



Радниця-уповноважена Президента
України з питань безбар'єрності



Комітет Верховної Ради України з питань
соціальної політики та захисту прав
ветеранів



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
УКРАЇНИ



Основні положення проекту закону України

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ШЛЯХ ЛЮДИНИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ПІД ЧАС ПОШУКУ РОБОТУ



МЕХАНІЗМИ

- Державний центр зайнятості
- Вебсайти з базами вакансій
- Приватні агенції зайнятості
- Особисті рекомендації від знайомих
- Громадські організації осіб з інвалідністю
- Громадські організації, які надають послуги та підтримку у сфері працевлаштування
- Зайнятість у навчально-виробничих майстернях та на соціально-економічних підприємствах

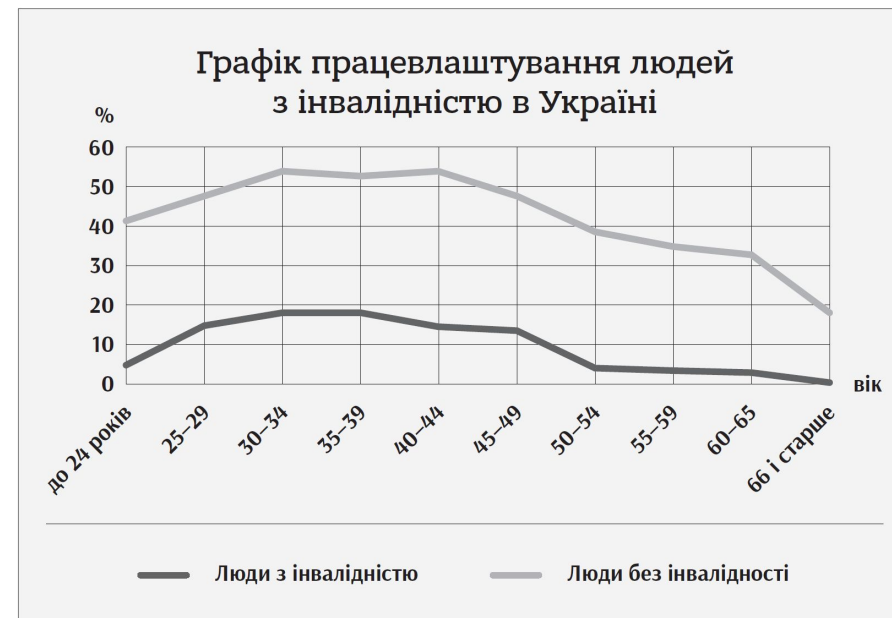
-
- Норматив працевлаштування
 - Створення спеціального робочого місця для людини з інвалідністю (за потреби)
 - Залучення державної дотації
 - Захищена зайнятість на спеціалізованих підприємствах, заснованих громадськими об'єднаннями осіб з інвалідністю

-
- Державний центр зайнятості
 - Пенсійний Фонд України

16,2% ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ ПРАЦЮЮТЬ

Більшість повнолітніх осіб з інвалідністю є в працездатному віці, потребує реабілітації та подальшого працевлаштування.

	2018	2019	2020
Кількість дорослих людей з інвалідністю	2 476 500	2 498 100	2 539 100
Кількість людей з інвалідністю, які фактично працювали	405 153	417 897	410 426
Частка працюючих людей з інвалідністю	16,4%	16,7%	16,2%



*Використано дані Державної служби статистики та Фонду соціального захисту інвалідів

**Джерело: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Відсутність повної інформації про кількість осіб з інвалідністю, які здатні та бажають працювати

Брак статистики про кількість зайнятих осіб з інвалідністю

Часті випадки дискримінації осіб з інвалідністю на ринку праці

Неефективність послуг з професійної орієнтації та перенавчання

Неефективність послуг з професійної орієнтації та перенавчання

Брак адаптованих освітніх програм у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Пріоритет виконання нормативу над задоволенням індивідуальних потреб особи з інвалідністю

Квотування робочих місць суперечить механізму конкурсного відбору на державну службу

Відсутність прозорого механізму розподілу адміністративно-господарських санкцій

Неврегульованість на підзаконному рівні послуг соціального супроводу на робочому місці

Брак заохочувальних стимулів для роботодавців

Практика «оренди трудових книжок»

Відсутність обов'язку сплати адміністративно-господарських санкцій для державного та комунальних підприємств, установ, організацій

Недосконалість правового регулювання порядку створення та введення в експлуатацію спеціального робочого місця

БАР'ЄРИ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ:

- Фізична доступність (громадського транспорту, будівель та безпосередньо робочого місця)
- Недоступність послуг соціального супроводу на робочому місці
- Відсутність якісної освіти або неефективність перенавчання
- Складність із визначенням діагнозу та рекомендацій щодо трудової діяльності через неякісну роботу МСЕК
- Соціальні бар'єри - культура несприйняття осіб з інвалідністю в суспільстві та трудових колективах
- Брак пропозицій про роботу із заробітною платою вище мінімальної

ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ:

- Надмірний фінансовий тягар влаштування розумного пристосування робочого місця
- Непоінформованість про переваги працевлаштування осіб з інвалідністю
- Брак програм безперервного професійного розвитку та перепідготовки на робочому місці
- Складність із пошуком кандидатів на вакансії, які пропонуються для працевлаштування осіб з інвалідністю
- Відсутність корпоративної культури сприйняття осіб з інвалідністю
- Медичні рекомендації щодо трудової діяльності не дають можливості пропонувати вакансії особам з інвалідністю

ДІЯЛЬНІСТЬ ФОНДУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ФУНКЦІЯ ФОНДУ

Сприяння створенню робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю шляхом надання фінансової допомоги, цільової позики, дотацій заявникам-роботодавцям.

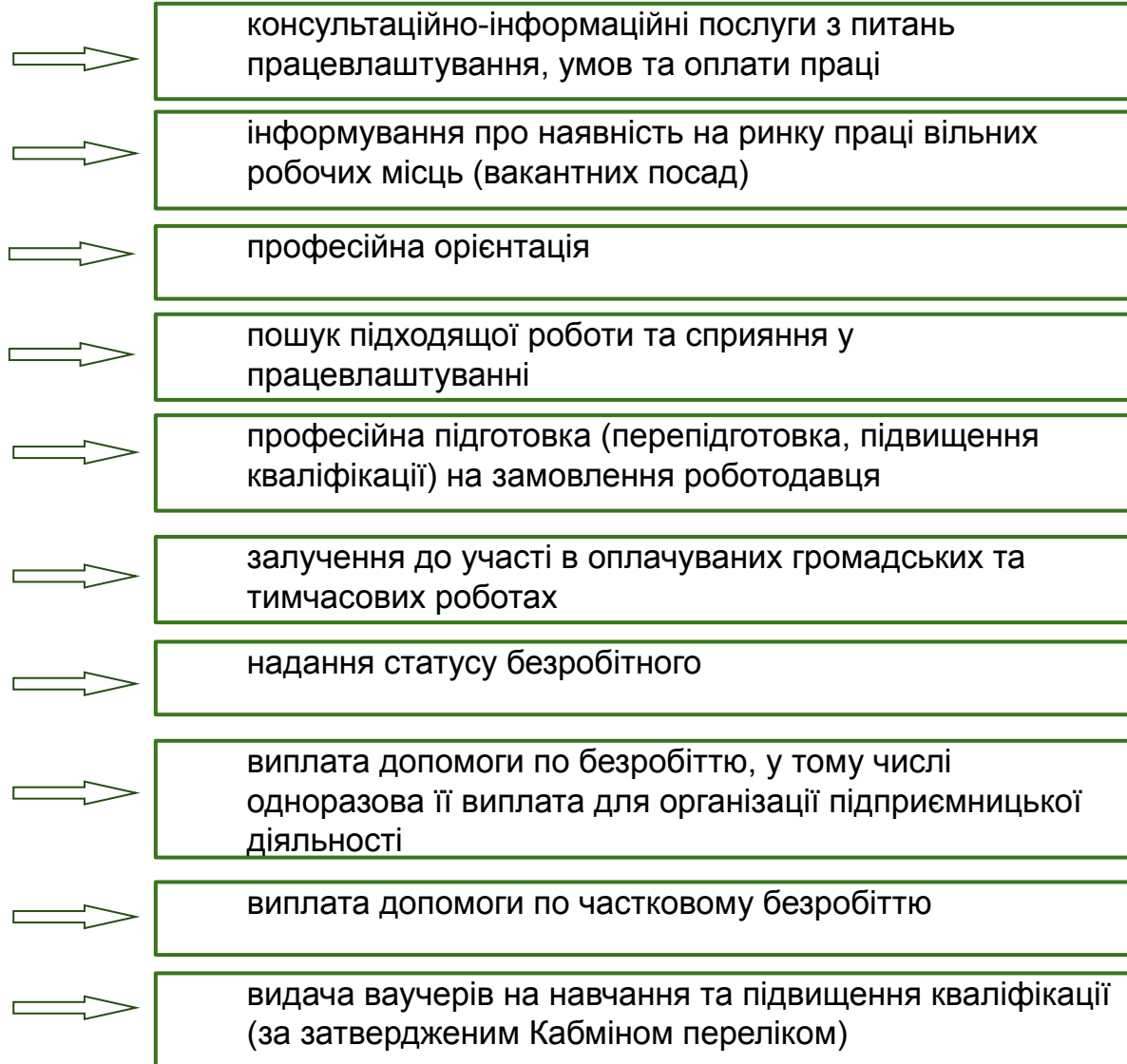
ПРОБЛЕМИ У РОБОТІ ФОНДУ:

- Брак фінансової спроможності Фонду через низький рівень сплати адміністративно-господарських санкцій та розподіл коштів на інші цілі (наприклад, утримання реабілітаційних установ)
- Складна процедура отримання роботодавцем дотації на створення спеціальних робочих місць
- Неможливість фінансування допомоги на розумне пристосування робочих місць для бюджетних та неприбуткових організацій, самозайнятих та ФОПів
- Надання дотації на створення спеціального робочого місця відбувається після проведення перевірки стану фактичного витрачання коштів для створення спеціального робочого місця (є ризик, що витрачені кошти взагалі можуть не повернутись)



ПОСЛУГИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ (ДСЗ)

ПОСЛУГИ, ЩО НАДАЮТЬСЯ
ОСОБАМ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДСЗ



ВИКЛИКИ, ЩО ОБМЕЖУЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У
ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ:

- Неякісні висновки МСЕК в частині рекомендацій щодо трудової діяльності обмежують можливості фахівців ДСЗ пропонувати вакансії за фахом.
- Повідомлення про вакансії на підприємствах усіх форм власності (Форма №3-ПН) ДСЗ надаються не в повній мірі та не в повному обсязі
- Неврегульованість віддаленої та надомної роботи, зокрема, на підприємствах і установах державної та комунальної форми власності обмежує пропозиції для осіб з інвалідністю.
- Відсутність сприяння з боку ДСЗ щодо заохочення осіб з інвалідністю звертатися за їхніми послугами.

ОСНОВНІ НОВАЦІЇ ЗАКОНОПРОЕКТУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЮ (I)



#1

ВИБІР ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Замість сплати адміністративно-господарських санкцій за недотримання квот на працевлаштування людей з інвалідністю

РОБОТОДАВЕЦЬ ЗМОЖЕ:

- сплачувати цільовий внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю.
- працевлаштовувати осіб з інвалідністю з наступним зменшенням розміру цільового внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю
- здійснювати закупівлю продукції або послуги у підприємств захищеного працевлаштування або підприємств трудової інтеграції осіб з інвалідністю з наступним зменшенням розміру цільового внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю

ОСНОВНІ НОВАЦІЇ ЗАКОНОПРОЕКТУ

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЮ (II)

#2

ОСОБЛИВИЙ СТАТУС ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ, ЩО ПРАЦЕВЛАШТУВУЮТЬ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Підприємства трудової інтеграції осіб з інвалідністю



Підприємства захищеного працевлаштування

НАБУТТЯ СТАТУСУ

- рівень зайнятості осіб з інвалідністю становить щонайменше **50%** зайнятих

або

- рівень зайнятості осіб з інвалідністю **1 чи 2 групи** становить щонайменше **30%** від загальної кількості зайнятих осіб.

ЗАСНУВАННЯ

- кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю **1 чи 2 групи** перевищує **50%** від загальної кількості зайнятих
або
осіб з інвалідністю **1 чи 2 групи внаслідок порушень зору інтелектуальних та психічних порушень становить 30%** і більше від загального числа зайнятих осіб.

Статус надає право на отримання пільг зі сплати податків та зборів, отримання позик, поворотної та безповоротної фінансової допомоги, дотацій тощо.

ОСНОВНІ НОВАЦІЇ ЗАКОНОПРОЕКТУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЮ (III)



#3 Однакове законодавче зобов'язання з працевлаштування для всіх роботодавців.

#4 Створення спеціального фонду державного бюджету для підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю.

#5 Заробітна плата працевлаштованої особи з інвалідністю повинна перевищувати МЗП.

#6 Гарантоване для працівника збереження трудових відносин з роботодавцем, де з працівником трапився нещасний випадок на виробництві/професійне захворювання.



#7 Право роботодавця на гарантії, передбачені ЗУ “про зайнятість населення” у випадку працевлаштування особи з інвалідністю, незалежно від того, чи особа була зареєстрована як безробітна.

#8 Залучення до механізму сприяння зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні



ОСНОВНІ НОВАЦІЇ ЗАКОНОПРОЕКТУ

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЮ (IV)



#10

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

ТА ГАРАНТОВАНА МОЖЛИВІСТЬ КОРИСТУВАННЯ НИМИ ПРАЦІВНИКОМ

в межах розумного пристосування робочого місця для особи з інвалідністю

- Впровадження соціального супроводу на робочому місці працівника – особи з інвалідністю
- Послуга персонального асистента
- Послуга перекладу жестовою мовою
- Консультативно-реабілітаційні послуги
- Послуга соціально-трудової адаптації



ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

ВИКОНАННЯ НОРМАТИВІВ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА

- Виконання індивідуальних програм реабілітації
- Розширення програм перекваліфікації за рахунок держави або роботодавця
- Підвищення рівня задоволення потреб особи з інвалідністю шляхом влаштування розумного пристосування (в тому числі у допоміжних засобах реабілітації)

ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

- Додатковий функціонал під час проходження співбесід (онлайн співбесіди, доступні приміщення)
- Розвиток політик соціальної відповідальності бізнесу
- Навчання трудових колективів прийняттю, толерантному ставленню, позитивній взаємодії, супроводу під час адаптації на робочому місці

ЗАГАЛЬНІ РЕЗУЛЬТАТИ

- Зростання кількості працевлаштованих людей з інвалідністю
- Збільшення економічно активного населення та кваліфікованих кадрів
- Зі сторони шукачів роботи – підвищення мотивації, довіри до держави та бізнесів
- Зміни на локальних та місцевих рівнях щодо просторової доступності робочих місць
- На рівні бізнесу – покращення іміджу та лояльності до бренду та високий рівень довіри з боку співробітників

КРОКИ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ СИТУАЦІЇ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯМ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

- Переформатувати роботу ДСЗ таким чином, щоб він робив більший внесок у працевлаштування осіб з інвалідністю
- Розробити механізми участі приватних агенцій зайнятості у працевлаштуванні осіб з інвалідністю
- Розробити набір різних видів підтримок з прозорими механізмами отримання для підприємств, які працевлаштовують осіб з інвалідністю: дотації, поворотні допомоги тощо
- Розробити програми стимулів для осіб з інвалідністю, які хочуть працювати: ваучери на навчання, повернення впродовж певного часу ЄСВ та ін, облаштування на робочому місці, забезпечення якісного супроводу і можливість замовити для осіб з інвалідністю необхідну соціальну послугу (супровід, переклад жестовою мовою, табір активної реабілітації тощо) та необхідне навчання
- Розробити програми підтримки власної справи для осіб з інвалідністю
- Розробити набір пільг та переваг для роботодавців, які працевлаштовують в колектив від 30% осіб з інвалідністю
- Переглянути існуючі пільги та механізми надання статусу підприємства осіб з інвалідністю
- Розробити автоматизовані прозорі механізми надання пільг роботодавцям

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1. Відсутність повної інформації про кількість осіб з інвалідністю, які здатні та бажають працювати
2. Брак статистики про кількість зайнятих осіб з інвалідністю
3. Часті випадки дискримінації осіб з інвалідністю на ринку праці
4. Неєфективність послуг з професійної орієнтації та перенавчання
5. Брак адаптованих освітніх програм у закладах професійної (професійно-технічної) освіти
6. Пріоритет виконання нормативу над задоволенням індивідуальних потреб особи з інвалідністю
7. Квотування робочих місць суперечить механізму конкурсного відбору на державну службу
8. Відсутність прозорого механізму розподілу адміністративно-господарських санкцій
9. Неврегульованість на підзаконному рівні послуг соціального супроводу на робочому місці
10. Відсутність обов'язку сплати адміністративно-господарських санкцій для державного та комунальних підприємств, установ, організації
11. Брак заохочувальних стимулів для роботодавців
12. Практика «оренди трудових книжок»,
13. Недосконалість правового регулювання порядку створення та введення в експлуатацію спеціального робочого місця

ТИПИ РОБОТОДАВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЕВЛАШТОВУЮТЬ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Представники міжнародних та іноземних компаній

- Працюють у дочірніх компаніях відомих закордонних брендів.
- Мають налагоджену систему побудови корпоративної культури, налагодження робочого процесу та оснащення робочого місця.
- Мають потенціал до створення середовища, сприятливого до працевлаштування людей з інвалідністю.
- Мають досвід іноземних компаній, тренінгів, фінансової підтримки.

Компанії, які свідомо власноруч створюють середовище для працевлаштування людей з інвалідністю

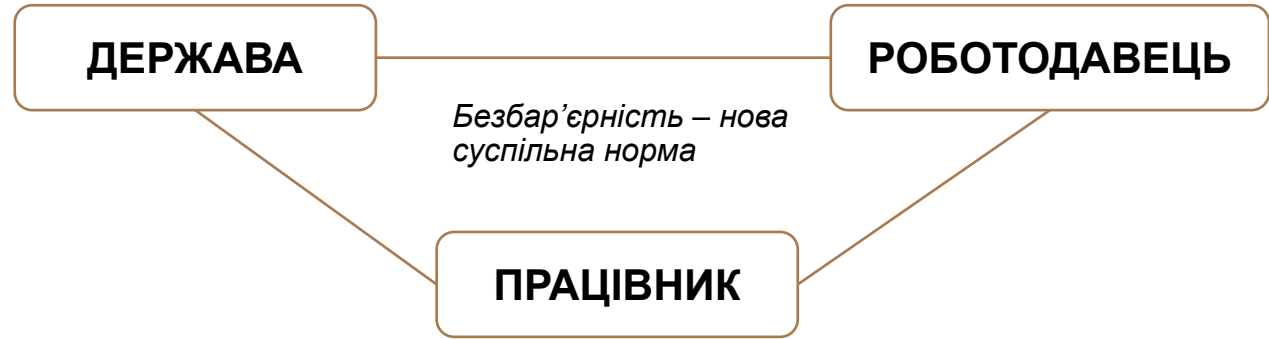
- Зазвичай це малий та середній бізнес.
- Підприємці виділяють кошти з власних бюджетів для обладнання, навчання персоналу.
- Відкриті до прийняття змін (гнучкий графік, он-лайн режим, зміна робочих протоколів).

Компанії, що не виходять за рамки квоти

- Орієнтуються лише на виконання закону.
- Є менш гнучкими у побудові робочого процесу.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Налагодження плідної взаємодії між усіма стейкхолдерами, яке принесе позитивні соціальні зміни



Виконання нормативів відповідно до законодавства

- Виконання програм індивідуальної реабілітації
- Вживання додаткових заходів безпеки для осіб з інвалідністю з боку роботодавця
- Навчання, можливість перекваліфікації за рахунок держави або роботодавця
- Програми заходів реабілітації та забезпечення вчасним лікуванням та асистивними технологіями

Зміни на ринку праці

- Додатковий функціонал під час проходження співбесід (онлайн співбесіди, доступні приміщення)
- Створення курсів для отримання додаткової кваліфікації від держави або на базі бізнесів з подальшим працевлаштуванням
- Розвиток політик соціальної відповідальності у бізнесах
- Навчання трудових колективів прийняття, толерантного ставлення, позитивної взаємодії, супровід під час адаптації на робочому місці

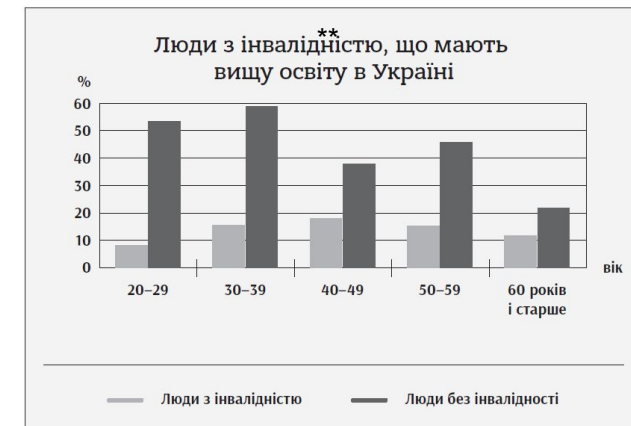
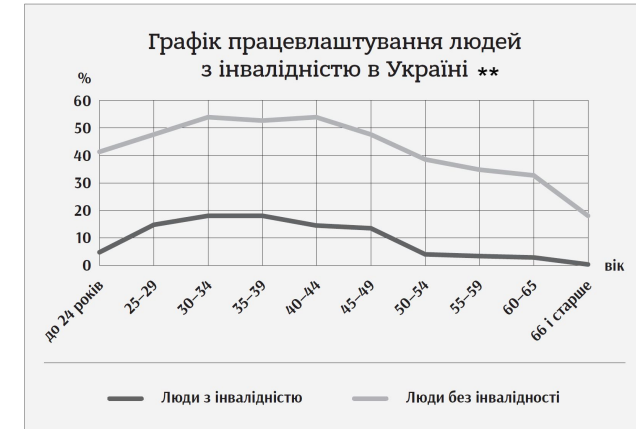
Загальні результати

- Поліпшення статистики працевлаштування людей з інвалідністю
- Дозволить підприємствам та установам всіх форм власності покращити внутрішні політики соціальної відповідальності
- Збільшення економічно активного населення та кваліфікованих кадрів
- Збільшення зайнятості цільової групи
- Зі сторони шукачів – підвищення мотивації, довіри до держави та бізнесів
- Зміни на локальних та місцевих рівнях щодо просторової доступності робочих місць
- На рівні бізнесу – покращення іміджу та лояльності до бренду та високий рівень довіри з боку співробітників

ЛИШЕ 16,2% ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ ПРАЦЮЮТЬ

З загальної кількості повнолітніх осіб з інвалідністю більшість перебуває у працездатному віці і потребує реабілітації та подальшого працевлаштування.

Рік	2018	2019	2020
кількість дорослих людей з інвалідністю	2 476 500	2 498 100	2 539 100
кількість людей з інвалідністю, які фактично працювали	405 153	417 897	410 426
процентне співвідношення к-ті працюючих людей з інвалідністю від к-ті дорослих людей з інвалідністю	16,4%	16,7%	16,2%



*Використано дані Державної служби статистики та Фонду соціального захисту інвалідів

**Джерело: <https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/DisabledPolicy.pdf>

ІСНУЮЧІ МЕХАНІЗМИ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ШЛЯХ ЛЮДИНИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ПІД ЧАС ПОШУКУ РОБОТУ

Перед працевлаштуванням

- Отримання висновку МСЕК
- Навчання / перенавчання
- Пошук вакансій
- Заявка на посаду
- Співбесіда
- Пропозиція від роботодавця та її прийняття

Працевлаштування

- Адаптація на новому місці
- Власний внесок в роботу підприємства
- Розвиток
- Зростання

Завершення трудової діяльності

- Звільнення
- Підтримка зв'язку з попереднім місцем роботи
- Повторне працевлаштування

МЕХАНІЗМИ

- Державний центр зайнятості
- Вебсайти з базами вакансій
- Приватні агенції зайнятості
- Особисті рекомендації від знайомих
- Громадські організації осіб з інвалідністю
- Громадські організації, які надають послуги та підтримку у сфері працевлаштування
- Зайнятість у навчально-виробничих майстернях та на соціально-економічних підприємствах з транзитними та постійними робочими місцями, які створені на базі центрів комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю

- Квотування робочих місць в установах та підприємствах
- Технічне оснащення, переоснащення робочого місця (за потреби)
- Зайняття спеціального робочого місця, створеного для безробітної людини з інвалідністю із залученням державної дотації
- Захищена зайнятість на спеціалізованих підприємствах, заснованих громадськими об'єднаннями осіб з інвалідністю

- Державний центр зайнятості
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття
- Пенсійний Фонд України

ІНВАЛІДНІСТЬ ТА ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО УМОВ ПРАЦІ ВИЗНАЧАЮТЬСЯ ШЛЯХОМ ЕКСПЕРТНОГО ОБСТЕЖЕННЯ В ОРГАНАХ МСЕК

Медико-соціальна експертиза повинна проводити оцінку здоров'я людини з метою:

- Визначити можливість та розмір соціальних виплат
- Визначити програму реабілітації для подальшого працевлаштування
- Забезпечення технічних засобів реабілітації

Проблеми системи МСЕК:

- Закритість на непрозорість системи
- Бюрократизованість, відсутність електронних систем (E-health) та цифрового документообігу
- Застарілі критерії оцінки здоров'я
- Незрозумілі, закриті критерії визначення груп інвалідності
- Відсутність людиноорієнтованого підходу
- Нерозуміння потреб ринку праці
- Тиск і залежність від місцевої влади
- Корупційні ризики
- Запізня реабілітація вже після інвалідизації людини через затримки.

ТИПИ БАР'ЄРІВ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Питання доступності місця працевлаштування (фізичний бар'єр)

Відсутність пандусів, громадських просторів, інклюзивного транспорту для маломобільних груп населення

Питання доступності робочого місця

Останній поверх, відсутність ліфту, вбиралень, широких проходів

Відсутність підтримуваного працевлаштування або соціального супроводу на робочому місці

Багато осіб з інвалідністю потребують підтримуваного працевлаштування або супроводження на робочому місці, що передбачає: навчання та інструктування особи з інвалідністю безпосередньо на робочому місці для адаптації до виробничих умов та корегування функціональних обов'язків, формування навичок орієнтування у місті та користування громадським транспортом, опанування соціальних навичок, допомогу при розв'язанні проблем з роботодавцями, соціальними службами тощо. Але наразі такі соціальні послуги не є широко доступними

Соціальна незахищеність

Через відсутність чіткого розуміння законодавчих норм, частка бізнесів уникає виходити за рамки державної квоти, працевлаштування відбувається «заради галочки», тому викривляються статистичні дані щодо кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю.

Соціальні бар'єри

Упереджене ставлення до працівників з інвалідністю зі сторони колективу чи роботодавця, невпевненість самих кандидатів, приховання статусу інвалідності під час працевлаштування, що в результаті може привести до погіршення стану здоров'я.

Відсутність можливостей для віддаленої роботи

Пропозиції роботи обмежуються тим, що віддалена робота не передбачається

Інституційні бар'єри в різних сферах:

Освітня сфера

Доступ до навчальних закладів, відсутність навчання у режимі он-лайн, не врегульовано питання сплати Фондом соціального захисту коштів за проїзд до навчального закладу осіб з інвалідністю та відшкодування вартості проживання у період їх професійного навчання не за місцем постійної реєстрації – у підсумку відсутність диплому, що зменшує шанси на працевлаштування

Медична сфера

Складнощі у визначенні діагнозу, отримання кваліфікованої допомоги, відсутність довідок або реабілітаційного плану, складна та бюрократизована процедура оскарження

Законодавча сфера

Виступає бар'єром для людей з інвалідністю. Роботодавці влаштовують людей з інвалідністю на мінімальну зарплатню або пропонують неофіційне працевлаштування. Поширена практика «працевлаштування трудової книжки» для закриття квот.

БАР'ЄРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ДЛЯ ПРАЦЕДАВЦІВ

- Відсутність чіткого розуміння правил щодо працевлаштування осіб з інвалідністю
- Діючі закони не виконують свою регуляторну функцію
- У роботодавців немає чітких уявлень про переваги та виклики від працевлаштування осіб з інвалідністю

Наприклад: роботодавці не знають про можливість навчання за рахунок соціальних фондів та можливість отримувати пільги на сплату соціального страхування

- Немає розуміння, де знайти кандидатів з числа осіб з інвалідністю
- Вмотивованість керівництва чи власника не транслюється на весь колектив та HR-відділ
- Індивідуальна програма реабілітації, яку видає МСЕК, не дозволяє людині з інвалідністю працевлаштуватись на бажану посаду
- Серед людей з інвалідністю не вистачає кваліфікованих спеціалістів та не побудована система підвищення кваліфікації для людей з інвалідністю.

ОСНОВНІ НОВАЦІЇ ЗАКОНОПРОЕКТУ

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ НА ПРАЦЮ (V)



- #13** Визначення сфери працевлаштування особи з інвалідністю за дозвільним принципом (не можна лише те, що прямо заборонено).
- #14** Заробітна плата працевлаштованої особи з інвалідністю повинна перевищувати мінімальну заробітну плату.
- #15** Гарантоване для працівника збереження трудових відносин з роботодавцем, де з працівником трапився нещасний випадок на виробництві/професійне захворювання (за винятком випадків повної персональної відповідності працівника за непрацездатність).
- #16** Підвищена відповідальність роботодавця за нецільове використання коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (повернення отриманих коштів у подвійному розмірі).
- #17** Право роботодавця на гарантії, передбачені Законом України “Про зайнятість населення” у випадку працевлаштування особи з інвалідністю, незалежно від того, чи особа була зареєстрована як безробітна.
- #18** Залучення (додатково до державної служби зайнятості) до механізму сприяння зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» із збереженням всіх гарантій працевлаштування, передбачених законодавством про зайнятість населення.