



Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі

Посібник підготовлено на замовлення Програми USAID з аграрного і сільського розвитку (АГРО), яка впроваджується компанією «Кімонікс Інтернешнл Інк.» та фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (U.S. Agency for International Development (USAID) Громадською спілкою «Всеукраїнське громадське об'єднання «Національна Асамблея людей з інвалідністю України» спільно з Громадською організацією «ПРО.УД/ Універсальний дизайн».

Ждан П., Іванова О., Лебідь М., Назаренко В., Соцька А., Фролова С. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі : посібник. Під редакцією О. Іванова. Київ, 2022. 44 с.

Автори:

Павло Ждан

Олена Іванова

Марина Лебідь

Вікторія Назаренко

Світлана Фролова

Алла Соцька

Під редакцією **Олени Іванової**

Координатори від Програми USAID з аграрного і сільського розвитку (АГРО):

Вікторія Гультай

Радник зі співпраці, навчання та адаптації, керівник відділу

Ксенія Божкова

Менеджер програм з гендерної рівності та інклюзивного розвитку

Публікація відображає думку її авторів та не обов'язково є офіційною точкою зору USAID чи Уряду США.

Список аббревіатур та скорочень:

ЄСВ Єдиний соціальний внесок

ІПР Індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю

МОП Міжнародна організація праці

МСЕК Медико-соціальна експертна комісія

ФСЗІ Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| Розділ 1. Люди з інвалідністю як працівники | 3 |
| Працевлаштування людей з інвалідністю – чому це важливо? | 5 |
| Стереотипи та упередження | 6 |
| Які особливості найму працівника з інвалідністю? | 10 |
| Як враховувати умови праці під час працевлаштування? | 12 |
| Як адаптувати робоче місце? | 20 |
| Як підготувати працівника до роботи? | 24 |
| Як підготувати робочий колектив? | 24 |
| Яка підтримка надається роботодавцю для забезпечення зайнятості працівників з інвалідністю? | 28 |
| Чого вимагає законодавство від роботодавця для забезпечення зайнятості людей з інвалідністю? | 29 |
| Розділ 2. Люди з інвалідністю як споживачі | 34 |
| Навіщо створювати продукти, зручні для споживачів з інвалідністю? | 35 |
| Як створювати продукцію агросектору зручною для споживачів з інвалідністю? | 37 |
| Як застосовувати принципи універсального дизайну для створення продуктів, зручних для всіх? | 39 |

1 розділ



**Люди
з інвалідністю
як працівники**

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ – ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО?

Тому що це правильно



Війна в Україні збільшує кількість людей, які дістали травм, і, на жаль, – людей з інвалідністю. Згодом вони повернуться на свої робочі місця або шукатимуть нову роботу. Буде правильно, якщо роботодавці створять для них належні умови праці.



Права людини. Правозахисний підхід, який з кожним роком набуває поширення, наголошує, що люди з інвалідністю мають такі самі права, як і люди без інвалідності, зокрема – право на працю.

Особи з інвалідністю повинні мати однакові права з іншими на отримання роботи, а в процесі роботи має підкреслюватися їхня спроможність до праці, замість самої інвалідності.¹



Культурні зміни роблять різноманіття та інклюзію цінностями нового покоління. Свідченням цього є створення відповідних посад у компаніях – спеціаліст з інклюзії та різноманіття.

Тому що це вигідно



Покращення внутрішнього клімату, продуктивності праці та ефективності HR-процесів

- Компанії, які створюють зручні умови для працівників з інвалідністю, роблять їх зручнішими також і для всіх інших співробітників.²
- Турбота компанії про співробітників підвищує лояльність працівників до компанії.³ Це сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів.⁴
- Компанії зберігають цінних працівників⁵ і завдяки цьому зменшують витрати на наймання та навчання нового персоналу.
- Відповідно, компанії мають більше ресурсів для розвитку та більший прибуток.



Поширення концепції корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та створення ланцюгів відповідальності.

Філософія КСВ наголошує, що не можна зробити успішний бізнес у неуспішному середовищі. Компанії повинні брати відповідальність за результати своєї діяльності перед громадою, в якій вони працюють, перед співробітниками, яких залучають з числа місцевих жителів, та за продукт, який вони виробляють. Створення ланцюгів відповідальності означає, що компанія, яка поділяє цінності КСВ, не може працювати з компанією, яка не має відповідної КСВ-політики. Тому слідування принципам КСВ збільшує шанси співробітництва з компаніями, які вже дотримуються КСВ.

1 Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів, пункт 29, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_090#Text

2 Міжнародна організація праці. (2014). Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю. <https://bit.ly/3NDwug0>

3 JAN. (2020). Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series. <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

4 JAN. (2020). Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series. <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

5 МОП, Просування різноманіття та інклюзії через облаштування робочого місця. Практичні поради, 2016, <https://bit.ly/3H5OdKI>

Тому що це можливо



Технологічна революція. Зчитувачі з екрана, застосунки-перекладачі жестової мови, сучасні функціональні протези, автоматизація керування обладнанням та інші технології останніх десятиліть створюють можливості для повноцінної участі людей з інвалідністю в робочих процесах.



Покращення доступності інфраструктури та середовища. Ухвалення нових державних будівельних норм, сучасні підходи в проектуванні та дизайні допомагають створювати доступне офісне середовище, а також інфраструктуру. Це робить можливим пересування та орієнтування по дорозі на роботу для людей з порушеннями зору та руховими порушеннями.

СТЕРЕОТИПИ ТА УПЕРЕДЖЕННЯ

ЩОДО ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Суттєвим бар'єром на шляху до зайнятості людей з інвалідністю є негативні стереотипи та упередження щодо них як до потенційних працівників.



Негативні стереотипи та упередження щодо працевлаштування людей з інвалідністю і контраргументи до них:

- ❌ люди з інвалідністю потребують лікування, а не працевлаштування**
- ✅ право на працю є невід'ємним природним правом, запорукою соціалізації людей з інвалідністю та гарантією їхнього доходу й добробуту;
- ❌ особи з першою групою інвалідності не мають права працювати**
- ✅ це дискримінаційне положення ще понад 20 років тому було виключено із законодавства України;
- ❌ люди з інвалідністю повинні працювати на спеціальних підприємствах**
- ✅ ринок праці має бути відкритим для людей з інвалідністю для уникнення їх сегрегації та через високий рівень втрат від їхньої ізоляції;

Спільною рисою більшості міжнародних документів, що стосуються зайнятості людей з інвалідністю, є заохочення заходів, які вживаються для участі таких людей у вільному ринку праці, замість створення для них спеціалізованих підприємств.

❌ **люди з інвалідністю менш здібні за людей без інвалідності**⁶

✅ питання здібностей суто індивідуальне;

Відомі люди, які мали інвалідність:



Астрофізик Стівен Гокінг мав порушення мовлення та рухові порушення, але продовжував працювати навіть майже повністю паралізованим.



Композитор Людвіг Ван Бетховен мав порушення слуху.



Президент США Франклін Рузвельт після поліомієліту втратив можливість самостійно пересуватися та користувався кріслом колісним.



Художник Вінсент Ван Гог мав психічний розлад.



Фізик Альберт Ейнштейн мав аутизм та дислексію⁷.

❌ **працівники з інвалідністю можуть виконувати лише некваліфіковану роботу або недостатньо кваліфіковані, щоб виконувати свої функціональні обов'язки**⁸

✅ часто рівень та якість кваліфікації працівників з інвалідністю перевищують відповідні характеристики працівників без порушень здоров'я;

Американська хімічна корпорація Dupont, починаючи з 1970-х років, упродовж 30 років проводила аналіз ефективності роботи своїх працівників з інвалідністю. Показники таких працівників були або однаковими, або кращими за показники працівників без інвалідності щодо безпеки праці, виконання професійних обов'язків, присутності на роботі та стабільності/плинності кадрів⁹.

6 Азін В.О., Байда Л.Ю., Госс Н., Ждан П.М., Флетчер А. (2015) Нічого для нас без нас: Посібник з інклюзивного прийняття рішень для засобів масової інформації (Виртосу І.Г., Ред.). Ленвіт. https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/toolkit_media_ukr.pdf

7 Дислексія – це нейробіологічний розлад, внаслідок якого порушується здатність читати та писати при збереженому інтелекті

8 Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців. <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

9 Азін В.О., Байда Л.Ю., Госс Н., Ждан П.М., Флетчер А. (2015) Нічого для нас без нас: Посібник з інклюзивного прийняття рішень для засобів масової інформації (Виртосу І.Г., Ред.). Ленвіт. https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/toolkit_media_ukr.pdf

- ❌ **люди з інвалідністю не здатні виконувати певні види робіт**
- ✅ розвиток технологій дає змогу компенсувати ті чи інші порушення і забезпечити можливість виконувати різні функції;

Особи з порушеннями зору можуть працювати за комп'ютером, використовуючи програми зчитування з екрана, а люди з порушенням мовлення можуть користуватися синтезаторами мовлення;

“

Людей з «обмеженими можливостями» не буває. Обмежені лише можливості технологій!



Г'ю Герр,

інженер, фахівець з протезування, директор групи механотроніки при випробувальній лабораторії Массачусетського технологічного інституту, якому в 17 років після невдалого альпіністського сходження ампутували обидві обморожені гомілки.

- ❌ **люди з інвалідністю використовують наявність порушень здоров'я для гри на почуттях** (з метою отримання роботи, зменшення обсягу навантаження, отримання преференцій тощо)
- ✅ зазвичай люди з інвалідністю, які справді хочуть працювати, воліють мовчати про стан свого здоров'я, а часто приховують наявність інвалідності, щоб отримати роботу;
- ❌ **працівники з інвалідністю часто й тривалий час відсутні на робочому місці¹⁰**
- ✅ цінуючи можливість працювати, люди з інвалідністю більшою мірою дотримуються трудового розпорядку, а у разі необхідності періодичного проходження лікування чи медичних оглядів заздалегідь інформують роботодавця;
- ❌ **люди з інвалідністю не можуть знайти спільної мови з іншими співробітниками¹¹**
- ✅ комунікативні здібності жодним чином не залежать від інвалідності;

10 Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців. <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

11 Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців. <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

- ❌ **люди з інвалідністю залежні від сторонньої допомоги**
- ✅ отримуючи можливість працювати, люди з інвалідністю зазвичай намагаються справлятися з поставленими завданнями самостійно та лише у виняткових випадках звертаються по сторонню допомогу;
- ❌ **адаптація робочого місця та робочого середовища для працівників з інвалідністю є дорогавартісною**
- ✅ здебільшого навіть у разі необхідності такої адаптації її вартість є невеликою.

Дослідження, проведене у США мережею «Пристосування до роботи», засвідчило, що 15 % пристосувань зовсім не потребують фінансових витрат, 51 % коштують від 1 до 500 доларів США, 12 % – від 501 до 1000 доларів і 22 % коштують понад 1000 доларів¹².



Позитивні стереотипи та упередження щодо людей з інвалідністю як працівників:

- ✅ вони мають сильнішу мотивацію до збереження роботи¹³;
- ✅ такі працівники більш відповідальні, лояльні та продуктивні;
- ✅ робота людини з інвалідністю в колективі сприяє підвищенню корпоративної моралі¹⁴.

Як боротися з негативними стереотипами та упередженнями щодо людей з інвалідністю як працівників:

- ✅ дізнайтеся більше про людське різноманіття, відмінності у можливостях та обмеженнях різних людей, обговоріть це з колективом;
- ✅ звертайте увагу на досвід інших роботодавців та працівників з інвалідністю;
- ✅ спробуйте найняти працівників з інвалідністю та переконайтеся на власному досвіді, що вони можуть бути ефективними в роботі.

¹² Азін В.О., Байда Л.Ю., Госс Н., Ждан П.М., Флетчер А. (2015) Нічого для нас без нас: Посібник з інклюзивного прийняття рішень для засобів масової інформації (І.Г. Виртосу І.Г., Ред.). Ленвіт. https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/toolkit_media_ukr.pdf

¹³ Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців. <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

¹⁴ Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців. <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

ЯКІ ОСОБЛИВОСТІ НАЙМУ ПРАЦІВНИКА З ІНВАЛІДНІСТЮ?



Поширення інформації про відкриті вакансії

Якщо ви відкриті для працевлаштування в своїй компанії працівників з інвалідністю:

- ✓ Включіть в опис вакансій текст про те, що ви підтримуєте принципи різноманіття та інклюзії та заохочуєте подання на вакансії, зокрема, осіб з інвалідністю.
- ✓ Поширте інформацію про відкриті вакансії через організації, які займаються питаннями осіб з інвалідністю. Серед таких:
 - центри зайнятості;
 - центри надання соціальних послуг;
 - ветеранські центри;
 - місцеві громадські організації, що опікуються питаннями людей з інвалідністю.

! Громадські організації, що опікуються питаннями людей з інвалідністю, можуть також проконсультувати вас щодо особливостей зайнятості, можливих умов праці, облаштування робочих місць для працівників з тими чи іншими порушеннями.



Процедура відгуку потенційного претендента на вакансію

- ✓ Забезпечте можливість подання на вакансію за допомогою різних форматів: електронною поштою, через заповнення онлайн-форми, надсилання документів поштовим відправленням чи особисто, телефонним дзвінком.

Якщо вакансія не передбачає потреби в користуванні комп'ютером (наприклад, це дояр чи садівник), може бути надана можливість відгуку на вакансію телефонним дзвінком та поданням документів особисто.

Якщо відгук на вакансію передбачений лише через телефонний дзвінок, цією опцією не зможуть скористатися претенденти з порушеннями слуху.

Якщо подання на вакансію передбачено через заповнення онлайн-форми, зважайте, що люди з порушенням зору можуть це зробити, якщо ваш веб-ресурс та сама аплікаційна форма відповідають принципам веб-доступності. Для цього зверніть увагу ваших ІТ-фахівців на Настанову з доступності веб-контенту (WCAG 2.1)¹⁵.

Якщо для подання на вакансію передбачено заповнення друкованих форм, роздрукуйте їх шрифтом щонайменше 14 пт та надайте приклади чи роз'яснення щодо заповнення.

15 Настанова з доступності веб-контенту (WCAG) 2.1 <https://www.w3.org/TR/WCAG21/>



Підготовка та проведення співбесіди чи попереднього випробування кандидата через тестування

Якщо відбір на вакансію передбачає проходження співбесіди, тестування чи інших видів оцінки претендентів, забезпечте їх доступність для всіх кандидатів.

Для цього ви заздалегідь можете потурбуватися про такі аспекти:

- ✓ Приміщення, в якому проводитимете співбесіду чи тестування, фізично доступне для осіб з обмеженою мобільністю.
- ✓ Матеріали надруковані шрифтом щонайменше 14-го розміру.
- ✓ Електронні документи надані в форматі, придатному для зчитування з екранів.
- ✓ Веб-ресурс, на якому відбувається тестування, відповідає вимогами Настанови з доступності веб-контенту (WCAG 2.1). У разі недоступності веб-ресурсу претенденту пропонується альтернативний спосіб комунікації.

Ви також можете попередньо запитати у претендента, які аспекти доступності для нього важливі. Для цього ви можете скористатися онлайн-опитувальником, поставити запитання в телефонній розмові чи під час письмового спілкування через месенджер. Такі питання можна також включити в саму аплікаційну форму, якщо вона передбачена.

Орієнтовний перелік запитань для кандидата на посаду для врахування його потреб під час проведення співбесіди чи попереднього випробування через тестування:

- 🗨 Чи маєте Ви порушення зору, слуху, мовлення, мобільності, інші обмеження та чи потребуєте у зв'язку з цим спеціальних умов для проходження співбесіди чи тестування? Якщо так, яких саме умов потребуєте?
- 🗨 Якщо Ви потребуєте участі перекладача жестової мови, вкажіть, чи зможете самостійно забезпечити його участь?
- 🗨 Який спосіб комунікації під час відбору на вакансію для Вас є найзручнішим: електронна пошта, телефонний зв'язок, спілкування через месенджер (Вайбер, Телеграм, Вотсап), інший спосіб (уточніть який саме)?

При організації та під час самої співбесіди впевніться, що побажання кандидата чи кандидатки враховані. Важливо також, щоб працівники, залучені до відбору, знали про особливості відбору людей з інвалідністю та про заходи, яких слід вжити, щоб зробити його доступним.



Які гарантії передбачені законодавством для працевлаштування людей з інвалідністю?

- ⊘ забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом, зокрема і з підстав наявності інвалідності¹⁶;
- ⊘ забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав під час укладання трудового договору¹⁷;

але, треба зважати, що

- ✔ законодавством можуть встановлюватися вимоги щодо стану здоров'я працівника¹⁸;
- ✔ роботодавець має проінформувати кандидата про умови та особливості праці на майбутньому робочому місці¹⁹;
- ✔ неповний робочий день або неповний робочий тиждень може бути встановлено на прохання працівника з інвалідністю²⁰, що слід зазначити в наказі про прийняття на роботу;
- ✔ відшкодування людині з інвалідністю витрат на проїзд до потенційного місця роботи й назад до місця, де вона проживає (а також витрат на проїзд супровідника, якщо він необхідний), може здійснюватися у разі відмови в прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю в разі направлення за розподілом після закінчення закладу освіти або в разі неможливості дотриматись інших умов трудового договору та законодавства про працю.²¹

ЯК ВРАХОВУВАТИ УМОВИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ?

Якщо людині правильно підбрано робоче місце, з урахуванням її можливостей та сильних сторін, а робоче середовище та робочі процеси правильно організовані, то інвалідність не заважатиме повноцінній роботі.

Інвалідність – це не медичний діагноз, оскільки вона нівелюється тоді, коли об'єкт фізичного оточення, робоче місце чи послуга стають доступними.

Якщо текст надрукований дуже дрібним шрифтом і людина не може його прочитати, то проблема не в здатності людини, а в тому, що розмір шрифту підібрано неправильно.

Люди, які спілкуються жестовою мовою поміж собою, не відчують жодних проблем, але проблема виникає, якщо збори колективу, де є такі співробітники, проводяться без перекладу жестовою мовою.

В агрофірмі успішно працюють овочівниками люди з порушенням слуху, їхні порушення ніяк не впливають на ефективність роботи.

16 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971). Ч. 2 ст. 22 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

17 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971). Ч. 4 ст. 22 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

18 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971). Ч. 4 ст. 22 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

19 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971). Ст. 29 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

20 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971). Ч. 1 ст. 172 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

21 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991). Ч. 2 ст. 24 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.

Під час підбору на посаду працівника з інвалідністю зважайте на такі аспекти:

- ✓ обов'язки, які покладаються на працівника, відповідають знанням, навичкам і здібностям претендента;

На підприємстві з виготовлення молочних виробів Людмилі, яка користується кріслом колісним, запропонували посаду маркетолога, адже Людмила мала відповідну освіту та попередній досвід роботи на аналогічній посаді.

- ✓ немає протипоказань МСЕК щодо виконання пропонованої роботи кандидатом з інвалідністю;

⚠ Протипоказання МСЕК щодо виконання певної роботи зазначаються в **довідці до акта огляду медико-соціальною експертною комісією та в індивідуальній програмі реабілітації** людини з інвалідністю (далі - ІПР).

Дмитро прийшов на рибну ферму влаштуватися на посаду оператора машин та механізмів внутрішніх водойм. Однак йому відмовили, оскільки МСЕК не рекомендувало переохолодження та взаємодію з хімічними речовинами у зв'язку із хронічним захворюванням органів дихання. Посада ж передбачала зимову риболовлю, тобто роботу в умовах перепадів температури, вітру, опадів, а також контакт зі шкідливими хімічними сполуками під час обслуговування машин. Натомість Дмитру запропонували посаду комірника з робочим місцем у приміщенні.

- ✓ умови праці та посадові обов'язки відповідають функціональним можливостям кандидата;

Юрій має протези обох ніг. Йому протипоказане фізичне навантаження. Проте Юрій працює в агрофірмі юристом. Умови праці – офісне приміщення, робота на комп'ютері та з персоналом, нормований робочий день – відповідають його функціональним можливостям та жодним чином не впливають на якість роботи.

- ✓ можливість здійснити адаптацію робочого місця під цього кандидата.

Раніше кабінет юриста був розташований на другому поверсі адміністративної будівлі агрофірми, без ліфту. З прийняттям Юрія на роботу кабінет юриста перенесли на перший поверх. Посадові обов'язки дають змогу в разі потреби працювати дистанційно.



Підготовка до укладання трудового договору

Підприємства, які використовують працю людей з інвалідністю, **зобов'язані** створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та ІПР²².

Тому під час працевлаштування людини з інвалідністю потрібно:

- 1 знайти рекомендації та протипоказання за станом здоров'я до професійної діяльності претендента в Довідці до акта огляду МСЕК та ІПР в Розділі 4 «Професійна реабілітація» та Розділі 5 «Трудова реабілітація»;
- 2 порівняти з умовами праці на робочому місці цього підприємства;
- 3 зробити висновок щодо відповідності умов праці можливостям та обмеженням кандидата на вакансію.

Претендент з інвалідністю має подати під час працевлаштування два додаткових документи:

- ✓ довідку до акта огляду МСЕК (форма № 157/1-о)²³;
- ✓ індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю.

! Роботодавець не відповідальний за відсутність у працівника ІПР.

Якщо працівник не повідомив про встановлену йому інвалідність, роботодавець не несе відповідальності за ненадання людині з інвалідністю трудових пільг та гарантій.

Під час прийняття на роботу на окремі посади працівник має пройти первинний медичний огляд, а робітники харчової, переробної промисловості, рибного господарства, тваринництва, зайняті транспортуванням харчової продукції – обов'язкові періодичні профілактичні медичні огляди з видачею їм особистих медичних книжок²⁴.

Проаналізувавши висновок та рекомендації МСЕК, роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу – якщо згідно з медичним висновком запропонована особі робота протипоказана їй за станом здоров'я.²⁵

Щоб краще зрозуміти можливості та обмеження претендента на роботу, а також пільги, які отримає роботодавець після працевлаштування такої людини, співробітнику, який відповідає за кадри, доцільно розглянути та проаналізувати Довідку до акта огляду МСЕК та Індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю.

22 Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII (1992). Ст. 12 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

23 Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм первинної облікової документації, що використовується в медико-соціальних експертних комісіях» № 577 (2012). Форма № 157/1-о. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1504-12#n14>.

24 Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок» № 559 (2001) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text>

25 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971). Ч. 5 ст. 24 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.



Для чого потрібна Довідка до акта огляду МСЕК?

Довідка²⁶ потрібна роботодавцю, оскільки містить відомості про:

- ① групу інвалідності – важливо для застосування податкової соціальної пільги²⁷;
- ② причину інвалідності, що має значення у випадках трудового каліцтва або професійного захворювання для:
 - а) підбору робочого місця²⁸;
 - б) збереження середнього заробітку за попереднім місцем роботи на період професійної підготовки чи перепідготовки²⁹;
- ③ термін, до якого встановлено групу інвалідності, що треба враховувати під час нарахування ЄСВ у зменшеному розмірі – 8,41 % зарплати працівників з інвалідністю³⁰;
- ④ дату чергового переогляду особи з інвалідністю у МСЕК;
- ⑤ вимоги щодо умов і характеру праці;
- ⑥ рекомендовані заходи для відновлення працездатності.



Для чого потрібна Індивідуальна програма реабілітації людини з інвалідністю (ІПР)?

ІПР³¹ містить детальну інформацію щодо умов праці людини з інвалідністю, зокрема:

- ✓ перелік професій, спеціальностей, що були здобуті під час професійного навчання, перепідготовки;
- ✓ відомості про придатність відповідній професії – у повному обсязі, з обмеженням обсягу виконуваних робіт та визначенням тривалості робочого дня;
- ✓ у разі можливого продовження роботи за професією зі зменшенням обсягу роботи – необхідні обмеження щодо виконання окремих посадових і функціональних обов'язків, планових завдань;
- ✓ протипоказання за станом здоров'я до професійної діяльності;
- ✓ показані умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники);
- ✓ особливі вимоги до охорони праці та техніки безпеки (до роботи на висоті, біля механізмів, що рухаються, з енергоустаткуванням тощо) та, у разі потреби, спеціальні пристосування, необхідні для виконання роботи за професією (тифлотехнічні, сурдотехнічні та інші засоби);

26 Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм первинної облікової документації, що використовується в медико-соціальних експертних комісіях» № 577 (2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1504-12#n14>. Пн. 6 Інструкції заповнення форми первинної облікової документації № 157-1/о «Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією»

27 Податковий кодекс України № 2755-VI (2010). Пн. 169.1 ст. 169 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

28 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII. Ч. 2 ст. 18 (1991). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.

29 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) Ч. 2. ст. 25. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.

30 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI (2010). Ч. 3 ст. 8 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

31 Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання» № 623 (2007). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1197-07#Text>. Форма індивідуальної програми реабілітації інваліда, що видається медико-соціальними експертними комісіями

- ✓ вимоги до адаптації робочого місця з урахуванням порушень працівника з інвалідністю;
- ✓ потреба у спеціальних засобах для освіти та трудової діяльності (наприклад, меблі спеціального призначення, комп'ютерні програми тощо).

Під час працевлаштування будь-якої людини роботодавець / представник відділу кадрів намагається зрозуміти, чи зможе претендент виконувати посадові обов'язки. Це стосується й оцінювання здатностей людей з інвалідністю.

Під час співбесіди необхідно з'ясувати функціональні можливості або обмеження людини, щоб визначити, чи підходять їй умови праці.

Також варто визначити, в чому саме полягають обмеження для конкретного претендента на посаду, які проблемні ситуації можуть виникати внаслідок захворювання, що спричинило інвалідність, хто з колективу має знати про ці труднощі.

Щоб уникнути незручних запитань особисто, під час прийняття на роботу можна використовувати розроблену роботодавцем анкету (опитувальний лист), що містить перелік пунктів про здоров'я кандидата для кращого розуміння його можливостей та обмежень. Щоб ця тема не була прирівняна до втручання у особисте життя, необхідно коректно скласти запитання і гарантувати кандидату виконання вимог до захисту персональних даних.



Функціональні порушення та обмеження, які необхідно враховувати під час працевлаштування людини з інвалідністю:



обмеження в пересуванні;



обмеження в маніпулюванні верхніми кінцівками;



порушення (обмеження чи повна втрата) слуху;



порушення (обмеження чи повна втрата) зору;



порушення мовлення;



порушення концентрації уваги, пам'яті та орієнтації;



порушення внутрішніх органів та метаболізму – кровообігу, дихання, травлення, ендокринної, нервової, сечостатевої систем тощо можуть знижувати здатність взаємодіяти з певними речовинами (наприклад, хімічними сполуками, пилом тощо) або переносити певні фізичні та нервово-психологічні навантаження.



У межах одного виду порушення у різних людей можливі різні його ступені. Крім того, різні люди по-різному пристосувались до свого порушення, використовують чи не використовують допоміжні засоби для компенсації своїх функціональних обмежень. Тому завжди має бути індивідуальний підхід до конкретної людини під час оцінки її можливостей до роботи в конкретних умовах конкретного підприємства.

Дмитро має повну втрату зору, але вправно користується програмами зчитування з екрана, працює ІТ-фахівцем в агрокомпанії.

На які умови праці слід звертати увагу під час працевлаштування осіб з інвалідністю?³²



Санітарно-гігієнічні чинники: місце роботи (робота просто неба, на закритому ґрунті, у приміщенні, в умовах побутового мікроклімату), температура повітря, вологість, швидкість руху, кондиціонування, шкідливі умови праці (наявність алергенів, промислового пилу, токсичних речовин, речовин подразнювальної дії), освітлення, шум.



Прийнятний ступінь нервово-психологічного напруження: складність дій, дефіцит часу, відповідальність та емоційне навантаження, прийняття рішень в умовах обмеженого часу тощо.



Фізичне навантаження: гранична разова вага вантажу, що піднімається; фізичне навантаження протягом робочої зміни; кількість рухів за годину.



Інтелектуальне навантаження.



Час роботи та відпочинку: тривалість робочого дня, робота в нічні зміни, у кілька змін; вимоги до нормованості робочого дня, часу роботи; задана ритмічність трудового процесу (зокрема, робота на конвеєрі); можливість перерв в індивідуальному режимі (на харчування, лікувальні процедури, приймання ліків тощо).



Специфічні та небезпечні умови праці: робота на висоті; обслуговування механізмів, що рухаються; робота серед потенційних джерел підвищеного травматизму.



Робоча поза: вільна, вимушена, постійна, зручне положення корпусу та кінцівок; тривала ходьба; допустимий нахил корпусу (кут, частота), різкі повороти, нахили голови.



Психофізіологічні чинники: точність координації рухів, увага (тривале зосередження, швидке переключення), напруження зору, слуху тощо.



Форма організації праці: індивідуальна, робота в колективі, дистанційна.



Транспортна доступність місця роботи: відстань, архітектурна та транспортна доступність за маршрутом, тривалість поїздок на роботу і з роботи, відрядження.

32 Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю. Довідник для роботодавців. <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-55073984>

Характер та види праці на кожному підприємстві і залежать також від:

- ✓ посади та розряду (дивіться приклад «Овочівник»);
- ✓ розміру та рівня механізації підприємства (дивіться приклад «Дояр – Оператор машинного доїння»);
- ✓ виду праці — розумова, ручна / фізична з використанням інвентарю, інструменту, тягової сили, спеціального обладнання, механізмів, машин, автоматизованих ліній, сільськогосподарської техніки та транспорту;
- ✓ конкретних умов праці на цьому підприємстві.

Приклад «Овочівник»

- відмінність умов праці різних розрядів однієї професії

Порівняння робочих умов працівників різних розрядів дає розуміння, що на тій самій посаді не завжди можуть працювати люди з однаковими порушеннями. Значна увага має приділятися аналізу робочих умов відповідно до розряду та механізації праці. Див. для прикладу в таблиці нижче порівняння умов праці 2-го та 5-го розрядів за професією «Овочівник».

Порівняльна таблиця 2-го та 5-го розрядів професії «Овочівник»³³

| Умови та характеристики праці | Розряд Овочівника | Розряд Овочівника |
|--|-----------------------------------|--|
| | 2-й | 5-й |
| Вид праці | ручний, частково механізований | механізований, з транспортними засобами |
| Умови праці | природний та закритий ґрунт | природний та закритий ґрунт |
| Фізичне навантаження | велике | середнє та нижче середнього |
| Контакт з хімічними речовинами (добривами) | значний | значний |
| Робота з кінною тягою | так | ні |
| Вимушена робоча поза | так | так |
| Ручне перевезення вантажу | так | ні |
| Поштовхи, вібрація, шум | ні | так |
| Вихлопні гази | ні | так |
| Динамічне і статичне напруження кінцівок, однотипні рухи рук | так | ні |

Порівняння робочих умов дає розуміння, що на тій самій посаді не завжди можуть працювати люди з однаковими порушеннями. Значна увага має приділятися аналізу робочих умов.

33 Наказ Міністерства Аграрної Політики України від 07.11.2003 р. «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 2. Сільське господарство та пов'язані з ним послуги». <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/na001555-03#Text>

Приклад «Дояр – Оператор машинного доїння»³⁴

– відмінності умов праці залежно від ступеня механізації праці

«Дояр» – особа, яка ручним способом здійснює доїння тварин.

Обов'язки «Дояра»: підготовка до доїння (масажування, миття та очищення вимені, його витирання); ручне доїння; дезінфекція вимені; огляд тварини з метою виявлення захворювань; первинна обробка молока; внос молока для подальшого транспортування; взаємодія з тваринниками і ветеринарними лікарями; роздача кормів; чищення годівниці, корів; миття й чищення молочного посуду та прибирання приміщення.

Під час ручного доїння однієї тварини витрачається 5-7 хв., протягом яких дояр перебуває у вимушеному положенні. Трудові операції дояра характеризуються вираженою статичною напругою м'язів кистей, передпліч та плечового поясу, а також частими, швидкими, одноманітними рухами пальців та кистей. За хвилину дояр виконує 100 і більше однотипних згинальних та розгинальних рухів пальцями. Дуже важка ручна фізична праця.

Оператор машинного доїння – здійснює доїння тварин за допомогою машинного обладнання.

Обов'язки «Оператора машинного доїння»: підготовка до доїння (масажування, миття та очищення вимені, його витирання); встановлення і підключення доїльного апарата; контроль процесу доїння; відключення пристрою і зняття установки з тварини; дезінфекція вимені; розбір, складання, промивання та дезінфікування доїльного апарата, технічне обслуговування й усунення несправностей; огляд тварини з метою виявлення захворювань; облік кількості надоїв; внос молока для подальшого транспортування; взаємодія з тваринниками і ветеринарними лікарями, роздавання корму, чищення годівниці, корів, миття й чищення молочного посуду та прибирання приміщення.


Під час машинного доїння оператор не перебуває у вимушеному положенні тривалий час, не має статичної напруги м'язів кистей, передпліч та плечового поясу, одноманітних рухів пальців та кистей.

За результатами аналізу вищезазначених аспектів може бути ухвалено рішення:

- ✓ про прийняття на роботу та укладення трудового договору (контракту):
- ✓ про відмову у прийнятті на роботу, якщо згідно з медичним висновком запропонована робота протипоказана людині за станом здоров'я³⁵.

34 Наказ Міністерства Аграрної Політики України від 07.11.2003 р. «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 2. Сільське господарство та пов'язані з ним послуги». <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/na001555-03#Text>

35 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Ч. 6 ст. 24

 Роботодавець має враховувати, що забороняється укласти трудовий договір із громадянином, якому згідно з медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я³⁶.


Строковий трудовий договір потребує дострокового розірвання на вимогу працівника у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором³⁷.

Окрім співвідношення умов праці та функціональних можливостей особи з інвалідністю з'ясуйте, чи є у претендента, пов'язані з його станом здоров'я **додаткові потреби**:

- ✓ в прийманні медичних препаратів, проведенні медичних маніпуляцій чи гігієнічних процедур протягом робочого дня;
- ✓ в періодичних медичних процедурах у медичному закладі;
- ✓ в індивідуальному режимі харчування;
- ✓ в індивідуальному темпі роботи (частіші перерви, перепочинок).

Наявність таких потреб може вимагати:

- ✓ гнучкого графіка роботи;
- ✓ гнучкого робочого місця (можливість працювати дистанційно завжди чи періодично);
- ✓ облаштування робочого місця допоміжними меблями чи обладнанням;
- ✓ зменшення робочого навантаження (темпу роботи, робочих завдань, тривалості робочого дня чи тижня).

 **це означає потребу в адаптації робочого місця**

ЯК АДАПТУВАТИ РОБОЧЕ МІСЦЕ?

Адаптація робочого місця передбачає внесення змін до робочого середовища, необхідного обладнання або робочих функцій під конкретного працівника з урахуванням його можливостей та обмежень.

Доцільно обговорювати потреби в адаптації робочого місця ще на етапі відбору кандидатів.

Враховуйте, що:

- ✓ адаптація передбачає індивідуальний підхід до конкретного працівника, тобто не існує універсальних рішень відповідно до типу порушень чи групи інвалідності;
- ✓ витрати на адаптацію мають бути виправданими і не бути тягарем для компанії;
- ✓ адаптація робочого місця доцільна, якщо здатна забезпечити людині з інвалідністю можливість виконувати посадові обов'язки, працювати нарівні з іншими працівниками.

Чому доступне середовище та адаптація робочих місць вигідні й компаніям?







Серед американських компаній у 2014-му та 2020 роках провели кілька досліджень.

Їхньою ціллю було виявити, які зміни відбулися в компаніях завдяки адаптації робочих місць.

36 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Пн. 7 Ч. 1 ст. 24

37 Кодекс законів про працю України № 322-VIII (1971) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Ч. 1 ст. 39

Результати засвідчили, що **створення доступних робочих середовищ принесло компаніям вигоди**.³⁸ Серед них:

-  Кращий моральний стан працівників
-  Нижчий рівень стресу на роботі
-  Нижчі витрати на навчання нових працівників, адже досвідчені працівники залишаються в компанії
-  Вища продуктивність праці
-  Вища присутність працівників
-  Менша кількість нещасних випадків

Lloyds Banking Group, фінансова консалтингова компанія у Великій Британії, оновила політику щодо оснащення робочих місць ще у 2010 році. Основними характеристиками нової політики стали:

- ✓ прозорість процедур та швидкий розгляд запитів на адаптацію робочих місць;
- ✓ закріплення відповідальності щодо вирішення запитів за бізнес-менеджерами;
- ✓ надання централізованого бюджету для фінансування таких запитів.

Оцінка успішності політики засвідчила, що 62 % працівників, для яких адаптували робочі місця, мали нижчий рівень невиходу на роботу, а 85 % менеджерів відзначили значне підвищення продуктивності праці.³⁹

Які є види адаптації робочого місця?



Процедурні

Зміна робочих графіків, забезпечення додаткових перерв, наприклад для приймання ліків, можливість віддаленої роботи тощо.

Тарас має ревматоїдний артрит. Він обіймає посаду логіста на птахофабриці й донедавна працював на повну зайнятість. Через артрит він відчуває біль і скутість у суглобах, які частіше проявляються зранку та слабшають упродовж дня. Тарасу запропонували зменшити обсяг зайнятості до 70%. Тепер він може починати роботу об 11 ранку.

Галина, яка користується кріслом колісним, влаштувалася на роботу бухгалтером в агрофірмі. Вона мешкала неподалік і для неї не було проблемою діставатися на роботу, крім зимового періоду, під час снігопадів. У такі дні їй дозволялось працювати дистанційно з дому.

Підприємство «ТЕЦМ-АЛЪЯНС» займається виробництвом напівфабрикатів із м'яса свинини та свійської птиці. На підприємстві працюють 46 людей, з яких 28 мають інвалідність – переважно порушення слуху та загальні захворювання. Вони працюють на посадах обвалювальників м'яса, обвалювальників тушок птиці, підсобних робітників, комірника. В ІПР осіб з інвалідністю із порушеннями зору додаткових умов праці, окрім скорочення робочого дня на 1 годину, не зазначено. Відповідно до рекомендацій МСЕК на підприємстві встановлено 7-годинний робочий день, є кімната відпочинку. Враховуючи, що робота обвалювальника курятини передбачає переважно роботу стоячи і є фізичне навантаження на ноги, існує можливість робити короткі перерви, коли підсобні робітники зважують та перевозять птицю в холодильну камеру на зберігання.

38 JAN. (2020). Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series. <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

39 S. Scott-Parker. (2014). Moving from Ad Hoc to Streamlined Efficiency: The Lloyds Banking Group Case Study, Business Disability Forum. <https://bit.ly/3xGzTFo>



Функціональні

Перерозподіл неосновних функцій між працівниками.

Алла працює на невеличкому виробництві крафтових кондитерських виробів укладальницею. Її завдання полягає у розкладанні цукерок в коробки. До Алли на цій посаді працювала Марина, яка окрім цього відносила наповнені коробки в сусіднє приміщення, де їх фасували в ящики. Однак Алла має встановлені протипоказання МСЕК на підйом ваги понад 3 кілограми. У зв'язку з цим після прийняття Алли на роботу було перерозподілено функції, і Алла лише укладає цукерки, а Андрій, підсобний робітник, забирає коробки з цукерками, фасує їх в ящики та передає на склад.



Технічні

Переобладнання фізичного середовища, забезпечення додатковими технічними засобами працівника з інвалідністю тощо.

Компанія Danone за результатами проведеного аудиту щодо доступності середовища замінила «вертушку» на вході на знімну конструкцію, дверні проходи зробила ширшими, а ксерокс і кавовий апарат поставила на зручній висоті. Такі невеликі зміни зробили можливим переміщення офісом компанії людей, що користуються кріслами колісними.

Фермер Крег має травму хребта. Для полегшення його роботи в тракторі було встановлено крісло, що обертається. Повітряна подушка під кріслом допомагає зробити пересування ґрунтовими дорогами м'якшим, зменшуючи тиск на спину водія. З регулятором поворотів крісло повертається ліворуч та праворуч, тому водію можна не повертатись та тримати спину в стаціонарному положенні. Додатково трактор було оснащено ковшем, вилами та копачем, які можна використовувати для різних цілей, заміщуючи фізичну працю.⁴⁰

Ендрю користується милицями під час ходіння. Щоб спростити його роботу на молочній фермі, а саме доїння та догляд за коровами, було здійснено таку адаптацію робочого місця: встановлено автоматичні підйомники, які звільняють доїльний блок від вимені корови після завершення доїння. Завдяки цьому чоловіку не потрібно переносити або піднімати доїльне обладнання. Окрім цього, водостічні решітки закрили настилом, що зробило можливим переміщення робочим простором з милицями або палицями.⁴¹



Організаційні

Забезпечення окремим працівником, який за потреби супроводжує й допомагає людині з інвалідністю у виконанні робочих обов'язків (наставника, асистента тощо); вжиття заходів для подолання наявних стереотипів про можливості осіб з інвалідністю в робочому колективі.

На невеликій фермі укладальниками-пакувальниками працюють троє хлопців із синдромом Дауна. Їхнє завдання полягає в тому, щоб відбирати та фасувати в невеличкі коробки по три солодкі перці – жовтий, зелений та червоний. Вони дуже добре справляються із завданням, оскільки здатні тривалий час виконувати однотипні та монотонні роботи. У них є призначений наставник, але надання вказівок цим працівникам не займає багато його робочого часу.

40 Rural Wellness, Article, The Program Was a God Send, 2018, <https://ruralwellness.unl.edu/articles/success-story/program-was-god-send>

41 Agrabilitytpa, Success Story, Andrew Snook: Third-Generation Dairy Farmer, <http://agrabilitytpa.org/success-stories/andrew-snook-third-generation-dairy-farmer/>

Який алгоритм дій для адаптації робочого місця?

1 Визначте невід’ємні функції посади, тобто завдання, які є основною суттю посади.

Олександр працює менеджером зі збуту і практично весь робочий час проводить у вимушеній робочій позі за комп’ютером або з телефоном в листуванні та перемовинах із супермаркетами, куди поставляється продукція компанії.

2 Визначте, які заходи або пристосування будуть ефективними для того, щоби прибрати або зменшити бар’єри, які заважають працівнику виконувати невід’ємні функції посади.

В Олександра сколіоз, і для розвантаження хребта йому рекомендовано кожні три години займати положення лежачи та виконувати вправи. Для цього необхідна принаймні кушетка або мат.

Приклади запитань до кандидата з інвалідністю щодо необхідної йому адаптації робочого місця:

🗣 З якими перепонами ви зіштовхуетесь / очікуєте, що зіштовхнетеся під час виконання роботи?

🗣 Які можливі пристосування чи модифікації здатні прибрати чи зменшити ці перепони?

- ⊖ Не розпитуйте у кандидатів чи працівників про деталі медичного діагнозу, який є причиною таких перепон.
- ⊖ Якщо необхідно отримати медичні документи, не просіть у лікаря працівника чи кандидата розкрити медичний діагноз.⁴²

3 Оцініть «розумність» або доцільність необхідного пристосування з огляду на такі фактори:



вартість пристосування;



користь пристосування не лише для одного працівника, а й для інших співробітників;



можливість скористатися державною субвенцією, яка може покрити витрати на облаштування робочого місця;



очікувана тривалість зайнятості особи на цій посаді;



відсутність негативних наслідків для інших співробітників через впровадження пристосування.⁴³

Встановлення кушетки або мата в кімнаті відпочинку персоналу буде корисним не лише для Олександра, адже цим приладдям зможуть користуватися й інші працівники.

На протипагу попередженням про високу вартість адаптації робочого місця, дослідження американських компаній засвідчили, що для понад половини роботодавців розумне пристосування не коштувало нічого. Для іншої половини таке пристосування вартувало не більше ніж 500 доларів США.⁴⁴ В Україні ця вартість вочевидь буде меншою.

42 Міжнародна організація праці. (2014). Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю. <https://bit.ly/3NDwug0>

43 Міжнародна організація праці. (2014). Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю. <https://bit.ly/3NDwug0>

44 JAN. (2020). Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series. <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>


ЯК ПІДГОТУВАТИ ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ?

Для якнайкращої підготовки працівника до роботи на конкретному підприємстві в конкретних робочих умовах можна використати такі придатні для будь-яких працівників інструменти, як **стажування**⁴⁵ та **навчання на робочому місці**. За цей період роботодавець може визначити здатність працівника виконувати роботу на посаді, а працівник має можливість оцінити умови праці та відповідність власним можливостям та обмеженням.

Під час проведення навчання важливо пам'ятати, що **навчальні програми мають враховувати потреби працівників з інвалідністю**. А саме: місце проведення має бути доступним, навчальні матеріали надаватися в форматі, доступному для людей з порушеннями зору, залежно від прийняттого для них виду комунікації (аудіофайли, друк шрифтом Брайля, доступний для зчитування з екрана формат). За наявності працівників, які нечують, слід забезпечити переклад жестовою мовою. Це стосується і всіх заходів на підприємстві – зборів, нарад, святкувань.

Інклюзивне Cafe 21.3 відкрилося в березні 2021 р. у місті Бровари Київської області. В кафе стажується молодь із синдромом Дауна, аутизмом та порушеннями інтелектуального розвитку в супроводі соціального працівника. Приміщення кафе доступне для маломобільних груп населення: відсутні пороги, доступна вбиральня.

На підприємстві «ТЕЦМ-АЛЬЯНС», що виробляє напівфабрикати з м'яса свинини та свійської птиці, працюють люди з порушеннями слуху. Перед початком трудової діяльності вони проходять одноденне навчання щодо виконання своїх обов'язків та правил безпеки на робочому місці за участю перекладача жестової мови або майстра – носія жестової мови, а потім – п'ятиденне стажування в колективі працівників, переважно з аналогічними порушеннями здоров'я. Крім того, підприємство розробило покрокову інструкцію технологічних умов виробництва у вигляді схематичних зображень. Для комунікації з працівниками, які нечують, спілкування здійснюється через мобільні телефони засобом спеціального мобільного додатку, який конвертує мову в текст.

 Роботодавець може провести навчання на робочому місці та стажування власним коштом або скористатися можливістю безкоштовної підготовки під потреби свого підприємства особи з інвалідністю з числа безробітних шляхом професійного навчання або стажування^{46 47}.

ЯК ПІДГОТУВАТИ РОБОЧИЙ КОЛЕКТИВ?

Чи треба повідомляти співробітників про інвалідність їхнього колеги?


Людина не завжди може мати видимі ознаки інвалідності. Інформація про інвалідність – це конфіденційна інформація, поширювати яку можна лише за згоди самого працівника чи працівниці.

Якщо інвалідність впливає або може впливати на роботу колег, наприклад, якщо людина має періодичні епілептичні напади чи робить регулярні уколи, приймає обов'язкові ліки і тому потребує довших чи частіших перерв, важливо, щоб працівники були поінформовані про такі аспекти.

45 Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI (2012) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> Ч. 1 Ст. 8

46 Міністерство соціальної політики України, Лист № 451/021/106-16 (2016) <https://ips.ligazakon.net/document/FN025889>

47 Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» № 318/655 (2013) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13#Text>

 Перш ніж ділитися інформацією зі співробітниками, порадьтеся з самою людиною, хто, що саме та як має повідомити колегам.

Як правильно називати людей з інвалідністю?

Заохочуйте співробітників використовувати коректні звертання до колег з інвалідністю.

Загальний етичний принцип спілкування тут – людина / працівник / колега / спеціаліст. Основним є саме це, а не її чи його інвалідність. Це головна думка, яка має скеровувати вас під час спілкування з працівниками, що мають інвалідність.

Коректні та некоректні звернення до осіб з інвалідністю⁴⁸

| ✓ ВЖИВАЙТЕ | ⊘ УНИКАЙТЕ |
|---|--|
| людина з інвалідністю | інвалід, людина з обмеженими можливостями, людина з особливими потребами |
| порушення | вади |
| людина має / живе / з... (наприклад, артритом) | страждає / хворіє / жертва... (артриту) |
| працівник, який користується кріслом колісним | візочник, прикутий до візка, на інвалідному візку |
| нечуючий співробітник, співробітник з порушеннями слуху | глухий, глухонімий, з вадами слуху |
| незрячий, працівник з порушенням зору | сліпий, працівник з вадами зору |
| людина з артритом | людина, що страждає на артрит |
| людина з... наприклад: людина з аутизмом працівник з синдромом Дауна | страждає / хворіє / жертва... аутист даун |
| людина з інтелектуальними порушеннями | слабоумний, відсталий, з розумовими вадами |
| колега з епілепсією (у якої бувають епілептичні напади) | епілептик, припадочний |
| жестова мова перекладач жестової мови | мова глухих сурдоперекладач |

⁴⁸ Семігіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю. Довідник для роботодавців. <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-55073984>

Як спілкуватися з людьми з різними видами порушень?



Люди з руховими порушеннями

- ✓ Якщо людина користується кріслом колісним, намагайтеся розташуватися так, щоб ваші очі були на одному рівні під час спілкування. Тоді вашому співрозмовнику не потрібно буде високо піднімати голову.
- ✓ Якщо ви, вітаючись, тиснете руку, потисніть її і тим, хто має порушення роботи рук або користується протезом. Зазвичай завжди є спосіб потиснути руку або кисть людини.



Люди з порушеннями зору

- ✓ Називайте своє ім'я та імена інших учасників зустрічі, коли вітаєтеся з людиною із порушеннями зору. Обов'язково проговорюйте, до кого звертаєтеся, коли спілкуєтеся в групі. Повідомляйте, коли відходите або хочете відволіктися на коротку розмову чи привітання з кимось іншим.



Люди з порушеннями слуху

- ✓ Помахайте рукою або поплескайте по плечі, якщо хочете привернути увагу такої людини. Більшість людей з порушеннями слуху користуються жестовою мовою, деякі можуть читати за губами. Письмова комунікація – також одна з опцій.
- ✓ Якщо людина читає за губами, впевніться, що вона добре бачить ваше обличчя та жести. Говоріть чітко, але не надто повільно, адже тоді артикуляція слів надто змінюється. Майте на увазі, що зазвичай лише три слова з десяти в середньому добре прочитуються за губами.
- ✓ Говоріть простими короткими реченнями, без складних граматичних конструкцій. Оскільки жестова мова набагато простіша за звукову й не має минулого та майбутнього часів, то чим простіше ви сформулюєте своє речення з використанням мінімуму емоцій, тим легше людині буде вас зрозуміти.



Люди з порушеннями мовлення

- ✓ Якщо людині складно вимовляти слова або вона має слабкий голос, проявіть терпіння та підтримуйте повільний темп розмови.
- ✓ Уникайте перебивань чи виправлень, впевніться, що ви добре бачите одне одного.
- ✓ Ставте такі запитання, на які можна кивнути чи відповісти коротко.



Люди з інтелектуальними порушеннями

- ✓ Давайте інформацію покроково з використанням простої мови та коротких речень.
- ✓ Уникайте абстрактних виразів, образних висловів чи сарказму.
- ✓ Використовуйте картинки та піктограми, щоб передати краще зміст інформації.



Люди з порушеннями аутистичного спектру

- ✓ Не вимагайте дивитися вам в очі під час спілкування.
- ✓ Не наполягайте, якщо бачите, що людина не налаштована підтримувати розмову.

Зважайте, що:

- ➔ Розумні пристосування, які використовує людина – це частина її особистого простору. Крісло колісне, біла тростина для незрячих, слуховий апарат чи інші пристосування можна чіпати лише з дозволу користувача. Спіратися на крісло колісне, наприклад, це те саме, що спіратися на саму людину.
- ➔ Розумні пристосування також не мають бути в фокусі вашої уваги. І, безумовно, коли спілкуєтеся з людиною, що має супроводжувача або перекладача жестової мови, звертайтеся саме до неї, а не до тих, хто їй допомагає.
- ➔ Допомогайте людині з інвалідністю лише з її дозволу. Якщо не знаєте, як краще це зробити, запитуйте в неї.⁴⁹

Хорошою практикою стануть **регулярні навчання працівників щодо питань інвалідності**, внесення таких заходів до програм адаптації для нових співробітників. Завдяки цьому нові працівники розумітимуть, які цінності підтримує компанія, як це впливає на щоденну роботу, які розумні пристосування використовуються в компанії для працівників з інвалідністю, яким чином питання інвалідності стосуються їхньої роботи, як коректно спілкуватися з колегами з певними порушеннями, та будуть підготовлені до співпраці з людьми з інвалідністю.

- **Ініціюйте проведення аудиту доступності робочого середовища та робочих процесів**, залучаючи як самих працівників, так і фахівців.
- **За результатами аудиту запроваджуйте зміни**, щоб зробити вашу компанію зручним місцем роботи для всіх працівників, незалежно від видів порушень.
- **Адже зручність робочого місця та робочих процесів – запорука ефективної роботи**, а отже – успішності вашого бізнесу.

49 Лебідь М., Ресенчук Ю. (2017) Особливості працевлаштування людей з інвалідністю. Довідник. <https://www.slideshare.net/ssuserdbccc8/dovidnyk-pravki>

ЯКА ПІДТРИМКА НАДАЄТЬСЯ РОБОТОДАВЦЮ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ?



Зменшення розміру єдиного соціального внеску за працівників з інвалідністю на 8,41 %⁵⁰

– для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю (в яких за основним місцем роботи працює вісім і більше людей).



Звільнення від сплати єдиного внеску⁵¹ за себе:

- фізичних осіб-підприємців з інвалідністю, зокрема тих, які обрали спрощену систему оподаткування;
- членів фермерського господарства, які мають інвалідність.



Консультації в центрах зайнятості з питань працевлаштування осіб з інвалідністю⁵².



Фінансова допомога, позики, компенсації та дотації⁵³.

Перелік програм та інших інструментів щодо надання допомоги роботодавцям стосовно працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні перелічено на сторінках 17-19 Огляду з питань соціальної інтеграції людей з інвалідністю в аграрному секторі України⁵⁴.

50 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI (2010) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> Ч. 13-14 Ст. 8

51 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI (2010) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> Ч. 4 Ст. 4

52 Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI (2012) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> Пн. 20 Ч. 2 Ст. 22

53 Закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/>

54 Ждан П.М., Іванова О.Л., Лебідь М., Назаренко В.М., Фролова С. (2022) Огляд з питань соціальної інтеграції людей з інвалідністю в аграрному секторі України <https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/Oglyad.pdf>

ЧОГО ВИМАГАЄ ЗАКОНОДАВСТВО ВІД РОБОТОДАВЦЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Зареєструватися у територіальному відділенні ФСЗІ⁵⁵.

Роботодавці повинні безкоштовно зареєструватися⁵⁶ у територіальних відділеннях ФСЗІ, за місцем державної реєстрації, задля чого подати або надіслати рекомендованим листом територіальному відділенню ФСЗІ заяву⁵⁷. Територіальне відділення ФСЗІ протягом 10 робочих днів надсилає роботодавцю рекомендованим листом довідку про його реєстрацію⁵⁸.

Створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу⁵⁹.

Роботодавці повинні самостійно забезпечувати працевлаштування людей з інвалідністю в кількості, відповідно до нормативу.

Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю⁶⁰

| Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб | Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю, робочих місць |
|--|---|
| до 8 | - |
| від 8 до 25 | 1 робоче місце |
| 25 + | 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік ⁶¹ |

55 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ч. 9 Ст. 19

56 Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» № 70 (2007) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#Text> Порядок реєстрації підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю

57 Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження форм документів для реєстрації роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю і виконання ними нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю» № 98 (2007) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0290-07#Text> Форма № 1 «Заява про реєстрацію роботодавця у відділенні Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю»

58 Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження форм документів для реєстрації роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю і виконання ними нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю» № 98 (2007) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0290-07#Text> Форма № 2 «Довідка про реєстрацію роботодавця у відділенні Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю від ____20__ р. № ____»

59 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ч. 3 Ст. 18

60 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ч. 1 Ст. 19

61 Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників» N 286 (2005) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text> Інструкція зі статистики кількості працівників

Примітки:

- ✓ Під час розрахунку середньооблікової чисельності штатних працівників не включаються працівники, прийняті на роботу за сумісництвом, залучені до виконання робіт за цивільно-правовими договорами (договорами підряду) та деякі інші працівники⁶².
- ✓ Якщо фізичній особі, яка використовує працю найманих працівників, встановлено інвалідність, то середньооблікова кількість штатних працівників за звітний рік, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, збільшується на одиницю⁶³.
- ✓ Під час розрахунків кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Виконанням нормативу вважається працевлаштування роботодавцем встановленої кількості людей з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним.

Роботодавець має право звернутися до центру зайнятості з інформацією про попит на робочу силу⁶⁴, поінформувавши про потребу в працівникові з інвалідністю.

Виконувати рекомендації, що зазначені в довідці до акта огляду особи з інвалідністю медико-соціальною експертною комісією⁶⁵ та індивідуальній програмі реабілітації⁶⁶

докладніше про це дивіться:

 Як враховувати умови праці під час працевлаштування?

Здійснювати адаптацію основного й додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням можливостей осіб з інвалідністю⁶⁷

докладніше про це дивіться:

 Як адаптувати робоче місце?

62 Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників» N 286 (2005) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text> Пн. 2.6 Інструкції зі статистики кількості працівників

63 Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності № 10-ПОІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю» та Інструкції щодо її заповнення» № 591 (2020) Аб. 2 Пн. 7 Інструкції щодо заповнення форми звітності № 10-ПОІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1007-20#Text>

64 Наказ Міністерства економіки України «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання № 827-22 (2022) Форма № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0565-22#n9>

65 Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження форм первинної облікової документації, що використовується в медико-соціальних експертних комісіях» № 577 (2012) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0565-22#n9> Довідка до акта огляду медико-соціальною експертною комісією

66 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ч. 3 Ст. 18

67 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ч. 2 Ст. 17


Забезпечувати дотримання трудових прав і гарантій для осіб з інвалідністю, передбачених законодавством.⁶⁸

Докладніше про перелік трудових прав і гарантій для осіб з інвалідністю щодо їх працевлаштування та зайнятості дивіться в



 **Огляді з питань соціальної інтеграції людей з інвалідністю в аграрному секторі України⁶⁹.**

Подавати Звіт про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю необхідно до територіального відділення ФСЗІ⁷⁰

 **Коли?** Щороку, до 1 березня.

 **Кому?** Територіальним відділенням ФСЗІ, в яких вони зареєстровані (подається або надсилається рекомендованим листом).⁷¹

Про що? Звіт за встановленою формою⁷² має охоплювати:

-  показники про кількість людей з інвалідністю – штатних працівників, які:
 - 1) працюють
 - 2) повинні працювати на робочих місцях, створених відповідно до вимог;
-  суму коштів адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю (якщо норматив не виконано).

68 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-ХІІ (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>/ Ч. 3 Ст. 18

69 Ждан П.М., Іванова О.Л., Лебідь М., Назаренко В.М., Фролова С. (2022) Огляд з питань соціальної інтеграції людей з інвалідністю в аграрному секторі України <https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/Oglyad.pdf>


70 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-ХІІ (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>/ Ч. 9 Ст. 19

71 Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» № 70 (2007) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#Text> Порядок подання звітів про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю

72 Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності № 10-ПОІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю» та Інструкції щодо її заповнення» № 591 (2020) Форма звітності № 10-ПОІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1007-20#Text>

Сплачувати адміністративно-господарські санкції у разі невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.⁷³

 **Коли?** Щороку, до 15 квітня, що настає за роком, в якому сталося порушення.⁷⁴

 **Кому?** Територіальним відділенням ФСЗІ (за місцем державної реєстрації роботодавця) на рахунки, відкриті в органах Державного казначейства.

 **Скільки?** Відповідно до кількості працівників дивіться таблицю:

 **Сума адміністративно-господарських санкцій**

Таблиця. Сума адміністративно-господарських санкцій⁷⁵

| і чисельність штатних працівників, людей | Сума адміністративно-господарських санкцій |
|--|--|
| від 8 до 15 людей | = ½ середньої річної заробітної плати у роботодавця |
| від 15 до 24 людей | = розмір середньої річної заробітної плати у роботодавця x 1* *якщо не працює жодної людини з інвалідністю |
| від 25 і більше | = розмір середньої річної заробітної плати у роботодавця x (середньооблікова чисельність штатних працівників з інвалідністю, які повинні працювати в рамках нормативу - фактична середньооблікова чисельність штатних працівників з інвалідністю*) *якщо фактична середньооблікова чисельність штатних працівників з інвалідністю менша за нормативну |

73 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ст. 20

74 Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» № 70 (2007) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#Text> Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю

75 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/> Ст. 20

Які зобов'язання роботодавця, якщо інвалідність працівника настала на робочому місці внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання?⁷⁶

За можливості **підібрати робоче місце людині** з інвалідністю на цьому ж підприємстві з урахуванням⁷⁷:

- ✓ її побажань,
- ✓ наявних у неї професійних навичок і знань,
- ✓ рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Зберігати середній заробіток за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності **працівникам, які проходять професійну реабілітацію**, зокрема професійну підготовку і перепідготовку, згідно з індивідуальною програмою реабілітації (якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше року) протягом терміну, передбаченого програмою навчання.

У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється роботодавцем найманим працівникам під час роботи, в яких настала інвалідність.⁷⁸

Яку відповідальність⁷⁹ має нести роботодавець у випадку недотримання трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством?^{80 81}

В яких випадках передбачена відповідальність?

- ✓ невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю,
- ✓ неподання ФСЗІ Звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю,
- ✓ порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці.

В якому вигляді?

Сплата штрафних санкцій.

Який розмір штрафних санкцій?

Від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

76 Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Ст. 172

77 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/ Ч. 2 Ст. 18](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/Ч.2Ст.18)

78 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII (1991) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/ Ч. 2 Ст. 25](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/Ч.2Ст.25)

79 Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Ст. 265

80 Кодекс України про адміністративні правопорушення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> Ст. 41

81 Кодекс України про адміністративні правопорушення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> Ст. 1881

2 розділ



**Люди
з інвалідністю
як споживачі**

НАВІЩО СТВОРЮВАТИ ПРОДУКТИ, ЗРУЧНІ ДЛЯ СПОЖИВАЧІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Насправді відповідь проста:



**чим кращий
продукт**



**тим більше людей
зацікавлені його придбати**



**тим більше можливості отримати
прибуток є у виробника та продавця**

Вибір, придбання та споживання продукції часто залежать від наявності у людей тих чи інших порушень здоров'я чи функцій, які «дозволяють» або «не дозволяють» користуватися певними продуктами. І в цих випадках не обов'язково йдеться про наявність порушень, що призводять до інвалідності.

Наприклад, люди, які мають складнощі з перетравлюванням їжі, порушення ендокринної системи і системи обміну речовин. За різними даними, у світі від 1 до 10% дорослих та від 20 до 40% дітей мають харчову алергію. Зокрема, людина може мати харчову непереносимість, приміром лактози чи глютену, харчову алергію на певні продукти, як-от горіхи, але при цьому не бути особою з інвалідністю.

Інший приклад – порушення зору і використання окулярів, які також не обов'язково пов'язані з наявністю статусу інвалідності.

З віком людина може втрачати деякі функції, такі як точність рухів, зір, увага, тощо. Але не всі літні люди оформлюють статус інвалідності.

У світі близько 15% осіб з інвалідністю, а якщо додати тих, хто має певні порушення функцій чи здоров'я, але не має інвалідності, ця частка сягне половини всього населення. Це значний сегмент ринку, який вартий уваги!

Врахування таких потреб, додаткова орієнтація на цей сегмент дасть змогу компаніям збільшити охоплення споживачів та, відповідно, власний прибуток.

Щоб орієнтуватися на споживачів:



кількість осіб з інвалідністю зростає

Військові дії з 2014 року, а згодом і повномасштабна війна, що розпочалася у лютому 2022 р. на території України, збільшили кількість осіб, які зазнали травм, пошкоджень та отримали інвалідність, й частка таких людей продовжує зростати.



кількість осіб старшого віку скоро переважатиме серед споживачів

Збільшення тривалості життя призведе до того, що в 2050 році кожна шоста людина на Землі буде старшою 65 років.⁸² Тобто населення планети постарішає майже вдвічі. А майже 50% осіб віком старше 60 років мають інвалідність.⁸³ Люди старшого віку – це доволі платоспроможні споживачі, які хочуть отримувати послуги та продукти, що враховують їхні потреби.⁸⁴



у світі збільшується кількість людей, які мають харчову алергію чи харчову непереносимість

Це пов'язано зі зміною харчової поведінки – переліком продуктів, що вживаються, появою нових технологій переробки харчових продуктів (наприклад, копчення), а також використанням харчових добавок, барвників, консервантів.

82 United Nations. Official Website/Ageing. <https://www.un.org/en/global-issues/ageing>

83 United Nations. Official Website/Ageing and disability. <https://bit.ly/2FVRDUo>

84 Design Delight from Disability - 2020 Annual Report: The Global Economics of Disability. Return on Disability. <https://bit.ly/3za13E7>

Щоб створити більш привабливий продукт для споживачів



Досвід засвідчує, що продукти, створені з думкою про людей з інвалідністю, здобули популярність серед усіх споживачів.

Наприклад, компанія Helen of Troy створила картоплечистку – інструмент, що враховував потреби людей з артритом, але цей інструмент став популярним серед усіх споживачів та замінив традиційне чищення ножем.

Компанії Amazon та Apple створюють продукти, які вражають своєю зручністю всіх, зокрема й тому, що під час їх розробки виробники орієнтуються на потреби споживачів з інвалідністю.

Отже, щоб створити «вау-ефект» для всіх споживачів, виробники мають зробити свій продукт із «вау-ефектом» для людей з інвалідністю.⁸⁵

Щоб розширити ринок збуту



Друзі та родичі споживачів з інвалідністю частіше купують продукти, що враховують потреби їхніх близьких. Сукупна частка таких споживачів, що охоплює покупців з інвалідністю, їхніх родичів та друзів, може сягати близько 70% обсягу ринку в цілому.⁸⁶

Щоб підвищити довіру до свого бренду

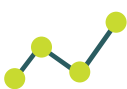


92% споживачів віддають перевагу компаніям, які створюють доступний продукт та мають людей з інвалідністю серед працівників.⁸⁷

Щоб вийти на європейський ринок

Європейське законодавство⁸⁸ має чіткі вимоги до виробництва, пакування та маркування продукції, що захищають споживачів. Україна взяла орієнтацію на приєднання до європейського співтовариства, а це означає, що вітчизняні виробники мають вчитися поспілкуватися європейським законодавством.

Щоб збільшити дохід



Американські дослідження підтверджують, що споживачі з інвалідністю в середньому витрачають на 1 долар більше за один похід у магазин, ніж споживачі без інвалідності. При цьому вони здійснюють на 5 походів більше за рік, ніж інші. Загалом це – близько 230 доларів додаткового прибутку на рік для компаній, що орієнтовані на споживачів з інвалідністю.



+1 \$

більше витрачають за один похід в магазин



+5

покупок за рік



+230 \$

додаткового прибутку за рік

85 Design Delight from Disability - 2020 Annual Report: The Global Economics of Disability. Return on Disability. <https://bit.ly/3za13E7>

86 Там само.

87 Nielsen, 2016. Reaching prevalent, diverse consumers with disabilities. <https://bit.ly/3JakD7G>

88 REGULATION (EU) No 1169/2011 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 25 October 2011 on the provision of food information to consumers, amending Regulations (EC) No 1924/2006 and (EC) No 1925/2006 of the European Parliament and of the Council, and repealing Commission Directive 87/250/EEC, Council Directive 90/496/EEC, Commission Directive 1999/10/EC, Directive 2000/13/EC of the European Parliament and of the Council, Commission Directives 2002/67/EC and 2008/5/EC and Commission Regulation (EC) No 608/2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:02011R1169-20180101#toclid71>

ЯК СТВОРЮВАТИ ПРОДУКЦІЮ АГРОСЕКТОРУ ЗРУЧНОЮ ДЛЯ СПОЖИВАЧІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Урізноманітніть асортимент продукції:



- ✓ виробляйте, поміж іншої, гіпоалергенну продукцію, яка не містить інгредієнтів, неприйнятних для людей з харчовою непереносимістю, – глютену, лактози, цукру, а також без інгредієнтів, що викликають алергічні реакції, наприклад меду чи арахісу;
- ✓ виготовляйте продукти харчування гомогенної консистенції, яка б забезпечувала їх легке ковтання: без грудочок та шматочків, помірної густоти; у разі якщо продукт подається шматочками, передбачте, щоб такі шматки або їхні компоненти були невеликими, що зручно для людей, які не можуть кусати, жувати та яким важко ковтати.

Забезпечте зручне пакування:



- ✓ зробіть зручними розмір (не занадто великий і не занадто малий) та форму пакування (зручний для захвату, приміром, оснащений ручками);
- ✓ використовуйте практичний матеріал для виготовлення упаковки (не надто м'який чи твердий, не дуже тонкий або слизький), щоб продукцію було легко утримувати і переносити;
- ✓ забезпечте легке відкривання упаковки, яке не потребує докладання надмірних фізичних зусиль чи використання гострих або сторонніх предметів;
- ✓ передбачте в асортименті пакування продукту малими порціями;
- ✓ на додачу до продукції на вагу пропонуйте аналогічні товари запакованими;
- ✓ передбачте в асортименті продукцію, повністю готову для вживання (очищену, помиту, нарізану).
- ✓ забезпечте зручне комплектування (ручки, дозатори, ковпачки трубочки, ложки тощо).

Забезпечте наявність повної, коректної, зрозумілої інформації про продукт:



- ✓ подавайте інформацію про продукт мовою країни, в якій його реалізують, назву продукту продублюйте ще однією мовою (наприклад, інформація українською мовою з дублюванням англійською або мовою національних меншин на території їх компактного проживання);
- ✓ подавайте опис продукту простою зрозумілою мовою без використання специфічних термінів, довгих речень, скорочень чи аббревіатур;
- ✓ зазначайте повний склад продукту;
- ✓ зазначайте вміст білків, жирів та вуглеводів, а також цукру;
- ✓ зазначайте наявність харчових добавок, штучних ароматизаторів, токсичних елементів;
- ✓ надавайте пояснення Е-інгредієнтів, що містяться в продукції;

- ✓ вказуйте загальноживані назви інгредієнтів замість їхніх наукових еквівалентів, хімічних елементів. Наприклад, «крохмаль» замість «мальтодекстерин»;
- ✓ зазначайте на видимому місці упаковки дату виробництва чи кінцевий термін споживання;
- ✓ у разі неможливості вмістити всю інформацію на упаковці розміщуйте QR-коди для переходу на електронне джерело інформації або додавайте друковані інформаційні листівки до кожної партії продукції;
- ✓ звертайте увагу споживачів на перелік компонентів, що можуть спричинити алергічну реакцію або викликати харчову непереносимість – вносьте застереження щодо споживання таких компонентів.

Європейське законодавство⁸⁹ вимагає маркування таких харчових алергенів:

1. Злаки, що містять глютен, а саме: пшениця, жито, ячмінь, овес або їхні гібриди і продукти з них.
2. Ракоподібні та продукти з них.
3. Яйця та продукти з них.
4. Риба та рибопродукти.
5. Арахіс і арахісові продукти.
6. Соєві боби та продукти з них.
7. Молоко та продукти з нього (зокрема, лактоза).
8. Горіхи та продукти з них.
9. Селера й вироби з неї.
10. Гірчиця та продукти з неї.
11. Насіння кунжуту та продукти з нього.
12. Діоксид сірки та сульфіти.
13. Люпин і продукти його переробки.
14. Молюски і продукти з них.

Забезпечте читабельність інформації на упаковці:



- ✓ використовуйте шрифт настільки великий, наскільки це можливо з урахуванням розміру упаковки, хоча б для найважливішої інформації;
- ✓ дублюйте інформацію про продукт рельєфно-крапковим шрифтом (шрифтом Брайля);
- ✓ дизайн упаковки має забезпечувати високий рівень контрасту між фоном та текстом (щонайменше 4,5:1);
- ✓ не розміщуйте текст на малюнках чи фото.

89 REGULATION (EU) No 1169/2011 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 25 October 2011 on the provision of food information to consumers, amending Regulations (EC) No 1924/2006 and (EC) No 1925/2006 of the European Parliament and of the Council, and repealing Commission Directive 87/250/EEC, Council Directive 90/496/EEC, Commission Directive 1999/10/EC, Directive 2000/13/EC of the European Parliament and of the Council, Commission Directives 2002/67/EC and 2008/5/EC and Commission Regulation (EC) No 608/2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:02011R1169-20180101#toctd71>

Передбачте, щоб дизайн упаковок, етикеток та маркування не викликав сенсорного перевантаження та негативного впливу на психіку:



- ✓ не використовуйте надто яскравих, агресивних кольорів та зображень;
- ✓ не перевантажуйте упаковку неважливою та недоречною інформацією;
- ✓ забезпечте контраст між важливою та менш важливою інформацією завдяки використанню більш та менш акцентних кольорів та розміру шрифту.

Забезпечте зручне розміщення продукції в секціях для самообслуговування об'єктів торгівлі:



- ✓ розміщуйте продукцію не надто близько одну до одної, щоб можна було легко її захопити та дістати;
- ✓ для забезпечення можливості самостійного взяття розташовуйте продукцію на висоті, що враховує можливість її дістати особам, які користуються кріслом колісним, низького зросту, мають порушення чи недостатню силу верхніх кінцівок для відчинення дверцят (наприклад, віддавайте перевагу вертикальним, невисоким морозильним камерам перед горизонтальними та глибокими).



Переважає більшість наведених рекомендацій доречна не лише для споживачів з інвалідністю, а й для більшості споживачів.

ЯК ЗАСТОСОВУВАТИ ПРИНЦИПИ УНІВЕРСАЛЬНОГО ДИЗАЙНУ ДЛЯ СТВОРЕННЯ ПРОДУКТІВ, ЗРУЧНИХ ДЛЯ ВСІХ?⁹⁰

Універсальний дизайн – це підхід, який передбачає створення продукту таким, щоб ним могли користуватись якнайбільше споживачів.

Для створення універсального продукту, придатного для більшості користувачів, застосовуйте 7 принципів універсального дизайну.

⁹⁰ Під час підготовки використано рекомендації Centre for Excellence in Universal Design (Ірландія). Джерело: <https://universaldesign.ie/products-services/>



7 принципів універсального дизайну

- 1 Рівність використання
- 2 Гнучкість використання
- 3 Просте та інтуїтивне використання
- 4 Сприйнятливості інформації
- 5 Передбачення можливих помилок
- 6 Низький рівень фізичних зусиль
- 7 Наявність необхідного розміру та простору

Послугуйтеся принципами універсального дизайну на всіх етапах виробництва продукту:



Концепція дизайну.



Розробка дизайну.



Тестування продукту кінцевими споживачами.



Маркетинг продукту.



Дизайн упаковки.



Розробка супровідних інструкцій.



Збут продукції.



Доступність місць збуту та розміщення продукту на полицях можуть відіграти вирішальну роль для доступності самого продукту споживачам з інвалідністю.

Перевірочний список на відповідність продукту принципам універсального дизайну



Рівність використання

- Усі потенційні споживачі можуть використовувати продукт практично однаково, не почуваючись ніяково через відмінності у своїх можливостях.

Пропонуйте асортимент продукту, що передбачає різні його модифікації. Наприклад йогурт – з цукром та без, із часточками фруктів та гомогенної консистенції, безлактозний, різного обсягу тощо. У цьому разі кожен споживач може обрати підходящий для себе продукт.



Гнучкість використання

- Кожен потенційний споживач може знайти хоча б один додатковий спосіб, як використати продукт.

Пропонуйте на упаковці різні способи приготування продукту перед вживанням.

- Продукт не потребує точності від споживача.

Передбачайте ширший та гнучкіший спектр умов для споживання вашого продукту. Так, наприклад, деякі суміші потребують розведення рідиною із зазначенням точної температури, приміром у 65 градусів. Таку температуру важно визначити без застосування вимірювальних приладів, що незручно для споживачів, зокрема незрячих чи з порушеннями пам'яті та уваги. Також буває, що температура, необхідна для зберігання, не співпадає з кімнатною чи тою, яку може підтримувати холодильник. Це теж завдає незручності споживачам.

- Продукт можна використовувати в різному темпі (швидко чи повільно), як бажає споживач.

Враховуйте, що кожен споживач має свій темп у процесі відкриття, приготування чи споживання продукту. Якщо продукт потребує швидких дій споживача, наприклад – змішування інгредієнтів одразу після розпаковки або вживання в короткий термін після відкриття, він буде незручним для тих, хто має рухові порушення. Незручно також і тоді, коли продукт великий за обсягом, але з коротким терміном споживання. Бажано пропонувати різні за обсягом пакування.



Просте та інтуїтивне використання

- Непідготовлена людина може використовувати продукт без інструкцій.
- Користування продуктом, наприклад спосіб приготування чи відкриття, максимально просте та зрозуміле.

Спосіб відкриття продукту має бути зрозумілим інтуїтивно, без додаткових інструкцій.

- Будь-який потенційний споживач може зрозуміти інструкцію до продукту.

Пишіть інструкцію з використання простою мовою, детально, без специфічних термінів, супроводжуючи її простими картинками або схемами.

- Найважливіші характеристики продукту є найбільш очевидними.

Маркування для ідентифікації продукції має бути чітким та зрозумілим. Наприклад, передбачте відмінності в кольорі та формі упаковок для продукції, що різняться за складом чи готовністю до вживання. Так, приміром, продукція без цукру чи безлактозна може відрізнятися за кольором та / або формою упаковки. Продукція, що містить у складі шматочки фруктів чи алергени, як-от горіхи чи мед, окрім текстового повідомлення має містити зображення цих інгредієнтів. Прозора або напівпрозора упаковка дає змогу краще ідентифікувати продукт, а також його залишкову кількість у процесі використання. Упаковка продукту, на якій кутик для відкривання чи лінія відрізу виділені окремим кольором та відрізняються тактильно, будуть очевидними для споживача, що хоче розпакувати продукт.



Сприйнятливість інформації

- Споживання продукту не потребує здатності бачити.

Для незрячих споживачів необхідним є розміщення назви та основних інгредієнтів продукту шрифтом Брайля.

- Продуктом можуть користуватися люди, які використовують допоміжні пристрої (наприклад, зчитувачі з екрана).

За можливості нанесіть на упаковку продукту QR-код для переходу за детальною інформацією, яку користувачі з порушенням зору можуть отримати, використовуючи пристрої та програмне забезпечення для зчитування інформації з екрана.

- Споживання продукту не потребує здатності чути та розмовляти.

Надавайте максимально детальну інформацію про продукт та правила використання, щоб споживачі могли уникнути додаткового перепитування. Розміщуйте інформацію про продукт мовою країни споживача або іншою найбільш вживаною на цій території, наприклад англійською чи мовою національних меншин у місцях їх компактного проживання. Подекуди навіть за наявності перекладу інформації про продукт на упаковці шрифт такий дрібний, що його неможливо прочитати навіть людині без порушень зору. Розміщення QR-коду на упаковці, сканування якого дає доступ до повної інформації про продукт різними мовами, могло би спростити користування.



Передбачення можливих помилок

- Характеристики продукту впорядковано відповідно до їх важливості.

Розміщуйте інформацію про термін придатності на видному місці, великим шрифтом, контрастного кольору, не розміщуйте таку інформацію на тлі малюнків чи тексту.

- Продукт звертає увагу споживачів на можливі помилки або небезпеку.

Розміщуйте інформацію про наявність алергенів, як-то горіхи, мед тощо, або продуктів, що погано переносяться, наприклад глютену чи лактози, на видному місці, великим шрифтом контрастного кольору.

- Якщо споживач зробить помилку під час користування продуктом, це не завдасть йому шкоди або травми.

Передбачте пакування таким чином, щоб під час відкриття продукту, наприклад консервів у жерстяних банках, були відсутні гострі елементи.

- Продукт спонукає споживача бути уважними під час виконання критично важливих завдань.

Попереджайте споживача про можливу небезпеку. Наприклад маленькі цукерки та горішки, якими можна легко вдавитися під час споживання, мають містити попереджувальну інформацію.



Низький рівень фізичних зусиль

- Продукт можна споживати з комфортом (наприклад, не потребує незручних рухів чи поз)

Коробки цукерок, які часто купують у подарунок, нерідко буває складно відкрити, а згодом – і діставати (захоплювати) самі цукерки із заглиблень. Такі маніпуляції часто є незручними для споживачів. Форма цукерок, що дає змогу легко захоплювати їх пальцями, наявність більшого простору навколо цукерки або механізму, який дає можливість натиснути на підставку та виштовхнути цукерку назовні, – такі заходи можуть зробити споживання цих ласощів зручнішим для всіх. Складність розпаковки також стосується і цукерок на паличці та льодяників, що склеюються з боків.

- Продукт може споживати втомлена або ослаблена людина.

Скляні банки та міцно закриті пляшки, якщо немає способів відкрити їх із меншим докладанням зусиль, порушують принцип низьких фізичних зусиль.

- Продукт можна споживати без потреби повторення рухів, що призводять до втоми чи болю.

Якщо упаковка молока містить дуже маленьку незручну кришку, яку для відкриття треба вхопити та прокрутити, людина з порушеннями дрібної моторики, найімовірніше, не зможе цього зробити самостійно. Відкривання жерстяних банок з консервами, які не передбачають вбудованих ключів, потребує значних фізичних зусиль від споживача.



Наявність необхідного розміру та простору

- Людині будь-якого розміру легко побачити всі важливі елементи продукту чи його маркування з будь-якого положення (наприклад, стоячи чи сидячи).

- Людині будь-якого розміру легко дістатися до всіх важливих елементів виробу з будь-якого положення (наприклад, стоячи чи сидячи).

Розміщення продукції в точці роздрібного збуту теж відіграє свою роль у створенні "продукції для всіх. Зручне розташування, що дає змогу споживачам, які користуються кріслами колісними, чи людям низького зросту, чи з руховими порушеннями, дістати продукт з полиці або морозильної камери (дотягнутися та захопити руками), зробить його зручнішим для споживання.

- Продукт може споживати людина з руками будь-якого розміру.

Не використовуйте занадто великі чи занадто малі елементи упаковки – ручки, кришки тощо, щоб не ускладнювати їх захоплення та утримання для споживача.

