципи Міжвідомчого постійного комітету (IASC) щодо інклюзії осіб з інвалідністю, наголошують на важливості створення рівного доступу до можливостей працевлаштування, особливо під час криз. Інтеграція цих принципів у національну політику сприятиме не лише захисту прав осіб з інвалідністю, а й їхній активній участі у відновленні економіки України.

Це дослідження покликане оцінити поточні потреби осіб з інвалідністю у засобах до існування та доступу до ринку праці, бар'єри до працевлаштування та можливості для економічної інтеграції осіб з інвалідністю в умовах повномасштабного вторгнення. Аналіз охоплює як національний контекст, так і міжнародний досвід, що дозволяє сформулювати практичні рекомендації для державних органів, бізнесу, гуманітарних

організацій та міжнародних партнерів. Таким чином, звіт має на меті не лише виявити існуючі проблеми, а й окреслити шляхи їхнього вирішення задля створення інклюзивного та стійкого ринку праці в Україні.

Дослідження ініційоване ГС «Ліга сильних» і виконано компанією Info Sapiens International.

Цілі дослідження

- Аналіз бар'єрів, з якими стикаються особи з інвалідністю в Україні при доступі до ринку праці, та оцінка того, як ці бар'єри впливають на їхній доступ до засобів для існування та інші гуманітарні потреби під час війни, що триває.
- Забезпечення кластера FSL інформацією про осіб з інвалідністю та їхній доступ до інклюзивних засобів для існування задля підтримки комплексного підходу, що зміцнює їхню безпеку через інтеграцію на ринок праці.

Завдання дослідження

1. Економічна підтримка і засоби для існування:
 - Визначити ключові бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю, зосередивши увагу на доступі до професійної реабілітації та розумних пристосувань, на адаптації робочих місць та упередженнях чи стереотипах, які можуть існувати як серед осіб з інвалідністю, так і серед роботодавців і в суспільстві загалом. Дослідження також має враховувати структурні бар'єри, що обмежують можливості працевлаштування для цієї групи.
 - Вивчити виклики, з якими стикаються роботодавці при працевлаштуванні осіб з інвалідністю, зокрема роботодавці з підприємств різного масштабу (мікро-, малі, середні та великі підприємства). Також з'ясувати, якої допомоги чи сприяння вони очікують від органів державної влади та гуманітарних організацій для працевлаштування осіб з інвалідністю. Окрім того, дослідити, що саме роботодавці готові робити самостійно для адаптації робочих місць, забезпечення розумних пристосувань та працевлаштування осіб з інвалідністю.
 - Проаналізувати економічну підтримку, що надається особам з інвалідністю, оцінити, як війна вплинула на їхню економічну незалежність і доступ до працевлаштування, включаючи можливості самозайнятості та ведення бізнесу. Виконання цього завдання передбачає розуміння специфічних потреб у різних населених пунктах (села, селища та міста) та шляхів покращення засобів для існування осіб з інвалідністю в цих контекстах.
 - Дослідити, якими сферами та видами зайнятості хотіли б займатися особи з інвалідністю. Важливо зрозуміти їхні уподобання щодо різних видів діяльності,

включаючи підприємництво, самозайнятість, роботу в державному або приватному секторі, а також визначити, які фактори впливають на їх вибір.

- Дослідити види бізнесу, якими найчастіше володіють особи з інвалідністю, та причини їхнього вибору. Вивчити основні сфери зайнятості та підприємницької діяльності осіб з інвалідністю, зокрема малий бізнес, самозайнятість та інші форми підприємництва.
2. Вплив відключень електроенергії на життєдіяльність:
- Дослідити вплив регулярних відключень електроенергії на повсякденне життя осіб з інвалідністю та їхню можливість працювати (особливо якщо вони залежать від електромедичних пристроїв для своєї діяльності або здоров'я) та яка допомога їм необхідна для забезпечення цих потреб.
 - Оцінити, як відключення електроенергії обмежують доступ до інформації, освітніх послуг та можливостей дистанційної роботи, які є критично важливими для зайнятості осіб з інвалідністю.
 - Оцінити, як відключення електроенергії впливають на такі види діяльності в сільській місцевості, як виробництво та переробка, якими займаються домогосподарств з особами з інвалідністю. Розглянути, як ці домогосподарства зберігають або будуть зберігати харчові продукти взимку, зважаючи на поточну енергетичну ситуацію в країні.
3. Реабілітація та соціальна інтеграція осіб, що набули інвалідність під час війни:
- Оцінити потреби у фізичній та психосоціальній реабілітації осіб, які отримали інвалідність під час війни, та як ці потреби впливають на можливість повернутися до роботи або розпочати власний бізнес.
 - Дослідити можливості соціальної інтеграції через економічну діяльність, зокрема через державні та міжнародні програми працевлаштування і підтримки, а також доступність професійної орієнтації та професійної перепідготовки для осіб з інвалідністю.
4. Інформаційні та логістичні бар'єри:
- Дослідити доступ осіб з інвалідністю до інформації про працевлаштування, професійну реабілітацію та інші економічні можливості залежно від типу інвалідності.
 - Дослідити доступ до адаптованих робочих місць та наявні логістичні бар'єри, які обмежують можливості працевлаштування для осіб з інвалідністю.

- Доступ до розумних пристосувань та асистивних технологій для осіб з інвалідністю:
 - Дослідити доступність до розумних пристосувань та допоміжних технологій, як-от протези, крісла колісні, слухові апарати, спеціалізоване програмне забезпечення та електронні пристрої, які дозволяють особам з інвалідністю брати участь в економічній діяльності.
 - Проаналізувати, як відсутність або обмежений доступ до розумних пристосувань та допоміжних технологій впливає на перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю, особливо в умовах відключень електроенергії.
 - Оцінити, як програми кластера FSL можуть сприяти доступу до розумних пристосувань та допоміжних технологій через інклюзивні програми професійної реабілітації та адаптації робочих місць.
 - Оцінити, як інтеграція розумних пристосувань та асистивних технологій у робоче середовище може сприяти інклюзивному працевлаштуванню осіб з інвалідністю та зменшити бар'єри на шляху до економічної самостійності.
5. Додаткові завдання дослідження:
- Провести детальний аналіз підтримки, яку надають організації та органи державної влади для осіб з інвалідністю під час надзвичайних ситуацій, включаючи програми, орієнтовані на продовольчу безпеку та засоби до існування.
 - Проаналізувати бар'єри, пов'язані з різними типами інвалідності (фізична, сенсорна, інтелектуальні та психічні порушення), та регіональні відмінності, приділивши особливу увагу специфічним викликам, з якими стикаються ВПО, та впливу воєнних дій на їхнє життя.

Методологія дослідження

У ході дослідження було використано кількісні та якісні методи збору даних, які дозволили забезпечити всебічний аналіз бар'єрів у працевлаштуванні та доступу до ресурсів. За допомогою кількісних даних були визначені загальні тенденції, а якісні методи застосовані для розуміння індивідуальних викликів для осіб з інвалідністю та роботодавців.

Загалом дослідження складалось із шести компонентів:

1. Кабінетне дослідження (вторинний аналіз): проаналізовані існуючі дослідження, звіти, документи та законодавство щодо інклюзивного працевлаштування та доступу осіб з інвалідністю до економічних ресурсів та базових послуг в умовах повномасштабного вторгнення.

2. Національно репрезентативне опитування людей з інвалідністю.

Багатоступенева вибірка з маршрутним відбором респондентів відображає структуру спільноти людей з інвалідністю відповідно до даних Державної служби статистики на 1.01.2023 за областями. За розміром населеного пункту (н.п.) вибірка стратифікована на міста понад 50 000 мешканців (411 інтерв'ю) і н.п. до 50 000 мешканців (608 інтерв'ю), що відповідає розподілу людей з інвалідністю за даними національно репрезентативного Омнібусу Info Sapiens за 2024 рік (щомісячна вибірка Омнібусу складає 1000 респондентів старше 18 років, відповідно, на базі 12000 респондентів були виділені люди з інвалідністю і проаналізований їх розподіл за розміром н.п.). Вибірка не включає тимчасово окуповані н.п., а також прифронтові н.п., закриті або небезпечні для інтерв'юерів.

Були опитані виключно люди з офіційно оформленою інвалідністю або ті, що перебувають в процесі її оформлення. За дітей до 18 років відповідали їхні батьки або опікуни; також члени сім'ї могли відповідати за людей з інвалідністю, яким важко або які не можуть пройти опитування.

Загалом було опитано 1019 респондентів. 80% вибірки складають дорослі особи з інвалідністю, ще 10% – це опікуни дорослих людей з інвалідністю та 10% – опікуни дітей з інвалідністю.

Віковий розподіл: 10% – у віці до 18 років (були опитані опікуни дітей з інвалідністю), 15% – у віці 18–35 років, 42% – у віці 36–59 років та 33% – у віці старше 60 років.

За статтю розподіл людей з інвалідністю такий: 53% чоловіків та 47% жінок.

Статус ВПО: 12% респондентів є ВПО.

Група інвалідності: 1 група – 20% респондентів, 2 група – 31%, 3 група – 27%, 19% респондентів перебувають в процесі оформлення інвалідності, ще 3% відмовилися відповідати.

Опитування фіксувало не лише порушення, за яким було отримано інвалідність, а всі види порушень за самооцінкою респондентів. Вибірка включає осіб з інвалідністю з **такими типами порушень:** фізичні порушення (порушення опорно-рухового апарату) – 41%, сенсорні порушення (порушення зору, слуху) – 40%, інтелектуальні порушення (які впливають на розумову діяльність, пам'ять, спілкування тощо) – 17%, психічні порушення (психіки, ментального здоров'я) – 11%. 23% опитаних мають загальні захворювання, що призвели до інвалідності.

14% респондентів отримали інвалідність у зв'язку з воєнними діями після 24 лютого 2022 року (серед них 5% військових та 9% цивільних).

Метод збору даних: особисті інтерв'ю на планшетах (CAPI – Computer Assisted Personal Interviewing) за допомогою програмного забезпечення власної розробки вдома у респондента.

Термін збору даних: 17 грудня 2024 року – 13 січня 2025 року.

3. Національно репрезентативне опитування роботодавців.

Загалом було опитано керівництво 621 підприємства на базі випадкової вибірки з ЄДРПОУ. Оскільки спроможність, а також вимоги законодавства щодо найму людей з інвалідністю залежать передусім від розміру підприємства та кількості працевлаштованих на ньому осіб, був здійснений окремий аналіз підприємств кожного типу: 207 – мікробізнесу (до 10 працівників) включно з ФОП, 207 – малого бізнесу (10–50 працівників), 207 – середнього та великого бізнесу (понад 50 працівників). Особливо були виділені 26 керівників, що представляють великий бізнес (понад 250 працівників), але їх кількість недостатня для надійного аналізу. Розподіл підприємств кожної категорії за сферами діяльності відповідає даним Державної служби статистики України на 1.01.23.

Великі та середні підприємства складають менше 1% від загальної кількості підприємств, але в них працюють 53% робочої сили України, в малих підприємствах – 11%, в мікро – 36%. Відтак, загальна вибірка була зважена пропорційно до частки робочої сили, що працює в підприємствах кожної категорії відповідно даним Державної служби статистики України на 1.01.23. (адже частка людей на керівних посадах, задіяних в наймі персоналу, є приблизно пропорційною до кількості персоналу).

Тривалість інтерв'ю: 10 хвилин.

Метод збору даних: телефонне інтерв'ю (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing) за допомогою програмного забезпечення власної розробки.

Термін збору даних: 6–16 січня 2025 року.

4. Фокус-групи з людьми з інвалідністю.

Загалом проведено 12 фокус-групових дискусій (ФГД): 10 онлайн та 2 офлайн.

Цільовими групами були:

- Батьки/опікуни (чоловіки та жінки 18+) дітей з інвалідністю до 18 років – 1 онлайн ФГД;
- Люди, що отримали інвалідність внаслідок війни (чоловіки та жінки 18+), – 1 онлайн ФГД з цивільними та 1 онлайн ФГД з військовими;
- Люди з порушеннями психіки і поведінки – 2 офлайн ФГД (чоловіки та жінки 18–35 років та 36–59 років), 1 онлайн ФГД (чоловіки та жінки 60+ років);
- Люди з сенсорними порушеннями – 3 онлайн ФГД (чоловіки та жінки розподілені за віковими категоріями: 18–35; 36–59; 60+);
- Люди з фізичними порушеннями – 3 онлайн ФГД (чоловіки та жінки розподілені за віковими категоріями: 18–35; 36–59; 60+).

Серед людей допенсійного віку були відібрані лише ті респонденти, які працюють або хочуть працювати.

Термін проведення: 27 грудня 2024 року – 13 січня 2025 року.

5. Глибинні інтерв'ю з роботодавцями.

Загалом проведено 16 глибинних інтерв'ю (ГІ): 9 – із зацікавленими в наймі більшої кількості працівників з інвалідністю та 7 – із незацікавленими (для аналізу ключових відмінностей між цими групами).

Цільовими групами були:

- Представники мікробізнесу (до 10 працівників на підприємстві) та ФОПи – 4 ГІ
- Представники малого бізнесу (10–49 працівників) – 4 ГІ
- Представники середнього бізнесу (50–249 працівників) – 4 ГІ
- Представники великого бізнесу (понад 250 працівників) – 4 ГІ

Термін проведення: 24 грудня 2024 року – 14 січня 2025 року.

6. Глибинні інтерв'ю з представниками кластера FSL (Food Security and Livelihoods).

Загалом проведено 10 ГІ.

Респондентами були експерти та експертки організацій, які входять до кластера FSL, а саме:

- Бізнес Мережа Сільських Жінок в Україні
- БФ «Карітас Полтава»

- БФ «Право на захист»
- Данська рада у справах біженців
- Жіночий консорціум України
- Продовольча та сільськогосподарська організація ООН
- Save the Children
- USAID AGRO
- UN World Food Programme
- ZOA

Термін проведення: 20 грудня 2024 року – 20 січня 2025 року.

Кабінетне дослідження

Працевлаштування осіб з інвалідністю під час війни в Україні: ситуаційний аналіз

Загальні питання інвалідності в Україні: поширеність, структура, динаміка, специфічні риси в умовах війни

Проблему працевлаштування людей з інвалідністю в Україні не в останню чергу визначає оцінка даних щодо загального становища осіб з інвалідністю та визначення, яким насправді є потенціал залучення людей з інвалідністю на ринок праці. Перш за все, для цього варто оцінити наявну кількість людей, що мають відповідний статус в Україні, та зрозуміти структурні особливості цієї категорії, а саме:

- скільки людей з інвалідністю мають найбільш складні порушення здоров'я, які суттєво ускладнюють їм можливість бути залученими до ринку праці, в тому числі потребують альтернативних форм зайнятості,
- скільки людей з інвалідністю мають можливість долучитися до ринку праці у разі наявності пристосованих робочих місць та посад (чи мають можливість працювати за спеціальних умов праці) і при цьому знаходяться в працездатному віці.

Поточна інформаційна політика органів державної влади та державних установ України характеризується деякими особливостями, спричиненими війною з рф, - а саме тим, що публічний доступ до статистичних та адміністративних даних, зібраних у їх діяльності за підсумками 2023-2024 рр. є утрудненим. Значна частина статистичних звітів або не оновлюється через об'єктивні складнощі зі збором та актуалізацією даних у воєнний час, або не публікується з міркувань конфіденційності і національної безпеки. Відтак, тут і далі у звіті використано не лише офіційні статистичні оцінки, а й оцінки з джерел нерегулярного характеру (відповіді на точкові інформаційні запити до урядових інстанцій, що публікуються в пресі, посилання на експертні виступи представників державної влади тощо).

Згідно з офіційними даними Держстату України, на момент початку повномасштабного вторгнення рф в Україну (січень 2022 року) кількість офіційно зареєстрованих осіб з інвалідністю складала близько 2,73 млн осіб, що становило 6,7% населення країни [1].

За період війни РФ проти України кількість людей з інвалідністю зростає: за даними Держстату, станом на початок 2024 року ця цифра сягнула 2,84 млн осіб (приріст на 110 тис. осіб, табл. 1) [2].

Таблиця 1. Загальна кількість осіб з інвалідністю за віком та групами інвалідності станом на 01.01.2024

Усього особи з інвалідністю, тис. осіб		2 839,2
Дорослі 18+ років	III група	1 508,7
	II група	954,0
	I група	217,6
Діти з інвалідністю до 18 років		158,9

Проте між даними офіційної статистики і реальною кількістю осіб з інвалідністю існує суттєва різниця. Це пов'язано із комплексом факторів:

- Бюрократичні обмеження: процес реєстрації нових заяв МСЕК займає тривалий час, а для деяких груп інвалідності встановлені строки переогляду; до того ж сама комісія проводить оцінювання стану здоров'я лише з певною періодичністю;
- Організаційні бар'єри: чимало людей під час війни не мають змоги швидко звернутися за отриманням статусу та пройти оцінювання МСЕК через те, що постійно перебувають за кордоном (тимчасово переміщені особи) або на службі (військові),
- Інфраструктурні виклики: архітектурні бар'єри, непристосованість транспорту, брак доступної інформації про процедуру оформлення, відсутність супроводжуючих людей тощо.

Так, за оцінками міністерки праці та соціальної політики України Оксани Жолнович, фактичний приріст числа осіб з інвалідністю за 2022-2023 рр. майже втричі перевищує офіційну статистику: приріст склав біля 300 тисяч, оскільки багато людей ще не встигли документально оформити статус [3].

Що стосується тяжкості порушень здоров'я, які мають громадяни України зі статусом інвалідності, то наразі в діючій системі охорони здоров'я і соціального забезпечення застосовується трирівнева класифікація ступеню інвалідності для дорослих. Належність до певної групи визначається тим, наскільки порушені функції органів і систем організму людини, ускладнена її життєдіяльність: самообслуговування, самостійне пересування, орієнтація, спілкування, контроль за своєю поведінкою, здатність до навчання та праці зокрема:

I група інвалідності встановлюється, якщо людина має значний ступінь обмеження одного або кількох критеріїв життєдіяльності. Це особи з найважчим станом здоров'я, не здатні до самообслуговування, потребують стороннього догляду, нагляду або допомоги, залежні від інших осіб у виконанні життєво важливих соціально-побутових функцій, або які частково здатні до виконання окремих елементів самообслуговування.

Підгрупа А I групи – до такої підгрупи належать особи з виключно високим ступенем втрати здоров'я, який спричиняє до виникнення потреби у постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі інших осіб і фактичну нездатність до самообслуговування.

Підгрупа Б I групи – особи з високим ступенем втрати здоров'я, який спричиняє значну залежність від інших осіб у виконанні життєво важливих соціально-побутових функцій і часткову нездатність до виконання окремих елементів самообслуговування. Ступінь втрати здоров'я у цієї категорії осіб з інвалідністю спричиняє втрату можливості самостійного задоволення життєво необхідних фізіологічних та побутових потреб з допомогою технічних засобів і за умови відповідного облаштування житла.

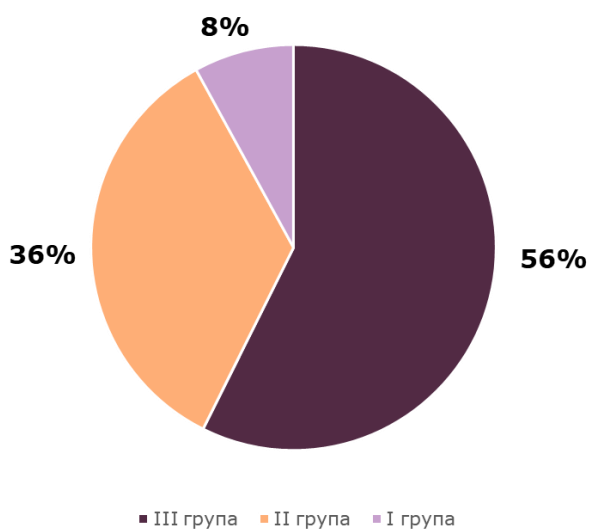
Люди з інвалідністю I групи зазнають суттєвих обмежень можливості працевлаштування без обов'язкових додаткових заходів розумного пристосування, створення спеціальних умов праці.

- II група інвалідності – людина здатна обслуговувати себе у побуті, але якій складно працювати на непристосованому робочому місці.
- III група інвалідності – незначні порушення функцій, ця група, як правило, встановлюється тим людям, які здатні працювати в полегшених умовах.

Як видно з наведених даних, щонайменше 2,36 млн. осіб в Україні мають 2 та 3 групу інвалідності, що дозволяє їм працювати (без урахування віку) за умов наявності пристосованих робочих місць та умов праці. За даними Конфедерації роботодавців України чисельність осіб з інвалідністю, які у зв'язку із порушенням здоров'я зіштовхуються із суттєвими бар'єрами при пересуванні та/ або потребують постійного стороннього догляду, становить орієнтовно до 10% від загальної чисельності людей з інвалідністю [4].

Також за даними Конфедерації роботодавців України зібраними у ході реалізації Проекту "Разом" (за підтримки МОП) в Україні налічується понад 2,78 млн. людей з інвалідністю і понад 2,5 млн. з них – в **працездатному віці** (18 – 55/60 років) [5].

Рисунок 1. Розподіл за групами інвалідності дорослих (повнолітніх) осіб з інвалідністю в Україні станом на 01.01.2024 р.



Більш точна інформація щодо приросту числа осіб з інвалідністю (первинно встановленої інвалідності), структури первинної інвалідності за причинами та важкості порушень здоров'я, у тому числі у осіб працездатного віку міститься в формах державної статистичної звітності № 14 «Звіт про причини інвалідності, показання до медичної, професійної і соціальної реабілітації», зведених по Україні й у розрізі її регіонів у інформаційно-аналітичних довідниках: «Основні показники інвалідності та діяльності медико-соціальних експертних комісій України» (табл. 2).

**Таблиця 2. Повнолітні особи, яким інвалідність встановлено вперше в 2023 р.:
структура за діагнозами та групами**

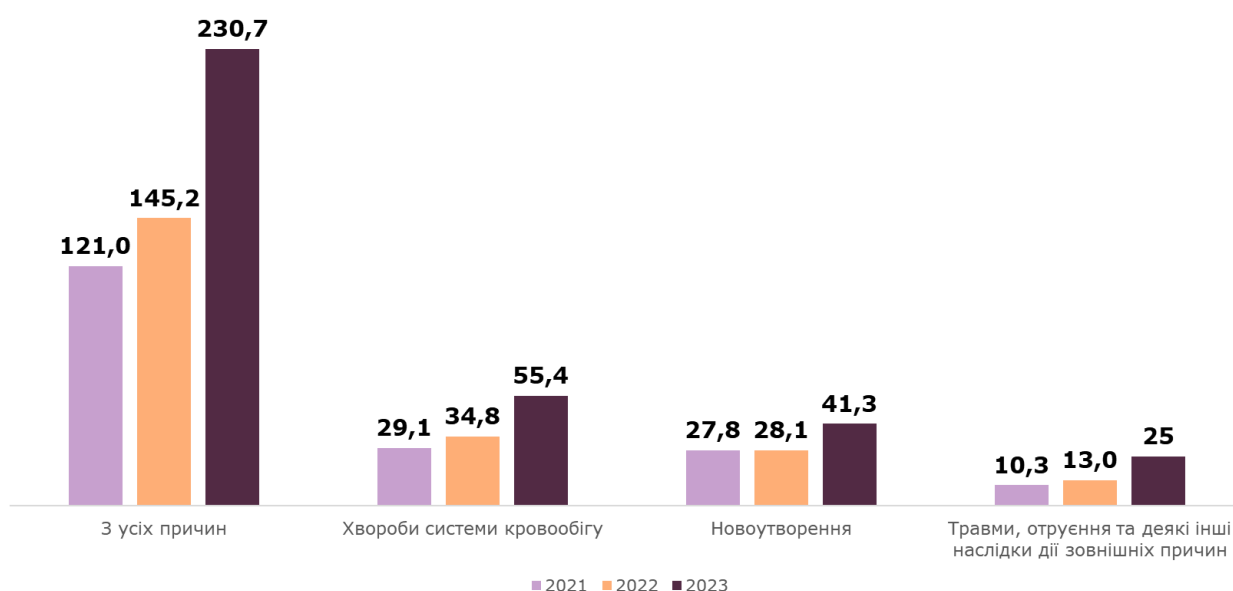
Діагноз МСЕК	Усього дорослих осіб	З них у працездатному віці (18-55/60 років)	Частка осіб працездатного віку серед дорослих осіб, яким встановлено інвалідність	Загалом серед дорослих осіб з інвалідністю:			
				ІА група	ІБ група	ІІ група	ІІІ група
Усього визнано особами з інвалідністю	230 685	155 971	68%	7 401	20 673	95 474	107 137
Деякі інфекційні та паразитарні хвороби	3 801	3 560	94%	34	151	1 911	1 705
Новоутворення	41 295	23 267	56%	1 353	3 833	24 966	11 143
Хвороби крові й кровотворних органів та окремі порушення з залученням імунного механізму	416	377	91%	1	10	128	277
Хвороби ендокринної системи, розладу харчування та порушення обміну речовин	11 061	7 736	70%	90	729	3 505	6 737
Розлад психіки та поведінки	10 047	7 541	75%	1 734	1 223	4 447	2 643
Хвороби нервової системи	12 165	9 564	79%	668	1 342	4 658	5 497
Хвороби ока та його придаткового апарату	9 230	5 031	55%	79	2 159	1 992	5 000
Хвороби вуха та соскоподібного відростка	1 165	1 009	87%	0	0	105	1 060
Хвороби системи кровообігу	55 407	30 144	54%	2 664	7 328	23 982	21 433
Хвороби органів дихання	5 580	4 574	82%	12	80	1 891	3 597
Хвороби органів травлення	5 070	4 465	88%	22	115	1 898	3 035
Хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини	40 997	28 436	69%	126	1 451	14 822	24 598
Хвороби сечостатевої системи	3 185	2 422	76%	20	757	853	1 555
Травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин	25 014	22 453	90%	491	1 235	8 346	14 942
Інші причини	6 252	5 392	86%	107	260	1 970	3 915

За даними МОЗ у 2023 р. із понад 230,6 тис. дорослих людей в Україні, яких визнано особами з інвалідністю, – 138,1 тис. чоловіків та 92,5 тис. жінок. За цей період особами

з інвалідністю було визнано 50,2 тис. людей у віці 18-39 років, а також 105,8 тис. людей віком від 40 до 60 років. Інвалідність встановлена також у 74,7 тис. людей пенсійного віку [6]. Таким чином, майже 68% людей, що отримали статус особи з інвалідністю вперше, є людьми працездатного віку.

З наявної офіційної статистики первинної інвалідності за 2023 рік стає очевидним, що прямий вплив воєнних чинників, – обстрілів, вибухів боєприпасів, обвалів будівель внаслідок бойових дій, – спричинив різке збільшення рівня травматизму та відповідної причини встановлення інвалідності. Число уперше визнаних осіб з інвалідністю за класом хвороб «травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин», до якого зокрема відносяться ушкодження здоров'я від боєприпасів, у 2023 році становила понад 25 тис. осіб (табл. 2), що майже вдвічі більше за показник 2022 року [7] та у 2,5 рази – за показник 2021 року [8], до повномасштабного вторгнення (рис. 2).

Рисунок 2. Кількість вперше визнаних осіб з інвалідністю в Україні за причинами встановлення інвалідності



Крім того, тривала війна в Україні спричиняє постійний стресовий стан населення, особливо в зонах активних бойових дій. Як йдеться у останніх медичних дослідженнях, відмічається в чисельних заявах представників медичної спільноти та Міністерства охорони здоров'я України, що тривалий стрес під час воєнних дій стає чинником розвитку важких соматичних захворювань, які, у свою чергу, можуть стати причиною інвалідності саме у осіб працездатного віку. Перш за все, мова йде про хвороби серця та системи кровообігу (інсульт, інфаркти), злоякісні новоутворення, цукровий діабет I типу та інші аутоімунні хвороби, розлади психічного здоров'я тощо.

Так, за 2023 р. ріст числа інсультів зафіксований на рівні 11,6%, інфарктів – на рівні 17,2% [9].

До 2022 року в Україні щороку первинну інвалідність отримували приблизно 95-110 тис. осіб працездатного віку. Це становило біля 80% від загального рівня первинної інвалідності дорослого населення. До топ-5 регіонів за часткою осіб з інвалідністю відносилися Львівська, Дніпропетровська Харківська, Одеська та Полтавська області, а також м. Київ. Протягом 2022-2023 рр. структура фактично збереглася: у 2023 році найбільша кількість людей з первинною інвалідністю була у Львівській області (22 тисяч), далі йшли Одеська, Харківська, Дніпропетровська, Вінницька області та м. Київ [10].

Щодо класу хвороб та розладів здоров'я, які спричиняють інвалідність дорослого населення, то їх розподіл у період до повномасштабної війни рф проти України був відносно сталим. У ТОП-5 причин інвалідності входили: новоутворення, хвороби системи кровообігу, хвороби кістково-м'язової системи, розлади здоров'я внаслідок травм, отруєнь та деяких інших наслідків впливу зовнішніх причин (нещасних випадків) – біля 9%, порушення психіки та поведінки – біля 5% (приблизно на одному рівні з хворобами нервової системи і ендокринними розладами) [11].

За 2 роки повномасштабної війни значно збільшилась загальна кількість вперше визнаних осіб з інвалідністю, особливо значним був приріст серед військовослужбовців (+321% у 2023 році). У ТОП-5 причин первинної інвалідності за 2023 рік серед працездатного населення розподіл ключових причин встановлення інвалідності входять [12]: (табл. 3):

1. хвороби системи кровообігу – 27% усіх випадків,
2. хвороби кістково-м'язової системи – 25%,
3. новоутворення – біля 20% усіх випадків,
4. розлади здоров'я внаслідок травм, отруєнь та деяких інших наслідків впливу зовнішніх причин (нещасних випадків) – також біля 20%,
5. хвороби нервової системи – біля 8% (приблизно на одному рівні з порушеннями психіки/поведінки та ендокринними порушеннями).

Таблиця 3. Первинна інвалідність населення працездатного віку за причинами та окремими формами хвороб у 2022-2033 роках

	2022 рік	2023 рік	Приріст, %
Усього визнано особами з інвалідністю	110 891	155 971	41%
I групи	6 932	7 982	15%
підгрупи ІА	2 302	2 567	12%
підгрупи ІБ	4 630	5 415	17%
II групи	38 909	56 646	46%
III групи	65 050	91 343	40%
За обставинами			
Нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання	2 105	1 994	-5%
Загальне захворювання	92 931	119 739	29%
Військовослужбовці	5 317	22 406	321%
Інвалідність з дитинства	10 538	11 832	12%
ТОП-5 захворювань			
Новоутворення	19 219	23 267	21%
Хвороби системи кровообігу	23 310	30 144	29%
Хвороби кістково-м'язової системи	18 788	28 436	51%
Травми, отруєння та інші зовнішні причини	11 377	22 453	97%
Хвороби нервової системи	6 870	9 564	39%

Розбіжності між оцінками офіційної статистики та окремими експертними джерелами даних можуть бути пояснені різними причинами, ключовими серед яких є наступні:

* під час повномасштабної війни суттєво знизився доступ до медичних послуг на непідконтрольних територіях, у зоні бойових дій та для ВПО. Тому людей з порушеннями здоров'я, які фактично підпадають під критерії певної групи інвалідності, але не зафіксовані документально, може бути значно більше,

* ще однією причиною розбіжностей є той факт, що протягом 2023-2024 рр. в країні спостерігалися чисельні спроби отримання статусу людини з інвалідністю чоловіками працездатного віку, що фактично не мають порушень здоров'я, але намагаються отримати цей статус незаконним (корупційним) шляхом задля уникнення мобілізації в лави Збройних сил України. Чисельні випадки вже призвели до розголосу на національному рівні та до ініціативи Президента України у реформуванні системи МСЕК,

* водночас, у медіа повідомляється про чисельні випадки щодо людей, які мають підстави для отримання групи інвалідності, проте отримують відмови працівників МСЕК через упереджене ставлення та спроби хабарництва.

Оцінки ВООЗ свідчать, що середній показник інвалідності у світі становить близько 16% населення. Це означає, що серед громадян України фактично може налічуватись

до шести мільйонів людей з інвалідністю, особливо з урахуванням впливу війни на стан здоров'я і працездатність населення нашої країни [13].

Можна припустити, що протягом повномасштабної війни РФ проти України частка працездатного населення в структурі як первинної, так і загальної інвалідності стабільно зростає: у першу чергу, через участь чоловічого населення працездатного віку у бойових діях, в лавах Збройних сил України. Таким чином:

- за умови використання останніх оцінок числа дорослих з інвалідністю на рівні 3 млн. осіб,
- враховуючи, що біля 85% з них знаходяться в працездатному віці,

ще 90% від осіб з інвалідністю в працездатному віці мають ступінь інвалідності, яка дозволяє їм працювати на пристосованих робочих місцях (групи інвалідності від I B до III),

можна отримати оцінку в 2,3 млн. осіб з інвалідністю, що потенційно можуть бути залучені до ринку праці, і з кожним місяцем тривалої війни ця цифра лише зростатиме. Враховуючи, що повномасштабна війна та викликана нею міграція скоротили чисельність працездатного населення України у 2023 році на 39% порівняно з 2021 р. – з 17,4 млн до 12,5 млн, а у 2024-2032 роках вона може знизитися до 11,7 млн [14], можна дійти висновку: наразі люди з інвалідністю в працездатному віці та збереженою спроможністю до роботи в адаптованих умовах фактично становлять біля 19,6% всього населення України працездатного віку.

Щодо прогнозних оцінок кількості осіб з інвалідністю у працездатному віці, то, за оцінками колишньої Міністерки у справах ветеранів Юлії Лапутіної, після закінчення війни щонайменше 10% населення України будуть дотичними до ветеранських послуг: це біля 4-5 млн. осіб, серед яких біля половини становитимуть «безпосередньо комбатанти або учасники бойових дій, що отримали бойовий досвід, ... були поранені і їм встановлено інвалідність внаслідок війни» [15].

Все це становитиме значне навантаження на соціальний сектор держави, адже, як зазначає в своєму інтерв'ю Ігор Клименко, голова МВС України, «неможливо відновити державу, не відновивши її громадян». Тому наразі в державі розпочато реалізацію окремих ініціатив з реабілітації військових та цивільних, що постраждали від бойових дій: так, МВС працює над відкриттям Центру ментального здоров'я та Центру протезування, працевлаштуванням постраждалих військових і цивільних осіб з інвалідністю тощо.

Проте подібні ініціативи мають носити не точковий, а системний характер, адже масштаб та специфіка проблеми інвалідності працездатного населення в Україні є надзвичайно актуальною як в соціальному, так і в макроекономічному вимірі:

відбудова повоєнної економіки без залучення трудового ресурсу людей з інвалідністю, число яких може сягнути 4-5 млн. осіб вже в найближчій перспективі, не уявляється можливою. Та поки ці плани знаходяться на стадії реалізації, а війна в державі все ще триває, необхідним є дослідження поточного впливу війни на фінансову спроможність, соціальну інтеграцію та загальний рівень якості життя осіб з інвалідністю в Україні, про що йдеться в наступному пункті звіту.

Поточний вплив війни на економічну спроможність, соціальну інтеграцію та загальний рівень життя осіб з інвалідністю в Україні

Війна в Україні суттєво поглибила існуючі бар'єри для осіб з інвалідністю, зокрема у сфері забезпечення економічної спроможності, доступу до ринку праці та інтеграції в суспільство. Для вирішення цих проблем потрібно не лише завершення повномасштабних бойових дій, а й більш активне запровадження інклюзивних політик та рішень з боку держави вже відсьогодні.

Економічна спроможність

Війна значно погіршила матеріальне становище осіб з інвалідністю, які ще до початку вторгнення були однією з найбільш вразливих груп. На тлі високої інфляції, здорожчання основних категорій товарів та послуг протягом 2023-2024 рр. рівень соціальних стандартів, від яких значною мірою залежить добробут людей з інвалідністю, лишається незмінним. Так, на 2025 рік мінімальна заробітна плата в Україні залишиться на рівні 8 тис. грн, загальний прожитковий мінімум – 2,9 тис. грн, мінімум для осіб, що втратили працездатність – 2,36 тис. грн. Відповідно, соціальні виплати для людей з інвалідністю залишатимуться на наявному рівні. Мінімальний розмір пенсійних виплат людям з інвалідністю на початку 2025 року залишається незмінним у порівнянні з 2024 роком й становить [16]:

- для I групи – 2 760 грн;
- для осіб, які не працюють та мають інвалідність II-III групи – 2 520 грн;
- для осіб, які працюють та мають II-III групи, – 2 093 грн.

Виплати та пенсії особам з інвалідністю встановлено в залежності від пенсії за віком, яка, у свою чергу, залежить від рівня прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (незалежно від групи інвалідності), тож зрозуміло, що зазначені державні соціальні гарантії не сприяють забезпеченню гідного життя людей з інвалідністю. При цьому, враховуючи прогнозовану девальвацію гривні та подальший інфляційний тиск, фактичні доходи людей з інвалідністю, що залежать від соціальних державних виплат, будуть ще меншими, ніж у 2024 році і тим більше, – ніж до повномасштабної війни.

Для характеристики соціально-економічного профілю осіб з інвалідністю важливим є визначення загального рівня доходів, що не уявляється можливим за наявної інформаційної бази. Оцінити підсумковий рівень бідності за даними обстежень домогосподарств (за типами населених пунктів, регіонами, складом родини тощо) теж не уявляється можливим, оскільки домогосподарства з особами з інвалідністю в окрему групу не виділяються – тим більше, не існує окремих оцінок для домогосподарств із непрацюючими та працюючими людьми з інвалідністю.

Довідково: рівень життя в Україні знижується не лише серед вразливих верств населення, але й на тлі загальноекономічної ситуації. За даними НБУ, під час повномасштабної війни стрімко зростає кількість домогосподарств, які не можуть дозволити собі певні товари першої необхідності протягом дії режиму воєнного стану, що фактично означає їх перебування на межі бідності. Станом на вересень 2024 р. таких домогосподарств було понад 50%. За даними регулярних опитувань центру Разумкова, при оцінюванні рівня матеріального добробуту власної родини, після початку повномасштабної агресії порівняно з червнем 2021 р. зросла частка громадян, які відповідають, що «ледве зводять кінці з кінцями, грошей не вистачає навіть на необхідні продукти» (з 9% у червні 2021 р. до 12% у вересні 2024 р.). Водночас зменшилася частка тих, кому «у цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку, таких як меблі, холодильник, телевізор, уже викликає труднощі» (з 44% до 41%) [17].

Можна лише констатувати, що для домогосподарства, в якому проживає особа з інвалідністю, суттєво зростає ризик бідності – перш за все, через додаткові витрати на медичні послуги та забезпечення побутових потреб особи з інвалідністю. За наявного інформаційного забезпечення є лише окремі підтвердження цього факту: так, за результатами опитування ВПО, проведеного Міжнародною організацією з міграції в жовтні 2024 року, у складі 30% домогосподарств є принаймні одна людина з інвалідністю (в опитуванні використовувалась модифікована методологія Вашингтонської групи з простішими та коротшими запитаннями), і більшість домогосподарств ВПО, де є хоча б одна людина з інвалідністю, наразі залежать від гуманітарної допомоги [18].

Окремим бар'єром, що знижує економічну спроможність людей з інвалідністю, є складний і забюрократизований процес підтвердження інвалідності, що додатково обмежує доступ до соціальних виплат і компенсацій. Також корупційні ризики в системі експертизи створюють додаткові перешкоди для отримання статусу та пов'язаних із ним пільг. Наразі триває реформа МСЕК, що має на меті зменшити ці перепони.

У свою чергу, відсутність достатніх коштів для задоволення повсякденних потреб, лікування тощо не дає можливості значній кількості людей з інвалідністю:

- сконцентруватися на додатковому професійному навчанні і перекваліфікації (у т.ч. витратити кошти на отримання формальної або неформальної освіти – наприклад, пройти платні курси для отримання нової спеціальності тощо),
- створює перешкоди для пошуку або зміни роботи, особливо для людей з інвалідністю які мають статус ВПО (наприклад, людина з інвалідністю не має фінансового запасу і не ризикує полишити неофіційні “підробітки” задля того, щоб знайти офіційну роботу з більшим рівнем доходу).

Доступ до ринку праці

Тривала війна значно ускладнила можливості працевлаштування для осіб з інвалідністю через низку чинників як логістичного, так і суто економічного характеру.

Розглянемо кожен з цих несприятливих чинників окремо.

- Пошкодження та руйнування центрів надання соціальних послуг для людей з інвалідністю обмежило можливість підготовки до працевлаштування. Станом на початок 2024 року, щонайменше 48 соціальних закладів постраждали внаслідок війни, включно з центрами, які підтримували зайнятість маломобільних груп [19].
- Проблеми з організацією евакуаційного транспорту та реалізацією комплексних програм евакуації для людей з інвалідністю із зон, наближених до бойових дій. У дослідженні ПРООН в Україні «Швидка оцінка досвіду евакуації людей з інвалідністю в Україні внаслідок воєнних дій» [20] респонденти зазначали незадовільну підготовку до евакуації, зокрема відсутність планів евакуації, пристосованого транспорту для евакуації, недостатнє інформування, брак адаптованого під потреби осіб з інвалідністю житла для тимчасового розміщення. Як наслідок, це унеможлиблює доступ до житла, інфраструктури і, відповідно, подальшого працевлаштування людей з інвалідністю в безпечних регіонах. Особливо гостро проблеми проявилися на початку повномасштабного вторгнення, з найбільшими проблемами стикалися особи з порушеннями опорно-рухового апарату.
- Непристосовані місця проживання для людей з інвалідністю, які водночас є ВПО, ускладнюють можливість пошуку роботи та активного життя. Наприклад, лише біля 20% місць для тимчасового розселення у Дніпропетровській області відповідають стандартам доступності для осіб з інвалідністю. Масштаб цієї проблеми може бути більш значним, ніж здається на перший погляд: за даними Мінсоцполітики України, станом на початок січня 2025 року серед 3,681 млн

zareestrovanih VPO vikom ponad 18 rokiv mayzhe 3%, abo 99,5 tysyach skladayut osoby z invalidnistyu I-III grup [21].

- В умовах воєнного стану чимало компаній – комерційних структур стикаються з додатковими ризиками і витратами в своїй діяльності. Існує імовірність, що це не дає їм можливості виділити необхідні ресурси для створення спеціальної інфраструктури та інклюзивного робочого середовища для потенційних працівників осіб з інвалідністю. А це у свою чергу, обмежує їхні можливості для працевлаштування. Так, за даними звіту Національного Банку України «Ділові очікування підприємств України у 3 кварталі 2024 року», як і попереднього опитування, представники українського бізнесу очікують погіршення фінансово-економічного стану власних підприємств у наступні 12 місяців: баланс відповідей є від'ємним і становить – “мінус” 0.9% (у II кварталі 2024 року – “мінус” 0.2%) [22].

Тим не менш, попри всі зазначені перепони, за даними Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, кількість офіційно працюючих людей з інвалідністю станом на останню звітну дату (01.01.24) склала 403 453 особи. Таким чином, в Україні офіційно працює біля 17,5% людей з інвалідністю.

Враховуючи отримані оцінки питомої ваги людей з інвалідністю в загальному складі людей працездатного віку (майже кожна п'ята особа працездатного віку), тенденції воєнного і повоєнного розвитку України, а також досвід працевлаштування людей з інвалідністю в розвинених країнах, варто розглядати працевлаштування осіб з інвалідністю як необхідний інструмент підвищення економічної і соціальної резильєнтності українського суспільства в найближчі роки. Яким чином це планується реалізувати в Україні, описано в наступному пункті дослідження.

Працевлаштування осіб з інвалідністю як шлях до економічної і соціальної резильєнтності українського суспільства в повоєнний період

За різноплановими оцінками, у 2024 році лише 13–18% від загальної кількості осіб з інвалідністю в Україні здійснювали трудову діяльність, що загалом збігається з узагальненими розрахунками, наведеними вище у цьому звіті. Серед пріоритетних цілей, визначених у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України (формується згідно Закону України «Про Кабінет Міністрів України» та схвалюється Верховною Радою України) [23] – законодавчо закріплене прагнення Уряду, щоб кожна людина з інвалідністю, яка може і хоче працювати, мала для цього усі можливості. Показниками ефективності досягнення цієї мети визначено:

- збільшення числа працевлаштованих – до 40% від усіх осіб з інвалідністю, що є працездатними,
- зростання частки працюючих підприємців з інвалідністю до 20% від загальної чисельності підприємців,
- збільшення кількості соціальних підприємств до 10% від усіх підприємств.

Також наголошується на потребі у зменшенні різниці між середніми показниками заробітної плати осіб із інвалідністю та осіб без інвалідності, що працюють за однаковими спеціальностями.

З одного боку, наведені цільові показники видаються цілком досяжними, враховуючи потенціал та загальну кількість людей з інвалідністю. З іншого боку, поточна економічна ситуація, бізнес-очікування та ситуація як загалом в економіці, так і на ринку праці зокрема формує певні об'єктивні обмеження для працевлаштування людей з інвалідністю.

Ці обмеження стають більш очевидними, якщо проаналізувати фактичну кількість суб'єктів господарювання (малих, середніх та великих підприємств), які наразі ведуть діяльність в Україні, та зіставити їхню сумарну квоту на працевлаштування людей з інвалідністю з фактичною кількістю працюючих громадян України цієї категорії (табл. 4).

Таблиця 4. Оціночна квота робочих місць для людей з інвалідністю на діючих підприємствах України, 2023 рік

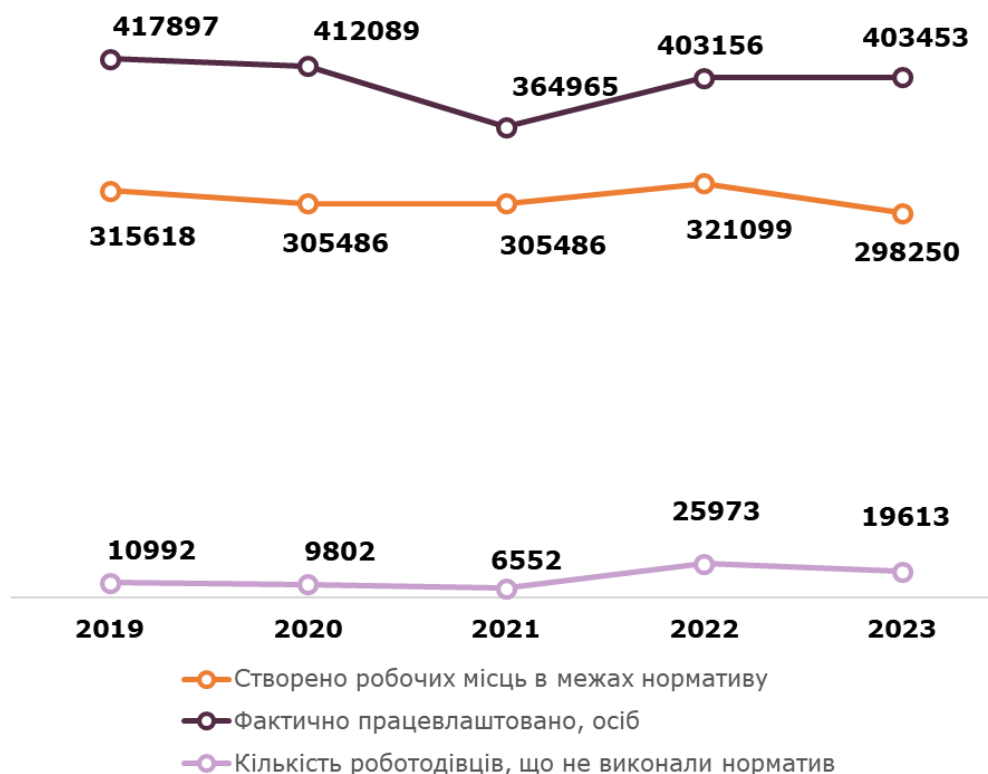
Суб'єкти підприємництва за кількістю найманих працівників	Загальна кількість діючих підприємств, 2023 р.	Загальна кількість найманих працівників в сегменті, 2023 р.	Нормативна квота на підприємство, місць	Загальна оціночна кількість квотованих місць*
0-9	1 849 847	1 108 370	0	0
10-49	49 793	955 195	1 або 2**	74 690
50-249	10 834	1 139 799	4% від кількості прац.	45 592
250+	2 719	2 531 126	4% від кількості прац.	101 245

* розраховується як добуток кількості підприємств (для малих підприємств) або кількості найманих працівників (для середніх та великих підприємств) на нормативну квоту

** залежно від фактичної кількості найманих працівників в цій категорії підприємств квота може складати 1 (до 24 осіб) або 2 місця (25-49 осіб)

Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю наводить фактичну статистику працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах, які згідно із законодавством, зобов'язані забезпечити відповідні робочі місця у межах нормативу (рис. 3).

Рисунок 3. Динаміка створення робочих місць та працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні (2019-2023)



З наведених даних стає очевидним, що на сьогодні в державі офіційно є працевлаштованими вдвічі більше людей з інвалідністю, ніж можна було б розраховувати згідно суто законодавчих вимог, що на перший погляд, може бути сприйняте як позитивний факт. Однак фактична ситуація з працевлаштуванням залежить від добросовісності конкретного роботодавця – значна частина підприємств та установ, за даними Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, щороку не виконують норматив працевлаштування осіб з інвалідністю (зокрема, в 2023 році таких роботодавців було 19 613).

Також при порівнянні цих двох показників слід враховувати і явище фіктивного працевлаштування осіб з інвалідністю, яке вже доволі тривалий час існує в українській економіці (детальний опис наведений у розділі 3 цього Звіту).

Водночас, за останні два роки боротьба правоохоронних органів з цим явищем посилюється, а держава намагається відстежувати фіктивне працевлаштування і не враховувати його при оцінці виконання нормативу. Так, ще навесні 2023 р. Бюро

економічної безпеки (БЕБ) повідомило, що його аналітики викрили схему незаконного отримання-відшкодування ПДВ шляхом фіктивного працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах. Йшлося про 7 пов'язаних із цим суб'єктів господарювання, а збитки оцінювалися більш ніж у 500 млн грн. На початок 2024 р. правоохоронці повідомляли про 21 подібний суб'єкт і 70 заяв на відшкодування сумою понад 821,7 млн. грн [24].

Об'єктивною причиною недостатнього працевлаштування людей з інвалідністю може бути не лише брак пристосованих робочих місць, а й загальна економічна ситуація, адже війна перешкоджає розвитку економіки як такої та створенню робочих місць і розвитку ринку праці. Тож подальший рух українського суспільства в напрямку економічної інклюзії навряд чи можливий без загального відновлення економіки, активної державної підтримки та впровадження цільових програм, про що піде мова далі.

Ще один вимір поточної ситуації із фактичним та прогнозним працевлаштуванням людей з інвалідністю можна отримати, проаналізувавши цільові показники, які Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю отримує з офіційної звітності підприємств та Пенсійного фонду України. Спираючись суто на кількісні дані, можна простежити тенденцію, що абсолютний показник фактичного працевлаштування знизився у 2021 році, але після початку повномасштабного вторгнення, у 2022-2023 роках, майже відновився до «довоєнного» рівня. Однак ця гіпотеза потребує додаткового вивчення та перевірки, оскільки:

- під час війни спостерігається масштабна міграція населення з місць постійного проживання в інші регіони України та за кордон;
- падіння економіки у 2022-2023 роках було суттєвим (відбулася втрата значних територій, фактичне закриття та руйнування багатьох підприємств, ВВП України у 2022 році знизився на 30% [25]) – відповідно, приріст робочих місць порівняно із 2021 роком у 2022-му складно пояснити, тим більше, що у 2023-му спостерігається падіння кількості робочих місць;
- у 2022-2023 роках набагато більше підприємств, ніж до повномасштабної війни, обрали сплату штрафів замість створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю – відповідно, тенденція на відновлення рівня зайнятості сумнівна.

Аналіз довготривалих трендів розвитку українського суспільства у воєнний та повоєнний час як на державному рівні, так і на рівні окремих неурядових інституцій, що займаються моделюванням сценаріїв розвитку України, демонструє: попри вплив всіх негативних чинників, існує однозначна необхідність більшого залучення людей з

інвалідністю на ринок праці. Так, згідно сценарного прогнозування від ГО «Інститут майбутнього» на 2025 рік, у випадку припинення бойових дій (ймовірність сценарію 40%) повернення ветеранів з фронту вони потребуватимуть активної реінтеграції в соціально-економічну активність, у ланцюги створення доданої вартості [26].

У багатьох випадках для них мають бути створені спеціальні умови, наприклад цифрові робочі місця (віддалена робота), програми реінтеграції та ресоціалізації. Це потребує фінансового та організаційного ресурсу, але якщо процес пройде успішно, то це дозволить:

- суттєво знизити навантаження на державний бюджет у наступні роки;
- поповнити ринок праці робочою силою, а отже знизити інфляційний тиск;
- знизити ризики, пов'язані з безпекою та політичною дестабілізацією в країні.

Які саме кроки вже робляться в цьому напрямку завдяки діючим програмам допомоги людям з інвалідністю на рівні держави та громадянського суспільства в Україні, досліджено в наступному розділі звіту.

Поточні програми підтримки та допомоги людям з інвалідністю при працевлаштуванні: український контекст

Програми підтримки осіб з інвалідністю в Україні під час війни охоплюють як державні, так і міжнародні ініціативи. Вони спрямовані на забезпечення фінансової підтримки, покращення мобільності, доступу до медичних послуг, продовольчої безпеки та можуть впливати на рівень інклюзії в життя громад та працевлаштування. Нижче наведено їх короткий огляд та систематизацію.

Програми державної підтримки

Система державного соціального захисту спрямована на забезпечення прав та можливостей людей з інвалідністю нарівні з іншими громадянами. Комплексна підтримка передбачає надання пенсій, компенсаційних та інших виплат, пільг, соціальних послуг, здійснення реабілітаційних заходів, встановлення опіки (піклування) або організацію стороннього догляду. Для забезпечення рівних можливостей та участі в усіх сферах життя суспільства (зокрема конституційного права на працю), а також отримання допомоги та пільг людям з інвалідністю надається відповідний статус та встановлюється група інвалідності (табл. 5).

Таблиця 5. Види грошової державної соціальної допомоги для осіб з інвалідністю працездатного віку згідно діючого законодавства України, 2025 р.

Тип виплати	Група інвалідності	Порядок визначення	Розмір виплати у 2024 році	Законодавча норма
Пенсія по інвалідності із солідарної системи (за наявності страхового стажу від 1 до 15 років)	I група	100% від пенсії за віком	від 2 760 грн	Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" (ст. 30-35) [27]
	II група	90% від пенсії за віком	від 2 520 грн	
	III група	50% від пенсії за віком	від 2 093 грн	
Пенсія по інвалідності військовослужбовцям (внаслідок війни)	I група	100% сум грошового забезпечення	від 13 604,50 грн	Закон України "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб" (ст.18-23) [28]
	II група	80% сум грошового забезпечення	від 10 988,25 грн	
	III група	60% сум грошового забезпечення	від 7 534,80 грн	
Державна соціальна допомога	Особи з інвалідністю з дитинства I групи	100% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	2 361 грн	Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» (ст. 2)[29]
	Особи з інвалідністю з дитинства II групи	80% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	1 888,8 грн	
	Особи з інвалідністю з дитинства III групи	60% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність	1 416,6 грн	

За Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (далі – Закон) [30] призначаються пенсії по інвалідності внаслідок:

- загального захворювання;
- каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства.

Пенсія по інвалідності призначається в разі настання інвалідності, що спричинила повну або часткову втрату працездатності внаслідок загального захворювання (в тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства) за наявності страхового стажу, передбаченого статтею 32 Закону. Пенсія по інвалідності призначається незалежно від того, коли настала інвалідність: у період роботи, до влаштування на роботу чи після припинення роботи. Обов'язковою умовою для призначення таких пенсій за нормами закону є наявність страхового стажу від одного до 15 років – залежно від віку та групи інвалідності.

Особи, яким встановлена інвалідність після досягнення пенсійного віку (незалежно від групи), мають право на пенсію по інвалідності за наявності 15 років страхового стажу. Якщо інвалідність настала в період проходження строкової військової служби, то пенсія по інвалідності призначається особі незалежно від наявності страхового стажу. Залежно від групи інвалідності пенсія по інвалідності призначається в таких розмірах:

- I група – 100 % пенсії за віком;
- II група – 90 % пенсії за віком;
- III група – 50 % пенсії за віком, обчисленої відповідно до статей 27 і 28 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Непрацюючі люди з інвалідністю II групи, яким інвалідність встановлена після досягнення пенсійного віку, та люди з інвалідністю III групи за їх вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком, обчисленої відповідно до статей 27 і 28 Закону, за наявності страхового стажу для чоловіків 35 років, а для жінок – 30 років.

Якщо людина з інвалідністю не має достатньої кількості страхового стажу, вона може звернутися до управління праці та соціального захисту населення за місцем проживання із заявою про призначення допомоги за нормами Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» [31].

До пенсії по інвалідності встановлюються надбавки (на догляд, на утриманців), підвищення, додаткові пенсії, пенсія за особливі заслуги перед Україною, якщо людина з інвалідністю має на них право. При цьому, якщо розмір пенсійної виплати людини з інвалідністю з урахуванням надбавок, підвищень та інших доплат до пенсії (за винятком пенсії за особливі заслуги перед Україною) не досягає прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, таким особам надається щомісячна державна адресна допомога у сумі, якої не вистачає до зазначеного прожиткового мінімуму.

Пенсії по інвалідності для військовослужбовців регулюються Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [32]. Розмір такої пенсії обчислюється як певний відсоток від суми грошового утримання, залежно від причини та групи інвалідності. Мінімальний розмір пенсії для військовослужбовців з інвалідністю не може бути меншим за:

- I група: 650% прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб, що дорівнює 13 604,50 гривень;
- II група: 525% прожиткового мінімуму, або 10 988,25 гривні;

- III група: 360% прожиткового мінімуму, або 7 534,80 гривень.

Пенсії призначаються у наступних випадках: під час проходження служби; не пізніше ніж за три місяці після звільнення зі служби; пізніше ніж три місяці після звільнення, якщо інвалідність спричинена захворюваннями, що виникли під час служби.

Як видно з наведених даних, розміри виплат та пенсій, які призначаються людям з інвалідністю, навіть у випадку екс-військовослужбовців, є обмеженими за розміром та не надають можливості повноцінного забезпечення потреб таких осіб. Частково цю проблему мали би вирішити додаткові пільги та компенсації, які передбачені державою у сфері забезпечення життєдіяльності різним категоріям осіб з інвалідністю (табл. 6).

Таблиця 6. Державні пільги у сфері забезпечення життєдіяльності, що передбачені для осіб з інвалідністю в Україні у 2024 році

Сектор	Пільга	Категорія осіб з інвалідністю	Деталізація	Акт законодавства, яким передбачено право
Медицина, реабілітація	Безкоштовні ліки за рецептами лікарів	I, II групи (в т.ч. ветерани війни)	При амбулаторному лікуванні, якщо отримувана пенсія не перевищує її мінімального розміру	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38. Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
	Безкоштовне/ пільгове соціально-побутове та медичне обслуговування	I, II групи (в т.ч. ветерани війни)	Засоби реабілітації, різні протези, медичні вироби	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38. Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
	50% оплата ліків (за рецептами)	I, II групи	При амбулаторному лікуванні	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38.
	Безкоштовні санаторно-курортні путівки	I, II групи (в т.ч. ветерани війни)	За наявності медичних показань	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38. Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
Сектор	Пільга	Категорія осіб з інвалідністю	Деталізація	Акт законодавства, яким передбачено право
Транспорт, мобільність	Безкоштовне забезпечення автомобілем	I, II групи (в т.ч. ветерани війни)	За наявності відповідного медичного висновку	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38. Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх

				соціального захисту”, стаття 13.
	Виплата компенсації на бензин (пальне), ремонт, технічне обслуговування автомобілів або на транспортне обслуговування	I, II групи (в т.ч. ветерани війни)	В порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.	Закон України “Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 28. Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
	Позачергове обслуговування в транспортних касах	I, II групи	Незалежно від форм власності і підпорядкування	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38-1.
	Безкоштовний проїзд в міському транспорті	I, II групи + супроводжуючий I гр. (у деяких містах також III групи)	Крім таксі	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38-1.
	Безкоштовний проїзд або 50% знижка на проїзд внутрішніми лініями транспорту в межах країни (туди і назад)	I група, II група – безкоштовний, 1 раз на рік Супроводжуючі (I та II гр.– знижка 50% III група – безкоштовний 1 раз на 2 роки або знижка 50% 1 раз на рік	Пільгове перевезення в період з 1 жовтня по 1 травня – весь транспорту незалежно від форми власності і підпорядкування	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 38-1.
Житло	Встановлення квартирної телефону	I, II групи	Проводиться позачергово і на пільгових умовах	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 30.
	Радіотрансляційна точка	I, II групи (по зору)	Безкоштовне користування	Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, стаття 35.
	Позачергове забезпечення житлом	Особи з інвалідністю внаслідок війни	У разі якщо потребують поліпшення житлових умов	Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
	Право на безплатний позачерговий капітальний ремонт/ першочерговий поточний ремонт власних жилих будинків і квартир	Особи з інвалідністю внаслідок війни	В порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.	Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
	100% знижка плати за користування житлом (квартирна плата)	Особи з інвалідністю внаслідок війни	В межах норм, передбачених чинним законодавством	Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.
	100% знижка плати за користування комунальними послугами (газом, електроенергією та іншими послугами) та скрапленим балонним газом для побутових потреб	Особи з інвалідністю внаслідок війни	В межах середніх норм споживання	Закон України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”, стаття 13.

Вони визначені, зокрема, Законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [33], «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального

захисту» [34], «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» [35]. Як видно з наведених даних, особи з інвалідністю I та II груп (включно із тими, хто отримав інвалідність внаслідок війни) мають право на низку безкоштовних послуг у різних сферах життя, закріплених на законодавчому рівні, зокрема:

- медична допомога: забезпечення безкоштовними ліками, стоматологічними послугами, включно із зубопротезуванням,
- реабілітаційні послуги: надання допоміжних засобів реабілітації, таких як крісла колісні, протези інші допоміжні засоби реабілітації,
- санаторно-курортне лікування: можливість відновлення здоров'я у спеціалізованих закладах з компенсацією вартості проїзду,
- транспортні послуги: безкоштовний або пільговий проїзд у всіх видах громадського транспорту; забезпечення автомобілем у разі потреби; компенсація витрат на паливо, ремонт авто,
- житлово-комунальні послуги: встановлення стаціонарного телефону/радіоточки а для осіб з інвалідністю внаслідок війни – надання безкоштовного житла, безкоштовний ремонт, безкоштовне користування комунальними послугами в межах чинних норм.

Навіть узагальнений огляд переліку наведених послуг, як і попередньо наведених грошових виплат, свідчить про їх недостатність для забезпечення гідного рівня життя та реалізації базових прав людей з інвалідністю (наприклад, доступ до безкоштовних ліків при амбулаторному лікуванні надається лише у випадку, коли розмір пенсії не перевищує мінімальний рівень). До того ж, залежно від обсягів затвердженого державного бюджету фінансування деяких послуг соціальної сфери може призупинятися (зокрема, забезпечення санаторно-курортними путівками призупинено на 2024 та 2025 роки). Очевидно, що в умовах воєнної економіки розраховувати на розширення пакету державного забезпечення та отримання додаткової державної підтримки навряд чи можливо. Відтак, питання працевлаштування для отримання власного джерела доходу для людей з інвалідністю постає надзвичайно гостро.

Найбільш логічним вектором державної політики щодо забезпечення гідного рівня життя людей з інвалідністю вбачаються не стільки дії, спрямовані на пряме фінансове та матеріальне забезпечення цієї категорії громадян, скільки на спрощення для них доступу до ринку праці, усунення різномірних перешкод та формування сприятливого середовища для отримання доходу від власної професійної чи то підприємницької діяльності. В останні роки цю системну роботу розпочато за кількома напрямками, які

об'єднані загальною концепцією створення безбар'єрного середовища та впровадження стратегії безбар'єрності в Україні. Цей напрямок дій заслуговує на окрему увагу і висвітлений в наступному пункті звіту.

Розвиток безбар'єрності як базова передумова доступу до ринку праці

Наприкінці 2009 року Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю (далі - Конвенція) [36]. Згідно із цією багатосторонньою угодою держави-учасниці зобов'язані сприяти, захищати та забезпечувати повне здійснення своїх прав людьми з інвалідністю. Для практичного втілення норм Конвенції в Україні з 2010 року та до сьогодні триває масштабне оновлення вітчизняного законодавства. Серед ключових прав осіб з інвалідністю особливе місце посідає право на працю, адже саме воно відкриває шлях до соціалізації та фінансової незалежності. Проте реалізувати це право неможливо без всебічної інтеграції в суспільне життя — починаючи зі шкільного віку і впродовж усього життя.

Розвиток безбар'єрності та мобільності є ключовою умовою для забезпечення рівного доступу осіб з інвалідністю до ринку праці. Оскільки економічні та соціальні виклики загострюються через тривалу повномасштабну війну, питання інклюзивності стають особливо актуальними. Забезпечення умов для соціально-економічної інтеграції осіб з інвалідністю є не лише питанням соціальної справедливості, але й вагомим внеском у розвиток економічної стійкості країни.

Важливим кроком для вирішення цього завдання стало прийняття «Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року» [37]. Документ був затверджений Указом Президента України у 2020 році. Основною метою Стратегії є забезпечення рівних можливостей для всіх груп населення, включно з особами з інвалідністю, для реалізації їхніх прав, отримання послуг і участі в усіх сферах суспільного життя.

Відповідно до Стратегії, економічна безбар'єрність передбачає рівні можливості для всіх громадян у працевлаштуванні та підприємницькій діяльності. Однак наразі існують суттєві перешкоди, зокрема, упереджене ставлення роботодавців до вразливих категорій населення, складнощі з пошуком роботи та кар'єрним розвитком, недостатній соціальний супровід працевлаштованих осіб та відсутність якісної адаптації нових працівників у компаніях. Крім того, чинна норма квотування та нормування робочих місць осіб з інвалідністю не досягає своєї головної мети — забезпечення їхнього права на працю.

Успішна реалізація цілей Стратегії має призвести до таких позитивних змін в контексті інклюзії та збільшення рівня працевлаштування осіб з інвалідністю:

- розвиток підприємницької культури серед молоді, жінок, людей старшого віку та осіб з інвалідністю,
- створення успішних підприємств, якими керують особи з інвалідністю,
- подолання упереджень роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю,
- зростання кількості заяв від підприємців на використання допомоги з адаптації робочих місць та соціального супроводу на робочому місці,
- збільшення кількості осіб з інвалідністю на державній службі.

Стратегія визначає комплексний підхід до подолання бар'єрів у шести основних напрямках, що відповідають потребам осіб з інвалідністю: фізичному, інформаційному, цифровому, суспільному, економічному та освітньому.

При цьому документ побудований на двох основних рівнях:

1. Базові умови безбар'єрності – доступ людей до фізичних об'єктів, інформації, цифрових послуг, а також можливість брати участь у житті суспільства та реалізовувати себе.
2. Стандарти безбар'єрності в конкретних сферах – зокрема, в освіті та економіці (робота та підприємництво).

Важливою частиною Стратегії є створення системи контролю за її виконанням та інформування суспільства. Для цього кожні два роки уряд має аналізувати хід виконання запланованих заходів та затверджувати конкретний план дій.

Кожен розділ Стратегії містить візію наряду, аналіз поточної ситуації та проблем, основні цілі, конкретні завдання для досягнення цілей, індикатори успішності та очікувані результати. Така структура допомагає чітко розуміти, що і як потрібно зробити, а також відстежувати прогрес у виконанні Стратегії.

Кожен з шести визначених основних напрямів безбар'єрності є важливим для соціальної та економічної інтеграції осіб з інвалідністю. Втім, варто відзначити найбільш критичні та першочергові напрямки для усунення перешкод.

Фізична безбар'єрність

Доступність житлової, транспортної та ділової інфраструктури значно впливає на можливість осіб з інвалідністю діставатися робочих місць.

. Основна мета цього напрямку – усунути архітектурні бар'єри та бар'єри фізичної інфраструктури, що перешкоджають вільному пересуванню осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення.

Головною проблемою щодо доступності середовища в Україні є непристосованість більшості споруд для людей з інвалідністю та маломобільних груп. Також громадський транспорт (місцевий та міжміський) переважно застарілий і

недоступний (немає пандусів, відсутні спеціально обладнані місця, бракує звукових сигналів та спеціальних позначень). Причини цих проблем та пропозиції щодо рішень наведені нижче:

Причини	Пропозиції
Відсутність системи моніторингу доступності та актуальної статистики; Недосконале законодавство (протиріччя між різними нормами та стандартами, можливість різної трактовки), Брак кваліфікованих фахівців та відсутність системи сертифікації спеціалістів з питань доступності.	Створення системи моніторингу та контролю (розробка методів оцінки доступності об'єктів, збір та публікація достовірної інформації, залучення місцевих громад до контролю, впровадження механізмів відповідальності за порушення норм доступності), Вдосконалення законодавства (чітке визначення основних термінів, створення механізмів фінансування, розробка програм доступності для різних населених пунктів, оновлення будівельних норм, впровадження стимулів для бізнесу), Покращення транспортної доступності (встановлення технічних вимог до доступного транспорту та його закупівля, облаштування доступних посадкових майданчиків, підтримка виробництва спеціального обладнання), Підготовка фахівців (включення питань доступності у навчальні програми, проведення тренінгів для проектувальників, впровадження безкоштовної сертифікації з питань доступності, навчання державних службовців).

Інформаційна безбар'єрність

Для економічної інклюзії інформаційна безбар'єрність важлива тим, що допомагає інформувати осіб з інвалідністю як про можливості працевлаштування, дає

можливість працювати з документами в процесі виконання роботи, а в більш широкому сенсі – повноцінно реалізовувати та захищати свої громадянські права.

Цей напрям визначає забезпечення доступу до інформації в зручних для сприйняття форматах для людей з порушеннями зору, слуху тощо. Інформація повинна бути доступною не лише у повсякденному житті, а й під час отримання публічних послуг, у судових та виборчих процесах.

Наразі державні органи не забезпечують повноцінної інформаційної доступності, така ж ситуація спостерігається у виборчому процесі та судочинстві. Також економічну інклюзію стримує непристосованість більшості публічної інформації та медіапродукції для осіб з порушеннями зору, слуху та інтелектуальними порушеннями. Причини цих проблем та пропозиції щодо рішень:

Причини	Пропозиції
Недостатньо врегульована нормативна база щодо доступності публічної інформації; складно подати запити та отримати відповіді у зручному форматі; держслужбовці некваліфіковані в питаннях доступності. Норми Виборчого кодексу України не переведені у доступні формати для осіб з інвалідністю. Також немає положень щодо доступності інформації для осіб з інтелектуальними порушеннями. Перекладачі жестової мови часто не можуть працювати в судах, бо не знають юридичних термінів, які потрібні для захисту прав людей з порушеннями слуху. Кримінальний процесуальний кодекс не вказує, що суддя чи прокурор повинні залучати таких перекладачів. Більшість телевізійного та відеоконтенту не адаптовано – немає вимог законодавства щодо субтитрування та перекладу жестовою мовою.	Врегулювати вимоги доступності інформації, що поширюється органами влади, надавати її у форматах простої мови та легкого читання. Запровадити моніторинг виконання законодавства про доступність. Забезпечити повноцінний доступ до інформації про виборчий процес та судові справи особам із порушеннями зору, слуху та інтелектуальними порушеннями. Внести зміни до Виборчого кодексу для врахування потреб людей з інтелектуальними порушеннями. Впровадити субтитрування, жестову мову, аудіодискрипції у медіа та культурних закладах. Створити нормативну базу для популяризації альтернативних форматів інформації. Організувати переклад важливої інформації мовою легкого читання. Врегулювати доступність інформації у сферах освіти, медицини, соціального захисту та інших послуг. Запровадити

Обмежений доступ до послуг – сервіси державних та приватних компаній ускладнені для осіб з інвалідністю; неможливо безбар'єрно викликати медичні та екстрені служби.	стандарти інформування в екстрених ситуаціях для осіб з фізичними та інтелектуальними порушеннями.
---	--

• **Освітня безбар'єрність**

Освітня безбар'єрність дозволяє підвищувати кваліфікацію та здобувати нові професії, що необхідно для конкурентного працевлаштування осіб з інвалідністю. Важливим аспектом є створення інклюзивної інфраструктури освітніх закладів та навчальних програм, а також підтримка навчання впродовж життя.

Ключовою проблемою є недостатнє використання потенціалу освітніх інструментів для дітей, молоді та дорослих. Потреби учасників освітнього процесу з фізичними та інтелектуальними порушеннями часто не задовольняються. Більше того, освітнє середовище не сприяє розвитку інклюзії, а навпаки, створює бар'єри для учасників освітнього процесу. Причини цих проблем та пропозиції щодо рішень – нижче:

Причини	Пропозиції
Обмежений доступ до післядипломної та неформальної освіти через фінансові бар'єри. Недостатня інтеграція неформальної освіти громадського сектору та освіти на підприємствах. Кадрові та методичні проблеми (низький рівень підготовки педагогів, нестача фахівців в інклюзивно-ресурсних центрах, застарілі методики навчання). Низька інформаційна доступність матеріалів та недостатнє забезпечення асистивними технологіями, обмеження у доступі до послуг конвертації документів, перекладу на жестову мову та інших інклюзивних сервісів. Інфраструктурні проблеми (недоступність дитсадків, шкіл та інших закладів освіти для осіб з інвалідністю, відсутність раннього втручання та інтеграції міжнародних стандартів	Розвиток можливостей для використання всіх форм освіти, зокрема для дорослих (прийняття Закону «Про освіту дорослих», популяризація центрів освітніх послуг, створення ресурсів для «університетів третього віку», підготовка андрагогів тощо). Інші форми освіти: забезпечення дошкільних закладів ресурсами для інклюзії, розвиток неформальної освіти та кваліфікаційних центрів, впровадження дуальної освіти через партнерство з бізнесом, моніторинг практик, розвиток дистанційного навчання. Задоволення особливих освітніх потреб: навчання викладачів, психологів та управлінців, просвітницькі кампанії щодо безбар'єрності та інклюзії,

інклюзії), дискримінація та булінг у навчальних закладах, низька залученість батьків до освітнього процесу.	залучення батьків до освітнього процесу. Формування безбар'єрного та інклюзивного освітнього середовища: створення адаптованих навчальних матеріалів, розвиток технологій дистанційного навчання, субсидування витрат на доступність інфраструктури та інформації, розробка стандартів доступності та моніторинг комфорту.
---	--

- **Економічна безбар'єрність**

Економічна безбар'єрність забезпечує умови для працевлаштування та підтримки підприємництва для усіх груп працездатного населення. Цей напрям також включає податкові стимули для роботодавців, які створюють робочі місця для осіб з інвалідністю.

Стратегія акцентує увагу на розвитку доступу вразливих груп до ринку праці, отриманню фінансових ресурсів та іншої підтримки підприємництва, створенню інклюзивних економічних механізмів. Адже потенціал підприємництва та самозайнятості реалізовується недостатньо, існують численні бар'єри до активного пошуку роботи та під час працевлаштування. Причини цих проблем та пропозиції щодо рішень наведені нижче:

Причини	Пропозиції
Недостатність фінансової грамотності, управлінських навичок і підприємницької культури – зокрема серед людей з інвалідністю. Низький рівень професійної орієнтації (написання резюме, проходження співбесід, цифрова грамотність).	Розвивати підприємницьку культуру через інформаційні кампанії, навчальні матеріали та адаптацію програм для осіб з інвалідністю. Навчати фінансової грамотності та управлінських навичок людей з інвалідністю.
Брак інформації про пільги та кредитування, відсутність консультаційної підтримки при реєстрації бізнесу.	Розширювати програми пільгового оподаткування та кредитування. Підтримувати бізнес через державні інкубатори, акселератори, консультаційні платформи, програми інвестиційного супроводу.
Слабка конкурентоздатність підприємств, заснованих людьми з	Розвивати соціальне підприємництво, монетизувати соціальні послуги (переклад жестовою мовою,

інвалідністю, через залежність від державної підтримки та обмежені ресурси для маркетингу й інновацій.	реабілітація, підготовка собак-поводирів тощо).
Негативні стереотипи роботодавців щодо вразливих категорій населення.	Запустити інформаційні кампанії для роботодавців щодо інклюзії та недискримінації, для кандидатів щодо подолання психологічних бар'єрів у працевлаштуванні. Поширювати інклюзивні практики серед підприємств через типові кодекси та інформаційні платформи.
Недостатній рівень адаптації робочих місць під індивідуальні потреби. Низька доступність гнучких форм праці.	Консультувати та проводити професійну орієнтацію для безробітних людей. Зробити доступнішими вакансії (адаптація оголошень, недискримінаційні інтерв'ю, соціальний супровід).
Недоступність вакансій та дискримінаційні процеси інтерв'ю для вразливих груп.	Адаптовувати робочі місця , впровадити дотації та субсидії для оплати праці осіб з інвалідністю. Підвищити прозорість та ефективність системи квотування робочих місць.
Недостатній розвиток підтримуваної зайнятості для людей з психічними та інтелектуальними порушеннями.	Розвивати гнучкі форми зайнятості (дистанційна, надомна робота, адаптивний графік). Створити реєстри підприємств, які працевлаштовують осіб з інвалідністю або надають соціальні послуги.
Низький рівень соціального супроводу після працевлаштування та впровадження інклюзивності в компаніях.	

За даними Міністерства розвитку громад та територій України, станом на III квартал 2024 року центральними органами виконавчої влади було повністю виконано 56% заходів запланованих Планом заходів щодо реалізації Стратегії безбар'єрності на 2023-2024 рр. Основна увага приділялася розвитку суспільної та громадської безбар'єрності (виконано 63 заходи з 114), освітньої (53 з 72) та фізичної (40 з 79) [38]. Хоча досягнення у цих напрямках демонструють певні позитивні результати, фактично, здійснено лише дещо більше половини запланованих заходів. Крім того у відкритому доступі відсутня інформація щодо якості їх імплементації. Імовірними проблемами є недостатнє фінансування, нестача кваліфікованих фахівців, залучених у виконання Стратегії, недосконала система моніторингу та наближеність низки регіонів до зони активних бойових дій.

Водночас прикладом успішних кейсів реалізації є підвищення транспортної безбар'єрності у прифронтових обласних центрах завдяки ефективному використанню місцевих ресурсів та міжнародної допомоги. У Харкові та Запоріжжі,

попри руйнування під час війни, місцева влада змогла забезпечити 100% доступності комунального транспорту [39]. Також у Запоріжжі реалізовано програму з модернізації транспортної інфраструктури, включаючи закупівлю низькопідлогового транспорту, що значно підвищило мобільність осіб з інвалідністю [40].

Також варто відзначити, що у напрямку освітньої безбар'єрності в травні 2024 року схвалено «Національну стратегію розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року» та затверджено операційний план заходів з її реалізації на 2024-2026 роки [41]. Але робити висновки щодо його виконання ще зарано.

Ініціативи кластеру FSLC та їх внесок у створення інклюзивного середовища для працевлаштування

Значний внесок у підтримку людей з інвалідністю та забезпечення їх безбар'єрного доступу до ринку праці в Україні вносять громадські організації, що входять до кластеру з питань продовольчої безпеки (FSC) [42].

Кластер з питань продовольчої безпеки та засобів до існування (FSLC, тут і надалі – Кластер), створений у 2011 році під спільним керівництвом Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (FAO) та Всесвітньої продовольчої програми (WFP), координує заходи з продовольчої безпеки під час та після гуманітарної кризи, вирішуючи питання наявності, доступу, використання та стабільності продовольства. Через мережу понад 1 000 партнерів, які працюють у 29 країнах, FSLC забезпечує втручання у сферу продовольчої безпеки як на місцевому, так і на глобальному рівнях. В Україні локальний кластер продовольчої безпеки та засобів до існування (FSLC) взаємодіє із сотнями партнерів-виконавців, виступаючи за покращення координації, обміну інформацією та задоволення запитів від областей для найбільш вразливих груп населення, які постраждали від повномасштабної війни в Україні.

FSLC має дві ключові цілі та, відповідно, два напрямки роботи:

- продовольча допомога: забезпечити негайний доступ до життєво необхідної екстреної продовольчої допомоги для людей, які перебувають у скрутному становищі з точки зору продовольчої безпеки.
- засоби для існування: посилити самодостатність вразливих домогосподарств, які постраждали від війни, та сприяти їхній економічній спроможності шляхом захисту, відновлення та збереження сільськогосподарських та несільськогосподарських засобів до існування.

Продовольча допомога надається у вигляді продуктів харчування у натуральній формі, або у вигляді ваучеру. У січні-листопаді 2024 року за цим напрямком було охоплено 1,69 млн громадян з 24 областей [43]. Найбільше з них проживають у

прифронтових областях а саме Миколаївській, Дніпропетровській, Харківській області.

Діяльність кластеру FSLC щодо засобів для існування у січні-листопаді 2024 року охоплює 934 тисяч людей з 25 областей та є більш комплексною [44]. Вона має такі прояви: грошова допомога, допомога у натуральній формі, освітня підтримка, допомога у працевлаштуванні. У свою чергу, ці види активностей диференційовані за двома цільовими групами.

Населення, яке задіяне у сільському господарстві (фермери) може отримувати:

- грошову допомогу (сільськогосподарські гранти, гроші на насіння та інструменти, корми, тимчасові приміщення та лікування тварин);
- допомогу у натуральній формі (насіння та інструменти для овочів, зернових культур, корми для худоби та птиці);
- послуги тимчасового ремонту тваринницьких приміщень, зерно- та овочесховищ;
- навчання сільськогосподарській практиці.

Населення, яке задіяне у міському та позафермерському господарстві, отримує:

- гранти для малого бізнесу (для відкриття власної справи);
- «Гроші за роботу» (програма оплати праці людей під час гуманітарних криз – може включати ремонт доріг, розчищення завалів, відновлення об'єктів водопостачання та санітарії тощо);
- професійно-технічну освіту та тренінги;
- бізнес-тренінги та семінари з підвищення кваліфікації;
- послуги розміщення вакансій та консультування з питань працевлаштування.

Хоча активності в межах кластеру FSLC допомагають задовольняти основні потреби осіб з інвалідністю щодо засобів для існування, вони все ж більше зосереджені на наданні прямої грошової та натуральної допомоги, ніж на стимулюванні майбутнього працевлаштування або професійного вдосконалення. Це може обмежити стійкість впливу активностей кластеру FSLC з плином часу і саме про це повідомляють представники громадських організацій – учасниць кластеру (див. відповідний розділ цього Звіту).

Виклики та можливості при доступі до ринку праці для людей з інвалідністю в умовах воєнного стану

Правові та інституційні бар'єри на українському ринку праці для людей з інвалідністю. Перспективи впровадження Закону №5344-д

Чинне законодавство України передбачає декілька інструментів для збільшення зайнятості осіб з інвалідністю для роботодавців:**1) Обов'язкові квоти для створення робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю підприємствами, установами, організаціями, які використовують найману працю** (ч.1 ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні») [45]:

- на рівні 4% від середньорічної загальної кількості штатних працівників – якщо їх 25 та більше;
- одне робоче місце для роботодавців з кількістю штатних працівників від 8 до 24 осіб.

2) Пільги щодо сплати ЄСВ за осіб з інвалідністю – нарахування роботодавцем ЄСВ на заробітну плату у розмірі 8,41% замість 22% (ч.13 ст.8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування») [46].

3) Компенсація за працевлаштування зареєстрованих безробітних осіб з інвалідністю. Якщо роботодавець за направленням центру зайнятості працевлаштовує (строком не менше ніж на один рік) особу з інвалідністю, яка перебуває у статусі безробітного та не досягла пенсійного віку, такому роботодавцю компенсується 50% фактичних витрат на оплату праці, але не більше мінімальної зарплати (пп.3,5 Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних) [47].

4) Урядова програма щодо компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць у разі працевлаштування людей з інвалідністю (Постанова Кабінету міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю») [48].Зокрема, за кошти Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю всім роботодавцям надається:

- цільова позика (на поворотній основі із строком повернення до трьох років) на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю;
- дотація на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, які зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні;
- фінансова допомога на безповоротній основі для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.
- підприємствам громадських об'єднань осіб з інвалідністю надається фінансова допомога на технічне оснащення діючих робочих місць, технічне переоснащення виробництва з метою створення додаткових робочих місць,

створення на робочому місці особи з інвалідністю належних санітарно-гігієнічних, виробничих і технічних умов згідно з ІПР.

Тим не менш, недоліки законодавства України щодо зайнятості осіб з інвалідністю залишилися незмінними ще з радянських часів. Основна увага зосереджена не на стимулах, а на застосуванні штрафних санкцій за невиконання обов'язкових квот.

За даними досліджень, штрафні санкції є малоефективними – вони не забезпечують створення робочих місць, а лише посилюють фінансові ризики для бізнесу. Санкції сприймаються компаніями як додаткове фінансове навантаження, а не як механізм підтримки осіб з інвалідністю. Як наслідок, система штрафів створює негативне ставлення роботодавців до виконання квот та знижує їхню мотивацію до створення інклюзивного середовища: «Система спирається на покарання, а не на заохочення, що демотивує роботодавців» [49].

Нинішня система квот не враховує реальних запитів підприємств, яким бракує практичної підтримки або порад щодо адаптації робочих місць. Як зазначається у посібнику «Працевлаштування осіб з інвалідністю» [50], роботодавцям не вистачає доступу до інформації та ресурсів, необхідних для виконання законодавчих вимог.

Як наслідок, квоти дуже часто не витримуються – наприклад, у 2022 році близько 50% підприємств сплатили штрафи за недотримання квот замість створення робочих місць для працівників з інвалідністю. Це вказує на неспроможність поточної моделі забезпечити високий рівень інклюзивності.

Недоліком системи є й той факт, що штрафи, які застосовуються до підприємств за невиконання квот, не спрямовуються на розвиток програм для осіб з інвалідністю. А відсутність прозорості у використанні цих коштів знижує ефективність квотного механізму.

Також, як було зазначено у розділі 1, недосконалість системи обліку працевлаштованих осіб з інвалідністю може призводити до неправомірних дій роботодавців – фальсифікації інформації при поданні звітності з метою незаконного отримання податкових пільг від держави. Одна з описаних правоохоронцями типових схем може бути пов'язана з використанням праці підприємств або організацій, заснованих громадськими об'єднаннями осіб з інвалідністю. Для отримання неправомірної вигоди підприємства чи організації попередньо оформлюють дозвіл на використання пільги з ПДВ та на податок на прибуток підприємств. Для цього компанія має виконати певні вимоги: кількість працівників з інвалідністю має бути понад 50%, а фонд оплати праці цих осіб – не менше 25%. Напрямок можливої діяльності – виготовлення товарів/послуг (перероблення, упакування тощо). У разі неправомірного використання пільг на оподаткування, з людьми, які мають

інвалідність, укладається угода, за якою вони (у разі перевірки правоохоронців) повинні стверджувати, що працюють на підприємстві. За ці “послуги” людина з інвалідністю отримує від організаторів такої схеми близько 3 000 грн на місяць. Як зазначається у публікаціях з посиланням на представників правоохоронних органів, до подібних домовленостей залучаються навіть люди з інвалідністю, які фізично не могли бути працевлаштовані на певні посади через характер своїх захворювань [51]. Щоб запобігти подібним злочинним діям, на державному рівні вносяться зміни у діючі нормативно-правові акти, що стимулюють працевлаштування людей з інвалідністю. Так, в якості дієвого стимулу для роботодавців Міністерством праці та соціальної політики України у 2001 році була запроваджена дотація для компаній, що працевлаштовують безробітних осіб деяких категорій, зокрема людей з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку [52]. Ці кошти спрямовувалися Фондом соціального захисту підприємствам, які створюють спеціальні робочі місця для безробітних з інвалідністю (I та II груп). У 2013 році механізм дотації був скасований, а у 2023 році було впроваджено інший стимул для роботодавців – компенсацію державою фактичних витрат роботодавця на допоміжні засоби для облаштування робочих місць для новоприйнятих працівників з інвалідністю. Сума такої компенсації становить (із січня 2025 року) до 120 тис. грн – за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю I групи та до 80 тис. грн – для осіб з інвалідністю II групи. Замовити компенсацію підприємства можуть через цифровий онлайн-сервіс «Дія». За даними Міністерства економіки, за 2024 рік така компенсація була надана понад 1500 підприємцям за працевлаштування майже 2000 людей з інвалідністю, зокрема, ветеранів [53].

Також резервом для росту інклюзії осіб з інвалідністю у економіку має стати можливість, яка закріплена у ст. 18 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», а саме право на оплачувану роботу не лише на території підприємств, а й вдома за бажанням людини. Для цього майбутні співробітники мають звертатись до підприємств чи до державної служби зайнятості.

Системні передумови для покращення доступу людей з інвалідністю до ринку праці має закласти «Закон щодо покращення системи працевлаштування осіб з інвалідністю» (законопроект №5344-д) [54].

Законопроект №5344-д був зареєстрований у Верховній Раді України ще 18 листопада 2022 року. Він готувався до другого читання впродовж тривалого часу, з проведенням низки засідань робочих груп разом з представниками центральних органів виконавчої влади, а також за участі громадськості. На основі згаданого законопроекту 15 січня 2025 року було прийнято Закон України «Про внесення змін

до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» (наразі прийнято в другому читанні та в цілому, проте на момент укладання цього Звіту ще не введено в дію) [55].

Мета згаданого Закону – створити сприятливі умови для працевлаштування осіб з інвалідністю. Для цього пропонується низка змін, спрямованих на усунення недоліків чинного законодавства та модернізацію системи працевлаштування осіб з інвалідністю.

Запровадження цільових внесків: передбачається відміна штрафів, які лише обтяжують бізнес. Натомість пропонується впровадження цільових внесків, які спрямовуватимуться до фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Це дозволить фінансувати конкретні програми підтримки зайнятості та адаптації робочих місць.

Стимулювання роботодавців: передбачено податкові пільги для підприємств, які забезпечують особам з інвалідністю розумне пристосування або універсальний дизайн робочого місця. Крім того, компенсація витрат на здійснення заходів розумного пристосування повинна зробити найм осіб з інвалідністю економічно вигіднішим для бізнесу.

Створення єдиної цифрової платформи: ця ініціатива дозволить роботодавцям взаємодіяти з державними органами у режимі онлайн, що значно скоротить адміністративні витрати компаній.

При розробці законопроекту передбачалося, що його практична реалізація допоможе покращити ситуацію на ринку праці осіб з інвалідністю через:

- зменшення дискримінації: нові правила забезпечать рівні можливості для всіх категорій осіб з інвалідністю, включно з тими, хто має психічні або інтелектуальні порушення,
- покращення соціальної інтеграції: завдяки підтримці малого бізнесу та створенню спеціалізованих підприємств для працевлаштування, очікується зменшення рівня ізоляції осіб з інвалідністю,
- спрощення процедур: скорочення бюрократичного навантаження на роботодавців завдяки створенню єдиної цифрової платформи для комунікації між державою та бізнесом.

Водночас впровадження Закону формує і потенційні ризики. Як зазначають представники громадських організацій, деякі положення документа недостатньо захищають права осіб з інвалідністю. Зокрема, потреба у заходах розумного пристосування в законопроекті визначається на розсуд роботодавця. Також зменшується норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю для певних галузей.

Безумовно, українська законодавча база щодо працевлаштування осіб з інвалідністю потребує суттєвого оновлення. Додаткові положення, включені до Законопроекту №5344-д та відповідного Закону на його базі, можуть значно покращити рівень зайнятості осіб з інвалідністю та усунути частину бюрократичних бар'єрів. Проте, для досягнення поставлених цілей важливо забезпечити належний моніторинг, чітку та послідовну підтримку з боку держави, особливо в тих питаннях на шляху до працевлаштування людей з інвалідністю, яких новий закон безпосередньо не стосується.

Бюрократичні перепони на шляху до працевлаштування людей з інвалідністю

При визначенні перепон у працевлаштуванні людей з інвалідністю цей шлях можна розділити на декілька кроків, кожен з яких має свої бар'єри.

Етап 1. Встановлення інвалідності.

Однією з найскладніших процедур, за чисельними оцінками, вважалася саме набуття цього статусу - встановлення інвалідності як такої. І саме з цією процедурою були пов'язані чисельні корупційні скандали, що в кінцевому рахунку призвели до рішень на найвищому державному рівні щодо реформування системи МСЕК.

До реформування процедури встановлення інвалідності, а саме до січня 2025 року, процес документального оформлення інвалідності в Україні був багатоступеневим. Щоб отримати офіційний статус людини з інвалідністю, було необхідно пройти експертне обстеження в органах медико-соціальної експертизи (МСЕК), отримати індивідуальну програму реабілітації (ІПР) та регулярно підтверджувати статус інвалідності (крім тих осіб, кому статус встановлювався пожиттєво). Це створювало додаткові труднощі, особливо для людей із важкими фізичними чи психічними порушеннями здоров'я.

Така процедура оформлення інвалідності передбачала, поміж іншим:

- надання МСЕК великої кількості медичних та соціальних документів для отримання та підтвердження статусу інвалідності,
- регулярне оновлення документів для збереження права на пільги та працевлаштування,
- складання та затвердження індивідуальної програми реабілітації (у разі влаштування на роботу та надання ІПР роботодавцю програма враховується роботодавцем, який створює пристосоване до потреб особи з інвалідністю робоче місце та забезпечує їй відповідні умови праці, виконуючи рекомендації ІПР).

Значна частина цієї роботи покладалася на самих осіб з інвалідністю, що створювало перешкоди, особливо для тих, хто зіштовхується із обмеженнями фізичного характеру

(у пересуванні, користуванні транспортом, тощо), має психічні порушення або проживає у віддалених регіонах (особливо у сільській місцевості). У посібнику «Працевлаштування осіб з інвалідністю» [56] зазначено, що недостатність транспорту та брак доступу до медичних послуг ускладнювали процес отримання необхідних документів. Адже у багатьох областях були відсутні автоматизовані системи обміну даними між медичними закладами та МСЕК, що змушувало заявників отримувати та передавати паперові довідки особисто.

У жовтні 2024 року Рада національної безпеки і оборони України прийняла рішення про ліквідацію системи медико-соціальної експертизи (МСЕК) з 1 січня 2025 року. З цієї метою 19 грудня 2024 року був прийнятий Закон 4170-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування медико-соціальної експертизи та впровадження оцінювання повсякденного функціонування особи» [57]. Реформа системи МСЕК проводиться з метою підвищення якості, прозорості та ефективності системи оцінювання інвалідності шляхом її цифровізації та оптимізації.

Ключові трансформації, які запроваджуються Законом 4170-ІХ:

- перенесення оцінювання у кластерні та надкластерні лікарні,
- цифровізація процесів експертизи,
- зміна складу експертних команд,
- оновлення механізму фінансування.

Перший етап впровадження, який вже триває – зміни у законодавстві. Оскільки Законом 4170-ІХ вносяться зміни до 32 кодексів та законів України, деякі його норми будуть вводиться у дію поетапно, протягом 2025 року. Комплексна реформа передбачає зміни й у інших сферах, відповідні законопроекти готують інші міністерства (зокрема, Міністерство соціальної політики надало на розгляд Верховної Ради проєкт Закону про реформу системи соціального страхування). Перехід на нову систему планується плавним, з мінімальними складнощами для людей, які очікують рішень щодо надання статусу інвалідності [58].

Відповідальними сторонами за впровадження реформи МСЕК є МОЗ (нормативне забезпечення, цифровізація, навчання команд), місцева влада (організація процесів, створення нових команд, передача справ) та експертні команди (проведення оцінювання за новими критеріями)

Етап 2. Працевлаштування як таке.

Існуючі бюрократичні бар'єри напряду впливають на процес працевлаштування. Роботодавці змушені виконувати значну кількість адміністративних процедур, пов'язаних із оформленням співробітників з інвалідністю. Перш за все, мова йде про необхідність дотримання індивідуального плану реабілітації (ІПР).

Згідно із законодавством, підприємства зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця. Умови праці мають враховувати ІПР та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, про що роботодавці повинні інформувати державну службу зайнятості у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [59]. Це значно ускладнює процес найму, особливо на малих підприємствах і стає одним із головних бар'єрів інтеграції осіб з інвалідністю в трудовий процес.

Згідно з вимогами законодавства, ІПР визначає медичні, соціальні та трудові заходи, які необхідно реалізувати для забезпечення максимальної працездатності особи. У статті «Щодо працевлаштування осіб з інвалідністю» наголошується, що виконання ІПР є обов'язковим як для працівників, так і для роботодавців, що створює значний адміністративний тягар. Про виконання заходів ІПР необхідно подавати відповідну звітність [60].

Водночас, на період воєнного стану законодавчо змінено перелік заходів, які підприємства мають здійснювати при працевлаштуванні осіб з інвалідністю - зокрема спрощено процедуру обліку робочих місць для них. Роботодавці не повинні реєструватися за своїм місцезнаходженням у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, а також подавати у Фонд Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю за регламентованою формою. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій МСЕК [61].

Етап 3. Організація праці людини з інвалідністю.

Ключові виклики для роботодавців при організації виконання обов'язків найманого співробітника з інвалідністю також безпосередньо пов'язані з необхідністю дотримання ІПР. Ключові виклики є наступними:

- складність управління ІПР. Більшість роботодавців не мають доступу до цифрових платформ для управління програмами реабілітації, що змушує їх вести документообіг у паперовій формі.

Через складність подання звітності до Фонду соціального захисту (за регламентованою документальною формою) до 2022 р. певна частка роботодавців відмовлялися наймати осіб з інвалідністю. Адже до недавнього часу роботодавці були зобов'язані щорічно звітувати до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю. Ця норма скасована у зв'язку з набранням чинності у листопаді 2022 року Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку

робочих місць для осіб з інвалідністю» [62]; всю інформацію щодо зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю та виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю від підприємств до Фонду надає Пенсійний фонд України.

- витрати на виконання ІПР. Пристосування робочого місця відповідно до вимог ІПР може, зокрема, включати закупівлю обладнання, оплату додаткових відпусток або залучення медичного супроводу.

Відтак цілком вірогідною є ситуація, коли компенсація за облаштування робочого місця людини з інвалідністю не покриває всі витрати роботодавця. Адже крім облаштування самого робочого місця, наприклад, при обмеженій мобільності людини необхідно обладнати прохідну, під'їзд, пандус і санвузол, який відповідав би нормам ДБН щодо інклюзивності. Важливо також враховувати, що компенсацію можна отримати лише за залучення до праці нового співробітника з інвалідністю. Тобто якщо інвалідність отримала людина, яка вже працює на підприємстві, то роботодавець не може розраховувати на допомогу від держави;

- необхідність координації з іншими установами. Роботодавці змушені взаємодіяти з різними державними структурами для підтвердження виконання ІПР, що може відволікати робочий ресурс від виконання інших бізнес-завдань.

Відсутність єдиної електронної платформи для обміну даними між державними установами ускладнює виконання квот і знижує ефективність системи соціальної підтримки людей з інвалідністю. Допомогти у вирішенні цієї проблеми має впровадження Єдиної інформаційної системи соціальної сфери (ЄІССС), законопроект щодо якої ініційований Урядом [63]. Це централізована платформа, створена для оптимізації управління соціальними програмами та послугами в Україні. Вона об'єднує різні інституції соціальної сфери в єдине інформаційне середовище, забезпечуючи централізовану обробку даних і уніфікацію технологічних процесів. До складу ЄІССС входять Єдиний соціальний реєстр, Електронний бюджет, Соціальне казначейство – таким чином соціальна підтримка стає автоматизованою, зменшується адміністративне навантаження. З 2022 року ЄІССС проходить тестування у соціальних установах та активно розвивається [64].

Інші бар'єри та виклики для кандидатів та роботодавців в Україні

Окрім законодавчих обмежень та бюрократичних перешкод, існують й інші різноманітні бар'єри, з якими стикаються як особи з інвалідністю, так і їхні реальні та потенційні роботодавці. Загалом їх можна об'єднати в три групи викликів:

Низька обізнаність роботодавців

Як зазначено у посібнику «Працевлаштування осіб з інвалідністю» [65], багато роботодавців не знають про державні програми, які компенсують витрати на

адаптацію робочих місць. Відсутність інформації про ці можливості ускладнює залучення бізнесу до інклюзивних ініціатив. Лише 5% роботодавців скористалися державними програмами підтримки у 2023 році, хоча такі програми могли б значно зменшити їхні витрати.

Стереотипи та упередження

Роботодавці часто вважають, що люди з інвалідністю не здатні виконувати свої обов'язки на тому ж рівні, що й працівники без інвалідності. У статті «Чинники працевлаштування людей з інвалідністю»[66] зазначено, що ці стереотипи виникають через недостатнє розуміння реальних професійних здібностей та можливостей осіб з інвалідністю. Такі упередження особливо виражені щодо осіб із психічними чи інтелектуальними порушеннями, що призводить до їхнього майже повного виключення з ринку праці, хоча при належній адаптації середовища вони можуть достатньо ефективно працювати.

Фізичні / архітектурні бар'єри

Стаття «Доступність як важлива умова реалізації прав людей з інвалідністю» [67] наголошує, що більшість робочих місць в Україні не пристосовані для маломобільних груп населення, в тому числі осіб з інвалідністю. Лише 20% підприємств малого бізнесу адаптовані до потреб маломобільних груп населення, в тому числі людей з інвалідністю. У багатьох офісах відсутні пандуси, ліфти або достатньо широкі двері для пересування на кріслах колісних. Також на підприємствах часто немає доступних санвузлів чи робочих просторів. Ці обмеження значно знижують здатність людей з інвалідністю брати участь у трудовій діяльності.

Кожна з наведених груп бар'єрів може бути досліджена більш детально, аж до формування окремого аналітичного огляду, проте це не є метою даної частини дослідження. Більш поглиблений аналіз згаданих бар'єрів буде наведений за результатами польового етапу (проведених інтерв'ю та опитування), що представлені в цьому Звіті.

Окрім розуміння ключових бар'єрів у працевлаштуванні людей з інвалідністю в Україні, не менш важливим є огляд владних практичних кейсів, коли усі зазначені виклики були подолані як пошукувачем роботи, так і роботодавцем. Саме аналіз таких прикладів дозволить виокремити чинники потенційного успіху та принаймні частково сформулювати рекомендації для успішного працевлаштування людей з інвалідністю.

Успішні кейси працевлаштування людей з інвалідністю в українській економіці

Перш ніж перейти безпосередньо до огляду успішних кейсів працевлаштування людей з інвалідністю, варто зазначити: хоча тип та ступінь вираженості порушень здоров'я у людини з інвалідністю може дійсно впливати на можливість виконання нею певних видів роботи, існує чимало прикладів та рішень, які дозволяють спростувати цей стереотип. Загалом можна виокремити наступні можливості для працевлаштування людей з різними типами порушень.

Порушення опорно-рухового апарату: люди з таким типом розладів здоров'я можуть ефективно використати свій потенціал при виконанні адміністративної, аналітичної, керівної чи творчої роботи. При цьому адміністративні функції не обов'язково вимагають управлінського досвіду, а можуть передбачати цілком рутинні, хоча і відповідальні завдання.

Наприклад, компанія Kernel працевлаштовує на елеватори ветеранів війни (зокрема з інвалідністю) – наразі в штаті команди їх біля 90 осіб. Спочатку кандидат має пройти навчальний курс «Зберігання зерна на елеваторах» та «Виробництво олії».

Ветеранів, які отримали теоретичні знання та пройшли тест, запрошують на співбесіду, під час якої можна обрати для себе зручну локацію і посаду для подальшої роботи. Потім майбутній співробітник проходить МСЕК (за рахунок компанії), починає етап оплачуваного стажування й отримує роботу [68].

Порушення зору: як зазначено у посібнику «Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі практики» [69], на сьогодні перелік професій, де люди з порушеннями зору стають успішними, дуже широкий. Хоча цей тип порушень здається одним з найбільш складних (особливо коли мова йде про повну втрату зору), існує чимало можливостей для самореалізації та професійного становлення при таких порушеннях здоров'я.

Зокрема, люди з порушеннями зору часто засновують громадські організації, працюють в ІТ-сфері (програмістами, експертами з питань цифрової доступності для осіб з порушенням зору тощо).

Наприклад, в компанії SoftServe вже кілька років працює окрема команда Accessibility Service, яка займається тестуванням розробок на доступність для людей з порушеннями зору. Більшість фахівців команди – люди з порушеннями зору [70].

Також люди з порушеннями зору успішно працюють перекладачами, викладачами, вчителями, масажистами, тифлопедагогами, психологами, юристами. Для більш продуктивної роботи особи з порушеннями зору часто використовують спеціальне програмне забезпечення, наприклад, JAWS, яке перетворює голос у текст та навпаки.

Порушення слуху: для людей із порушеннями слуху критичним є застосування текстових повідомлень або жестової мови в комунікації. Проте оволодіння цими

навичками дозволяє їм працювати на посадах різного рівня в більшості – фінансовій, торговельній, логістичній сферах тощо.

«Раніше переважна частина людей із порушенням слуху йшла у робітничі професії — швачки, кухарі, чоботарі, водії, зубні техніки тощо. Зараз можливостей набагато більше: можна бути програмістом, юристом, фотографом, архітектором, дизайнером або навіть запустити свій бізнес», – розповідає Ірина Тернова, експертка громадської організації «Відчуй», яка займається реабілітацією, допомогою, соціалізацією, реалізацією прав дітей і дорослих з порушенням слуху та їхніх родин [71].

Інтелектуальні порушення: працівникам з такими порушеннями вдається вправно виконувати рутинні завдання, що не вимагають швидкої адаптації до змін та сенсорного перевантаження. Зокрема, упаковка продукції або виконання складальних операцій. Пакувальні цехи та підприємства харчової промисловості активно залучають осіб з інтелектуальними порушеннями до співпраці. Наприклад, пекарня Good Bread from Good People забезпечила стабільне працевлаштування людей із аутизмом, синдромом Дауна та розумовою відсталістю [72].

Ступінь важкості фізичних або інтелектуальних порушень також важлива для розуміння можливостей потенційних працівників з інвалідністю.

- **I група інвалідності:** Потреба у значній адаптації умов роботи та спеціальному графіку. Люди із цією групою інвалідності мають значні обмеження щодо зайнятості, які можна компенсувати розумним пристосуванням або роботою у сфері соціального підприємництва. Наприклад, у Києві інклюзивна кав'ярня «НовіМІ», пропонує робочі місця людям із порушеннями мобільності - зокрема, там працюють офіціанти з інвалідністю на кріслах колісних [73].
- **II група інвалідності:** Часткова працездатність, яка дає можливість працювати в адаптованих умовах. Працівники з цієї групи можуть ефективно працювати, наприклад, у сферах освіти, аналізу даних, маркетингу.
- **III група інвалідності:** Здатність працювати майже без обмежень, але за умов врахування специфіки стану. Такі працівники зазвичай працюють без суттєвих адаптацій робочих місць, однак можуть стикатися із соціальними бар'єрами, такими як стигма чи нерозуміння з боку колег.

І хоча наведені успішні кейси поки що можна назвати поодинокими, поступовий розвиток безбар'єрності та створення адаптованих робочих місць цілком здатні змінити цю ситуацію на краще. На жаль, сьогодні створення адаптованого робочого місця може вимагати занадто значних інвестицій від роботодавця, що значно перевищує суму державної компенсації (наприклад, крім облаштування самого

робочого місця, необхідно обладнати прохідну, під'їзд, пандус і санвузол, який відповідав би нормам ДБН щодо інклюзивності) [74].

Разом з тим, для малих підприємств, які відкривають ветерани та інваліди війни, існують грантові програми, що дозволяють зменшити витрати на адаптацію робочого середовища [75].

Роботодавці часто зазначають, що від винаймання людей з інвалідністю їх часто стримує виконання ІПР, яке вимагає додаткового часу та ресурсів. Це особливо актуально для підприємств, які не мають відділів HR.

Водночас, в Україні вже існують кейси, коли передача функцій на аутсорсинг, розвиток партнерських проєктів фахівців може вирішити цю проблему. Зокрема, шляхи впровадження такої моделі тестуються у межах грантових програм із залученням місцевих громадських організацій. НУО можуть розробляти інструменти для проведення комплексної оцінки доступності та адаптації робочих місць, проводити таку оцінку у залучених до проєкту компаніях, надавати рекомендації для роботодавців щодо послуг з кар'єрного консультування на базі реабілітаційних центрів тощо [76].

Ще одним чинником, який об'єднує більшість наведених кейсів, а також зазначається в інших джерелах, що описують вдалі практики працевлаштування людей з інвалідністю, є можливість надання їм вільного чи принаймні гнучкого графіку роботи. Так, за результатами опитування OLX представників 1584 українських компаній, у 16,6% бізнесів було впроваджено гнучкий графік або віддалену роботу для осіб з інвалідністю [77]. Наприклад, в компанії ОККО, де працевлаштовано 430 осіб з інвалідністю, залежно від функціональних обов'язків та бажання частина з них може обрати віддалений чи гнучкий графік роботи [78].

Стаття «Працевлаштування людей з інвалідністю. Кращі практики» [79] підкреслює важливість гнучкого графіка для людей з інвалідністю, особливо для працівників із психічними порушеннями. Представники рекрутерських агенцій підкреслюють, що для працівників із посттравматичним стресовим розладом важливо створити робочий клімат і корпоративну культуру, які підтримують і заохочують звернення за психологічною підтримкою та лікуванням. Також для таких працівників бажано гнучко планувати навантаження – для цього важливо вчасно помічати зміни у поведінці та результативності працівника, а сам він не має боятися чесно сказати, що якийсь період в нього не вийде повноцінно працювати [80]. Зважаючи на поточну ситуацію в Україні та розповсюдженість ПТСР та схожих розладів, ця рекомендація може бути однією з найбільш слушних та найбільш придатних до реалізації при працевлаштуванні людей з інвалідністю. Щодо інших можливих порад, то їх варто формулювати,

аналізуючи не лише окремі кейси вдалого працевлаштування людей з інвалідністю в Україні, а й дослідивши більш розвинені міжнародні практики за цим напрямком.

Кращі практики залучення осіб з інвалідністю до ринку праці: міжнародний досвід

Глобальні підходи до економічної підтримки осіб з інвалідністю в кризових ситуаціях

В контексті теми цього дослідження та продовження тривалої повномасштабної агресії РФ проти України важливим є вивчення досвіду реагування та рекомендацій глобальних організацій щодо інклюзії осіб з інвалідністю в умовах гуманітарних криз – у тому числі економічного залучення (на ринок праці та в підприємницьку діяльність). Вони розроблені на основі багаторічного досвіду практичної роботи в різних країнах, які тим чи іншим чином переживали періоди війн та загострення економічної ситуації і можуть становити певну базу для подальшого системного формування більш конкретних висновків та рекомендацій на національному рівні.

Наразі варто виділити принаймні дві установи, що мають подібні засадничі рекомендації – це IASC, Міжвідомчий постійний комітет ООН з координації гуманітарної допомоги, та CBM (Міжнародний фонд Christoffel Blinden Mission). Їх базові рекомендації щодо включення осіб з інвалідністю в гуманітарну діяльність є наступними.

Міжвідомчий постійний комітет ООН з координації гуманітарної допомоги (IASC)

створений у 1992 році на основі Резолюції 46/182 Генеральної Асамблеї ООН з метою посилити координацію в наданні гуманітарної допомоги. Він є основним механізмом зі сприяння міжвідомчому ухваленню рішень з метою реагування на надзвичайні ситуації та стихійні лиха. Саме цей Комітет видав Керівництво із включення осіб з інвалідністю в гуманітарну діяльність [81], в якому описані шляхи ефективної інтеграції потреб осіб з інвалідністю в гуманітарні програми. Підхід IASC передбачає:

- **Доступ до базових послуг та соціальної підтримки.**

Забезпечення доступу до соціальної допомоги є пріоритетом у кризових умовах. Наприклад, процедури подачі заявок мають враховувати бар'єри, з якими можуть зіткнутися особи з інвалідністю. Для цього передбачено не лише кілька способів комунікації: телефоном, онлайн або особисто за підтримки асистентів. Потрібно також забезпечити альтернативні шляхи сприйняття та обробки інформації в заявках людей із порушеннями слуху (текстовий формат/переклад жестовою мовою), зору

(матеріали, виконані шрифтом Брайля) та мобільності (онлайн-заявки для тих, хто не може дістатися офісів соціальних центрів).

Надання тимчасового житла із безбар'єрним доступом також є критично важливим для повсякденного життя переміщених осіб з інвалідністю. Це стосується як фізичного доступу (наявність ліфтів, пандусів, усунення архітектурних бар'єрів на кшталт вузьких дверей), так і комунікаційних засобів (наприклад, наявність телефонних систем ТТУ для осіб із порушеннями слуху);

- **Ефективну комунікацію в кризових умовах.**

Інформація про доступні ресурси та гуманітарну допомогу має поширюватися через усі можливі канали та медіа у форматах, адаптованих для людей з інвалідністю. Наприклад, для осіб із порушеннями слуху телевізійні оголошення мають супроводжуватися субтитрами/перекладом жестовою мовою, а радіотрансляції — альтернативними текстовими матеріалами; для осіб із порушеннями зору — потрібно забезпечити спеціальні формати текстів на ТБ/в інтернеті або використання аудіопристроїв;

- **Інтеграцію інклюзії у всі етапи гуманітарного планування.**

Залучення осіб з інвалідністю до розробки стратегій гуманітарного реагування забезпечує врахування їхніх потреб ще на ранніх етапах планування. Це дозволяє створювати програми, що відповідають реальним викликам. Наприклад, у Німеччині представники громад осіб з інвалідністю беруть участь у розробці планів кризового реагування, сприяючи адаптації укриттів на випадок надзвичайних ситуацій та логістики.

Міжнародний фонд Christoffel Blinden Mission (CBM) надає чіткі рекомендації щодо впровадження інклюзії в кризових ситуаціях, а саме:

- **Розширення соціального захисту:**

CBM рекомендує створення програм короткострокової соціальної допомоги, які також сприяють довгостроковій інтеграції. Наприклад, компенсування витрат роботодавцям за працевлаштування осіб з інвалідністю або фінансування адаптації робочих місць та обладнання для працівників з інвалідністю.

Моніторинг ефективності програм соціальної допомоги має здійснюватися за допомогою місцевих громадських організацій, які збирають відгуки осіб з інвалідністю та оцінюють якість наданих послуг.

- **Розвиток громад:**

CBM акцентує увагу на розвитку локальних ініціатив та створення робочих місць у малих громадах. Зокрема, програми Community Based Inclusive Development включають інтеграцію осіб з інвалідністю у розвиток місцевих економік. Міжнародні

фонди та місцеві уряди мають надавати гранти для створення адаптованих робочих місць на підприємствах. Окремий акцент робиться на реабілітаційних тренінгах та професійній адаптації.

Контроль за реалізацією таких ініціатив забезпечується спільними комітетами, до складу яких, окрім представників департаментів соціальних служб та органів місцевого самоврядування входять члени місцевих організацій осіб з інвалідністю – це дозволяє коригувати програми на основі реальних потреб осіб з інвалідністю [82]. Як показали результати інтерв'ю з представниками НУО, що входять до кластеру FSL (див. окремий розділ Звіту), рекомендації IASC та CBM не повною мірою реалізуються в Україні - особливо в частині інтеграції інклюзії у всі етапи гуманітарного планування, розвитку та залучення громад до працевлаштування людей з інвалідністю, побудови ефективної комунікації. Відтак, вони залишаються актуальними і будуть враховані при формуванні висновків та перспектив подальших досліджень. Що ж до їх реалізації у практиках інших країн, вони розглянуті в наступному пункті цього Звіту.

Досвід запровадження інклюзивних програм працевлаштування в різних країнах

Для забезпечення інклюзії в сфері працевлаштування осіб з інвалідністю в значній частині європейських країн діють різнопланові стимули як для самих потенційних працівників, так і роботодавців. При цьому існують щонайменше дві великі групи країн, що мають різнопланові підходи до державного сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю.

Перша група - це країни, де впроваджено квотування робочих місць і куди фактично теж входить Україна. Наприклад, у Франції квотування охоплює підприємства з понад 20 працівниками, в Австрії та Польщі – з понад 25, а в Іспанії – з понад 50. Розмір квоти варіюється залежно від країни: у Франції та Польщі вона становить 6% середньорічної чисельності штатних працівників, у Німеччині та Угорщині – 5%, в Австрії, Чехії та Румунії – 4%, в Ірландії – 3%. У Японії квота становить від 1,6% до 2,0%, в Іспанії – 2%, а в Люксембурзі, залежно від форми власності, коливається в межах 2%–5%.

Водночас, у таких розвинених країнах, як США, Велика Британія, скандинавські країни та Канада, система квотування не запроваджена [83], хоча показник працевлаштування людей з інвалідністю є високими. Тож навіть узагальнений огляд дозволяє дійти висновку, що ефективність забезпечення доступу людей з інвалідністю до ринку праці зумовлена не стільки обраною моделлю державної підтримки (з квотуванням чи без нього), скільки більш конкретними локальними практиками, що враховують національний контекст.

Таким чином, є сенс розглянути конкретні кейси окремих країн щодо підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю.

- **США: інституційно закріплений та дієвий захист**

Державний захист прав осіб з інвалідністю визначений Законом про американців з інвалідністю (ADA) [84]. Закон встановлює стандарти та правила з метою припинення ізоляції осіб з інвалідністю та надання їм реальної можливості бути частиною усієї спільноти. ADA закріплює позицію, що всі люди з інвалідністю мають жити в найбільш інтегрованих місцях із відповідною підтримкою та послугами. Законодавство також захищає осіб з інвалідністю від дискримінації у сфері праці. Зокрема компанії мають надавати розумні пристосування для працівників з інвалідністю, що включає адаптацію робочих місць, робочих графіків та спеціального обладнання. Одна з найбільших цінностей ADA — у дієвості: кожна людина з інвалідністю в США за допомогою ADA може захистити свої права [85].

- **Фінляндія: підтримка через цифрові сервіси:**

Фінляндія активно впроваджує системи інклюзивної зайнятості – через надання доступу особам з інвалідністю до сучасних технологій для дистанційного працевлаштування та розвиток програми адаптації робочих місць. Унікальним є підхід до індивідуальних консультацій: особи з інвалідністю мають доступ до професійних консультантів, які допомагають знайти роботу відповідно до фізичних та інтелектуальних можливостей кожної людини. Уряд Фінляндії також пропонує субсидії для роботодавців, які наймають працівників із інвалідністю, компенсуючи компаніям до 70% витрат на їхню заробітну плату, а також витрати на адаптацію IT-обладнання та навчання персоналу [86].

- **Швеція: індивідуальні дотації замість податкових пільг**

У Швеції рівень зайнятості осіб з інвалідністю становить 68%. Важливу роль у досягненні цього високого показника відіграють інституції, що займаються проблемами людей з інвалідністю та розробкою допоміжних засобів. Особливість шведського підходу полягає у стимулюванні роботодавців не через податкові пільги, а шляхом надання індивідуальних дотацій на кожну працевлаштовану особу з інвалідністю.

Роботодавці чи працівники, зокрема з інвалідністю, можуть отримати до 100 тисяч крон на рік для придбання необхідного обладнання для виконання своїх трудових обов'язків. Також у Швеції діє система супроводу зайнятості: особі з інвалідністю надається підтримка, навчання або інша допомога як на етапі працевлаштування, так і протягом першого року роботи [87].

- **Німеччина: державний контроль, соціальний захист та «майстерні підтримки»**

Німеччина – країна з одним із найвищим рівнем зайнятості осіб з інвалідністю – близько 69,4%. Права таких осіб на працю забезпечуються законодавчо, зокрема через Книгу 9 Соціального кодексу Німеччини (SGB IX) [88], яка інтегрувала колишні Закон про реабілітацію та Закон про людей з важкими формами інвалідності.

Професійна підготовка осіб з інвалідністю орієнтована на здобуття загальнонавчальних спеціальностей, а навчання, за можливості, проходить безпосередньо на робочому місці поряд зі співробітниками без інвалідності. Роботодавці з понад 20 працівниками зобов'язані виділяти 5% робочих місць для людей із важкими формами інвалідності. У разі недотримання цієї квоти підприємства сплачують штрафи, які спрямовуються до спеціального фонду підтримки (загалом близько 200 млн євро щороку).

Крім того, в Німеччині розвинена мережа спеціальних майстерень для людей з інвалідністю (Werkstätten für behinderte Menschen), в яких вони можуть працювати окремо від осіб без інвалідності та отримувати соціальну підтримку. Фактично, це установи для інтеграції людей з інвалідністю до трудового життя в Німеччині. У 2023 році в Німеччині налічувалось близько 700 таких майстерень, в яких працювали 310 тисяч людей з інвалідністю. 75% усіх працівників майстерень – це люди з інтелектуальними порушеннями, 21% – з психічними порушеннями і 4% – з фізичними порушеннями [89].

Реабілітація та інтеграція людей з інвалідністю в Німеччині фінансується за рахунок зібраних податків. Допомогу у соціальній адаптації надають уповноважені установи після визначення індивідуальних потреб заявника. Управління в справах соціального забезпечення (Landesamt für Soziales) надає допомогу людям з інвалідністю у негрошовій формі або у вигляді виплат, сприяє працевлаштуванню, забезпечує безкоштовне проживання в соціальному житловому фонді. Додаткові консультації надають «Контактні центри з питань реабілітації та участі», що діють на рівні міста чи земельного округу залежно від федеральної землі. Після працевлаштування особам з інвалідністю компенсують транспортні витрати на проїзд до місця роботи. Законодавство надає їм право на додаткову відпустку та захищає від звільнення [90].

Уроки пандемії COVID-19 і перспективні напрямки працевлаштування людей з інвалідністю

Пандемія COVID-19 стала глобальним викликом, який гостро висвітлив проблеми зайнятості осіб з інвалідністю. Уроки, отримані під час подолання економічних

наслідків пандемії, можуть бути використані для створення більш стійкого та інклюзивного ринку праці під час війни в Україні.

- **Законодавчі норми та урядовий контроль**

The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act – законопроект про економічне стимулювання обсягом 2,2 трильйона доларів, який вступив в дію в США у березні 2020 року. Окрім прямих виплат вразливим категоріям населення та фінансування програм державної підтримки, уряд США запровадив гранти для створення адаптованих дистанційних робочих місць. По мірі того, як громадяни вакцинувалися, а підприємства почали відкриватися, уряд слідкував за тим, щоб роботодавці дотримувалися рекомендацій щодо виконання Закону про американців з інвалідністю (ADA) [91]. Це стало ключовим інструментом для підтримки зайнятості осіб з інвалідністю в США. Наприклад, в державному секторі було масово запроваджене програмне забезпечення для людей із порушеннями зору, що збільшило можливості для працевлаштування [92].

- **Дистанційна робота та пристосування робочих місць: вдале рішення, проте не без недоліків**

Урядові заходи боротьби з епідемією COVID-19 поставили людство в жорсткі рамки соціальної дистанції. Відбулися зміни на існуючих робочих місцях – приміщення були реконфігуровані для дотримання правил фізичного дистанціювання, а також були створені нові робочі місця – багато людей перейшли на роботу з дому або інші віддалені форми роботи. Оскільки люди з інвалідністю і до пандемії були менше інтегровані в офісний формат роботи, вони мали більший досвід віддаленого працевлаштування, багато хто мав адаптовані робочі місця в домашніх умовах. Відповідно, перехід на дистанційний формат роботи був для них масовим в багатьох розвинених країнах. Тим більше що уряди стимулювали такі зміни, намагаючись зробити перехід якомога більш гнучким та безболісним.

Наприклад, у Франції була створена національна програма з перекваліфікації осіб із сенсорними порушеннями. Її учасники отримали доступ до безкоштовних онлайн-курсів, що дозволило їм освоювати нові професії та працювати віддалено. Також були введені податкові пільги для роботодавців, які працевлаштовували осіб з інвалідністю у дистанційному форматі.

Тим не менш, масштабне дослідження на досвіді 11 країн з Європи, Південної та Північної Америки та Азії, показало, що пристосування робочих місць у зв'язку з пандемією мало неоднозначний вплив на людей з інвалідністю. Серед позитивних наслідків відзначалися покращення доступності, зменшення стигми щодо пристосування робочих місць, швидке впровадження пристосування робочих місць,

можливості для адвокації. Серед негативних/потенційно негативних ефектів були названі погіршення фізичного та психічного здоров'я, нові потреби в пристосуванні та необхідність дій щодо питань пристосування у світлі досвіду пандемії (наприклад, перегляд законодавства та політики щодо пристосування та забезпечення представництва людей з інвалідністю). Також дослідники прийшли до висновку, що потенційним недоліком повністю віддаленої роботи з дому є посилення ізоляції, тоді як соціальна ізоляція вже є проблемою для багатьох людей з інвалідністю [93].

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що люди з інвалідністю можуть успішно працювати у тих самих сферах, що і люди без інвалідності. Наприклад, у США існує кореляція між відсотком працевлаштування людей з інвалідністю та людей без інвалідності як за видом трудової діяльності (табл.7) [94], так і за індустріями працевлаштування (табл.8) [95].

Таблиця 7. Працівники за статусом інвалідності, родом занять та статтю, середньорічні дані за 2023 рік у США

Вид трудової діяльності	Особи з інвалідністю, % від загальної кількості працівників			Особи без інвалідності, % від загальної кількості працівників		
	Всього	Чоловіки	Жінки	Всього	Чоловіки	Жінки
Менеджмент, професійні та суміжні професії	37,4	34,0	41,0	43,9	39,9	48,6
Обслуговуючі професії	19,4	16,2	22,8	16,1	13,0	19,7
Продажі та офісні професії	20,4	14,4	26,7	18,7	13,9	24,2
Професії, пов'язані з виробництвом, транспортом та переміщенням матеріалів	14,5	20,3	8,4	12,3	17,4	6,5
Виробничі професії	5,6	7,4	3,6	5,1	6,8	3,3
Професії, пов'язані з транспортуванням матеріалів	8,9	12,8	4,8	7,2	10,7	3,2

Таблиця 8. Працівники за статусом інвалідності, галуззю, класом працівників та статтю, середньорічні показники за 2023 рік у США

Аналіз міжнародного досвіду демонструє, що ефективно залучення осіб з інвалідністю

Галузь та клас працівників	Особи з інвалідністю, % від загальної кількості працівників			Особи без інвалідності, % від загальної кількості працівників		
	Всього	Чоловіки	Жінки	Всього	Чоловіки	Жінки
Гірничодобувна промисловість, розробка кар'єрів та видобуток нафти і газу	0,3	0,6	0,1	0,4	0,6	0,1
Будівництво	6,0	10,4	1,4	7,5	12,5	1,7
Виробництво	9,1	12,3	5,6	9,7	12,9	6,1
Оптова торгівля	1,7	2,2	1,3	2,0	2,6	1,4
Роздрібна торгівля	13,0	12,7	13,3	10,1	10,0	10,3
Транспорт і комунальні послуги	6,1	8,2	3,8	6,2	8,8	3,2
Інформаційні технології	1,6	1,8	1,3	1,9	2,2	1,5
Фінансова діяльність	5,5	5,2	5,8	6,9	6,3	7,5
Професійні та ділові послуги	12,0	12,8	11,1	12,9	14,1	11,6
Освіта та охорона здоров'я	22,2	11,3	33,8	22,6	10,9	35,9
Дозвілля та гостинність	10,0	9,1	10,9	8,8	8,2	9,5
Інші послуги	5,4	5,1	5,7	4,7	4,1	5,3
Державне управління	5,2	5,7	4,7	4,9	5,0	4,9
Сільське господарство та суміжні галузі	1,9	2,7	1,1	1,4	1,8	0,9

до ринку праці потребує комплексного підходу, який поєднує правові гарантії, фінансові стимули для роботодавців, розвиток безбар'єрної інфраструктури та індивідуальну підтримку на етапах працевлаштування і професійної адаптації.

Практика показує, що жорстке квотування не є єдиним чи найбільш ефективним механізмом, а значно важливішим є створення сприятливих умов через систему соціального захисту, субсидій, доступних реабілітаційних програм та цифрових інструментів для дистанційної зайнятості. Особливої уваги заслуговують моделі, що передбачають активну участь самих осіб з інвалідністю у формуванні політик та програм підтримки, як це реалізовано в Німеччині та скандинавських країнах.

Враховуючи воєнний контекст України та необхідність швидкої економічної відбудови, доцільно адаптувати успішні міжнародні практики до національних реалій. Пріоритетними напрямками мають стати розширення можливостей дистанційної зайнятості, спрощення адміністративних процедур для роботодавців, посилення стимулювання малого та середнього бізнесу до працевлаштування людей з інвалідністю, а також інтеграція принципів інклюзії у всі державні програми соціально-економічного розвитку. Від цього залежить не лише соціальна інтеграція осіб з інвалідністю, а й формування більш стійкого та справедливого ринку праці в Україні.

Опитування людей з інвалідністю

Дані кількісного опитування людей з інвалідністю у розрізі віку, регіону, розміру населеного пункту, статі, типу порушення (за самооцінкою – окремо виділені сенсорні, фізичні, інтелектуальні і психічні порушення, оскільки вони створюють найбільші бар'єри для життєдіяльності), статусу ВПО (за самооцінкою, незалежно від наявності офіційного статусу – 12% опитаних) та часу набуття інвалідності (до чи після повномасштабного вторгнення РФ – 86% і 14%, відповідно, серед останніх третина отримали інвалідність внаслідок служби в ЗСУ або теробороні) наведені в Додатку 1. Таблиці представлені в розрізі тих груп, в яких є достатня кількість респондентів для окремого аналізу. Нижче подається опис цих даних.

Усі цитати з фокус-групових дискусій, подані нижче, наведені прямою мовою.

Дохід і працевлаштування

Загальна ситуація

Найбільше опитаних людей з інвалідністю, що мають низький рівень доходу (бракує грошей на їжу/одяг), проживає у східному (78%) та південному (76%) регіонах, тоді як в середньому по країні цей відсоток становить 68%. Респонденти, що набули інвалідність після 24.02.22, мають дещо вищий рівень доходу ніж ті, що набули її до (55% проти 69% мають низький дохід відповідно). В найгіршій ситуації люди з інвалідністю старше 60 років (80% економлять на їжі або одязі), вочевидь тому, що їм найважче здобути додатковий дохід, окрім пенсії. Жінки бідніші за чоловіків (19% економлять на їжі проти 13%). Очікувано становище ВПО гірше, ніж становище тих, хто не переїжджав.

В усіх проведених ФГД респонденти вказували на зниження свого рівня доходів під час війни. Зокрема, скрутною є ситуація в родинях, де мами самотійно виховують дітей з інвалідністю, відтак окрім основної роботи вони вимушені підробляти, але навіть при кількох роботах такі родини все одно живуть в режимі жорсткої економії, можуть не платити за комунальні послуги через брак коштів. Родини з дітьми з інвалідністю загалом отримують певну гуманітарну допомогу, але нерегулярно, і потреба в гуманітарній допомозі є постійною (в продуктах харчування, одязі, взутті, засобах гігієни, фінансовій допомозі).

«Я максимум сократила какие-либо расходы. Если я покупаю картошку, то это три штучки на кастрюльку супа. Я не покупаю сетку, как было раньше. Я уже настолько в жестком режиме экономики, что даже ответить, на чем еще можно сэкономить, я не знаю. Я хожу пешком. Слава Богу, у сына есть проездной. Когда я в сопровождении, я

не плачу за городской общественный транспорт. У меня работа, все в доступе, я дохожу пешком. То есть я не знаю на чем еще можно сэкономить.»
(ж/46/ мама дитини з фізичними порушеннями)

До повномасштабного вторгнення у 26% опитаних було підсобне господарство, зараз – у 19%, причому чверть з них повідомили, що обсяги скоротились через відключення електроенергії.

Майже третина опитаних під час кількісного етапу людей з інвалідністю старше 14 років не має досвіду роботи (29%). Половина опитаних мали досвід роботи з оплатою праці (51%), але більше не працюють, і лише 20% працюють зараз (цікаво, що цей показник є однаковим для чоловіків і жінок з інвалідністю). В групах 18-35 і 36-59 років працюючих 28% і 29%, відповідно, в групі 60+ – 6%. Серед людей з різними типами порушень відсоток працюючих найменший серед респондентів з інтелектуальними та психічними порушеннями (зараз працюють по 7%).

За результатами ФГД, працевлаштування важливе для респондентів, щоб **бути фінансово незалежними і психологічно відчувати свою затребуваність**. Серед учасників без ветеранського досвіду, що отримали інвалідність під час війни, частина працює/підпрацьовує на попередніх місцях роботи (в тому числі дистанційно), або у знайомих чи родичів. Учасники вказували, що через війну помітно зросли ціни і знизилися доходи, відтак **люди з інвалідністю нерідко вимушені працювати через те, що пенсійних виплат недостатньо**.

«Праця відволікає, від дурних думок. І само собою, прибуток. Є якась ціль в житті, яку треба досягати. Гроші зараз не так легко здобувати, треба працювати, щоб були кошти, щоб добиватися своїх цілей, і своїх бажань. . . Щоб мати гроші. Бо на пенсію не проживеш.»
(ч/43/ фізичні порушення, ветеран)

Покращення ситуації з працевлаштуванням після 2022 року зазначили лише 2% людей з інвалідністю. А змінилась на гірше вона у 24% опитаних, серед молоді та людей середнього віку цей відсоток становить 34%, серед ВПО – 32%. Цей варіант також зазначила майже половина респондентів, що набули інвалідність після 24.02.22 (47%). Найбільш поширеними причинами таких відповідей є втрата можливості працювати через погіршення здоров'я (49%) та втрата роботи (47%). Чверть опитаних, що наразі не працюють, хотіли б працювати зараз чи у майбутньому (24%) – це майже стільки ж, скільки зараз працюють¹, тобто половина людей з інвалідністю, які хочуть працювати, не можуть реалізувати право на працю.

¹ Від загальної вибірки людей з інвалідністю старше 14 років їх частка становить 18%.

Майже половина молоді (46%) і третина людей середнього віку (34%) обрали цю опцію. А також відсоток охочих працювати суттєво більший серед респондентів з Києва (37% - що ймовірно пояснюється переважанням в Києві людей з інвалідністю з порушенням зору та опорно-руховим апаратом, яким складніше знайти роботу), опитаних, що набули інвалідність після 24.02.22 (36%) і серед опитаних в селах та малих містах (26% проти 22% в середніх та великих містах) – отже, доступ до роботи в сільській місцевості очікувано є нижчим, ніж в середніх та великих містах. Чоловіки дещо більше хочуть працювати, ніж жінки, що ймовірно пояснюється молодшим віком.

Люди з інвалідністю є цінним трудовим ресурсом: у 32% дорослих є вища освіта, а у 45% - професійно-технічна; у 74% є постійний доступ до Інтернету, тобто вони могли б працювати дистанційно (разом з тим 8% хотіли б покращити свою Інтернет-грамотність); близько 70% мають досвід роботи. Нижче подається аналіз, чому стільки освічених і кваліфікованих людей з інвалідністю не можуть знайти роботу в ситуації «кадрового голоду» в багатьох сферах, що виник внаслідок повномасштабної війни.

Зайнятість

Серед осіб з інвалідністю, які працюють або шукають роботу, понад третина (38%) мають повну зайнятість, 21% – працюють частково, 2% – є підприємцями або самозайнятими, 5% – студенти чи учні, а 13% активно шукають роботу. Крім того, 9% перебувають на пенсії за віком. У пошуку роботи найчастіше перебуває молодь до 35 років, люди з інтелектуальними порушеннями і ВПО.

Третина опитаних відзначила, що їх статус зайнятості змінився з 24.02.22 – переважно перейшли з повної зайнятості на часткову або втратили роботу.

Майже третина працюючих людей з інвалідністю зазначили, що їх інвалідність взагалі не заважає їх роботі (30%). Проте **40% відповіли, що не можуть працювати стільки скільки б хотіли або скільки вимагається, а 34% не можуть працювати настільки якісно, наскільки б хотіли або наскільки вимагається**. Респонденти з фізичними порушеннями більше відчувають такі обмеження: по 40% не можуть працювати стільки, скільки б хотіли, і не можуть працювати настільки якісно, наскільки б хотіли, а 11% не можуть працювати в офісі через його недоступність.

На фокус-групах багато учасників зазначили, що однією з головних проблем у працевлаштуванні є обмежена кількість часу, яку вони можуть приділяти роботі через фізичні особливості: швидка втомлюваність очей, рук чи ніг, а також необхідність робити фізичні вправи під час робочого дня. Це часто стає бар'єром для роботодавців, які не готові адаптувати умови праці, що викликає розчарування серед респондентів.

Окремий виклик мають люди з порушеннями зору, оскільки більшість вакансій вимагає роботи за комп'ютером, а рівень доступності та адаптації робочих місць залишається недостатнім.

Більшість (70%) працюючих людей з інвалідністю наразі працює офлайн на робочому місці, 8% працюють повністю дистанційно, а 15% мають змішаний формат роботи. Чоловіки дещо частіше працюють офлайн (74% проти 64% жінок).

Наразі найбільше людей з інвалідністю працюють як **кваліфіковані робітники, різноробочі** (13%), продавці (6%), педагоги (5%). Відносна більшість має робочі професії, лише 15% вказали професії, що потребують вищої освіти. **11% зазначили, що не мають професії, але планують її здобути**, таких людей більше серед молоді (21%). **Більшість опитаних не планує змінювати свою професію (69%), і ще 17% важко визначитись з цим питанням.** Люди з менших н.п. менш схильні думати про зміну професії (74% не хочуть змінювати), ніж люди з більших населених пунктів (62% не хочуть змінювати). 8% людей з інвалідністю хотіли б змінити професію – переважно йдеться про робочі спеціальності (найчастіше в сфері торгівлі), а з професій, що потребують вищої освіти, найпопулярнішою є галузь ІТ. Якщо говорити про професії, які здобувають або планують здобувати, то знову ж таки найпопулярнішою є галузь ІТ (12%).

Більшість (58%) працевлаштованих людей з інвалідністю не працюють за спеціальністю, яку здобували в навчальному закладі. 28% працюють за спеціальністю (таких більше у невеликих населених пунктах, 33% порівняно з 19% у великих містах), і 12% працюють за схожою.

Загалом, 23% опитаних мають бажання або плани започаткувати власну справу, цей відсоток суттєво більший серед молоді (14% мають бажання, 9% вже мають плани). В основному респонденти зацікавлені в **торгівлі (21%), аграрному бізнесі (17%) та сфері послуг (15%)**, а 8% ще не визначилися зі сферою діяльності.

Більшість учасників ФГД без ветеранського досвіду не розглядали можливість відкриття власної справи і вважають це ризикованим. Декілька респондентів готові відкривати власну справу за умови наявності державної підтримки, наприклад програм кредитування під низькі відсотки.

Ветерани ж загалом відкриті до навчань і перекваліфікації, а також відкриття власної справи -наприклад, в сфері громадського харчування, Інтернет торгівлі чи ремонту машин. Перешкодою вони вважають **перевірки, брак підприємницького досвіду і досвіду роботи у конкретній сфері, брак юридичних знань.** Є побоювання відкрити власну справу без підтримки держави чи ГО, окремі респонденти вказували,

що населені пункти не є безпечними. Але загалом ветерани, попри сумніви, висловлювали зацікавленість у грантах на відкриття власної справи. Серед таких учасників ФГД частина вже є підприємцями, що продовжують свої справи попри проблеми зі здоров'ям і поранення.

«Хотілось би щось розпочати, але я якось боюся, бо Харківська область. Постійно прильоти, було пару раз прилетіло, зразу люди втекли, все кинули і закрились. Зараз бояться люди щось розпочинати. . . Купити вагончик, організувати людей, знайти інструменти і матеріали, що там потрібно. Закупити кухню, ось в цьому плані. А далі якось вже з дружиною, потрошку будемо розбиратися, в цьому всьому. Навчатися, будемо пробувати спочатку самі, як торгувати і що робити. Тому що треба щось робити, бо пенсія не дуже така велика. В мене аптека дуже багато забирає грошей. Забирає половину моєї пенсії. »
(ч/37/фізичні порушення, ветеран)

Загалом ветеранам нерідко пропонують роботу, і **здебільшого респондентів чекають і готові працевлаштувати на попередніх місцях роботи**. Частина учасників ФГД працюють чи підпрацьовують, деякі відмітили що наразі стан здоров'я не дозволяє їм працювати. Респонденти вказували, що до війни мали вищі доходи, частина наразі живе на свої заощадження. Вони також відзначили, що **часто існують проблеми з процесом оформлення соціальних виплат, допомогою, компенсаціями за поранення, оформленням інвалідності**.

«Я теж був на будівництві, на монолітних будинках, зводили перегородки. В Україні я був на схожій роботі, мав свою бригаду, займалися монолітними роботами. Був каменщиком довгий період. В майбутньому думаю працювати, на будівництві. Але хочеться поспробувати щось нове. Зараз займаюсь керамічними плитками, всякі душові зводити, щось більш таке, більш чистова робота. В мене ніяких труднощів не виникало, мені самі дзвонять і пропонують роботу часто.»
(ч/32/порушення зору, ветеран)

Пошук роботи

Люди з інвалідністю найчастіше шукають роботу в робітничих спеціальностях (кваліфікований робітник, кухар, різноробочий, продавець). Тривожною є поширеність відповідей «будь-яка робота з хорошою зарплатою» (7%), «будь-яка дистанційна» (5%) і «будь-яка з неповною зайнятістю» (3%) – можна припустити, що готовність до будь-якої роботи може бути свідченням відчаю і передбачає вразливість до шахрайства.

Основними причинами безробіття опитані під час кількісного етапу називають **проблеми зі здоров'ям (35%) та вимушене переміщення (14%)**.

Майже половина (43%) планує влаштуватися на роботу найманими працівниками, 10% хочуть спочатку для цього пройти навчання/перекваліфікацію, ще 5% цікавляться відкриттям власної справи, інші не визначились або не мають планів.

Основні причини, чому люди з інвалідністю не можуть знайти роботу – це низькі зарплати (42%) і небажання брати людей з інвалідністю (42% - що найчастіше пояснюють побоюванням частих лікарняних), також приблизно кожен п'ятий назвав жорсткий графік, відсутність можливості неповної зайнятості, відсутнє транспортне сполучення або недоступність місця роботи, відсутність вакансій на віддалену роботу.

Водночас і шляхи пошуку роботи часто обмежуються знайомими, лише 35% шукають вакансії в Інтернеті, 15% - через центри зайнятості (які спеціалізуються саме на робочих спеціальностях), 12% - розсилають резюме або обдзвонюють потенційні місця роботи.

У багатьох проведених ФГД учасники вказували на **брак робочих місць і низьку оплату праці**. Респонденти описали своє ідеальне робоче місце як **фізично неважка, сидяча робота**.

Ті, хто отримав інвалідність під час війни, прагнуть повернутися на попередню роботу або працювати за фахом. **Батьки дітей з інвалідністю вимушені брати відпустки за свій рахунок** – вони зазначали, що згідно закону їх стаж мав би зараховуватися, але ця норма в реальності не діє.

У ветеранів складнощі із працевлаштуванням і можливістю працювати виникають при важких пораненнях із першою групою інвалідності, коли ветеран довгий час погано себе почуває, вживає знеболювальні і його стан не покращується. **Здебільшого респонденти вважають, що після реабілітації зможуть знайти роботу по силам, вони відкриті до навчання та перекваліфікації, відкриття власної справи**. Наразі непрацюючі респонденти займаються своїм здоров'ям, сімейними справами і оформленням виплат, що є достатньо складним процесом навіть для ветеранів з юридичною освітою. На групах також були присутні учасники, що відчувають фінансову скруту і не можуть/не могли довго оформити виплати.

«Я практично відразу пішов працювати, мене брали, але рука і нога практично не працюють, на той момент, ще трохи рухалися пальці. Я жив без пенсії, і мені потрібні були гроші. Тому що п'ять місяців я чекав, або навіть шість, до оформлення. На сьомий місяць тільки отримав.»

(ч/37/ фізичні порушення, ветеран)

Готовність до навчання

Внаслідок аналізу кількісного компоненту можна помітити, що **бажання здобувати нові навички/опанувати нову професію серед людей з інвалідністю знижується зі збільшенням віку** – переважна більшість респондентів віком 60+ (81%) взагалі не готові на такі дії, тоді як 20% молоді (18-35 років) повністю готові і ще 13% радше готові. Загалом 15% респондентів скоріше/повністю готові опанувати нову професію чи здобувати нові навички, а 60% скоріше/взагалі не готові (решта обрали середню оцінку або не визначились). Загалом більшість таких респондентів готові виділити від 1 до 4 годин свого часу на день на такі дії.

Переважно респонденти готові здобувати нові навички самостійно онлайн (47%), відвідувати офлайн курси (42%) та проходити неоплачувані стажування в компаніях (35%). Дещо більше чоловіків обрали варіант «відвідувати офлайн заходи» (45% проти 37% жінок), тоді як більше жінок висловили бажання навчатись за допомогою онлайн платформ (24% проти 13% чоловіків).

Загалом, найбільш розповсюдженими бар'єрами до опанування нової професії для людей з інвалідністю є **необхідність витратити кошти (29%) і потреба у наставнику (25%),** а також обставини пов'язані з бойовими діями – **тривала відсутність електрики (23%) та обстріли/військові атаки (21%).**

Стосовно проходження курсів/майстер-класів для тих, хто зацікавлений у працевлаштуванні, більшість опитаних цікавлять **курси з англійської мови (11%) та програмування (8%).** Особливо ці напрямки цікавлять молодь (20% цікавить англійська мова, 16% програмування), разом з курсами з інтернет-продажів (12%) та дизайну (11%). Респонденти з інтелектуальними та психічними порушеннями є менш зацікавленими у проходженні курсів порівняно з іншими (73% і 77% відповідно обрали варіант «Жодних» чи «Важко сказати»).

Частина респондентів на ФГД з людьми з різними порушеннями зазначили, що готові засвоювати новий фах. На їх думку, **програми навчання для людей з інвалідністю мають бути адаптовані під різні порушення і здебільшого бути орієнтованими на онлайн зайнятість.** Особливо важливим було виділено **підвищення комп'ютерної грамотності.** Під час війни в цієї цільової аудиторії також є запит на **базові знання з психології та психологічної самопідтримки.**

«Мне самому не совсем удобно и комфортно будет работать так, как у меня ноги. И это работа физически, и постоянно на ногах. Поэтому так. На других работах я не работал в своей жизни. Если надо, буду пробовать – осваивать какие-то новые рабочие места.»
(ч/40 /фізичні порушення)

Учасники ФГД без ветеранського досвіду здебільшого неінформовані про гранти і програми підтримки працевлаштування людей з інвалідністю, і загалом не шукали таку інформацію, як і учасники-ветерани **здебільшого не знають про програми підтримки і перенавчання ветеранів**. Окремі учасники без ветеранського досвіду знають про пільги на вступ до вищих навчальних закладів для дітей з інвалідністю та військових.

Ветерани вважають, що у їх містах таких програм вірогідно немає. Один респондент звертався до міської ради, але йому вказали, що програми підтримки відсутні. Респондент зі Львова має досвід навчання для ветеранів і підтримки для відкриття бізнесу через Центр зайнятості і Торгово-промислову палату, але на його думку, гранти можуть не покривати усіх необхідних витрат або хороші заявки можуть не проходити.

Переважно учасники ФГД вважають, що реальних програм підтримки немає, а існуючі програми є декларативними і непрозорими. Має існувати єдина державна програма, яка б дієво опікувалася проблемами ветеранів: центр ветеранів, що надає повний супровід. Поки такої інституції респонденти не бачать, є лише розрізнена інформація і програми, які треба самотійно шукати.

«В нас зараз не вистачає інформування. Я як юрист, багато бачу хлопців, які воювали і мають інвалідність, але їх не залучають, в соціальні підприємства, де вони можуть бути, дуже сильно корисними. В соціальних підприємствах, наприклад, в громадських організаціях, їх мало створюється, не популяризуються. Фонд інвалідності, до війни і зараз, вони гарантують, підприємство, засновники, люди з інвалідністю, пропонують тепличний бізнес, де можна просто найняти, 50% людей здорових, і 50% людей з інвалідністю, з різною інвалідністю, з першою, другою і третьою групою. Цього просто не вистачає.»

(ч /32 /порушення зору, ветеран)

«Саме головне треба, щоб держава створила, те й же самий якийсь інститут, для ветеранів інвалідів, і з всіма цими загальними питаннями, щоб держава займалася, конкретно і чітко. А не просто розмови, що люди повернуться, ми допоможемо і зробимо. Не тільки в супроводі, а нашу державу, інституція, яка нашу державу підготує, до повернення хлопців. Це від розв'язок, до прийняття на роботу, до відношення в лікарнях. Треба персоналізовано, підбирати під кожного ветерана, і знову ж таки, не треба розділяти людей, ветеранів з інвалідністю, і просто з інвалідністю. Навіть і без інвалідності. А ніхто не знає, бо в нас ПТСР, чомусь не вважаються інвалідами. А я спілкувався з пацанами, і реально бачу, що йому треба реально дати, психологічну інвалідність. Але її йому не дадуть. Ви просто не уявляємо картинку, яку знають ці пацани. Сидимо куримо і спілкуємось, а через 10 хвилин, одного з них, ми збираємо в пакет, і думаємо, а хто подзвонить до батьків? А ми збираємо по кускам.»

(ч/32/порушення зору, ветеран)

Оцінка явища фіктивного працевлаштування

25% респондентів вважають, що більшість людей з інвалідністю працевлаштовані фіктивно, ще 31% - що таких випадків відносно небагато, але лише 19% про них не чули взагалі; 25% не змогли відповісти, що ймовірно свідчить про чутливість питання.

Основною причиною фіктивного працевлаштування більшість (57%) людей з інвалідністю вважає той факт, що роботодавцям простіше найняти людину фіктивно, ніж знайти кваліфікованого працівника з інвалідністю; ще 52% - що їм не вигідно брати людей з інвалідністю (облаштування офісу, додаткові відпустки, бюрократія тощо).

Більшість опитаних підтримують усі запропоновані пільги для роботодавців: надати стимули для найму людей з інвалідністю замість штрафів і додаткових витрат (66%), підтримувати ініціативи з навчання і працевлаштування людей з інвалідністю (63%), забезпечувати доступність офісів і облаштування робочих місць для людей з інвалідністю за державний кошт або гранти, а не за кошт роботодавців (56%).

Результати ФГД загально підтверджують вищевказане: учасники вважають, що роботодавців необхідно більше стимулювати до працевлаштування людей з інвалідністю.

«Якісь пільги для роботодавця, який тримає інвалідів. Це може бути зменшення якогось податкового навантаження, це може бути будь-що. Але це має бути державна програма.»
(ж /63/фізичні порушення)

Вплив відключення електроенергії

У 35% респондентів виключали світло протягом останнього тижня.

Найсерйознішою проблемою під час відключень для них є зберігання їжі та інших продуктів (53%), бар'єри для праці зазначили 13%, а для навчання – 8%.

Найчастіше люди рятуються павербанками (45%), технікою з потужними акумуляторами (9%) та генераторами (6%), але половина опитаних зазначила потребу в додаткових пристосуваннях – зокрема, 27% бракує генератора, 25% - павербанка, 22% - техніки з потужними акумуляторами.

На багатьох ФГД респонденти вказували, що **відключення електроенергії і тривоги відчутно впливають на повсякденне життя:** погіршується рух транспорту, не

працюють медичні та адміністративні заклади, зупиняються ліфти, ламається побутова техніка, відсутнє опалення.

«Психологічно надзвичайно тяжко, не знаєш, що пити. І врач вже підбирає-підбирає. Стрес і постійно стреси. На ліфті практично не їджу. Через те, що один раз застрягла. А ходити тяжко. Це дуже тяжко. Дуже вплинуло на все. Все перевернулось.»
(ж /63/фізичні порушення)

Лише ветерани зазначили, що порівняно з умовами на війні відключення електроенергії не створюють для них складнощів та проблем, бо військові звикли до значно гірших умов.

Розумні пристосування та реабілітація

Відповідно до результатів кількісного етапу, люди з інвалідністю в основному використовують крісла колісні (16%), слухові апарати (11%) та милиці/ходунки/палицю (10%). Крісла колісні найчастіше використовують молодь (26%) та діти (25%), тоді як слухові апарати та милиці частіше використовують люди віком 60+ (16% і 14% відповідно).

Респонденти з більших міст частіше використовують різноманітні пристрої через інвалідність: 55% мешканців міст чисельністю населення 50 тис і більше використовують пристрої, тоді як серед мешканців менших населених пунктів цей відсоток становить лише 42%.

Третина (35%) опитаних людей з інвалідністю потребує додаткових пристроїв для нормальної життєдіяльності, зокрема, 8% - крісла колісні, 7% - слухові апарати, 5% - спеціалізоване програмне забезпечення.

В усіх проведених ФГД респонденти вказували на **необхідність підвищення доступності у місті, в тому числі у будівлях і приміщеннях всередині**. Для них також має бути доступною **транспортна система, мають існувати державні програми з підвищення доступності місць для людей з інвалідністю**. Респонденти вказували на її поступове покращення у більших містах, на що помітно вплинула робота різних ГО. Але при цьому, вони зазначають що ситуація у менших населених пунктах набагато гірша. Деколи в житлових будинках роблять пандуси, але це може викликати спротив мешканців. Респонденти вказували, що це не має бути жалістю до людей з інвалідністю, це має бути повага та адекватна допомога.

«Бажано щоб ще була зручна розв'язка для інвалідів, які на візках пересуваються. Допустимо я, не можу довго знаходитися на палках, і мені приходится сідати в візок.

А на візку так особливо не покатаєшся, наприклад в метро спуститися. Якись такі придумати приспособлення, щоб люди змогли добиратися, не викликаючи таксі, за дуже великі гроші. Тому що я живу в області, і мені добратися до міста, коштує 1000 грн. Транспорт потрібен нормальний.»
(ч/37/фізичні порушення, ветеран)

«Процентів 25 із 100, я би сказала. А змінювати треба? Старі будинки. Немає можливості піднятися до ліфта. Через те, що нічого немає, щоб можна було заїхати, зайти. Тільки пішки. Нові будинки – там вже якось більше це продумано. А старі – це дуже велика проблема. Немає ні ліфту, немає нічого.»
(ж /63/фізичні порушення)

Щодо спеціального обладнання чи програмного устаткування, **учасники ФГД здебільшого знають лише про устаткування, з яким вони працюють/працювали самостійно.** Респонденти поверхово чули про комп'ютерні програми допомоги для людей із проблемами зору, мали досвід отримання палиць для ходи, крісел колісних, ортопедичного взуття і спеціалізованих корсетів. Мами дітей з інвалідністю вказували на **проблеми із регулярним отриманням взуття та корсетів і складнощами комунікації із соціальними працівниками,** оскільки дитина росте і доводиться регулярно звертатися за допомогою. Є соціальні послуги, які присутні в громадах формально, наприклад, соціальне таксі. Також частина батьків дітей з інвалідністю вказувала, що **не отримували додаткових послуг чи устаткування, усе купували за власний кошт.**

«У нас у маленькому містечку такого спеціаліста як немає, що щелепово-лицева хірургія, оце все, у нас його немає. Навіть у Житомирі теж немає, це вже більші міста, і це не оплачується, це береш своє дитя і сам лікуєш, сам проводиш, оплачуєш операції і так далше.»
(ж/45/ мама дитини з загальними порушеннями)

На думку ветеранів-учасників ФГД, мають існувати комплексні як державні, так і грантові програми супроводу і реабілітації ветеранів з інвалідністю. Наразі ветерани є скоріше незахищеними, і навіть групу інвалідності їм важко оформити. Окрім цього, потрібні групи підтримки для ветеранів, а також актуальним є питання транспортної доступності та безбар'єрності.

Частина учасників-ветеранів користувалась психологічною та/чи психіатричною допомогою, для деяких вона була помічною. Також декілька респондентів говорили про наявні важкі стани ПТСР.

«Питання, соціальної підтримки ветеранів. В мене робота пов'язана з інтелектом, і слава богу він робочий. Слухаючи побратимів, що зараз тут виступають, я розумію, при фізичній праці, їх варто перенаправляти. Допомогти їм, перенаправити себе, потрібно фахівця, соціального представника, чи якогось супроводжуючого ветерана, який буде направляти, коригувати і координувати. Суспільство повинно створити спеціальну інституцію, яка буде коригувати, дії ветерана, щоб його адаптовувати і соціалізовувати. Давайте не будемо робити Радянський Союз, і говорити, що роботодавець зобов'язаний. Роботодавець, не наш раб, а це людина, яка створює ресурс. А інші інституції, мають підбирати підходящий ресурс, для ветерана.»
(ч/32/порушення зору, ветеран)

«Какая-то атмосфера такая благодатная. Я не знаю, чем обладают эти психологи. Но они как-то располагают, они могут тебя разговорить. Ты пришёл на занятие, ты людей, эту группу не знаешь вообще. Первый раз их видишь. Но тебе хочется что-то рассказать, поделиться с ними, побеседовать. Нужна такая поддержка. Потому что как без неё в это тяжёлое время?»
(ж/68/інвалідність по зору)

66% опитаних під час кількісного етапу підтвердили, що їм особисто/їх близькій людині потрібні регулярний медичний супровід або отримання ліків/медичних послуг у зв'язку з інвалідністю, для опікунів дітей цей відсоток становить 88%.

Також 68% опитаних підтвердили потребу у послугах реабілітації, так само найбільше її потребують діти (89%).

Забезпечення ліками (66%), лабораторна/інструментальна діагностика (48%) та консультації профільного лікаря (44%) входять у перелік найбільш розповсюджених медичних послуг, якими користувались опитані люди з інвалідністю за останній рік.

Діти та молодь частіше за інших проходили фізичну (44% і 42% відповідно), психологічну (37% і 42%), соціальну реабілітації (19% для обох категорій). Психологічну реабілітацію відповідно також набагато частіше проходили респонденти з інтелектуальними та психічними порушеннями – по 43% (загалом цей відсоток становить 34%). Молодь також частіше за інші вікові групи отримувала відновну терапію (37%), забезпечення технічними засобами реабілітації (24%), хірургічне втручання (22%), протезування чи трансплантацію (16%), тоді як діти частіше за інших проходили медичне обслуговування на дому (26%) і навчальну реабілітацію (30%).

Більшість опитаних людей з інвалідністю, що мають потреби у спеціальних послугах реабілітації, назвали такі послуги, якими вони **не змогли скористатись за останній рік: санаторно-курортне лікування (26%), забезпечення ліками (19%), фізична реабілітація (13%)**. Незакритих потреб суттєво більше у респондентів з психічними порушеннями: 27% потрібне забезпечення ліками, а 16% потрібна психологічна

реабілітація та профілактичні заходи (в середньому по групах по 8%). Респонденти з інтелектуальними порушеннями також відмітили незакриту потребу у психологічній реабілітації (17%).

В цілому, респонденти радше задоволені якістю отриманих медичних і реабілітаційних послуг (67% задоволені або скоріше задоволені). Частка тих, хто задоволений, суттєво менша серед опікунів дітей (53%). Спостерігається різниця в оцінці послуг в розрізі порушень: респонденти з психічними порушеннями значно менше задоволені якістю послуг (51% задоволених проти 65%-70% серед людей з іншими порушеннями).

Основними перешкодами до отримання послуг були оплата послуги (23%) та черга на її отримання (21%). Ще 36% опитаних зазначили, що суттєвих проблем взагалі не було, при цьому серед опікунів дітей цей відсоток найнижчий – 29%.

Причини, чому послугу не вдалося отримати, мають схожу тенденцію: **найчастіше перешкодою є оплата за послугу (30%) та довге очікування (21%), а також відсутність можливості отримати таку послугу в своєму населеному пункті (18%).**

Дещо більше людей з сенсорними порушеннями відзначили проблемою оплату послуги (36%), а також 15% зазначили, що їм не вдалось зібрати потрібні документи для того, щоб пройти процедуру. Разом з цим, люди з інтелектуальними порушеннями набагато частіше помічали неприємне чи упереджене ставлення до себе з боку фахівців (20%), як і люди з психічними порушеннями (13%), тоді як людей з сенсорними та фізичними порушеннями з таким досвідом набагато менше (5% та 7% відповідно). Ще 11% людей з психічними порушенням відзначили, що фахівці виявилися необізнаними в проблемі і відмовилися їм надавати послугу.

12% людей з інтелектуальними порушеннями взагалі не вірять, що можна отримати таку допомогу, тож не намагались, тоді як загалом цей відсоток становить 7%.

Таблиця 9. Чому не вдалося отримати потрібні послуги, що стало на заваді?

Дані у %

Респонденти, які не отримали медичні та (або) реабілітаційні послуги, яких потребували

	Загалом	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні
Не вдалося сплатити послугу	30	36	28	31	34
Довелося занадто довго чекати на надання послуги	21	22	22	16	26
Не вдалося отримати потрібну послугу в Вашому населеному пункті, неможливо було дістатися в інше місто/село тощо	18	14	22	16	16
Не вдалося дістатися до місця надання послуги в Вашому населеному пункті	11	9	13	11	11
Не вдалося зібрати потрібні документи для отримання послуги	9	15	5	8	11
Не вдалося отримати інформацію про потрібну медичну послугу та умови її надання	9	9	8	6	10
Фахівці, що задіяні в наданні послуги, мали неприязне або упереджене ставлення, через яке довелося відмовитися від послуги	9	5	7	20	13
Я не вірю, що можна отримати потрібну допомогу, тому навіть не намагаюся	7	7	8	12	8
Отримати послугу було неможливо через воєнні дії / окупацію в Вашому населеному пункті	7	5	8	3	11
Фахівці, що задіяні в наданні послуги, виявилися необізнаними в проблемі і відмовилися надавати послугу	6	5	7	9	11
Інше	2	2	1	0	4
Важко сказати	23	25	26	21	11
База	382	144	174	71	47*

Більшість опитаних підтримують усі запропоновані пільги для роботодавців: надати стимули для найму людей з інвалідністю замість штрафів і додаткових витрат (66%), підтримувати ініціативи з навчання і працевлаштування людей з інвалідністю (63%), забезпечувати доступність офісів і облаштування робочих місць для людей з інвалідністю за державний кошт або гранти, а не за кошт роботодавців (56%).

Опитування бізнесу

Дані кількісного опитування керівництва бізнесу в розрізі величини підприємства наведені в Додатку 2. Окремо були виділені 26 керівників, що представляють великий бізнес (понад 250 працівників), але їх кількість недостатня для надійного аналізу.

Загальна вибірка була зважена пропорційно до частки робочої сили, що працює в підприємствах кожної категорії відповідно даним Державної служби статистики України на 1.01.23. (адже частка людей на керівних посадах, задіяних в наймі персоналу, є приблизно пропорційною до кількості персоналу). Таблиці представлені в розрізі тих груп, в яких є достатня кількість респондентів для окремого аналізу. Нижче подається опис цих даних.

Ставлення до кандидатів з інвалідністю

Загалом 48% керівників повідомили про наявність вакансій – найчастіше це водії (12%), різноробочі (12%), керівники (10%). Більшість вакансій стосуються робітничих спеціальностей, серед спеціальностей, що потребують вищої освіти, найчастіше згадувались бухгалтери (7%).

Частка представників керівництва, які повідомили, що серед кандидатів на вакансії на їхньому підприємстві були особи з інвалідністю, складає загалом 65%. Зокрема, для великих та середніх підприємств (50 і більше працівників) ця частка становить 78%, для малих (10–50 працівників) – 68%, для мікропідприємств/ФОП (менше 10 працівників) – 46%.

Представники керівництва, що не мали серед кандидатів на вакансії на своєму підприємстві **осіб з інвалідністю, пояснили це передусім специфікою роботи, що потребує фізичних зусиль, ця відповідь є найчастішою і становить 42%.**

Аналіз глибинних інтерв'ю з представниками керівної ланки бізнесів підтверджує тезу про те, що фізична підготовленість до роботи є значним бар'єром для найму осіб з інвалідністю. Фізичне навантаження або необхідність використання спеціалізованого обладнання часто обмежують можливості залучення таких осіб до трудового процесу. І адаптація робочих місць не завжди дозволяє знизити ці бар'єри, сприяючи інклюзивності.

«Я не можу брати інваліда, бо ніяк. Я не буду таку відповідальність на себе брати, бо це не те виробництво, де можна. По-перше, ці шатківниці... Це навіть звичайна людина повинна тримати той качан, щоб його не прокрутило разом з руками. Треба силу в руках мати. Добрий зір треба мати. Щось там не так, почало барахлити – то так само і добрий слух треба мати. І це все робиться на ногах»
(Мікробізнес/ФОП, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)

*«На жаль, я вже говорила, що з металом дуже важка робота. На жаль, такого інваліда, щоб зміг це... Приходять люди, але ми не можемо прийняти, бо їм важко. Вони пробують цю сферу, їм дуже-дуже важко. Тому що це на ногах, це важко. Хоч у нас і транспорт є, але дуже важко людям. На жаль, не можемо»
(Малий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Водночас представники керівництва засвідчують лояльне ставлення до осіб з інвалідністю, навіть якщо праця на їхньому підприємстві здебільшого є фізично важкою і складною. Ця лояльність ґрунтується на добрих результатах роботи, виконаної працівником з інвалідністю та складній ситуації на ринку праці.

*«Якщо людина фізично може це робити, то взагалі немає проблем. Я знаю, що в неї третя група, в неї проблеми з нирками [у працівниці]. Вона лягає в стаціонар періодично, але ми це все узгоджуємо в планах колективу, дівчата просто замінюють, і все. Ні, [досвід роботи] не відрізняється, все те саме, що всі виконують, вона виконує. Зараз взагалі ніяких викликів немає, тому що настільки важкий ринок праці, (...) тобто людей на роботу немає. (...) як то кажуть, не перебираєш насправді»
(Мікробізнес/ФОП, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Деякі **респонденти в глибинних інтерв'ю стверджували, що не могли зарекрутувати людей з інвалідністю, навіть коли цілеспрямовано шукали.**

*«Я шукала собі в офіс людину, я шукала людину на завод. Це неможливо майже. Тому що я запитувала, я зв'язувалася з ветеранськими організаціями, з керівниками, і зв'язувалася з друзями військовими. Ну, в мене не вийшло. Можливо, в когось краще»
(Мікробізнес/ФОП, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Можливість прийняти на роботу особу з інвалідністю на **неповний робочий день** не виключають 56% представників керівництва (зокрема 62% – великих та середніх підприємств, 49% – малих підприємств 46% – мікробізнесу/ФОП). Можливість **віддаленої роботи осіб з інвалідністю допускають** 39% опитаних, можливість гібридного формату роботи (частково дистанційної) – 35%.

В глибинних інтерв'ю частина представників керівництва цілком позитивно висловилися щодо віддаленої роботи в контексті розумової праці.

*«Стосовно ремоуту, то це трошки легше, бо людина собі облаштувала офіс вдома, в неї все зручно, в неї все прекрасно, але є певні нюансики, які... це особисто мої боязні, що будуть... недооцінювати цих людей. Я з цим не зіштовхувалася, але я от боюся, що таке може бути. Поки що немає адаптації робочих місць. Зате є будь-яка технічна підтримка і навчання»
(Великий бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Кожен п'ятий представник керівництва потенційно міг би взяти на роботу особу з інвалідністю на **неоплачуване стажування або навчання (22%)**. Проте водночас кожен п'ятий **не має можливості приймати на роботу осіб з інвалідністю**, зокрема 24% таких відповідей припадають на малий бізнес і 26% – на мікробізнес/ФОП. Серед великого та середнього бізнесу ця частка становить трохи менше – 18%.

На питання «Чи взагалі ви зацікавлені у працевлаштуванні осіб з інвалідністю у вашій компанії в разі наявності вакансій?», 86% усіх представників керівництва надали ствердну відповідь «так» (великі та середні підприємства – 88%, інші групи бізнесів трохи менше – по 85%).

*«Так, готова, більше того, я постійно шукаю... коли мені хтось потрібен на роботу, то я, в першу чергу, шукаю саме людей з інвалідністю і людей з обмеженими фізичними можливостями. Мене більше цікавлять ветерани або колишні військовослужбовці, хто отримав поранення в якості допомоги їм у реабілітації»
(Мікробізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

На питання, що мотивує працевлаштовувати осіб з інвалідністю, половина (51%) представників керівництва, які зацікавлені в працевлаштуванні осіб з інвалідністю, вказали **соціальну відповідальність бізнесу, прагнення підтримувати у суспільстві рівність та інклюзивність**. Варто зазначити, що про соціальну відповідальність частіше згадували представники мікробізнесу/ФОП – 61%.

Під час глибинних інтерв'ю респонденти також підкреслювали соціальну відповідальність свого підприємства.

*«...наше керівництво дуже лояльно відноситься до людей з такими вадами, і коли (я знаю на сто відсотків), коли почнуть повертатися наші працівники, які зараз проходять військову службу, для них буде максимально все зроблено, щоб вони могли комфортно працювати. Тобто забезпечать їх. Ну, насамперед для нас це, напевно, почуття, що ми можемо комусь допомогти»
(Великий бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Також половина (51%) представників керівництва, які зацікавлені в працевлаштуванні осіб з інвалідністю, вказали, що їх мотивує потреба в кваліфікованих працівниках для конкретних посад.

Проблему кадрового голоду зазначали також представники керівництва під час глибинних інтерв'ю. Тому на окремі посади, які не потребують значного фізичного навантаження, без застережень наймаються особи з інвалідністю.

*«В наш час взагалі є серйозні проблеми з забезпеченням місць, тобто ось кадровий голод, це достатньо серйозно. І тому ми розглядаємо завжди такі варіанти, особливо у нас є там така посадова одиниця як приймальник вторинної сировини, от і на таку роботу є досвід того, що вони можуть абсолютно нормально працювати, звичайно, дивлячись з якими вадами вони. Я не бачу особливих складнощів, все залежить від (...) рівня кваліфікації, набутого досвіду життєвого і професійного»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

41% опитаних представників керівництва зазначили своєю мотивацією дотримання квот на працевлаштування осіб з інвалідністю (для організацій, де працює 8 і більше осіб). Закономірно, що **таку мотивацію частіше зазначали представники великого та середнього бізнесу (53%), рідше – мікробізнес/ФОП (26%) оскільки організації, де працюють менше 8 працівників, не мають квот на людей з інвалідністю.**

В глибоких інтерв'ю згадувалася мотивація, про яку рідко говорять відкрито, а саме можливість уникнути мобілізації своїх працівників:

*«Справа в тому, що, з одного боку, ми зацікавлені взагалі в тому, щоб до нас приходили люди. А з іншого боку, чому зараз? От у нас переважна більшість зараз – це інваліди і молоді випускники профтехучилищ, тому що це ті люди, яких не мобілізують. Люди, які не попадають в зону ризику бути призваними. (...) Ми вкладаємо в них час і зусилля, тому що їх, ну, скоріше за все, що не призвуть на фронт. Це ті кадри, які ми готуємо на наступний сезон собі»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Програми підтримки або державні пільги для адаптації робочих місць мотивують до найму осіб з інвалідністю найменшу частку (17%) представників керівництва, проте слід зазначити, що представники мікробізнесу/ФОП частіше за інші бізнеси зазначають цю мотивацію: 24% проти 17% представників великих, середніх та малих підприємств, - але це може пояснюватись меншим досвідом користування програмами і відтак вищими очікуваннями.

Щодо причин незацікавленості в працевлаштуванні осіб **з інвалідністю, 27% представників керівництва бізнесів вказали, що мають сумніви в ефективності роботи такого працівника.** Також вказувались такі перешкоди: **відсутність кваліфікованих кандидатів з інвалідністю (20%) та специфіка роботи, що потребує фізичної спроможності (23%).** Майже кожен п'ятий (19%) представник керівництва зазначив недоступність робочого простору (неприспосовані приміщення, інфраструктура).

Рідше зазначалися такі бар'єри і причини незацікавленості в працевлаштуванні, як: відсутність фінансових ресурсів для адаптації робочого місця – 15%, адміністративні

та юридичні вимоги (додаткові відпустки тощо¹) – 10%, бюрократична складність оформлення працівника – 8%.

В глибоких інтерв'ю представники керівництва зазначали, що у них взагалі не йдеться про зацікавленість чи незацікавленість в особах з інвалідністю, тому що насамперед шукають спеціаліста. І власне труднощі виникають якраз тоді, коли треба знайти особу з інвалідністю і прийняти її на роботу, щоб дотримати квоти:

«В нас немає якоїсь цілі чи зацікавленості. В нас першочергово... ми не питаємо людей, це не одне з перших питань, які задаються на співбесіді. Тобто ми більше звертаємо увагу на вміння, якісь якості і навички людей. А вже потім на інвалідність. В принципі вона на рішення не впливає ніяк. Для мене була найбільша складність – це просто шукати їх, тому що треба зберегти квоти, і все. Це була найбільша складність. Треба було спеціально когось шукати виключно по цій ознаці, щоб прийняти людину на роботу»

(Великий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)

В глибоких інтерв'ю також зазначалися економічні переваги працевлаштування осіб з інвалідністю (менше податкове навантаження на бізнес, гранти, компенсації для роботодавців за працевлаштування осіб з інвалідністю тощо). Проте згадувались також неправомірні шляхи економії, коли роботодавці пропонують особам з інвалідністю нижчу заробітну платню:

«...велика перевага в тому, що вони погоджуються працювати за невеликі кошти»
(Малий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)

«Тому що підприємство менше платить єдиного соціального внеску (...). По-друге, є програми фонду зайнятості, де є гранти на створення робочих місць для людей з інвалідністю. І є програми там по компенсації заробітної плати. Якщо ти робиш нове робоче місце і працевлашовуєш людину з інвалідністю, то є там деякі різні програми, до трьох років компенсації заробітної плати теж отримувати. Тому це економічно вигідно»

(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)

¹ Згідно зі статтею 170 КЗпП України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. <https://lviv.dsp.gov.ua/pratsivnyk-z-invalidnistiu-chy-isnuiut-o/18435/>

Представників керівництва бізнесів попросили оцінити важливість кожного стимулу для найму осіб з інвалідністю за 5-бальною шкалою від 1 (не дуже важливий стимул) до 5 (дуже важливий стимул). Нижче наведено оцінки стимулів, проранжовані за середнім балом:

Таблиця 10. Оцініть важливість кожного стимулу для найму осіб з інвалідністю за 5-бальною шкалою (від 1 не дуже важливий стимул – до 5 – дуже важливий стимул)

Серед всіх підприємств, N=621

	Загалом	Великі + Середні (50+)	Малі (10- 50)	Мікро (до 10) / ФОП
Податкові пільги	3,6 балів	3,6	3,6	3,8
Фінансова компенсація витрат на адаптацію робочого місця без ліміту коштів	3,4 балів	3,6	3,3	3,5
Зменшення бюрократичних процедур при оформленні працівника	3,3 балів	2,9	3,1	3,5
Безкоштовна консультаційна підтримка (юридичні, організаційні питання)	3,0 балів	2,8	2,8	3,4
Допомога у пошуку та підготовці кандидатів з інвалідністю	3,0 балів	2,8	3,3	3,3
Безкоштовне навчання колективу щодо роботи з особами з інвалідністю	3,0 балів	3,0	3,3	3,7

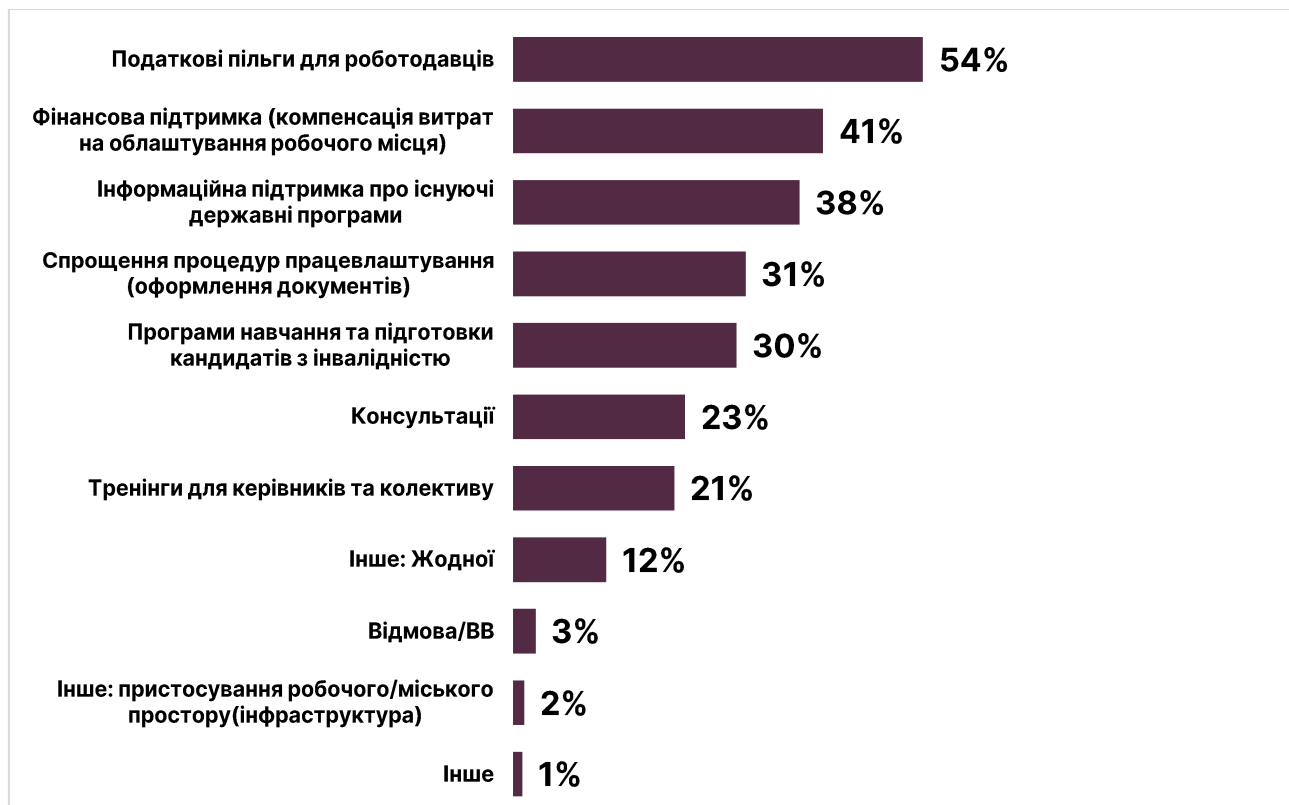
Податкові пільги та фінансова компенсація витрат на адаптацію робочого місця без ліміту отримали найвищі бали (3,6 та 3,4 бали відповідно). Якщо порівнювати оцінки за розмірами бізнесів, то податкові пільги є найважливішими для представників мікробізнесу/ФОП (3,8), фінансова компенсація витрат – для представників великих та середніх бізнесів.

Представники мікробізнесу/ФОП вище за інші бізнеси оцінюють важливість таких стимулів, як зменшення бюрократичних процедур при оформленні працівника (3,5 бали), безкоштовна консультаційна підтримка з юридичних та організаційних питань (3,4 бали), допомога у пошуку та підготовці кандидатів з інвалідністю (3,3 бали) та безкоштовне навчання колективу щодо роботи з особами з інвалідністю (3,7 бали).

Щодо очікуваної допомоги від держави або гуманітарних організацій для полегшення найму осіб з інвалідністю, респонденти вказали знову ж таки податкові пільги для роботодавців (54%), компенсацію витрат на облаштування робочого місця (41%) та інформування про існуючі державні програми (38%). Ці види допомоги частіше зазначають представники мікробізнесу/ФОП (65%, 51% та 49% відповідно).

Рисунок 4. Яку підтримку від держави або гуманітарних організацій Ви очікуєте для полегшення найму осіб з інвалідністю?

Серед всіх підприємств, N=621



Чинні програми підтримки для роботодавців вважають ефективними 15% респондентів, неефективними – 22%, але більшість представників керівництва взагалі не знають про такі програми – 64%.

Ті, що вважають програми підтримки неефективними, найчастіше обґрунтовували свою відповідь низькою поінформованістю про такі програми (25%) а також недопрацюванням держави у цьому напрямку (22%). Також висловлювались такі резони:

- Відсутність/мала кількість переваг для працедавця – 13%
- Бюрократичні перепони – 9%.
- Такі програми радше створюють більше труднощів, ніж підтримують (необхідність додаткових умов для осіб з інвалідністю) – 7%.
- Таких програм надто мало – 4%.
- Такі програми створюють відчуття примусу – 3%.
- Такі програми потребують покращення – 1%.
- Люди з інвалідністю не хочуть працювати/мають недостатні робочі навички – 1%.

В глибоких інтерв'ю представники бізнесів зазначали низьку обізнаність з державними програмами або ініціативами, які надають підтримку роботодавцям для працевлаштування осіб з інвалідністю, і висловлювали недовіру до державних програм через складність процедур, бюрократію та можливі наслідки (штрафи, перевірки). Роботодавці часто дізнаються про існування програм чи ініціатив чисто випадково:

«Ми не працювали ціленаправлено, і навіть про цей закон і програму ми дізналися просто випадково»

(Великий бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)

Водночас 74% представників бізнесів готові до співпраці з громадськими організаціями або державними установами для створення інклюзивного робочого середовища, тобто рівного доступу до можливостей працевлаштування для всіх, зокрема для осіб з інвалідністю, однак 22% – не готові. Респонденти воліли би співпрацювати і отримувати допомогу в таких питаннях:

- пошук персоналу серед осіб з інвалідністю (50%);
- інформування про доступні державні програми підтримки та консультування (47% та 41% відповідно);
- участь у спільних соціальних проектах з громадськими організаціями (41%);
- адаптація робочого місця (36%);
- підвищення доступності приміщення та участь в тренінгах (по 29%).

Варто зазначити, що у допомозі в пошуку персоналу серед осіб з інвалідністю більше зацікавлені представники керівництва великого та середнього бізнесу (55%), рідше – мікробізнес/ФОП (37%). Натомість останні частіше за інших зазначають потребу в отриманні інформації про доступні державні програми підтримки (53%) та участь у спільних соціальних проектах (49%).

Серед причин неготовності співпрацювати з громадськими організаціями або державними установами для створення інклюзивного робочого середовища були названі такі: відсутність внутрішньої потреби або зацікавленості (51%), складність процесів або бюрократичні перепони (21%), відсутність часу або ресурсів (18%). Кожен десятий (11%) зазначив, що особи з інвалідністю не працевлаштовуються на їхніх підприємствах через специфіку роботи. Невелика частка (5%) респондентів не бажає втручання у свою діяльність державних організацій, ще менша (2%) вважає недостатнім інформування про можливості співпраці.

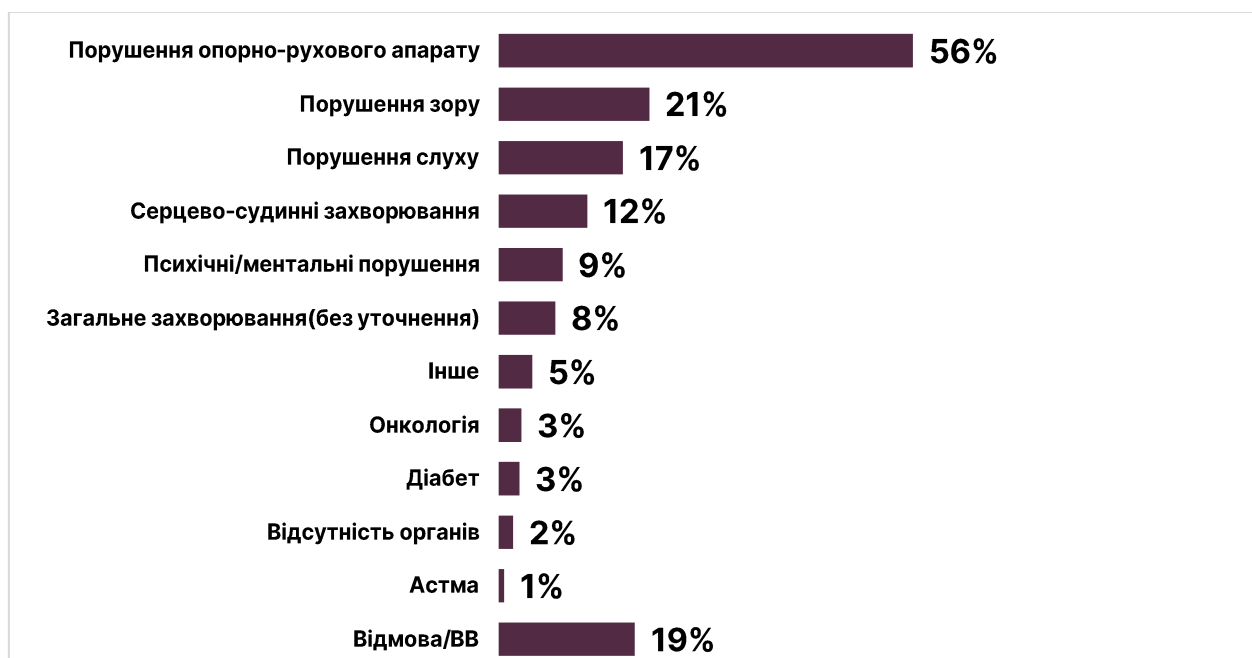
Досвід працевлаштування осіб з інвалідністю

Закономірно, що якщо майже в усіх середніх та великих підприємствах в штаті працюють люди з інвалідністю (бо цього вимагає законодавство), то серед малих таких 76%, а серед мікро – 34%.

Найбільшу частку серед працівників з інвалідністю складають особи з порушенням опорно-рухового апарату (56%), майже утричі меншими є частки осіб з порушеннями зору і слуху (21% і 17% відповідно), далі йдуть серцево-судинні захворювання (12%), ментальні порушення і загальні захворювання (9% та 8% відповідно).

Рисунок 5. Які порушення мають працівники з інвалідністю?

Серед керівництва підприємств, на яких є люди з інвалідністю, N=454



В глибоких інтерв'ю представники керівництва зазначали, що готові працевлаштовувати осіб з такими порушеннями, які дозволяють виконувати посадові обов'язки без підвищеного ризику травматизації. Окремі представники керівного складу також не хотіли би брати на себе відповідальність, наймаючи на роботу людину з психічними порушеннями.

«Я думаю, що з порушенням опорно-рухового апарату можна було би влаштувати, якщо особа спеціаліст, якщо вона там, скажімо, проєктант, якщо вона може надавати інженерні послуги в сфері будівництва і якщо вона кошторисник, якщо вона там, ну, бухгалтер, юрист, то можна, звичайно. З опорно-руховим порушенням прораховував. Звичайно, не в будівництво, де підвищених факторів небезпеки є маса, то я не рекомендував би»
(Малий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)

*«Людина має бути психічно здорова, вона має працювати на комп'ютері, вона має читати документи, вона має бачити»
(Середній бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

*«...був позитивний попередній досвід роботи, але під час останньої співбесіди ми її не взяли на роботу, тому що під час співбесіди було зрозуміло, що в людини на даний момент така загострена форма, така складна, і я не взяла на себе відповідальність працевлаштувати цю людину на кухні, з тим інвентарем... Це було помітно на співбесіді, що людина в той момент була в складній ситуації»
(Великий бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Більшість представників керівництва (61%) зазначили, що процес відбору кандидатів з інвалідністю відбувається на загальних умовах. Зокрема, про це повідомили 77% представників керівництва великих та середніх бізнесів, 60% – малого бізнесу та 40% – мікробізнесу/ФОП. Лише 16% представників керівництва сказали, що процес відбору адаптовано під особливі потреби кандидатів.

На запитання «Чи були випадки відмови кандидатам з інвалідністю?» 75% представників керівництва відповіли «ні, не було відмов».

Причини відмов називались такі:

- Невідповідність кваліфікації кандидата – 7%;
- Фізична неспроможність кандидата – 4%;
- Непристосованість робочого місця – 3%;
- Алкогольне сп'яніння – 1%;
- Кандидат відмовився самостійно – 1%.

Під час глибинних інтерв'ю з представниками керівництва з'ясувалося, що питання **інклюзивного працевлаштування не є серед пріоритетів керівництва і рівень загальної обізнаності про інклюзивне працевлаштування доволі невисокий**. Не всі респонденти змогли чітко сформулювати визначення, що таке інклюзивне працевлаштування:

*«Це якесь десь через інтернет тебе щось влаштовують як би не вживу я людину бачу, а через якісь там додатки чи месенджери. Так, онлайн працевлаштування»
(Мікробізнес/ФОП, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

*«Інклюзивне – це для когось індивідуальні якісь працевлаштування. Я так вважаю, інклюзивне»
(Малий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

*«Я, мабуть, більше проводжу паралелі з інклюзивним навчанням в школі, то я так думаю, що, мабуть, на виробництві це може бути плюс-мінус щось подібне, правильно? Поки ми з цим не зіштовхувалися, (...) немає особистого часу вільного»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Подібні відповіді представників керівництва свідчать про те, що для покращення ситуації з працевлаштуванням осіб з інвалідністю передусім потрібно підвищити рівень загальної обізнаності роботодавців про інклюзію, поширювати досвід інших компаній та інформацію про інноваційні рішення.

Очікувано, що представники керівництва великого бізнесу є більш поінформованими про інклюзивне працевлаштування та його аспекти.

*«Мені здається, що це, починаючи з того, як людину будуть сприймати в колективі, і закінчуючи тим, як, наприклад, людина фізично добереться до свого робочого місця. Тобто це комплекс якихось і заходів, і бачення, і підходу до цього. Щоб людина не відчувала себе якоюсь не такою. І не мала жодних проблем моральних, так і фізичних для того, щоб дістатись до робочого місця, і виконувати свою роботу»
(Великий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Представники керівництва тих бізнесів, в **яких працевлаштовані особи з інвалідністю**, повідомили про різні заходи з підтримки для працівників з інвалідністю, і найбільш поширеними є такі:

- Впроваджено гнучкий графік роботи – 52%;
- Адаптація робочого місця (меблі, техніка, освітлення) – 34%;
- Облаштування доступності приміщень (пандуси, ліфти) – 25%.

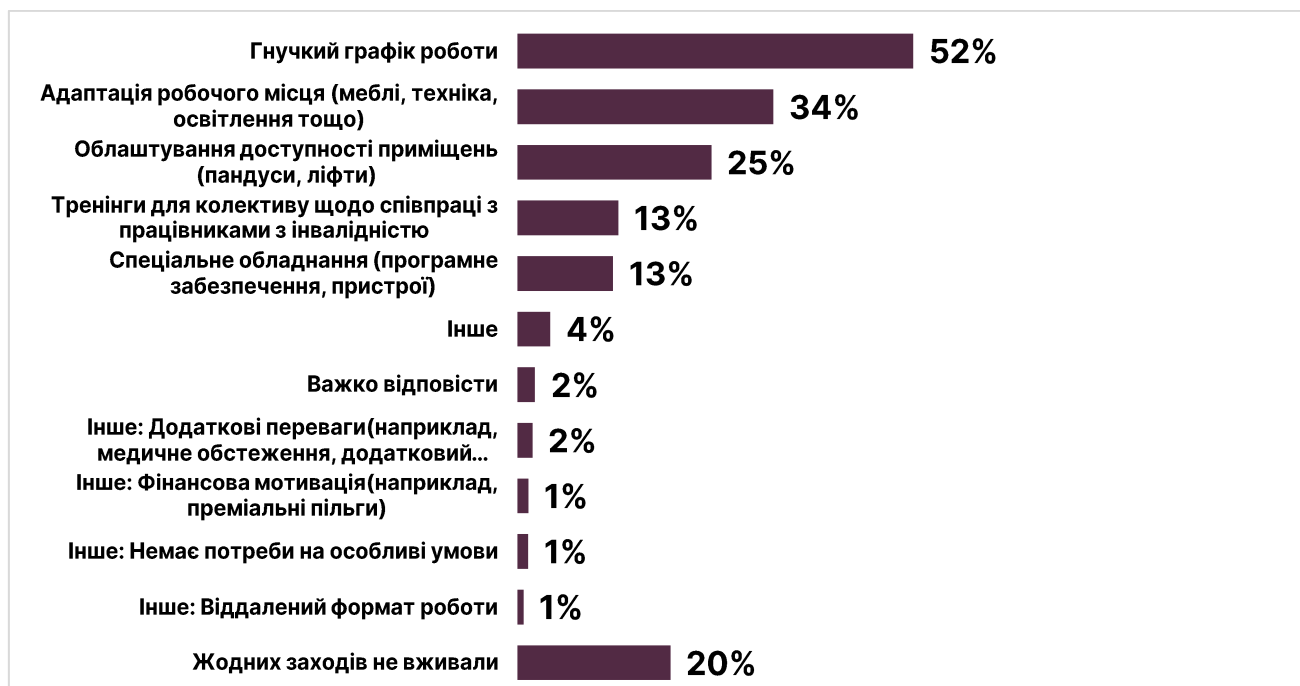
Про тренінги для колективу щодо співпраці з працівниками з інвалідністю, а також впровадження спеціального обладнання (програмне забезпечення, пристрої) повідомили по 13% респондентів.

*«Комунікація із німою пані ведеться через переписку. Для чоловіка без руки придбано спеціальну мишку, спеціальне технічне обладнання вирішило всі проблеми»
(Мікробізнес/ФОП, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Проте варто зазначити, що 20% представників керівництва бізнесів зазначили, що не проводили жодних заходів для підтримки працівників з інвалідністю.

Рисунок 6. Які заходи підтримки для працівників з інвалідністю Ви вже впроваджували?

Серед керівництва підприємств, на яких є люди з інвалідністю, N=454



81% представників керівництва бізнесів **не помітили якихось змін після працевлаштування осіб з інвалідністю** (зокрема великий та середній бізнес – 84%, малий бізнес – 75%, мікробізнес/ФОП – 69%).

Негативні зміни зауважили лише 1% респондентів, натомість позитивні зміни – 13%.

Позитивні зміни мали свій вияв у таких аспектах:

- У працевлаштованої людини з інвалідністю покращився ментальний стан – 37%;
- Покращився робочий клімат – 19%;
- Підвищилась лояльність працівників – 9%;
- Зросла продуктивність, працівник з інвалідністю якісно виконує роботу – 8%.

26% представників керівництва бізнесів мають досвід працевлаштування осіб з інвалідністю, які **отримали її під час роботи**, 70% – не мають.

Серед тих, хто **мав такий досвід**, 61% зазначили, що працівник не потребував адаптації робочого місця під свої потреби, 33% адаптували робоче місце для свого працівника з набутою під час праці інвалідністю, не адаптували або тільки планують адаптувати – по 3%.

65% тих, хто **не мав досвіду працевлаштування осіб з набутою на роботі інвалідністю**, надали ствердну відповідь «так» на запитання: «Якщо працівник набуде інвалідність під час роботи на Вашому підприємстві, чи готові Ви адаптувати робоче місце під його потреби?», натомість 28% зазначили, що це залежить від ситуації, а саме: від типу/ ступеня інвалідності, посади особи, обставин, за яких була набута інвалідність (третину таких відповідей дали представники великого, середнього та малого бізнесу, чверть – мікробізнесу/ФОП).

Бар'єри у працевлаштуванні

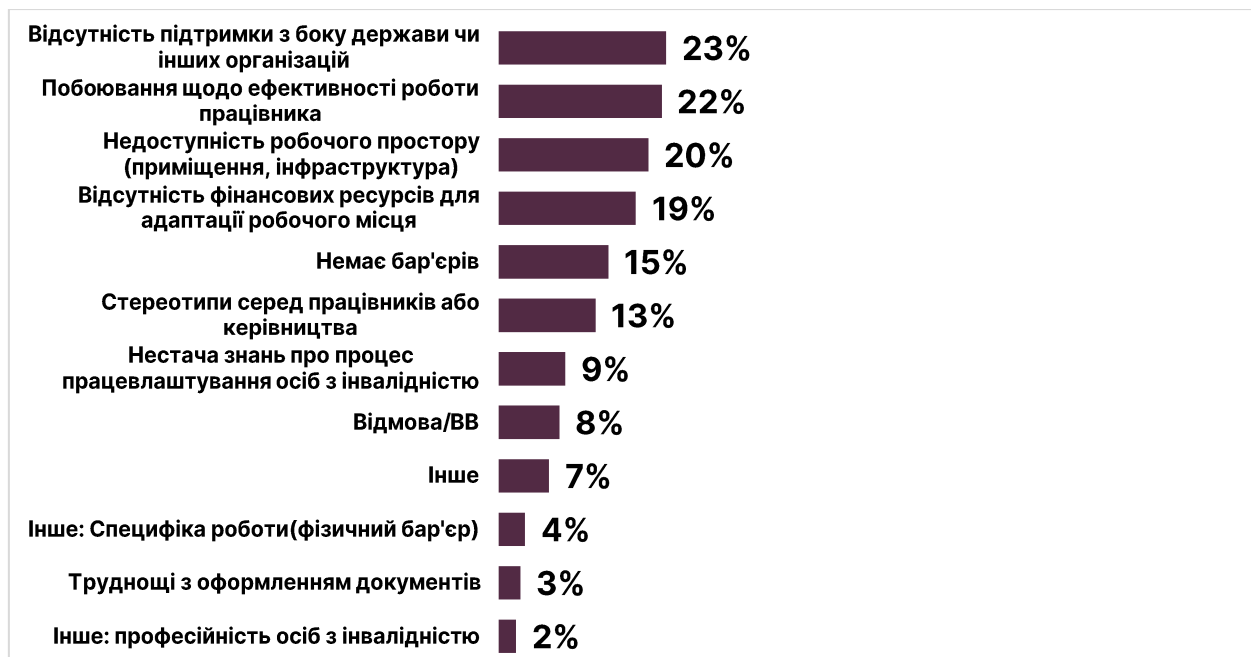
На думку респондентів, основними бар'єрами, які заважають наймати осіб з інвалідністю, є такі:

- 1) відсутність підтримки з боку держави чи інших організацій – 23%;
- 2) сумніви в ефективності роботи працівника – 22%; найчастіше це вказували представники керівництва малого бізнесу – 31%;
- 3) недоступність робочого простору (приміщення, інфраструктура) – 20%; найчастіше це вказували представники мікробізнесу/ФОП – 27%;
- 4) відсутність фінансових ресурсів для адаптації робочого місця – 19%; так само найчастіше це вказували представники мікробізнесу/ФОП – 25%.

15% респондентів не бачать жодних перешкод для працевлаштування осіб з інвалідністю (що більшим є підприємство, то менше керівництво бачить такі перешкоди).

Рисунок 7. Що, на Вашу думку, заважає наймати осіб з інвалідністю на Вашому підприємстві?

Серед всіх підприємств, N=621



Щодо типів інвалідності, то респонденти вважають найбільшими бар'єрами для працевлаштування такі:

- Психічні/ментальні порушення – 59%;
- Порушення зору – 48%;
- Порушення опорно-рухового апарату – 31%;
- Порушення слуху – 26%.

Варто зазначити, що 12% не вважають бар'єром для працевлаштування жоден тип інвалідності.

Ті респонденти, що вважають бар'єром для працевлаштування певний тип інвалідності, назвали такі підстави:

- Специфіка роботи (робота з людьми, специфічний вид діяльності тощо) – 33%;
- Побоювання, що працівник з такими проблемами здоров'я не зможе виконувати свої обов'язки, не є достатньо відповідальним, не має відповідних навичок, потребуватиме більшого контролю тощо – 22%;
- Через обмеження по здоров'ю (зір, слух, психологічні проблеми) працівник не зможе повноцінно і продуктивно працювати – 18%;
- Складність в комунікації, відсутність інфраструктури/умов для таких працівників, фізична праця – по 8%;
- Проблеми з адаптацією/навчанням, небезпечний вид діяльності, важка праця (5%, 5%, 4% відповідно).

9% представників бізнесу вважають, що існують юридичні бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю, натомість 83% зазначили, що таких немає (найбільшу частку з них складають представники керівництва малого бізнесу – 90% часто це може пояснюватись відсутністю досвіду найму працівників з інвалідністю). 29% тих, хто вважає, що юридичні бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю існують, визнають такими закони (наприклад, обмеження щодо посад для осіб з інвалідністю¹), 17% вказують на складність оформлення документів, 11% – на потребу адаптувати інфраструктуру².

Досвід спроб усунути чи досвід подолання зазначених бар'єрів мали 31% представників бізнесів (найчастіше вказувалось, що вони звертались за консультацією та допомогою). Не мали такого досвіду 47%, планують заходи з усунення бар'єрів у майбутньому 20%.

У суспільстві, зокрема, серед роботодавців існують певні упередження/стереотипи щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Під час глибинних інтерв'ю представники керівництва згадували такі усталені уявлення:

1) **Стереотипи та упередження у суспільстві загалом:**

Жалісливе ставлення до людей з інвалідністю або занижені очікування від них, які сформувалися ще в радянські часи.

Люди з інвалідністю вважаються менш продуктивними, обмеженими у своїх можливостях.

*«...це жалість, що «ой бідненький, ой нещасний» до тих же самих інвалідів. І іноді це породжує таке ставлення і у самих інвалідів»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

2) **Упередження серед роботодавців:**

- Працівники з інвалідністю через фізичні або ментальні обмеження потребують скороченого робочого дня³, часто йдуть на лікарняний.

¹ Відповідно до частини 5 статті 24 КЗпП України, забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я <https://lviv.dsp.gov.ua/pratsivnyk-z-invalidnistiu-chy-isnuiut-o/18435/>

² Відповідно до вимог статті 23 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», у разі працевлаштування особам з інвалідністю забезпечують розумне пристосування робочих місць. [Там само.](#)

³ Відповідно до роз'яснення, наданого листом Мінсоцполітики від 28.2.2011 № 376/13/133-11, якщо у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії зазначено, що людина з інвалідністю може працювати за своєю посадою на умовах «скороченого робочого дня», роботодавець на її прохання зобов'язаний встановити людині неповний робочий час відповідно до статті 172 КЗпП України. <https://lviv.dsp.gov.ua/pratsivnyk-z-invalidnistiu-chy-isnuiut-o/18435/>

- Деякі роботодавці вважають реальним станом речей, а не стереотипом те, що люди з інвалідністю не можуть ефективно виконувати необхідний обсяг роботи і працювати необхідну кількість робочого часу.

*«... роботодавці, як правило, хочуть, щоб працівник був на роботі вісім годин там і якийсь об'єм роботи виконував. Можливо, з цим пов'язано»
(Великий бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

*«Мені здається, що ще залежить від того, яка інвалідність в людини. Звичайно, що якщо це якась інвалідність фізична... не знаю, не вистачає кінцівки. Вибачте, що такий я вказала варіант. І тоді, звичайно, це нормально так вважати, що людина буде справлятися гірше. Можливо, якщо якісь ментальні... Тобто я не думаю, що це стереотип»
(Великий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Респонденти вважають, що створенню стереотипів сприяє неналежна інфраструктура, яка ускладнює інтеграцію людей з інвалідністю в суспільне та професійне середовище. Тому необхідно створювати доступні умови для людей з інвалідністю як на робочому місці, так і в громадському просторі.

*«Мені здається, що треба зробити умови для таких людей, коли би вони не відчували себе замкненими. Тобто щоб ці люди спокійно і нормально могли вийти із своїх будинків, із своїх квартир. Тобто робити інфраструктуру адекватною, щоб ці люди могли вийти з дому. Бо навіть є випадки, коли мами з дитиною у візочку не можуть нормально подолати [сходи], перейти дорогу, наприклад»
(Великий бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Варто зазначити, що негативні або позитивні попередні досвіди впливають на формування стереотипів та сталих уявлень.

Успішні приклади інтеграції людей з інвалідністю на роботі поступово змінюють ставлення та зменшують упередження. Повторення позитивного досвіду сприяє подоланню стереотипів як серед роботодавців, так і у суспільстві. Необхідно підвищувати обізнаність у суспільстві та серед роботодавців про успішні приклади та переваги найму людей з інвалідністю.

В інтерв'ю респонденти запропонували створити короткі конкретні інструкції для роботодавців, що спрощують інклюзивне працевлаштування:

«...треба, мабуть, на кожне підприємство якісь там дуже зрозумілі короткі листівки, що «ви можете зробити це-це-це». Це не взагалі загальні фрази, а «якщо ви наймаєте на роботу людину, ваші переваги», коротко, «ви маєте те, ви маєте те. Щоб це зробити, вам дуже просто це зробити. Ви даєте оте, оте, оте, строк виконання вашої заявки такий». Дуже коротко, для керівника це зрозуміло. Він не буде читати якийсь там «ми

*робимо», це ніхто не читає. Дуже конкретні поради зі строками і з конкретним алгоритмом виконання, це могло б якось здвинути»
(Середній бізнес, не зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Представники керівництва малого та мікробізнесу зазначили, що зовнішні фактори, як-от **відключення електроенергії та інші виклики війни суттєво вплинули на сферу найму осіб з інвалідністю**. Великі та середні бізнеси більш адаптовані до відключень електроенергії.

*«Впливають. І вплинули, вплинули в тому плані, що багато підприємств зараз втратили ринок збуту, тобто ту продукцію, яку робили більше, люди брали частіше цей [товар], зараз менше стали виробляти. А стали менше виробляти – зменшується кількість працівників, як в нас було, допустим, там 20 чоловік певний час, на сьогоднішній день 9... багато, я ж кажу, забрали молодих хлопців на армію»
(Мікробізнес/ФОП, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Респонденти в глибинних інтерв'ю визнають існування такого явища, як **фіктивне працевлаштування**, коли особу з інвалідністю оформлюють лише формально, щоб виконати квоту та уникнути штрафу.

*«...вони просто брали людину, вони їй там платили якусь тисячу, півтори тисячі на місяць, просто щоб вона в них числилася, щоб в них було все хорошо»
(Мікробізнес/ФОП, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

До фіктивного працевлаштування вдаються нерідко вимушено – через складнощі з адаптацією працівників з інвалідністю або неможливість дотриматися квоти через специфіку роботи (наприклад, важка фізична праця у металургії).

*«Ну, люди економлять гроші. Допустим, мені потрібно 9 тисяч, наприклад, на рік заплатити державі штраф. Я можу дати інваліду півтори тисячі і не треба сплачувати ці 9 тисяч. На податках економія. Хтось рахує кожен копійку, я заплачу ці 9 тисяч і не буду соромитися. А хтось не може собі цього дозволити»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

*«Якщо це важке виробництво, там, металургія, наприклад. Там вже важче знайти робочих... Якщо посилять ці перевірки, люди будуть уходити в тінь, якось там маскувати і навіть зовсім перестануть працювати. Зовсім будуть боятися інвалідів. Це відштовхне людей від працевлаштування. ... кожна перевірка, вона нічого не дає. Вона заважає тільки психологічно роботодавцям»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Для вирішення проблеми фіктивного працевлаштування представники бізнесів висловлювали такі побажання і пропозиції:

- Вдосконалення законодавства;

- Підвищення обізнаності як роботодавців, так і осіб з інвалідністю щодо переваг реального працевлаштування;
- Введення диференціації квот залежно від специфіки роботи на підприємствах.

*«Я би в цей закон про працевлаштування інвалідів все ж таки ввела якусь диференціацію в залежності від виду діяльності підприємства. Бо якщо це просто чисто торговельне підприємство, це може бути офісна робота. Якщо це важке виробництво, там металургія, наприклад. Там вже важче знайти робочих...»
(Середній бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Готовність до адаптації робочих місць

На запитання «Що саме Ваша організація готова зробити, щоб адаптувати робочі місця для працівників з інвалідністю?», більшість представників керівної ланки підприємств вказали готовність пристосувати графік роботи (гнучкий графік, можливість неповного робочого дня) та формат роботи (віддалена робота, гібридний формат) – 69% і 50% відповідно; 44% готові обладнати спеціальне робоче місце (ергономічні меблі, технічне оснащення), 31% – адаптувати приміщення (пандуси, ліфти, доступні санітарні кімнати).

Готовність адаптувати приміщення та робочі місця є нижчою у представників мікробізнесу/ФОП порівняно з великим, середнім і малим бізнесом: 23% і 34% проти 33% і 35% та 45% і 50% відповідно. Представники мікробізнесу /ФОП частіше віддають перевагу адаптації формату роботи (віддалений, гібридний формат) (57% проти 45% і 48%).

Про потребу в додатковій допомозі для адаптації робочих місць зазначає кожен п'ятий респондент, 77% не декларують такої потреби. Зокрема, найчастіше зазначали відсутність такої потреби представники мікробізнесу/ФОП (86%).

Потребуючі допомоги для адаптації робочих місць найчастіше вказували фінансову підтримку (компенсація витрат на облаштування робочого місця) – 77%, технічну підтримку (обладнання, програмне забезпечення) – 49%, інформування про державні програми підтримки – 47%, безкоштовні консультації з експертами щодо адаптації робочих місць – 41%. Тренінги для керівників та колективу щодо співпраці з особами з інвалідністю вважають важливими 18% представників керівництва бізнесів.

В глибоких інтерв'ю респонденти висловили побажання отримувати пам'ятки/інструкцій для роботодавців також і щодо адаптації робочого середовища:

*«Перше – це навчання, навіть достатньо було якоїсь пам'ятки, нехай вона буде загальна для всіх бізнесів, але б ми її прочитали і наклали на свій... Наприклад, пам'ятка, як оцінити, наскільки ви пристосовані до працевлаштування людей з інвалідністю...»
(Великий бізнес, зацікавлені в наймі працівників з інвалідністю)*

Опитування представників кластеру FSL

Загальні підходи в роботі представників кластеру FSL щодо підтримки людей з інвалідністю

1. Урахування потреб осіб з інвалідністю при проектуванні програм допомоги.

Ступінь інклюзивності організацій, резерви її підвищення

Кластер FSL функціонує як платформа для координації діяльності між організаціями, що надають гуманітарну підтримку різним верствам населення. Його діяльність спрямована на те щоб уникнути дублювання зусиль та забезпечити прозорість цієї діяльності.

Ефективна координація роботи громадських організацій в межах кластеру FSL є важливою передумовою забезпечення узгодженості гуманітарних заходів у сфері продовольчої безпеки та засобів до існування, зокрема, для вразливих цільових груп. Респонденти, які брали участь у дослідженні:

- надали комплексний огляд роботи кластеру і основних завдань, які виконують їх організації в межах цієї роботи,
- виокремили підходи щодо інтеграції осіб з інвалідністю в їхні гуманітарні програми.

Респонденти підкреслили важливість обміну інформацією між організаціями для рівномірного розподілу ресурсів:

«Кластер намагається зробити так, щоб кожен фонд мав розуміння... хто де працює, як працює, які є кейси».

«Основна функція кластеру полягає в гармонізації підходів і координації реагування на проблеми продовольчої безпеки».

Організації кластеру, які представляють респонденти, зосереджуються на різноманітних завданнях, пов'язаних із забезпеченням продовольчої безпеки, зокрема, на наданні продовольчої допомоги, корисних сервісів та фінансових виплат вразливим групам, серед яких є і люди з інвалідністю.

«Наші активності спрямовані на покращення продуктової корзини бенефіціарів та соціальну підтримку вразливих категорій населення».

«Наша організація також надає психологічну підтримку та сприяє соціально-економічному відновленню через програми Street Child та інші ініціативи».

«Ми можемо закривати потреби бенефіціарів як коштами, так і товарами, а також працювати через інституції».

Робота з особами з інвалідністю є важливим компонентом діяльності багатьох організацій у межах кластеру. При цьому вибір засобів допомоги часто є індивідуальним та залежить від конкретних потреб людей. **Переважно в представлених організаціях немає окремих програм для людей з інвалідністю, проте цей критерій вразливості враховується при відборі бенефіціарів, на яких спрямовані програми допомоги.**

«Ми робимо акцент на інтеграції вразливих категорій населення, включаючи осіб з інвалідністю, у програми кластеру. Це здійснюється через врахування інвалідності як одного з критеріїв вразливості».

«Наша організація включає осіб з інвалідністю в усі свої проєкти, де вони є частиною ширшої групи вразливого населення».

«Хоча у нас немає окремих програм для осіб з інвалідністю, цей критерій враховується під час відбору бенефіціарів».

«В нашій організації близько 7% учасників ініціатив становлять жінки з інвалідністю, або жінки, які піклуються про членів родини з інвалідністю. Це демонструє інклюзивний підхід до проєктів, спрямованих на підтримку сільських жінок».

Робота з бенефіціарами починається із ідентифікації осіб з інвалідністю та оцінки їхніх специфічних потреб. Отримана інформація аналізується та використовується для розробки чи то адаптації програм гуманітарного сектору, а результативність роботи з цією вразливою групою визначається під час моніторингу та фінальної оцінки ефективності цих програм.

Для такої ідентифікації та аналізу представлені в дослідженні організації застосовують різні підходи, зокрема:

- співпрацюють з місцевою владою, фактично, передаючи етап ідентифікації на бік її представників:

«Як правило, ми використовуємо офіційні списки, які надають за нашим запитом органи місцевої влади, адміністрації гуртожитків, партнерські організації».

«Важливо співпрацювати з місцевими структурами, які надають актуальну інформацію про осіб з інвалідністю. Однак ефективність такого підходу залежить від точності складання списків та регулярного оновлення інформації в них».

«Ми активно співпрацюємо з міською владою для виявлення та задоволення потреб осіб з інвалідністю. Індивідуальний підхід є ключовим, оскільки працювати з людьми з інвалідністю потрібно за покликом серця, а не формально».

«Цей процес (ідентифікація бенефіціарів та визначення потреб - ред.) включає збір статистичних даних про запити на спеціалізовані товари, як-от крісла колісні, для оптимізації розподілу ресурсів. Ми звертаємося до державного органу, отримуємо статистичні дані та визначаємо запит».

- **проводять ідентифікацію бенефіціарів та визначення потреб власними силами:**

«У нас використовуються анонімні анкети, де респонденти добровільно зазначають, чи вони належать до категорії осіб з інвалідністю».

«Проводимо телефонні та онлайн-опитування, щоб респонденти могли самостійно заявити про свої потреби та не відчували дискомфорту. Це конфіденційно, в опитувальнику є пункт про наявність інвалідності».

«Наша організація використовує опитувальник Вашингтонської групи... Він дає більш структуровані дані, але це також потребує чіткої методології та відповідної підготовки персоналу».

«Тут також важливо зберігати індивідуальний підхід, коли кожна сім'я має можливість зазначити свої потреби під час анкетування. Це гарантує, що кожна особа отримує саме ту допомогу, яка їй потрібна найбільше».

Загалом всі представники організацій, що взяли участь у дослідженні, прагнуть впроваджувати інклюзивні практики через адаптацію своїх програм до потреб осіб з інвалідністю. Респонденти відзначали додаткові заходи, які їм довелося здійснити з метою такої адаптації. Зокрема, для досягнення максимальної ефективності деяким НУО довелося залучати спеціалістів на етапах проектування та впровадження інклюзивних рішень.

«Для покращення доступності (програм до потреб людей з інвалідністю - ред.) нам знадобились додаткові консультації з експертами у цій сфері».

Щодо напрямків адаптації програм, то з відповідей учасників стає очевидним, що вона виходить далеко за межі забезпечення фізичної безбар'єрності чи то логістичної доступності. Респонденти наводили чисельні приклади, коли врахування специфічних потреб людей з інвалідністю вимагало значних змін у стандартних програмах допомоги.

«Усі офіси організації адаптовані до інклюзивних стандартів, включаючи пандуси та спеціально облаштовані туалети. Це забезпечує доступність як для працівників, так і для відвідувачів».

«Одним із викликів стала адаптація продуктових наборів до специфічних потреб, таких як непереносимість глютену чи лактози».

«Наші програми економічного відновлення включають надання гнучких грошових грантів. Такий підхід дозволяє особам з інвалідністю самостійно визначати курси навчання чи придбання інструментів для реалізації своїх потреб».

«Ми реагуємо на індивідуальні запити, навіть якщо вони не є стандартними в межах наших програм. Наприклад, адаптовували онлайн-стріми та вебінари відповідно до специфічних потреб (людей з інвалідністю, що мають розлади зору та слуху - ред.)».

«Наші програми враховують бар'єри, з якими стикаються особи з інвалідністю. Вони виявляються під час проведення базових оцінок і гендерного аналізу. І далі ці ключові перешкоди, наприклад, у працевлаштуванні, беруться до уваги в конкретних проєктах допомоги».

«Гнучкість програм, таких як фінансова допомога, дозволяє бенефіціарам самостійно обирати, які засоби адаптації чи навчальні курси їм необхідні».

Респонденти вказують на низку викликів, які ускладнюють врахування специфічних потреб осіб з інвалідністю. **Одним із ключових бар'єрів є обмеженість власних ресурсів, також багато важливої інформації недоступно через відсутність відповідних рекомендацій і стандартів.**

«Через великий обсяг роботи складно детально адаптувати програми для окремих категорій. А іноді просто бракує експертних знань про специфічні потреби людей. Це особливо помітно у випадках, коли потрібно адаптувати технічні рішення – наприклад, форми зворотного зв'язку, які не враховують потреб осіб із порушеннями слуху».

Реалізація принципів інклюзивності часто стикається з обмеженнями та нестачею ресурсів для задоволення усіх потреб.

«Запит на допомогу значно перевищує фінансові можливості організацій».
«Пандуси будуються, але їхній кут нахилу чи доступність можуть не відповідати стандартам».

«Адаптація логістичних процесів, наприклад доставки спеціалізованих продуктових наборів, також є значним викликом».

Респонденти зазначають декілька ключових аспектів, які потребують вдосконалення для підвищення рівня інклюзивності своїх програм:

- покращення підготовки персоналу та створення фахових команд – передбачає навчання співробітників організацій, включаючи психологічну підтримку осіб з інвалідністю, а також залучення додаткових експертів:

«Навчання для працівників має включати як психологічний, так і мотиваційний аспекти».

«Існує стабільний попит на фахівців, які спеціалізуються на роботі з особами з інвалідністю».

- залучення додаткових ресурсів, вдосконалення матеріально-технічної бази інклюзивних центрів, розширення програм за рахунок більш раціонального використання ресурсів громад, де діють програми:

«Якщо відремонтувати занедбані дитячі садки, це могло б забезпечити більш комфортні побутові умови (для тимчасового проживання людей з інвалідністю - бенефіціарів програм - ред.)».

«Потрібне краще оснащення для інклюзивних центрів, окрім того, щоб постійно проводити навчання для співробітників».

Варто зазначити, що представники організацій, залучених у дослідження, загалом проводять навчання з питань інклюзивності для своїх працівників. Проте питання взаємодії з особами з інвалідністю зазвичай інтегрується у ширші тренінгові програми, хоча може потребувати більшого фокусування. Також чимало організацій мають осіб з інвалідністю серед своїх працівників, але і тут є можливості для більшої інклюзивності.

«У нас нові працівники завжди проходять обов'язкові курси – це і питання інклюзивної лексики, і загалом правильної взаємодії з особами з інвалідністю».

«У нас люди з інвалідністю працюють в штаті, це гарний приклад для інших, мотивація змінювати своє життя та долучатися до роботи».

«Вважаю, що необхідно активніше залучати людей з інвалідністю до роботи – а для цього нам самим треба приділяти більше уваги створенню адаптованих робочих місць».

Таким чином, організації, представлені у дослідженні, докладають значних зусиль для інтеграції осіб з інвалідністю у свої програми, однак стикаються з викликами, що зумовлені обмеженістю ресурсів, технічними бар'єрами та певним дефіцитом експертних знань. Для підвищення інклюзивності програм необхідно посилити комунікацію з експертами з інклюзії, розробити стандартизовані рекомендації та забезпечити гнучкість моделей допомоги. Лише за умов комплексного підходу та систематичного врахування потреб осіб з інвалідністю можна досягти рівності можливостей для всіх бенефіціарів.

2. Канали комунікації для інформування осіб з інвалідністю про програми допомоги. Адаптація комунікаційних інструментів до потреб людей з різними типами інвалідності

Ефективне інформування осіб з інвалідністю є важливою складовою роботи гуманітарних організацій. Учасники дослідження акцентували увагу на необхідності використання різних каналів комунікації, адаптації інформації та роботі із зворотнім зв'язком.

Організації використовують широкий спектр каналів для поширення інформації про програми допомоги:

- соціальні мережі (Facebook, Instagram, Telegram, YouTube): багато організацій активно публікують інформацію про свої програми, створюють чати та групи для підтримки зв'язку з бенефіціарами,
- офіційні сайти: забезпечують постійну присутність інформації в інтернеті,
- партнерства з місцевими органами влади та громадськими організаціями: інформація поширюється через адміністративні канали, включаючи місцеві ради, центри зайнятості та органи соціального захисту,
- традиційні засоби комунікації: оголошення на паперових носіях, SMS-розсилки, гарячі лінії,
- особисті зустрічі та інформаційні сесії: проводяться в регіонах, що потребують особливої уваги.

«Наш фонд інформує про програми через соціальні мережі, сайт і телеграм-чати. Також поширюємо оголошення про надання допомоги через адміністрації гуртожитків (вайбер-чати) та місцеву владу».

«Ми працюємо через Facebook, сайт нашого консорціуму та локальні канали, включаючи департаменти економіки й центри зайнятості».

«Для інформування, окрім онлайн-ресурсів, активно використовуємо гарячі лінії та співпрацюємо із місцевими громадами».

Рівень адаптації комунікаційних інструментів для осіб з інвалідністю варіюється.

Основні зусилля зосереджені на таких аспектах:

- **доступність друкованих матеріалів:** забезпечення читабельності текстів через використання контрастних кольорів і великих шрифтів,
- **жестова мова та субтитри:** окремі організації інтегрують жестову мову в інформаційні відео або додають субтитри до матеріалів,
- **доступність онлайн-платформ:** використання функцій адаптивного тексту на веб сайтах і під час реєстрації на заходи,
- **індивідуальний підхід:** за запитом надається додаткова допомога, наприклад, голосове роз'яснення інформації.

Рівень адаптації інформації для людей з різними типами інвалідності варіюється залежно від специфіки програм, проте основний акцент робиться на забезпеченні рівного доступу до інформації для осіб із порушеннями слуху та зору.

«Завжди рекомендуємо партнерам запитувати учасників про їхні потреби. Якщо є люди з порушеннями слуху, варто забезпечити переклад жестовою мовою. Крім того, адаптація онлайн-заходів ще більш важлива, якщо матеріали доступні для перегляду у записі – це збільшує охоплення аудиторії».

«На етапі реєстрації на вебінар ми додаємо опцію доступного шрифту, а за запитом можемо продублювати інформацію голосом».

Серед основних труднощів, пов'язаних з адаптацією комунікаційних матеріалів до потреб людей з інвалідністю респонденти виділяють:

- недостатнє фінансування: адаптація інформації, зокрема переклад на жестову мову, потребує значних ресурсів,
- обмежений досвід співробітників: нестача спеціалістів із питань інклюзії ускладнює створення доступних матеріалів,
- низький рівень цифрової грамотності: багато людей із інвалідністю, особливо в сільській місцевості, мають труднощі з використанням онлайн-ресурсів.

«Ми створили відео про використання QR-кодів на продуктових наборах із перекладом на жестову мову. На жаль, не всі відео можемо адаптувати через фінансові обмеження».

Учасники дослідження зазначають, що активне залучення осіб з інвалідністю як у процес створення контенту самих програм, так у до процесу адаптації комунікаційних інструментів збільшує шанси на успіх проєкту.

«Жінка з інвалідністю організувала майстер-класи з виготовлення брошок для переселенок. Це надихнуло багатьох і стало прикладом успішного використання отриманих знань».

«Ми адаптували постери разом із громадами – радились із людьми з інвалідністю щодо шрифтів і кольорів. Збільшений номер гарячої лінії одразу привернув увагу».

Отримання відгуків від осіб з інвалідністю є важливим кроком для покращення доступності інформації та вдосконалення програм. Практики включають:

- анкетування після заходів: дозволяє дізнатися про рівень доступності наданої інформації та якість організації заходів,
- проведення фокус-груп: забезпечують детальний аналіз потреб і очікувань.
- роботу “гарячих ліній”: дають можливість бенефіціарам повідомити про труднощі у доступі до інформації.

«Ми проводимо опитування після реалізації кожного проєкту. Люди інформують, наскільки їм було зручно комунікувати з нами, і ми враховуємо ці дані під час планування нових програм».

«Дівчата (бенефіціарки програм - ред.) залишаються в наших чатах навіть після завершення програм, обмінюються досвідом і досягненнями. Це дозволяє нам отримувати зворотний зв'язок у реальному часі».

З наведених відповідей є очевидним, що **ефективна комунікація з особами з інвалідністю потребує мультиканального підходу, адаптації інформації до різних потреб і постійного вдосконалення процесів на основі зворотного зв'язку**. Попри фінансові та організаційні обмеження, успішні приклади демонструють, що навіть невеликі кроки, як-от тестування постерів чи забезпечення жестової мови для відеоматеріалів, можуть значно підвищити доступність і залученість людей з інвалідністю.

Врахування потреб осіб з інвалідністю є складним процесом, який потребує додаткових ресурсів, спеціалізованого навчання та структурованого підходу до адаптації програм. Інклюзивність має бути інтегрована на всіх рівнях - від планування до впровадження програм, що дозволить створити рівні можливості для всіх груп населення та сприяти соціальній справедливості.

Потреби людей з інвалідністю у засобах існування, підтримці підприємництва та працевлаштуванні

Ситуація з задоволенням базових потреб людей з інвалідністю під час війни в Україні є складною та вимагає значних втручань як з боку держави, так і гуманітарних організацій. Учасники опитування висловили свої спостереження щодо основних викликів, з якими стикається ця група бенефіціарів, а також окреслили проблемні питання і прогалини у наявних програмах і при наданні послуг.

Більшість респондентів підкреслюють, що люди з інвалідністю в Україні за наявної системи соціального забезпечення від держави мають надзвичайно обмежену спроможність забезпечувати навіть свої базові потреби. Водночас рівень забезпечення базових потреб залежить від типу інвалідності та місця проживання.

«Люди з інвалідністю економлять на мобільності – транспорт і таксі є недоступними через фінансові обмеження. А відсутність доступної інфраструктури ускладнює їм доступ до ключових послуг, наприклад, медичних».

«Великою проблемою є фінансова неспроможність. Люди часто економлять навіть на ліках, не кажучи вже про інші потреби».

«У сільській місцевості доступ до базових послуг (освіта чи медицина), значно гірший через відсутність інфраструктури. Але у містах, хоча і є кращий доступ до послуг часто бувають проблеми із постачанням необхідних ліків та харчування».

Респонденти виділили кілька основних сфер, на яких люди з інвалідністю змушені економити. Передусім це якісні продукти харчування, також люди змушені відмовитись від культурних і соціальних активностей:

«Замість курятини купують найдешевшу ковбасу, чи взагалі... щоб заощадити гроші на ліки».

«Сходити в кіно, кафе чи на концерт для них майже недосяжна розкіш».

«У селах часто немає перукарень, аптек або навіть магазинів. Люди роками не виходять за межі свого подвір'я».

Респонденти підкреслили важливість програм, спрямованих на підтримку людей з інвалідністю. Першочергово учасники дослідження акцентували на необхідності матеріальної підтримки, розвитку фізичної безбар'єрності, доступі до ліків та медичних послуг, а також можливості забезпечити людині з інвалідністю власні джерела доходу - через працевлаштування.

«Індивідуальні потреби людей мають бути враховані. Потрібна активна просвітницька робота, щоб суспільство краще розуміло права та потреби людей з інвалідністю».
«Повна безбар'єрність транспорту, тротуарів і зупинок – це першочергова умова для забезпечення мобільності».

«Соціальний працівник має супроводжувати людину з інвалідністю до медичного закладу чи інших необхідних місць».

«Важливо проводити тренінги з профорієнтації та мотивації, щоб люди з інвалідністю могли працевлаштуватися».

Оскільки забезпечення інклюзивності програм для допомоги людям з інвалідністю є одним із ключових завдань для гуманітарних організацій, що брали участь в дослідженні, аналіз відповідей їх представників дає змогу виділити основні труднощі при задоволенні потреб людей з інвалідністю за рахунок різних типів допомоги.

Респонденти одногосно відзначають **позитивний вплив грошової допомоги**, яка задовольняє базові потреби та дозволяє людям самостійно визначати свої пріоритети. Водночас декілька респондентів зазначили, що таких тип допомоги не дає можливості забезпечити достатню якість життя та задоволення потреб людей з інвалідністю у довгостроковій перспективі.

«Грошова допомога допомагає людям забезпечити себе ліками чи навіть харчуванням, але вона не вирішує довгострокових проблем».

Альтернативою такій необхідній, але короткостроковій підтримці є розвиток проектів, що дозволяють людям з інвалідністю отримати власні джерела сталого доходу – через працевлаштування або мале підприємництво (наприклад, присадибне господарство чи тг фермерство):

«Мікрогранти на купівлю домашньої птиці чи саджанців дають можливості людям з інвалідністю вести господарство навіть у віддалених районах. Це не лише розвиток економічної самостійності, а й плюс до соціалізації».

«Організації, які надають гранти на започаткування малого бізнесу, допомагають людям з інвалідністю відчувати себе потрібними і самостійними».

«Вважаю, що важливо забезпечувати адаптовані умов праці – наприклад, через надання обладнання для роботи вдома чи в сільському господарстві».

У питаннях практичної реалізації програм підтримки працевлаштування для осіб з інвалідністю виявилась неоднозначна ситуація – поряд з позитивними практиками існують і значні прогалини в реалізації ініціатив. Відповіді респондентів показують

широкий спектр підходів до вирішення проблем зайнятості осіб з інвалідністю, їхні переваги та обмеження.

Загалом аналіз свідчить, що більшість організацій реалізують програми працевлаштування або самозайнятості осіб з інвалідністю як частину загальних ініціатив. Проте спеціалізовані програми відсутні або обмежені. Труднощі включають недостатню співпрацю з роботодавцями, недосконалість механізмів адаптації робочих місць та низький рівень інформування. На думку респондентів, кластер FSL міг би покращити ситуацію, сприяючи розширенню інформаційної роботи, розробці комплексних програм підтримки самозайнятості та працевлаштування, а також посиленню партнерства між державними, приватними та гуманітарними організаціями.

«Наша організація реалізує програми працевлаштування, які включають консультації кар'єрних радників. Це дозволяє залучати осіб з обмеженою мобільністю до працевлаштування на вакансії, доступні для переселенців та людей з інвалідністю. Але поки немає глибокої співпраці з роботодавцями та обмежений доступ до інформації про вакансії».

«Хороший результат показує включення людей з інвалідністю у загальні програми підтримки зайнятості – гранти на розвиток малого бізнесу, фінансову підтримку фермерів. Однак відсутність спеціалізованих програм є суттєвим бар'єром для забезпечення рівного доступу до ринку праці. Кластери FSL могли б покращити ситуацію шляхом посилення державно-приватного партнерства, і це сприяло б залученню більшої кількості роботодавців до ініціатив із працевлаштування».

«Самозайнятість є перспективним напрямом для осіб з інвалідністю. Ми зосереджуємось на тренінгах, які розвивають професійні навички та створюють умови для відкриття власного бізнесу. З іншого боку, є чималі труднощі у співпраці з роботодавцями, зокрема щодо адаптації робочих місць. Добре, що є державні програми створення спеціалізованих робочих місць через центри зайнятості, але вони потребують вдосконалення».

«Ми лише нещодавно почали реалізовувати програми професійного навчання, але поки не співпрацюємо з роботодавцями. Загалом важливо адаптувати програми до реальних потреб осіб з інвалідністю та включати їх у загальні ініціативи зайнятості. Кластер FSL може відігравати важливу роль у координації таких програм, хоча поки що у цьому напрямку бракує чіткої стратегії».

«Проводимо програми, спрямовані на забезпечення тимчасового працевлаштування осіб з інвалідністю, хоча вони не є масовими. Основна проблема – недостатнє інформування як організацій, так і бенефіціарів про можливості, які надають кластери».

«Деякі програми самозайнятості показують хороший результат – наприклад, розвиток тепличного бізнесу або молочного виробництва. Однак співпраця з роботодавцями залишається нерозвиненою, а також немає чіткого механізму підтримки маломобільних осіб з інвалідністю».

Перешкоди для працевлаштування осіб з інвалідністю є комплексними і часто включають як внутрішні психологічні чинники, так і зовнішні соціальні та економічні. Відповіді респондентів демонструють, що найбільшими бар'єрами є: низька самооцінка, упередження роботодавців та суспільства, недоступність інфраструктури, а також проблеми, спричинені війною та енергетичною кризою. Зовнішні бар'єри включають дискримінацію та стигматизацію людей з інвалідністю, що також призводить до зниження їхньої самооцінки.

«Важливим фактором є психічний стан, особливо заважає страх перед невідомим і непевність у майбутньому, вони яскраво проявляються у людей, які були евакуйовані або пережили травми під час війни. Часто їм страшно щось нове починати, бо потім знову переїжджати».

«Суспільство і роботодавці часто не вірять у можливості людей з інвалідністю. Це призводить до упередженого ставлення, проявам дискримінації і низької доступності робочих місць. Навіть елементарні речі викликають питання – стоять звичайні люди і вони навіть не розуміють, чому тут паркувальне місце для людей з інвалідністю».

«Упередження суспільства ще досить високе, а дискримінація стосується не лише фізичної роботи, а й в цілому ставлення до людей з інвалідністю. Стереотип, що вони не зможуть працювати на повну».

«Це часто їх психологічний стан. Невпевненість в собі, відчуття власної зайвості – занижує самооцінку та перешкоджає інтеграції».

Крім того, серйозним бар'єром у працевлаштуванні є існуючі інфраструктурні обмеження та брак доступної інформації.

«Люди з інвалідністю, особливо на колісних кріслах, обмежені у виборі вакансій, оскільки більшість підприємств не забезпечують доступні умови праці. Це спричиняє ще більші труднощі для тих, хто потребує адаптованих робочих місць або спеціального обладнання».

«Для людей з інвалідністю знайти роботу важко... Якщо цієї вакансії на сайті Robota.ua немає».

Вочевидь, війна і енергетична криза посилили вже існуючі бар'єри, обмеживши мобільність людей з інвалідністю і додатково ускладнивши їхній доступ до робочих місць та соціальних послуг.

«Бар'єр енергетичний 100%, тому що якщо людина живе в квартирі, і ліфт не працює, як вона звідти виїде?»

В межах своїх можливостей організації намагаються працювати над усуненням цих бар'єрів. Однак конкретних успішних кейсів у подоланні бар'єрів працевлаштування ще дуже мало.

«Засоби роботи на фермах або на аграрних підприємствах підлаштовані під людей без інвалідності».

«Наша організація надає міні-гранти для малих і середніх підприємств, але у нас немає спеціалізованого проекту, який заточений саме для осіб з інвалідністю».

«Ми надаємо психологічні консультації, що може допомогти людям подолати певні бар'єри. Це наш власний психолог, який може провести до дев'яти консультацій на кожну людину – безкоштовно».

«У нас таких проєктів не було, тому немає такого прогресу досі».

Інші організації намагаються працювати з ветеранами та людьми з інвалідністю, що прагнуть розпочати власний бізнес. Респонденти пригадали успішні кейси, але вказали і на значну проблему – відсутність специфічного обладнання для людей з інвалідністю.

«Серед наших грантоотримувачів були різні... Нігтьовий сервіс, виготовлення пастили».

«Оксана з Новгород-Сіверського розпочала бізнес з вирощування перепілок. Вона настільки молодчинка, що своїм оптимізмом всім дала приклад».

Окремо варто згадати, що підтримка через соціальні мережі та обмін досвідом є важливою для самозайнятих осіб з інвалідністю – вони часто шукають натхнення в історіях успіху інших:

«Їх дуже надихає підтримка і історії успіху людей з такими самими проблемами як і в них».

Відтак, відповіді респондентів вказують на певні прогалини у програмах підтримки підприємництва серед осіб з інвалідністю. Зокрема, відсутні адаптовані грантові можливості та спеціалізовані навчальні програми, орієнтовані на цю категорію людей, що обмежує розвиток підприємницької діяльності. Проте, поодинокі успішні кейси демонструють, що навіть невеликі ініціативи можуть сприяти економічній незалежності осіб з інвалідністю та їхній активній участі в житті громад.

На жаль, більшість організацій не реалізують спеціалізованих програм для працевлаштування осіб з інвалідністю, зосереджуючись на загальних ініціативах. Вони також не мають системної взаємодії з роботодавцями. Проте більшість респондентів усвідомлюють необхідність розвитку таких програм та надають розгорнуті відповіді щодо кроків, які необхідні для їх розбудови.

Перспективи розвитку програм працевлаштування людей з інвалідністю в межах кластеру FSL

Одним з перших та, імовірно, мінімально необхідним кроком з розвитку програм працевлаштування чи то підтримки підприємницької діяльності людей з інвалідністю може стати застосування "розумних" пристосувань в таких програмах. Деякі організації кластеру FSL, залучені у дослідження, вже застосовують спеціалізовані підходи до адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, забезпечуючи не лише гранти, а й інструменти для реабілітації, зокрема адаптовану техніку і засоби праці. Це важливо для розширення можливостей людей з інвалідністю на ринку праці, особливо в аграрному секторі:

«Це може бути адаптація техніки, технологій, дрібної техніки саме до потреб людей з інвалідністю».

«Я вважаю на 100 відсотків, що це може покращити можливості працевлаштування. І для тих людей, які хочуть працювати дистанційно, за допомогою адаптованих гаджетів і комп'ютерів».

Респонденти демонструють обізнаність із поняттям "розумне пристосування", однак не всі мають чітке розуміння про їх практичне застосування та роль у підтримці працездатності осіб з інвалідністю. Це вказує на відсутність системного підходу до інтеграції розумних пристосувань у загальні програми допомоги, при розумінні доцільності такого підходу. Значна кількість респондентів зазначає, що доступ до розумних пристосувань часто обмежений через високу вартість. Необхідно створювати фінансові механізми або гранти, які забезпечують доступ до таких пристроїв для осіб з інвалідністю.

«Ми по проектам можемо, скажемо, індивідуально узгодити слуховий апарат, але це одиничні випадки».

«Навіть базові пристосування, як слуховий апарат, той який треба, може коштувати 15 тисяч. Дійсно, дуже добре включати додатковий бюджет для цих пристосувань».

Респонденти пропонують різні підходи до розширення доступу до розумних пристосувань. Важлива ініціатива з боку партнерських організацій, які можуть зібрати статистику потреб і звернутися до донорів для виділення коштів на закупівлю пристроїв. Також респонденти вказують на важливість розвитку спеціалізованих програм, які б забезпечували доступ до пристроїв для осіб з інвалідністю – спеціальне обладнання для робочих місць та адаптацію техніки:

«Якщо буде від кластеру побажання... ми цю інформацію збираємо і надаємо на рівні донорів».

«Я думаю, що можна (розширити доступ до розумних пристосувань в межах програми - ред.), але на жаль, мені здається, це настільки не в фокусі зараз...».

Відповіді респондентів вказують на необхідність створення додаткових програм, які б включали адаптацію робочих місць для людей з інвалідністю (зокрема, використання клавіатур для людей із обмеженим зором та спеціальних пристосувань для смартфонів).

Респонденти пропонують кілька можливих шляхів розвитку та адаптації програм працевлаштування та підтримки мікропідприємництва до потреб людей з інвалідністю. Окрім вже загаданих “розумних” пристосувань, подальший розвиток таких програм має базуватися на застосуванні комплексного підходу, враховуючи не лише фізичні бар'єри, але й системні складнощі у доступі до ринку праці.

«Без змін у міській і сільській інфраструктурі, навіть найкращі програми не можуть бути ефективними. І це не лише доступність транспорту, а й облаштування робочих місць і житлових приміщень».

«Безбар'єрність до всього. Пересування до офісу, назад з офісу».
«Професійно-технічна освіта для людей з інвалідністю має стати ключовим напрямом, адже вона відкриває можливості для працевлаштування та розвитку самозайнятості».

Роботодавці займають центральну роль у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю, однак не всі вони готові створювати адаптовані робочі місця та безбар'єрний доступ.

«Адаптувати робочі місця в першу чергу... Не кожне робоче місце може бути пристосоване до роботи людей з обмеженнями в мобільності або іншими особливостями».

Відзначається, що чимало роботодавців не розуміють важливість створення робочих місць для осіб з інвалідністю, і часто сумніваються в їхній здатності працювати на рівних з іншими працівниками:

«Роботодавець не кожен розуміє, що ця людина, яка сьогодні лишилася без ніг, без рук, що вона кваліфікований такий самий працівник».

Що стосується підтримки з боку кластеру FSL, респонденти підкреслюють важливість координації та інформаційної підтримки у забезпеченні кращої інтеграції осіб з інвалідністю в економічні процеси. Також зазначається, що кластер може сприяти економічній інтеграції осіб з інвалідністю шляхом залучення додаткових ресурсів.

«Залучення якихось інших партнерських організацій, створення додаткових форумів, конгрес, консультацій».

Загалом відповіді респондентів свідчать про загальну зацікавленість у розширенні програм працевлаштування осіб з інвалідністю. Респонденти висловлюють інтерес до розвитку програм, зокрема, у напрямках, пов'язаних з навчанням, грантами, самозайнятістю та адаптацією обладнання для осіб з інвалідністю.

Одна з організацій зацікавлена у розширенні зайнятості для осіб з інвалідністю, підкреслюючи важливість навчання та адаптації сільськогосподарських пристроїв для осіб з інвалідністю:

«Я хотів би, щоб ми співпрацювали з організаціями, які готові реалізовувати проєкти або надавати послуги людям з інвалідністю».

Інша організація також зацікавлена у розвитку кооперацій в сільському господарстві, де можна адаптувати виробничі процеси для осіб з інвалідністю:

«Це можуть бути кооперація крафтових виробництв, або це може бути кооперація овочівників, ягідниць, молочарниць».

Однією з головних тем у відповідях є питання необхідних ресурсів для більш активної підтримки програм працевлаштування осіб з інвалідністю. Це не лише гранти, а й людські ресурси.

«Донорська підтримка саме для самозайнятості, для підготовки до самозайнятості».

«Нам потрібна підтримка команди для того, щоб цей проєкт розвивався».

«Ми просто повинні досягати цілей, підтримувати потоки виплат, і якщо ви хочете підтримати людей з інвалідністю, вам потрібно зробити трохи більше оцінок, вам потрібно підтримувати зв'язок один на один».

Рекомендації представників кластеру FSL

Аналіз відповідей респондентів на питання щодо змін у програмах кластеру FSL для підвищення інклюзивності та підтримки організацій у створенні нових можливостей для осіб з інвалідністю дозволяє сформулювати кілька ключових напрямків, які потребують уваги для покращення інклюзивності.

Саморозвиток учасників кластеру та партнерських організацій, у тому числі через навчальні заходи та адаптацію власної діяльності з урахуванням інклюзивності. Це дозволить організаціям ефективніше працювати з людьми з інвалідністю та розробляти спеціалізовані програми, орієнтовані на їхні потреби. Для реалізації доцільно створити спеціалізовану структуру в межах кластеру, яка б фокусувала увагу на інклюзивності програм, забезпеченні потреб людей з інвалідністю:

«У кожному кластері має бути людина, яка підіймає питання людей з інвалідністю».

«Кластер може посилити потенціал своїх партнерів, організовуючи тренінги. Для розвитку навичок у проектуванні, впровадженні та моніторингу інклюзивних ініціатив».

Також пропонується залучити донорів для створення цільових проєктів, що фокусуються саме на інклюзії осіб з інвалідністю:

«Це має бути не просто інтеграція питань інвалідності, а спеціалізовані цільові проєкти».

Ще одним аспектом, який слід врахувати для підвищення інклюзивності, є включення рекомендацій для осіб з інвалідністю у всі програми кластеру.

«Мабуть, в кожному з рекомендацій додала би обов'язково абзац про допомогу особам з інвалідністю. Тоді це буде комплексний підхід до інклюзії на всіх етапах реалізації програм кластеру».

Додатково респонденти відзначили необхідність покращення власних комунікативних ресурсів кластеру, щоб забезпечити легкий доступ до інформації для людей з інвалідністю, включаючи адаптацію контенту для тих, хто має порушення зору чи слуху.

«Сайт кластеру точно не інклюзивний. Слухайте, його читають тільки гуманітарні працівники. Він не розроблений для бенефіціарів».

Розширення партнерств з бізнесом. Іншим важливим кроком є співпраця з бізнесом і організаціями, що спеціалізуються на адаптації інфраструктури для осіб з інвалідністю – особливо з великими компаніями. Важливе і налагодження співпраці з бізнесом через спільні навчальні програми з перекваліфікації осіб з інвалідністю.

«Партнерство з бізнесом, без нього тут не обійтися, тому що в принципі великий бізнес у нас є найбільшим роботодавцем і має ресурси не лише створювати робочі місця, але й адаптовувати їх для людей з інвалідністю».

«Перекваліфікація, навчання... налагодження співпраці з бізнесом».

Одна з респонденток запропонувала ідею створення спеціалізованої платформи, де роботодавці могли б шукати потенційних працівників, а люди з інвалідністю могли б знайти відповідні вакансії:

«Має бути якийсь майданчик загальний для того, щоб і роботодавці могли знайти працівника особи з інвалідністю, і особа з інвалідністю могла знати, що її там чекають».

Партнерство з державними та місцевими органами влади. Респонденти підкреслюють важливість ролі органів влади та місцевого самоврядування в реалізації програм працевлаштування осіб з інвалідністю, без більш активного залучення яких вдосконалення програм є значно утрудненим.

«Державні структури та місцева влада мають бути активними учасниками, а не сторонніми спостерігачами в цій ситуації».

Інформаційні кампанії з боку державних органів можуть значно покращити доступність програм для осіб з інвалідністю. Однак одним з основних викликів, з якими стикаються респонденти, є байдужість та недостатня комунікація з боку місцевих органів влади.

«Іноді байдужість заважає реалізації важливих проектів, немає зворотного зв'язку... Ми не можемо, для нас це звично, що коли проєкт горить і ми працюємо понаднормово, це якби звично».

Усі респонденти вказують на важливість різних рівнів відповідальності та взаємодії для вирішення проблем осіб з інвалідністю, особливо в контексті працевлаштування та доступу до послуг. Респонденти одноголосно зазначають, що державні органи повинні бути основним двигуном змін у цій сфері.

«Кластер — це основний інструмент для оперативного отримання інформації, але саме державні органи мають активно співпрацювати для ефективної реалізації програм для осіб з інвалідністю».

«Держава має бути першою, бо кластер є тимчасовою організацією, яка не може замінити державну відповідальність».

«Щоб ефективно вирішувати проблеми, треба створити відкриту базу, де люди можуть реєструватися і знаходити один одного».

Водночас акцентується на важливості координації через кластер, що дозволить швидше реагувати на запити, уникати дублювання зусиль та забезпечити ефективний розподіл ресурсів.

Отже, у відповідях респондентів чітко простежується необхідність посилення ролі державних структур, органів місцевого самоврядування та роботодавців у реалізації програм працевлаштування для осіб з інвалідністю. Основними аспектами є координація, інформування та адаптація робочих місць під потреби осіб з інвалідністю. Однак також важливо зазначити, що не всі органи влади та роботодавці готові забезпечити умови для ефективної інтеграції осіб з інвалідністю в економічний процес. Респонденти пропонують різні варіанти підтримки з боку кластера, включаючи координацію, створення бази даних організацій та розвиток навичок самозайнятості серед осіб з інвалідністю.

Учасники дослідження наголошують, що для забезпечення більш ефективного сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю та їх економічній інтеграції потрібно вирішити низку критичних проблем і викликів, що постають перед громадським сектором, органами державної влади та роботодавцями. Зокрема, однією з основних проблем є недостатнє фінансування програм, що обмежує можливості організацій для реалізації ініціатив, спрямованих на інтеграцію осіб з інвалідністю у трудову діяльність.

Як зазначають респонденти, для ефективної реалізації програм працевлаштування та створення нових можливостей для людей з інвалідністю, необхідні суттєві інвестиції, особливо в таких сферах, як адаптація робочих місць, розвиток технологій та навчальних програм. Без відповідного фінансування впровадження цих ініціатив стає неможливим.

Іншою важливою проблемою, на яку звертають увагу респонденти, є необхідність створення ефективних навчальних та перекваліфікаційних програм для осіб з інвалідністю. Однак навчання має бути не лише загальним, а й специфічно орієнтованим на індивідуальні потреби людей з інвалідністю, з урахуванням різних типів обмежень. Програми повинні сприяти не тільки отриманню нових знань, але й розвитку професійних навичок, що дозволить людям з інвалідністю знайти роботу, що відповідає їхнім здібностям і можливостям.

Наступною важливою складовою є побудова спеціалізованих платформ для працевлаштування осіб з інвалідністю. Створення такої платформи допомогло б об'єднати роботодавців та кандидатів з інвалідністю, полегшуючи пошук відповідної роботи та зменшуючи бар'єри, які існують на ринку праці для цієї категорії осіб. Така платформа повинна бути інтуїтивно зрозумілою, доступною для людей з різними обмеженнями і забезпечувати зручний доступ до інформації як для осіб з інвалідністю, так і для роботодавців. Це дозволить створити ефективний канал комунікації між усіма сторонами та сприятиме інтеграції осіб з інвалідністю в трудову діяльність.

Висновки

Становище людей з інвалідністю

Через воєнні дії люди з інвалідністю стали ще більш вразливою категорією населення, залежною від прямої матеріальної підтримки держави, яка вочевидь є недостатньою. Зростання кількості осіб, які набули інвалідність унаслідок бойових дій, створює нові виклики для системи працевлаштування та соціального захисту. Так згідно всеукраїнського опитування, яке охопило як людей з інвалідністю з офіційним статусом, так і тих, хто перебуває в процесі оформлення статусу, 14% респондентів вказали отримання інвалідності внаслідок повномасштабної війни (третина з них є військовими).

В умовах воєнного стану бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю значно посилилися через окупацію значної частини територій України, масові переміщення населення (внутрішня та зовнішня міграція; за даними опитування 12% людей з інвалідністю є ВПО), фізичне знищення інфраструктури, необхідної для людей з інвалідністю, нестачу робочих місць та загальну економічну кризу.

Чверть людей з інвалідністю старше 14 років зазначили погіршення ситуації з працевлаштуванням внаслідок повномасштабної війни – найчастіше через погіршення здоров'я (49%) та втрату роботи (47%). Також до повномасштабного вторгнення у 26% опитаних було підсобне господарство, зараз – у 19%, причому чверть з них повідомили, що обсяги скоротились через відключення електроенергії.

16% людей з інвалідністю зазначили, що їм не вистачає коштів на їжу, 52% – що вистачає тільки на їжу, але вже не на одяг та інші витрати. Найбільше опитаних, що мають низький рівень доходу (бракує грошей на їжу/одяг), проживає у східному (78%) та південному (76%) регіонах. В найгіршій ситуації люди з інвалідністю старше 60 років (80% економлять на їжі або одязі), вочевидь тому, що їм найважче здобути додатковий дохід, окрім пенсії. Жінки бідніші за чоловіків (19% економлять на їжі проти 13%) незважаючи на однаковий рівень зайнятості (що загалом є нехарактерним для українського населення, серед якого жінки рідше працюють через доглядову працю вдома). 61% людей з інвалідністю не змогли отримати ті чи інші медичні або реабілітаційні послуги впродовж останніх 12 місяців – найчастіше через нестачу коштів.

Отже, зростання рівня бідності, відключення електроенергії, недоступність повноцінного медичного супроводу та реабілітації через фізичні, логістичні та фінансові бар'єри ускладнюють соціальну інтеграцію, перешкоджають перспективам навчання, перекваліфікації та працевлаштування людей з інвалідністю.

Рівень зайнятості людей з інвалідністю старше 14 років є вкрай низьким – працюють лише 20%. В групах 18-35 і 36-59 років працюючих 28% і 29%, відповідно, в групі 60+ – 6%. Відсоток працюючих найменший серед респондентів з інтелектуальними та психічними порушеннями (зараз працюють по 7%).

Ще 19% хотіли б працювати (найчастіше це люди 18-35 років), інші стверджують, що не можуть працювати через стан здоров'я або вік. Отже, серед робочої сили людей з інвалідністю приблизно половина не може реалізувати право на працю. При цьому, люди з інвалідністю є цінним трудовим ресурсом: у 32% дорослих є вища освіта, а у 45% – професійно-технічна; у 74% є постійний доступ до Інтернету, тобто вони могли б працювати дистанційно; близько 70% мають досвід роботи.

Серед осіб з інвалідністю, які працюють або шукають роботу, понад третина (38%) мають повну зайнятість, 21% – працюють частково, 2% – є підприємцями або самозайнятими, 5% – студенти чи учні, а 13% активно шукають роботу. Крім того, 9% перебувають на пенсії за віком. Наразі найбільше людей з інвалідністю працюють як кваліфіковані робітники, різноробочі (13%), продавці (6%), педагоги (5%), охоронці (5%).

Більшість (58%) працевлаштованих людей з інвалідністю не працюють за спеціальністю, яку здобували в навчальному закладі (28% працюють за спеціальністю і 12% працюють за схожою), тобто не реалізують свій освітній потенціал. Так лише 15% вказали професії, що потребують вищої освіти (серед них найбільше педагогів), тоді як вдвічі більше людей з інвалідністю мають вищу освіту – а саме такі професії найчастіше дають можливість працювати дистанційно.

Більшість (70%) працюючих людей з інвалідністю наразі працює офлайн на робочому місці, 8% працюють повністю дистанційно, а 15% мають змішаний формат роботи. Чоловіки дещо частіше працюють офлайн (74% проти 64% жінок).

Люди з інвалідністю найчастіше шукають роботу в робітничих спеціальностях (кваліфікований робітник, кухар, різноробочий, продавець). Тривожною є поширеність відповідей «будь-яка робота з хорошою зарплатою» (7%), «будь-яка дистанційна» (5%) і «будь-яка з неповною зайнятістю» (3%) – можна припустити, що готовність до будь-якої роботи може бути свідченням відчаю і передбачає вразливість до шахрайства.

Основні причини, чому люди з інвалідністю не можуть знайти роботу – це низькі зарплати (42%) і небажання брати людей з інвалідністю (42% – що найчастіше пояснюють побоюванням частих лікарняних), також приблизно кожен п'ятий назвав жорсткий графік, відсутність можливості неповної зайнятості, відсутнє транспортне

сполучення або недоступність місця роботи, відсутність вакансій на віддалену роботу.

Слід зазначити, що причиною може бути і відносно низька активність безробітних людей з інвалідністю: їх шляхи пошуку роботи найчастіше обмежуються знайомими, лише 35% шукають вакансії в Інтернеті, 15% - через центри зайнятості (які спеціалізуються саме на робочих спеціальностях), 12% - розсилають резюме або обдзвонюють потенційні місця роботи.

Водночас люди з інвалідністю мають суттєвий економічний потенціал:

- 23% опитаних мають бажання або плани започаткувати власну справу, цей відсоток суттєво більший серед молоді до 35 років (33%). В основному респонденти зацікавлені в торгівлі, аграрному бізнесі та сфері послуг.
- 15% готові здобувати нову професію/опановувати нові навички (серед молоді таких знову ж таки третина).
- 8% людей з інвалідністю хотіли б змінити професію – переважно йдеться про робочі спеціальності (найчастіше в сфері торгівлі), а з професій, що потребують вищої освіти, найпопулярнішою є галузь ІТ.

Переважно респонденти готові здобувати нові навички самостійно онлайн (47%), відвідувати офлайн курси (42%) та проходити неоплачувані стажування в компаніях (35%). Дещо більше чоловіків обрали варіант «відвідувати офлайн заходи» (45% проти 37% жінок), тоді як більше жінок висловили бажання навчатись за допомогою онлайн платформ (24% проти 13% чоловіків).

Загалом найбільш розповсюдженими бар'єрами до опанування нової професії для людей з інвалідністю є необхідність витратити кошти (29%) і потреба у наставнику (25%), а також обставини пов'язані з бойовими діями – тривала відсутність електрики (23%) та обстріли/військові атаки (21%).

Стосовно проходження курсів/майстер-класів для тих, хто зацікавлений у працевлаштуванні, більшість опитаних цікавлять курси з англійської мови (11%) та програмування (8%). Особливо ці напрямки цікавлять молодь (20% цікавить англійська мова, 16% програмування), разом з курсами по інтернет-продажам (12%) та дизайну (11%). Респонденти з інтелектуальними та психічними порушеннями є менш зацікавленими у проходженні курсів порівняно з іншими. Під час фокус-груп також висловлювався запит на базові знання з психології та психологічної самопідтримки.

Отже, основними бар'єрами у доступі людей з інвалідністю до ринку праці є:

- упередження роботодавців

- низька інформованість про можливості для людей з інвалідністю як щодо працевлаштування, так і щодо навчання
- психологічні бар'єри, через яку шукачі роботи недостатньо активно шукають відповідні можливості
- нестача можливостей для працевлаштування з гнучким графіком, на неповний день та на віддалену роботу. Нестача освіти та/або постійного доступу до Інтернету для такої роботи
- відсутнє транспорте сполучення з місцем роботи, військові атаки
- фізична недоступність місця роботи
- тривала відсутність електрики та відсутність пристроїв для роботи в цей час нестача пристроїв для нормальної життєдіяльності (крісел колісних, слухових апаратів, спеціалізованого програмного забезпечення тощо).

Становище роботодавців

Загалом 48% керівників повідомили про наявність вакансій – найчастіше це водії (12%), різноробочі (12%), керівники (10%). Більшість вакансій стосуються робітничих спеціальностей, серед спеціальностей, що потребують вищої освіти, найчастіше згадувались бухгалтери (7%).

Загальний рівень зацікавленості у працевлаштуванні осіб з інвалідністю є досить високим – 86% керівників відповіли ствердно на запитання щодо потенційного найму таких працівників за наявності вакансій (цей показник приблизно однаковий в усіх категоріях підприємств). Щоправда, такі відповіді не завжди свідчать про реальну готовність, а можуть даватися через їх соціальну схвальність.

Водночас в Україні справді існують позитивні тенденції, які свідчать про потенціал для розширення інклюзивного ринку праці. Це, зокрема, зростання дистанційної зайнятості, розвиток цифрових технологій, активізація соціального підприємництва, а також законодавчі ініціативи, зокрема, ухвалення законопроекту №5344-д, який передбачає впровадження цифрової платформи для реєстрації осіб з інвалідністю та механізмів фінансового стимулювання їхнього працевлаштування.

Рішення про працевлаштування осіб з інвалідністю здебільшого базуються на поєднанні соціальної відповідальності, кадрових потреб і вимог законодавства. Хоча роботодавці визнають важливість інклюзії, на практиці значну роль відіграють і прагматичні чинники, такі як нестача робочої сили чи необхідність виконання квот:

- Половина (51%) керівників, які зацікавлені в наймі осіб з інвалідністю, вважають це проявом соціальної відповідальності та прагненням підтримувати рівність і інклюзивність у суспільстві. Особливо часто цей аргумент наводять

представники мікробізнесу та ФОП (61%). Глибинні інтерв'ю підтверджують, що для багатьох підприємств це не лише декларативна позиція – вони готові адаптувати робочі місця та підтримувати працівників, які повертаються, наприклад, після військової служби.

- Дефіцит персоналу є ще однією ключовою причиною найму осіб з інвалідністю (51%). Проблема кадрового голоду є особливо актуальною для ринку праці, тому роботодавці розглядають кандидатів з інвалідністю, особливо якщо робота не потребує значного фізичного навантаження.
- 41% керівників зазначили, що їхньою мотивацією є дотримання встановлених квот, які застосовуються до організацій із 8 і більше працівниками.

При цьому, лише 16% керівників адаптують процес відбору під особливі потреби кандидатів.

Найважливішими стимулами для найму осіб з інвалідністю є податкові пільги (3,6 середній бал із 5-ти балів важливості) та фінансова компенсація витрат на адаптацію робочого місця (3,4 бали). Податкові пільги мають найбільше значення для мікробізнесу/ФОП (3,8 бали), тоді як компенсація витрат є ключовою для великих і середніх підприємств.

Мікробізнес/ФОП також вище оцінює такі стимули як зменшення бюрократичних процедур, консультаційна підтримка, допомога у пошуку кандидатів та навчання колективу щодо роботи з особами з інвалідністю.

Серед бажаної допомоги від держави та гуманітарних організацій найбільш очікуваними є податкові пільги (54%), компенсація витрат на облаштування робочого місця (41%) та інформування про державні програми (38%). Ці форми підтримки особливо актуальні для мікробізнесу/ФОП (65%, 51% та 49% відповідно).

Більшість керівників також відкриті до працевлаштування осіб з інвалідністю якщо йдеться про гнучкі формати роботи. Так 56% керівників не виключають можливості найму на неповний робочий день, причому найбільшу готовність демонструють великі та середні підприємства (62%), тоді як мікропідприємства та ФОПи виявляють нижчу гнучкість (46%).

Щодо віддаленої зайнятості готовність бізнесу нижча: лише 39% опитаних допускають повністю дистанційну роботу для осіб з інвалідністю, а 35% розглядають гібридний формат. Водночас, представники керівництва, які брали участь у глибинних інтерв'ю, позитивно оцінюють можливість віддаленої роботи в сферах, що передбачають розумову працю.

Люди з інвалідністю працюють в 96% великих та середніх підприємств, 76% малих і лише 34% - мікро. Найпоширенішими серед працівників є особи з порушенням

опорно-рухового апарату (56%), з порушенням зору (21%) і з порушенням слуху (17%), тоді як ментальні/психічні захворювання значно рідше зустрічаються серед працівників (9%).

Серед компаній, де працюють люди з інвалідністю, 52% керівників впровадили гнучкий графік роботи для осіб з інвалідністю, 34% адаптували робочі місця, а 25% зробили простір доступним (пандуси, ліфти). Водночас 20% підприємств не вжили жодних заходів для підтримки таких працівників. При цьому 81% керівників не помітили змін після їхнього працевлаштування, 13% – зафіксували позитивний вплив на роботу¹, зокрема покращення ментального стану працівника (37%) та робочого клімату (19%).

Лише 20% роботодавців заявляють про потребу в додатковій підтримці для адаптації робочих місць. Основні запити стосуються фінансової компенсації (77%), технічної підтримки (49%) та інформації про державні програми (47%).

Для спрощення адаптації людей з інвалідністю керівники потребують чітких інструкцій та рекомендацій, що допоможуть зробити робоче середовище більш доступним.

Основними перешкодами для працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавці вважають відсутність підтримки з боку держави (23%), сумніви в ефективності роботи таких працівників (22%), недоступність робочого простору (20%) та фінансові труднощі з адаптацією робочого місця (19%). Найбільшими викликами для працевлаштування вважаються ментальні порушення (59%) та порушення зору (48%). Лише 12% керівників бізнесів не вважають жоден тип інвалідності перешкодою для роботи.

Через складнощі з адаптацією робочих місць і специфіку діяльності підприємств (наприклад, важку фізичну працю) деякі роботодавці змушені вдаватися до фіктивного працевлаштування осіб з інвалідністю, щоб виконати квоти й уникнути штрафів. Для вирішення цієї проблеми бізнес пропонує вдосконалити законодавство, підвищити обізнаність про реальні переваги працевлаштування осіб з інвалідністю та запровадити диференційовані квоти залежно від специфіки підприємств.

Становище організацій, що працюють в межах Food Security & Livelihoods Cluster

Представники кластеру FSL відзначають, що люди з інвалідністю – бенефіціари їх програм – стикаються з численними викликами у задоволенні базових потреб під час

¹ Негативний вплив не назвав майже ніхто.

війни. Основними проблемами є фінансова неспроможність, обмежений доступ до інфраструктури та послуг, а також відсутність цільових програм підтримки.

Допомога, яка надається учасниками кластеру FSL людям з інвалідністю, не завжди повною мірою враховує їх індивідуальні потреби, хоча НУО докладають значних зусиль в цьому напрямку. Одним із необхідних типів підтримки людей з інвалідністю є грошова допомога, яка дозволяє людям самостійно визначати пріоритети у її використанні. Вона особливо корисна у надзвичайних ситуаціях, коли необхідна швидка реакція для забезпечення медикаментів, продуктів чи базових послуг.

Водночас у діяльності кластеру FSL існують напрями, що потребують значного доопрацювання. Програми довготривалої економічної підтримки (працевлаштування та розвитку підприємницьких ініціатив) для людей з інвалідністю відносяться саме до таких складних напрямків. На жаль, поки що є мало успішних кейсів в діяльності Кластеру з працевлаштування, підтримки мікробізнесу та адаптації робочих місць для людей з інвалідністю.

Загалом аналіз свідчить, що більшість організацій реалізують програми працевлаштування або самозайнятості осіб з інвалідністю як частину загальних ініціатив – спеціалізовані програми відсутні або обмежені. Труднощі включають недостатню співпрацю з роботодавцями, недосконалість механізмів адаптації робочих місць та нестачу знань для впровадження таких ініціатив.

Наразі існує потенціал для покращення наявних програм кластеру через посилення співпраці з роботодавцями, адаптацію програм до специфічних потреб осіб з інвалідністю та вдосконалення інформаційної роботи. Кластер FSL може відігравати ключову роль у координації міжсекторальних зусиль для створення більш ефективних і доступних програм працевлаштування, сприяти розширенню інформаційної роботи, розробці комплексних програм підтримки самозайнятості та працевлаштування, а також посиленню партнерства між державними, приватними та гуманітарними організаціями.

Рекомендації

Рекомендації для покращення умов працевлаштування осіб з інвалідністю

Законодавчі зміни

Для покращення умов працевлаштування осіб з інвалідністю необхідна модернізація законодавства, зокрема:

- **Інтеграція стимулів для бізнесу:** законопроект №5344-д пропонує запровадження цільових внесків, які замінять штрафи. Це дозволить бізнесу

інвестувати кошти в забезпечення розумного пристосування робочих місць і розвиток програм підтримки, а не сплачувати штрафи без видимої користі.

- **Зменшення бюрократичних бар'єрів:** теперішні процедури оформлення статусу інвалідності та звітності роботодавців потребують спрощення. Впровадження єдиної цифрової платформи дозволить автоматизувати процеси, зменшити навантаження на бізнес та уникнути дублювання документів.
- **Компенсація витрат на забезпечення розумного пристосування робочих місць:** на сьогодні держава вже компенсує витрати на створення робочих місць для осіб з інвалідністю, але механізм компенсації потребує розширення і спрощення. Наразі 60% роботодавців, які знають про державні програми підтримки, вважають їх неефективними. Запровадження додаткових податкових пільг та субсидій для малого бізнесу може значно підвищити рівень зайнятості серед осіб з інвалідністю.
- **Підтримка самозайнятих осіб з інвалідністю,** зокрема шляхом розробки дієвого механізму забезпечення розумного пристосування робочих місць для самозайнятих осіб, запровадження податкових пільг (пільгові ставки податків, податкові канікули, тощо) та фінансових програм підтримки, а також надання грантів для підтримки бізнесу, заснованого особами з інвалідністю

Розробка та розвиток інклюзивних програм підтримки

- **Гуманітарна підтримка осіб з інвалідністю:** за умови нестачі спеціалізованих програм підтримки ефективною є грошова допомога, яка дозволяє людям самостійно визначати пріоритети у її використанні. Водночас якщо говорити про підтримку, що забезпечує «вудку, а не рибу», третина опитаних людей з інвалідністю потребує додаткових пристроїв для нормальної життєдіяльності, зокрема, 8% - крісел колісних, 7% - слухових апаратів, 5% - спеціалізованого програмного забезпечення, 4% - автомобілей (які можна використовувати і для працевлаштування, адже згідно опитування роботодавців водії є найпопулярнішою вакансією). Половина опитаних зазначила потребу в додаткових пристосуваннях проти відключення електроенергії: 27% - в генераторі, 25% - в павербанках, 22% - в техніці з потужними акумуляторами. 15% потребують постійного доступу до Інтернету.
- **Підтримка самозайнятості:** розробка грантових програм для самозайнятих осіб з інвалідністю може суттєво підвищити рівень економічної активності цієї категорії населення (зокрема, в торгівлі, аграрному бізнесі та сфері послуг).

Важливо також інтегрувати механізми навчання основам підприємництва (приклад кластеру FSLC).

- **Підтримка працевлаштування:** місцевих профорієнтаційних проєктів, кар'єрного консультування осіб з інвалідності, співпраці бізнесу, центрів зайнятості, державних інституцій та НУО з метою працевлаштування осіб з інвалідністю, організації неоплачуваного стажування.
- **Підтримка освітніх ініціатив, стипендій для осіб з інвалідністю як в онлайн, так і в офлайн форматі:** професійна підготовка, адаптована до потреб осіб з інвалідністю, дає змогу отримати роботу у конкурентних сферах. Зокрема, люди з інвалідністю зацікавлені в курсах з англійської мови, програмування, загальної комп'ютерної грамотності, інтернет-продажів, дизайну, базової психологічної самопідтримки, також відповідно до найпопулярніших вакансій, затребуваними є курси водіння та бухгалтерії. Найефективнішими є програми навчання, в результаті яких відбувається працевлаштування. Якщо програма цього не передбачає, корисними будуть курси з пошуку роботи, оформлення резюме, проходження співбесід тощо. Крім того, корисним є психологічний супровід таких програм для мотивації осіб з інвалідності, вирішення психологічних проблем.
- **Покращення доступу до реабілітаційних послуг:** реабілітаційні послуги мають бути доступними на рівні громад, не лише в великих містах. Необхідно забезпечити фінансування центрів реабілітації, програм мобільних послуг.
- **Розвиток безбар'єрності та мобільності, особливо в малих містах та віддалених громадах** – стимулюватиме осіб з інвалідністю до більш активної інтеграції в суспільство, створюватиме передумови для більшої інклюзії в економіку та підвищення рівня працевлаштування. Для цього потрібні довготривалі та добре профінансовані програми, синергія зусиль держави, місцевої влади та міжнародних фондів.
- **Фокусування ініціатив** на східному та південному регіонах, які найбільше постраждали від війни; жінках та батьках дітей з інвалідністю; на людях з ментальними порушеннями і порушеннями зору, які є найменш адаптованими, зокрема, для працевлаштування. Фокусування гуманітарних ініціатив на людях старше 60-ти років, а ініціатив з освіти та зайнятості – на людях 18-35 років.

Розробка та розвиток інформаційних кампаній

- **Розробка єдиної платформи,** яка міститиме актуальні вакансії для осіб з інвалідністю, інформацію про доступні програми навчання та інші форми

підтримки. Слід приділити особливу увагу інформуванню про послуги центрів зайнятості, поширенню історій успіху

- **Інформування роботодавців:** 64% роботодавців не обізнані про існуючі програми державної підтримки, що обмежує їхнє використання. Рекомендується запровадити інформаційну кампанію через вебінари, довідкові платформи та консультаційні центри для підвищення рівня обізнаності роботодавців щодо переваг працевлаштування людей з інвалідністю, шляхів їх рекрутингу, можливостей адаптації робочих місць тощо. Також серед роботодавців затребуваним форматом є розробка (або поширення) довідника чи сайту, де зібрана інформація про працевлаштування людей з інвалідністю
- **Інформування як роботодавців, так і людей з інвалідністю про переваги та можливості дистанційної роботи.** Це створить кращі можливості для осіб з інвалідністю, які зіштовхуються із обмеженнями у фізичному доступі до робочих місць, а також допоможе вирішити проблему гнучкого графіку для працівників із психічними порушеннями. Крім того, розширення практик дистанційної роботи дозволить зберігати робочі місця особам з інвалідністю попри тимчасову міграцію в умовах воєнного часу.
- **Розробка та підтримка антидискримінаційних кампаній:** 1) проти дискримінації людей з інвалідністю, зокрема, з ментальними порушеннями та порушеннями зору – поширення історій їх успішного працевлаштування; 2) проти дискримінації за ознакою статі та віку.

Додаток 1¹. Опитування осіб з інвалідністю

Дохід і працевлаштування

Таблиця 1.1. Рівень освіти. Дані у %

Респонденти старше 18 років

	Загалом	Вік			Region						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Базова загальна середня освіта	10	14	10	8	9	13	8	5	12	9	11	9	10	11	8	9	23	23	7	11	6	11
Повна загальна середня освіта	12	19	11	10	12	13	10	11	9	21	13	11	11	14	14	11	15	15	9	13	7	13
Професійно-технічна освіта	45	32	44	52	46	46	48	49	41	44	45	45	46	43	46	44	42	39	46	45	49	44
Неповна вища / початкова вища	13	18	12	12	11	12	2	14	18	13	14	11	15	11	13	15	11	9	13	13	21	12
Вища освіта	19	17	21	17	23	15	32	21	19	13	16	23	18	20	18	21	10	10	26	18	17	19
Важко сказати	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	4	0	1	0	1
База	916	156	428	332	122	226	60	134	246	128	533	383	490	425	374	377	139	93	128	788	139	777

¹ У таблицях представлені дані в розрізі груп, база яких не менша за 20 респондентів.

Таблиця 1.2. Чи є у вас особисте підсобне господарство? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Було до повномасштабної війни, зараз немає	7	6	6	8	5	13	3	2	5	6	12	8	4	7	6	5	6	6	4	11	6	11	6
Є, але обсяги скоротились через відключення електроенергії	5	3	4	5	7	3	3	6	5	4	10	7	2	5	4	4	6	3	3	1	5	6	5
Є, і з 2022 року обсяги не скоротились або збільшилися	14	7	14	14	28	8	23	6	11	19	3	21	4	12	17	15	12	15	8	0	16	8	15
Нема	74	83	76	73	60	76	70	87	80	71	75	63	90	75	73	75	77	76	85	88	73	74	74
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.3. Яке з цих тверджень найкраще описує фінансове становище Вашої родини? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Бракує грошей навіть на їжу	16	10	13	22	13	18	4	25	33	18	10	15	17	13	19	17	17	23	25	20	15	18	15
Вистачає грошей на їжу, але купувати одяг уже складно	52	44	49	58	52	60	63	27	38	41	65	53	49	51	52	56	49	52	41	51	52	37	54
У нас достатньо грошей на їжу та одяг, але нам складно купити телевізор, холодильник чи пральну машину	28	42	32	17	31	19	28	35	28	35	23	29	28	32	24	24	30	24	31	27	29	38	27
Ми можемо купити базову побутову техніку, але нам потрібно заощадити, щоб купити машину	3	2	4	2	3	2	4	12	0	4	1	3	4	3	3	2	3	1	2	2	3	4	3
Наших коштів вистачить на все, окрім купівлі нерухомості	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Важко сказати	1	1	1	0	0	1	0	0	0	2	1	0	2	0	1	0	1	0	1	1	1	3	0
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.4. Чи є у вас постійний доступ до Інтернету достатньої якості? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так	74	90	82	56	73	74	83	71	73	67	70	69	81	74	73	70	76	69	60	82	73	82	72
Ні	15	8	14	21	15	19	5	6	23	22	15	19	10	14	17	16	14	18	22	15	15	14	16
Не володію Інтернетом	11	3	4	23	12	7	12	23	4	11	14	12	10	11	10	14	10	13	18	3	12	4	12
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.5. Як ви оцінюєте свої навички користування Інтернетом? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Реґіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Вмію все що мені потрібно	63	81	74	45	46	64	72	48	62	58	62	60	68	66	60	60	68	56	47	78	61	77	61
Хотіли би покращити навички або оволодіти новими: Інше	4	2	3	5	8	3	2	10	8	4	3	3	5	3	5	5	3	5	2	1	4	1	4
Хотіли би покращити навички або оволодіти новими: окремі програми	2	3	1	1	5	3	0	2	5	1	0	2	1	1	2	1	1	2	2	0	2	1	2
Хотіли би покращити навички або оволодіти новими: програмування	1	1	1	0	2	0	0	4	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
Хотіли би покращити навички або оволодіти новими: базові навички	1	0	1	1	2	3	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	0	1
Важко сказати	30	14	20	48	36	26	25	37	24	35	34	33	24	28	31	33	27	36	46	19	31	20	31
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.6. Чи маєте ви досвід роботи за винагороду (оплату праці)? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так, і зараз працюю	20	28	29	7	0	14	16	16	22	27	22	20	20	21	19	22	17	7	7	18	21	18	21
Так, але зараз не працюю	51	28	45	74	3	65	51	69	47	44	47	48	55	53	49	53	57	56	49	60	50	67	48
Ні	29	44	26	19	97	22	33	16	30	28	32	31	25	26	31	25	25	38	44	22	30	16	31
База	946	156	428	332	30*	124	236	61	136	254	135	554	392	500	446	381	389	144	102	121	826	139	807

Таблиця 1.7. Кількість років досвіду. Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
до 1 року	1	3	1	0	0	1	2	2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1
2-9 років	11	37	9	3	0	12	12	18	6	9	13	9	13	11	10	9	12	20	12	10	11	15	10
10-19 років	17	12	28	7	0	14	17	16	19	20	16	16	18	20	15	15	20	14	7	20	17	32	15
20-29 років	17	1	24	16	0	20	16	14	20	16	15	16	18	16	17	18	15	7	11	27	15	17	17
30-39 років	16	0	9	33	0	17	14	20	12	19	15	15	17	15	17	19	15	12	12	10	17	11	17
40+ років	7	0	1	20	0	10	4	14	8	7	7	8	6	7	8	10	9	8	10	8	7	4	8
Немає досвіду роботи	29	44	26	19	97	22	33	16	30	28	32	31	25	26	31	25	25	38	44	22	30	16	31
Відмова відповідати	3	4	3	2	3	5	3	2	4	1	3	3	2	4	2	3	3	1	1	4	3	6	2
База	946	156	428	332	30*	124	236	61	136	254	135	554	392	500	446	381	389	144	102	121	826	139	807

Таблиця 1.8. Як змінилась ситуація з вашим працевлаштуванням після 2022 року? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які мають досвід роботи

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Негативно	24	34	34	8	27	17	30	29	25	19	22	25	27	19	20	24	25	36	32	22	47	19
Позитивно	2	8	3	0	1	3	0	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	4	2
Ніяк – працюєте як і раніше	22	31	31	8	13	17	14	23	29	25	23	19	19	25	23	15	9	8	19	22	14	23
Ніяк – не працюєте, як і раніше	52	27	33	83	59	62	56	45	42	54	52	52	51	54	55	57	65	54	48	53	35	56
База	676	88	319	269	97	158	52	95	183	92	381	295	370	306	285	290	90	57	94	582	118	558

Таблиця 1.9. Які саме позитивні зміни відбулись? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які мають позитивні зміни з працевлаштуванням

	Загалом	
Ви знайшли нову роботу	53	
Ви освоїли нову професію	28	
Роботодавець став більше вас цінувати (наприклад, через успішне подолання воєнних викликів, відтік кадрів тощо) або підвищився ваш робочий статус	16	
Роботодавці перейшли на віддалений формат роботи, що для вас зручніше (або єдина можливість працювати)	12	
Ви отримали лікування або доступ до пристосувань/технологій, що покращують вашу роботу	5	
База	16*	

Таблиця 1.10. Які саме негативні зміни відбулись? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які мають негативні зміни з працевлаштуванням

	Загалом	Вік			Регіон				Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Північний	Центральний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Ви втратили можливість працювати через погіршення здоров'я	49	45	50	50	47	48	64	38	45	54	45	56	49	51	72	47	65	45	73	36
Ви втратили роботу (і не знайшли іншу або знайшли гіршу)	47	43	51	37	70	28	55	44	44	51	51	42	60	34	66	63	73	41	50	46
Ваш дохід / купівельна спроможність знизилась	39	28	46	23	53	24	65	35	33	46	37	43	44	28	64	21	64	33	32	43
Ви стали гірше працювати через погіршення здоров'я	21	7	24	25	22	16	11	27	25	17	19	25	26	21	15	11	24	20	14	25
Ви втратили бізнес	6	8	5	6	0	3	13	3	5	6	5	8	5	5	5	4	2	7	7	5
Відключення електроенергії заважають працювати	5	4	6	0	0	0	4	4	2	8	5	4	4	5	5	10	0	6	0	7
Інше: мобілізовані в армію	3	3	3	0	0	13	0	0	4	1	4	0	2	5	5	6	0	3	8	0
Інше	1	0	1	4	0	0	0	4	1	1	2	0	2	1	0	0	0	1	2	1
База	159	30*	107	23*	26*	27*	28*	46*	85	75	101	58	56	69	22*	21*	30*	129	55	104

Таблиця 1.11. Чи хотіли б ви працювати – зараз або в майбутньому? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які не працюють

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так	24	46	34	7	29	28	13	37	26	27	28	26	22	26	23	22	21	17	17	23	24	36	22
Ні, через стан здоров'я, який на даний момент неможливо виправити жодним лікуванням або технічними пристосуваннями	68	52	65	77	71	60	86	60	66	54	71	65	73	67	69	70	71	74	74	73	67	62	69
Ні, з інших причин	1	1	1	1	0	1	0	0	0	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Ні, у зв'язку з віком	6	0	0	16	0	11	0	2	7	15	0	8	4	6	7	8	7	7	8	4	7	2	7
Відмова відповідати	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
База	754	113	302	309	30*	107	199	52	106	185	106	442	312	394	359	298	322	135	94	99	655	115	639

Таблиця 1.12. Який ваш основний статус зайнятості зараз? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працюють або хочуть працювати (робоча сила)

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Повна зайнятість	36	29	40	37	22	42	17	46	37	37	39	32	35	37	45	28	20	23	37	36	31	37
Часткова зайнятість	21	24	21	20	19	19	29	22	24	15	18	26	20	23	19	25	20	8	18	22	10	24
Військовий(-а)	2	4	2	0	0	2	4	0	4	0	2	2	3	1	0	5	3	0	0	2	11	0
Приватний підприємець або самозайнятий	2	1	3	0	3	3	0	0	3	0	2	2	2	2	1	2	0	0	6	1	0	2
Власний бізнес, є наймані працівники	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Не працюю, але шукаю роботу	13	16	13	7	26	10	21	10	11	7	10	17	13	12	10	14	20	13	19	12	14	13
Не працюю, і не шукаю роботу	9	8	11	4	5	11	21	10	7	10	9	10	10	8	10	7	21	34	6	10	21	7
Доглядаю за дітьми або іншими членами родини	1	2	1	1	4	3	0	0	1	0	1	1	0	3	2	0	4	0	0	2	0	2
Пенсіонер(-ка)	9	3	7	30	16	3	8	11	8	13	10	8	11	7	7	15	7	7	12	9	9	9
Студент(-ка)/учень(-иця)	5	13	0	0	4	7	0	2	3	13	7	2	4	7	4	3	3	4	3	5	4	5
Не працюю у зв'язку з інвалідністю	1	1	1	0	0	0	0	0	2	3	1	1	2	0	1	1	3	12	0	1	0	1
Відмова відповідати	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
База	375	96	227	43*	47*	63	29*	58	120	59	227	148	207	169	148	135	33*	24*	44*	331	66	309

Таблиця 1.13. Чи заважає інвалідність вашій роботі? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працевлаштовані

	Загалом	Вік			Регіон					Тип НП		Стать		Тип порушення		Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Не можете працювати стільки скільки б хотіли або скільки вимагається	40	39	37	57	54	41	19	37	52	35	47	39	41	34	40	40	40	31	41
Не можете працювати настільки якісно, наскільки б хотіли або наскільки вимагається	34	42	33	19	19	23	32	34	46	28	44	35	33	29	40	23	35	37	33
Ви боїтесь шукати іншу роботу бо можуть не взяти через інвалідність	18	12	21	12	12	4	31	19	20	15	21	15	20	18	18	4	19	5	20
До вас упереджено ставиться керівництво через інвалідність	5	8	4	3	0	0	13	2	7	3	7	5	5	7	5	0	5	0	6
Ви не можете працювати в офісі через його недоступність	4	8	3	5	12	7	0	4	3	5	3	3	6	1	11	9	4	0	5
До вас упереджено ставляться колеги рівні за статусом через інвалідність	2	4	2	0	2	4	7	1	0	3	1	4	1	3	1	0	3	3	2
Ви не можете працювати в офісі через транспортні проблеми	2	8	1	0	6	2	0	1	3	2	3	2	3	1	5	5	2	0	3
До вас упереджено ставляться підлеглі через інвалідність	2	0	3	3	0	0	7	2	0	2	2	3	2	4	1	0	3	0	3
До вас упереджено ставляться клієнти чи партнери поза вашою організацією через інвалідність	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	6	0
Інше	5	5	5	5	6	3	7	6	3	4	5	5	4	3	9	5	5	12	4
Ні	30	30	30	30	34	36	32	28	26	32	26	29	30	38	21	53	26	30	30
База	229	55	149	25*	21*	42*	39*	81	32*	138	91	122	107	98	80	26*	202	34*	195

Таблиця 1.14. В якій сфері ви працюєте? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працевлаштовані

	Загалом	Вік			Регіон					Тип НП		Стать		Тип порушення		Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Приватна	57	54	63	30	49	54	68	56	51	56	59	60	54	57	54	67	56	41	60
Державна, комунальна	39	38	36	61	35	39	34	42	44	41	36	37	42	40	42	20	42	56	36
Недержавний сектор – громадські, благодійні, міжнародні організації	4	8	2	8	16	7	0	4	3	4	5	4	5	5	4	10	4	4	4
База	229	55	149	25*	21*	42*	39*	81	32*	138	91	122	107	98	80	26*	202	34*	195

Таблиця 1.15. Чи змінився ваш статус зайнятості з 24 лютого 2022 року? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працюють або хочуть працювати

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так, змінився	34	33	37	22	56	23	46	21	37	30	31	39	35	33	30	40	24	28	57	31	67	27
Ні, не змінився	66	67	63	78	44	77	54	79	63	70	69	61	65	67	70	60	76	72	43	69	33	73
База	375	96	227	438	478	63	298	58	120	59	227	148	207	169	148	135	338	248	448	331	66	309

Таблиця 1.16. Яким був ваш основний статус зайнятості до 24 лютого 2022 року? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, у яких змінився статус зайнятості

	Загалом	Вік		Регіон		Тип НП		Стать		Тип порушення		Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	Східний	Центральний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Повна зайнятість	49	30	56	57	35	43	57	49	50	46	57	55	48	68	39
Часткова зайнятість	20	16	22	15	30	19	20	19	21	20	22	17	20	5	28
Військовий(-а)	3	4	3	0	6	2	4	3	4	3	5	0	4	9	0
Приватний підприємець	2	3	1	0	0	0	4	3	0	3	0	0	2	5	0
Займаюсь власним бізнесом, маю найманих працівників	2	0	2	0	3	2	1	2	1	1	0	2	1	1	2
Не працюю, але шукаю роботу	7	7	7	12	3	5	9	8	6	12	4	13	5	3	9
Не працюю, і не шукаю роботу	3	7	3	5	2	5	2	3	4	5	2	5	3	0	5
Веду домашнє домогосподарство, доглядаю за дітьми або іншими членами родини	3	6	3	0	4	4	2	3	4	2	0	0	4	2	4
Пенсіонер(-ка)	1	0	1	0	2	3	0	3	0	0	2	0	2	0	2
Студент(-ка/ учень(-иця)	8	28	0	8	11	15	0	8	9	7	6	6	9	6	10
Інше	1	0	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1
Відмова	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
База	128	32*	85	26*	45*	70	58	72	56	45*	54	25*	103	45*	84

Таблиця 1.17. Як ви працюєте зараз? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працевлаштовані

	Загалом	Вік			Region					Тип НП		Стать		Тип порушення		Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
На робочому місці (офлайн)	70	58	75	61	54	58	95	66	70	70	69	74	64	71	59	65	70	65	70
Віддалено (онлайн)	8	12	6	14	16	10	0	9	10	7	11	5	13	7	15	15	8	6	9
Змішаний формат (частково офлайн, частково онлайн)	15	22	11	22	15	23	2	17	11	15	14	14	16	16	18	7	16	12	15
Відмова	7	8	8	3	16	9	2	7	8	8	6	7	7	5	9	13	7	18	5
База	229	55	149	25*	21*	42*	39*	81	32*	138	91	122	107	98	80	26*	202	34*	195

Таблиця 1.18. Скажіть, будь ласка, яка у вас професія зараз? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працюють або хочуть працювати

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центр.	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелекту	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До
Кваліфікований робітник/різноробочий	13	14	13	9	11	14	13	19	10	10	12	13	14	11	17	8	19	11	9	13	12	13
Продавець(-чиня), працівник(-ця) торгівлі	6	3	8	0	8	5	4	2	6	8	7	4	1	11	2	6	0	2	8	5	4	6
Педагогічний працівник(-ця) (вихователь(-ка)/вчитель(-ка)/викладач(-ка))	5	7	4	10	1	8	4	3	6	7	8	2	3	8	3	6	0	0	1	6	5	5
Охоронець(-ниця), сторож(-иха), працівник(-ця) відділу безпеки	5	2	7	2	1	2	8	16	3	4	6	4	9	1	9	4	3	3	23	3	4	5
Водій(-ка)	4	2	5	5	1	6	0	6	6	1	5	3	8	0	3	5	6	12	1	5	8	3
Військовий(-а)	3	4	4	0	0	5	13	0	5	0	2	5	6	0	2	7	0	3	0	4	17	0
Бухгалтер(-ка)	3	1	4	2	7	5	0	2	2	2	2	4	1	5	2	4	0	0	6	3	2	3
Підприємець(-ця), власник(-ця) бізнесу	3	1	4	0	0	5	13	2	2	0	2	5	3	3	3	2	0	0	2	3	2	3
Агент/менеджер(-ка) з продажу	3	4	2	3	1	4	0	0	5	0	2	3	2	3	3	3	0	4	0	3	2	3
Медичний працівник(-ця)	2	1	1	12	4	2	0	7	1	1	3	1	0	5	2	3	0	0	1	2	3	2
Слюсар(-ка)	2	0	3	0	3	0	0	0	5	0	2	3	3	1	4	2	0	0	0	2	1	2
Електрик(-кня)	2	1	2	1	5	2	0	4	1	0	2	2	3	1	1	2	10	7	3	2	1	2
Працівник(-ця) сфери послуг	2	4	1	0	2	0	0	1	3	3	1	3	0	4	2	1	7	7	2	2	1	2
Кухар(-оварка)	2	4	1	0	1	0	4	2	2	1	1	2	0	3	2	1	7	0	0	2	0	2
Закрійник(-ця) /кравець(-чиня) /швачка / рукодільник(-ця)	2	2	1	3	3	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	2	10	4	3	1	2	2
ІТ-фахівець(-чиня)	1	4	1	0	2	0	4	2	1	3	1	3	2	1	1	1	4	2	4	1	2	1
Прибиральник(-ця)	1	0	2	2	1	0	0	2	3	0	2	0	0	3	2	1	0	0	0	2	0	2
Економіст(-ка)	1	1	2	1	0	0	0	5	1	2	1	2	1	2	1	0	2	2	2	1	2	1
Менеджер(-ка), керівник(-ниця)	1	1	2	2	0	4	0	3	1	0	1	2	1	2	2	1	3	0	0	1	0	2
Інженер(-ка)	1	1	1	2	0	0	0	5	0	3	1	1	2	0	1	3	0	0	0	1	1	1
Будівельник(-ниця)	1	2	1	0	1	1	4	0	0	2	0	2	2	0	2	0	4	0	1	1	4	1
Працівник(-ця) у аграрній сфері	1	0	1	2	0	0	0	3	0	4	2	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	1
Адміністратор(-ка) / діловод(-ка)	1	2	1	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	2	1	2	0	0	3	1	3	1
Інше	13	12	14	13	14	16	13	6	14	15	12	15	16	10	14	16	6	7	12	13	8	14
Не мають професії, планують здобувати	11	21	5	6	14	7	13	3	10	21	12	9	10	11	7	11	14	12	7	11	8	11
Не мають професії, не планують здобувати	10	8	8	24	16	9	8	3	11	13	10	11	11	9	12	8	6	22	10	10	8	10
База	375	96	227	43*	47*	63	29*	58	120	59	227	148	207	169	148	135	33*	24*	44*	331	66	309

Таблиця 1.19. Чи задумувались ви над тим, щоб змінити свою професію? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які мають професію

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення			Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так	8	9	8	3	12	6	5	10	8	4	6	11	7	9	7	7	11	8	8	8	8
Так, плануєте повернутись до професії, яка була у вас до вторгнення	4	5	4	7	10	2	5	3	3	8	4	6	6	2	4	7	0	9	4	13	2
Ні	69	67	68	76	59	72	53	70	75	66	74	62	68	70	69	66	67	67	69	58	71
Важко сказати	17	20	17	8	14	18	37	13	13	23	15	20	17	18	17	17	22	14	18	18	17
Не працюю	2	0	2	5	5	2	0	4	1	0	2	2	2	2	2	3	0	3	2	4	2
База	297	68	198	31*	33*	53	23*	54	95	39	177	120	162	134	118	109	26*	36*	261	56*	241

Таблиця 1.20. Яку професію ви плануєте здобувати? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які не мають професії, але планують здобувати

	Загалом	Стать	
		Чоловік	Жінка
ІТ-фахівець(-чиня) (програміст(-ка), інженер(-ка) тощо)	12	9	15
Працівник(-ця) у аграрній сфері	7	9	6
Працівник(-ця) сфери послуг	6	8	4
Будівельник(-ця)	4	5	3
Водій(-ка)	4	7	0
Бухгалтер(-ка)	3	0	7
Менеджер(-ка), керівник(-ця)	3	0	6
Кухар(-оварка)	2	0	4
Педагогічний працівник(-ця) (вихователь(-ка)/вчитель(-ка)/викладач(-ка))	2	4	0
Медичний працівник(-ця) (лікар(ка), медсестра(медбрат), реєстратор(-ка) тощо)	2	4	0
Працівник(-ця) виробництва /кваліфікований робітник(-ця)/різноробочий(-а)	2	3	0
Інше	11	15	6
Не визначилися	42	37	48
База	41*	21*	19*

Таблиця 1.21. Чи працюєте ви зараз за спеціальністю, яку отримали в навчальному закладі? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працевлаштовані

	Загалом	Вік			Регіон					Тип НП		Стать		Тип порушення		Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так	28	31	25	39	34	36	28	24	31	33	19	25	30	23	30	18	29	25	28
Практично так (працюю за схожою чи суміжною спеціальністю)	12	16	13	0	5	17	0	15	11	9	16	11	13	15	13	2	13	12	12
Ні	58	54	59	61	60	42	73	59	53	55	62	61	55	59	55	78	55	58	58
Важко сказати	1	0	1	0	0	5	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	3	0
Не отримували освіти/професійного навчання	1	0	2	0	0	0	0	2	5	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1
База	229	55	149	25*	21*	42*	39*	81	32*	138	91	122	107	98	80	26*	202	34*	195

Таблиця 1.22. Ви хотіли б започаткувати власну справу, відкрити свій бізнес? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які не мають власний бізнес

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Маєте такі плани	14	20	13	6	11	19	21	23	10	4	12	16	17	9	18	9	9	2	35	11	10	14
Маєте таке бажання, але наразі нічого для цього не робите	9	13	9	3	15	14	13	3	7	7	7	12	10	8	7	13	10	7	8	9	10	9
Ні	63	51	66	81	63	52	63	66	68	63	65	60	59	69	62	63	82	73	45	66	58	64
Важко сказати	14	16	12	11	11	16	4	8	14	26	16	12	14	14	13	15	0	18	11	15	22	12
База	367	95	220	43*	45*	61	29*	58	117	57	222	145	203	164	146	131	33*	24*	42*	325	66	301

Таблиця 1.23. А в якій сфері ви б хотіли відкрити бізнес? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які хотіли б відкрити власний бізнес

	Загалом	Вік		Регіон		Тип НП		Стать		Тип порушення	
		18-35	36-59	Західний	Центральний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні
Торгівля	21	12	29	21	28	22	20	20	25	15	12
Аграрний бізнес	17	10	24	6	7	30	4	25	2	27	9
Сфера послуг	15	18	12	11	21	15	15	15	15	13	19
Виробництво товарів	6	0	10	0	5	2	10	9	0	6	2
Сфера громадського харчування	4	5	2	4	9	2	6	5	2	4	4
Мистецтво, творчість	4	3	5	16	0	5	2	0	11	2	8
Транспорт, автомобільний бізнес	3	4	2	5	4	0	6	4	0	4	0
ІТ	3	4	2	6	3	3	3	0	8	0	4
Ремонт побутової техніки	3	4	2	0	0	3	3	4	0	0	8
Консалтинг	2	3	0	4	0	0	4	3	0	0	6
Будівництво, ремонт квартир	1	3	0	0	0	0	2	2	0	2	0
Інше	14	19	8	15	16	11	17	9	25	17	19
Не знаю, ще не визначилися	8	17	2	11	5	8	7	6	11	8	8
База	83	31*	47*	20*	20*	42*	41*	55	28*	37*	28*

Пошук роботи

Таблиця 1.24. Яку роботу ви б хотіли отримати? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які не мають роботи і хочуть працювати

	Загалом	Вік		Тип НП		Стать		Тип порушення		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Будь-яку, з хорошою зарплатою	7	7	8	9	5	10	3	21	0	9	7
Кваліфікований робітник(-ця)	9	4	11	6	13	15	0	11	8	20	5
Кухар(-оварка), кондитер(-ка)	6	18	2	4	8	2	13	5	0	2	8
Підприємець(-ця)/власник(-ця) бізнесу/керівник(-ця)	6	4	6	2	11	6	6	2	5	8	5
Різноробочий(-а)	5	2	7	6	4	6	4	10	0	0	8
Продавець(-чиня)	5	0	8	7	3	0	13	0	4	5	5
Будь-яку з можливістю працювати дистанційно, на дому	5	9	2	4	5	6	2	4	10	0	7
Роботу за своєю спеціальністю	3	2	4	2	4	4	2	4	9	2	4
Водій(-ка)	3	3	4	4	2	5	0	4	2	7	2
Бухгалтер(-ка)	3	6	2	5	2	0	8	0	7	3	3
Робота з неповною зайнятістю	3	0	2	2	3	0	7	0	4	0	4
Охоронець(-ниця)	3	0	4	2	3	4	0	4	3	0	4
Менеджер(-ка)	2	0	3	0	5	0	5	0	4	0	3
Працівник(-ця) в аграрній сфері	2	3	2	2	2	2	2	0	3	3	1
Робота, що не важка фізично	1	5	0	2	0	0	3	4	0	4	0
Масажист(-ка)	1	4	0	0	2	2	0	0	0	0	1
Інше	23	29	20	26	19	27	16	16	26	22	23
Жодної	1	0	2	2	0	2	0	0	4	0	2
Не знаю/важко сказати	11	5	14	13	9	7	17	17	11	15	10
База	83	23*	55	44*	39*	49*	34*	29*	29*	23*	60

Таблиця 1.25. Скажіть, будь ласка, які причини вашого безробіття чи незайнятості? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які не мають роботи і хочуть працювати

	Загалом	Вік		Тип НП		Стать		Тип порушення		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Інше: Проблеми із здоров'ям (фізично складно у зв'язку з наявними хворобами, травмами тощо)	35	21	42	34	36	31	41	24	43	39	33
Вимушене переміщення	14	21	12	6	23	13	16	17	17	36	6
Не вдається знайти роботу через інші причини	13	15	11	10	16	12	14	12	9	4	16
Втратили роботу через скорочення штату працівників	11	17	9	8	14	8	15	3	10	2	14
Важко здобути потрібну освіту/пройти навчання	10	19	8	10	10	9	12	8	11	2	14
Не вдається знайти роботу через інвалідність	10	7	11	14	6	15	3	19	7	19	7
Інше: В моєму населеному пункті немає роботи	7	12	6	11	3	8	5	9	7	5	8
Закриття компанії, в якій раніше працювали	6	9	4	4	8	5	6	14	0	8	5
Втратили бізнес	1	4	0	0	2	2	0	0	0	4	0
В процесі навчання	1	3	0	0	2	0	2	0	0	0	1
Інше	12	11	11	16	7	17	5	8	12	16	10
Відмова відповідати	6	5	6	8	3	4	8	12	4	5	6
База	83	23*	55	44*	39*	49*	34*	29*	29*	23*	60

Таблиця 1.26. Чи плануєте ви влаштуватися на роботу/розпочати чи продовжити підприємницьку діяльність? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які не мають роботи і хочуть працювати

	Загалом	Вік		Тип НП		Стать		Тип порушення		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так, планую влаштуватися на роботу як найманий працівник	43	28	47	37	50	43	43	44	41	41	44
Планую пройти навчання/перекваліфікацію, щоб влаштуватися на роботу	10	27	4	13	6	8	12	6	8	7	11
Так, планую розпочати/продовжити підприємницьку діяльність	3	5	2	3	3	5	0	0	2	0	4
Планую пройти навчання/перекваліфікацію, щоб відкрити власну справу	2	3	2	3	2	2	2	4	0	3	2
Ще не визначився/лась	21	23	20	17	26	25	16	26	18	31	17
Інше	2	0	2	3	0	3	0	5	0	6	0
Не планую	18	12	22	28	7	14	24	19	18	11	21
Відмова відповідати	5	13	3	3	8	5	5	4	12	9	4
База	83	23*	55	44*	39*	49*	34*	29*	29*	23*	60

Таблиця 1.27. Як ви вважаєте, які головні причини того, що ви не можете знайти роботу? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які шукають роботу

	Загалом	Тип НП		Стать	
		50-	50+	Чоловік	Жінка
Роботодавці пропонують низьку зарплату	42	44	40	42	41
Роботодавці не хочуть брати людей з інвалідністю	42	47	36	41	42
Жорсткий графік роботи, відсутність можливості працювати неповний день або неповний тиждень	22	32	14	18	28
Транспортне сполучення (громадський транспорт) з місцем роботи відсутнє або ускладнене	22	31	13	23	21
Місце роботи недоступне для людей з інвалідністю	21	29	14	27	14
Немає вакансій на віддалену роботу	21	21	21	17	27
Немає вакансій	18	20	17	16	21
Потребують кращої освіти або професійних навичок	12	20	4	12	12
Поганий психологічний, емоційний стан	10	6	13	9	11
Корупція: щоб знайти роботу треба дати хабар	6	3	9	6	6
Недостатнє володіння українською мовою	5	0	9	8	0
Роботодавці пропонують погані робочі умови	4	9	0	4	5
Складність поєднувати роботу із вихованням дітей або доглядом за іншими членами сім'ї	3	0	6	4	3
Відсутній доступ до Інтернету або його погана якість (тоді як можна або потрібно працювати онлайн)	3	3	3	5	0
Інше	6	3	8	6	6
Немає особливих бар'єрів, ви вірите, що швидко знайдете роботу	2	0	5	0	6
Важко сказати	2	0	3	3	0
База	48*	23*	25*	28*	20*

Таблиця 1.28. Чому роботодавці не хочуть брати людей з інвалідністю? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які шукають роботу та вважають, що роботодавці не хочуть брати людей з інвалідністю

	Загалом
Боятися що часто братимуть лікарняний	73
Упереджене ставлення	44
Додаткові оплачувані відпустки	31
Офіс недоступний або не можуть облаштувати робоче місце	14
Складне документальне оформлення	8
Інше	5
База	20*

Таблиця 1.29. Як ви шукаєте роботу? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які шукають роботу

	Загалом	Тип НП		Стать	
		50-	50+	Чоловік	Жінка
Через знайомих	73	75	71	74	72
Шукаєте вакансії/даєте оголошення в Інтернеті	35	25	44	30	41
Через центр зайнятості	15	19	11	16	13
Розсилаєте резюме або обдзвонюєте підприємства, на яких хотіли б працювати	12	22	2	12	13
Шукаєте вакансії/даєте оголошення в газетах	5	8	2	5	5
Через громадські організації	4	0	9	6	3
Інше	5	6	5	9	0
Ніяк	3	6	0	0	7
База	48*	23*	25*	28*	20*

Готовність до навчання

Таблиця 1.30. Скажіть, наскільки ви готові опанувати нову професію/здобувати нові навички? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які працюють або потенційно могли б працювати

	Загалом	Вік				Region						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
1 – це зовсім не готові	50	22	41	81	45	48	61	54	34	51	46	51	49	46	55	56	50	58	55	41	52	32	54
2	10	8	14	7	3	10	8	6	17	11	11	10	10	12	9	9	10	13	14	17	9	14	10
3	13	16	18	5	7	15	5	20	32	10	12	15	11	15	12	14	11	10	11	20	12	15	13
4	7	13	7	1	15	10	4	10	4	9	7	4	10	6	7	6	6	4	7	9	6	10	6
5 – повністю готові	8	20	8	1	12	12	4	8	9	10	8	9	7	9	7	7	8	6	4	6	8	7	8
Важко сказати	11	22	12	4	18	6	19	2	5	9	16	11	12	12	10	8	15	10	9	6	12	22	9
База	873	150	417	276	30*	107	233	60	123	216	134	503	370	461	411	347	358	130	91	114	759	133	739

Таблиця 1.31. Скільки часу на день ви готові приділяти навчанню новій професії? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які готові опанувати нову професію (3-5 за 5-бальною шкалою)

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Менше 1 години на день	5	3	5	4	6	6	5	2	10	0	6	4	4	7	7	5	0	15	0	6	0	6
Від 1 до 2 годин	38	25	47	31	31	31	32	64	38	14	42	33	43	31	49	37	34	34	47	36	33	39
Від 2 до 4 годин	32	34	30	34	40	25	26	27	28	49	28	38	28	38	27	28	40	41	36	32	39	31
Від 4 до 6 годин	14	22	10	18	13	21	26	4	14	16	14	15	17	10	10	16	14	4	11	15	14	14
Більше 6 годин на день	4	6	4	4	2	11	0	2	6	4	5	3	2	7	3	6	4	5	0	5	2	5
Важко сказати	6	10	4	10	7	7	11	2	3	16	6	8	6	7	5	8	8	0	5	7	13	5
База	246	73	141	22*	39*	30*	23*	54	64	37*	142	104	139	108	95	90	26*	20*	41*	206	43*	203

Таблиця 1.32. Що ви готові робити для того, щоб оволодіти новою професією/змінити сферу діяльності? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які готові опанувати нову професію (3-5 за 5-бальною шкалою)

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Самостійно здобувати нові навички за допомогою відкритої інформації в Інтернеті	47	45	48	45	28	49	58	52	55	36	47	47	48	45	44	53	41	55	48	46	40	48
Відвідувати офлайн курси/заходи	42	57	37	23	35	48	37	36	39	59	45	38	45	37	56	30	21	20	50	40	40	42
Проходити неоплачуване стажування в компаніях	35	40	34	31	54	29	37	27	30	40	34	36	34	37	38	33	36	23	37	35	38	34
Навчатись за допомогою платних онлайн платформ	18	22	17	9	15	17	11	12	25	22	21	14	13	24	15	23	12	12	18	18	17	18
Не готові щось робити: з інших причин	2	1	3	0	7	3	0	2	0	0	3	1	2	1	0	3	0	0	7	1	2	2
Не готові щось робити: влаштовує теперішня ситуація	2	3	2	0	0	4	0	0	2	5	2	2	1	3	3	0	0	0	1	2	1	2
Не готові щось робити: за станом здоров'я	1	0	1	0	6	0	0	0	0	2	1	2	1	2	2	0	0	6	2	1	1	1
Інше	2	4	1	0	1	0	0	2	5	2	2	2	3	2	3	1	9	5	1	2	4	2
Важко відповісти	9	3	9	20	7	7	16	10	6	13	8	11	8	11	11	11	4	5	7	10	11	9
База	246	73	141	22*	39*	30*	23*	54	64	37*	142	104	139	108	95	90	26*	20*	41*	206	43*	203

Таблиця 1.33. Що може завадити вам оволодіти новою професією/навичками? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які готові опанувати нову професію (3-5 за 5-бальною шкалою)

	Загалом	Вік			Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Витрата значної суми коштів на перекваліфікацію	29	35	25	28	34	32	47	30	18	25	23	36	30	27	33	23	33	36	45	25	32	28
Я не знаю, з чого почати – потрібен наставник/вчитель	25	27	23	22	38	33	26	20	23	13	20	31	22	29	28	21	43	37	26	25	22	26
Тривала відсутність електрики	23	19	25	28	15	7	26	52	14	14	26	18	28	16	25	23	25	20	36	20	23	23
Ризики, пов'язані з війною	21	29	16	22	43	4	47	10	9	31	17	26	22	20	16	29	14	11	23	20	40	17
Довго добиратись до місця, де можна навчатись	18	22	15	17	20	18	16	13	21	19	21	14	10	29	15	22	18	18	13	19	9	20
Тривала відсутність Інтернету	15	19	13	23	13	7	5	29	8	23	17	13	17	13	13	15	24	19	8	17	19	15
Багато часу забирає догляд за домогосподарством	12	6	16	9	3	22	0	16	16	5	14	8	13	10	13	10	4	0	5	13	3	14
Інше: Стан здоров'я	8	8	8	0	7	0	11	9	11	6	9	6	7	9	5	11	18	9	6	8	14	6
Маю доглядати за дітьми та/або літніми людьми/особами з інвалідністю	8	8	8	11	12	3	0	2	14	10	9	6	5	12	10	9	8	0	6	8	8	8
Бракує інструментів для навчання (для майстрів манікюру, перукарів тощо)	4	5	2	10	6	4	0	5	0	9	4	3	2	6	2	6	9	4	5	4	4	4
Не вистачає техніки, обладнання: комп'ютер або ноутбук	3	1	5	3	2	0	11	4	3	2	2	4	4	2	1	5	15	5	0	4	2	3
Не вистачає техніки, обладнання (інше)	2	2	3	0	0	0	11	0	4	0	1	3	2	2	3	1	5	0	0	2	0	2
Інше	2	2	3	0	1	4	0	2	2	2	2	3	2	2	2	3	5	4	1	2	3	2
Інше: Вік	1	0	1	11	3	0	5	2	0	0	1	2	1	2	1	1	0	0	3	1	0	2
Нічого	9	9	10	11	5	14	0	2	11	24	10	8	13	4	5	10	4	11	8	9	9	9
Важко відповісти	6	6	5	4	4	3	0	6	8	13	8	3	4	8	6	3	3	15	4	7	3	7
База	246	73	141	22*	39*	30*	23*	54	64	37*	142	104	139	108	95	90	26*	20*	41*	206	43*	203

Таблиця 1.34. Проходження яких курсів чи майстер-класів вас би зацікавило? Дані у %

Питання для (про) людей з інвалідністю старше 14 років, які хочуть працювати зараз або в майбутньому

	Загалом	Вік				Реґіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Англійська мова	11	20	12	2	27	10	9	6	16	9	14	13	8	11	10	10	12	2	3	16	10	11	11
Програмування, ІТ	8	16	8	2	16	5	3	8	20	6	9	8	7	11	5	8	9	3	4	12	7	10	7
Інтернет-продажі	6	12	6	2	0	11	3	6	9	5	5	6	6	4	7	4	5	4	1	7	5	6	6
Дизайн, графіка, редагування фотографій	5	11	6	1	12	6	3	6	12	4	5	6	5	6	5	6	5	4	5	13	4	4	6
Курси кухарів	4	9	4	2	6	2	3	8	4	4	7	3	5	2	6	4	2	7	6	2	5	0	5
Бухгалтерський облік	4	4	6	2	3	4	3	0	6	5	4	5	3	3	5	4	5	1	1	3	4	4	4
Підприємництво	4	9	4	1	0	6	4	6	2	5	2	5	3	5	3	4	4	2	1	5	4	8	3
Робітничі професії	4	5	5	2	0	5	1	0	6	6	3	5	2	7	0	4	2	7	6	4	4	3	4
Маркетинг у соціальних мережах	3	7	3	3	0	4	2	2	8	3	2	3	4	3	3	3	3	2	0	3	3	2	3
Будівництво/ремонтні роботи приміщень	3	3	4	0	6	5	1	6	2	3	3	3	2	5	1	3	2	3	4	3	3	4	3
Курси масажистів	3	6	3	1	2	2	2	2	1	4	4	2	3	2	4	4	1	2	3	1	3	1	3
Українська мова	2	2	3	2	7	4	1	6	2	1	4	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3
Написання статей, редагування	2	5	3	1	0	5	1	2	6	2	0	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	2	2
Курси перукарів	2	3	3	0	6	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	3	1	2	4	0	2	0	2
Інше: Курси крою та шиття	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
Інше	2	3	3	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	2
Важко сказати	53	37	46	72	41	49	69	50	35	45	57	51	54	52	54	52	55	55	62	44	54	51	53
Жодних	9	2	11	10	12	4	6	8	16	14	7	10	9	10	9	10	10	17	15	14	9	13	9
База	873	150	417	276	30*	107	233	60	123	216	134	503	370	461	411	347	358	130	91	114	759	133	739

Оцінка явища фіктивного працевлаштування

Таблиця 1.35. На вашу думку, яка частка людей з інвалідністю працевлаштовані фіктивно? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Region						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Більшість людей	10	8	16	6	4	6	4	15	27	12	4	11	9	12	9	12	9	14	12	19	9	15	9
Близько половини	15	15	17	13	17	12	12	25	20	17	11	15	15	14	16	18	15	10	15	11	16	13	15
Меншість людей	18	19	16	22	13	18	25	13	16	18	11	19	18	23	13	13	20	17	15	16	19	21	18
Такі випадки рідкісні	13	17	12	13	10	16	18	6	10	9	14	10	17	12	14	16	13	12	10	16	12	10	13
Не знаю про такі випадки	19	17	17	19	28	26	14	13	8	18	34	23	13	18	19	16	19	20	19	16	19	18	19
Важко сказати	25	25	22	28	29	22	28	27	19	26	26	22	29	21	30	24	24	28	30	21	25	24	25
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.36. Які основні причини таких випадків? Дані у %

Респонденти, які знають про випадки фіктивного працевлаштування

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Роботодавцям простіше найняти людину фіктивно, ніж знайти кваліфікованого працівника з інвалідністю	57	48	59	57	64	47	52	65	74	55	49	56	57	57	56	58	56	58	62	59	57	62	56
Роботодавцям не вигідно брати людей з інвалідністю (облаштування офісу, додаткові відпустки, бюрократія тощо)	52	52	53	51	54	43	58	45	47	54	62	50	56	54	51	59	50	50	54	73	49	53	52
Упереджене ставлення роботодавців до людей з інвалідністю	26	26	28	20	34	36	14	32	22	33	26	26	25	25	26	23	25	30	34	28	25	34	24
Це вигідно людям з інвалідністю – отримання додаткового доходу, поза яким можна знайти ще одну роботу або не працювати	26	29	20	35	16	27	42	32	3	24	22	26	24	24	27	22	29	27	12	33	25	32	25
Інше	2	3	1	3	0	0	0	6	6	0	2	2	1	1	3	2	2	5	11	0	2	1	2
Важко сказати	5	7	4	6	4	11	3	0	1	8	11	5	5	5	5	6	5	6	4	3	6	6	5
База	575	92	261	178	45*	68	156	37*	106	151	57	334	241	329	246	239	236	93	60	76	499	84	491

Таблиця 1.37. Що, на вашу думку, можна зробити, щоб подолати фіктивне працевлаштування? Дані у %

Респонденти, які знають про випадки фіктивного працевлаштування

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Надати роботодавцям стимули для найму людей з інвалідністю замість штрафів і додаткових витрат	66	71	63	67	64	68	78	39	49	69	70	67	64	66	66	65	66	64	58	69	65	75	64
Підтримувати ініціативи з навчання і працевлаштування людей з інвалідністю	63	69	61	58	77	54	77	61	57	55	67	63	62	62	64	62	65	54	61	59	63	55	64
Забезпечувати доступність офісів і облаштування робочих місць для людей з інвалідністю за державний кошт або гранти, а не за кошт роботодавців	56	56	53	61	52	52	74	58	36	53	56	55	58	57	55	58	60	49	47	68	54	47	58
Інше	2	0	2	2	0	0	0	0	7	0	2	2	1	2	2	0	2	4	2	0	2	1	2
Інше: онлайн робота (з дому)	1	1	0	0	2	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	0	1	1	0
Важко сказати	5	4	7	3	5	6	4	0	5	6	9	5	5	5	5	7	5	8	10	2	6	8	5
База	575	92	261	178	45*	68	156	37*	106	151	57	334	241	329	246	239	236	93	60	76	499	84	491

Вплив відключення електроенергії

Таблиця 1.38. Чи відключали у вас електроенергію впродовж останнього тижня? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
До 4-х годин на день	25	24	29	23	17	31	2	50	49	31	16	27	22	25	25	26	25	27	32	29	25	21	26
Від 4-х до 8-ми годин на день	9	7	9	7	13	7	0	21	23	10	3	8	10	8	10	9	9	12	10	6	9	7	9
Більше 8-ми годин на день	1	1	1	1	1	0	0	2	1	2	0	1	1	1	1	0	1	0	3	0	1	2	1
Не відключали протягом останнього тижня, але відключали в попередні тижні	59	63	56	59	63	49	93	15	25	50	75	57	62	62	55	57	59	55	50	59	59	65	58
Взагалі не відключують електроенергію	7	5	5	10	6	13	4	12	2	8	7	7	6	5	9	8	7	6	5	6	7	5	7
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.39. Якими пристроями ви користуєтесь під час відключення електроенергії? Дані у %

Респонденти, у яких були відключення електроенергії

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Павербанк	45	57	53	27	49	51	34	63	56	51	29	41	51	47	42	45	45	41	35	60	43	61	42
Техніка з потужними акумуляторами (наприклад, ноутбук)	9	16	9	7	10	5	7	9	12	8	16	9	10	10	8	8	10	7	9	5	10	9	9
Лампа або ліхтар	6	1	6	10	5	4	1	33	12	7	2	5	9	5	9	8	9	7	9	1	7	2	7
Генератор	6	6	9	3	6	5	8	0	5	7	7	6	7	9	4	6	8	5	8	8	6	12	5
Свічки	1	1	1	1	0	1	0	4	1	1	0	0	1	0	1	1	2	1	1	0	1	0	1
Інше	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
Жодними	43	33	36	59	42	43	56	11	29	39	56	48	37	40	47	43	39	51	50	35	44	29	46
База	950	149	406	298	96	114	256	55	142	251	132	563	387	512	437	373	390	167	111	114	836	136	814

Таблиця 1.40. А які пристрої вам потрібні, але немає можливості їх придбати? Дані у %

Респонденти, у яких були відключення електроенергії

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Генератор	27	30	28	23	30	34	12	2	43	22	51	36	14	29	25	28	24	24	26	26	27	21	28
Павербанк	25	23	25	23	29	21	9	26	42	26	36	26	22	22	28	23	25	21	26	28	24	21	25
Техніка з потужними акумуляторами (наприклад, ноутбук)	22	28	24	14	29	17	10	39	36	22	26	22	22	22	21	21	20	24	17	25	21	20	22
Інше: зарядна станція / Еко-Флоу / акумулятор / інвертор	2	1	1	3	2	6	0	0	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	3	1
Інше	1	0	1	2	2	3	1	4	1	1	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
Жодні	47	46	44	52	44	38	73	43	22	47	30	42	53	48	45	48	50	52	46	42	47	54	45
База	950	149	406	298	96	114	256	55	142	251	132	563	387	512	437	373	390	167	111	114	836	136	814

Таблиця 1.41. Які труднощі викликають відключення? Дані у %

Респонденти, у яких були відключення електроенергії

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Перешкоджають зберіганню їжі та інших продуктів, важливих для домогосподарства	53	53	55	52	51	53	20	87	78	49	84	58	47	49	58	54	52	56	66	38	55	49	54
Заважають працювати	13	18	17	6	14	17	7	11	18	16	14	15	11	13	14	14	13	9	11	16	13	12	13
Заважають отримувати освіту	8	15	6	2	23	11	1	4	8	11	15	10	6	7	9	7	8	10	10	5	8	9	8
Відсутність опалення	3	4	2	4	2	6	0	0	9	4	2	4	2	2	5	5	3	3	6	5	3	3	3
Неможливо використати побутову техніку (електроплита/насос/бойлер тощо)	3	4	2	2	5	3	0	2	11	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3
Переривають доступ до необхідних електромедичних приладів	1	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	0	2	0	2
Інше	2	3	1	1	3	2	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	2	2
Немає серйозних труднощів	40	37	39	43	42	38	75	11	19	40	11	37	46	45	35	40	43	41	29	55	39	45	40
База	950	149	406	298	96	114	256	55	142	251	132	563	387	512	437	373	390	167	111	114	836	136	814

Розумні пристосування та реабілітація

Таблиця 1.42. Якими пристроями ви користуєтесь через інвалідність? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Крісла колісні	16	26	15	11	25	20	27	12	10	11	13	15	18	19	14	4	38	21	14	20	16	21	16
Слухові апарати	11	9	8	16	9	7	15	12	10	10	9	9	14	10	12	26	4	4	2	11	11	7	11
Милиці, ходунки, палиця	10	4	11	14	1	11	7	19	10	8	14	8	12	9	11	11	17	5	6	7	10	7	10
Протези	5	6	7	2	1	4	4	10	6	5	2	3	6	7	2	2	9	4	5	7	4	17	3
Окуляри, лінзи	4	5	3	5	2	7	1	4	4	4	5	4	3	4	4	9	0	1	0	1	4	1	4
Спеціалізоване програмне забезпечення	2	2	1	2	4	2	0	4	0	4	1	1	3	2	2	2	1	3	5	0	2	1	2
Інші електронні пристрої	1	2	0	1	3	1	1	0	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
Автомобіль	1	1	2	0	0	1	0	4	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	0	1	1	3	1
Інше	3	4	1	2	6	4	0	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	6	3	3	3	2
Жодними	53	46	55	53	52	46	47	52	59	57	55	58	45	52	53	48	34	65	68	54	53	48	53
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.43. А які пристрої вам потрібні для нормальної життєдіяльності або роботи, але немає можливості їх придбати?

Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Крісла колісні	8	9	7	9	10	7	8	8	12	6	10	9	7	8	9	3	19	7	7	10	8	5	9
Слухові апарати	7	8	7	9	5	5	4	10	13	6	12	7	9	7	8	18	3	3	4	10	7	4	8
Спеціалізоване програмне забезпечення	5	3	6	3	8	4	0	17	7	6	4	4	6	6	3	7	3	7	9	9	4	3	5
Автомобіль	4	6	5	2	2	9	1	0	5	5	3	4	3	5	3	2	6	4	1	5	4	5	4
Протези	2	3	3	2	2	4	1	4	4	2	2	2	3	3	2	1	5	1	3	3	2	6	2
Інші електронні пристрої	2	2	2	2	3	4	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2
Інше	10	9	10	10	15	12	9	15	17	9	7	10	12	9	12	14	12	6	12	3	11	5	11
Жодні	65	65	66	65	61	60	76	52	49	69	65	66	63	65	65	58	57	75	68	61	66	75	63
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.44. Чи потребуєте ви особисто, ваша близька людина або дитина регулярного медичного супроводу, або ж отримання ліків чи медичних послуг у зв'язку з інвалідністю? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так	66	61	62	67	88	73	77	48	56	68	52	64	69	66	66	59	72	80	76	66	66	72	65
Ні	28	35	30	29	9	26	20	50	36	24	39	29	28	28	29	35	24	19	18	24	29	21	30
Важко відповісти	6	4	8	5	3	1	3	2	8	8	9	7	3	6	5	6	4	1	6	10	5	7	5
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.45. Чи маєте ви особисто, ваша близька людина або дитина потребу у спеціальних послугах реабілітації (медичної, психологічної, навчальної тощо) через інвалідність? Дані у %

Всі респонденти

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так, є такі потреби	68	64	69	63	89	72	81	71	70	60	54	67	71	71	66	64	77	79	77	75	68	75	67
Ні, таких потреб немає	25	28	26	27	8	25	16	29	30	24	36	24	25	23	27	30	19	16	14	22	25	16	26
Важко відповісти	7	8	5	10	3	3	4	0	0	16	9	9	4	7	7	6	5	5	9	4	7	9	6
База	1019	156	428	332	103	130	268	62	145	271	142	608	411	539	479	403	419	177	116	121	898	144	875

Таблиця 1.46. Вкажіть, будь ласка, якими саме медичними та / або реабілітаційними послугами за останні 12 місяців ви особисто, ваша близька людина чи дитина користувались? Дані у %

Респонденти, які мають потреби у спеціальних послугах реабілітації

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Забезпечення ліками	66	62	66	67	66	53	82	54	68	59	53	64	68	66	65	68	63	70	65	72	65	66	66
Лабораторна чи інструментальна діагностика	48	47	47	52	40	41	59	46	57	38	35	45	51	50	46	50	49	50	33	56	47	58	46
Консультації профільного лікаря в умовах поліклініки	44	49	44	44	45	37	41	46	53	46	48	44	45	44	45	53	37	48	39	43	45	45	44
Спеціалізована медична допомога в умовах стаціонару	35	38	36	33	32	24	44	35	42	31	21	38	31	37	32	29	41	37	38	21	37	44	33
Медичний супровід /патронаж	32	33	29	35	33	22	66	5	18	17	11	30	35	36	27	34	35	32	27	27	33	25	33
Фізична / фізкультурно-спортивна реабілітація	27	44	25	15	42	20	33	24	23	29	23	25	30	32	21	17	43	32	28	22	28	42	24
Психологічна реабілітація	24	37	21	14	42	26	27	22	20	23	23	22	27	28	20	17	27	43	43	26	24	41	21
Забезпечення виробами медичного призначення	22	26	21	17	32	15	35	19	16	17	13	19	26	25	18	16	33	26	23	20	22	31	20
Санаторно-курортне лікування	22	29	22	16	24	22	22	19	29	21	14	24	18	24	19	16	26	23	33	17	22	33	20

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Відновна терапія	21	37	20	14	23	21	24	24	28	17	11	19	24	24	17	17	29	22	22	20	21	40	17
Профілактичні заходи	17	21	19	16	11	12	8	11	29	25	21	18	16	18	17	18	19	11	18	22	17	17	17
Медичне обслуговування вдома	15	14	13	15	26	4	16	5	20	23	12	21	8	17	14	13	20	21	23	5	17	11	16
Соціальна реабілітація	12	19	11	7	19	6	12	3	17	11	18	14	8	15	7	9	14	18	28	7	13	17	11
Забезпечення технічними засобами реабілітації	12	24	12	5	13	8	19	5	7	11	8	9	15	14	8	8	19	10	9	14	11	23	10
Хірургічне втручання	11	22	12	6	4	5	13	19	10	11	7	10	12	12	8	8	17	5	4	9	11	35	6
Навчальна реабілітація	7	10	4	1	30	7	10	3	6	5	8	7	7	10	5	5	9	11	12	7	7	13	6
Протезування чи трансплантація	7	16	9	1	3	3	10	8	6	5	5	6	8	10	3	2	14	1	3	11	6	27	3
Професійна / трудова реабілітація	5	9	6	1	6	4	2	0	11	7	4	6	4	7	3	3	6	6	14	4	5	10	4
Реконструктивна хірургія	3	4	4	2	3	2	3	5	4	5	1	3	4	5	1	3	5	2	3	3	3	14	2
Інше	1	0	1	0	1	0	0	5	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	3	0	1	0	1
Не користувались	4	3	5	5	1	11	1	3	1	3	10	5	3	5	3	4	6	3	4	8	4	2	5
База	698	100	296	210	92	93	217	44*	102	164	77	408	290	382	315	258	321	141	90	90	608	108	590

Таблиця 1.47. А чи були такі послуги, в яких ви мали потребу протягом останніх 12 місяців, але не змогли скористатися?

Дані у %

Респонденти, які мають потреби у спеціальних послугах реабілітації

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Санаторно-курортне лікування	26	24	28	25	24	32	12	51	42	23	26	28	23	26	26	30	26	21	21	25	26	18	27
Забезпечення ліками	19	15	17	22	22	23	8	41	32	14	26	20	17	17	21	21	20	19	27	16	19	9	21
Фізична / фізкультурно-спортивна реабілітація	13	17	13	10	15	15	8	22	20	9	16	15	10	14	11	11	17	15	13	10	13	10	13
Відновна терапія	9	8	9	9	10	13	4	11	9	15	7	11	7	8	10	9	12	7	6	6	9	9	9
Спеціалізована медична допомога в умовах стаціонару	8	6	9	7	13	7	4	3	25	4	12	11	5	11	5	9	5	13	6	26	6	15	7
Психологічна реабілітація	8	11	8	5	13	10	3	14	14	7	11	7	9	10	6	7	6	17	16	16	7	16	7
Профілактичні заходи	8	4	9	8	10	4	2	11	14	12	12	10	5	7	9	8	6	9	16	2	9	4	9
Консультації профільного лікаря в умовах поліклініки	7	7	7	8	7	11	1	22	11	6	11	7	7	8	7	8	5	9	10	7	7	6	7
Лабораторна чи інструментальна діагностика	7	4	8	6	6	10	3	16	7	5	10	7	6	7	7	10	7	8	8	7	7	5	7

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Забезпечення технічними засобами реабілітації	6	6	8	4	4	7	6	8	8	1	10	5	7	6	6	7	8	3	2	5	6	6	6
Медичний супровід /патронаж	6	4	5	8	8	10	3	8	6	7	3	6	6	6	5	5	7	2	7	9	5	5	6
Забезпечення виробами медичного призначення	5	1	5	6	12	7	5	8	5	4	9	6	4	6	5	7	6	4	6	3	6	3	6
Медичне обслуговування вдома	5	3	3	9	5	7	2	0	7	9	4	6	4	5	5	6	5	6	6	4	5	3	6
Навчальна реабілітація	5	6	6	2	8	5	1	22	11	1	6	5	6	6	4	8	3	7	4	14	4	3	5
Соціальна реабілітація	4	4	4	2	8	5	4	8	6	2	6	5	4	5	4	5	4	7	9	4	4	5	4
Професійна / трудова реабілітація	4	8	5	1	3	6	1	30	3	2	4	2	7	3	5	4	4	5	3	6	4	3	4
Хірургічне втручання	3	4	2	4	2	1	1	8	5	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3
Протезування чи трансплантація	2	4	3	1	0	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	1	3	0	1	1	2	3	2
Реконструктивна хірургія	2	2	2	2	3	5	1	5	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	5	2	5	2
Не було такого	39	44	40	38	34	36	61	19	21	30	36	36	44	40	38	39	42	46	34	37	39	51	37
Важко сказати	6	6	5	5	11	6	3	3	2	13	9	7	5	5	7	5	3	3	13	9	6	6	6
База	698	100	296	210	92	93	217	44*	102	164	77	408	290	382	315	258	321	141	90	90	608	108	590

Таблиця 1.48. Чи задоволені ви якістю тих медичних і реабілітаційних послуг, якими скористалися? Дані у %

Респонденти, які отримували медичні та (або) реабілітаційні послуги

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Так, повністю	20	27	22	16	12	27	33	6	5	16	9	18	22	26	12	16	25	19	13	24	19	29	18
Скоріше так	47	46	48	50	41	34	49	44	48	50	51	48	46	42	53	53	45	46	38	37	49	39	49
Скоріше ні	11	3	9	16	15	17	6	11	17	13	5	11	11	9	14	10	13	12	20	10	11	7	12
Ні, абсолютно	5	3	6	3	8	6	3	11	7	2	8	4	6	7	3	4	3	9	8	13	4	11	4
База	668	96	282	198	91	82	214	43*	101	159	69	386	282	362	305	248	302	137	86	83	585	106	562

Таблиця 1.49. З якими перешкодами ви зіштовхнулися при отриманні медичних та /або реабілітаційних послуг для людей з інвалідністю? Дані у %

Респонденти, які отримували медичні та (або) реабілітаційні послуги

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Треба було оплатити послугу	23	18	23	20	33	28	12	31	44	21	20	23	23	20	27	22	22	22	33	28	22	23	23
Треба було зачекати на надання послуги (черга)	21	21	22	15	31	22	10	33	31	27	20	19	24	21	21	19	18	17	19	26	20	28	20
Не вдавалося отримати потрібну послугу в моєму населеному пункті, треба було діставатися в інше місто/село тощо	17	18	15	13	31	16	9	0	39	17	23	25	6	16	18	12	19	23	17	17	17	22	16
Було складно зібрати потрібні документи для отримання послуги	15	14	16	14	16	20	5	25	35	16	3	15	15	18	12	16	15	17	19	30	13	21	14
Було складно дістатися до місця надання послуги в моєму населеному пункті	13	10	12	14	19	9	5	8	22	24	11	17	8	13	14	12	18	11	18	5	14	8	14
Було складно знайти інформацію про потрібну мені послугу та умови її надання	10	10	10	11	11	16	4	14	17	9	15	10	11	9	12	11	12	12	17	8	11	8	11
Отримати послугу було складно через воєнні дії / окупацію в моєму населеному пункті	8	10	9	6	10	20	2	6	19	3	15	9	7	9	7	11	5	5	12	18	7	7	9
Було складно спілкуватися з фахівцями, що задіяні в наданні послуги, через їх неприємне або упереджене ставлення	6	2	8	5	11	7	6	8	10	4	5	7	6	6	7	7	5	6	9	6	6	4	7
Було складно спілкуватися з фахівцями, що задіяні в наданні послуги, через їх недостатню обізнаність	6	9	5	6	7	6	3	11	9	8	4	6	6	6	7	3	7	5	7	4	6	7	6
Інше	2	1	2	1	2	2	1	0	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Суттєвих проблем не було	36	35	35	40	29	29	65	14	2	24	41	31	42	38	33	38	36	34	19	35	36	38	35
Важко сказати	12	17	11	12	7	10	10	14	15	13	11	13	10	11	12	12	13	13	16	9	12	11	12
База	668	96	282	198	91	82	214	43*	101	159	69	386	282	362	305	248	302	137	86	83	585	106	562

Таблиця 1.50. Чому не вдалося отримати потрібні послуги, що стало на заваді? Дані у %

Респонденти, які не отримали медичні та (або) реабілітаційні послуги, яких потребували

	Загалом	Вік				Регіон						Тип НП		Стать		Тип порушення				Статус ВПО		Час набуття інвалідності	
		18-35	36-59	60+	18-	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний	50-	50+	Чоловік	Жінка	Сенсорні	Фізичні	Інтелектуальні	Психічні	ВПО	не ВПО	Після 24.02.2022	До 24.02.2022
Не вдалося сплатити послугу	30	31	32	26	35	25	13	31	61	21	31	30	31	32	29	36	28	31	34	50	28	35	30
Довелося занадто довго чекати на надання послуги	21	10	20	20	35	21	21	24	21	22	16	19	23	22	19	22	22	16	26	12	22	37	19
Не вдалося отримати потрібну послугу в своєму населеному пункті, неможливо було дістатися в інше місто/село тощо	18	18	13	18	33	13	13	3	26	22	19	25	7	14	23	14	22	16	16	7	19	11	19
Не вдалося дістатися до місця надання послуги в своєму населеному пункті	11	9	12	9	17	4	8	3	10	21	15	16	3	7	16	9	13	11	11	1	13	7	12
Не вдалося зібрати потрібні документи для отримання послуги	9	2	12	6	18	9	7	14	18	5	5	9	10	10	9	15	5	8	11	23	7	14	9
Не вдалося отримати інформацію про потрібну медичну послугу та умови її надання	9	17	6	12	3	18	8	10	3	11	6	9	10	9	9	9	8	6	10	14	8	9	9
Фахівці, що задіяні в наданні послуги, мали неприємне або упереджене ставлення, через яке довелося відмовитися від послуги	9	7	10	9	6	5	3	7	21	10	0	8	10	11	6	5	7	20	13	20	7	22	7
Я не вірю, що можна отримати потрібну допомогу, тому навіть не намагаюся	7	6	7	10	5	6	6	3	1	16	9	8	7	10	4	7	8	12	8	5	8	6	8
Отримати послугу було неможливо через воєнні дії / окупацію в своєму населеному пункті	7	9	6	8	6	18	1	0	3	4	19	7	6	5	9	5	8	3	11	7	7	14	6
Фахівці, що задіяні в наданні послуги, виявилися необізнаними в проблемі й відмовилися надавати послугу	6	8	7	7	4	3	6	10	10	6	4	6	7	7	6	5	7	9	11	5	7	5	7
Інше	2	3	3	1	0	1	4	0	4	0	0	2	1	2	2	2	1	0	4	0	2	2	2
Важко сказати	23	30	20	29	13	22	39	24	6	18	36	20	28	24	22	25	26	21	11	17	24	11	24
База	382	49*	163	120	50	55	78	35*	79	94	42*	234	148	208	174	144	174	71	47*	49*	334	46*	336

*- дана позначка демонструє, що дані до цієї категорії є обмеженими, що ускладнює детальний аналіз

Додаток 2. Опитування підприємств

Ставлення до кандидатів з інвалідністю

Таблиця 2.1. Чи були або є серед кандидатів на ваші вакансії люди з інвалідністю?

Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	65	81	78	68	46
Ні	32	15	18	30	53
Відмова	2	4	3	2	1
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.2. Чому, на вашу думку, це так? Дані у %

Підприємства, в яких не було кандидатів з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників		
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Специфіка робота(фізично складна)	42	67	40	30
Не було/ немає кандидатів з інвалідністю	18	22	28	21
Не було/ немає вакансій/ не шукали таких осіб	16	0	2	26
Мала кількість працівників на підприємстві	3	0	7	5
Через закони, що не дозволяють працевлаштувати особу з інвалідністю	2	4	0	1
Недостатня інформованість (наприклад, про вакансії)	2	0	2	3
Інше	9	2	11	9
Важко сказати	8	6	10	5
База	201	38*	62	111

Таблиця 2.3. Чи могли б ви взяти на роботу особу з інвалідністю на такі умови? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Неповний робочий день	56	62	62	49	46
Віддалена робота	39	42	35	33	43
Гібридний формат роботи (частково віддалено)	35	38	32	37	34
Неоплачуване стажування або навчання	22	19	18	22	24
Ні, не маємо такої можливості	21	23	18	24	26
Важко відповісти	4	4	3	5	3
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.4. Чи взагалі ви зацікавлені у працевлаштуванні осіб з інвалідністю у вашій компанії в разі наявності вакансій? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	86	92	88	85	85
Ні	11	4	8	12	11
Відмова	3	4	4	2	4
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.5. Що мотивує вашу компанію працевлаштовувати осіб з інвалідністю?

Дані у %

Підприємства, які зацікавлені в працевлаштуванні осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10- 50)	Мікро (до 10) / ФОП
Потреба у кваліфікованих працівниках для конкретних посад	51	46	48	48	50
Соціальна відповідальність бізнесу	51	54	47	48	61
Дотримання квот на працевлаштування осіб з інвалідністю	41	54	53	40	26
Досвід показує, що працівники з інвалідністю часто демонструють високу лояльність, мотивацію та продуктивність	28	38	31	29	27
Формування позитивного іміджу соціально відповідального роботодавця серед клієнтів, партнерів та працівників	26	50	29	20	25
Створення різноманітного робочого середовища, що сприяє інноваціям та новим підходам у роботі	21	38	23	18	16
Наявність програм підтримки або державних пільг для адаптації робочих місць.	17	17	17	17	24
Інше	3	0	4	1	2
Інше: Немає чогось конкретного	2	0	2	0	1
Інше: Особи з інвалідністю не є військовозобов'язаними	1	0	0	0	0
Відмова	2	0	1	3	3
База	531	24*	182	177	176

Таблиця 2.6. Що, на вашу думку, заважає наймати осіб з інвалідністю на вашому підприємстві? Дані у %

Підприємства, які НЕ зацікавлені в працевлаштуванні осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників		
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Побоювання щодо ефективності роботи працівника	27	33	43	20
Інше: Специфіка роботи(фізичний бар'єр)	23	36	18	11
Відсутність кваліфікованих кандидатів з інвалідністю	20	18	26	25
Недоступність робочого простору (приміщення, інфраструктура)	19	13	16	19
Відсутність фінансових ресурсів для адаптації робочого місця	15	9	17	19
Наявні адміністративні та юридичні вимоги (додаткові відпустки, обмеження щодо додаткового часу тощо)	10	13	20	17
Бюрократична складність оформлення працівника	8	11	17	1
Брак часу та ресурсів на впровадження змін	1	0	9	0
Інше: Немає вакансій/ немає вакансій саме для людей з інвалідністю	5	0	0	11
Інше	5	0	11	8
Відмова	11	5	0	17
База	68	16*	25*	22*

Таблиця 2.7. Як ви здійснюєте відбір кандидатів з інвалідністю? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Відбір здійснюється на загальних умовах	61	65	77	60	40
Процес відбору адаптовано під особливі потреби кандидатів	16	27	17	14	12
У нас не було кандидатів з інвалідністю	22	8	6	23	44
Важко відповісти	2	0	0	3	5
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.8. Чи були випадки відмови кандидатам з інвалідністю? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Ні, не було відмов	75	58	69	77	83
Ні, бо не було кандидатів	2	4	1	1	5
Так, через кваліфікацію кандидата	7	8	9	4	2
Так, бо кандидат фізично не впорався б	4	4	6	7	3
Так, бо робоче місце не пристосоване	3	4	4	3	1
Так, через алкогольне сп'яніння	1	4	1	0	1
Кандидат відмовився самостійно	1	0	1	2	0
Інше	3	15	4	3	1
Відмова	5	4	5	2	4
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.9. Оцініть важливість кожного стимулу для найму осіб з інвалідністю за 5-бальною шкалою від 1 (не дуже важливий стимул) до 5 (дуже важливий стимул)

Дані у %

Всі підприємства

Перелік стимулів		Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
			Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Податкові пільги	1	17	23	17	15	13
	2	5	0	3	5	7
	3	15	15	15	17	12
	4	16	12	18	19	17
	5	44	50	45	41	50
	Відмова	2	0	2	2	1
Фінансова компенсація витрат на адаптацію робочого місця без ліміту коштів	1	17	15	14	15	15
	2	8	12	8	8	8
	3	18	19	19	24	15
	4	17	23	17	19	17
	5	38	31	41	29	42
	Відмова	2	0	1	4	3
Безкоштовна консультаційна підтримка (юридичні, організаційні питання)	1	25	27	28	23	18
	2	11	12	13	8	7
	3	22	27	22	20	20
	4	12	8	11	17	16
	5	29	27	26	30	39
	Відмова	1	0	1	2	1
Безкоштовне навчання колективу щодо роботи з особами з інвалідністю	1	25	15	22	25	19
	2	10	23	11	15	8
	3	21	23	25	19	18
	4	14	23	13	15	16
	5	27	15	22	22	38
	Відмова	4	0	7	3	1
Допомога у пошуку та підготовці кандидатів з інвалідністю	1	22	19	23	17	19
	2	8	15	11	8	4
	3	22	31	24	23	26
	4	14	15	12	22	14
	5	28	15	24	28	34
	Відмова	5	4	6	1	3
Зменшення бюрократичних процедур при оформленні працівника	1	19	27	22	19	15
	2	9	15	13	11	5
	3	16	12	17	13	14
	4	15	12	14	17	13
	5	38	35	29	37	51
	Відмова	4	0	5	4	3
База		621	26*	207	207	207

Таблиця 2.10. Якої підтримки від держави або гуманітарних організацій ви очікуєте для полегшення найму осіб з інвалідністю? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Податкові пільги для роботодавців	54	50	51	55	65
Фінансова підтримка (компенсація витрат на облаштування робочого місця)	41	42	36	38	51
Інформаційна підтримка про існуючі державні програми	38	35	34	41	49
Програми навчання та підготовки кандидатів з інвалідністю	30	27	28	28	33
Спрощення процедур працевлаштування (оформлення документів)	31	23	24	26	39
Консультації	23	31	18	24	32
Тренінги для керівників та колективу	21	15	18	18	29
Інше: пристосування робочого/міського простору (інфраструктура)	2	4	2	0	0
Інше	1	0	1	0	0
Інше: Жодної	12	19	17	8	6
Відмова	3	4	3	1	2
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.11. Чи вважаєте ви, що чинні програми підтримки для роботодавців є ефективними? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	15	15	17	16	16
Ні	22	23	24	20	19
Не знаю про такі програми	64	62	59	64	65
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.12. Чому ви так вважаєте? Дані у %

Підприємства, які вважають, що чинні програми підтримки для роботодавців є НЕ ефективними

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників		
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Низька поінформованість	25	30	21	35
Держава не працює/слабко працює у цьому напрямку	22	18	7	21
Відсутність/мала кількість переваг для працедавця	13	12	40	16
Бюрократичні перепони	9	11	8	3
Створюють більше труднощів (наприклад, необхідність створити додаткові умови для осіб з інвалідністю)	7	9	0	6
Їх мало	4	4	5	7
Виникає відчуття примусу	3	4	0	1
Є аспекти, де їх можна покращити	1	0	7	1
Особи з інвалідністю не хочуть працювати/мало навиків для виконання завдань	1	0	5	4
Інше	18	19	15	14
Важко відповісти	9	12	1	1
База	134	50	42*	40*

Досвід працевлаштування осіб з інвалідністю

Таблиця 2.13. Скільки осіб з інвалідністю працює у вашій організації? Дані у %

Серед штатних працівників

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Немає осіб з інвалідністю	30	4	4	24	66
1- 5 працівників	42	8	42	74	34
6-10 працівників	13	8	26	1	0
Понад 10	15	81	28	1	0
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.14. Які порушення мають ці працівники? Дані у %

Підприємства, які мають серед працівників осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Порушення опорно-рухового апарату	56	76	59	58	49
Порушення зору	21	36	24	12	12
Порушення слуху	17	32	21	9	3
Серцево-судинні захворювання	12	20	14	8	6
Психічні/ментальні порушення	9	16	8	6	12
Загальне захворювання(без уточнення)	8	4	8	7	7
Онкологія	3	4	3	5	3
Діабет	3	0	3	2	6
Відсутність органів	2	4	2	2	1
Астма	1	0	1	1	0
Інше	5	8	5	8	5
Відмова	19	12	22	12	12
База	454	25*	200	165	78

Таблиця 2.15. Які заходи підтримки для працівників з інвалідністю ви вже впроваджували? Дані у %

Підприємства, які мають серед працівників осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Гнучкий графік роботи	52	44	50	58	57
Адаптація робочого місця (меблі, техніка, освітлення тощо)	34	56	37	35	23
Облаштування доступності приміщень (пандуси, ліфти)	25	36	29	18	13
Тренінги для колективу щодо співпраці з працівниками з інвалідністю	13	36	18	7	6
Спеціальне обладнання (програмне забезпечення, пристрої)	13	24	15	5	9
Інше: Додаткові переваги (наприклад, медичне обстеження, додатковий відпочинок)	2	4	3	1	0
Інше: Фінансова мотивація (наприклад, преміальні, пільги)	1	8	2	1	0
Інше: Немає потреби в особливих умовах	1	0	2	1	0
Інше: Віддалений формат роботи	1	4	1	2	0
Інше	4	4	6	1	2
Жодних заходів не вживали	20	12	17	18	33
Важко відповісти	2	0	3	0	1
База	454	25*	200	165	78

Таблиця 2.16. Чи помітили ви якісь зміни після працевлаштування осіб з інвалідністю? Дані у %

Підприємства, які мають серед працівників осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так, позитивні зміни	13	12	10	22	24
Так, негативні зміни	1	0	1	1	3
Ні, змін не помітили	81	80	84	75	69
Важко відповісти	5	8	5	2	5
База	454	25*	200	165	78

Таблиця 2.17. Які саме позитивні зміни ви помітили? Дані у %

Підприємства, що помітили позитивні зміни після працевлаштування осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників		
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Покращення робочого клімату	19	14	34	29
Зростання продуктивності	8	13	9	6
Відповідальність працевлаштованої особи з інвалідністю	5	0	3	5
Працівник з інвалідністю якісно виконує роботу	9	0	16	17
Підвищення лояльності працівників	9	7	8	10
У працевлаштованої особи з інвалідністю покращився ментальний стан	37	45	32	22
Інше	11	11	6	13
Важко відповісти	6	9	0	1
База	59	20*	36*	18*

Таблиця 2.18. Чи мали ви досвід працевлаштування осіб з інвалідністю, які вже мали посаду та набули інвалідність під час роботи? Дані у %

Підприємства, які мають серед працівників – осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	26	48	29	21	10
Ні	70	48	65	78	90
Важко відповісти	4	4	6	1	0
База	454	25*	200	165	78

Таблиця 2.19. Чи адаптували ви робоче місце під потреби такого працівника? Дані у %

Підприємства, які мають досвід працевлаштування осіб з інвалідністю, які вже мали посаду та набули інвалідність під час роботи

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників	
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)
Так	33	26	60
Ні	3	3	0
Плануємо адаптувати	3	3	0
Не потребує адаптації	61	67	40
База	116	59	34*

Таблиця 2.20. Якщо працівник набуде інвалідність під час роботи на вашому підприємстві, чи готові ви адаптувати робоче місце під його потреби? Дані у %
 Підприємства, що НЕ мають досвіду працевлаштування осіб з інвалідністю, які вже мали посаду та набули інвалідність під час роботи

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників		
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	65	65	63	64
Ні	3	3	1	4
Залежить від ситуації	28	29	32	25
Важко відповісти	4	3	4	7
База	319	130	129	70

Бар'єри у працевлаштуванні

Таблиця 2.21. Які основні бар'єри, на вашу думку, заважають наймати осіб з інвалідністю? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Відсутність підтримки з боку держави чи інших організацій	23	27	21	27	22
Побоювання щодо ефективності роботи працівника	22	15	19	31	20
Недоступність робочого простору (приміщення, інфраструктура)	20	27	16	15	27
Відсутність фінансових ресурсів для адаптації робочого місця	19	15	16	14	25
Стереотипи серед працівників або керівництва	13	4	13	14	15
Брак знань про процес працевлаштування осіб з інвалідністю	9	8	8	12	10
Інше: Специфіка роботи (фізичний бар'єр)	4	0	3	4	4
Інше: Рівень професійності осіб з інвалідністю	2	4	3	1	2
Труднощі з оформленням документів	3	4	1	1	7
Інше	7	4	9	4	3
Немає бар'єрів	15	27	20	16	10
Відмова	8	4	9	6	7
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.22. Для яких типів інвалідності ваша організація бачить найбільше бар'єрів? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Психічні/ментальні порушення	59	54	62	56	50
Порушення зору	48	42	39	50	52
Порушення опорно-рухового апарату	31	23	34	31	28
Порушення слуху	26	15	23	33	26
Жодних бар'єрів немає	12	15	14	14	12
Важко відповісти	4	4	4	2	6
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.23. Чому людей з саме цими типами інвалідності найскладніше працевлаштувати? Дані у %

Підприємства, на яких бачать бар'єри в працевлаштуванні, хоча б для одного типу інвалідності

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Специфіка роботи (робота з людьми, специфічний вид діяльності тощо)	33	29	30	38	38
Побоювання щодо потенційного працівника (не зможуть виконувати свої обов'язки, не відповідальні, не витримують стрес, неадекватність, відсутність відповідних навичок, потреба в більшому контролі тощо)	22	24	21	26	23
Обмеження по здоров'ю (наприклад зір, слух, психологічні проблеми тощо)	18	24	19	17	16
Складність в комунікації	8	5	9	6	9
Відсутність інфраструктури/умов для таких працівників	7	10	8	4	6
Фізична праця	8	0	8	11	7
Проблема з адаптацією/навчанням	5	10	4	11	2
Небезпечний вид діяльності	5	5	6	3	4
Важка праця	4	5	5	4	3
Важкість співпраці з ними	1	0	0	2	0
Ускладнюють процес роботи	1	0	2	0	2
Відсутність потреби/вакансій	1	0	1	2	3
Відмова	5	10	7	2	2
База	510	21*	168	170	167

Таблиця 2.24. Чи вважаєте ви, що існують юридичні бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	9	8	10	4	5
Ні	83	92	85	90	81
Важко відповісти	8	0	5	6	14
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.25. Які саме юридичні бар'єри ви маєте на увазі? Дані у %

Підприємства, які вважають, що існують юридичні бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю

	Загалом
Закони (наприклад, обмеження щодо посад для осіб з інвалідністю)	29
Складність оформлення документів	17
Потреба у пристосуванні інфраструктури	11
Інше	30
Відмова	16
База	56

Таблиця 2.26. Чи має ваша організація досвід спроб усунення або подолання цих бар'єрів? Дані у %

Підприємства, які вважають, що існують юридичні бар'єри для працевлаштування осіб з інвалідністю

	Загалом
Так	31
Ні	47
Плануємо в майбутньому	20
Важко відповісти	3
База	56

Готовність до адаптації робочих місць

Таблиця 2.27. Що саме ваша організація готова зробити, щоб адаптувати робочі місця для працівників з інвалідністю? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Графік роботи (гнучкий графік, можливість неповного робочого дня)	69	77	73	67	61
Формат роботи (віддалена робота, гібридний формат)	50	54	45	48	57
Робоче місце (ергономічні меблі, технічне обладнання)	44	69	45	50	34
Приміщення (пандуси, ліфти, доступні санітарні кімнати)	31	54	33	35	23
Інше: Все, що буде потрібно	1	0	1	3	0
Інше: проводити навчання	1	0	0	0	0
Інше: Все вже адаптовано	1	0	0	0	1
Інше	1	0	2	0	1
Не знаю, що саме потрібно адаптувати	4	4	4	1	5
Нічого не готові адаптувати	5	0	4	6	6
Відмова	1	0	0	1	3
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.28. Чи потребує ваша організація додаткової допомоги для адаптації робочих місць? Дані у %

Підприємства, які мають серед працівників осіб з інвалідністю

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	20	20	22	18	11
Ні	77	72	74	80	86
Важко відповісти	3	8	4	1	2
База	454	25*	200	165	78

Таблиця 2.29. Яка саме допомога вам потрібна для адаптації робочих місць? Дані у %

Підприємства, які потребують допомоги для адаптації робочих місць

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників	
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)
Фінансова підтримка (компенсація витрат на облаштування робочого місця)	77	77	83
Технічна підтримка (обладнання, програмне забезпечення)	49	57	41
Інформація про державні програми підтримки	47	51	45
Безкоштовні консультації з експертами щодо адаптації робочих місць	41	43	31
Тренінги для керівників та колективу щодо співпраці з особами з інвалідністю	18	18	20
Інше	3	3	0
База	92	44*	30*

Таблиця 2.30. Чи готові ви до співпраці з громадськими організаціями або державними установами для створення інклюзивного робочого середовища? Дані у %

Всі підприємства

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Так	74	81	74	77	74
Ні	22	12	22	21	22
Важко відповісти	4	8	4	2	4
База	621	26*	207	207	207

Таблиця 2.31. У якій формі ви готові співпрацювати? Дані у %

Підприємства, які готові до співпраці для створення інклюзивного робочого середовища

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників			
		Великі	Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Отримання допомоги в пошуку персоналу серед осіб з інвалідністю	50	38	55	44	37
Отримання інформації про доступні державні програми підтримки	47	48	47	42	53
Отримання консультацій	41	38	35	46	45
Участь у спільних соціальних проєктах з громадськими організаціями	71	38	35	39	49
Отримання допомоги в адаптації робочого місця	36	43	37	37	32
Отримання допомоги в підвищенні доступності приміщення	29	33	29	23	32
Участь в тренінгах	29	24	25	22	28
Інше	1	0	1	1	0
Важко відповісти	4	10	7	3	2
База	456	21*	153	160	152

Таблиця 2.32. Що заважає вам співпрацювати? Дані у %

Підприємства, які НЕ готові до співпраці для створення інклюзивного робочого середовища

	Загалом	Розмір підприємства за кількістю працівників		
		Великі + Середні (50+)	Малі (10-50)	Мікро (до 10) / ФОП
Відсутність внутрішньої потреби або зацікавленості	51	43	59	55
Складність процесів або бюрократичні перепони	21	20	25	28
Відсутність часу або ресурсів	18	18	22	17
Інше: Через специфіку роботи особи з інвалідністю не можуть бути працевлаштовані	11	14	4	8
Інше: Небажане втручання державних організацій	5	4	6	6
Недостатньо інформації про можливості співпраці	2	0	0	2
Інше	5	5	11	7
Відмова	0	0	5	0
База	138	46*	43*	46*

*- дана позначка демонструє, що дані до цієї категорії є обмеженими, що ускладнює детальний аналіз

Додаток 3. Список використаних джерел для кабінетного дослідження

1. Статистичний збірник «Соціальний захист населення 2021». Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf
2. Статистичний збірник «Статистичний щоденник України 2023». Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf
3. Від початку повномасштабного вторгнення РФ в Україні кількість людей з інвалідністю зросла на 300 тисяч — Жолнович. Суспільне. URL: <https://suspilne.media/889817-vid-pocatku-povnomasstabnogo-vtorgnenna-rf-v-ukraini-kilkist-ludej-z-invalidnistu-zroslo-na-300-tisac-zolnovic/>
4. Мірошніченко О., Назаренко В., Степаненко О. та ін. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. Київ, 2023. URL: <https://pwd.employers.org.ua/uploads/Працевлаштування%20осіб%20з%20інвалідністю%20full.pdf>
5. Рівень безробіття серед працездатних осіб з інвалідністю сягає 85%. Конфедерація роботодавців України. URL: <https://employers.org.ua/news/id2536>
6. Статистична звітність за 2022 та 2023 роки. Статистичні дані системи МОЗ. URL: <http://medstat.gov.ua/ukr/statdanMMXIX.html>
7. Статистичний збірник «Соціальний захист населення 2022». Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/10/zb_szn_2022.pdf
8. Статистичний збірник «Соціальний захист населення 2021». Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf
9. Ростуть гіпертензії, інфаркти та інсульти: НСЗУ показала тренди в хворобах українців. LB.ua. URL: https://lb.ua/health/2024/04/08/606720_rostut_gipertenzii_infarkti.html
10. Статистичний збірник «Статистичний щоденник України 2023». Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf
11. Статистичний збірник «Соціальний захист населення 2021». Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf

12. Статистична звітність за 2022 та 2023 роки. Статистичні дані системи МОЗ.
URL: <http://medstat.gov.ua/ukr/statdanMMXIX.html>
13. Roundtable dialogue on humanitarian support for persons with disabilities in Ukraine. World Health Organization. URL: <https://www.who.int/europe/news/item/23-05-2023-roundtable-dialogue-on-humanitarian-support-for-persons-with-disabilities-in-ukraine>
14. Чисельність робочої сили в Україні за війну впала з 17,4 млн до 12,5 млн і продовжить знижуватися – KSE. Інтерфакс-Україна. URL: <https://interfax.com.ua/news/general/926831.html>
15. Після перемоги на 10% населення України буде поширюватися ветеранська політика – Лапутіна. Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-laputina-veterany-kilkist/32422732.html>
16. Види пенсій: по інвалідності. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/355762-vydy-pensij-po-invalidnosti/>
17. Оцінки громадянами соціально-економічної ситуації та соціально-економічної політики влади, соціальне самопочуття громадян (вересень 2024р.). Разумков Центр. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinky-gromadianamy-sotsialnoekonomichnoi-sytuatsii-ta-sotsialnoekonomichnoi-polityky-vlady-sotsialne-samopochuttia-gromadian-veresen-2024r>
18. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні — Опитування загального населення — Раунд 18 (Жовтень 2024).IOM. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-naselennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-0?close=true>
19. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на початок 2024 року. KSE. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24_Damages_Report.pdf
20. Швидка оцінка досвіду евакуації людей з інвалідністю в Україні внаслідок воєнних дій 2022 року. ПРООН в Україні. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/zvit-z-doslidzhennya-shvydka-otsinka-dosvidu-evakuatsiyi-lyudey-z-invalidnistyu-v-ukrayini-vnaslidok-voyennykh-diy-2022-roku>
21. Дашборд «Внутрішньо переміщені особи». ДП «ІОЦ Мінсоцполітики України». URL: <https://www.ioc.gov.ua/analytics/dashboard-vpo> (дата звернення 15.01.2025)

22. Ділові очікування підприємств України у 3 кварталі 2024 року. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriemstv-iii-kvartal-2024-roku>
23. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-n#Text>
24. Мільярди на секонд-хенді та працевлаштуванні інвалідів. Схеми ухилення від податків. ІА «ЛІГА БізнесІнформ». URL: <https://biz.liga.net/ua/amp/all/all/article/miliardy-na-sekond-khendi-ta-pratsevlashtuvanni-invalidiv-skhemy-ukhylennia-vid-podatviv>
25. Мінекономіки попередньо оцінює падіння ВВП в 2022 році на рівні 30,4%. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=4470bafb-5243-4cb2-a573-5ba15d9c8107&title=MinekonomikiPoperedno>
26. 2024 – де точка визначеності. Прогноз експертів UIF. «Український Інститут Майбутнього». URL: <https://uifuture.org/prognozi/2024-de-tochka-vyznachenosti-prognoz-ekspertiv-uif/>
27. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
28. Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262>
29. Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14>
30. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
31. Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1727-15>
32. Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262>
33. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

34. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>
35. Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1727-15>
36. Конвенція про права осіб з інвалідністю. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
37. Про схвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p>
38. Координаційна зустріч щодо виконання Плану заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні. Міністерство розвитку громад та територій України. URL: https://mtu.gov.ua/files/Barrier_Free_Strategy_Implementation_3Q.pdf
39. Результати проведення моніторингу доступності транспортних послуг для маломобільних груп населення, включаючи осіб з інвалідністю (за 2023-2024 роки). Міністерство розвитку громад та територій України. URL: <https://mtu.gov.ua/files/Результати%20проведення%20моніторингу%20транспорту.pdf>
40. Зручність та екологічність: як Запоріжжя оновлює парк громадського транспорту за підтримки ЄС. Перший Запорізький – новини Запоріжжя та Запорізької області. URL: <https://1news.zp.ua/zruchnist-ta-ekologichnist-yak-zaporizhzhya-onovlyue-park-gromadskogo-transportu-za-pidtrimki-eu/>
41. Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024-2026 роки. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/527-2024-p>
42. The Food Security Cluster (FSC), Ukraine. URL: <https://fscluster.org/ukraine>
43. Ukraine Food Assistance Response Dashboard, November 2024. Food Security Cluster. URL: https://fscluster.org/sites/default/files/2025-01/2024-11_EN_FSLC_Dashboard_FA.pdf
44. Ukraine Livelihoods Response Dashboard, January-November 2024. Food Security Cluster. URL: https://fscluster.org/sites/default/files/2025-01/2024-11_EN_FSLC_Dashboard_LH.pdf

45. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
46. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
47. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних» Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-п>
48. Постанова Кабінету міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-п>
49. Полянський А.П. Щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Аналітично-порівняльне правознавство, № 5 (2024). URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/313039>
50. Мірошніченко О., Назаренко В., Степаненко О. та ін. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. Київ, 2023. URL: <https://pwd.employers.org.ua/uploads/Працевлаштування%20осіб%20з%20інвалідністю%20full.pdf>
51. Мільярди на секонд-хенді та працевлаштуванні інвалідів. Схеми ухилення від податків. ІА «ЛІГА БізнесІнформ». URL: <https://biz.liga.net/ua/amp/all/all/article/miliardy-na-sekond-khendi-ta-pratsevlashtuvanni-invalidiv-skhemy-ukhylennia-vid-podatviv>
52. Наказ «Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0075-01>
53. Робота без бар'єрів: майже 2000 робочих місць для людей з інвалідністю облаштували роботодавці за підтримки держави у 2024 році. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/e89b9d1f-4462-46a4-91ae-80acf36b9104?lang=uk-UA&title=RobotaBezBarriv>
54. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю. Верховна Рада України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40853>

55. Верховна Рада України прийняла євроінтеграційний Закон, спрямований на покращення системи працевлаштування осіб з інвалідністю. Верховна Рада України. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/257733.html>
56. Мірошніченко О., Назаренко В., Степаненко О. та ін. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. Київ, 2023. URL: <https://pwd.employers.org.ua/uploads/Працевлаштування%20осіб%20з%20інвалідністю%20full.pdf>
57. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування медико-соціальної експертизи та впровадження оцінювання повсякденного функціонування особи». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4170-20>
58. Парламент прийняв Закон № 12178 про реформу МСЕК, який враховує пропозиції людей з інвалідністю та громадських організацій. МОЗ України. URL: <https://moz.gov.ua/uk/parlament-prijnyav-zakon-12178-pro-reformu-msek-yakij-vrahovuye-propoziciyi-lyudej-z-invalidnistyu-ta-gromadskih-organizacij>
59. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», ст. 17. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
60. Полянський А.П. Щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Аналітично-порівняльне правознавство, № 5 (2024). URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/313039>
61. Різник О.О., Лучинський М. Горностаї О.Б. Сучасні проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю. URL: https://sci.ldubgd.edu.ua/bitstream/123456789/13626/1/Збірник%20Конференція%20ОП%202024_31.05.pdf#page=111
62. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2682-20>
63. Про Єдину інформаційну систему соціальної сфери. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/886/>
64. Єдина інформаційна система соціальної сфери. ДП «ІОЦ Мінсоцполітики України». URL: <https://www.ioc.gov.ua/projects/2>
65. Мірошніченко О., Назаренко В., Степаненко О. та ін. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. Київ, 2023. URL:

- <https://pwd.employers.org.ua/uploads/Працевлаштування%20осіб%20з%20інвалідністю%20full.pdf>
66. Соціологічні дискурси. Матеріали V Всеукраїнської наукової конференції молодих учених (м. Дніпро, 10 грудня 2021 року). URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/facults/fsocgum/sociologia/Soc_Diskursy_V%20Vseukr_%20konf_2021.pdf
67. Т.Кочубей, М.Рябіна. Доступність як важлива умова реалізації прав людей з інвалідністю. URL: <http://srso.udpu.edu.ua/article/view/215449>
68. Kernel навчатиме та працевлаштовуватиме ветеранів на елеваторах та ОЕЗ. Agrotimes. URL: <https://agrotimes.ua/elevator/kernel-navchatyme-ta-praczevlashtovuvatyme-veteraniv-na-elevatorah-ta-oez/>
69. Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі практики: методичний посібник. URL: https://uu.edu.ua/upload/Osvita/Navch_metod_d_t/Navch_metod_materiali/Inkluzivne_navchannya/pracevlashtuvannja-liudej-z-invalidnistu-kraschi-praktiki.pdf
70. SoftServe приєднується до спільноти “Бізнес без бар’єрів”, об’єднаної навколо ініціативи першої леді. URL: <https://www.softserveinc.com/uk-ua/news/softserve-joins-business-without-barriers>
71. «Як це ми не можемо говорити? Ми ж говоримо!» Як живуть і працюють люди з порушеннями слуху та мовлення. Громадське. URL: <https://hromadske.ua/navchajemosia-zhestovoi-movy>
72. Як інклюзивна пекарня Good Bread from Good People пече безкоштовний хліб для ЗСУ та прифронтових міст. Vogue. URL: <https://vogue.ua/article/culture/lifestyle/yak-inklyuzivna-pekarnya-good-bread-from-good-people-peche-bezkoshtovniy-hlib-dlya-prifrontovih-mist-52026.html>
73. Як інклюзивна безбар’єрна кав’ярня «НовіМІ» рекламує себе. «Антоніна»: проєкт «Детектора медіа». URL: <https://antonina.detector.media/sotsmerezhi/post/225174/2024-05-27-my-vas-ne-zasrem-yak-inklyuzivna-bezbarierna-kavyarnya-novimy-reklamuie-sebe/>
74. Що не так з обов’язковим працевлаштуванням людей з інвалідністю. Кадровий портал Kadrex. URL: <https://profpressa.com/news/shcho-ne-tak-z-oboviazkovim-pratsevashtuvanniam-liudei-z-invalidnistiu>
75. Робота без бар’єрів: рівні умови для працевлаштування, навчання та ведення бізнесу. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/news/singlenews/431>

76. Конкурс проєктів на розробку моделі працевлаштування ветеранів/ок, зокрема, з інвалідністю. Програма реінтеграції ветеранів. URL: <https://veteran-reintegration.in.ua/gromadskym-organizacziyam/konkurs-finansuvannya-organizacziy-yaki-nadavatymut-posludy-z-praczevlashtuvannya-veteran-k-am-z-invalidnistyu/>
77. Життя після фронту. Бізнес розповів, що насправді думає про інклюзивні робочі місця — дослідження OLX. NV Бізнес. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/chigotovi-ukrajinski-biznesi-stvoryuvati-inklyuzivne-roboche-seredovishche-doslidzhennya-olx-50481845.html>
78. Досвід ОККО: як безбар'єрність масштабується з однієї заправки на всю країну. Дія.Бізнес. URL: <https://business.diia.gov.ua/history-of-success/dosvid-okko-iak-bezbariarnist-masshtabuietsia-z-odniiei-zapravky-na-vsiu-krainu>
79. Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі практики: методичний посібник. URL: https://uu.edu.ua/upload/Osvita/Navch_metod_d_t/Navch_metod_materiali/Inkluzivne_navchannya/pracevlashtuvannja_ludej_z_invalidnistu_kraschi_praktiki.pdf
80. ПТСР у співробітників: що мають знати керівник та HR? Budni. URL: <https://budni.robota.ua/victory/ptsr-u-spivrobitnikiv-shho-mayut-znati-kerivnik-ta-hr>
81. IASC Guidelines on the Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action. IASC. URL: https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/IASC%20Guidelines%20on%20the%20Inclusion%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20Humanitarian%20Action%2C%202019_0.pdf
82. Community Based Inclusive Development. CBM Global. URL: <https://cbm-global.org/what-we-do/community-based-inclusive-development>
83. Захист трудових прав осіб з інвалідністю в зарубіжних країнах: досвід для України. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. URL: <https://journals.donnu.edu.ua/index.php/IsoUk/article/view/6824>
84. Americans with Disabilities Act of 1990, As Amended. The Civil Rights Division of the Department of Justice. URL: <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>
85. Закон, який змінив ставлення до людей з інвалідністю. Що відомо про ADA? Fight for Right. URL: <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>
86. Finland: Digital Skills, Accommodation and Technological Assistance for Employment: Supporting the inclusion. EDF. URL: https://www.edf-feph.org/content/uploads/2024/10/finland-accessible_DATA_project.pdf

87. Захист трудових прав осіб з інвалідністю в зарубіжних країнах: досвід для України. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. URL: <https://journals.donnu.edu.ua/index.php/IsoUk/article/view/6824>
88. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/
89. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. URL: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/bagwfbm/>
90. Лук'янова Л. Б. Моделі підтримки осіб з інвалідністю у реалізації права на працю: зарубіжний досвід, українські реалії. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738293/>
91. Employment Consequences of COVID-19 for People with Disabilities and Employers. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-021-10012-9>
92. Impact on the Disability Community – Coronavirus Aid, Relief and Economic Security (CARES) Act and Family First Response Act. URL: <https://www.nationaldisabilityinstitute.org/wp-content/uploads/2020/03/cares-act-and-the-disability-community.pdf>
93. Workplace accommodations during the COVID-19 pandemic: A scoping review of the impacts and implications for people with disabilities. URL: <https://content.iospress.com/articles/work/wor220129>
94. Бюро трудової статистики США, 2024. URL: <https://www.bls.gov/news.release/disabl.t03.htm>
95. Бюро трудової статистики США, 2024. URL: <https://www.bls.gov/news.release/disabl.t04.htm>

Цей звіт підготовлено на основі доступної інформації, включаючи законодавчі акти, політики та інші офіційні документи, актуальні на момент його написання. Автори звіту не несуть відповідальності за можливі зміни в нормативно-правовій базі або політичному контексті, що можуть відбутися після завершення роботи над документом. Інформація, представлена у звіті, використана виключно в аналітичних цілях і не є офіційною юридичною або політичною позицією жодної зі сторін.