



## **Огляд з питань соціальної інтеграції людей з інвалідністю в аграрному секторі України**

Червень 2022

## **Огляд 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».

## **Автори:**

Павло Ждан

Олена Іванова

Марина Лебідь

Вікторія Назаренко

Світлана Фролова

## **Координатор:**

Вікторія Гультай, Радник зі співпраці, навчання і адаптації, керівник відділу, Програма USAID з аграрного і сільського розвитку (АГРО)

**Фото на обкладинці:** Г. Прядкіна Г. 2019 р. с Дорожне, Вінницького району Вінницької обл. Україна. Робота Інклюзивних теплиць в проекті « Втілення інклюзивної моделі зайнятості членів сімей, в яких живуть люди з важкими формами інвалідності» за міжнародної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС).

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

## Список аббревіатур та скорочень

ВПО	Внутрішньо переміщені особи
ВРУ	Верховна Рада України
ГОІ	Громадські об'єднання осіб з інвалідністю
ДКХП	Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДСУзПП	Державна служба України з питань праці
ЄСВ	єдиний соціальний внесок
ІПР	Індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю
КМУ	Кабінет Міністрів України
КП	Класифікатор професій
МДА	місцеві державні адміністрації
МЕУ	Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України
МОП	Міжнародна організація праці
МП	машинний парк
МСЕК	Медико-соціальна експертна комісія
ММСП	мікро, малі та середні підприємства
МСПУ	Міністерство соціальної політики України
МТП	машинно-тракторний парк
МТР	матеріально-технічний ресурс
НЗ, ЦПР	Навчальні заклади, центри професійної реабілітації
ОДА	обласні, Київська міська державні адміністрації
ОМС	органи місцевого самоврядування
ПДВ	Податок на додану вартість
ПФУ	Пенсійний фонд України
ПС	професійні спілки
с/г	сільськогосподарський
ФСЗІ	Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю
УЗВ	установка замкнутого водопостачання
ФАО	Продовольча та сільськогосподарська організація Організації Об'єднаних Націй
ФССБ	Фонд загального обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття
ФССУ	Фонд соціального страхування України
ЦОВВ	центральні органи виконавчої влади

## ЗМІСТ

ЧАСТИНА I. Працевлаштування та зайнятість осіб з інвалідністю .....	5
Розділ 1.1 Міжнародне законодавство щодо зайнятості осіб з інвалідністю ...	5
Розділ 1.2. Законодавство та програми щодо зайнятості осіб з інвалідністю України.....	9
Розділ 1.3. Ситуація щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.....	21
Розділ 1.4. Тренди інклюзивності ринку праці та обґрунтування вигод працевлаштування осіб з інвалідністю .....	22
Розділ 1.5. Кращі практики зайнятості осіб з інвалідністю в агропромисловому секторі.....	28
Розділ 1.6. Ключові вимоги до робочих місць та робочого середовища для людей з інвалідністю, які працюють у малих та середніх підприємствах ланцюжків доданої вартості агросектору.....	35
ЧАСТИНА II. Люди з інвалідністю як споживачі продукції агросектору.....	45
2.1. Результати дослідження обмежень та потреб осіб з інвалідністю, дотичних до споживання та придбання продукції аграрного сектора .....	45
2.2. Рекомендації щодо створення продукції агросектору доступної для споживачів з інвалідністю.....	48
2.3. Застосування принципів універсального дизайну для створення продуктів, зручних для всіх.....	50
2.4. Приклади створення продуктів, що зручні для споживачів з інвалідністю .....	52
Додаток 1.....	53
Суб'єкти системи працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні .....	53

# ЧАСТИНА I. Працевлаштування та зайнятість осіб з інвалідністю

## Розділ 1.1 Міжнародне законодавство щодо зайнятості осіб з інвалідністю

Загальною рисою більшості міжнародних документів, що стосуються зайнятості осіб з інвалідністю, є заохочення заходів, що сприяють участі у вільному ринку праці для таких осіб, замість створення спеціалізованих підприємств для їхньої зайнятості. Цей підхід відображає глобальний «зсув парадигми» в підходах до інвалідності, від медичного до підходу, що базується на правах людини. Останній пропагує принципи незалежності, свободи вибору, повної участі, рівності та людської гідності.<sup>1</sup> Саме ці принципи відображені також і в міжнародних документах, що регулюють питання праці та зайнятості осіб з інвалідністю.

**Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю** (далі – КПОІ) є основним рамковим документом. Конвенцію було прийнято Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй в 2006 та ратифіковано Україною у 2008 році. Стаття 27 КПОІ стосується праці та зайнятості осіб з інвалідністю, зокрема наголошує на «відкритому, інклюзивному та доступному» ринку праці та виробничому середовищі, що є запорукою для вільного вибору професії та реалізації права самостійно заробляти собі на життя.<sup>2</sup> Серед заходів, що мають забезпечити реалізацію права на працю для осіб з інвалідністю, Конвенція, зокрема, включає розширення можливостей зайнятості та стимулювання приватного сектору наймати осіб з інвалідністю, в тому числі через програми позитивної дії та стимули. Основним фокусом Конвенції є зобов'язання держав-підписантів виконувати її положення, але, водночас, вона звертається і до приватного сектору. У тому числі КПОІ звертається до роботодавців у питаннях доступності просторів та послуг, інформації, інклюзивного та доступного робочого середовища, забезпечення розумного пристосування.<sup>3</sup> Важливо, що крім безпосередніх заходів для покращення становища осіб з інвалідністю на ринку праці, КПОІ також наголошує на важливості просвітницької роботи та «визнання [їхнього] внеску на робочому місці та ринку праці».<sup>4</sup>

Хоча окремих коментарів до КПОІ щодо питань зайнятості немає, воно розкрито в декількох інших коментарях.

<sup>1</sup> Disability Action Plan 2006-2015, Recommendation Rec(2006)5 of the Committee of Ministers to Member States on the Council of Europe, <https://www.refworld.org/docid/4a54bc3f1a.html>

<sup>2</sup> Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, стаття 27, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)

<sup>3</sup> МОП, Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю, 2014, [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_316815/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316815/lang--en/index.htm)

<sup>4</sup> Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, стаття 8, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)

**Коментар №6 (2018)** про рівність та недискримінацію називає відсутність дискримінації в питаннях зайнятості та працевлаштування прерогативою для досягнення повної рівності. Заходами для усунення дискримінації Коментар визначає перехід від сегрегованого робочого середовища до відкритого ринку праці; просування підтримки на робочому місці, зокрема через job coaching, допомоги в ході виконання роботи (англ. - work assistance) та професійно-кваліфікаційних програм (англ. - vocational qualification programmes). На додаток, відповідно до Коментаря, відмова в розумному пристосуванні прирівнюється до дискримінаційних дій.<sup>5</sup>

У **Коментарі №5 (2017)** про незалежне життя та залученість до життя спільноти вказано, що наявність індивідуалізованих послуг підтримки (англ. - individualized support services) є однією із заборук ефективної реалізації права на працю та зменшення захищеної зайнятості.<sup>6</sup>

Міжнародна організація праці (МОП) є одним з основних акторів, які займаються питаннями праці та є авторитетним джерелом для глобальної спільноти, в тому числі стосовно зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю. Так, серед документів МОП у цьому дослідженні будуть розглянуті дві конвенції та дві рекомендації, що стосуються саме праці осіб з інвалідністю.

**Конвенція МОП № 159** про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю (ратифікована Україною у 2003 р.) просуває використання позитивних заходів, що сприяють рівності працюючих осіб з інвалідністю та визначає їх як недискримінаційні.<sup>7</sup>

**Конвенція МОП № 142** про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ратифікована Україною у 1979 р.) зобов'язує країн-підписантів розширювати системи профорієнтації та профінформації, щоб включати потреби, зокрема, осіб з інвалідністю.<sup>8</sup>

**Рекомендація МОП № 99** щодо перекваліфікації осіб з інвалідністю описує основні вимоги до проведення перекваліфікації осіб з інвалідністю та наводить низку рекомендацій щодо зайнятості таких осіб та заходів для сприяння їх працевлаштуванню. Зокрема, в Рекомендації зазначається, що **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.**<sup>9</sup> Рекомендація також містить перелік заходів, що сприяють зайнятості осіб з інвалідністю, серед яких проведення

---

<sup>5</sup> General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination, <https://bit.ly/3aJpKik>

<sup>6</sup> General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community, <https://bit.ly/3H4YFlw>

<sup>7</sup> Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, стаття 4, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text)

<sup>8</sup> Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, стаття 3, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text)

<sup>9</sup> Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів, пункт 29, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_090#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_090#Text)

дослідницької роботи, що доводить здатність таких осіб до праці; поширення практичної інформації про методи відбору кадрів та поліпшення умов праці для працівників з інвалідністю; аналітичних даних щодо різниці продуктивності праці та якості продукції, що виробляються особами з та без інвалідності та інших аспектів вигідності працевлаштування; зменшення страхового фінансового навантаження на роботодавців, що пов'язане з виплатами за нещасні випадки чи професійні захворювання; та інші.<sup>10</sup> Додатково документ рекомендує використання квоти для працевлаштування таких осіб; резервування певних занять або певних професій для осіб з інвалідністю.<sup>11</sup>

**Рекомендація МОП № 168** щодо професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю передбачає фінансове стимулювання роботодавців, що сприяло би створенню програм професійного навчання та працевлаштування, забезпечення розумного пристосування на робочому місці; доступний транспорт, що допомагає доставляти працівників з інвалідністю до робочих місць; забезпечення зайнятості на неповний робочий день або інших заходів, відповідно до індивідуальних потреб осіб, що уможлиблювали б їхнє працевлаштування. Рекомендація також звертає увагу на заходи з професійної реабілітації в сільській місцевості, що особливо актуально для сфери аграрного виробництва. Так, документ рекомендує призначати служби професійної реабілітації в сільській місцевості, які б інформували про професійні можливості та створювати мобільні центри профорієнтації.<sup>12</sup>

Крім міжнародних документів, вимоги яких поширюються на всі країни-підписанти, Європейський Союз (далі – ЄС) також керується власними документами.

Політика ЄС щодо інвалідності регулюється **Європейською соціальною хартією** (далі – Хартія), зокрема, стаття 15 закріплює право осіб з інвалідністю на незалежне життя, соціальну інтеграцію та участь в житті спільноти. Серед заходів, що цьому сприяють, Хартія називає заохочення роботодавців працевлаштовувати та надавати робочі місця особам з інвалідністю, адаптувати робоче середовище згідно з потребами таких осіб та створювати умови для захищеної зайнятості, коли адаптація робочого місця в умовах відкритого ринку неможлива.<sup>13</sup>

Ще одним з документів, що регулює в ЄС питання інвалідності є **Директива Ради ЄС 2000/78/ЄС** про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності (далі – Директива), що має на меті просування рівного ставлення в питаннях працевлаштування та зайнятості. Відповідно до Директиви, роботодавці мають забезпечувати розумне пристосування, щоб забезпечити доступ, участь, можливість кар'єрного

---

<sup>10</sup> Там само, пункт 30.

<sup>11</sup> Там само, пункт 31.

<sup>12</sup> Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування людей з інвалідністю, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_091#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_091#Text)

<sup>13</sup> Європейська соціальна хартія, стаття 15, <https://rm.coe.int/168007cf93>

просування чи навчання для осіб з інвалідністю.<sup>14</sup> Стаття 7 Директиви також закріплює, що принцип рівного ставлення (англ. - equal treatment) не має перешкоджати впровадженню позитивних дій, коли це необхідно для того, щоб компенсувати попереднє несправедливе ставлення, що призвело до нерівності.

Посилаючись на КПОІ та Хартію основних прав Європейського Союзу, Європейська Комісія розробила **Європейську стратегію щодо інвалідності на 2010-2020**. Стратегія передбачала підтримку таких заходів: аналіз робочого ринку з огляду на участь осіб з інвалідністю; протистояння культурі залежності від виплат, що знеохочує осіб з інвалідністю працювати; розвиток активних політик ринку праці; створення більш доступних робочих місць; підтримку навчання на робочому місці (on-the-job training); та інші.<sup>15</sup>

**Стратегія Ради Європи щодо інвалідності 2017-2023** не має положень, що стосується саме працевлаштування чи зайнятості осіб з інвалідністю. Однак, Стратегія має однією з перехресних тем універсальний дизайн та розумне пристосування. Так, універсальний дизайн вважається відповіддю на виклики доступності.<sup>16</sup> У Стратегії відображено визначення інвалідності, що закріплено КПОІ, а саме як взаємодія між функціональними порушеннями особи та бар'єрами фізичного середовища та ставлення.

Так, міжнародні документи, що поширюються на країни світової спільноти та Європейського Союзу виносять на перший план потребу зайнятості осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці замість створення сегрегуючих робочих підприємств лише для таких осіб. Розумне пристосування та універсальний дизайн визначаються як основні інструменти для подолання бар'єрів фізичного та інформаційного середовища. Відмова в розумному пристосуванні в деяких документах прирівнюється до дискримінації. Роботодавці визнаються важливими акторами забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, які мають створювати доступне середовище і при цьому підтримуватися державами шляхом фінансових стимулів та впровадження програм профорієнтації, перекваліфікації, підтриманої зайнятості, навчання на робочому місці та інших.

---

<sup>14</sup> Директива ЄС 2000/78/ЄС, стаття 5, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

<sup>15</sup> Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020, <https://bit.ly/2HWQURL>

<sup>16</sup> Council of Europe Disability Strategy 2017-2023, <https://www.coe.int/en/web/disability/strategy-2017-2023>



## Розділ 1.2. Законодавство та програми щодо зайнятості осіб з інвалідністю України

### 2.1. Основні положення нормативно-правового регулювання працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

В Україні кожен має **право на працю**, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується<sup>17</sup>. **Дискримінація**, в тому числі у сфері праці за ознаками стану здоров'я та інвалідності **забороняється**<sup>18</sup>.

Особам з інвалідністю з урахуванням ІПР забезпечується **право працювати** на підприємствах, в установах, організаціях, а також **займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю**.

**Підбір робочого місця** здійснюється з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій МСЕК.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, **зобов'язані**:

- виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю,
- створювати для них умови праці з урахуванням ІПР,
- забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством,
- надавати ДСЗ інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю,
- звітувати ФСЗІ про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, ДСЗ сприяє у працевлаштуванні з умовою про **виконання роботи вдома**.

Особи з інвалідністю можуть **залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою**.

**Особа з інвалідністю**, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, **має право бути зареєстрованою у ДСЗ як безробітна**.

ДСЗ здійснює **пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК**, наявних у особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань.

<sup>17</sup> Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>18</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

ДСЗ може надавати **дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю**, зареєстрованих у ДСЗ, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку цієї категорії осіб з інвалідністю.

Підприємства, установи і організації за рахунок власних коштів створюють в межах визначеного законодавством нормативу **звичайні та спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю**, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням можливостей осіб з інвалідністю.

**Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків**, коли за висновком МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до ДСЗ<sup>19</sup>.

Опис суб'єктів працевлаштування та зайнятості поданий в **додатку 1**.

---

<sup>19</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

## 1.2.2. Трудові права та гарантії для осіб з інвалідністю і зобов'язання та права роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

Налічується значна низка законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють питання працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю. Зазначеними актами встановлено трудові права та гарантії для осіб з інвалідністю та зобов'язання та права для роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю.

### Трудові права та гарантії для працівників з інвалідністю щодо їх працевлаштування та зайнятості

- право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується<sup>20</sup>;
- право на прийняття на роботу без встановлення випробування відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи<sup>21</sup>;
- право на розумне пристосування робочих місць<sup>22</sup>;
- право працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби<sup>23</sup>;
- право на встановлення на прохання неповного робочого дня або неповного робочого тижня<sup>24</sup>;
- право на залучення до надурочних робіт та робіт у нічний час лише за згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям<sup>25</sup>;
- право на встановлення скороченої тривалості робочого часу за рахунок коштів роботодавця<sup>26</sup>;
- право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом<sup>27</sup>;
- право на надання днів щотижневого відпочинку<sup>28</sup>
- право на відпустки (оплачувані щорічні основну та додаткову, відпустки без збереження заробітної плати)<sup>29</sup>;
- право на допомогу по тимчасовій непрацездатності<sup>30</sup>;

<sup>20</sup> Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>21</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>22</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>23</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>24</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>25</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>26</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>27</sup> Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>28</sup> Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>29</sup> Закон України «Про відпустки» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>30</sup> Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>

- право на участь в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні<sup>31</sup>;
- право на матеріальне забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності<sup>32</sup>;
- право на збереження місця роботи (посади) до відновлення працездатності або встановлення інвалідності<sup>33</sup>;
- право на переведення на легшу роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку<sup>34</sup>;
- забороняється тимчасове переведення без згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, у тому числі для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей<sup>35</sup>;
- забороняється направляти у відрядження без згоди<sup>36</sup>.
- забороняється дискримінація за станом здоров'я та інвалідністю<sup>37</sup>;
- переважне право на залишення на роботі при скороченні (для осіб з інвалідністю внаслідок війни та осіб, які отримали у відповідного роботодавця трудове каліцтво або професійне захворювання)<sup>38</sup>;
- право на дострокове розірвання строкового трудового договору в обов'язковому порядку на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, що перешкоджає виконанню роботи за договором<sup>39</sup>;
- право на розірвання в обов'язковому порядку трудового договору у строк, про який просить особа, у разі коли заява про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу<sup>40</sup>.

Наявність в осіб з інвалідністю вищевказаних прав і гарантій має на меті сприяти працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю, однак у деяких роботодавців виникають певні побоювання стосовно того, що особи з інвалідністю будуть зловживати своїми численними трудовими правами та гарантіями.

---

<sup>31</sup> Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>32</sup> Конституція України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>33</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>34</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>35</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>36</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>37</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>38</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>39</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>40</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

## **Зобов'язання та права роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю**

### **Права:**

- сплачувати єдиний соціальний внесок у зменшеному розмірі<sup>41</sup>;
- не сплачувати податки та обов'язкові платежі (тільки для підприємств ГОІ)<sup>42</sup>;
- користуватися преференціями під час публічних закупівель (тільки для підприємств ГОІ)<sup>43</sup>;
- користуватися альтернативними варіантами виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>44</sup>;
- звертатися до ДСЗ за консультаціями з питань працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>45</sup>;
- звертатися до державних інституцій за фінансовою допомогою, позиками, компенсаціями та дотаціями<sup>46</sup>.

### **Зобов'язання:**

- зареєструватися у територіальному відділенні ФСЗІ<sup>47</sup>;
- створювати робочих місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням можливостей осіб з інвалідністю<sup>48</sup>;
- працевлаштовувати осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця<sup>49</sup>;
- подавати щорічно звіт про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>50</sup>;
- сплачувати адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце,

---

<sup>41</sup> Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

<sup>42</sup> Податковий кодекс України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

<sup>43</sup> Закон України «Про публічні закупівлі» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19#Text>

<sup>44</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>45</sup> Закон України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

<sup>46</sup> Закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

<sup>47</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>48</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>49</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>50</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

призначене для працевлаштування особи з інвалідністю, в рамках визначеного законодавством нормативу, і не зайняте особою з інвалідністю<sup>51</sup>;

- організувати у випадках, передбачених законодавством, навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій<sup>52</sup>;
- забезпечувати дотримання численних трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством<sup>53</sup>;
- нести відповідальність у випадку недотримання трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством<sup>54</sup>;
- виконувати рекомендації, що зазначені в ІПР<sup>55</sup>.

Велика кількість зобов'язань у роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю не відіграє вирішального впливу на рівень працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні, адже більшість осіб з інвалідністю перебуває у трудових відносинах із роботодавцями, на яких не поширюються відповідні зобов'язання, або займається підприємницькою діяльністю самостійно.

Для тих роботодавців в Україні, які працевлаштовують осіб з інвалідністю це радше усвідомлена позиція ніж зобов'язання.

Події в Україні спричинені війною значно збільшили кількість людей працездатного віку які отримали ті чи інші травми та ушкодження, здобули інвалідність. Разом з цим більшість з них хочуть і будуть залишатися дійовими особами ринку праці. Саме з цієї причини ми хочемо змотивувати роботодавців та підняти тему інвалідності у агросекторі на хвилі нових викликів для країни.

---

<sup>51</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>52</sup> Кодекс законів України про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

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

<sup>54</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

<sup>55</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

### 1.2.3. Державні програми та інші інструменти щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

В Україні на державному рівні запроваджено чимало різних програм та інших інструментів щодо сприяння працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю.

#### Для осіб з інвалідністю

**Грошова допомога по безробіттю, у тому числі одноразова виплати для організації безробітним підприємницької діяльності<sup>56</sup>.** *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* виплата грошової допомоги.

**Професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях<sup>57</sup>.** *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю, визнані в установленому порядку безробітними. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації.

**Надання фінансової допомоги на поворотній та безповоротній основі особам з інвалідністю шляхом оплати вартості їх навчання та перекваліфікації для здобуття професії<sup>58</sup>.** *Суб'єкт звернення:* особи з інвалідністю. *До кого звертатися:* ФСЗІ. *Механізм реалізації:* перерахування коштів навчальному закладу.

**Професійна реабілітація (професійне навчання) або перекваліфікація<sup>59</sup>.** *Суб'єкт звернення:* потерпілі внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які стали інвалідами. *До кого звертатися:* ФССУ. *Механізм реалізації:* професійна реабілітація (професійне навчання) та перекваліфікація.

<sup>56</sup> Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0537-20#Text>

<sup>57</sup> Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13#Text>

<sup>58</sup> Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

<sup>59</sup> Положення про організацію професійної реабілітації (професійного навчання), перекваліфікації інвалідів внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0780-14#Text>

**Профорієнтація**<sup>60</sup>. *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* проходження профорієнтації.

**Підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями**<sup>61</sup>. *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* підтвердження професійного навчання.

**Пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру**<sup>62</sup>. *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю, визнані в установленому порядку безробітними, а також ті, які перебувають на обліку в ДСЗ як такі, що шукають роботу, та працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* участь в громадських та інших роботах тимчасового характеру.

**Надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності**<sup>63</sup>.

*Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менш як 15 років, до досягнення пенсійного віку, а також звільненим з силових відомств у зв'язку із скороченням чисельності, штату або за станом здоров'я до досягнення ними пенсійного віку, за наявності вислуги не менше 10 років, які не набули права на пенсію, та звільнення з військової служби (в тому числі в АТО/ООС), і ВПО працездатного віку за відсутності підходящої роботи. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* надання ваучера для проходження перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації.

**Здійснення заходів сприяння зайнятості ВПО**<sup>64</sup>. *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю, визнані в установленому порядку безробітними із числа ВПО. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* виплата компенсації зареєстрованому безробітному з числа ВПО фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування; виплата компенсації зареєстрованому безробітному з числа

---

<sup>60</sup> Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1129-20#Text>

<sup>61</sup> Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF#n9>

<sup>62</sup> Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF#Text>

<sup>63</sup> Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text>

<sup>64</sup> Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#n8>



ВПО витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду, якщо це необхідно для працевлаштування.

**Інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням**<sup>65</sup>. *Суб'єкт звернення:* особи, в тому числі з інвалідністю, визнані в установленому порядку безробітними, а також ті, які перебувають на обліку в ДСЗ як такі, що шукають роботу. *До кого звертатися:* ДСЗ. *Механізм реалізації:* надання інформаційних та консультаційних послуг.

### Для роботодавців

**Пільгові розміри єдиного соціального внеску**<sup>66</sup>. *Суб'єкт звернення:* юридичні особи, які забезпечили працевлаштування осіб з інвалідністю. *Механізм реалізації:* сплата єдиного соціального внеску у зменшеному розмірі.

**Звільнення від сплати єдиного соціального внеску**<sup>67</sup>. *Суб'єкт звернення:* фізичні особи - підприємці, в тому числі ті, які мають інвалідність та обрали спрощену систему оподаткування; особи, які мають інвалідність та провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності; члени фермерського господарства, якщо вони мають інвалідність та не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах. *Механізм реалізації:* сплата єдиного соціального внеску на добровільних умовах.

**Звільнення від сплати податків на додану вартість, на прибуток, плати за землю**<sup>68</sup>. *Суб'єкт звернення:* підприємства ГОІ, в яких протягом попереднього звітного (податкового) періоду кількість осіб з інвалідністю, які мають там основне місце роботи, становить не менш як 50 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить протягом звітного періоду не менш як 25 відсотків суми загальних витрат на оплату праці. *Механізм реалізації:* звільнення від сплати податків.

**Надання цільової позики на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю**<sup>69</sup>. *Суб'єкт звернення:* суб'єкти господарювання, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для

<sup>65</sup> Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#n25>

<sup>66</sup> Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

<sup>67</sup> Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

<sup>68</sup> Податковий кодекс України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

<sup>69</sup> Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб. *До кого звертатися:* ФСЗІ. *Механізм реалізації:* надання цільової позики (на поворотній основі із строком повернення до трьох років).

**Надання фінансової допомоги для технічного оснащення діючих робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>70</sup>.** *Суб'єкт звернення:* підприємства ГОІ, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб. *До кого звертатися:* ФСЗІ. *Механізм реалізації:* надання фінансової допомоги на безповоротній та поворотній основі із строком повернення до трьох років.

**Надання фінансової допомоги для створення на робочому місці особи з інвалідністю належних санітарно-гігієнічних, виробничих і технічних умов згідно з ІПР<sup>71</sup>.** *Суб'єкт звернення:* підприємства ГОІ, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть облаштувати робочі місця для цієї категорії осіб. *До кого звертатися:* ФСЗІ. *Механізм реалізації:* надання фінансової допомоги на безповоротній та поворотній основі із строком повернення до трьох років.

**Надання фінансової допомоги для технічного переоснащення виробництва з метою створення додаткових робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>72</sup>.** *Суб'єкт звернення:* підприємства ГОІ, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб. *До кого звертатися:* ФСЗІ. *Механізм реалізації:* надання фінансової допомоги на безповоротній та поворотній основі із строком повернення до трьох років.

**Надання фінансової допомоги для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>73</sup>.** *Суб'єкт звернення:* суб'єкти господарювання, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб. *До кого звертатися:* ФСЗІ. *Механізм*

---

<sup>70</sup> Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

<sup>71</sup> Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

<sup>72</sup> Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

<sup>73</sup> Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

*реалізації*: надання фінансової допомоги на безповоротній та поворотній основі із строком повернення до трьох років.

**Надання дотації на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>74</sup>.** *Суб'єкт звернення*: суб'єкти господарювання, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб. *До кого звертатися*: ФСЗІ. *Механізм реалізації*: надання дотації.

**Надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та зареєстровані як безробітні, компенсації<sup>75</sup>.** *Суб'єкт звернення*: суб'єкти господарювання, які виявили бажання працевлаштувати на нове робоче місце строком не менше ніж на два роки за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних. *До кого звертатися*: ДСЗ. *Механізм реалізації*: виплата компенсації фактичних витрат роботодавця на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

**Надання роботодавцям - суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації<sup>76</sup>.** *Суб'єкт звернення*: суб'єкти господарювання, які виявили бажання працевлаштувати на нове робоче місце строком не менше ніж на два роки за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних. *До кого звертатися*: ДСЗ. *Механізм реалізації*: виплата компенсації фактичних витрат роботодавця на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

**Здійснення заходів сприяння зайнятості ВПО<sup>77</sup>.** *Суб'єкт звернення*: суб'єкти господарювання, які виявили бажання працевлаштувати внутрішньо переміщених осіб, в тому числі з інвалідністю, визнаних в установленому порядку безробітними із числа ВПО. *До кого звертатися*: ДСЗ. *Механізм реалізації*: компенсація витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних з числа ВПО; компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа ВПО, на перепідготовку та підвищення кваліфікації (далі - навчання) таких осіб.

---

<sup>74</sup> Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-%D0%BF#Text>

<sup>75</sup> Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF#Text>

<sup>76</sup> Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF#Text>

<sup>77</sup> Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#n8>

**Преференція під час публічних закупівель<sup>78</sup>.** *Суб'єкт звернення:* підприємства ГОІ, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та мають дозвіл на право користування пільгами з оподаткування. *До кого звертатися:* державний замовник. *Механізм реалізації:* продаж замовнику товарів і послуг, вартість яких дорівнює або перевищує від 50 до 200 тис. грн., робіт – до 1,5 млн грн. без проведення тендерів.

**Альтернативні варіанти виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю<sup>79</sup>.** *Суб'єкт звернення:* суб'єкти господарювання, які не забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю. *До кого звертатися:* підприємства ГОІ, яке забезпечило перевиконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю. *Механізм реалізації:* зарахування осіб з інвалідністю, які перебувають у трудових відносинах із підприємством ГОІ, до виконання нормативу суб'єкту господарювання, який не забезпечив виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю.

Україна, хоча і є аграрною державою, однак не передбачила абсолютно ніяких стимулюючих механізмів для сприяння працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю в агропромисловому секторі.

---

<sup>78</sup> Пункт 8 частини сьомої статті 3 Закону України «Про публічні закупівлі»  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19#Text>

<sup>79</sup> Порядок зарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до виконання нормативу таких робочих місць, визначеного статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n70>

### Розділ 1.3. Ситуація щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні

В Україні станом на початок 2021 р. налічувалося понад 2 724 082<sup>80</sup> осіб із інвалідністю, вони склали 6,6% в загальній структурі населення.

Водночас станом на 1 січня 2021 р. із 2 261 770 осіб з інвалідністю, які отримують пенсію (грошове утримання) в ПФУ, ознаку перебування у трудових відносинах (на службі) мали 799 247<sup>81</sup> осіб з інвалідністю, тобто 35,34 відсотки. При цьому орієнтовно налічувалося понад 100<sup>82</sup> тис. осіб з інвалідністю зареєстрованих як фізична особа-підприємець. Однак це дані тільки ПФУ. На жаль, невідомо скільки налічується працюючих осіб з інвалідністю із 500<sup>83</sup> тис. осіб з інвалідністю, які отримують соціальні виплати через органи соціального захисту населення.

Якщо взяти 35,34 відсотки від загального числа повнолітніх осіб з інвалідністю в Україні (а це 2 561 159 осіб), то виходить, що в Україні на початок 2021 року могло працювати 867 321 особа з інвалідністю. Ця цифра є найбільш вірогідною цифрою щодо числа працюючих осіб з інвалідністю. При цьому у роботодавців, які прозвітували до відділень ФСЗІ, у 2020 році працювало трохи більше трьохсот тисяч осіб з інвалідністю.

Інформація зі звітів роботодавців, які мають реєструватися у ФСЗІ та щороку подавати звіти про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, не дає повної картини з цих питань, оскільки до ФСЗІ звітує лише не більше 3-4 відсотки роботодавців від їх загального числа, в тому числі тих, хто не повинен звітувати з цих питань. За 2021 рік до ФСЗІ подали звіти 65 861<sup>84</sup> роботодавців, що на 22 013 роботодавців менше, аніж за 2020 рік. **Останніми роками ФСЗІ практично не фінансує програми та інструменти щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю.**

Послугами ДСЗ протягом 2021 року скористалося понад 63,6 тис. людей з інвалідністю, з них індивідуальним супроводом було охоплено 7,4 тис., а працевлаштовано лише 14,0 тис. Роботодавцям відшкодовано єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування всього за 180 осіб інвалідністю. Відкрили власну справу шляхом отримання виплати допомоги по безробіттю одноразово 33 особи з інвалідністю<sup>85</sup>.

Не дивлячись на чималу кількість запроваджених в Україні на державному рівні різних програм та інших інструментів щодо сприяння працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю, здебільшого вони є неефективними та застарілими,

<sup>80</sup> Статистичний збірник «Соціальний захист населення України» за 2021 рік

<sup>81</sup> Оперативні дані Інформаційно обчислювального центру МСПУ

<sup>82</sup> Оперативні дані ПФУ

<sup>83</sup> Оперативні дані МСПУ

<sup>84</sup> <https://www.ispf.gov.ua/diyalnist/publiczna-informaciya/zajnyatist-ta-pracevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu>

<sup>85</sup> Оперативні дані ДСЗ

адже всі вони або не реалізуються взагалі або мають незначні показники результативності.

Отже на сьогодні в Україні за різними оцінками працює орієнтовно 20-35<sup>86</sup> відсотків від загальної кількості осіб з інвалідністю. Українська модель сприяння працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю базується на встановленні для роботодавців, в том числі агропромислового комплексу, обов'язкового для виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Сама по собі дана модель є неідеальною та має ознаки дискримінації. Водночас, міжнародний досвід свідчить, що найкращою моделлю працевлаштування осіб з інвалідністю є наявність «працюючого» антидискримінаційного законодавства у поєднанні з належними судовою системою, освітою та безперешкодним середовищем. Всі інші моделі (нормативи, квоти тощо) є дискримінаційними моделями.

Зазначене полягає у тому, що наявність безперешкодного середовища та отримання особою з інвалідністю гарної освіти і актуальної на ринку праці професії (спеціальності) робить її абсолютно конкурентною на рівні з іншими працівниками без інвалідності. При цьому система освіти повинна бути побудована на засадах інклюзивності, а всі об'єкти, товари, роботи та послуги мають відповідати принципам універсального дизайну. За таких обставин, під час обрання собі співробітника, на роботодавця не повинна впливати наявність у когось із претендентів на вакантне робоче місце інвалідності. Якщо ж все таки роботодавець відмовив у працевлаштуванні людині через її інвалідність, то така людина у судовому порядку має змогу захистити своє право на працю.

## **Розділ 1.4. Тренди інклюзивності ринку праці та обґрунтування вигод працевлаштування осіб з інвалідністю**

Дослідження майбутнього ринку праці вказують, що інклюзивність робочого середовища та різноманіття колективу, займатимуть одну з ключових ролей в питаннях праці. МОП в своєму дослідженні демонструє, що основні **тренди, які формуватимуть майбутнє ринку праці** також сприятимуть врахуванню різних аспектів інвалідності в робочих процесах. Зокрема:

1. **Технологічна революція**, яка включає роботу з відкритими даними, автоматизацію, цифровізацію та штучний інтелект активно змінює робочий простір і одночасно створює додаткові можливості для осіб з інвалідністю. Відповідно розумні пристосування стануть більш доступними та зможуть охопити більше робочих функцій. Забезпечення розумного пристосування, як однієї з засад для ефективної зайнятості осіб з інвалідністю, в свою чергу, також має свої переваги та сприяє різноманіттю робочого середовища.
2. **Культурні трансформації**, що змінюють потреби та преференції нового покоління. Стійкий розвиток, баланс роботи та життя, різноманіття та інклюзія стануть новими цінностями, які робитимуть компанії конкурентоспроможними як для споживачів, так і для працівників. Відповідно, компанії, які

<sup>86</sup> Розрахунки здійснені в рамках даного звіту

заявлятимуть про свою інклюзивність будуть зобов'язані зробити робоче середовище доступним для їхніх працівників, а продукцію дружньою для споживачів з інвалідністю.

- 3. Демографічні тенденції** характеризуватимуться старінням населення, що в свою чергу, впливатиме на частку осіб з інвалідністю в структурі населення, що спричиняє посилення ринкової позиції цієї категорії як споживачів та працівників, відповідно, поставить питання інвалідності в пріоритет.<sup>87</sup>

#### **1.4.1. Створення інклюзивного робочого середовища: практичні рекомендації МОП**

МОП пропонує практичні рекомендації щодо створення інклюзивного робочого середовища, які співвідносяться з етапами HR циклу.

##### **1. Інвалідність як частина стратегічного планування компанії**

Для ефективного працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю рекомендовано створити стратегію управління питаннями інвалідності, що має бути частиною стратегії розвитку людських ресурсів для максимізації внеску та розкриття можливостей кожного працівника. Інформація про цю стратегію в компанії має бути донесена до всіх працівників, так само як інформація про будь-які адаптаційні заходи в виробничому процесі чи обладнанні, які дозволяють особам з інвалідністю працювати в компанії. Таке інформування може бути частиною вступного навчання для всіх працівників. На додаток, інформування партнерів щодо впровадження стратегії управління інвалідністю допоможе поширенню найкращих практик в бізнес середовищі.<sup>88</sup>

##### **2. Рекрутмент**

Щоб заохотити осіб з інвалідністю подаватися на відкриті в компанії вакансії, рекомендується включити твердження (меседж) про те, що компанія заохочує осіб з інвалідністю до подачі; додати піктограми до опису вакансій, що допомагають швидко зрозуміти, що компанія є дружньою до осіб з інвалідністю; залучати кандидатів з інвалідністю через партнерські організації.

Важливо також подбати, щоб опис вакантних позицій публікувався у форматі, доступному для осіб з різними порушеннями, тобто він має бути в різних форматах та подаватися через різні канали: в інтернеті, друкованому вигляді та на радіо в аудіо форматі. Поширенню інформації про вакансії також мають сприяти й уповноважені органи [приміром, центри зайнятості]. Вони ж мають забезпечувати консультації щодо субсидій та інших стимулів, які є актуальними в країні. Так, наприклад, розумні пристосування, де необхідно, можуть надаватися за консультаційної підтримки організацій осіб з інвалідністю за участю самих працівників з та без інвалідності.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> ІЛО, Making the future of work inclusive of persons with disabilities, 2019, <https://bit.ly/3Qe12Xp>

<sup>88</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

<sup>89</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

### 3. Відбір

На цьому етапі доцільно обговорювати питання розумного пристосування для кандидата з інвалідністю, як і під час самої процедури відбору, так і можливості використання в процесі виконання кандидатом роботи, що передбачена вакансією. В свою чергу, кандидат з інвалідністю має право повідомити про потреби в розумному пристосуванні ще на початку відбору, щоб забезпечити доступний процес відбору та можливість виконувати обов'язки, які передбачає позиція.<sup>90</sup>

Типові аспекти відбіркового процесу, що можуть потребувати застосування розумного пристосування:

- Формат, в якому інформація про вакансію була надана;
- Формат аплікаційної форми;
- Формат тестів або інших інструментів оцінки кандидатів, що є частиною процесу відбору;
- Те, як безпосередньо відбувається інтерв'ю, включаючи його місце проведення та розклад.<sup>91</sup> Зокрема, учасники панелі відбору мають бути ознайомлені з особливостями процесу відбору осіб з інвалідністю, а працівники та кандидати з інвалідністю знати про заходи, впроваджені для адаптації процесу відбору.<sup>92</sup>

У питанні **розумного пристосування**, яке має дозволити кандидату виконувати передбачені вакансією обов'язки, саме аспект «розумності» або доцільності пристосування має визначальну роль для прийняття рішення щодо працевлаштування особи з інвалідністю. Тут, поняття розумного пристосування можна розкласти на два елементи:

- 1) Визначення ефективних заходів, що приберуть або зменшать бар'єри, з якими стикається особа. Під такими заходами маються на увазі ті, що дозволять особі виконувати невід'ємні функції, що передбачає посада.<sup>93</sup> Невід'ємні функції – це задачі, які є основною суттю посади. Так, наприклад, якщо особа не може маніпулювати верхніми кінцівками, від роботодавця не очікується працевлаштувати таку особу на посаду пакувальника.

Адаптаційні заходи можуть стосуватися фізичного простору, політик щодо робочого місця (зміна робочого часу, розподіл неосновних функцій між іншими працівниками та інше) та ставлення (стереотипи щодо осіб з інвалідністю та їхні здібності та інше).

- 2) Оцінка «розумності» або доцільності такого пристосування.

Фактори, які важливо врахувати про оцінці доцільності пристосування:

- вартість пристосування;
- обсяг господарських оборотів підприємства;
- користь пристосування не лише для індивідуального працівника, але й для інших співробітників;

<sup>90</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

<sup>91</sup> МОП, Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю, 2014, <https://bit.ly/3NDwug0>

<sup>92</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

<sup>93</sup> МОП, Просування різноманіття та інклюзії через облаштування робочого місця. Практичні поради, 2016, <https://bit.ly/3H5OdKI>



- наявність державних виплат, які можуть покрити витрати на пристосування;
- очікувана тривалість працевлаштування особи;
- відсутність негативних наслідків для інших співробітників через впровадження пристосування.<sup>94</sup>

**Приклади запитань** до кандидатів чи працівників з інвалідністю **щодо розумного пристосування**, якого він чи вона потребує:

✓ З якими перепонами ви зіштовхуетесь / очікуєте, що зіштовхнетеся в ході виконання роботи?

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

✗ Не питайте кандидатів чи працівників про деталі медичного діагнозу, який є причиною таких перепон.

✗ Якщо необхідно отримати медичні документи, не просіть лікаря працівника чи кандидата розкрити їхній медичний діагноз.<sup>95</sup>

#### **4. Орієнтація на робочому місці**

Роботодавець має впевнитися, що робочі інструкції, правила для персоналу, процедури надання зворотного зв'язку, та політики, що стосуються здоров'я та безпеки, наявні у форматі, що доступний для осіб з інвалідністю. Працівники з та без інвалідності мають також бути поінформовані про будь-які заходи адаптації робочого середовища, що пов'язані з працевлаштуванням особи з інвалідністю.<sup>96</sup>

#### **5. Досвід роботи**

У разі, якщо роботодавець не має можливості працевлаштувати осіб з інвалідністю, роботодавець може забезпечити програми навчання на робочому місці для таких осіб, завдяки яким вони можуть отримати потрібні для роботи навички. Таким чином роботодавець може краще оцінити можливості та здібності особи для її подальшого працевлаштування. У разі працевлаштування учасників таких програм, роботодавець може забезпечити ментора для особи з інвалідністю або зробити запит на робочого наставника (job coach) у відповідальні органи або організації осіб з інвалідністю.<sup>97</sup>

Також, замість прямого працевлаштування, для роботодавців має бути наявна опція пробного працевлаштування (work trial) або зайнятості на підтриманому робочому місці (supported employment placement) відповідно до опцій, передбачених національним законодавством. Таким чином особи з інвалідністю отримують цінний досвід роботи, а роботодавці - досвід працевлаштування таких осіб. За результатами пробного періоду організація людей з інвалідністю може провести заключну консультацію та обговорити можливості трансферу особи на інших пробний період, організації навчання або іншої підтримки для особи з

<sup>94</sup> МОП, Просування різноманіття та інклюзії через облаштування робочого місця. Практичні поради, 2016, <https://bit.ly/3H5OdKI>

<sup>95</sup> МОП, Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю, 2014, <https://bit.ly/3NDwug0>

<sup>96</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

<sup>97</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

інвалідністю.<sup>98</sup> Досвід зайнятості в компанії осіб з інвалідністю змінює ставлення до таких осіб у співробітників компанії, зокрема управлінців. Так, більше половини управлінців, у яких були працівники з інвалідністю, відзначили, що вони змінили враження на краще щодо відданості справі та гнучкості таких працівників.<sup>99</sup>

## **6. Навчання**

Навчальні програми, що пропонує роботодавець для своїх працівників, мають бути доступні також для працівників з інвалідністю, тобто розклад, програма та місце проведення мають враховувати потреби таких осіб, так само як і навчальні матеріали, що надаються в рамках таких програм. Те саме стосується інших заходів організованих роботодавцем для всіх працівників. Вони мають бути доступними також для працівників з інвалідністю.<sup>100</sup>

Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО) – міжнародна організація, яка займається проблемами розвитку сільських регіонів і сільськогосподарського виробництва в системі ООН. ФАО приділяє увагу питанням зайнятості та працевлаштування, особливо в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. Так, досвід низки проєктів, що впроваджувалися за підтримки організації приводять до висновків щодо важливості інвалідності в бізнес контексті та синергії між ефективністю, інноваціями та доступним середовищем. Важливим визнаються підвищення знань про ведення агробізнесу серед осіб з інвалідністю, посилення мульти-секторальної співпраці та забезпечення навичок відповідно до запитів ринку праці. Так, серед проєктів, що описані як історія успіху, в основному, зазначаються мікро-підприємства, що ведуться особами з інвалідністю, зокрема ферми з вирощування яєць, голубині ферми, вирощування риби та культивування грибів.<sup>101</sup>

### **1.4.2. Обґрунтування вигод працевлаштування осіб з інвалідністю**

Згідно з даними МОП, зайнятість осіб з інвалідністю корисна також і суспільству з державою, адже виключення осіб з інвалідністю з ринку праці призводить до скорочення валового внутрішнього продукту приблизно на 3-7 відсотків<sup>102</sup>.

Демографічні тренди, зокрема старіння населення, роблять працевлаштування осіб з інвалідністю та створення інклюзивного робочого середовища необхідністю. Так, згідно американського дослідження, біля 20% працівників, які зараз у віці 45 років прогнозовано матимуть інвалідність у працездатному віці, що триватиме хоча б один рік. Частка інвалідності зростатиме зі старшим віком.<sup>103</sup>

<sup>98</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

<sup>99</sup> Kessler/NOD Survey of Americans with Disabilities (conducted by Harris Interactive) 2010

<sup>100</sup> МОП, Управління питаннями інвалідності на робочому місці, 2002, <https://bit.ly/3x9mJ2g>

<sup>101</sup> FAO, Regional Workshop on Disability-Inclusive Agribusiness Development, 2013, <https://bit.ly/3xApKdy>

<sup>102</sup> [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_149529/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_149529/lang--en/index.htm)

<sup>103</sup> JAN, Disability Employment and Inclusion: your guide to success. Workplace Initiative, 2017

Війна, що розпочалася в Україні у лютому 2022 р. також нажалась збільшує кількість людей, які отримали ті чи інші травми й ушкодження та за короткій термін поповнили чисельність людей з інвалідністю.

Такі тенденції кидають виклик традиційним бізнес-процесам та вимагають більшої гнучкості та готовності забезпечувати розумне пристосування, щоб утримати старший та досвідчений персонал, зменшити витрати на рекрутинг нового персоналу і зберегти інституційну пам'ять.

На противагу упередженням про високу вартість розумних пристосувань, відповідно до результатів дослідження, для 58 відсотків роботодавців розумне пристосування не коштувало нічого. Серед тих, для кого пристосування мало вартість, кошти становили не більше 500 доларів у США.<sup>104</sup> В Україні ця вартість буде вочевидь дешевша. Водночас, невеликі інвестиції в розумне пристосування повернулися прямими вигодами, а саме:

- утриманням цінних працівників для 90 відсотків підприємств;
- підвищеною продуктивністю працівників для 68 відсотків.<sup>105</sup> Інші джерела також вказують на зменшення кількості нещасних випадків завдяки розумному пристосуванню.<sup>106</sup>
- уникненням витрат на навчання нових працівників – 58 відсотків підприємств;
- підвищенням присутності співробітників – 57 відсотків.<sup>107</sup>

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

- прозорість процедур отримання розумного пристосування;
- швидкість вирішення запитів на розумне пристосування не довше 14 днів;
- закріплення відповідальності за вирішення запитів за бізнес менеджерами;
- надання централізованого бюджету для фінансування розумних пристосувань.

Оцінка успішності політики вказала, що 62 відсотки користувачів, що отримали розумне пристосування, мають нижчий рівень невиходу на роботу, а 85 відсотків менеджерів відмітили значне підвищення продуктивності праці.<sup>108</sup>

Доступність розумного пристосування для працівників впливає також позитивно на робочу атмосферу на підприємстві. Це демонструє дослідження, що провели в восьми компаніях Америки різного розміру. В інтерв'ю та фокус групах в рамках дослідження взяли участь більш 100 учасників, та більше 5000 заповнили онлайн

---

<https://bit.ly/3xGRNb7>

<sup>104</sup>JAN, Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series, updated January 2020, <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

<sup>105</sup>JAN, Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series, updated January 2020, <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

<sup>106</sup> JAN, Disability Employment and Inclusion: your guide to success. Workplace Initiative, 2017 <https://bit.ly/3xGRNb7>

<sup>107</sup>JAN, Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series, updated January 2020, <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

<sup>108</sup> S. Scott-Parker, Moving from Ad Hoc to Streamlined Efficiency: The Lloyds Banking Group Case Study, Business Disability Forum, 2014, pp. 4-5, <https://bit.ly/3xGzTfO>

опитування. За його результатами, біля 72 відсотків управлінців вважають, що пристосування покращили моральний стан працівників, а 65 відсотків працівників, які отримали пристосування визнали, що це зменшує для них рівень стресу на роботі.<sup>109</sup>

На завершення, декілька додаткових аргументів на користь інклюзивних робочих середовищ, які включають осіб з інвалідністю:

- Такі компанії більш популярні. Продукція компаній, що працевлаштовують осіб з інвалідністю, є більш привабливою для 87% споживачів.<sup>110</sup>
- Вони заробляють більше. Дослідження компанії Accenture показало на вибірці 140 підприємств в Америці, що компанії, в яких наявні працівники з інвалідністю, мають на 28% вищий дохід.<sup>111</sup>
- Позитивний вплив на моральний стан співробітників.
- Покращені послуги для споживачів з інвалідністю.
- Вигоди різноманіття персоналу, включаючи осіб з інвалідністю.
- Вищий рівень продуктивності через низький рівень невиходу на роботу або ротацію кадрів.
- Покращення бізнес-практик через створення зручних умов для працівників з інвалідністю, що в свою чергу є вигідним для всіх інших співробітників.<sup>112</sup>
- Різноманіття персоналу, що вітає висловлення різних думок, сприяє більшій кількості ідей та досвіду, а отже інноваційності в плануванні та вирішенні проблем.
- Різноманітний набір навичок та досвіду дозволяє компаніям створювати кращий споживацький досвід.
- Компанії з хорошою репутацією щодо різноманіття та сенситивності мають шанс залучити більшу частину ринку за рахунок споживачів з різноманітним походженням чи досвідом.
- Такі компанії можуть покращити рівень ротації працівників та знизити витрати, що пов'язані з обігом кадрів, інвестувати в навчання та зберегти інституційну пам'ять.<sup>113</sup>

## **Розділ 1.5. Кращі практики зайнятості осіб з інвалідністю в агропромисловому секторі**

<sup>109</sup> L. Schur et al, Accommodating Employees With and Without Disabilities, in: Human Resource Management, 2014, Vol. 53, p. 593, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21607>

<sup>110</sup> JAN, Disability Employment and Inclusion: your guide to success. Workplace Initiative, 2017 <https://bit.ly/3xGRNb7>

<sup>111</sup> Accenture, Getting to equal: the disability inclusion advantage. Accenture, 2018, <https://accentu.re/2Kve7vE>

<sup>112</sup> МОП, Незвичайна справа. Створення робочих місць, що включають людей з інвалідністю, 2014, <https://bit.ly/3NDwug0>

<sup>113</sup> МОП, Просування різноманіття та інклюзії через облаштування робочого місця. Практичні поради, 2016, <https://bit.ly/3H5OdKI>

## 1.5.1. Кращі міжнародні практики

### AgrAbility

Одним з найбільш показових є досвід американської організації [AgrAbility](#), що заснована Національним інститутом продовольства та сільського господарства США та займається підтримкою професійної фермерської діяльності осіб з інвалідністю. Організація представлена в різних штатах Америки та діє як посередник між роботодавцями та особами з інвалідністю, які бажають працевлаштуватися або повернутися до роботи в агробізнесі. Основні задачі, які організація виконує:

- Оцінка бар'єрів, що заважають виконувати поставлені задачі в робочому середовищі.
- Надання рекомендацій щодо асистивних технологій (обладнання, інструменти, пристрої), оснащення робочого місця та інших рішень, що слугують розумним пристосуванням.
- Організація та проведення навчальних заходів щодо інвалідності в аграрному секторі.
- Інформування про можливості фінансування запропонованих рішень та інші послуги з реабілітації чи навчання.

Декілька ілюстративних кейсів, найкраще демонструють роботу організації та вплив, що вона здійснюють на інклюзивність аграрного середовища.

1. Крейг – фермер з Небраски. Він розводить корів та володіє пасовищем, в тому числі з люцерною. Крег має спинну травму, діабет та порушення слуху, що ускладнювало його роботу на фермі. Рішення, яке запропонувала організація включало:

- Заміну транспортного засобу, а саме 4-колесного мотоцикла (ATV). Його було замінено на side-by-side машину закритого типу, тобто водій такого засобу сидить в кріслі в більш природній позі. Це дозволило зменшити тиск на суглоби спини та плечей.
- Встановлення в тракторі крісла, що обертається. Повітряна подушка під кріслом допомагає зробити переміщення ґрунтовими дорогами м'якшим, зменшуючи тиск на спину водія. З регулятором поворотів, крісло повертається ліворуч та праворуч, тому водію можна не повертатись та зберігати спину в стаціонарному положенні.
- Забезпечення транспортного засобу з ковшем, вилами та копачем, які можуть використовуватися для різних цілей та заміщувати фізичну працю.<sup>114</sup>

2. Колін та її чоловік тримають ферму. Вони володіють землею для сінокошіння та випасу худоби та розводять худобу, в тому числі штучно

---

<sup>114</sup> Rural Wellness, Article, The Program Was a God Send, 2018, <https://ruralwellness.unl.edu/articles/success-story/program-was-god-send>

запліднюють її. Колін мала складнощі з виконанням щоденних задач через проблеми з коліном та попереком, що ускладнювало тривале ходіння чи стояння.

Організація рекомендувала встановити вольєр на гідравлічному управлінні для утримання худоби, в якому тварина може бути вакцинована, таврована тощо. Таке обладнання зменшило потребу ходіння для Колін та дозволило залишитися працювати на фермі.<sup>115</sup>

3. Ендрю має порушення зору та складнощі з пересуванням, він користується милицями під час ходіння. Щоб спростити роботу Ендрю на молочній фермі, а саме задачі доїння та догляду за коровами, було запропоновано наступне розумне пристосування.

- Система переміщення доїльних установок по надземним рейсам, яку було встановлено у амбарі. Автоматичні підйомники в такій установці звільняють доїльний блок від вимені корови після завершення доїння. Завдяки цій системі Андрю не потрібно переносити або піднімати доїльні установки.
- Водостічні решітки, що закривають ринви, які розташовані за коровами в хліві. Для осіб, яким складно переміщуватися, таке нескладне пристосування може значно спростити пересування в робочим простором.<sup>116</sup>

AgrAbility дозволяє фермерським господарствам утримувати осіб з інвалідністю, зокрема ветеранів війни, які повертаються до роботи з інвалідністю, що особливо актуально в сучасній українській ситуації. Організація служить об'єднуючою ланкою між фінансовими установами, роботодавцем та працівником, що уможливорює створення інклюзивного робочого середовища в фермерських хазяйствах.

## **Delta Holding**

Серед європейських практик працевлаштування осіб з інвалідністю на вільному ринку праці сербська компанія Delta Holding може слугувати рольовою моделлю для інших бізнесів. Delta Holding – це група компаній, які оперують у різних галузях, зокрема агробізнесі, виробництві продуктів харчування, оптовій дистрибуції та інших.<sup>117</sup> На підприємстві працює понад 4500 працівників, 60 з яких мають інвалідність. Працівники з інвалідністю займають різні позиції в компанії від спеціалістів ІТ до менеджерів. Компанія пропонує своїм співробітникам організований транспорт, який доступний для користування особам з інвалідністю, також можливі модифікації робочого розкладу, наприклад, відвідування офісу менше, ніж 5 днів на тиждень, робота з дому та часткова зайнятість.

---

<sup>115</sup> Rural Wellness, Article, Physical and Financial Boost, 2018, <https://ruralwellness.unl.edu/articles/success-story/physical-and-financial-boost>

<sup>116</sup> Agrability.org, Success Story, Andrew Snook: Third-Generation Dairy Farmer, <http://agrability.org/success-stories/andrew-snook-third-generation-dairy-farmer/>

<sup>117</sup> Delta Holding Official Website, <https://bit.ly/3aV3fHd>

Гарною практикою є те, що компанія впровадила внутрішні політики найму та роботи осіб з інвалідністю та призвела їх у відповідність до сербського законодавства. Компанія залучає організації осіб з інвалідністю на допомогу в розробці стратегічних програм залучення таких осіб на роботу в компанії, включаючи навчання для всіх працівників та забезпечення розумного пристосування для тих, хто має інвалідність. Відділ роботи з персоналом пройшов спеціальне навчання щодо інтеграції працівників з інвалідністю. В розробці також посібник для працівників Delta щодо політик управління інвалідністю на підприємстві.<sup>118</sup>

**Приклади з Азіатсько-Тихоокеанського регіону**, які фіксують організації ФАО та МОП, фокусуються на індивідуальних фермерствах. Однією з практик, наприклад, що поширені серед жінок з інвалідністю, є культивування грибів. Так, організації наголошують, що короткого навчання в декілька днів достатньо для того, щоб навчити осіб робити «грибний будинок» - конструкцію з бамбуку, в якій садять, поливають та вирощують гриби з насіння. Місцеві організації осіб з інвалідністю, наприклад, в Бангладеші планують створювати кооперативи та просувати продукцію, що виробляється фермерками з інвалідністю в місцевих супермаркетах, готелях та ресторанах.<sup>119</sup>

### 1.5.2. Кращі українські практики

За інформацією з різних джерел в Україні на галузі, які входять до агропромислового комплексу (сільське господарство, переробка сільськогосподарської сировини тощо), припадає від 25 відсотків<sup>120</sup> до 45 відсотків<sup>121</sup> чисельності зайнятих працівників.

Кількісні та якісні дані щодо працевлаштування людей з інвалідністю у відповідних галузях відсутні. Однак достеменно відомо про непоодинокі випадки зайнятості осіб зазначеної категорії в агропромисловому комплексі, які набули суспільного розголосу і сприяють хоч і повільному, але підвищенню рівня їхнього працевлаштування на відкритому ринку праці.

Варто відзначити, що тема інклюзії та доступності певною мірою, хоч і вкрай недостатньо, починає популяризуватися серед великих компаній. Однак інформація про їхній досвід у напрямі працевлаштування осіб з інвалідністю висвітлюється вкрай рідко і лише фрагментарно.

#### Danone

Так, компанія Danone, яка має 20-річний досвід роботи на українському ринку, демонструє відкритість для залучення до роботи людей з інвалідністю.

<sup>118</sup> ILO, I could not wait to get started. Good practice guide for the employment of persons with disabilities, <https://bit.ly/3aGdMG5>

<sup>119</sup> ILO, Blog, Mushrooms mean opportunities for disabled persons in Bangladesh, 2016, <https://bit.ly/3MA8VmZ>

<sup>120</sup> <https://we.org.ua/ekonomika/agropromyslovyj-kompleks-ukrayiny/>

<sup>121</sup> <https://www.slovoidilo.ua/2021/03/31/infografika/suspilstvo/pracyuyut-ta-skilky-otrymuyut-ukrayinczi-riznyx-sferax-zajnyatosti>

Представники цієї категорії зайняті на різних посадах. Цього вдалося досягти завдяки багаторічному досвіду з питань підбору кандидатів, проведення співбесід, облаштування робочих місць, співпраці з громадськими об'єднаннями та взаємодії з іншими бізнесами, відкритими для функціонування на основі принципу доступності. Основний акцент в контексті питання інвалідності компанія робить на створенні комфортних умов для співробітника, зокрема з інвалідністю, та забезпеченні відчуття повноцінності.

Кілька років тому компанією спільно з Індексом корпоративної рівності та Національною асамблеєю людей з інвалідністю України проведено аудит на предмет відповідності офісу загальним принципам безбар'єрності. За результатами виявлено, що вертушка на вході має бути зйомною, щоб людина на візку могла легко проїхати, двері – достатньо широкими, ксерокс і кавовий апарат – на зручній висоті тощо. Результати аудиту взяті в роботу й досягнуто успіхів щодо їхнього виконання.

Запроваджено посади ID-чемпіонів або ID-лідерів [від англ. Inclusion and Diversity — інклюзія та різноманіття], на яких покладено завдання розказувати, що таке інклюзивність та різноманіття.

Крім того, у компанії регулярно проходять тренінги, на яких співробітників не лише вчать толерантності та поваги до людського різноманіття, але й проводять інші просвітницькі програми. Метою відповідних заходів є формування єдиної команди зі спільними цінностями, з доброзичливим ставленням один до одного. Більше того, різноманіття в колективі визнається чинником, від якого виграє вся компанія, зокрема і шляхом досягнення кращих фінансових результатах.

### **Нестле Україна**

Ще одним прикладом реалізації політики працевлаштування осіб з інвалідністю є Товариство з обмеженою відповідальністю «Нестле Україна», яке за підсумками 2020 року увійшло до переліку найбільших за доходами агропідприємств.

Цим Товариством розроблено глобальну процедуру самооцінки для всіх ринків з метою відстеження кращих практик та досягнень, окрім іншого, у сфері доступності локацій та комфортності робочого місця.

У 2019 році команда корпоративного навчання Nestle Україна і Молдова розробила локальну програму «Різнманіття. Інклюзивність та Неупереджене ставлення». Першими учасниками тренінгу стали майбутні внутрішні тренери з цього напрямку. Програма стала доступною для всіх співробітників з 2020 року.

### **ТЕЦМ-АЛЬЯНС**

«ТЕЦМ-АЛЬЯНС» підприємство засновано Громадською організацією «Харківська Обласна Організація «Всеукраїнської Союз осіб з інвалідністю України». Підприємство займається виробництвом напівфабрикатів з м'яса з туш та напівтуш свинини, та м'яса свійської птиці. Станом на 23 лютого 2022 року на підприємстві фактично працювало 46 осіб з яких 28 з інвалідністю; 60% працівників чоловіки/ 40% - жінки; вік працівників від 25 до 65 років. Більшість



працівників підприємства які безпосередньо залучені до процесу виробництва мають порушення слуху та загальні захворювання.

Враховуючи, що на підприємство ГОІ та на ньому працює понад 50% осіб з інвалідністю, підприємство має дозвіл на право користування пільгами з оподаткування (0 ставка ПДВ, звільнення від податку на прибуток, ЄСВ), що дає можливість бути конкурентоспроможними. Це підтверджується тим, що підприємством укладені угоди з постачальниками свійської птиці, а саме ПАТ «Миронівський хлібопродукт», ТОВ «Просяне», ТОВ «Українська спеціалізована м'ясопереробна компанія» ТОВ «Хармястрейд», ТОВ «Міт дистрибушн».

### **Козина ферма Олександра Кононова**

Олександр Кононов, будучи особою з інвалідністю І групи (втратив руку і ногу) заснував в ферму в с. Десятини на Житомирщині. Почавши справу з 10 кіз, привезених із Донбасу, згодом розширив ферму до 160 голів кіз та овець. При фермі працювала сироварня<sup>122</sup>.

## **Досвід залучення до зайнятості людей з інвалідністю поза межами відкритого ринку праці**

### **Відкриті серця**

Асоціація захисту прав та допомоги людям з інвалідністю «Відкриті серця», що працює на Вінничині, реалізує програму тепличного господарства в рамках проєкту «Втілення інклюзивної моделі зайнятості членів сімей, де живуть люди з важкими формами інвалідності, на базі тепличного господарства Соціальних майстерень м. Вінниці»<sup>123</sup>.

Інклюзивні теплиці є повноцінним масштабним професійним господарством площею 100 м<sup>2</sup> з інфрачервоним опаленням, освітленням та крапельним поливом. У господарстві створено навчальний простір для молоді з інвалідністю, де можливо комунікувати між собою, працювати та соціалізуватися, забезпечено цілковиту доступність з урахуванням потреб людей з інвалідністю різних нозологій: відсутні сходи та пороги, забезпечено наявність великих майданчиків, на яких можна маневрувати навіть двом людям на кріслах колісних. Наявна необхідна техніка для обробки ґрунту.

У теплицях здійснюється посів пряних трав, мікрогрину і розсади, декоративних туй, самшиту, м'яти, меліси, чебрецю, базиліку; вирощуються огірки, помідори, баклажани, кабачки та капуста. Рослини в теплиці розміщені у три яруси для зручності користувачів крісел колісних. У зимовий період перезакладається ґрунт та проводиться дезінфекція.

<sup>122</sup> <https://www.depo.ua/static/longread/kononov/page315844.html>

<sup>123</sup> <https://shotam.info/inkliuzivni-teplytsi-iaak-na-vinnychchyni-liudy-z-invalidnistiu-staiut-ahrariiamy/>

До роботи залучено 16 молодих людей з важкими формами інвалідності та 10 осіб, які їх супроводжують. Для них проведено навчання з технології вирощування рослин, техніки безпеки та особливостей роботи з молоддю з інвалідністю. Загалом організовано 8 робочих місць, на яких молодь працює почергово згідно з індивідуальним графіком. Завдання виконуються працівниками самостійно: пікірування саджанців, зрізання зелені, полив та пересадка рослини тощо. Супроводжуючі лише можуть направляти, підтримувати у роботі та показувати, як виконувати завдання.

Заплановано створення на базі теплиці соціального підприємства, а також реалізацію продукції в новозбудованій «Крамниці здобутків».

### **Пекарня «Хороший хліб від хороших людей»**

Пекарня відкрита в 2017 р. для забезпечення працевлаштування людей із психічними порушеннями. Спеціалізується пекарня на випіканні тортів та приготуванні гарячих обідів. В умовах воєнного стану 2022 року працівники печуть хліб та кекси, які безкоштовно передають через волонтерів територіальній обороні, поліції, у лікарні та пенсіонерам. Зокрема кожного дня випікається від 400 до 800 хлібин.

Також відкрито трудову майстерню в Медико-соціальному реабілітаційному центрі «Дорога життя» в Ужгороді. До роботи в пекарні залучено 20 вихованців денного відділення та трудової діяльності ребцентру <sup>124</sup>. Їх навчають готувати випічку на професійному обладнанні, що дозволяє набути навички для подальшого життя й роботи на відкритому ринку праці. Наразі у пекарні відбуваються заняття з трудової терапії 2-3 рази на тиждень тривалістю 2 години кожне <sup>125</sup>. Продукти закуповуватиме реабілітаційний центр <sup>126</sup>.

### **Інклюзивне Cafe 21.3 Благодійної організації «Перспектива 21.3»**

Кафе відкрито у березні 2021 р. у місті Бровари Київської області. В кафе стажується молодь із синдромом Дауна, аутизмом та порушеннями інтелектуального розвитку в супроводі соціального працівника. Із відкриттям стажування розпочало 19 людей. Приміщення кафе інклюзивне: відсутні пороги, доступна вбиральня, створено інші умови доступності для маломобільних груп населення. Працівники відзначають високий рівень зацікавленості спільноти до надання допомоги у створенні кафе: знижки на будівельні матеріали, безкоштовна розробка дизайну кафе, інша підтримка небайдужих.

Резюмуючи, слід зазначити, що у відкритих джерелах наявні описи зайнятості людей з інвалідністю у великих міжнародних компаніях, переважно в рамках їх програм корпоративної соціальної відповідальності, або на соціальних підприємствах. Отже забезпечення зайнятості людей з інвалідністю в Україні

<sup>124</sup> <https://www.the-village.com.ua/village/city/city-news/321871-good-bread-from-good-people-vidkrila-inklyuzivnu-pekarnyu-maysternyu-v-uzhgorodi>

<sup>125</sup> <https://zakraina.com.ua/2022/01/27/khoroshyy-khlib-dlia-khoroshykh-liudey-vypikatymut-vykhovantsi-tsentru-doroha-zhyttia-foto/>

<sup>126</sup> <https://suspilne.media/201385-pekarnu-dla-reabilitacijnogo-centru-doroga-zitta-vidkrili-na-zakarpatti/>

потребує додаткових зусиль з боку державних інституцій та роботодавців, в агропромисловому комплексі зокрема.

## **Розділ 1.6. Ключові вимоги до робочих місць та робочого середовища для людей з інвалідністю, які працюють у малих та середніх підприємствах ланцюжків доданої вартості агросектору**

### **1.6.1. Загальні підходи до найму працівників з інвалідністю**

Приймаючи на роботу особу з інвалідністю, роботодавець передусім зацікавлений у працівникові, який буде відповідати займаній посаді, сумлінно виконувати свої професійні обов'язки та внесе посильний вклад в розвиток та прибутковість підприємства. На додаток роботодавець вирішує питання забезпечення виконання законодавчо встановленого нормативу з працевлаштування такої категорії осіб, що звільняє його від щорічних штрафних санкцій<sup>127</sup>. Але при цьому також бере на себе зобов'язання про дотримання пільг і гарантій, установлених для працівників з інвалідністю.

Законодавство України<sup>128</sup> забороняє будь-яку дискримінацію, у т.ч. у сфері праці, з причин стану здоров'я, інвалідності. Як було зазначено вище в дослідженні, на даний час, інвалідність в Україні встановлюється як міра втрати здоров'я, а не працездатності. Тому так званих «неробочих груп інвалідності» в Україні не має. Навіть якщо людині встановлено I групу інвалідності підгрупа А (найтяжчу), це не позбавляє її права на працю, поки вона сама не відмовиться від цього права. Це підтверджується п. 2.2 Інструкції про встановлення груп інвалідності<sup>129</sup>, яка визначає:

- *здатність до трудової діяльності*, як сукупність фізичних та духовних можливостей людини, яка визначається станом здоров'я, що дозволяє їй займатися різного виду трудовою діяльністю;
- *професійну працездатність*, як здатність людини якісно виконувати роботу, що передбачена конкретною професією, яка дозволяє реалізувати трудову зайнятість у певній сфері виробництва відповідно до вимог змісту і обсягу виробничого навантаження, встановленого режиму роботи та умов виробничого середовища.

**Обмеження у зв'язку з інвалідністю можуть встановлюватися за конкретною професією.** А висновок про нездатність до трудової діяльності

<sup>127</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

<sup>128</sup> Кодекс законів про працю України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

<sup>129</sup> Інструкція про встановлення груп інвалідності <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>

загалом готується лише у разі згоди особи з інвалідністю, крім випадків, коли її визнано недієздатною.

**При прийнятті на роботу**, крім документів передбачених ч. 2 ст. 24 КЗпП для укладення трудового договору **громадянин з інвалідністю подає довідку МСЕК, на зворотній стороні якої зазначається висновок про умови та характер праці, а також ІПР.** При цьому рішення про подання роботодавцю зазначених документів це право, а не обов'язок особи з інвалідністю, тобто можливо приховати від роботодавця наявність інвалідності. Але в цьому разі роботодавець не матиме підстав надати встановлені законодавством для цієї особи соціально-трудова гарантії та інші пільги, зокрема з оподаткування заробітної плати (ЄСВ-8.41%<sup>130</sup>) чи створення спеціальних умов праці.

Відповідно до ч.2 статті 5 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», **ІПР є обов'язковою** для виконання державними органами, підприємствами (об'єднаннями), установами й організаціями незалежно від форми власності.

**Якщо особа з інвалідністю не надала ІПР, роботодавець має право самостійно звернутися до МСЕК**, рішенням якої працівникові встановлено групу інвалідності, з проханням надати висновок щодо відповідності чи невідповідності фактичних умов праці на конкретній посаді згідно його стану здоров'я. Таке звернення є надзвичайно важливе у ситуації, коли в довідці до акта огляду МСЕК, яка обов'язково видається особі з інвалідністю на підтвердження факту встановленої групи інвалідності, у розділі «Висновок про умови та характер праці» вказано, що людина може працювати в спеціально створених умовах без конкретизації таких умов, або коли у названому розділі взагалі нічого не зазначено.

**У зверненні до МСЕК**, підприємство просить надати висновок щодо відповідності чи невідповідності стану здоров'я працівника, якому встановлено групу інвалідності, займаній посаді чи виконуваній роботі, **бажано якомога детальніше описати умови праці**, в яких буде працює або працювати цей робітник.

Необхідно пам'ятати, що на стан здоров'я працівника прямо чи опосередковано можуть впливати різні умови праці, зокрема, температура та вологість повітря, швидкість повітряних потоків на робочому місці, фізичні навантаження, характер рухів чи робочих поз працівника, інші критерії ергономіки під час виконання трудових обов'язків, режим праці та відпочинку працівника, разом із технологічними перервами, наявність у робочій зоні працівника шкідливих речовин чи інших небезпечних факторів, загазованості, вібрації, шуму, випромінювань тощо.

---

<sup>130</sup> Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-15#Text>

Проаналізувавши подані документи, роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу – якщо згідно з медичним висновком запропонована особі робота протипоказана їй за станом здоров'я ч. 5 ст. 24 КЗпП.

### 1.6.2. Ланцюги доданої вартості та умови праці в агропромисловому секторі

**Агропромисловий комплекс (АПК)** має такі складові: сільське господарство, харчова і переробна промисловість, допоміжні і супутні галузі, які забезпечують заготівлю, транспортування, зберігання і реалізацію агропромислової продукції.

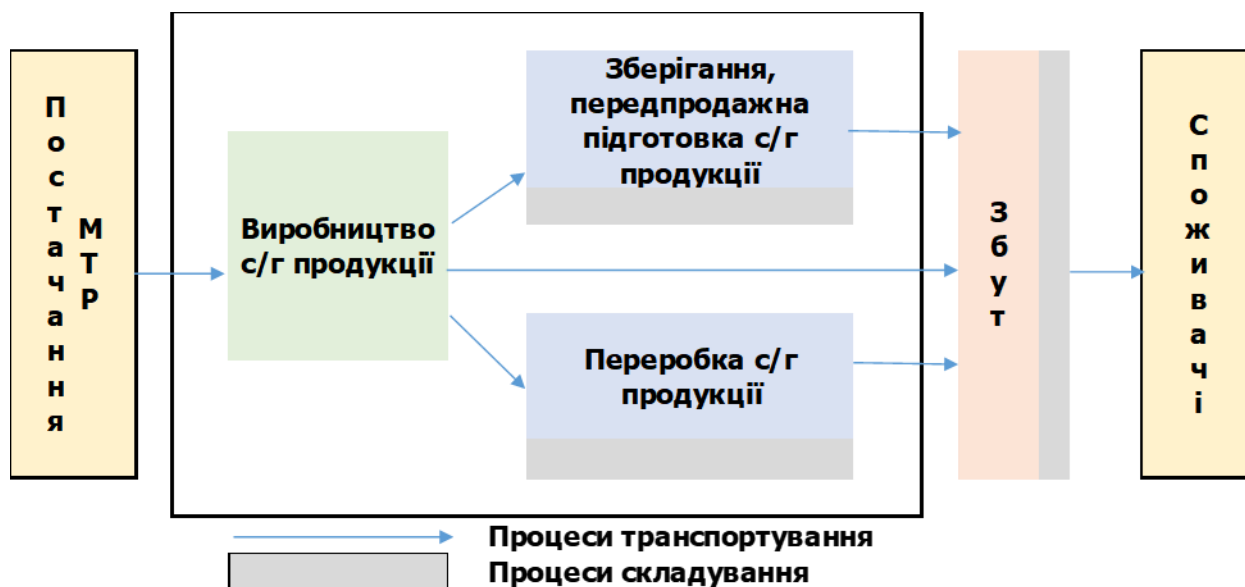
У цьому звіті ми будемо зосереджуватися на описі ланцюгів доданої вартості, бізнес-процесів та створення робочих місць на мікро-, малих та середніх агропідприємствах, орієнтуючись на такі критерії класифікації:

#### Класифікація підприємств з поділом на мікро-, малі, середні

Категорія агропідприємства	Критерії оцінки за рік, що передує звітному		
	Балансова вартість активів, USD	Річний обсяг продажів, USD	Середня кількість працівників, осіб
Мікропідприємства	До 100 тис.	До 100 тис.	До 10
Малі	100 тис. – 3 млн	100 тис. – 3 млн	10-49
Середні	3 млн – 15 млн	3 млн – 15 млн	До 50-300

Зайнятість є однією зі сфер створення рівних можливостей для осіб з інвалідністю. Будь яка людина, що має будь-яку групу інвалідності, має право на працю й АПК не є виключенням. На кожному етапі загальної схеми створення доданої вартості у агропромисловому ланцюгу можливе і бажане працевлаштування та застосування праці осіб з інвалідністю. Надаючи роботу таким працівникам, роботодавець не тільки виконує норму закону щодо працевлаштування осіб з інвалідністю та допомагає їм бути рівноправними членами суспільства, але й забезпечує себе ефективними працівниками.

**Схема 1. Цільові ланцюги створення доданої вартості у виробництві сільськогосподарської продукції**



Нижче наведено рекомендації, які потрібно враховувати роботодавцю ММСП при винаймі працівників з інвалідністю на різних етапах агропромислового ланцюга: виробництво с/г продукції, переробка, зберігання та транспортування.

**Загальні рекомендації для роботодавця при винаймі працівника з інвалідністю безвідносно до етапу агропромислового ланцюга**

- Ознайомтеся з висновками і рекомендаціями МСЕК про умови й характер праці та ІПР потенційного працівника.
- Проведіть співставлення умов й характеру праці, рекомендовані МСЕК для претендента на посаду з такими, що очікуються на потенційному робочому місці, а також негативними чинниками природного чи технологічного характеру (описані нижче для кожного етапу агропромислового ланцюга).
- Зверніть увагу на особливості організації навчання чи перекваліфікації відповідно до рекомендацій МСЕК (наприклад щодо максимальної тривалості діяльності ( у цьому випадку – навчання) чи потреби у перекладі на жестову мову тощо).
- Пам'ятайте про необхідність дотримання пільг і гарантій для осіб з інвалідністю, встановлених законодавством щодо тривалості праці та відпочинку, а також, за потреби, пристосуванні робочого місця.

Характер та види праці різні на кожному підприємстві і залежать від 1) посади, 2) розряду, 3) розміру та рівня механізації підприємства. Це може бути праця розумова, ручна/фізична з використанням інвентаря, інструмента, тягової сили, спеціального обладнання, механізмів, машин, автоматизованих ліній, с/г техніки та транспорту. Також умови праці відрізнятимуться чи робота відбуватиметься в природних умовах (поле, ставок тощо) чи у приміщенні (теплиця, пташник, ферма, склад, цех тощо).

Нижче наведено деякі приклади протипоказань для роботи в тих чи інших умовах на різних етапах ланцюга доданої вартості. Приклади не є вичерпним переліком протипоказань для роботи в тих чи інших умовах, але демонструють, що **захворювання чи порушення певних функцій не впливає на можливість конкретної людини працювати взагалі, але лише на можливість працювати в певних умовах.** Отже протипоказання для одних людей не означають що в таких умовах не можуть працювати інші люди з інвалідністю. Наприклад, певні умови є несприятливі для особи з серцево-судинними захворюваннями, але цілком можливо що в цих умовах зможе працювати особа що має протез нижньої кінцівки або порушення слуху. Окрім того **можуть бути вжиті заходи з адаптації робочого місця, які дозволять нівелювати негативні чинники середовища.** Наприклад встановлення кондиціонера, кліматичної установки, кращого освітлення, використання малих транспортних чи підйомних засобів, застосування засобів індивідуального захисту, перерозподіл функцій між працівниками тощо.

**Приклади орієнтовних умови праці,  
а також чинників природного чи технологічного характеру  
на різних етапах агропромислового ланцюга та приклади  
протипоказань для роботи у відповідних умовах**

### **Етап виробництва с/г продукції**

Приклади умов праці та можливих негативних факторів за окремими напрямками:

Напрямок - фрукти, овочі, ягоди (рослинництво)- виконання робіт може відбуватися як в природньому середовищі так і на закритому ґрунті (теплиця). Мікроклімат в теплиці характеризується підвищеною вологою та температурою, задухою. Такі умови не сприятливі наприклад, для осіб з гіпертонічною хворобою та дихальною недостатністю. Обробіток ґрунту, догляд за посівами, збирання та первинна обробка врожаю вимагають чимало ручної праці, яка пов'язана з вимушеним положенням тіла, однотипним рухом рук, переміщенням вантажу, фізичним навантаженням, що є несприятливими робочими умовами для осіб з порушеннями опорно-рухового апарату. Застосування хімічних речовин для захисту рослин, пил можуть бути непідходящими умовами для осіб з алергією. Шум та вібрації обладнання можуть призвести до погіршення самопочуття осіб із захворюваннями нервової і серцево-судинної систем.

Напрямок - альтернативна птиця (птахівництво) - виконання робіт може відбуватися на природньому повітрі або у виробничому приміщенні (пташнику). Розміщення робочого місця на значній висоті відносно поверхні землі (підлоги) при клітковому способі вирощування птахів може бути не рекомендоване особам, захворювання яких пов'язані із запамороченнями. Відсутність або недостатність природного освітлення, недостатня освітленість робочої зони – в таких умовах складно буде працювати особам зі зниженням зору. Підвищена або понижена температура, іонізація, вологість повітря можуть бути протипоказані для осіб з хронічним артритом. Наявність гострих країв, задирок, шорсткості на поверхнях

інструменту й обладнання потребують точності рухів, тому робоче місце з використанням таких інструментів може бути не рекомендоване особам з порушеннями функціонування верхніх кінцівок.

Напрямок – молоко та м'ясо (тваринництво) - виконання робіт може відбуватися в природному середовищі або виробничому приміщенні (фермі). На працівників можуть чинити негативний вплив токсичні сполуки в повітрі, контакт з водою, подразнюючими речовинами, специфічний запах що можуть бути протипоказаннями для осіб з алергічними захворюваннями. В зимовий період ризик переохолодження може стати протипоказанням для працівників з артритом та порушеннями дихальних шляхів. Вимушене положення тіла, переміщення вантажу, динамічне і статичне напруження верхніх кінцівок можуть мати протипоказання для осіб з порушеннями опорно-рухового апарату.

Напрямок – риба та аквакультура (рибництво) - виконання робіт відбувається в природному середовищі, воді. Робота пов'язана з водою та з рибою може викликати подразнення, алергічні реакції, у зв'язку із інгаляційним забрудненням та впливом токсичних сполук у воді. Це робота на свіжому повітрі цілий рік, включаючи зимову риболовлю, яка передбачає перепади температури, вітер, опади. У зв'язку з цим робота може бути не рекомендована особам з захворюваннями дихальних шляхів. Працівникам надається спеціальний робочий одяг та взуття, котрі можуть ускладнювати та сковувати пересування. Робочі умови можуть передбачати вимушене положення тіла, переміщення вантажу, динамічне і статичне напруження кінцівок, монотипові рухи, а також включають небезпеку, що може бути пов'язана з ковзанням/падінням, затопленням/зануренням. Такі умови можуть бути несприятливі для осіб з порушеннями верхніх кінцівок.

### **Етап переробки с/г продукції**

Підприємства переробного ланцюга відрізняються не тільки розміром, але й ступенем механізації і автоматизації: *немеханізовані* - операції виконуються вручну; *напівмеханізовані* – більше половини операцій виконуються без використання ручної праці; *механізовані* - всі операції лінії виконуються машинами, контроль і регулювання параметрів технологічних процесів проводиться за допомогою людини; *автоматизовані* - лінії, на яких використовують пристосування для автоматичного контролю і регулювання основних технологічних процесів. В цехах малої потужності, в основному використовуються окремі машини, і широко застосовується ручна праця. Для цехів середньої потужності характерне застосування автоматичних і напівавтоматичних ліній з мінімальним використанням людських ресурсів. Безпека роботи на певному обладнанні залежить від його конструкції, наявності сигналізації, а також блокуючих пристроїв.

Загальні умови праці та негативні фактори:

- Всім працівникам харчової та переробної промисловості потрібно проходити періодичний медичний огляд та мати особисту медичну книжку, зокрема не допускаються люди з хронічними захворюваннями шкіри і дихальних шляхів.



- Наявні електромагнітні поля під час експлуатації обладнання не рекомендовані для роботи особам з кардіостимуляторами. Специфічний мікроклімат виробничих приміщень - надмірна вологість (пар), висока/низка температура може мати протипоказання для осіб з гіпертонічною хворобою та дихальною недостатністю. Небезпека ураження електричним струмом, через наявність електрообладнання є несприятливими умовами для осіб, які мають складнощі з контролем рухової активності, наприклад з дитячим церебральним паралічем. Сенсорні навантаження – тривале зосереджене спостереження за роботою обладнання може спричинити погіршення наявних порушень сенсорних функцій – зору та слуху. Миття та дезінфекція обладнання, апаратури, інвентаря хімічними речовинами протипоказання для осіб з алергією та можуть підвищувати ризик травматизму від слизької пологи для осіб, які мають складнощі з пересуванням та утриманням балансу тіла.

- Шум на робочому місці може призвести до погіршення самопочуття осіб із захворюваннями нервової і серцево-судинної систем, до прогресування приглухуватості, разом з цим не є протипоказанням для працівників з повною втратою слуху.

Особливості напрямів:

- При переробці м'яса та риби наявні специфічний запах, газові викиди від обварювальних камер, використання димових газів при копченні, які можуть бути не рекомендовані особам з порушенням дихальних шляхів.

- При виробництві кондитерських виробів багато часу доводиться працювати в цеху стоячи, за умов високої температури та шуму, контактувати з різноманітними продуктами й речовинами, а також користуватися великою кількістю електро-, тепло-, і газоприладів. Такі умови ймовірно можуть бути протипоказані для осіб з серцево-судинними та захворюваннями нервової системи.

### **Етап зберігання продукції**

Оснащення складських приміщень залежить від типу і потужності підприємства, нормативів товарних запасів та оптимального режиму зберігання певної продукції (температури, швидкості руху повітря, відносної вологості) та терміну зберігання.

Нижче зазначені умови, які слід враховувати при підборі працівників та можливості адаптації їх робочих місць з урахуванням протипоказань.

Зберігання продукції тваринного походження (молоко, м'ясо, риба та аквакультури, яйця) та кондитерських виробів потребують дотримання спеціального холодного температурного режиму. При роботі в морозильних камерах небезпечним фактором є знижена температура та її різкі перепади, вібрація, шум від роботи холодильних компресорів та небезпечні наслідки пошкодження їх елементів (підвішена концентрація аміаку/фреону у повітрі). Працівникам надається спеціальний робочий теплий одяг, котрий ускладнює та сковує пересування.

Зберігання свіжих овочів і плодів здійснюється в сезонних (кагати, траншеї) або стаціонарних сховищах, які різняться за способом зберігання, за способом підтримання температури, вологості і за механізацією вантажно-розвантажувальних робіт. Особливість зберігання – газовий режим. При сортуванні, упакуванні та мийці використовується чимало ручної праці, яка пов'язана з вимушеним положенням тіла, однотипним рухом рук, переміщенням вантажу, фізичним навантаженням.

**Для працівників** всіх напрямів виробництва, зберігання та транспортування с/г продукції, які працюють **на транспортних засобах, зокрема с/г техніці** (механізатори, трактористи), вантажно-розвантажувальних та вантажопідійомних машинах, а також в **ремонтних майстернях** протипоказанням для роботи є втрата зору чи значне його зниження. Негативними умовами робочого середовища, які можуть стати протипоказаннями для осіб з захворюваннями дихальної, серцево-судинної системи є забруднення повітря робочої зони пилом і вихлопними газами, наявність шуму і вібрації, поштовхів та вимушена робоча поза, контакт із шкідливими сполуками та паливо-мастильними матеріалами.

### Приклади врахування умов праці за посадами, розрядами, видами порушень

Приклад 1. Порівняння схожих посад за змістом, але які відрізняються умовами праці залежно від ступеня механізації праці: «Дояр» та «Оператор машинного доїння»

Розглянемо найбільш трудомісткий технологічний процес у молочному тваринництві – доїння корів. Виконує його **«Дояр»** або **«Оператор машинного доїння»** (дві різні професії в КП). **«Дояр»** — особа, яка ручним способом здійснює доїння тварин, **Оператор машинного доїння** - за допомогою машинного пристосування. Режим доїння – 2-3 рази на день.

**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; винос молока для подальшого транспортування; взаємодія з тваринниками і ветеринарними лікарями; роздача кормів; чищення годівниці, корів; миття та чищення молочного посуду та прибирання приміщення.

При ручному доїнні 1 тварини витрачається 5-7 хв, протягом яких дояр перебуває у вимушеному положенні. Трудові операції дояра характеризуються вираженою статичною напругою м'язів кистей, передпліччя та плечового поясу, а також частими, швидкими, одноманітними рухами пальців та кистей. За хвилину дояр виконує 100 і більше стереотипних згинальних та розгинальних рухів пальцями. Дуже важкий ручний фізичний труд.

**Обов'язки «Оператора машинного доїння»:** підготовка до доїння (масажування, миття та очищення вимені, його витирання); встановлення і підключення доїльного апарату; контроль процесу доїння; відключення пристрою

і зняття установки з тварини; дезінфекція вимені; розбір, складання, промивання та дезінфікування доїльного апарата, технічне обслуговування і усунення несправностей; огляд тварини з метою виявлення захворювань; облік кількості надоїв; винос молока для подальшого транспортування; взаємодія з тваринниками і ветеринарними лікарями, роздавання корму, чищення годівниці, корів, миття й чищення молочного посуду та прибирання приміщення.

При машинному доїнні оператор не перебуває у вимушеному положенні тривалий час, не має статичної напруги м'язів кистей, передпліч та плечового поясу, одноманітних рухів пальців та кистей. Повинен знати будову та правила експлуатації доїльних апаратів; правила розбирання, складання, зберігання доїльних апаратів і користування ними.

### Приклад 2. Відмінність умов праці працівників різних розрядів однієї професії.

Порівняння робочих умов працівників різних розрядів дає розуміння, що на одній 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»

Умови та характеристики праці	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 одній тій самій посаді не завжди можуть працювати люди з однаковими порушеннями. Значна увага має приділятися аналізу робочих умов.

### Приклад 3. Створення робочих умов згідно рекомендацій ІПР та комунікаційних потреб осіб з інвалідністю

Підприємство «ТЕЦМ-АЛЬЯНС» займається виробництвом напівфабрикатів з м'яса з туш та напівтуш свинини, та м'яса свійської птиці. На підприємстві працює 46 осіб з яких 28 з інвалідністю, переважно з порушеннями слуху та загальними захворюваннями. Вони працюють на посадах обвалювальника м'яса,

обвалювальника тушок птиці, підсобного робітника, комірника. До роботи допускаються особи, які пройшли попередній і періодичний медичний огляд.

Всі працівники мають ІПР, де описані вимоги до умов та характеру праці особи з інвалідністю. В ІПР осіб з інвалідністю з порушеннями зору додаткових умов праці, окрім скорочення на 1 годину робочого дня, не зазначено. Відповідно до рекомендацій МСЕК на підприємстві встановлено 7-ми годинний робочий день, є кімната відпочинку.

Враховуючи, що праця обвальщиків курятини передбачає в основному роботу стоячі та відповідно є фізичне навантаження на ноги, є можливість робити короткотривалі перерви під час коли підсобні працівники зважують та перевозять птицю в холодильну камеру на зберігання.

Працівники з порушеннями слуху перед початком трудової діяльності у колективі проходять одноденне навчання щодо виконання їхніх 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, підприємством розроблена покрокова інструкція відповідно до технологічних умов виробництва, адаптована до потреб працівників з порушеннями слуху шляхом використання схематичних зображень. Для комунікації з нечуючими працівниками спілкування здійснюється через мобільні телефони засобом спеціального мобільного додатку, який конвертує мову в текст.

## ЧАСТИНА II. Люди з інвалідністю як споживачі продукції агросектору

### 2.1. Результати дослідження обмежень та потреб осіб з інвалідністю, дотичних до споживання та придбання продукції аграрного сектора

Для отримання інформації про особливості споживацького досвіду осіб з інвалідністю, або осіб без статусу інвалідності, але які мають ті чи інші порушення функцій та складнощі, з якими вони стикаються при споживанні продуктів агровиробництва, було проведено дослідження. Методологія дослідження, онлайн опитування, було обрано через його зручність досягти цільової аудиторії в умовах, коли українці розпорошені територією країни та світу. Гугл-форми були обрані як інструмент опитування через відповідність вимогам доступності інформації. [Онлайн-опитувальник](#) можна переглянути за посиланням. Структура опитувальника була складена послуговуючись попереднім оглядом літератури щодо створення продуктів за принципами універсального дизайну. Так, він включав п'ять основних блоків:

1. Інформація про інвалідність, питання якої формувалися на основі опитувальника Вашингтонської групи. Опитувальник є інструментом збору даних про інвалідність, що рекомендований ООН.
2. Питання щодо складу продуктів.
3. Питання щодо зручності упаковки продуктів.
4. Питання щодо доступності інформації на упаковці.
5. Питання про доступність рекламної інформації продуктів.
6. Додаткові коментарі.

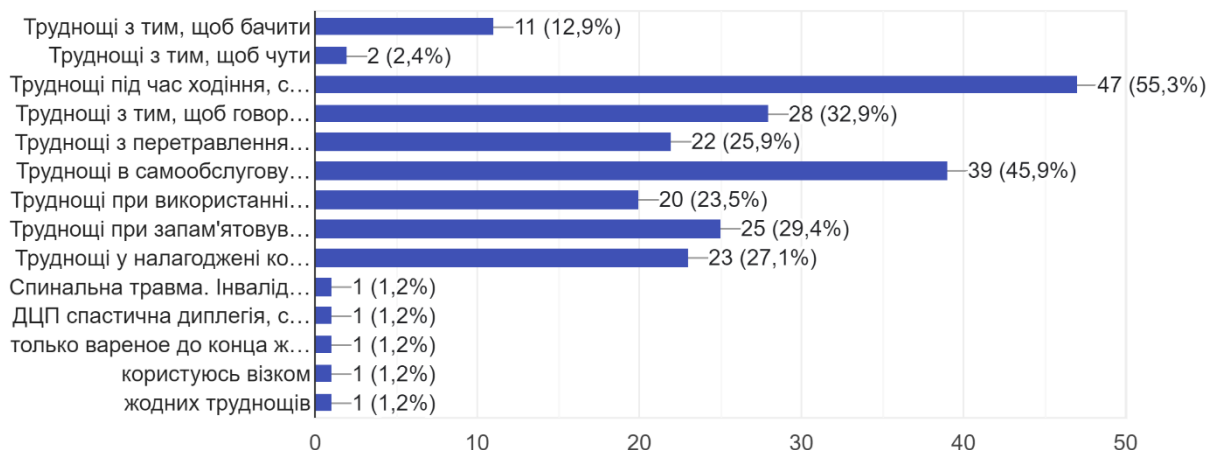
Для поширення опитувальника використовувалися медіа-канали ВГО Національної Асамблеї осіб з інвалідністю та ГО Про.УД |Універсальний дизайн з 2 до 12 червня 2022 року. Так, за півтори тижні вдалося отримати 85 відповідей респондентів. 95 відсотків респондентів вказали, що вони мають інвалідність або доглядають за особою з інвалідністю.

Щодо основних функціональних порушень, найбільше респондентів (55 відсотків) вказали, що вони мають труднощі під час ходіння, стояння чи користування сходами. Наступна велика група осіб (46 відсотків) вказали, що мають труднощі в самообслуговуванні: одяганні, прийомі їжі, проведенні гігієнічних процедур тощо. 33 відсотки мають труднощі з мовленням і 29 відсотків – при запам'ятовуванні, орієнтації в просторі, концентрації уваги. 27 відсотків мають труднощі у налагодженні комунікації, 26 відсотків – перетравлюванням їжі, порушення ендокринної системи і системи обміну речовин. 24 відсотки мають труднощі використання рук та пальців, і лише 13 та 2 відсотки мають складнощі з тим, щоб бачити чи чути відповідно (Діаграма 1).

## Діаграма 1. Розподіл респондентів за видами порушень

Які саме функціональні порушення маєте Ви, або особа, за якою Ви доглядаєте?

85 відповідей



## Склад продуктів харчування (інгредієнти) та їхня консистенція

Відповідаючи на питання щодо складності із споживанням продуктів харчування чи їхню консистенцію, відносна більшість осіб відмітили, що мають непереносимість лактози та глютену (19%) або їм незручно кусати, пережовувати чи ковтати їжу (20%). Аналіз відкритих відповідей респондентів вказує, що існує запит на продукти харчування, які можна вживати без пережовування, гомогенні, без грудочок, але з різним складом продуктів.

13 відсотків респондентів також вказали, що мають алергію на харчові продукти, а 11 відсотків мають алергію на барвники чи консерванти. Серед продуктів харчування найчастішими алергенами є мед, арахіс та банани. Крім непереносимості лактози та глютену, також респонденти вказували часто непереносимість продуктів з високим вмістом білків.

## Зручність упаковки

Для більшості респондентів складнощі, що пов'язані з упаковкою, передбачають, що упаковка заважає діставати, нести чи споживати продукти харчування (17 відсотків). Наприклад, упаковку молока, що не має ручки, складно утримувати. Продукти, що упаковані в великі упаковки, складно утримувати та відкривати, а упаковки з целофану, що не є достатньо міцним, ускладнює перенесення продуктів.

Для 9 відсотків респондентів розпаковувати продукти харчування пов'язано зі складнощами. Так, наприклад, сир, який можна відкривати лише ножем не є зручним, або матеріали упаковки, що є надто міцними ускладнюють відкриття упаковки для тих, в кого порушена моторика пальців. Нарізна продукція спрощує вживання для тих, хто не може нарізати продукт самостійно. Розташування продукції близько один до одного також ускладнює діставання для

деяких осіб. Зміна розташування продуктів в супермаркетах, значно ускладнює можливість самостійного здійснення покупок для осіб з інвалідністю.

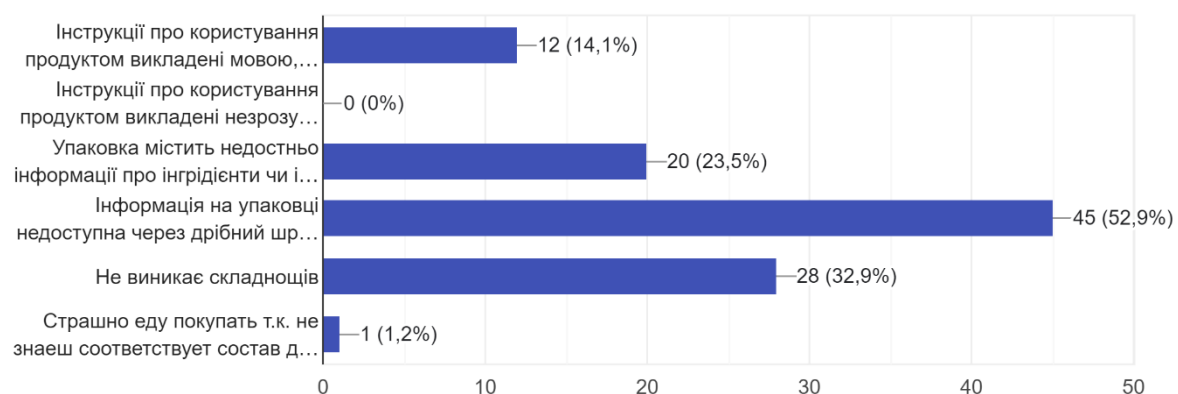
## Зрозумілість інформації на упаковці

Для 52 відсотків респондентів, інформація на упаковці є недоступною через дрібний шрифт та низьку контрастність. 24 відсотки споживачів-респондентів вважають, що упаковка містить недостатньо інформації про інгредієнти та інші характеристики продукту (Діаграма 2). Зокрема, не вказано вміст білків, жирів та вуглеводів, або вказано некоректно; відсутня розшифровка Е-інгредієнтів або не вказано всі продукти, що входять в склад; вказані хімічні назви інгредієнтів та шифри, що ускладнює розуміння інформації. Наприклад, з назви інгредієнту «мальтодекстерин» не зрозуміло, що продукт містить крохмаль. Для осіб, які мають алергічну реакцію або непереносимість деяких продуктів доступність такої інформації є критично важливо.

### Діаграма 2. Розподіл відповідей щодо зрозумілості інформації на упаковці

Вкажіть які складнощі виникають у Вас чи особи, за якою Ви доглядаєте при споживанні продуктів харчування через незрозумлість інформації на упаковці.

85 відповідей



## Зрозумілість рекламної інформації про продукт

Переважає більшість респондентів (79 відсотків) зазначили, що рекламні матеріали містять недостатньо інформації про продукт. Наприклад, деякі респонденти вважають, що зазначення вмісту цукру є принципово важливим для включення в рекламні матеріали. Також, присутнє перебільшення оздоровчого ефекту. Додатково, респонденти вказали, що рекламні матеріали містять занадто багато сенсорних стимулів, що призводить до перевантаження сенсорних систем та ускладнює сприйняття.

Результати цього дослідження враховані в рекомендаціях, наведених нижче.

## **2.2. Рекомендації щодо створення продукції агросектору доступної для споживачів з інвалідністю**

Досить часто вибір, придбання та споживання конкретної продукції агросектору залежить від наявності в них тих чи інших порушень здоров'я чи функцій організму людини. При цьому варто зважати, що частка осіб які мають ті чи інші порушення функцій чи здоров'я досить значуща в структурі населення і це не лише люди з інвалідністю. Наприклад, люди, які мають складнощі з перетравлюванням їжі, порушення ендокринної системи і системи обміну речовин. Зокрема людина може мати харчову непереносимість, приміром лактози, і при цьому вона не є особою з інвалідністю. Людина може мати порушення зору, використовує окуляри, але при цьому не має статусу інвалідності. І подібних прикладів можна навести багато. Отже, врахування потреб осіб з порушеннями певних функцій чи здоров'я, а серед них і осіб з інвалідністю, додаткова орієнтація на цей сегмент, дозволить компаніям збільшити охоплення споживачів та отримати додаткову конкурентну перевагу на ринку.

За результатами описаного вище дослідження, досвіду та експертної думки авторів звіту, а також аналізу дотичних джерел інформації можна сформулювати наступні рекомендації виробникам продуктів харчування.

### **Рекомендації**

Урізноманітніть асортимент продукції:

- виробляйте поміж іншої гіпоалергенну продукцію, яка не містить інгредієнтів, неприйнятних для людей з харчовою непереносимістю, зокрема глютену, лактози, цукру, а також без інгредієнтів, що викликають алергічні реакції, наприклад, мед чи арахіс;
- 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 їх компоненти були невеликі, що зручно для осіб які не можуть кусати, жувати та яким важко ковтати.

Забезпечте зручне пакування:

- зробіть зручними розмір (не завеликий чи замалий) та форму пакування (зручну для захвату, приміром, оснащену ручками);
- використовуйте практичний матеріал виготовлення упаковки (не надто м'який чи твердий або тонкий чи слизький) щоб продукцію було легко утримувати чи переносити;
- забезпечте легке відкривання упаковки, яке не вимагає докладання надмірних фізичних зусиль чи використання гострих або сторонніх предметів для відкриття;
- передбачте в асортименті пакування продукту малими порціями;
- на додаток до продукції на вагу пропонуйте аналогічні товари з пакуванням;



- передбачте в асортименті продукцію повністю готову для вживання (очищену, помиту, нарізану).
- забезпечте зручні комплектуючі упаковок (ручки, дозатори, ковпачки трубочки, ложки тощо).

Забезпечте повну, коректну, зрозумілу інформацію про продукт:

- подавайте інформацію про продукт мовою країни, в якій вона реалізується, назву продукту продублюйте іншою дотичною мовою (наприклад, інформація українською мовою з дублюванням назви англійською);
- подавайте опис продукту простою, зрозумілою мовою без використання специфічних термінів, довгих речень, скорочень чи аббревіатур;
- зазначайте повний склад продукту;
- звертайте увагу споживачів на перелік компонентів, що можуть спричинити алергічну реакцію або викликають непереносимість – включайте застереження щодо споживання таких компонентів;
- зазначайте вміст білків, жирів та вуглеводів, а також цукру;
- зазначайте наявність харчових добавок, штучних ароматизаторів, токсичних елементів;
- надайте пояснення Е-інгредієнтів, що містяться в продукції;
- вказуйте загальноживані назви інгредієнтів замість їх наукових еквівалентів, хімічних елементів. Наприклад, «крохмаль» замість «мальтодекстерин»;
- зазначайте на видимому місці упаковки дату виробництва чи граничний строк споживання;
- у разі неможливості вмістити всю інформацію на упаковці розміщуйте QR-коди для переходу на електронне джерело інформації або додавайте друковані інформаційні листівки разом з партією продукції.

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 (мінімум 4,5:1);
- не розміщуйте текст на малюнках чи фото.

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

- не використовуйте надто яскраві, агресивні кольори та зображення;
- не перевантажуйте упаковку не важливою та не доречною 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 одна від одної, щоб можна було легко її захопити та дістати;
- для забезпечення можливості самостійного взяття продукції людиною розташовуйте продукцію на висоті, що враховує можливість її дістати особам, які користуються кріслом колісним, низького зросту, мають порушення чи недостатню силу верхніх кінцівок для відкриття дверцят (наприклад, віддавайте перевагу вертикальним, невисоким морозильним камерам, у порівнянні з горизонтальними та глибокими).

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

### **2.3. Застосування принципів універсального дизайну для створення продуктів, зручних для всіх**

Центр передового досвіду з універсального дизайну (Centre for Excellence in Universal Design), що в Ірландії, пропонує враховувати принципи універсального дизайну на всіх стадіях виробництва продукту, щоб забезпечити зручність дизайну для всіх. Так, універсальний дизайн має бути включений на всіх етапах виробництва:

- Концепція дизайну.
- Розробка дизайну.
- Тестування продукту кінцевими споживачами.
- Маркетинг продукту.
- Дизайн упаковки.
- Розробка супровідних інструкцій.
- Збут продукції. На цьому етапі розміщення продукції та доступність локацій збуту можуть зіграти вирішальну роль для доступності самого продукту для споживачів з інвалідністю.<sup>131</sup>

Той самий Центр передового досвіду з універсального дизайну розробив також чек-лист для виробників продукції, послуговуючись яким можна забезпечити зручність користування продуктом для всіх користувачів.<sup>132</sup> Чек-лист складений відповідно до 7 принципів універсального дизайну.

#### **Рівність використання**

- Усі потенційні споживачі можуть використовувати продукт практично однаково, незалежно від відмінностей у їхніх здібностях.
- Кожен потенційний споживач може використовувати продукт, не відчуючи себе відокремленим або стигматизованим через відмінності в особистих можливостях.

<sup>131</sup> <https://universaldesign.ie/products-services/>

<sup>132</sup> <https://universaldesign.ie/products-services/#UniversalDesignProcess>

- Кожен потенційний споживач продукту має доступ до всіх його функцій конфіденційності й безпеки, незалежно від особистих можливостей.

### **Гнучкість використання**

- Кожен потенційний споживач може знайти хоча б один спосіб ефективно використовувати продукт.
- Продукт можна використовувати як правою, так і лівою рукою.
- Продукт забезпечує (або не вимагає) точності від споживача.
- Продукт можна використовувати в будь-якому темпі (швидко чи повільно), який бажає споживач.

### **Просте і зручне використання**

- Продукт максимально простий і зрозумілий.
- Непідготовлена людина може використовувати продукт без інструкцій.
- Будь-який потенційний споживач може зрозуміти мову продукту.
- Найважливіші характеристики продукту є найбільш очевидними.
- Продукт забезпечує зворотній зв'язок на дії споживача.

### **Сприйняття інформації незалежно від сенсорних можливостей користувачів**

- Споживання продукту не вимагає здатності бачити.
- Характеристики продукту можна чітко описати словами (наприклад, в інструкціях з експлуатації або на телефонних лініях допомоги).
- Продуктом можуть користуватися люди, які використовують допоміжні пристрої (наприклад, окуляри, слухові апарати або жестову мову).

### **Припустимість помилок**

- Характеристики продукту впорядковано відповідно до їх важливості.
- Продукт звертає увагу споживачів на можливі помилки або небезпеку.
- Якщо споживач зробить помилку при користуванні продуктом, це не завдасть йому шкоди або травми.
- Продукт спонукає споживача бути уважними під час виконання критично важливих завдань.

### **Низький рівень фізичних зусиль**

- Продукт можна споживати з комфортом (наприклад, не вимагає незручних рухів або поз).
- Продукт може споживати втомлена або ослаблена людина.
- Продукт можна споживати без потреби повторення рухів, що приводять до втоми чи болю.
- Споживання продукту не вимагає відпочинку після цього.

### **Наявність необхідного розміру та простору**

- Людині будь-якого розміру легко побачити всі важливі елементи продукту 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).
- Продукт може споживати людина з руками будь-якого розміру.
- Є достатньо місця для споживання продукту з пристроями або допоміжними засобами (наприклад, кріслом колісним, кисневим балоном, службовою твариною або іншою людиною).

## 2.4. Приклади створення продуктів, що зручні для споживачів з інвалідністю

Компанія Innocent, що виробляє напої, відмовилася від традиційних картонних упаковок для своїх продуктів на користь пляшок з великими кришками. Форма пляшки зручніша для осіб, які не мають сили в руках, оскільки так простіше утримувати продукт. Велика кришка дозволяє простіше відкривати та закривати продукти тим, хто має порушення моторики.

Whole Foods якийсь час пропонували покупцям чищені апельсини. Оскільки фрукти часто складно чистити, очищена їжа може бути набагато простішою для споживачів з інвалідністю.

Chobani презентували йогурт в упаковці, яку можна стискати. М'які та доступні упаковки зручніші для тих, хто має порушення моторики або слабкість в кінцівках.<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> <https://cremedemint.com/blog/topic/design-news-trends/why-accessible-products-are-important/>

**Суб'єкти системи працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні**

Систему суб'єктів з питань працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю в Україні складають:

**ВРУ** – законодавчий орган, що приймає закони, які стосуються зайнятості та працевлаштування населення;

**КМУ** – головний орган виконавчої влади, що приймає підзаконні акти, а також затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та державні програми з відповідних питань;

**МЕУ** - головний орган з формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

**МСПУ** - головний орган з формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю, розробляє та забезпечує затвердження нормативних документи з питань діяльності ФСЗІ та в частині питань, які стосуються пільг з оподаткування для підприємств та організацій ГОІ;

**ПФУ** – центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом (діяльність якого спрямовується і координується КМУ через МСПУ), який аналізує та прогнозує надходження коштів від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, від сплати якого внаслідок працевлаштування осіб з інвалідністю деякі роботодавці звільнені або сплачують його у зменшеному розмірі;

**ДСУзПП** – центральний орган виконавчої влади (діяльність якого спрямовується і координується КМУ через МЕУ), що реалізує державну політику у сфері охорони праці, а саме, здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю у частині: реєстрації у ФСЗІ; подання звітів про зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю; виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю;

**МСЕК** – бюджетні установи, що визначають ступінь обмеження життєдіяльності осіб, що звертаються для встановлення інвалідності, потребу в сторонньому нагляді, догляді або допомозі, реабілітації, реабілітаційний потенціал, групи інвалідності, причину і час її настання, професію, з якою пов'язане ушкодження здоров'я, а також ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках) працівників, які одержали ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням ними трудових обов'язків, умови та види діяльності, робіт і професій для хворих та осіб з інвалідністю;

**ДСЗ** – централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується МЕУ. ДСЗ відповідно до покладених на неї завдань через

регіональні центри зайнятості та їхні філії, базові центри зайнятості надають такі соціальні послуги зі сприяння та зайнятості осіб з інвалідністю: 1) професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; 2) профорієнтація; 3) пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських та інших робіт тимчасового характеру у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; 4) надання роботодавцям, які працевлаштовують визначені категорії громадян, компенсації; 5) надання роботодавцям - суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних, компенсації; 6) надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності; 7) здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб; 8) інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням;

**ФСЗІ** – неприбуткова бюджетна установа, діяльність якої спрямовується, координується та контролюється МСПУ. ФСЗІ спрямовує, координує та контролює роботу територіальних відділень ФСЗІ щодо: 1) реєстрації та обліку у них підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю; 2) прийому звітів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, зарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до нормативу таких робочих місць, їх аналізу та перевірки правильності в них розрахунків; 3) збору сум адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю; 4) створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю шляхом надання фінансової допомоги, цільової позики, дотацій заявникам-роботодавцям;

**ФССБ, ФССУ** – фонди страхування фінансують заходи з професійної реабілітації, навчання, перенавчання осіб з інвалідністю, виплати їм одноразової допомоги по безробіттю тощо;

**НЗ, ЦПР** – заклади освіти, що здійснюють професійну реабілітацію осіб з інвалідністю, зокрема їх профорієнтацію, профнавчання, фахову підготовку за професіями, що відповідають стану їх здоров'я, функціональним можливостям та є випитаними на ринку праці;

**ПС** – добровільні неприбуткові громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки;

**ГОІ** – добровільні об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення інтересів осіб з інвалідністю, у тому числі стосовно доступу їх нарівні з іншими громадянами до праці.