

Міжнародне бюро праці

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ШУКАЧІВ РОБОТИ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Складові ефективних послуг

Барбара Мюррей
та
Роберт Херон

Східно-Азіатська міждисциплінарна консультативна група МБП
Регіональне азіатсько-тихоокеанське бюро МБП
Бангкок

Copyright © Міжнародна організація праці, 1997

Публікації Міжнародного бюро праці користуються авторськими правами згідно з Протоколом 2 до Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі уривки з них можуть відтворюватися без дозволу, за умови позначення джерела. Для одержання прав на відтворення чи переклад слід направити заявку до секції прав і дозволів Відділу публікацій МБП (поштова адреса: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland). Міжнародне бюро праці вітає такі заявки.

Бібліотеки, установи та інші користувачі, зареєстровані у Агентстві ліцензування авторських прав Сполученого Королівства (Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P9HE, факс: +44 171 436 3986), у Центрі з перевірки авторських прав США (Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Факс (+1) (978) 750 4470]) або в організаціях з надання прав на відтворення в інших країнах, можуть робити фотокопії відповідно до ліцензій, виданих їм з цієї метою.

Уперше опубліковано у 1999 р.

Друге видання – 2003 р.

ISBN 92-2-115114-X

Використані у публікаціях МБП позначення, що відповідають практиці ООН, і представлення в них матеріалів не означають висловлення з боку Міжнародного бюро праці жодної думки щодо юридичного статусу будь-яких країн, районів чи територій або їхніх органів влади чи стосовно делімітації їхніх кордонів.

Відповідальність за думки, висловлені у підписаних статтях, дослідженнях та інших матеріалах, несуть виключно їхні автори, і факт публікації не є схваленням з боку Міжнародного бюро праці думок, висловлених у них.

Посилання на назви фірм і комерційної продукції та технологій не означає схвалення їх з боку Міжнародного бюро праці, а будь-яка відсутність згадки про конкретну фірму, комерційну продукцію чи технологію не означає несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через провідних продавців книг або представництва МБП у багатьох країнах чи безпосередньо з Відділу публікацій МБП (International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland). Каталог або перелік нових публікацій можна отримати безкоштовно за наведеною вище адресою.

Передмова

Люди з інвалідністю шукають роботу здебільшого через ті самі причини, що й інші люди. Вони хочуть заробляти на життя, жити самостійно та підтримувати соціальні контакти. Як і для інших шукачів роботи, знаходження роботи та професійне зростання на ній важливо для їхньої самооцінки. При цьому, як і інші шукачі роботи, люди з інвалідністю істотно відрізняються за віком, місцем проживання, особистістю, рівнем освіти, навичками, здібностями та прагненнями.

Разом з тим, на відміну від інших людей, люди з інвалідністю, певно, стикалися з труднощами в отриманні освіти, проходженні професійної підготовки та подальшому вдосконаленні знань. Самі тільки ці факти створюють багатьом таким особам проблеми, коли заходить мова про пошук роботи. Вони також стикаються з перешкодою, яка для багатьох є нездоланною, - негативним ставленням потенційних роботодавців до їхньої здатності працювати та робити внесок у забезпечення ефективної роботи підприємства.

Служби зайнятості та працевлаштування відіграють центральну роль у сприянні можливостям зайнятості, особливо для людей з інвалідністю, які стикаються з особливими перешкодами у знаходженні роботи. З того часу, коли цей посібник уперше був виданий у 1999 році для політиків і керівників Азіатсько-тихоокеанського регіону, ролі служб працевлаштування у наданні людям з інвалідністю допомоги у входженні на ринок праці приділяється дедалі більша увага у глобальному масштабі. Тим не менш, у багатьох країнах загальне функціонування цих служб необхідно зміцнювати, щоб вони краще визначали підходящу роботу на відкритому ринку праці.

Заходи зі зміцнення служб зайнятості та працевлаштування для людей з інвалідністю слід поставити на ґрунтовну політичну основу та, при необхідності, підтримати законодавчо. Треба розробити чітку оперативну стратегію, якою слід керуватися

при здійсненні вищезазначених заходів. Крім того, служба зайнятості має налагодити зв'язки з іншими міністерствами та урядовими відомствами на політичному рівні, щоб забезпечити максимальне зменшення перешкод, з якими можуть стикатися люди з інвалідністю, та відповідність навичок, які вони пропонують, можливостям ринку праці.

Ця публікація розрахована на політиків і керівників загальних і спеціалізованих служб зайнятості та працевлаштування, що працюють при урядових та неурядових організаціях. У ній вивчаються стратегії, які може прийняти ефективна служба працевлаштування, та ключові компоненти, які вона має включати, а також союзи, котрі їй треба розвивати з іншими відомствами задля забезпечення її ефективної роботи. Публікація була розроблена для використання в Азіатсько-тихоокеанському регіоні Барбарою Мюррей, старшим спеціалістом із питань професійної реабілітації, та Робертом Хероном, колишнім старшим спеціалістом із питань адміністрації праці Східно-Азіатської міждисциплінарної консультативної групи МБП. На ранньому етапі цінний внесок зробили учасники технічних консультацій «Розвиток ефективної служби для людей з інвалідністю», які проводилися у Сінгапурі у лютому 1999 р., та семінару «Працевлаштування людей з інвалідністю», який проводився у Гонконгу (Китай), у березні 1999 р.

Сподіваємось, що ця публікація, поряд із посібником МБП для спеціалістів із працевлаштування «Допомога особам з інвалідністю у знаходженні роботи» та «Інформаційним довідником МБП» для інструкторів спеціалістів із працевлаштування сприятиме зміцненню служб працевлаштування та розширенню можливостей для шукачів роботи з інвалідністю в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні.

Гірма Агуне
Тимчасовий директор
Департаменту професійного навчання
МБП – Женева
Жовтень 2003 р.

Зміст

Передмова	iii
1. Служби працевлаштування для людей з інвалідністю: міжнародні тенденції	1
А. Стимулюючі заходи	3
Б. Створення служб працевлаштування	3
В. Обов'язки міністерств	5
Г. Роль НУО	5
2. Політична та законодавча база для ефективної роботи служби працевлаштування	7
А. Політика чи законодавство?	9
Б. Оперативна стратегія	13
3. Служба працевлаштування – основні складові діяльності	19
А. Підготовка до роботи	20
Б. Працевлаштування	24
В. Самостійна зайнятість	33
Г. Гласність і реклама	34
4. Моніторинг і оцінка	35
А. Чому моніторинг і оцінка важливі?	35
Б. Як проводяться моніторинг і оцінка?	36

В. Хто бере участь?	39
Г. Як використовуються результати?	40
5. Розбудова зовнішніх союзів	43
А. Об'єднання клієнтів	43
Б. Надавачі послуг	43
В. Робота з реклами та розвитку	47
Додаток	49

1

Служби працевлаштування для людей з інвалідністю: міжнародні тенденції

Перспективи зайнятості людей з інвалідністю за останні двадцять років істотно змінилися. У минулому багато шукачів роботи з числа таких осіб могли сподіватися лише на роботу поруч з іншими людьми з інвалідністю у спеціальних центрах, які називалися по-різному:

- захищені майстерні;
- благодійні підприємства;
- виробничі цехи.

В останні роки відбувається значне зміщення у бік розширення перспектив працевлаштування людей з інвалідністю на відкритому ринку праці, де необхідно – за підтримки. Є кілька причин такої тенденції, з яких можна виділити дві головні:

- зміна у розумінні поняття «обмежені можливості»;
- зростання витрат на виключення людей з інвалідністю.

Зміна у розумінні поняття «інвалідність»

В основі тенденції відкритої зайнятості лежить усвідомлення того, що багато з тих обставин, з якими стикаються особи з інвалідністю, впливають не з їхніх обмежених можливостей як таких, а скоріше з того способу, в який організовано суспільство. Серед бар'єрів, які часто перешкоджають особам з інвалідністю отримати роботу, можна назвати наступні:

- обмежуючі норми та правила стосовно навчання чи зайнятості;

- виробничі інструкції, яких людям із певними видами інвалідності неможливо дотримуватися;
- недоступні робочі місця;
- припущення, часто негативні, що їх роботодавці та інші особи роблять щодо здібностей та працездатності людей з інвалідністю.

Ці бар'єри можна подолати, й служба зайнятості та працевлаштування повинна відігравати в цьому важливу роль.

Витрати на виключення

За минулі два десятиріччя також сформувалося чітке розуміння економічних наслідків виключення людей з інвалідністю з ринку праці. Втрата продуктивного потенціалу через виключення цих осіб з робочої сили є колосальною. Крім того, витрати на надання грошової допомоги та послуг із соціального забезпечення цій великій та зростаючій групі дуже високі, й багато країн уже не можуть їх собі дозволити. Зараз ці країни розуміють, що цей тягар витрат можна значно зменшити, відкриваючи перспективи для людей з інвалідністю як для робочої сили; у той же час, працівники з інвалідністю можуть жити самостійно та робити свій внесок у національну економіку.

Загальна вартість часу, втраченого в результаті довготривалої непрацездатності канадців працездатного віку за 1986 рік, оцінюється у 13,9 млрд. канадських доларів. Вартість часу, втраченого через короткострокову непрацездатність, становила 2 млрд. канадських доларів.

А. Стимулюючі заходи

Заходи зі стимулювання можливостей зайнятості здійснюються у найрізноманітніших формах.

- Деякі країни застосовують заходи підтримки, мета яких – переконати роботодавців надавати людям з інвалідністю шанс довести свою працездатність.
- Інші країни запровадили законодавчі або нормативні акти, які зобов'язують роботодавців бронювати певну частку робочих місць для людей з інвалідністю. Ці акти зазвичай називають законодавством про квоти.

У результаті цих зусиль дедалі більше визнається, що люди з інвалідністю можуть робити цінний внесок у забезпечення ефективної роботи підприємств і, у ширшому масштабі, функціонування всієї національної економіки, якщо:

- у них є підходящі навички;
- їх влаштовують на підходящу роботу;
- їм надають, за потреби, відповідну підтримку.

Б. Створення служб працевлаштування

Водночас із вищезазначеними заходами відбувалося створення та розширення служб працевлаштування, пристосованих спеціально під потреби шукачів роботи з інвалідністю. Часто ці служби починалися як спеціалізовані, розраховані лише на шукачів роботи з інвалідністю. У багатьох країнах такий формат досі вважається найбільш доречним. Ось приклади спеціалізованих служб працевлаштування в Азіатсько-тихоокеанському регіоні:

- центри служб зайнятості Федерації людей з інвалідністю Китаю;
- «БІЗЛІНК Лтд.» (Сінгапур);

- Відділ селективного направлення на роботу Управління праці Гонконгу (Китай).

З часом, однак, ураховуючи велику кількість людей з інвалідністю, які шукають роботу, й те, що багато з них не потребують підтримки спеціальних служб, загальні служби працевлаштування в багатьох країнах почали орієнтуватися також на цю категорію шукачів роботи, поруч з іншими. Деякі країни, що розвиваються, - наприклад, В'єтнам – обрали цей підхід з самого початку. У деяких країнах – таких як Таїланд і Малайзія – є комплексна служба для всіх шукачів роботи та спеціалізована служба для людей з інвалідністю. У Швеції загальна служба для всіх шукачів роботи об'єднана зі спеціалізованою службою для людей з додатковими потребами, зокрема для шукачів роботи з інвалідністю та певних інших категорій шукачів роботи – людей похилого віку, працівників-іммігрантів, молодих працівників та інших цільових груп, що потребують спеціальних послуг. Рішення про те, якою повинна бути служба працевлаштування – спеціалізованою чи загальною – ухвалюють національні органи влади.

Питання про те, чи можна знайти роботу для всіх шукачів роботи з інвалідністю через спеціалізовану службу або ж свою роль повинна грати загальна служба працевлаштування, дебатуються в багатьох країнах, не лише тому, що кількість шукачів роботи з інвалідністю велика, а й тому, що існує тенденція до комплексного врахування та включення цієї категорії людей. У результаті дедалі більше визнається, що стратегія, яка поєднує доступ до загальної служби з доступом до спеціалізованої служби, де це необхідно, потрібна, якщо поставлено за мету ефективно вирішувати проблему безробіття серед людей з інвалідністю у прийнятні строки.

В. Обов'язки міністерств

Традиційно відповідальність за політику та програми, що стосуються людей з інвалідністю, покладалася на міністерство соціального забезпечення чи міністерство охорони здоров'я, і в багатьох країнах така ситуація зберігається й донині. Враховуючи нещодавнє зміщення в політиці, поруч із зміною в розумінні поняття «інвалідність», відповідальність за політику та послуги у сфері зайнятості поступово була перенесена з цих міністерств на міністерство праці. Відповідно до цієї тенденції країни, що лише нещодавно створили служби працевлаштування для людей з інвалідністю, з самого початку поклали обов'язки щодо цих служб на міністерство праці або трудових ресурсів.

Г. Роль НУО

У багатьох країнах неурядові організації традиційно відігравали важливу роль у наданні людям з інвалідністю допомоги у пошуку роботи, часто новаторськими методами заповнюючи вакуум, що існував у державних службах. Ці НУО продовжують надавати послуги з працевлаштування, тож їх слід розглядати як цінний ресурс, який доповнює роботу державних служб працевлаштування.

Державна служба зайнятості може скористатися досвідом у сфері працевлаштування, який накопичили НУО та мережі, котрі вони створили у процесі знаходження роботи для людей з інвалідністю.

Політична та законодавча база для ефективної роботи служби працевлаштування

Міжнародні документи та ініціативи відіграли ключову роль у впливі на політичну та законодавчу базу на національному рівні в плані сприяння перспективам зайнятості людей з інвалідністю. Це, зокрема, наступні міжнародні ініціативи:

- Всесвітня програма дій щодо інвалідів, прийнята ООН у 1982 р.;
- Десятиріччя інвалідів ООН (1983-1992 рр.);
- Стандартні правила ООН щодо забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті у 1993 р.;
- Конвенція Міжнародної організації праці № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983 р.) та відповідна Рекомендація № 168 (1983 р.), а також Рекомендація МОП № 99 про професійну реабілітацію інвалідів (1955 р.);
- Азіатсько-тихоокеанське десятиріччя інвалідів (1993-2002 рр.);
- Копенгагенська декларація про соціальний розвиток (1995 р.).

Усі ці ініціативи спрямовані на сприяння повноцінній участі людей з інвалідністю в усіх аспектах і сферах життя суспільства, а Копенгагенська декларація стала кроком уперед, розглядаючи інвалідність як форму соціального різноманіття та вказуючи на потребу у всеохоплюючій відповіді, мета якої – побудувати «суспільство для всіх».

У вищезгаданій Конвенції МОП інвалідність розглядається як стан професійної обмеженості, який може та повинен бути подоланий за допомогою широкого кола політичних заходів, нормативних актів, програм і послуг. Конвенція закликає країни будувати свою національну політику на наступних принципах:

- рівні можливості;
- рівне ставлення;
- забезпечення можливостей навчання та зайнятості;
- участь громадськості;
- тристоронні консультації за участю органів державної влади, представницьких організацій працівників і роботодавців;
- консультації з представницькими організаціями інвалідів і у справах інвалідів.

У Рекомендаціях МОП №№ 168 і 99 окреслені конкретні заходи, які можуть запроваджуватися на національному рівні для сприяння можливостям зайнятості людей з інвалідністю, причому наголошується, що ці заходи повинні відповідати нормам зайнятості та заробітної плати, які застосовуються до працівників у цілому. Повний текст Конвенції МОП № 159 і Рекомендацій №№ 168 та 99 наведено у Додатку 1.

А. Політика чи законодавство?

Деякі країни проводять різницю між політичними деклараціями та законодавчими заходами, тоді як інші країни розглядають політику й законодавство як одне ціле. Проте, є певна перевага у розрізненні цих сфер, ураховуючи їхні правові наслідки та відповідні механізми застосування.

Політика

Політика стосовно зайнятості людей з інвалідністю зазвичай передбачає ухвалення письмового документа, який має три загальні характеристики:

- Він є широкою заявою про наміри, викладеною у парламентських матеріалах чи у міністерському документі.
- Він містить загальні керівні засади щодо заходів та їхнього виконання, але в ньому не надаються деталі, потрібні для того, щоб ці засади ефективно застосувалися.
- Сам по собі він не є юридично зобов'язуючим, вимагаючи ухвалення законодавства, яке надасть цим політичним засадам позитивного та докладного виразу та дозволить трансформувати ці засади у змістовні дії шляхом дотримання законів і правозастосування.

Приклад

Уряд заохочуватиме зайнятість людей з інвалідністю шляхом запровадження системи квот, яка вимагатиме, щоб середні та великі підприємства, як державні, так і приватні, резервували встановлену частку робочих місць для людей з інвалідністю.

Це – заява про наміри, яка вимагатиме певної конкретизації для того, щоб її можна було реалізувати. Ці деталі подаються у законодавстві, зокрема, у конкретному законі, де наводиться:

- визначення середніх і великих підприємств;
- визначення людей з інвалідністю;
- розмір квоти (наприклад, 5% усіх працівників; 5% усіх працівників, якщо чисельність працюючих на підприємстві – 200 або більше);
- вимога про дотримання обмежень у часі та санкції за недотримання;
- процедури правозастосування, зокрема відповідне відомство, уповноважене забезпечувати застосування закону та накладати санкції на підприємства, які його не виконують.

Деякі країни, де діють квотні схеми

Азіатсько-тихоокеанський регіон	Західна Європа	Східна Європа
Китай	Австрія	Чехія
Індія	Бельгія	Угорщина
Японія	Кіпр	Польща
Монголія	Франція	Словаччина
Шрі Ланка	Німеччина	
Таїланд	Греція	
	Ісландія	
	Італія	
	Мальта	
	Нідерланди	
	Іспанія	
	Португалія	
	Туреччина	

Приклад

Уряд заохочуватиме зайнятість людей з інвалідністю шляхом розширення їхніх перспектив щодо самостійної зайнятості як у формальному, так і у неформальному секторах.

Це також є заявою про наміри, яка сама по собі не може бути виконана через відсутність необхідних для її реалізації деталей. Для того, щоб така політика була ефективною, треба буде прийняти нові закони або нормативні акти.

- Що мається на увазі під самостійною зайнятістю?
- Яке визначення терміну «особа з інвалідністю»?
- Як саме уряд заохочуватиме зайнятість? Він надасть фінансові стимули, дорадчі послуги або й те, й інше?
- Як довго надаватиметься ця допомога?

Законодавство

Законодавство стосовно зайнятості людей з інвалідністю – це закони, нормативні акти, укази, повідомлення та директиви, які є юридично обов'язковими й, отже, спричиняють виникнення правового зобов'язання відповідних сторін.

Деякі закони містять преамбулу, в якій встановлюється мета й задачі закону і яка, хоча й подана у законі, за характером є скоріше політичною заявою.

Законодавство забезпечує правову підтримку політичних ініціатив, без якої політичні наміри не будуть реалізовані.

Ось деякі приклади конкретних статей законів стосовно зайнятості людей з інвалідністю:

- Стаття 30 Закону Китайської Народної Республіки про захист людей з інвалідністю (1990 р.), яка говорить, що державні органи, неурядові організації, підприємства, установи, міські та сільські колективні економічні організації наймають певну частку людей з інвалідністю на відповідні види робіт і посад, причому конкретний розмір цієї частки визначається урядами провінцій та автономних областей.

- Розділ 11(1) Постанови про заборону дискримінації людей з інвалідністю, що діє у Гонконгу (Китай), говорить, що дискримінація особою («роботодавцем») іншої особи з інвалідністю (а) у процедурі, встановленій роботодавцем з метою визначення того, кому буде запропонована дана робота, (б) в умовах, на яких роботодавець пропонує дану роботу цій особі, або (в) шляхом відмови або навмисного непропонування даної роботи цій особі є незаконною.
- Розділ 17(2) Закону Таїланду про реабілітацію людей з інвалідністю (1991 р.), де встановлено, що роботодавці або власники приватних компаній повинні наймати людей з інвалідністю, підходящих для даної роботи за її характером, у відповідному кількісному співвідношенні з рештою працівників.
- Стаття 21(1) Указу Соціалістичної Республіки В'єтнам про людей з інвалідністю, яка говорить, що адміністративні та некомерційні установи не повинні відмовляти претендентам на робочі місця, які є особами з інвалідністю та які відповідають усім критеріям щодо підходящої роботи, на яку даній установі потрібно набрати персонал.
- Стаття 14.5 Закону Японії про сприяння зайнятості людей з інвалідністю, де зазначено, що певні роботодавці щороку звітують Міністру праці, відповідно до Постанови Міністерства праці, про ситуацію з зайнятістю працівників, які мають фізичні або розумові вади (Закон № 123 від 1960 р. та Закон № 32 від 1997 р., яким внесено зміни до першого закону).

Чинне законодавство повинно:

- бути чітким і однозначним (що у наведених вище прикладах не завжди має місце);
- бути достатньо детальним для того, щоб чітко

визначити, на кого поширюється дія закону і хто з неї виключається;

- не передбачати надто багато винятків або вилучень;
- встановлювати орган, відповідальний за забезпечення дотримання закону;
- містити санкції за недотримання.

Деякі країни зосереджуються на політиці та освіті з метою заохочення зайнятості людей з інвалідністю (наприклад, Сінгапур); інші концентрують увагу на законодавстві та його виконанні (наприклад, Японія); треті намагаються поєднати обидва підходи (наприклад, Таїланд).

Б. Оперативна стратегія

Політика та законодавство щодо зайнятості людей з інвалідністю не матимуть жодного впливу на наявність роботи, якщо не забезпечити їхнє ефективне виконання. Для того, щоб політика та законодавство мали практичні наслідки, потрібна оперативна стратегія.

Довідкова інформація

Планування розвитку служби ефективного та справедливого працевлаштування шукачів роботи з інвалідністю вимагає певної базової інформації про виміри потреби в таких послугах. У цьому аспекті треба відповісти на наступні найважливіші запитання:

- Яка чисельність людей з інвалідністю працездатного віку?
- Скільки таких людей працездатні?
- Скільки таких людей уже працюють?
- Скільки таких людей шукають роботу чи хочуть почати малий бізнес?

Якщо такої інформації у вільному доступі немає, то, можливо, треба буде відштовхуватися від оцінок, поки не буде проведено

достовірне обстеження. Як правило, оцінка між 5 та 7 відсотками загальної чисельності робочої сили надає уяву про кількість людей з інвалідністю працездатного віку, хоча може знадобитися певна поправка у бік зменшення, оскільки деякі такі особи можуть бути непрацездатними.

Відповіді на вищенаведені запитання, разом із наявністю ресурсів, впливатимуть на рішення щодо різних оперативних аспектів роботи служби працевлаштування, зокрема, на:

- стратегічні акценти;
- компоненти;
- зв'язки з іншими відомствами.

Стратегічні акценти

Оперативна стратегія досягнення цілі – сприяння можливостям відкритої зайнятості шукачів роботи з інвалідністю – встановлює основу для функціонування служби працевлаштування. Зокрема, у стратегії зазначається:

- чи буде служба цільовою чи багатофункціональною;
- чи буде служба загальною або спеціалізованою;
- якого підходу вона дотримуватиметься – колективного чи індивідуального;
- яким буде обслуговування – безпосереднім або самостійним.

Ці стратегічні акценти впливатимуть на форму служби працевлаштування, обсяг і характер її зв'язків з іншими надавачами послуг.

Цільова чи багатофункціональна?

У багатьох країнах посадовці, які займаються питаннями праці, повинні виконувати, крім працевлаштування, цілий ряд інших завдань. Це, зокрема:

- інспекція праці та правозастосування;

- вирішення спорів;
- розгляд скарг працівників і відповідне розслідування;
- розгляд вимог працівників щодо компенсації.

Така багатофункціональність особливо характерна для провінційного та районного рівнів і відображає обмеженість кадрових ресурсів, наявних для адміністрації праці на цих рівнях.

Проте, цільова служба, де посадовці відповідають лише за працевлаштування та супутні послуги, має ряд переваг. Це, зокрема:

- розширення можливостей розвитку продуктивних стосунків із підприємствами та надання їм якісних послуг із працевлаштування;
- уникнення суперечливих ролей багатофункціональних посадовців із питань праці, які в один день займаються питаннями інспектування та правозастосування, а наступного дня – переконуватимуть роботодавця та вестимуть із ним переговори;
- зростання кількості випадків працевлаштування завдяки виділенню часу на одну задачу;
- покращення можливостей розвитку технічної компетентності щодо працевлаштування людей з інвалідністю.

Загальна або спеціалізована?

Організаторам і керівникам необхідно вирішити, чи буде служба працевлаштування для людей з інвалідністю частиною загальної служби, відкритою для всіх шукачів роботи, або ж вона буде спеціалізованою службою, доступною лише для людей з інвалідністю.

Традиційно в багатьох країнах послуги з працевлаштування шукачів роботи з інвалідністю надавалися спеціалістами. Проте, зараз

робляться спроби інтегрувати службу для людей з інвалідністю у загальну службу, відкриту для всього населення. Це зміщення в акценті обумовлено:

- змінами у розумінні поняття «інвалідність»;
- змінами у політичному середовищі для людей з інвалідністю;
- кількісним визначенням чисельності шукачів роботи з інвалідністю.

Розвиток інтегрованої або загальної служби працевлаштування в багатьох країнах поєднується з наявністю спеціалізованої служби для тих людей з інвалідністю, які потребують додаткової підтримки.

Багато країн, що розвиваються, лише недавно створили службу зайнятості та працевлаштування для людей з інвалідністю. Часто, однак, кількість шукачів роботи з інвалідністю настільки велика, що невеликій спеціалізованій службі необхідно тісно співпрацювати з центрами загальної служби зайнятості. Це співробітництво дуже важливо, якщо ставиться мета значного зниження рівня безробіття у доступному для огляду майбутньому.

Наприклад, у Китаї 7,54 млн. людей з інвалідністю (30% усього населення з інвалідністю працездатного віку) потребують роботи. В Індонезії, за оцінками, здатні працювати 2,2 млн. людей з інвалідністю.

У деяких країнах шукачі роботи з інвалідністю спочатку відвідують загальну службу зайнятості. Якщо в них є особливі потреби, які не можна задовольнити в рамках діяльності цієї установи, то їх направляють до більш спеціалізованої служби, яка працює лише з людьми з інвалідністю або з шукачами роботи з особливими потребами, незалежно від того, чи є вони людьми з інвалідністю (так організовано роботу, наприклад, у Швеції).

Колективна або індивідуальна?

Ще одне стратегічне запитання полягає в тому, чи надаватиме служба зайнятості індивідуальні послуги шукачам роботи з інвалідністю та роботодавцям або ж вона працюватиме через організації роботодавців або організації людей з інвалідністю, щоб охопити ширшу аудиторію без збільшення ресурсів. Знов таки, головний момент тут – ефективність знаходження роботи для всіх безробітних шукачів роботи з інвалідністю.

За **індивідуальним** підходом, наприклад, підготовку кожного шукача роботи проводять окремо, що передбачає регулярні безпосередні контакти зі спеціалістом із працевлаштування, а не шляхом проведення групових занять, які організуються з цією метою при інших методиках.

За **колективним** підходом служба працевлаштування працює через організації чи мережі роботодавців, щоб залучити більше роботодавців до надання роботи й проведення випробувань. Колективний підхід передбачає також проведення семінарів і зустрічей для отримання згоди представників роботодавців на партнерський підхід до розширення можливостей зайнятості людей з інвалідністю.

Безпосереднє обслуговування чи самообслуговування?

Інше важливе запитання – чи повинні працівники служби працевлаштування надавати безпосередні послуги всім шукачам роботи, які звертаються до неї, або ж має бути передбачений певний елемент самообслуговування, при якому шукачі роботи спочатку збирають інформацію, а потім вирішують, чи треба їм звертатися до спеціаліста з працевлаштування.

Якщо обрано **безпосередній** підхід до надання послуг, то всі шукачі роботи:

- проходять співбесіду;
- реєструються;
- оцінюються;
- перевіряються на предмет відповідності їхніх навичок вимогам роботи (якщо можливо);

- направляються до роботодавця;
- працевлаштовуються, якщо роботодавець вважає претендента підходящим.

Ця процедура застосовується також до всіх шукачів роботи, які звертаються до служби працевлаштування й висловлюють зацікавленість у зайнятості, навіть якщо вони спроможні знайти роботу самостійно.

Якщо процес працевлаштування має включати елемент **самообслуговування**, то шукачі роботи можуть:

- реагувати на оголошення про вакантні робочі місця, що розміщуються у службі зайнятості, без будь-якої допомоги з боку спеціаліста з працевлаштування;
- реагувати на оголошення про вакантні робочі місця через Інтернет після повідомлення з боку служби зайнятості, але без будь-якої допомоги з боку спеціаліста з працевлаштування;
- вибирати брошури та проспекти, що пропонуються у службі зайнятості, з яких вони можуть більше дізнатися про курси підготовки до роботи, спеціальні програми сприяння зайнятості або можливості підвищення кваліфікації;
- переглядати відеофільми, які надають орієнтацію щодо кар'єрних перспектив.

Якщо після початкового самообслуговування потрібна додаткова інформація чи консультації, шукач роботи може призначити зустріч зі спеціалістом із працевлаштування та отримати від нього безпосередню та індивідуальну допомогу.

Цей підхід, якій відбивається в останній тенденції до створення «єдиних вікон», імовірно, зменшить робоче навантаження на окремих працівників служб працевлаштування. Разом з тим, однак, в порядку ініціативи необхідно здійснювати моніторинг ефективності цього методу з точки зору досягнутих результатів.

Служба працевлаштування – основні складові діяльності

Ефективна діяльність служби працевлаштування для людей з інвалідністю повинна включати наступні складові:

- підготовку до роботи;
- працевлаштування;
- підтримку у самостійній зайнятості;
- гласність;
- моніторинг і оцінку.

Оперативна стратегія, вироблена з самого початку, стане орієнтиром для прийняття рішень щодо форми, в якій забезпечується надання кожної складової послуги, а також стосовно того, чи надається складова послуга самою службою працевлаштування або іншим надавачем послуг, з яким служба працевлаштування буде тісно пов'язана (див. главу 5). Незалежно від формату, всі ці складові мають працювати не у відриві одна від одної, а бути зв'язані, створюючи в такий спосіб ефективну мережу послуг для сприяння працевлаштуванню шукачів роботи з інвалідністю.

А. Підготовка до роботи

Головними елементами послуги, яка забезпечує підготовку шукача роботи з інвалідністю до працевлаштування, є:

- професійна оцінка;
- професійне навчання;
- попередня орієнтація;
- розвиток навичок пошуку роботи;
- стажування у виробничих підрозділах;
- випробування без відриву від виробництва.

Не всім шукачам роботи з інвалідністю треба буде користуватися всіма цими послугами. Проте, кожна послуга має бути доступна, щоб гарантувати забезпечення різноманітних потреб людей з різними видами інвалідності й щоб шукач роботи мав більші шанси на отримання та збереження роботи.

Професійна оцінка

Якщо шукач роботи з інвалідністю раніше не працював або коли працівник повертається до роботи після нещасного випадку чи періоду непрацездатності, співробітнику служби працевлаштування може знадобитися інформація про здібності, вміння та працездатність, котра дозволяє скеровувати пошук підходящої роботи. Цю інформацію можна одержати за допомогою професійної оцінки, яка зазвичай передбачає проведення:

- стандартизованих тестів для оцінки інтелекту, інтересів, фізичної вправності, технічних здібностей (наприклад, здатності розрізняти форми, кольори та розміри);
- практичних тестів для оцінки вправності особи у виконанні широкого кола робочих завдань, зокрема здатності зосереджуватися, темпу виконання роботи, здатності піднімати ваги.

Як варіант, професійну оцінку можна проводити просто шляхом спостереження за виконанням особою робочого завдання за певний проміжок часу – як, наприклад, під час працевлаштування у виробничому підрозділі або захищеній майстерні.

Часто ці два методи поєднують, щоб отримати повну картину. Потім результати оцінки порівнюються з посадовими інструкціями – які, наприклад, містяться у класифікаторі професій або складаються за допомогою аналізу робочих завдань чи аналізу роботи (див. нижче), після чого визначається, чи підходить дана особа для бажаної роботи.

Оцінку часто проводять у відділі професійної оцінки, розташованому у спеціальному центрі або лабораторії. Іноді залучають групу спеціалістів із реабілітації; іноді оцінку проводить психолог або лікар-трудотерапевт; в деяких випадках оцінку проводить спеціаліст із профорієнтації або спеціаліст із працевлаштування служби зайнятості та працевлаштування.

Професійне навчання

Набуття навички, яка відповідає вакансіям, наявним на ринку праці, має першочергове значення для будь-якого шукача роботи. Це особливо важливо для людей з інвалідністю, тому що вони стикаються з гострою конкуренцією з боку інших шукачів роботи та з додатковою перешкодою – негативним ставленням роботодавців до своєї працездатності. Служба працевлаштування може забезпечити ефективний пошук роботи для людей, чиї навички та кваліфікації відповідають вимогам роботодавців.

Професійне навчання для людей з інвалідністю традиційно проводилося у спеціальних центрах. Останнім часом, однак, увага дедалі більше акцентується на наданні їм можливостей навчання без відриву від виробництва або у загальних навчальних центрах. Завдяки цим підходам особи з інвалідністю матимуть такі самі перспективи, що й інші шукачі роботи. Це також допоможе подолати

проблеми, з якими ці особи стикаються у багатьох спеціальних центрах, в яких часто не вистачає ресурсів на те, щоб наймати викладачів, купувати навчальне устаткування та інструменти, забезпечувати, щоб курси, які проводяться у центрі, відображали поточні та перспективні можливості ринку праці на місцевому та регіональному рівнях.

Працівники служби зайнятості займають ідеальну позицію для того, щоб:

- спрямовувати до навчальних центрів інформацію про навички, потрібні для працевлаштування;
- надавати їм зворотний зв'язок про навички випускників центрів після працевлаштування;
- організовувати навчання випускників центрів без відриву від виробництва з тим, щоб вони могли поступово звикати до темпу та порядку роботи на відкритому ринку праці;
- організовувати спеціалізовану підготовку, якщо служба зайнятості має достатні ресурси.

Розвиток навичок пошуку роботи

Якщо в оперативній стратегії зроблено наголос на сприянні шукачам роботи у самостійному пошуку роботи – на засадах самообслуговування, а не лише безпосередніх послуг – то корисно буде забезпечити навчання людей, яким це потрібно, навичок пошуку роботи. Це часто організується у формі «клубів шукачів роботи», де люди з інвалідністю вчаться, як писати автобіографію, шукати роботу в газетах, заповнювати бланк заяви, розвивати навички ведення телефонних переговорів, успішно проходити співбесіду при прийомі на роботу. Цими клубами може керувати служба зайнятості або інші надавачі послуг, найняті для цього. До організації діяльності цих клубів можуть залучатися організації людей з інвалідністю, що має свою перевагу: це надає можливість створювати мережі взаємної підтримки. При можливості шукачі роботи повинні мати доступ до засобів, що їм потрібні для ведення

самостійного пошуку роботи – газет, комп'ютера, телефону – а також, де потрібно, до консультацій та підтримки. Ці засоби можуть надаватися у «єдиному вікні», де шукачі роботи можуть користуватися широким спектром різних послуг, пов'язаних із працевлаштуванням.

Виробничі підрозділи

Багато людей з інвалідністю перед пошуком роботи на відкритому ринку праці проходять певний термін роботи або навчання у спеціальному виробничому підрозділі. Це дозволяє їм виробити звичку працювати та розвинути власну працездатність. Це також може бути корисним для спеціалістів із працевлаштування та професійної оцінки, дозволяючи їм побачити, наскільки успішно особа справляється з різними робочими завданнями, за довший проміжок часу, що доповнює інформацію, одержану шляхом професійної оцінки. Бажано, однак, щоб спеціалісти з працевлаштування робили все, що від них залежить, для того, щоб особам даної групи надавалася можливість перейти зі сфери «захищеної» зайнятості до сфери підтримуваної або відкритої зайнятості, та заохочували їх до цього.

Випробування

Випробування в компаніях – ще один спосіб перевірити здатність шукачів роботи з інвалідністю зберігати роботу на відкритому ринку праці, а також поступово познайомити з ними роботодавців, які можуть неохоче ставитися до надання постійної роботи. Служба працевлаштування може організувати випробування для людей, які звертаються до неї безпосередньо, або для людей, які проходять підготовку у навчальних центрах. Випробування корисно для того, щоб продемонструвати здібності та працездатність людей з інвалідністю роботодавцям, які після випробувального періоду можуть запропонувати їм роботу. В інших випадках випробування надає можливість отримати рекомендацію, яку особа з інвалідністю може додати до своєї автобіографії, що допоможе їй у подальшому

пошуку роботи. Якщо особа не проходить випробування, то служба працевлаштування може порекомендувати подальше навчання чи профорієнтацію.

Б. Працевлаштування

Працевлаштування включає наступні етапи:

- збирання інформації про вакантні робочі місця та про шукачів роботи;
- встановлення контактів із роботодавцями;
- надання технічних консультацій;
- проведення аналізу робочих завдань і аналізу роботи;
- підбір роботи;
- інструктаж;
- надання послуг з подальшого супроводження.

Збирання інформації

- **про вакантні робочі місця**

Служба працевлаштування вимагає наявності системи збирання інформації про місцеві вакантні робочі місця по мірі їх появи. Така система може передбачати інформування з боку роботодавців, а також використання газетних оголошень про вакансії та інформації, отриманої завдяки особистим контактам із роботодавцями. Ця інформація повинна включати назву посади та опис задач і умов праці, зокрема тривалості робочого часу, розміру оплати праці та відпусток. У минулому служби працевлаштування фіксували цю інформацію вручну, але зараз спостерігається тенденція до використання комп'ютерів, де це можливо, для прискорення та полегшення пошуку даних. Це дозволяє співробітникам служби працевлаштування з мінімальною затримкою визначати підходящу роботу для шукачів роботи, а

також може створити базу для надання інформаційних послуг шукачам роботи з інвалідністю, які можуть проводити пошук роботи власними силами.

Якщо йде мова про запровадження комп'ютеризованої системи, то необхідно розглянути та спланувати відповідні потреби у ресурсах – фінансових і кадрових.

Для деяких шукачів роботи з інвалідністю може знадобитися додаткова інформація про відповідні робочі місця, така як розташування компанії, доступність її приміщень, наявність громадського транспорту, політика компанії щодо зайнятості людей з інвалідністю. Цю інформацію слід збирати при обговоренні питання працевлаштування з роботодавцем. Інформацію про вакантні робочі місця має доповнювати інформація про тенденції на місцевому ринку праці. Її може збирати служба працевлаштування безпосередньо або через інші агенції, які ведуть моніторинг цих тенденцій, а також шляхом відвідання місцевих підприємств. Основна інформація стосується наступних питань:

- які підприємства розширюються;
- які підприємства скорочуються;
- які технологічні зміни відбуваються;
- як це впливатиме на робочі місця.
- **про шукачів роботи**

Інформація, яку слід отримати про окремих шукачів роботи, включає наступні дані:

- освітній рівень;
- кваліфікацію;
- навички та досвід;
- вади та пов'язані з ними потреби щодо роботи;
- професійні прагнення.

Цю інформацію слід отримати, головним чином, від самих шукачів роботи або їхніх представників інтересів. Можуть знадобитися деякі дані від спеціалістів із професійної оцінки, зокрема про працездатність і здібності; іноді в медичних висновках може надаватися додаткова інформація про інвалідність особи та її вплив на працездатність. Проте, цю інформацію слід запитувати після першої співбесіди з шукачем роботи, спочатку отримавши від нього згоду на доступ до цієї інформації.

Інформацію про шукачів роботи слід фіксувати на карточках або на комп'ютері. Цей процес, який називають реєстрацією, слід максимально спростити. Шукачів роботи слід заохочувати до того, щоб вони регулярно повторно реєструвалися телефоном або поштою, якщо їхні спроби знайти підходящу роботу будуть невдалими. Їм також слід пропонувати інформувати службу працевлаштування у випадку, якщо вони знайдуть роботу іншими засобами.

Встановлення контактів із роботодавцями

Роботодавці – важливі клієнти служби працевлаштування, яка повинна інвестувати кошти у розвиток партнерства з ними. У співпраці з роботодавцями співробітники служби працевлаштування можуть працевлаштовувати шукачів роботи з інвалідністю на існуючі вакантні місця й допомагати створювати для них нові можливості. Залежно від стратегії діяльності служби працевлаштування, контакти з роботодавцями можна підтримувати в індивідуальному порядку або через об'єднання роботодавців, галузеві асоціації (наприклад, готельно-туристичної галузі, виробників, фінансових послуг) та торговельні палати. Можна також звертатися до неформальних мереж роботодавців, щоб встановлювати зв'язки з іншими роботодавцями, які можуть бути готові надати особам з інвалідністю ті чи інші перспективи – випробування, навчання без відриву від виробництва, працевлаштування з підтримкою або постійну роботу.

Встановлення контактів з окремими роботодавцями

Роботодавців слід розглядати як цінних клієнтів служби працевлаштування й як потенційних партнерів. Вони вимагають

від служби надання високоякісних послуг, які допоможуть їм виявити підходящих працівників на вільні робочі місця. В обмін на ці послуги вони можуть надавати цінні поради щодо професійного навчання, визначення роботи та створення життєздатних малих підприємств.

Спеціалістам з працевлаштування треба вміти **«думати, як роботодавець»**, щоб вести з ним ефективні переговори. Служба працевлаштування повинна розвивати цю обізнаність шляхом навчання. Вона також має розвивати базу даних про роботодавців, яка повинна містити якомога більше інформації про компанії у зоні охоплення послугами, в тому числі щодо їхньої політики та практики стосовно зайнятості людей з інвалідністю. Слід розробити інформаційні буклети й технічні матеріали, які міститимуть важливу для роботодавця інформацію про працевдатність людей з інвалідністю, а також про саму службу працевлаштування, причому цю інформацію слід подати у привабливій, легкій для читання формі.

Встановлення контактів з об'єднаннями роботодавців

Робота через об'єднання роботодавців може виявитися вкрай ефективною. На політичному рівні корисно розробити угоду з цими об'єднаннями щодо співробітництва у сприянні можливостям зайнятості людей з інвалідністю. Така угода вимагала б залучення людей, які формують політику служби зайнятості в цілому. На практичному рівні співробітництво могло б набути форми семінарів або зустрічей, організованих спільно з об'єднанням роботодавців, причому з використанням ідей членів об'єднання щодо можливого підходу до цієї проблематики. Такі заходи, якщо їх добре спланувати, можуть мати набагато більший вплив у відкритті дверей до окремих роботодавців, ніж у випадку, коли служба працевлаштування організувала б такий семінар самостійно. Як варіант, співпраця могла б набути форми домовленості з об'єднанням роботодавців про надання робочих місць і проведення випробувань на підприємствах, що є членами об'єднання. Працюючи в такий спосіб, служба працевлаштування

може налагодити зв'язки з набагато більшою кількістю роботодавців, причому ефективніше, ніж при індивідуальному контакті з кожним із них.

Використання мереж роботодавців

Крім роботи з формальними мережами роботодавців, служба працевлаштування може розвивати неформальні зв'язки. Наприклад, вона може попросити роботодавців, у яких успішно працюють люди з інвалідністю, виступати в ролі захисників при переконуванні інших роботодавців надати такій особі можливість, пов'язану з роботою. Потім служба працевлаштування могла б розвивати такі контакти. Вищезазначені роботодавці могли б також надавати цінні поради щодо навичок і професійної поведінки, потрібної від працівників, а служба працевлаштування передавала б ці поради надавачам послуг із професійного навчання.

Роботодавці скоріше слухатимуть інших роботодавців,
ніж співробітників служби працевлаштування.

Аналіз роботи і аналіз робочих завдань

Здатність виявляти підходящу роботу для шукачів роботи з інвалідністю – стрижень ефективної роботи служби працевлаштування. Це вимагає, щоб співробітники служби могли проводити:

- аналіз роботи та
- аналіз робочих завдань.

Аналіз роботи передбачає вивчення всієї роботи, що виконується на підприємстві або в одному цеху чи відділі. Мета аналізу роботи полягає в наступному:

- визначити елементи **існуючих** робочих завдань, які можна було б об'єднати в одне чи кілька нових робочих завдань, підходящих для особи з інвалідністю;

- визначити роботу, яка не виконується взагалі та яка могла б стати основою нового робочого завдання, яке виконуватиме особа з інвалідністю;
- визначити **МОЖЛИВОСТІ** щодо програм стажування людей з інвалідністю.

Аналіз робочих завдань передбачає вивчення існуючих робочих завдань із метою визначити, що робить працівник, як виконується робота, де вона виконується, які навички та здібності потрібні, в яких умовах виконується робота. Щоб провести аналіз робочих завдань, необхідно:

- поспостерігати за роботою, що виконується на підприємстві в цілому;
- поспостерігати за роботою, що виконується в рамках конкретного робочого завдання;
- провести бесіди з працівниками, їхніми безпосередніми керівниками та керівництвом відділу кадрів;
- послухати працівників, інших людей з інвалідністю, вищезазначених керівників.

Мета полягає в тому, щоб оцінити:

- які робочі завдання могли б виконуватися людьми з інвалідністю, якщо б у майбутньому з'явилися вакансії;
- які робочі завдання могли б виконуватися людьми з інвалідністю, якщо б були внесені певні зміни у робоче завдання чи у виробниче середовище;
- які частини робочого завдання могли б виконуватися особою з інвалідністю, якщо б була проведена реорганізація робочих завдань.

Важливо, щоб спеціалісти з працевлаштування пройшли навчання та отримали практичний досвід, що дозволить їм проводити аналіз робочих завдань і роботи якомога ефективніше.

Технічні консультації

Роботодавцям, які згодні розглянути можливість зайнятості особи з інвалідністю або проведення випробування, потрібна інформація та консультації, які служба працевлаштування повинна бути готова надати. Це, зокрема:

- інформація про закони, квоти, фінансову допомогу та інші заходи підтримки зайнятості людей з інвалідністю;
- інформація про різні обмежені можливості та їхні наслідки, якщо вони є, для працездатності особи;
- інформація та консультації щодо безпеки та доступності для працівників з різними типами обмежених можливостей;
- поради щодо адаптації робочих місць і робочих процедур;
- консультації щодо впливу зайнятості людей з інвалідністю різних типів на колег і безпосередніх керівників.

Здатність надавати на вимогу ці консультації та інформацію є головним чинником дієвості служби працевлаштування, який значно підвищує репутацію служби серед роботодавців. Якщо такої інформації ще немає, слід підготувати технічний настільний довідник для персоналу служби та інформаційні буклети спеціально для роботодавців, де необхідна інформація буде подана у зрозумілій, простій та привабливій формі.

Підбір роботи

Здатність підбирати шукачів роботи відповідно до вимог конкретної роботи – головний елемент у діяльності служби працевлаштування. Намагаючись досягнути якомога повнішої відповідності між навичками шукача роботи та вимогами,

спеціалісти з працевлаштування мають використовувати інформацію про шукача роботи з інвалідністю (яку вони зібрали за допомогою співбесід і професійної оцінки) та про вимоги конкретної роботи.

Там, де ідеальної відповідності відразу досягти неможливо – наприклад, якщо у шукача роботи з інвалідністю немає необхідного досвіду та підготовки – роботодавця можна переконати провести випробування, щоб зазначена особа набула досвіду та навичок, потрібних для виконання даної роботи. Інколи після випробування роботодавець надає кандидату роботу. В інших випадках випробування можна відобразити в автобіографії шукача роботи, що пізніше може допомогти в отриманні іншої роботи, особливо якщо перший роботодавець дасть рекомендацію; результати випробування можна також використати для визначення потреб у подальшому навчанні або підготовці до роботи, що може знадобитися шукачу для її отримання.

Інструктаж

Якщо роботодавець погодився, що особа з інвалідністю може проходити навчання без відриву від виробництва – у рамках підтриманої зайнятості, випробування або виключно як працевлаштування з навчанням – від служби працевлаштування може вимагатися організація направлення інструктора для проведення навчання, якщо у роботодавця немає керівника, який може це зробити. Таку послугу може організувати та оплатити сама служба працевлаштування, але частіше для надання цієї послуги наймається інша установа (часто це неурядова організація). Послугу з інструктажу можна організувати на будь-який потрібний час. У деяких випадках достатньо кількох днів. В інших випадках інструктору доводиться навчати особу з інвалідністю протягом тривалішого періоду й, можливо, надавати супроводжувальну підтримку, регулярно відвідуючи компанію після проведення початкового навчання.

Послуга з інструктажу уможлиблює проведення навчання без відриву від виробництва, коли в компанії немає відповідного керівника, який це може зробити. Інструктаж без відриву від виробництва має декілька переваг над традиційним навчанням, яке проводиться перед працевлаштуванням у навчальному центрі для людей з інвалідністю:

- для навчання використовується сучасна техніка;
- робочі процеси – ті, що на даний час використовуються на ринку праці;
- умови праці відповідають умовам в економічно життєздатній компанії.

Супроводження

Іноді необхідні послуги з супроводження після працевлаштування, мета яких – забезпечити, щоб працівник з інвалідністю успішно виконував роботу.

Супроводження допомагає працівнику з інвалідністю зберегти роботу, для чого визначаються існуючі або виникаючі проблеми, а увага роботодавця привертається до цього працівника та його роботи з метою зменшення до мінімуму напруженості, яка, можливо, виникла. Супроводжувальний візит також надає співробітнику служби працевлаштування можливість в'яяснити, чи зацікавлений роботодавець у працевлаштуванні інших людей з інвалідністю. Якщо він ставиться до цього неохоче, то це надає хорошу можливість дізнатися, чому. Якщо роботодавець зацікавлений, то можна отримати відомості про можливу роботу. Супроводження може вимагати багато часу, тож необхідно прийняти рішення про те, які саме випадки працевлаштування відстежувати. Пріоритет слід надавати особам з інвалідністю на першій для них роботі, особам з інвалідністю, які проходять навчання без відриву від виробництва, та особам з інвалідністю, які потребують постійної підтримки.

В. Самостійна зайнятість

Підтримка у самостійній зайнятості – ще один важливий елемент ефективної діяльності служби працевлаштування для людей з інвалідністю. Це особливо вірно у країнах, що розвиваються, де велика частка робочої сили зайнята у такій формі роботи – як у формальному, так і у неформальному секторі. Самостійна зайнятість до цього часу не привертала таку значну увагу, як інші варіанти зайнятості людей з інвалідністю, хоча багато з тих, хто пройшов навчання у спеціальних центрах, намагаються заробляти на життя саме в такий спосіб. Потенціал цього варіанту зайнятості збільшився з розвитком інформаційних технологій та виникненням таких перспективних форм діяльності, як робота вдома та електронна торгівля, що є особливо значущими можливостями для людей з обмеженою рухомістю.

Часто єдиний вид допомоги, що надається тим, хто бажає розпочати власний бізнес, – це навчання з метою набуття конкретної навички, а також фінансова допомога у формі грантів або позик на започаткування справи чи, в деяких випадках, надання машин або устаткування. У багатьох випадках служба працевлаштування керує наданням цих грантів і позик, а навчальні центри видають інструменти та устаткування.

Проте, для того, щоб підприємство було життєздатним, потрібно більше, ніж конкретна навичка чи певні стимули для започаткування діяльності. Багатообіцяючим підприємцям потрібно знати, як визначати ділову можливість та розробляти бізнес-план. Їм також потрібні управлінські та бухгалтерські навички. Іноді вони потребують доступу до технічних дорадчих послуг та допомоги у реалізації своєї продукції та послуг. Зазвичай їм потрібна допомога в одержанні кредитів та у закупівлі сировини й матеріалів у достатній кількості для мінімізації витрат. Служби зайнятості можуть надавати деякі з цих видів підтримки безпосередньо, але ймовірніше, що вони направлять особу з інвалідністю до інших агенцій, які надають потрібну послугу, або можуть найняти інші установи для надання цієї послуги конкретним особам.

Надаючи особам з інвалідністю консультації щодо самостійної зайнятості, службам працевлаштування треба бути розбірливими, тому що не в кожного є те, що треба для того, щоб стати підприємцем.

Г. Гласність і реклама

Гласність і реклама – один із найбільш значущих елементів ефективної роботи служби працевлаштування, особливо якщо ухвалено рішення про роботу за колективним підходом до сприяння можливостям зайнятості шукачів роботи з інвалідністю.

Відділ реклами може працювати з застосуванням наступних заходів і засобів:

- медіа-подій;
- семінарів;
- ярмарок вакансій;
- публікацій;
- відеоматеріалів.

Можна створювати стратегічні союзи з іншими партнерами для сприяння службі працевлаштування в її рекламно-пропагандистській роботі. Можна звернутися до медіа-груп та рекламних агенцій на предмет надання допомоги у підготовці Кодексу практики щодо зображення людей з інвалідністю, а також консультацій стосовно розроблення ефективних інформаційно-пропагандистських кампаній, націлених на конкретні групи – перш за все на роботодавців. Можна заручитися підтримкою журналістів і маркетологів у створенні та підготовці рекламних буклетів, розрахованих на роботодавців. Співпрацюючи з професіоналами в цих галузях, служба працевлаштування стане більш ефективною у передачі позитивного образу працівників з інвалідністю та у подоланні негативного ставлення.

Комплексна служба зайнятості для людей з інвалідністю складається з багатьох різних рівнів і компонентів, як показано на схемі 1 нижче. Для ефективного управління цією службою потрібна система моніторингу та оцінки, яка допоможе забезпечити, щоб:

- послуги надавалися відповідно до задач;
- **заплановані** результати послуг ставали **фактичними** результатами.

Моніторинг означає систематичне збирання інформації про службу з метою перевірки її функціонування та відстеження її розвитку з часом.

Оцінка означає винесення суджень про службу на основі всебічної інформації про показники її поточної діяльності. Може здійснюватися порівняння з результатами минулої діяльності або з поставленими цілями.

А. Чому моніторинг і оцінка важливі?

Моніторинг і оцінка дедалі більше стають частиною управлінської практики у діяльності, фінансованої з державного бюджету. Вони корисні:

- для оцінювання дієвості (чи працює служба?);
- для визначення сильних і слабких сторін служби (що треба покращити, що необхідно змінити?);
- для оцінювання ефективності (чи є служба «цінністю за гроші?»).

Інформація, отримана в такий спосіб, є цінним інструментом для керівників і організаторів служби працевлаштування, який дозволяє їм регулярно аналізувати результати її роботи, визначити проблемні сфери, які потребують уваги, та своєчасно вживати заходів для ліквідації недоліків.

Моніторинг і оцінка особливо важливі в управлінні службою, яка включає так багато різних складових, тому що продуктивність одного напрямку може впливати на продуктивність інших. Сформована інформація може зробити цей зв'язок очевидним, визначити джерело проблеми та створити основу для її розв'язання.

Б. Як проводяться моніторинг і оцінка?

Цілі та задачі служби зайнятості створюють основу для системи моніторингу і оцінки. Розроблення цієї системи включає кілька етапів:

- заявлені задачі служби трансформуються у вимірюваний вигляд;
- показники діяльності, які повністю відображають надання й результати послуг, визначаються та узгоджуються з відповідними зацікавленими сторонами;
- проводиться систематичне збирання інформації, часто за певний проміжок часу, з надавачів і користувачів послуг;
- зібрана інформація аналізується;
- проводиться порівняння;
- формуються судження;
- подаються висновки.
- при необхідності надаються рекомендації щодо змін.

Вимірювані задачі

Деякі задачі служби працевлаштування формулюються у вигляді, який дозволяє їх вимірювати. Як приклади, можна назвати такі задачі:

- працевлаштовувати шукачів роботи з інвалідністю;
- допомагати роботодавцям у підборі працівників на вакантні робочі місця.

Інші задачі менш придатні для вимірювання – наприклад, якщо служба поставила себе такі задачі:

- сприяти обізнаності роботодавців щодо працездатності та спроможності людей з інвалідністю;
- допомагати шукачам роботи знаходити роботу, що якнайкраще відповідає їхнім здібностям, шляхом забезпечення професійної орієнтації та оцінки;
- сприяти шукачам роботи у знаходженні роботи, забезпечуючи для них навчання навичок пошуку роботи та доступ до відповідних засобів.

Для того, щоб можна було почати моніторинг і оцінку, такі широкі, нематеріальні задачі необхідно трансформувати у вигляд, який дозволить вимірювати їхнє виконання – за допомогою статистики (кількісно) або в описовій формі (якісно).

Показники діяльності

Визначення показників, що відобразатимуть, наскільки добре служба працевлаштування виконує свої задачі, - вирішальний крок у розробленні системи моніторингу і оцінки.

Там, де задачі легко виміряти кількісно, визначення та узгодження відповідних показників може бути відносно легким завданням. Це можуть бути, наприклад, такі показники:

- кількість шукачів роботи з різними видами інвалідності, зареєстрованих у службі;
- кількість роботодавців, з якими встановлено контакт;
- кількість зафіксованих вакансій;
- кількість випадків працевлаштування;
- витрати на одне працевлаштування.

Розробляючи ці показники, слід обов'язково забезпечити, щоб вони відображали виконувану роботу. Наприклад, якщо в особи важка форма інвалідності, то для її працевлаштування може знадобитися більше часу та зусиль, ніж в інших випадках. Якщо статистика ґрунтується на простій чисельності, ця додаткова робота відображена не буде. Проте, якщо статистичні дані зважити, щоб відобразити важкість інвалідності або потрібний обсяг часу, то буде отримана точніша картина діяльності служби.

Там, де задачі менш відчутні, потрібний більш творчий підхід до вироблення показників діяльності. На додаток до статистичних даних, може бути прийнято рішення:

- створити показник задоволеності клієнтів шляхом проведення регулярних опитувань;
- зняти відеофільм, який ілюструє різні аспекти діяльності служби;
- підготувати виставку фотографій.

Коли показники діяльності визначені, важливо, щоб усі відповідні організатори та керівники служби зайнятості погодилися, що ці показники надають всеосяжну картину роботи, яка проводиться, та послуг, які надаються.

Збирання інформації

Метод збирання інформації, потрібної для моніторингу і оцінки, повинен:

- бути якомога простішим;
- займати якомога менше часу;
- не перешкоджати наданню послуг.

Співробітники служби працевлаштування повинні пройти навчання, яке забезпечить, що вони розуміють, яка саме інформація потрібна, та якого підходу необхідно дотримуватися.

Винесення суджень

Інформацію за результатами моніторингу і оцінки слід регулярно зводити та аналізувати, створюючи основу для суджень щодо продуктивності служби в динаміці або у порівнянні з установленими плановими цифрами. Важливо робити це регулярно, щоб висновки та судження не стали несподіванкою.

Подання висновків

Як правило, результати оцінки оформляються у вигляді звіту. Якщо він великий, доречно буде підготувати коротке резюме більшим накладом. Крім друкованого звіту, висновки за результатами оцінки можуть бути представлені за допомогою:

- семінарів і практикумів, орієнтованих на людей, які формують політику;
- фотовиставки;
- відеофільму.

В. Хто бере участь?

Для проведення оцінки може бути призначений відповідний сторонній спеціаліст. Така ситуація може мати місце, коли спонсор бажає перевірити, чи надаються послуги згідно з погодженим форматом.

Як варіант, стороннього спеціаліста можна запросити, якщо керівники або співробітники не мають необхідних навичок.

Разом з тим, моніторинг і оцінка дедалі більше стають частиною поточної роботи персоналу та керівництва служби. Цьому підходу часто віддається перевага, тому що він забезпечує, що надавачі послуг беруть реальну участь, а не ставляться до оцінки з побоюванням.

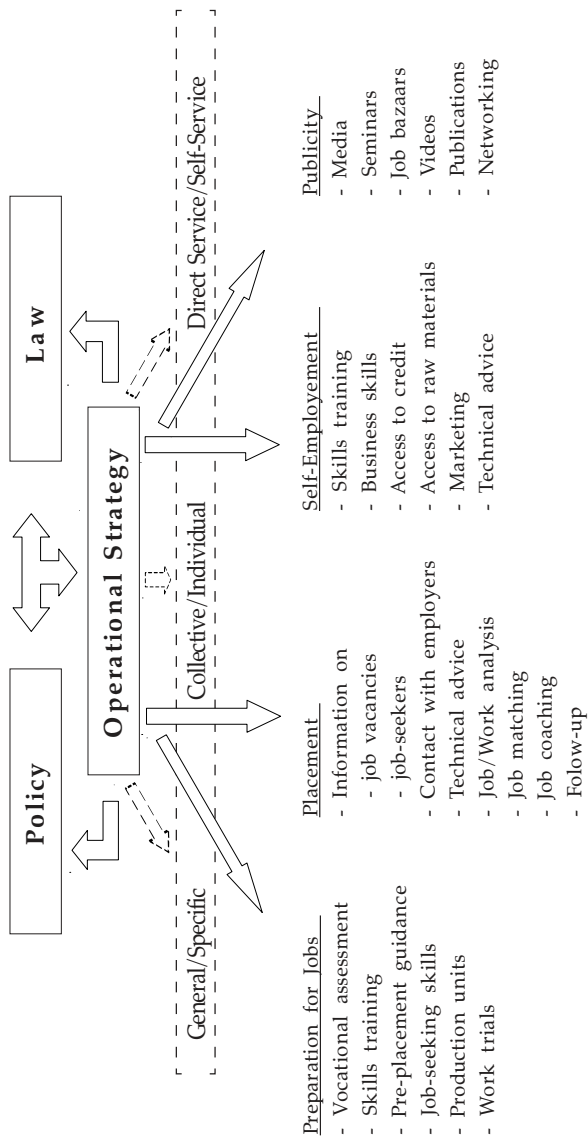
Г. Як використовуються результати?

Результати моніторингу і оцінки корисні для того, щоб:

- установити, чи має служба бажаний вплив;
- повідомити рішення про розширення чи скорочення;
- визначити шляхи вдосконалення роботи служби;
- обґрунтувати вимоги про виділення коштів;
- поінформувати керівництво про зміни, які можуть бути потрібні у політиці задля сприяння ефективності служби;
- визначити потребу у змінах у чинному законодавстві або у прийнятті нових законів.

Ці результати можна використовувати для обґрунтування необхідності продовження роботи служби, але головна їхня цінність полягає у сприянні **покращенню** надання послуг і досягнення результатів.

Схема 1 Розвиток ефективної служби працевлаштування для людей з інвалідністю



M o n i t o r i n g & E v a l u a t i o n

Розбудова зовнішніх союзів

Служба працевлаштування є частиною мережі служб, об'єднань і агенцій, які всі без винятку роблять прямий або опосередкований внесок у сприяння можливостям зайнятості людей з інвалідністю (див. нижче схему 2). Зв'язки всередині цієї мережі, якщо їх стратегічно спланувати, можуть допомогти службі максимально підвищити ефективність своєї роботи.

А. Об'єднання клієнтів

Зв'язки з організаціями роботодавців можуть допомагати службі працевлаштування відкривати шлях до зайнятості набагато більшого числа шукачів роботи з інвалідністю, ніж при індивідуальних контактах з окремими роботодавцями. Стає дедалі очевидніше, що необхідно виділяти ресурси на розвиток таких зв'язків, ураховуючи велику кількість шукачів роботи з інвалідністю у багатьох країнах і обмеженість ресурсів, що надаються службі працевлаштування. Зв'язки з організаціями людей з інвалідністю менш помітні, ніж із організаціями роботодавців, але в деяких країнах їх зараз розглядають як важливий інструмент надання рівної підтримки шукачам роботи – як неформально, так формально через розвиток навичок пошуку роботи (клуби шукачів роботи).

Б. Надавачі послуг

У службах працевлаштування багатьох країн розробляються нові підходи до надання послуг, оскільки:

- державні служби зайнятості дедалі більше відчувають нестачу ресурсів (персоналу, коштів, обладнання), необхідних для ведення всіх видів діяльності згідно з їхнім мандатом;

- деякі компоненти послуг можуть передбачатися мандатом служб працевлаштування, але можуть ефективніше надаватися іншими агенціями;
- деякі компоненти послуг можуть виходити за рамки мандату служби працевлаштування (це, наприклад, професійне навчання або рекламна діяльність).

Завдяки налагодженню зв'язків з іншими агенціями не лише буде забезпечуватися надання необхідних послуг роботодавцям і шукачам роботи; така співпраця може призвести до подальшого розширення можливостей зайнятості порівняно з тим, що кожна з цих агенцій могла б зробити без співробітництва.

Працевлаштування

Функція працевлаштування виконується службою зайнятості в усіх країнах, інколи у співробітництві з неурядовими організаціями та персоналом центру професійного навчання. Така співпраця часто є дуже корисною, тому що НУО в багатьох випадках мають більшу гнучкість у методах роботи, яку державна служба зайнятості може взяти за приклад і використовувати як основу. Там, де служба працевлаштування для людей з інвалідністю є спеціалізованою установою, що надає послуги лише цій цільовій групі, потрібно також розвивати зв'язки з загальною службою працевлаштування.

Інші послуги

Деякі складові послуги можуть надаватися службою працевлаштування, входить в обов'язки центрів професійного навчання, НУО, управління соціальної роботи міністерства охорони здоров'я або соціального забезпечення чи бути консультаційними послугами, що надаються на державному або приватному рівні. Там, де залучена стороння організація чи агенція, служба працевлаштування може звертатися до неї на предмет надання потрібної послуги або доручати їй надання конкретної послуги від імені клієнта служби працевлаштування. Це, зокрема, такі послуги:

- професійне навчання;
- професійна оцінка;
- навчання навичок пошуку роботи;
- навчання та підтримка у самостійній зайнятості;
- управління виробничими одиницями;
- випробування;
- інструктаж;
- супроводжувальна підтримка;
- консультування;
- соціальне розслідування.

Якщо служба працевлаштування орієнтується на надання послуг силами сторонніх організацій, то слід виділяти ресурси на:

- переговори щодо надання послуги індивідуальним клієнтам;
- забезпечення того, щоб надавана послуга задовольняла визначену потребу;
- надання зворотного зв'язку щодо послуги, зокрема зауважень шукача роботи та роботодавця.

Приклад:

Завдяки своїм контактам із роботодавцями та знанню тенденцій ринку праці спеціалісти служби працевлаштування можуть забезпечувати:

- визначення навичок, які зараз потрібні на ринку праці та які можуть бути потрібні в майбутньому, щодо котрих наразі не проводиться навчання;
- надання цінних зауважень і коментарів щодо доречності існуючих навчальних курсів та всіх змін, які можуть знадобитися.

Цю інформацію слід передати до центрів професійного навчання, щоб їхні випускники були озброєні сучасними навичками, які користуються попитом на ринку праці. Спеціалісти з працевлаштування можуть також допомагати навчальним центрам в організації навчання без відриву від виробництва та випробування у місцевих компаніях.

Можливо, службі працевлаштування треба буде звертатися до послуг професійних консультантів і соціальних працівників, зокрема у випадках, де вимоги або проблеми окремих шукачів роботи виходять за рамки професійної оцінки та професійної орієнтації в її загальному розумінні. Спеціалістам із працевлаштування потрібно вчитися розпізнавати ситуації, де вимоги, котрі до них пред'являють шукачі роботи, виходять за рамки послуг, надання котрих входить в їхню компетенцію, і де їм слід звернутися до професійного консультанта чи соціального працівника.

Іноді важливу роль відіграють контакти з сім'ями шукачів роботи з інвалідністю, тому що сім'ї – це головна підтримка шукачів роботи, яка може бути неоціненною у забезпеченні своєчасного прибуття особи на роботу та у наданні допомоги при виникненні проблем. Спеціалісти з працевлаштування можуть покладатися на сім'ї в цьому контексті, хоча, знов таки, якщо контакт із сім'ями викликаний іншими причинами – наприклад, надмірною опікою особи з інвалідністю – можливо, доречніше звернутися до соціальних працівників.

Зв'язки з іншими міністерствами

На політичному рівні служби з працевлаштування можуть користуватися зв'язками з різними міністерствами – зокрема, з міністерствами, що відповідають за освіту, транспорт і будівництво. Цими каналами питання стосовно грамотності, транспорту та доступності, які виникають при спробах працевлаштування людей з інвалідністю, можна доводити до відома відповідних міністерств, які можуть вжити заходів для покращення обслуговування.

В. Робота з реклами та розвитку

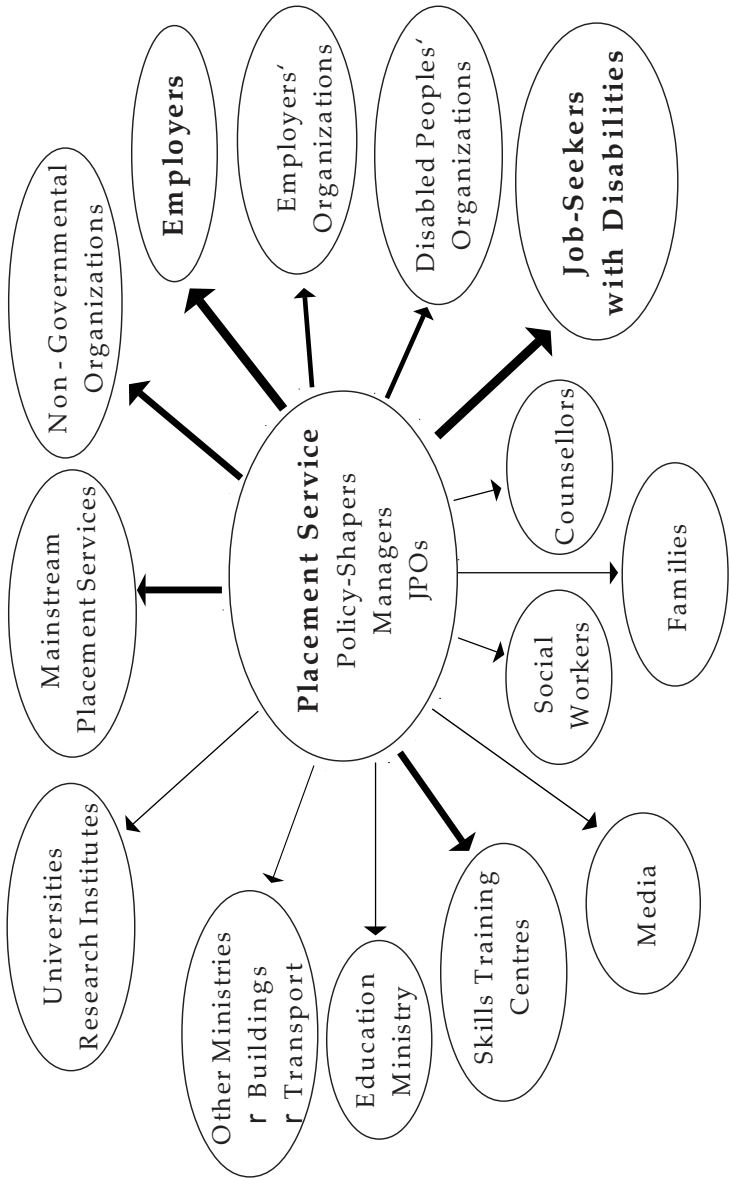
Засоби масової інформації

Служба працевлаштування може ефективно користуватися зв'язками з засобами масової інформації та рекламними компаніями, які допомагатимуть їй у рекламній діяльності. Такі зв'язки можуть розбудовуватися, приміром, у розвиток конференції з образу людей з інвалідністю у ЗМІ, де зацікавлених спеціалістів можна запросити створити робочу групу зі сприяння позитивному іміджу працівників з інвалідністю. Це могло б призвести не тільки до більш позитивного образу таких людей у ЗМІ, а й до розробки ефективних рекламних матеріалів, розрахованих на потенційних роботодавців.

Університети, науково-дослідні інститути

Зв'язки з відділеннями університетів та науково-дослідними інститутами також слід розвивати. Вони, можливо, вже виконують дослідницькі проекти, що стосуються проблеми інвалідності, або їх можна заохотити до цього. Це, наприклад, можуть бути проекти з розроблення технічних засобів, комп'ютерних програм або пристроїв, які можуть розширити перспективи зайнятості людей з певними видами інвалідності. Допомогу відділень університетів у розробленні нових пристроїв та в інших проектах зі сприяння зайнятості людей з інвалідністю також можна заохочувати шляхом залучення студентів і аспірантів до невеликих проектів із досліджень і розробок у цій галузі.

Схема 2
Розбудова стратегічних зовнішніх союзів



Convention No. 159

**CONVENTION CONCERNING VOCATIONAL REHABILITATION AND
EMPLOYMENT (DISABLED PERSONS)**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-ninth Session on 1 June 1983, and

Noting the existing international standards contained in the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, and the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Noting that since the adoption of the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, significant developments have occurred in the understanding of rehabilitation needs, the scope and organisation of rehabilitation services, and the law and practice of many Members on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that the year 1981 was declared by the United Nations General Assembly the International Year of Disabled Persons, with the theme “full participation and equality” and that a comprehensive World Programme of Action concerning Disabled Persons is to provide effective measures at the international and national levels for the realisation of the goals of “full participation” of disabled persons in social life and development, and of “equality,” and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject which take account, in particular, of the need to ensure equality of opportunity and treatment to all categories of disabled persons, in both rural and urban areas, for employment and integration into the community, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to vocational rehabilitation which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-three, the following Convention, which may be cited as the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983:

PART I. DEFINITION AND SCOPE

Article 1

1. For the purposes of this Convention, the term “disabled person” means an individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognised physical or mental impairment.

2. For the purposes of this Convention, each Member shall consider the purpose of vocational rehabilitation as being to enable a disabled person to secure, retain and advance in suitable employment
and thereby to further such person’s integration or reintegration into society.

3. The provisions of this Convention shall be applied by each Member through measures which are appropriate to national conditions and consistent with national practice.

4. The provisions of this Convention shall apply to all categories of disabled persons.

PART II. PRINCIPLES OF VOCATIONAL REHABILITATION AND
EMPLOYMENT POLICIES FOR DISABLED PERSONS

Article 2

Each Member shall, in accordance with national conditions, practice and possibilities, formulate, implement and periodically review a national policy on vocational rehabilitation and employment of disabled persons.

Article 3

The said policy shall aim at ensuring that appropriate vocational rehabilitation measures are made available to all categories of disabled persons, and at promoting employment opportunities for disabled persons in the open labour market.

Article 4

The said policy shall be based on the principle of equal opportunity between disabled workers and workers generally. Equality of opportunity and treatment for disabled men and women workers shall be respected. Special positive measures aimed at effective equality of opportunity and treatment between disabled workers and other workers shall not be regarded as discriminating against other workers.

Article 5

The representative organisations of employers and workers shall be consulted on the implementation of the said policy, including the measures to be taken to promote co-operation and co-ordination between the public and private bodies engaged in vocational rehabilitation activities. The representative organisations of and for disabled persons shall also be consulted.

PART III. ACTION AT THE NATIONAL LEVEL FOR THE
DEVELOPMENT OF VOCATIONAL REHABILITATION AND
EMPLOYMENT SERVICES FOR DISABLED PERSONS

Article 6

Each Member shall, by laws or regulations or by any other method consistent with national conditions and practice, take such steps as may be necessary to give effect to Articles 2, 3, 4 and 5 of this Convention.

Article 7

The competent authorities shall take measures with a view to providing and evaluating vocational guidance, vocational training, placement, employment and other related services to enable disabled persons to secure, retain and advance in employment; existing services for workers generally shall, wherever possible and appropriate, be used with necessary adaptations.

Article 8

Measures shall be taken to promote the establishment and development of vocational rehabilitation and employment services for disabled persons in rural areas and remote communities.

Article 9

Each Member shall aim at ensuring the training and availability of rehabilitation counsellors and other suitably qualified staff responsible for the vocational guidance, vocational training, placement and employment of disabled persons.

PART IV. FINAL PROVISIONS

Article 10

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 11

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 14

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 16

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides

-
- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 17

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative

Recommendation No. 168

**RECOMMENDATION CONCERNING VOCATIONAL REHABILITATION AND
EMPLOYMENT (DISABLED PERSONS)**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-ninth Session on 1 June 1983, and

Noting the existing international standards contained in the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, and

Noting that since the adoption of the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, significant developments have occurred in the understanding of rehabilitation needs, the scope and organisation of rehabilitation services, and the law and practice of many Members on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that the year 1981 was declared by the United Nations General Assembly the International Year of Disabled Persons, with the theme "full participation and equality" and that a comprehensive World Programme of Action concerning Disabled Persons is to provide effective measures at the international and national levels for the realisation of the goals of "full participation" of disabled persons in social life and development, and of "equality," and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject which take account, in particular, of the need to ensure equality of opportunity and treatment to all categories of disabled persons, in both rural and urban areas, for employment and integration into the community, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to vocational rehabilitation which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983, and the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955,

adopts this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-three, the following Recommendation, which may be cited as the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983.

I. DEFINITIONS AND SCOPE

1. In applying this Recommendation, as well as the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, Members should consider the term “disabled person” as meaning an individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognised physical or mental impairment.

2. In applying this Recommendation, as well as the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, Members should consider the purpose of vocational rehabilitation, as defined in the latter Recommendation, as being to enable a disabled person to secure, retain and advance in suitable employment and thereby to further such person’s integration or reintegration into society.

3. The provisions of this Recommendation should be applied by Members through measures which are appropriate to national conditions and consistent with national practice.

4. Vocational rehabilitation measures should be made available to all categories of disabled persons.

5. In planning and providing services for the vocational rehabilitation and employment of disabled persons, existing vocational guidance, vocational training, placement, employment and related services for workers generally should, wherever possible, be used with any necessary adaptations.

6. Vocational rehabilitation should be started as early as possible. For this purpose, health-care systems and other bodies responsible for medical and social rehabilitation should co-operate regularly with those responsible for vocational rehabilitation.

II. VOCATIONAL REHABILITATION AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

7. Disabled persons should enjoy equality of opportunity and treatment in respect of access to, retention of and advancement in employment which, wherever possible, corresponds to their own choice and takes account of their individual suitability for such employment.

8. In providing vocational rehabilitation and employment assistance to disabled persons, the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers should be respected.

9. Special positive measures aimed at effective equality of opportunity and treatment between disabled workers and other workers should not be regarded as discriminating against other workers.

10. Measures should be taken to promote employment opportunities for disabled persons which conform to the employment and salary standards applicable to workers generally.

11. Such measures, in addition to those enumerated in Part VII of the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, should include:

-
- (a) appropriate measures to create job opportunities on the open labour market, including financial incentives to employers to encourage them to provide training and subsequent employment for disabled persons, as well as to make reasonable adaptations to workplaces, job design, tools, machinery and work organisation to facilitate such training and employment;
 - (b) appropriate government support for the establishment of various types of sheltered employment for disabled persons for whom access to open employment is not practicable;
 - (c) encouragement of co-operation between sheltered and production workshops on organisation and management questions so as to improve the employment situation of their disabled workers and, wherever possible, to help prepare them for employment under normal conditions;
 - (d) appropriate government support to vocational training, vocational guidance, sheltered employment and placement services for disabled persons run by non-governmental organisations;
 - (e) encouragement of the establishment and development of cooperatives by and for disabled persons and, if appropriate, open to workers generally;
 - (f) appropriate government support for the establishment and development of small-scale industry, co-operative and other types of production workshops by and for disabled persons (and, if appropriate, open to workers generally), provided such workshops meet defined minimum standards;
 - (g) elimination, by stages if necessary, of physical, communication and architectural barriers and obstacles affecting transport and access to and free movement in premises for the training and employment of disabled persons; appropriate standards should be taken into account for new public buildings and facilities;

-
- (h) wherever possible and appropriate, facilitation of adequate means of transport to and from the places of rehabilitation and work according to the needs of disabled persons;
 - (i) encouragement of the dissemination of information on examples of actual and successful instances of the integration of disabled persons in employment;
 - (j) exemption from the levy of internal taxes or other internal charges of any kind, imposed at the time of importation or subsequently on specified articles, training materials and equipment required for rehabilitation centres, workshops, employers and disabled persons, and on specified aids and devices required to assist disabled persons in securing and retaining employment;
 - (k) provision of part-time employment and other job arrangements, in accordance with the capabilities of the individual disabled person for whom full-time employment is not immediately, and may not ever be, practicable;
 - (l) research and the possible application of its results to various types of disability in order to further the participation of disabled persons in ordinary working life;
 - (m) appropriate government support to eliminate the potential for exploitation within the framework of vocational training and sheltered employment and to facilitate transition to the open labour market.

12. In devising programmes for the integration or reintegration of disabled persons into working life and society, all forms of training should be taken into consideration; these should include, where necessary and appropriate, vocational preparation and training, modular training, training in activities of daily living, in literacy and in other areas relevant to vocational rehabilitation.

13. To ensure the integration or reintegration of disabled persons into ordinary working life, and thereby into society, the need for special support measures should also be taken into consideration, including the provision of aids, devices and ongoing personal services to enable disabled persons to secure, retain and advance in suitable employment.

14. Vocational rehabilitation measures for disabled persons should be followed up in order to assess the results of these measures.

III. COMMUNITY PARTICIPATION

15. Vocational rehabilitation services in both urban and rural areas and in remote communities should be organised and operated with the fullest possible community participation, in particular with that of the representatives of employers', workers' and disabled persons' organisations.

16. Community participation in the organisation of vocational rehabilitation services for disabled persons should be facilitated by carefully planned public information measures with the aims of:

- (a) informing disabled persons, and if necessary their families, about their rights and opportunities in the employment field; and
- (b) overcoming prejudice, misinformation and attitudes unfavourable to the employment of disabled persons and their integration or reintegration into society.

17. Community leaders and groups, including disabled persons themselves and their organisations, should co-operate with health, social welfare, education, labour and other relevant government authorities in identifying the needs of disabled persons in the community and in ensuring that, wherever possible, disabled persons are included in activities and services available generally.

18. Vocational rehabilitation and employment services for disabled persons should be integrated into the mainstream of community development and where appropriate receive financial, material and technical support.

19. Official recognition should be given to voluntary organisations which have a particularly good record of providing vocational rehabilitation services and enabling disabled persons to be integrated or reintegrated into the worklife of the community.

IV. VOCATIONAL REHABILITATION IN RURAL AREAS

20. Particular efforts should be made to ensure that vocational rehabilitation services are provided for disabled persons in rural areas and in remote communities at the same level and on the same terms as those provided for urban areas. The development of such services should be an integral part of general rural development policies.

21. To this end, measures should be taken, where appropriate, to:

- (a) designate existing rural vocational rehabilitation services or, if these do not exist, vocational rehabilitation services in urban areas as focal points to train rehabilitation staff for rural areas;
- (b) establish mobile vocational rehabilitation units to serve disabled persons in rural areas and to act as centres for the dissemination of information on rural training and employment opportunities for disabled persons;
- (c) train rural development and community development workers in vocational rehabilitation techniques;

- (d) provide loans, grants or tools and materials to help disabled persons in rural communities to establish and manage co-operatives or to work on their own account in cottage industry or in agricultural, craft or other activities;
- (e) incorporate assistance to disabled persons into existing or planned general rural development activities;
- (f) facilitate disabled persons' access to housing within reasonable reach of the workplace.

V. TRAINING OF STAFF

22. In addition to professionally trained rehabilitation counselors and specialists, all other persons who are involved in the vocational rehabilitation of disabled persons and the development of employment opportunities should be given training or orientation in rehabilitation issues.

23. Persons engaged in vocational guidance, vocational training and placement of workers generally should have an adequate knowledge of disabilities and their limiting effects, as well as a knowledge of the support services available to facilitate a disabled person's integration into active economic and social life. Opportunities should be provided for such persons to update their knowledge and extend their experience in these fields.

24. The training, qualifications and remuneration of staff engaged in the vocational rehabilitation and training of disabled persons should be comparable to those of persons engaged in general vocational training who have similar duties and responsibilities; career opportunities should be comparable for both groups of specialists and transfers of staff between vocational rehabilitation and general vocational training should be encouraged.

25. Staff of vocational rehabilitation, sheltered and production workshops should receive, as part of their general training and as appropriate, training in workshop management as well as in production and marketing techniques.

26. Wherever sufficient numbers of fully trained rehabilitation staff are not available, measures should be considered for recruiting and training vocational rehabilitation aides and auxiliaries. The use of such aides and auxiliaries should not be resorted to as a permanent substitute for fully trained staff. Wherever possible, provision should be made for further training of such personnel in order to integrate them fully into the trained staff.

27. Where appropriate, the establishment of regional and subregional vocational rehabilitation staff training centres should be encouraged.

28. Staff engaged in vocational guidance, vocational training, placement and employment support of disabled persons should have appropriate training and experience to recognise the motivational problems and difficulties that disabled persons may experience and, within their competence, deal with the resulting needs.

29. Where appropriate, measures should be taken to encourage disabled persons to undergo training as vocational rehabilitation personnel and to facilitate their entry into employment in the rehabilitation field.

30. Disabled persons and their organisations should be consulted in the development, provision and evaluation of training programmes for vocational rehabilitation staff.

VI. THE CONTRIBUTION OF EMPLOYERS' AND WORKERS' ORGANISATIONS TO THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES

31. Employers' and workers' organisations should adopt a policy for the promotion of training and suitable employment of disabled persons on an equal footing with other workers.

32. Employers' and workers' organisations, together with disabled persons and their organisations, should be able to contribute to the formulation of policies concerning the organisation and development of vocational rehabilitation services, as well as to carry out research and propose legislation in this field.

33. Wherever possible and appropriate, representatives of employers', workers' and disabled persons' organisations should be included in the membership of the boards and committees of vocational rehabilitation and training centres used by disabled persons, which make decisions on policy and technical matters, with a view to ensuring that the vocational rehabilitation programmes correspond to the requirements of the various economic sectors.

34. Wherever possible and appropriate, employers and workers' representatives in the undertaking should co-operate with appropriate specialists in considering the possibilities for vocational rehabilitation and job reallocation of disabled persons employed by that undertaking and for giving employment to other disabled persons.

35. Wherever possible and appropriate, undertakings should be encouraged to establish or maintain their own vocational rehabilitation services, including various types of sheltered employment, in close cooperation with community-based and other rehabilitation services.

36. Wherever possible and appropriate, employers' organisations should take steps to:

- (a) advise their members on vocational rehabilitation services which could be made available to disabled workers;
- (b) co-operate with bodies and institutions which promote the reintegration of disabled persons into active working life by providing, for instance, information on working conditions and job requirements which disabled persons have to meet;
- (c) advise their members on adjustments which could be made

for disabled workers to the essential duties or requirements of suitable jobs;

- (d) advise their members to consider the impact that reorganizing production methods might have, so that disabled persons are not inadvertently displaced.

37. Wherever possible and appropriate, workers' organisations should take steps to:

- (a) promote the participation of disabled workers in discussions at the shop-floor level and in works councils or any other body representing the workers;
- (b) propose guidelines for the vocational rehabilitation and protection of workers who become disabled through sickness or accident, whether work-related or not, and have such guidelines included in collective
- (c) agreements, regulations, arbitration awards or other appropriate instruments;
- (d) offer advice on shop-floor arrangements affecting disabled workers, including job adaption, special work organisation, trial training and employment and the fixing of work norms;
- (e) raise the problems of vocational rehabilitation and employment of disabled persons at trade union meetings and inform their members, through publications and seminars, of the problems of and possibilities for the vocational rehabilitation and employment of disabled persons.

VII. THE CONTRIBUTION OF DISABLED PERSONS AND THEIR ORGANISATIONS TO THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES

38. In addition to the participation of disabled persons, their representatives and organisations in rehabilitation activities referred

to in Paragraphs 15, 17, 30, 32 and 33 of this Recommendation, measures to involve disabled persons and their organisations in the development of vocational rehabilitation services should include:

- (a) encouragement of disabled persons and their organisations to participate in the development of community activities aimed at vocational rehabilitation of disabled persons so as to further their employment and their integration or reintegration into society;
- (b) appropriate government support to promote the development of organisations of and for disabled persons and their involvement in vocational rehabilitation and employment services, including support for the provision of training programmes in self-advocacy for disabled persons;
- (c) appropriate government support to these organisations to undertake public education programmes which project a positive image of the abilities of disabled persons.

VIII. VOCATIONAL REHABILITATION UNDER SOCIAL SECURITY SCHEMES

39. In applying the provisions of this Recommendation, Members should also be guided by the provisions of Article 35 of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952, of Article 26 of the Employment Injury Benefits Convention, 1964, and of Article 13 of the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967, in so far as they are not bound by obligations arising out of ratification of these instruments.

40. Wherever possible and appropriate, social security schemes should provide, or contribute to the organisation, development and financing of training, placement and employment (including sheltered employment) programmes and vocational rehabilitation services for disabled persons, including rehabilitation counselling.

41. These schemes should also provide incentives to disabled persons to seek employment and measures to facilitate a gradual transition into the open labour market.

IX. CO-ORDINATION

42. Measures should be taken to ensure, as far as practicable, that policies and programmes concerning vocational rehabilitation are co-ordinated with policies and programmes of social and economic development (including scientific research and advanced technology) affecting labour administration, general employment policy and promotion, vocational training, social integration, social security, cooperatives, rural development, small-scale industry and crafts, safety and health at work, adaptation of methods and organisation of work to the needs of the individual and the improvement of working conditions.

Recommendation No. 99

**RECOMMENDATION CONCERNING VOCATIONAL REHABILITATION
OF THE DISABLED**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-eighth Session on 1 June 1955, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the vocational rehabilitation of the disabled, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-five, the following Recommendation, which may be cited as the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955:

Whereas there are many and varied problems concerning those who suffer disability, and

Whereas rehabilitation of such persons is essential in order that they be restored to the fullest possible physical, mental, social, vocational and economic usefulness of which they are capable, and

Whereas to meet the employment needs of the individual disabled person and to use manpower resources to the best advantage it is necessary to develop and restore the working ability of disabled persons by combining into one continuous and co-ordinated process medical, psychological, social, educational, vocational guidance, vocational training and placement services, including follow-up,

The Conference recommends as follows:

I. DEFINITIONS

1. For the purpose of this Recommendation –

(a) the term “vocational rehabilitation” means that part of the continuous and co-ordinated process of rehabilitation which involves the provision of those vocational services, e.g. vocational guidance, vocational training and selective placement, designed to enable a disabled person to secure and retain suitable employment; and

(b) the term “disabled person” means an individual whose prospects of securing and retaining suitable employment are substantially reduced as a result of physical or mental impairment.

II. SCOPE OF VOCATIONAL REHABILITATION

2. Vocational rehabilitation services should be made available to all disabled persons, whatever the origin and nature of their disability and whatever their age, provided they can be prepared for, and have reasonable prospects of securing and retaining, suitable employment.

III. PRINCIPLES AND METHODS OF VOCATIONAL GUIDANCE, VOCATIONAL TRAINING AND PLACEMENT OF DISABLED PERSONS

3. All necessary and practicable measures should be taken to establish or develop specialised vocational guidance services for disabled persons requiring aid in choosing or changing their occupations.

4. The process of vocational guidance should include, as far as practicable in the national circumstances and as appropriate in individual cases –

- (a) interview with a vocational guidance officer;
- (b) examination of record of work experience;
- (c) examination of scholastic or other records relating to education or training received;
- (d) medical examination for vocational guidance purposes;
- (e) appropriate tests of capacity and aptitude, and, where desirable, other psychological tests;
- (f) ascertainment of personal and family circumstances;
- (g) ascertainment of aptitudes and the development of abilities by appropriate work experiences and trial, and by other similar means;
- (h) technical trade tests, either verbal or otherwise, in all cases where such seem necessary;
- (i) analysis of physical capacity in relation to occupational requirements and the possibility of improving that capacity;
- (j) provision of information concerning employment and training opportunities relating to the qualifications, physical capacities, aptitudes, preferences and experience of the person concerned and to the needs of the employment market.

5. The principles, measures and methods of vocational training generally applied in the training of non-disabled persons should apply to disabled persons in so far as medical and educational conditions permit.

6. (1) The training of disabled persons should, wherever possible, enable them to carry on an economic activity in which they can use their vocational qualifications or aptitudes in the light of employment prospects.

(2) For this purpose, such training should be –

- (a) co-ordinated with selective placement, after medical advice, in occupations in which the performance of the work involved is affected by, or affects, the disability to the least possible degree;
- (b) provided, wherever possible and appropriate, in the occupation in which the disabled person was previously employed or in a related occupation; and
- (c) continued until the disabled person has acquired the skill necessary for working normally on an equal basis with non-disabled workers if he is capable of doing so.

7. Wherever possible, disabled persons should receive training with and under the same conditions as non-disabled persons.

8. (1) Special services should be set up or developed for training disabled persons who, particularly by reason of the nature or the severity of their disability, cannot be trained in company with non-disabled persons.

(2) Wherever possible and appropriate, these services should include, *inter alia*:

- (a) schools and training centres, residential or otherwise;
- (b) special short-term and long-term training courses for specific occupations;
- (c) courses to increase the skills of disabled persons.

9. Measures should be taken to encourage employers to provide training for disabled persons; such measures should include, as appropriate, financial, technical, medical or vocational assistance.

10. (1) Measures should be taken to develop special arrangements for the placement of disabled persons.

(2) These arrangements should ensure effective placement by means of –

- (a) registration of applicants for employment;
- (b) recording their occupational qualifications, experience and desires;
- (c) interviewing them for employment;
- (d) evaluating, if necessary, their physical and vocational capacity;
- (e) encouraging employers to notify job vacancies to the competent authority;
- (f) contacting employers, when necessary, to demonstrate the employment capacities of disabled persons, and to secure employment for them;
- (g) assisting them to obtain such vocational guidance, vocational training, medical and social services as may be necessary.

11. Follow-up measures should be taken –

- (a) to ascertain whether placement in a job or recourse to vocational training or retraining services has proved to be satisfactory and to evaluate employment counselling policy and methods;
- (b) to remove as far as possible obstacles which would prevent a disabled person from being satisfactorily settled in work.

IV. ADMINISTRATIVE ORGANISATION

12. Vocational rehabilitation services should be organised and developed as a continuous and co-ordinated programme by the competent authority or authorities and, in so far as practicable, use should be made of existing vocational guidance, vocational training and placement services.

13. The competent authority or authorities should ensure that an adequate and suitably qualified staff is available to deal with the vocational rehabilitation, including follow-up, of disabled persons.

14. The development of vocational rehabilitation services should at least keep pace with the development of the general services for vocational guidance, vocational training and placement.

15. Vocational rehabilitation services should be organised and developed so as to include opportunities for disabled persons to prepare for, secure and retain suitable employment on their own account in all fields of work.

16. Administrative responsibility for the general organisation and development of vocational rehabilitation services should be entrusted –

- (a) to one authority, or
- (b) jointly to the authorities responsible for the different activities in the programme with one of these authorities entrusted with primary responsibility for co-ordination.

17. (1) The competent authority or authorities should take all necessary and desirable measures to achieve co-operation and coordination between the public and private bodies engaged in vocational rehabilitation activities.

(2) Such measures should include as appropriate –

-
- (a) determination of the responsibilities and obligations of public and private bodies;
 - (b) financial assistance to private bodies effectively participating in vocational rehabilitation activities; and
 - (c) technical advice to private bodies.

18. (1) Vocational rehabilitation services should be established and developed with the assistance of representative advisory committees, set up at the national level and, where appropriate, at regional and local levels.

(2) These committees should, as appropriate, include members drawn from among –

- (a) the authorities and bodies directly concerned with vocational rehabilitation;
- (b) employers' and workers' organisations;
- (c) persons specially qualified to serve by reason of their knowledge of, and concern with, the vocational rehabilitation of the disabled; and
- (d) organisations of disabled persons.

(3) These committees should be responsible for advising –

- (a) at the national level, on the development of policy and programmes for vocational rehabilitation;
- (b) at regional and local levels, on the application of measures taken nationally, their adaptation to regional and local conditions and the co-ordination of regional and local activities.

19. (1) Research should be fostered and encouraged, particularly by the competent authority, to evaluate and improve vocational rehabilitation services for the disabled.

(2) Such research should include continuous or special studies on the placement of the disabled.

(3) Research should also include scientific work on the different techniques and methods which play a part in vocational rehabilitation.

V. METHODS OF ENABLING DISABLED PERSONS TO MAKE USE OF VOCATIONAL REHABILITATION SERVICES

20. Measures should be taken to enable disabled persons to make full use of all available vocational rehabilitation services and to ensure that some authority is made responsible for assisting personally each disabled person to achieve maximum vocational rehabilitation.

21. Such measures should include –

- (a) information and publicity on the availability of vocational rehabilitation services and on the prospects which they offer to the disabled;
- (b) the provision of appropriate and adequate financial assistance to disabled persons.

22. (1) Such financial assistance should be provided at any stage in the vocational rehabilitation process and should be designed to facilitate the preparation for, and the effective retention of, suitable employment including work on own account.

(2) It should include the provision of free vocational rehabilitation services, maintenance allowances, any necessary transportation expenses incurred during any periods of vocational preparation for employment, and loans or grants of money or the supply of the necessary tools and equipment, and of prosthetic and any other necessary appliances.

23. Disabled persons should be enabled to make use of all vocational rehabilitation services without losing any social security benefits which are unrelated to their participation in these services.

24. Disabled persons living in areas having limited prospects of future employment or limited facilities for preparation for employment should be provided with opportunities for vocational preparation, including provision of board and lodging, and with opportunities for transfer, should they so desire, to areas with greater employment prospects.

25. Disabled persons (including those in receipt of disability pensions) should not as a result of their disability be discriminated against in respect of wages and other conditions of employment if their work is equal to that of non-disabled persons.

VI. CO-OPERATION BETWEEN THE BODIES RESPONSIBLE FOR MEDICAL TREATMENT AND THOSE RESPONSIBLE FOR VOCATIONAL REHABILITATION

26. (1) There should be the closest co-operation between, and the maximum co-ordination of, the activities of the bodies responsible for medical treatment and those responsible for the vocational rehabilitation of disabled persons.

(2) This co-operation and co-ordination of activities should exist –

- (a) to ensure that medical treatment and, where necessary, the provision of appropriate prosthetic apparatus, are directed to facilitating and developing the subsequent employability of the disabled persons concerned;
- (b) to promote the identification of disabled persons in need of, and suitable for, vocational rehabilitation;
- (c) to enable vocational rehabilitation to be commenced at the earliest and most suitable stage;
- (d) to provide medical advice, where necessary, at all stages of vocational rehabilitation;
- (e) to provide assessment of working capacity.

27. Wherever possible, and subject to medical advice, vocational rehabilitation should start during medical treatment.

VII. METHODS OF WIDENING EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR DISABLED PERSONS

28. Measures should be taken, in close co-operation with employers' and workers' organisations, to promote maximum opportunities for disabled persons to secure and retain suitable employment.

29. Such measures should be based on the following principles:

- (a) disabled persons should be afforded an equal opportunity with the non-disabled to perform work for which they are qualified;
- (b) disabled persons should have full opportunity to accept suitable work with employers of their own choice;
- (c) emphasis should be placed on the abilities and work capacities of disabled persons and not on their disabilities.

30. Such measures should include –

- (a) research designed to analyse and demonstrate the working capacity of disabled persons;
- (b) widespread and sustained publicity of a factual kind with special reference to –
 - (i) the work performance, output, accident rate, absenteeism and stability in employment of disabled persons in comparison with non-disabled persons employed in the same work;
 - (i) personnel selection methods based on specific requirements;
 - (i) methods of improving work conditions, including adjustment and modification of machinery and equipment, to facilitate the employment of disabled workers;
- (c) the means whereby increased liability of individual employers in respect of workmen's compensation premiums may be eliminated;
- (d) the encouraging of employers to transfer workers whose working capacity has undergone a change as a result of a physical impairment to suitable jobs within their undertakings.

31. Wherever appropriate in the national circumstances, and consistent with national policy, the employment of disabled persons should be promoted by means such as –

- (a) the engagement by employers of a percentage of disabled persons under such arrangements as will avoid the displacement of nondisabled workers;
- (b) reserving certain designated occupations for disabled persons;
- (c) arranging that seriously disabled persons are given opportunities for employment or preference in certain occupations considered suitable for them;

- (d) encouraging the creation and facilitating the operation of co-operatives or other similar enterprises managed by, or on behalf of, disabled persons.

VIII. SHELTERED EMPLOYMENT

32. (1) Measures should be taken by the competent authority or authorities, in co-operation, as appropriate, with private organisations, to organise and develop arrangements for training and employment under sheltered conditions for those disabled persons who cannot be made fit for ordinary competitive employment.

(2) Such arrangements should include the establishment of sheltered workshops and special measures for those disabled persons who, for physical, psychological or geographical reasons, cannot travel regularly to and from work.

33. Sheltered workshops should provide, under effective medical and vocational supervision, not only useful and remunerative work but opportunities for vocational adjustment and advancement with, whenever possible, transfer to open employment.

34. Special programmes for the homebound should be so organised and developed as to provide, under effective medical and vocational supervision, useful and remunerative work in their own homes.

35. Where and to the extent to which statutory regulation of wages and conditions of employment applying to workers generally is in operation it should apply to disabled persons employed under sheltered conditions.

IX. SPECIAL PROVISIONS FOR DISABLED CHILDREN AND YOUNG PERSONS

36. Vocational rehabilitation services for disabled children and young persons of school age should be organised and developed

in close co-operation between the authorities responsible for education and the authority or authorities responsible for vocational rehabilitation.

37. Educational programmes should take into account the special problems of disabled children and young persons and their need of opportunities, equal to those of non-disabled children and young persons, to receive education and vocational preparation best suited to their age, abilities, aptitudes and interests.

38. The fundamental purposes of vocational rehabilitation services for disabled children and young persons should be to reduce as much as possible the occupational and psychological handicaps imposed

by their disabilities and to offer them full opportunities of preparing for, and entering, the most suitable occupations. The utilisation of these opportunities should involve co-operation between medical, social and educational services and the parents or guardians of the disabled children and young persons.

39. (1) The education, vocational guidance, training and placement of disabled children and young persons should be developed within the general framework of such services to non-disabled children and young persons, and should be conducted, wherever possible and desirable, under the same conditions as, and in company with, nondisabled children and young persons.

(2) Special provision should be made for those disabled children and young persons whose disabilities prevent their participation in such services under the same conditions as, and in company with, non-disabled children and young persons.

(3) This provision should include, in particular, specialised training of teachers.

40. Measures should be taken to ensure that children and young persons found by medical examination to have disabilities or limitations or to be generally unfit for employment –

- (a) receive, as early as possible, proper medical treatment for removing or alleviating their disabilities or limitations;
- (b) are encouraged to attend school or are guided towards suitable occupations likely to be agreeable to them and within their capacity and are provided with opportunities of training for such occupations;
- (c) have the advantage of financial aid, if necessary, during the period of medical treatment, education and vocational training.

X. APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF VOCATIONAL REHABILITATION

41. (1) Vocational rehabilitation services should be adapted to the particular needs and circumstances of each country and should be developed progressively in the light of these needs and circumstances and in accordance with the principles laid down in this Recommendation.

(2) The main objectives of this progressive development should be –

- (a) to demonstrate and develop the working qualities of disabled persons;
- (b) to promote, in the fullest measure possible, suitable employment opportunities for them;
- (c) to overcome, in respect of training or employment, discrimination against disabled persons on account of their disability.

42. The progressive development of vocational rehabilitation services should be promoted with the help, where desired, of the International Labour Office –

- (a) by the provision, wherever possible, of technical advisory assistance;
- (b) by organising a comprehensive international exchange of experience acquired in different countries; and
- (c) by other forms of international co-operation directed towards the organisation and development of services adapted to the needs and conditions of individual countries and including the training of the staff required.

Надруковано у



Монтевідео (Уругвай)
D.L.: 330.692/2003