

Проект

Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю

Довідник для роботодавців

Авторське право ©: Програма розвитку ООН, 2010
Авторське право ©: Семигіна Т.В., Іванова О.Л.
Всі права захищені
Видано в Україні

Довідник підготовлено в рамках реалізації Проекту Програми розвитку ООН, Міжнародної організації праці та Державного центру зайнятості «Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості».

Довідник містить інформацію щодо нормативно-правових заasad працевлаштування та зайнятості людей з інвалідністю; методичних рекомендацій з підбору роботи та організації робочих місць для них; інвалідності та основних захворювань, що її спричиняють; взаємодії роботодавців з державними установами, недержавними організаціями та об'єднаннями з цих питань; відповідного практичного досвіду в Україні та за кордоном.

Довідник підготовлено для керівників організацій, підприємств та установ усіх форм власності, спеціалістів із роботи з персоналом, а також фахівців центрів зайнятості з організації надання послуг роботодавцям.

Висловлюємо подяку за надання інформації про досвід працевлаштування людей з інвалідністю компанії «Крафт Фудз Україна», Platinum Bank, мережі супермаркетів «Сільпо», ПП «МакДональдз Юкрейн Лтд», корпорації «Оболонь», АК «Київенерго», ПП «Станкевич» та Чернігівському обласному центру зайнятості.

Згадка про торговельні марки фірм та комерційної продукції не означає їх автоматичного схвалення ООН, Програмою розвитку ООН, Міжнародною організацією праці. З іншого боку, відсутність згадки про компанію чи комерційну продукцію не є ознакою їх несхвалення чи засудження.

ООН, Програма розвитку ООН, Міжнародна організація праці не обов'язково поділяють думки, викладені в цій публікації.

ЗМІСТ

Передмова	9
1. Зайнятість людей з інвалідністю: загальні питання	13
1.1. Право людей з інвалідністю на працю	13
1.2. Стереотипи та правда щодо працівників з інвалідністю	16
1.3. Вимоги до роботодавців щодо працевлаштування людей з інвалідністю	20
1.4. Вигоди для роботодавців від працевлаштування людей з інвалідністю	24
2. Базова інформація щодо інвалідності	27
2.1. Визначення інвалідності, порядок встановлення статусу інваліда	27
2.2. Інвалідність, пов'язана з виробництвом	30
2.3. Особливості захворювань, що спричинюють інвалідність	32
2.4. Групи інвалідності	39
3. Підбір роботи для людей з інвалідністю	43
3.1. Оцінка індивідуальних здібностей та потреб	43
3.2. Фактори праці, важливі при підборі роботи	45
3.3. Обмеження на працю для людей з інвалідністю	49
3.4. Проведення співбесіди під час прийняття на роботу	51
4. Організація робочих місць для працівників з інвалідністю	57
4.1. Звичайне та спеціальне робоче місце працівника з інвалідністю	57
4.2. Напрями пристосування робочого місця до потреб працівників з інвалідністю	59
4.3. Процес пристосування робочого місця до потреб працівника з інвалідністю	68
4.4. Заохочення роботодавців до створення робочих місць для працівників з інвалідністю	71

5. Навчання працівників з інвалідністю	85
5.1. Навчання працівника з інвалідністю на робочому місці....	85
5.2. Стажування робітників і фахівців з інвалідністю	89
5.3. Навчання працівника з інвалідністю в навчальних закладах на замовлення роботодавця.....	92
6. Особливості спілкування з працівниками з інвалідністю	99
6.1. Етика спілкування з працівниками з інвалідністю	99
6.2. Особливості спілкування з працівниками з різними видами розладів	101
6.3. Спілкування колег із працівниками з інвалідністю	103
7. Обов'язки роботодавців щодо забезпечення умов праці для працівників з інвалідністю	107
7.1. Прийняття на роботу, переведення та звільнення працівників з інвалідністю	107
7.2. Пільги для працівників з інвалідністю	108
7.3. Охорона праці працівників з інвалідністю	112
8. Взаємодія роботодавців із Фондом соціального захисту інвалідів	115
8.1. Реєстрація у Фонді соціального захисту інвалідів	115
8.2. Звітність щодо працевлаштування та фактичної зайнятості осіб з інвалідністю.....	117
8.3. Перевірка відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю	120
9. Взаємодія роботодавців з центрами зайнятості	125
9.1. Повноваження та послуги центрів зайнятості.....	125
9.2. Послуги центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.....	128
9.3. Звітність роботодавців перед центрами зайнятості	129
10. Взаємодія роботодавців із громадськими організаціями та об'єднаннями	132
10.1. Діяльність громадських організацій інвалідів	132
10.2. Створення господарських об'єднань з організаціями інвалідів	134

10.3. Роль профспілок у забезпеченні зайнятості людей з інвалідністю	138
10.4. Роль об'єднань роботодавців у забезпеченні зайнятості людей з інвалідністю.....	139

ПЕРЕДМОВА

У грудні 2009 року Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права інвалідів, яка з березня 2010 року набула чинності. Зокрема, ця Конвенція проголошує право людей з інвалідністю на працю нарівні з іншими.

В Україні 2,6 мільйона людей живуть з інвалідністю, більше ніж половина з них у працездатному віці. Працює наразі кожен третій із тих, хто перебуває у працездатному віці. На жаль, не всі можуть скористатися своїм правом на працю, оскільки на їхньому шляху до роботи постають архітектурні, транспортні, комунікаційні та психологічні бар'єри.

Стримувальними чинниками є також як недостатня поінформованість роботодавців щодо різних аспектів працевлаштування та зайнятості людей з інвалідністю, так і їх упереджене ставлення до цієї категорії працівників. Для того, щоб змінити таку ситуацію, надавши роботодавцям корисну інформацію та ознайомивши з практичним досвідом, і було підготовлено цей довідник.

Зайнятість є однією зі сфер створення рівних можливостей для осіб з інвалідністю. Саме тому, надаючи роботу таким працівникам, роботодавець не тільки виконує норму закону щодо працевлаштування інвалідів, забезпечує себе ефективними працівниками, а й допомагає цим людям бути рівноправними членами суспільства.

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

ЗУ	Закон України
КЗпП	Кодекс законів України про працю
КМУ	Кабінет Міністрів України
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України
МОП	Міжнародна організація праці
МСЕК	Медико-соціальна експертна комісія
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ПРООН	Програма розвитку ООН
ФСЗІ	Фонд соціального захисту інвалідів України

«Єдине, чого не можуть глухі, — це чути... проте це залишає мені безліч можливостей щодо речей, які я можу робити. Реальні «вади», з якими ми стикаємось, — не у вухах, очах, руках і ногах тих, у кого інші можливості, — вони у розумі тих, хто ставить нас у не вигідне становище».

Ай Кінг Джордан, нечуючий ректор Університету Галлодет (Вашингтон, США)

1. ЗАЙНЯТІСТЬ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ

1.1. Право людей з інвалідністю на працю

Право на працю — одне з основних прав людини, визнаних міжнародними актами і чинним українським законодавством. Воно поширюється й на осіб, які мають інвалідність.

Люди з інвалідністю мають таке саме право на працю, як і люди, що не мають інвалідності.

Будь-яка людина, що має будь-яку групу інвалідності, має право на працю. Всі громадяни України мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом¹. Кожна людина має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується².

Інвалідам забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Інвалідам гарантується забезпечення права на працевлаштування та оплачувану роботу, зокрема з умовою виконання роботи вдома. Інваліди, які не досягли пенсійного віку, мають право бути зареєстрованими у державній службі зайнятості як безробітні³.

1 Ст. 4 Конституції України.

2 Ст. 43 Конституції України.

3 17 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП, с. 17, 18, 181.

Основні права громадян у сфері праці⁴

- вільний вибір професії, виду занять і роботи;
- робота з оплатою праці не нижче за встановлений державою мінімальний розмір;
- відпочинок відповідно до законів і щорічні оплачувані відпустки;
- здорові та безпечні умови праці;
- об'єднання в профспілки та вирішення колективних трудових конфліктів;
- матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності;
- матеріальна допомога в разі безробіття та соціальні послуги;
- звернення до суду для вирішення індивідуальних трудових спорів;
- інші права, встановлені законодавством.

Приклад з українського досвіду

ПІІ «МақДональдз Юкрейн Лтд»: «Ми надаємо рівні права для всіх кандидатів при прийнятті на роботу, зокрема й для людей, які мають інвалідність. Таких співробітників у компанії майже 200 при загальній кількості працівників понад 5 тисяч. Наразі у нас працюють люди, які мають вади слуху з другою та третьою групами інвалідності. Вони працюють на тих робочих місцях, які підходять їм з огляду на їхні функціональні особливості та потреби. Зайняті вони на різних посадах: член бригади ресторану, механік, інструктор з навчання. Умови праці в компанії «МақДональдз» задовольняють людей з особливими потребами. Усім співробітникам надається соціальний пакет, до якого входять оплачувані відпустки й лікарняні листки, пільгові санаторні путівки і багато іншого. Як відповідальний роботодавець

4 Стаття 2 КЗпП

наша компанія у своїй діяльності керується статтями КЗпП. Часто наші працівники з інвалідністю приводять своїх знайомих та друзів для працевлаштування в компанії».

Міжнародна спільнота, членом якої є й Україна, ухвалила низку актів, що мають на меті допомогти людям з інвалідністю реалізувати свої можливості та здібності, залишатися в суспільстві та мати належний рівень життя. Зокрема, ці документи проголошують рівні можливості у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні, зайнятості.

Міжнародні документи, що проголошують рівні можливості людей з інвалідністю у здобутті освіти, відновленні працездатності, професійній підготовці, працевлаштуванні та зайнятості

- Декларація ООН про права інвалідів (ухвалена 1975 р.)
- Конвенція ООН про права інвалідів (ухвалена 2006 р.)
- Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (ухвалена 1958 р.)
- Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ухвалена 1975 р.)
- Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (ухвалена 1983 р.)
- Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (ухвалена 1955 р.)
- Рекомендація МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (ухвалена 1958 р.)
- Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (ухвалена 1983 р.)
- Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання (ухвалена 2004 р.)

1.2. Стереотипи та правда щодо працівників з інвалідністю

Працевлаштування людини з інвалідністю і виконання нею своїх робочих обов'язків наштовхується на низку перешкод. Причини цього швидше пов'язані з тим, як організовано роботу, та зі ставленням роботодавців, аніж з інвалідністю цих людей.

В основі негативного ставлення до людей з інвалідністю лежать стереотипи та упередження, які мають мало спільного з реальністю.

Таблиця 1

Міфи та реальність щодо працівників з інвалідністю

Міф	Правда
Інваліди можуть виконувати тільки некваліфіковану роботу або недостатньо кваліфіковано виконують свої функціональні обов'язки	Серед працівників з інвалідністю чимало висококваліфікованих професіоналів — юристів, економістів, ІТ-спеціалістів
Працівники з інвалідністю часто й тривалий час відсутні на робочому місці	Оскільки працівникам з інвалідністю складніше знайти роботу, вони її більше цінують, менше відлучаються з робочого місця і відповідальніше виконують свої обов'язки
Для пересування людей з інвалідністю на території підприємства чи організації потрібні спеціальні ліфти, пандуси, а робоче місце необхідно обов'язково переобладнати	Аж ніяк не для всіх працівників з інвалідністю потрібно спеціально облаштовувати робоче місце, інколи достатньо перерозподілити функції чи змінити графік роботи

Труднощі у працевлаштуванні людини з інвалідністю зумовлені, зокрема, побоюванням роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні службових обов'язків. Проте в багатьох випадках працівники без статусу інваліда також створюють роботодавцю проблеми, іноді й більші. Прикладами можуть бути фактичне небажання «напружуватися» на роботі, нехтування трудовою дисципліною та розпорядком, зловживання спиртними напоями, низька працездатність, часті звільнення, крадіжки тощо. Уявлення про «безпроблемність» та високу працездатність працівників без статусу інваліда (порівняно з людьми з інвалідністю) часто значно перебільшені. Проте ці недоліки проявляються лише через певний час після влаштування на роботу. А в момент ухвалення рішення щодо заповнення вакансії, за інших рівних умов, людина з інвалідністю завжди видається більш «проблемною», ніж *гіпотетичний* кандидат без інвалідності. Однак насправді проблеми та окремі вади існують у всіх працівників.

З іншого боку, роботодавці усвідомлюють, що людина з інвалідністю періодично, залежно від характеру захворювання та причини встановлення інвалідності, має проходити медико-соціальну експертну комісію для підтвердження інвалідності. Цей процес потребує перебування в стаціонарі. Проте роботодавці знатимуть заздалегідь, коли саме планується

Люди з інвалідністю можуть бути такими ж ефективними працівниками, як і всі інші, якщо при працевлаштуванні врахувати стан їхнього здоров'я та уважно поставитися до підбору професії, місця роботи й робочих функцій. При цьому працевлаштування дасть людині не лише заробіток, а й інші блага такі як спілкування, можливість самореалізації та кар'єри, певний соціальний статус, наповненість життя тощо.

перебування працівника з інвалідністю в стаціонарі, тоді як хвороби працівників без встановленого статусу інвалідності важко спланувати та прогнозувати.

Досвід переконує, що працівник з інвалідністю, як правило, має сильнішу мотивацію до збереження роботи, ніж інші працівники, отже, за рівних умов він надійніший, відданіший підприємству та менш схильний до зміни місця роботи. Працівники з інвалідністю ймовірніше «вкладають душу» у свою працю, оскільки для них пов'язані з роботою соціальні контакти й соціальний статус часто є важливішими, ніж для інших працівників підприємства.

Приклад з українського досвіду

Власник станції технічного обслуговування автомобілів Олексій Станкевич (м. Боярка Київської області) взяв на роботу Руслана Курилка, якій має другу групу інвалідності. Нині роботодавець каже: «Тепер я знаю: дуже ймовірно, що людина з інвалідністю, яка заявила про своє прагнення працювати, буде ефективнішим працівником, аніж інші. Ця людина вміє радіти життю, цінує добре ставлення, часто уважніше ставиться до людей і до виконання своїх професійних обов'язків». Руслан справляє гарне враження на клієнтів, серед яких чимало вимогливих власників дорогих авто. Директор магазину автозапчастин Наталія Станкевич розповідає: «Відколи Руслан став частиною нашого колективу, решта працівників відчутно змінилися на краще, почали згуртованіше виконувати роботу, беруть з Руслана приклад надзвичайної сумлінності, рівняються на нього в усіх його найкращих якостях: порядності, пунктуальності, дружності, відкритості, вмінні спілкуватися з колегами та клієнтами. Він чудовий виконавець. Водночас Руслан має величезний потенціал до кар'єрного зростання, і ми будемо раді, коли настане час, підвищити його до відповідальнішої посади та збільшити зарплатню».

Приклад з українського досвіду

Денис Бродський, HR-директор, член правління Platinum Bank: «Зазвичай керівники неохоче беруть на роботу людей, які мають проблеми зі здоров'ям; така дискримінація базується на застарілому упередженні: «вони не можуть працювати повноцінно». Проте це не відповідає дійсності! Багато людей з інвалідністю мають вищу освіту, а інколи й не одну, крім того, вони мають бажання працювати та реалізовувати свій потенціал. Приємно відзначати, що старі стереотипи трансформуються, дедалі більше роботодавців пересвідчуються: такі люди мають не тільки особливі потреби, а й можливості, цілком можуть бути успішними працівниками.

У 2010 році у штаті Platinum Bank працювали 11 кваліфікованих працівників із різними групами інвалідності. Вони обіймали посади керівника сектора, аналітика, експерта з кредитування. Досвід Platinum Bank свідчить, що в цих людей розвинуте почуття відповідальності, вони хочуть бути потрібними та корисними».

Приклад зі світового досвіду

З 2001 року в'єтнамська компанія «Chang Shin» (субпідрядник «Nike») почала наймати людей з інвалідністю на річну програму стажування. На першому етапі менеджери зіткнулись із проблемами: працівники з інвалідністю демонстрували низький рівень упевненості у власних силах, а решта співробітників почувалися некомфортно, оскільки не знали, як взаємодіяти з колегами-інвалідами. Але проблеми зникли, коли люди з особливими потребами продемонстрували, що можуть працювати на рівні з іншими. З-поміж віддалених наслідків реалізації нової політики менеджери компанії називають: зростання рівня продуктивності, зниження плинності персоналу, підвищення корпоративної моралі та піднесення корпоративного іміджу.

1.3. Вимоги до роботодавців щодо працевлаштування людей з інвалідністю

В Україні, як і в багатьох інших державах, де впроваджується політика соціальної підтримки людей з інвалідністю, законодавчо встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів.

Для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману

працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від восьми до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця⁵. Тобто цей норматив поширюється як на державний, так і на приватний сектори економіки, а також на підприємства й організації громадських організацій інвалідів.

Працевлаштування інвалідів унаслідок психічного розладу здійснюється у межах зазначених нормативів⁶.

Роботодавці мають самостійно здійснювати працевлаштування інвалідів у рахунок нормативів робочих місць для їх працевлаштування. При цьому державна служба зайнятості сприяє працевлаштуванню інвалідів, що перебувають на обліку і зареєстровані як безробітні⁷.

Норматив робочих місць щодо працевлаштування інвалідів на підприємствах та організаціях усіх форм власності:

- **одне робоче місце, якщо працюють від восьми до 25 осіб;**
- **4% середньооблікової чисельності штатних працівників, якщо працюють понад 25 осіб.**

5 Ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП.

6 ЗУ «Про психіатричну допомогу» від 22.02.2000 р. № 1489-III.

7 ЗУ «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. № 803-ХП

Приклад з українського досвіду

В Акціонерній компанії «Київенерго» станом на серпень 2010 року працювали близько 13 тисяч осіб, із них 551 працівник мав інвалідність (150 осіб — другу групу, 401 — третю групу інвалідності). Люди з інвалідністю обіймали посади залежно від досвіду роботи та рекомендацій МСЕК (від директора безпеки до діловодів).

Компанія проводить активну роботу щодо пошуку людей з інвалідністю, які мають бажання працювати, та забезпечення їх робочими місцями. Так, компанія інформує державні органи (центри зайнятості, Фонд соціального захисту інвалідів) щодо вакансій, взаємодіє з Київським міським центром соціальної, професійної та трудової реабілітації інвалідів, філією «Центр професійно-технічного навчання інвалідів» Фонду соціально-трудової реабілітації інвалідів, іншими недержавними організаціями, які опікуються цією проблемою. Також компанія розміщує оголошення в засобах масової інформації та бере участь у ярмарках вакансій для людей з інвалідністю. Налагоджено й систему внутрішньої комунікації — розміщення на сайті та у внутрішній газеті статей про те, що забезпеченню працевлаштування максимальної кількості людей, які мають інвалідність, керівництво компанії приділяє особливу увагу; постійна робота з підрозділами компанії для роз'яснення важливості цієї проблеми; розміщення оголошень на інформаційних стендах компанії зі списком вакансій, які є у філіях, для працевлаштування інвалідів; робота безпосередньо у філіях щодо виявлення людей, які мають інвалідність і з якихось причин не повідомили про це у відділи кадрів (часто люди не афішують свою інвалідність через необґрунтовані побоювання негативного ставлення до них, тому необхідно було пояснити працівникам, що людям, яким встановлено інвалідність, держава та компанія гарантують додаткові пільги).

Виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування роботодавцями інвалідів, для яких це місце роботи є основним.

Підприємства щомісяця подають до органів статистики звіт із праці за формою № 1-ПВ термінова-місячна⁸, де відображається середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року (рядок 1040, графа 2), відповідно до якого контролюється виконання 4% нормативу протягом поточного року.

Санкції в разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів.

У разі неподання до ФСЗІ звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів на посадову особу, яка має право приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичну особу, яка використовує найману працю, накладається штраф від десяти до двадцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян⁹.

У разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування інвалідів:

- посадова особа, яка має право приймати на роботу і звільняти з роботи, фізична особа, яка використовує найману працю, сплачує штраф від десяти до двадцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян¹⁰;
- роботодавці сплачують щороку ФСЗІ адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається «в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, зокрема підприємстві, організації гро-

8 Наказ Держкомстату України «Про затвердження форм державних статистичних спостережень зі статистики праці» від 03.08.2009 р. № 294.

9 Частина 2 ст. 1881 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7.12.1984 р. № 8073-Х.

10 Частина 2 ст. 1881 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7.12.1984 р. № 8073-Х.

мадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом»¹¹. Для підприємств, зокрема підприємств громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, на яких працюють від восьми до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Ця норма закону України не поширюється на підприємства, установи та організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів (табл. 2).

Таблиця 2

Розміри санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів*

Чисельність працівників підприємства	Штрафні санкції
Від восьми до 15 працівників	У розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві чи у фізичної особи, яка використовує найману працю
Понад 15 осіб	У розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві чи у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом

* Крім підприємства, установи чи організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів

11 Ст.20 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП.

1.4. Вигоди для роботодавців від працевлаштування людей з інвалідністю

Працевлаштовуючи людей з інвалідністю, роботодавець:

- **отримує відповідальних працівників**, що цінують свою роботу;
- **уникає штрафних санкцій** за невиконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів (див. розділ 1.3);
- **отримує дотації** на створення робочого місця для працівника з інвалідністю, на заробітну плату людини з інвалідністю тощо (див. розділ 4);
- **отримує можливість навчити працівника** з інвалідністю за рахунок соціальних фондів (див. розділ 5);
- **отримує пільги щодо сплати зборів на соціальне страхування**: для підприємств, установ і організацій, де працюють інваліди, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування визначається окремо за ставкою 4% від об'єкта оподаткування для працюючих інвалідів та за ставкою 33,2% від об'єкта оподаткування для інших працівників такого підприємства¹²;
- **формує імідж свого підприємства** чи організації як соціально відповідального бізнесу.

Приклад з українського досвіду

У межах корпоративної соціальної відповідальності Platinum Bank, з-поміж інших напрямів та програм, як вияв громадянського обов'язку визначив своє бажання допомагати у працевлаштуванні людей з інвалідністю.

Сьогодні українські роботодавці часто стоять перед нелегким вибором: формальне працевлаштування інвалідів (аби уникнути штрафів) чи реальне забезпечення їх роботою. Для

12 ЗУ «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26.06.1997 р. № 400/97-ВР.

людей з особливими потребами такий вибір означає перспективу опинитися в ізоляції або отримати шанс реалізувати своє право на працю, стати повноцінними членами суспільства.

Приклад з українського досвіду

У ЗАТ «Оболонь» працюють понад 7 тисяч людей, зокрема на головному заводі у Києві — понад 3,9 тисячі працівників. Відповідно до законодавчих норм близько 4% від загальної кількості працівників становлять люди з інвалідністю. У 2009 році на київському підприємстві був 161 працівник з інвалідністю. Основні захворювання цих людей — це цукровий діабет, кардіологічні, онкологічні, офтальмологічні захворювання, хвороби опорно-рухового апарату.

Частина працівників з інвалідністю трудиться безпосередньо на виробництві, а частина працює у відділі маркетингу на посадах агентів.

Старші агенти працюють по шість годин, а молодші мають гнучкий графік, який залежить від обсягу робіт. До функцій агентів належать: підтримка проведення акцій, створення і поповнення бази даних клієнтів тощо. Для виконання цих обов'язків агенти проходили навчання — освоювали спеціальні комп'ютерні програми, здобували навички спілкування з клієнтами тощо.

Усі працівники з обмеженими можливостями інтегровані в життя компанії та всього колективу. По-перше, вони мають однаковий статус з іншими працівниками, і на них також поширюється дія колективного договору. Тобто, вони мають усі пільги — оздоровлення, матеріальну допомогу, преміювання тощо. По-друге, всіх працівників залучають до корпоративних заходів компанії «Оболонь», святкувань тощо. Також ці працівники безкоштовно проходять медичні обстеження.

На ЗАТ «Оболонь» впроваджено й сертифіковано систему управління безпекою та гігієною праці OHSAS 18001.

Корпорація «Оболонь» із впевненістю говорить про те, що її працівники є найбільшою цінністю і водночас гордістю.

Якщо підприємство чи організація дотримуються норм чинного українського законодавства, то вони виявляють свою соціальну відповідальність, отримують визнання місцевої спільноти та своїх співробітників, а за умови правильного добору персоналу — забезпечать себе гарними співробітниками. Збільшення продуктивності, лояльність персоналу, зростання престижу в суспільстві — це заслужені винагороди найкращим роботодавцям.

2. БАЗОВА ІНФОРМАЦІЯ ЩОДО ІНВАЛІДНОСТІ

2.1. Визначення інвалідності, порядок встановлення статусу інваліда

Люди з інвалідністю є абсолютно різними за віком, ступенем інвалідизуючого розладу, психічним станом, бажанням працювати тощо.

Відповідно до Конвенції про права інвалідів¹³, інвалідом є той, хто має стійкі фізичні, чи сенсорні порушення, які під час взаємодії з різноманітними перешкодами можуть заважати їхній повній і дієвій участі у житті суспільства нарівні з іншими.

Законодавство України визначає, що **інвалідом** є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті¹⁴. Тобто інвалідність може бути вродженою або набутою через хворобу, нещасний випадок, виробничу травму тощо.

Інвалідність як міра втрати здоров'я, а відповідно — й міра прав на отримання соціальної допомоги та створення особливих умов для відновлення свого здоров'я чи налагодження життєдіяльності з огляду на

Статус інваліда людина може отримати після обстеження в органах медико-соціальної експертизи (МСЕК) Міністерства охорони здоров'я України.

13 Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 р., ратифікована ЗУ від 16.12.2009 р. № 1767-VI.

14 Ст. 2 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП.

його стан, **визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи (МСЕК) Міністерства охорони здоров'я України**¹⁵.

Міські, міжрайонні, районні МСЕК виконують такі функції:

- визначають ступінь обмеження життєдіяльності людини, зокрема стан працездатності та ступінь втрати професійної працездатності (у відсотках), групу інвалідності, її причину тощо;
- надають рекомендації людям з інвалідністю працездатного віку щодо можливих умов праці та розробляють заходи медико-соціальної реабілітації, які відображаються у програмі індивідуальної реабілітації;
- встановлюють потребу людей з інвалідністю в соціальній допомозі, що була б спрямована на полегшення наслідків погіршення здоров'я тощо¹⁶.

Висновок МСЕК щодо професійної придатності включається в індивідуальну програму реабілітації інваліда і є підставою для здійснення професійної орієнтації, професійної освіти та наступного працевлаштування з урахуванням побажань інваліда¹⁷.

Рішення МСЕК обов'язкове для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, реабілітаційними закладами незалежно від відомчої підпорядкованості, типу та форми власності.

Основними суб'єктами державної системи соціального захисту людей з інвалідністю є **органи праці та соціального захисту населення**, які спільно з центрами зайнятості розробляють заходи щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю як складову програм зайнятості населення. Ці органи також формують централізований банк даних осіб з інвалідністю,

15 Ст. 3 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП.

16 Постанова КМУ «Питання медико-соціальної експертизи» від 3 грудня 2009 р. № 1317.

17 Ст. 8 ЗУ «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6.10.2005 р. № 2961-ІУ.

виявляють людей з інвалідністю, котрі бажають працювати, і передають списки таких людей до центрів зайнятості, сприяють створенню умов для професійного навчання та реабілітації осіб з інвалідністю і розширенню мережі реабілітаційних закладів, забезпечують осіб з інвалідністю необхідним приладдям щодо створення умов для компенсації певних функцій організму, розширюють можливості трудової діяльності тощо.

Відносини між МСЕК і органами праці та соціального захисту відображено на рисунку 1. Фактично ця схема змальовує перші кроки людини зі встановлення статусу інваліда.

Документом, що підтверджує інвалідність, є довідка МСЕК.

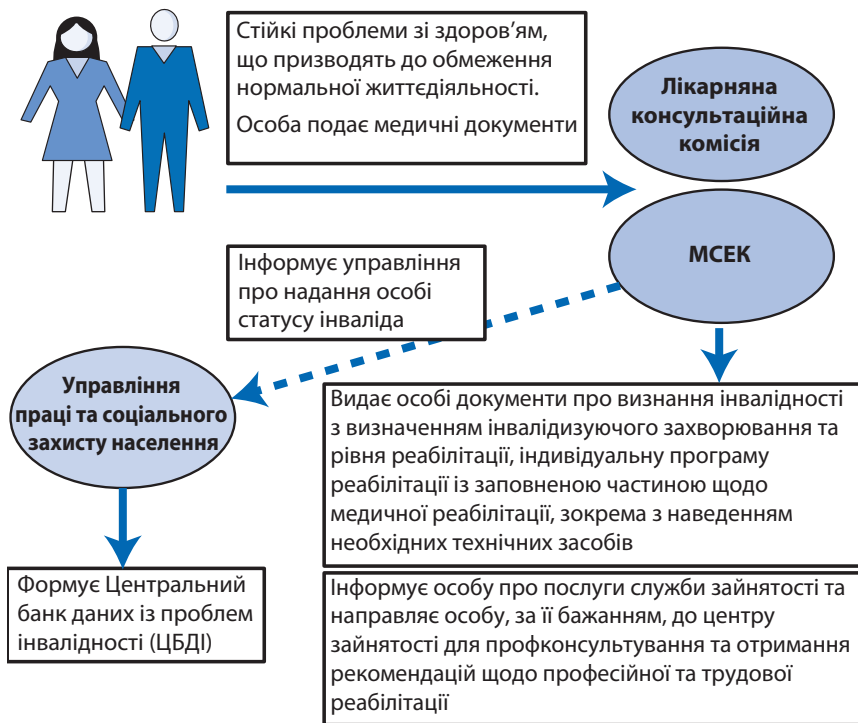


Рисунок 1
Порядок визнання статусу інваліда

Статус інваліда може бути встановлено довічно або на певний час, після якого людина у разі потреби має ще раз пройти обстеження у МСЕК для підтвердження статусу.

2.2. Інвалідність, пов'язана з виробництвом

Інвалідність вважається пов'язаною із виробництвом, якщо вона відповідає переліку обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від:

- 1) нещасного випадку на виробництві;
- 2) професійного захворювання¹⁸ (табл.3).

Ступінь втрати професійної працездатності працівників у відсотках, ушкодження здоров'я яких пов'язане з виконанням трудових обов'язків, та потребу у медичній і соціальній допомозі **встановлюють на підставі направлення роботодавця або уповноваженого ним органу чи профспілкового органу підприємства**, на якому людина дістала травму чи професійне захворювання, або робочого органу дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, суду чи прокуратури та направлення лікувально-профілактичного закладу.

Огляд потерпілого здійснює МСЕК за участю представника Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання зберігають місце роботи і середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Якщо людина через виробниче травмування не може працювати на попередньому місці

18 Постанова КМУ «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 25.08.2004 р. № 1112

роботи, то власник або уповноважений ним орган зобов'язані забезпечити її перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

Таблиця 3
Різновиди інвалідності, пов'язаної з виробництвом

Тип інвалідності	Підстава для встановлення
<p>Інвалідність унаслідок нещасного випадку на виробництві (трудова каліцтво чи інше ушкодження здоров'я)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Акт про нещасний випадок, пов'язаний із виробництвом (форму акта встановлено додатком 3 до Порядку розслідувань та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 25.08.2004 р.), чи рішення суду про факт травмування на виробництві.
<p>Інвалідність унаслідок професійного захворювання</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Акт розслідування хронічного професійного захворювання (форму акта встановлено додатком 15 до Порядку розслідувань та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 25.08.2004 р.); • висновок спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу (який входить до переліку закладів, що мають право встановлювати остаточний діагноз стосовно професійних захворювань. Перелік затверджує Міністерство охорони здоров'я); • санітарно-гігієнічна характеристика умов праці відповідно до Переліку професійних захворювань, затверджених постановою КМУ від 08.11.2000 р. № 1662.

2.3. Особливості захворювань, що спричиняють інвалідність

Загальноприйнятої класифікації інвалідизуючих розладів не існує. Нормативні документи МСЕК виділяють понад 150 основних видів інвалідизуючих захворювань та розладів. Проте їх часто об'єднують у п'ять великих груп.

Розлади, що спричиняють інвалідність, можуть бути:

- **сенсорними (пов'язані переважно зі слухом або зором);**
- **порушеннями роботи внутрішніх органів;**
- **порушеннями опорно-рухової системи;**
- **когнітивними (розумова відсталість)**
- **порушеннями психіки та поведінки.**

1. Сенсорні порушення — зорові, слухові, мовні. Ці розлади обмежують здатність до орієнтації або комунікації, а отже — до деяких видів трудової діяльності. Такі порушення роблять, зазвичай, недоступними для людей деякі професії (водія — для незрячих, диспетчера — для осіб із порушенням мовлення або слуху тощо). Але в більшості випадків обмеження можуть бути частково компенсовані шляхом підбору підходящої професії та місця роботи, а також через облаштування робочого місця додатковими засобами, що компенсують сенсорне порушення (звуковими — для незрячих, візуальними — для нечуючих тощо).

Якщо порушення є неповним, але хвороба може прогресувати, рекомендовано види робіт, що не перевантажуватимуть відповідний аналізатор і запобігатимуть розвитку захворювання (наприклад, при глаукомі рекомендовано роботи з невеликим фізичним і зоровим навантаженням та доброю освітленістю робочої зони).

Приклад з українського досвіду

Олексій Нашивочников не чує з раннього дитинства, Проте це не стало на заваді його професійній кар'єрі. Нині він — архітектор проектного інституту «Укрметротунельпроект», співавтор проектів станцій метро «Сирецька», «Вирилиця», «Бориспільська», «Деміївська», «Голосіївська», «Васильківська». Він навчався в дитячій художній школі, технікумі легкої промисловості, закінчив архітектурний факультет Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури.

2. Порушення внутрішніх органів та метаболізму — кровообігу, дихання, травлення, ендокринної, нервової, сечостатевої систем тощо. Такі порушення знижують здатність переносити певні фізичні та нервово-психологічні навантаження. Цим працівникам необхідний певний режим праці, відпочинку, харчування. Рекомендовано обмеження навантажень, відсутність шкідливих умов праці, що можуть спричинити розвиток захворювання. Ці порушення можна компенсувати шляхом підбору професії та роботи із відповідними до потреб людини умовами, режимом праці, забезпеченням механічними пристосуваннями для полегшення фізичних навантажень тощо.

Для цієї категорії людей з інвалідністю важливо підібрати не лише професію, а й конкретне місце роботи. Наприклад, для інженера з охорони праці із виразковою хворобою шлунку (ускладнений перебіг) є непридатною робота в гарячому цеху, на більшості хімічних виробництв, де можлива дія токсичних речовин. Або, скажімо, людям із діабетом потрібні короткі перерви в роботі для того, щоб харчуватися частіше, аніж це роблять інші працівники. Проте ці люди можуть працювати за своєю спеціальністю за умови створення їм можливості дотримання спеціального режиму харчування та дієти.

Приклад з українського досвіду

Компанія «Оболонь» усіма силами підтримує людей із особливими потребами, створюючи спеціальні умови для їхньої роботи. Оскільки значна частина працівників із інвалідністю мають цукровий діабет, їм життєво необхідно постійно контролювати рівень цукру у крові та приймати їжу кілька разів на день. Для них є спеціально обладнана медично-профілактична кімната, де можна поїсти, зробити собі ін'єкцію інсуліну, прийняти ліки, поміряти артеріальний тиск та рівень цукру у крові і просто перепочити. А по-вноцінно пообідати співробітники можуть у їдальні.

3. Порушення опорно-рухової системи — деформації кінцівок і хребта, обмеження рухливості кінцівок, хвороби кістково-м'язової системи. Ці порушення призводять до обмежень у переміщенні та фізичних навантаженнях під час роботи. Наприклад, для людини у візку, професії, що передбачають вільне переміщення робочою зоною, будуть доступними після створення архітектурних умов та наявності необхідних механічних пристроїв, які допоможуть у пересуванні. Переміщення вантажів можливе лише у разі механізації або автоматизації цих процесів, а робота, що потребує виконання у різних робочих позах — за наявності відповідних пристроїв, які компенсуватимуть напруження певних груп м'язів тощо.

Працевлаштування людей із цієї групи навіть на підходящі професії у більшості випадків є найскладнішим і потребує спеціальних заходів з організації робочого місця. Це може бути облаштування пандусів, забезпечення спеціальними робочими кріпленнями, модифікація та індивідуальне пристосування пристроїв управління, оснащення спеціальними механізмами полегшення праці або просто забезпечення перерозподілу функцій між цією особою та іншими фахівцями.

Приклад з українського досвіду

Денис Бродський, HR-директор, член правління Platinum Bank: «На жаль, навіть маючи бажання взяти на роботу фахівця з інвалідністю, який користується візком, ми стикаємось з певними обмеженнями: не всі приміщення, які ми орендуємо, мають спеціальні пандуси, а обладнання спеціального робочого місця потребує перепланування приміщення, на яке не погоджується орендодавець. Часто людині з інвалідністю важко працевлаштуватися внаслідок того, що вона не може самостійно дістатися до робочого місця. Як вихід із цієї ситуації ми наразі розглядаємо можливість створення для таких фахівців віддалених робочих місць — вдома. Багатьом це допоможе у професійній самореалізації».

Приклад зі світового досвіду

Страхова компанія «Kyobo Life Insurance» (Республіка Корея) затвердила свою соціальну місію, основою якої є нова концепція «Допомагати людям долати життєві труднощі». Спочатку людей з інвалідністю найняли для роботи у телефонному центрі компанії. Це сталося завдяки підтримці KEPAD, урядової структури, відповідальної за професійну реабілітацію інвалідів. Згодом найуспішнішим працівникам з інвалідністю було запропоновано роботу у відділі ІТ. Компанія адаптувала робочі місця, забезпечила систему наставництва, визначила доступні для співробітників з інвалідністю житлові будинки неподалік від офісу та забезпечила їх транспортом. У 2004 році «Kyobo Life Insurance» було визнано «компанією, якою всі пишаються»¹⁹.

19 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/ Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

4. Людям із **розумовою відсталістю** недоступні професії, що мають більш високу інтелектуальну складову. Проте ці працівники можуть дуже ефективно виконувати якусь фізичну роботу, якщо її інтелектуальний компонент доступний для них. Йдеться не лише про найпростіші професії, а й у багатьох випадках — про роботи з устаткуванням та інструментом. Адже прості інтелектуальні завдання такі люди виконувати можуть — здебільшого вони вміють читати, робити прості підрахунки, запам'ятовувати виробничі інструкції, підтримувати розмову. Також дефіцит інтелектуальних функцій може бути компенсовано правильним підбором роботи або виключенням із виробничих завдань щодо кожної конкретної посади непосильної для цієї особи інтелектуальної складової.

Приклад зі світового досвіду

«Grenzfall», готель, який нещодавно відкрився в Берліні, — справді особливий. 17 із 23 його співробітників — люди з суттєвими вадами. «Через рік у готелі буде багато постояльців!» — упевнений в Аксель Грасман, президент так званого Об'єднання клінік готельних підприємств. Подібних готелів відкрито в Німеччині вже 25. Їхнє завдання є соціальним — допомогти людям з обмеженими можливостями знайти контакт зі здоровими людьми. До того ж такі готелі — поки ще вільна ринкова ніша, впевнений Грасман. «Люди хочуть не просто будинок, — говорить він. — Цей готель розповість історію».

Проект соціальний, але при цьому зовсім не благодійний: бізнес-ідея вже зарекомендувала себе цілком вдало. Його гостей, безумовно, зворушить сердечність і добродушність обслуговуючого персоналу, адже в його співробітників є дивні переваги. Колега із синдромом Дауна, наприклад, неймовірно терплячий. Просто безцінна якість для працівника, який займається сервірівкою сніданку. Фізичний недолік стає у деякому сенсі достоїнством. І клієнти зупиняються в такому готелі зовсім не через

жалість, а просто тому, що залишаються задоволеними обслуговуванням.

За незвичайними співробітниками доглядають фахівці та педагоги. Їхнє завдання: вчасно направити підопічних і роздивитись їхні приховані таланти. А останні — безмірно щасливі бути потрібними у світі людей. Адже саме слово людина — з недоліками або без них — лежить в основі концепції готелю. Співробітники готелю як ніхто інший мотивовані та дуже вдячні за можливість працювати в «особливому» готелі. Звісно, на багато справ у них витрачається часу більше ніж звичайно, проте терпінню та старанню інвалідів можна тільки позаздрити. Тому готель — це своєрідна оаза спокою: тут все відбувається без поспіху, чинно, своїм ходом. І цей світ так зачаровує, що деякі міністерства та концерн «Дойче Бан» навіть заявили, що відправлятимуть своїх співробітників, які особливо стомилися, до готелю Grenzfall — для зняття стресу та напруження²⁰.

5. Розлади психіки та поведінки. Це дуже загальна група зовсім різних розладів: шизофренія, афективні (маніакальні та депресивні) розлади, психопатоподібні розлади, зміни цілеспрямованої активності тощо. Навіть у межах одного діагнозу (наприклад, шизофренії) прояви розладу у різних людей можуть бути дуже різними. Всупереч поширеній думці, рівень інтелекту у більшості з цих людей вищий за середній, а отже їм підходить і ретельно підібрана розумова робота.

У працівників із такими розладами можуть бути періоди ремісії (зникнення проявів симптомів) та «зриви». Для більшості представників цієї групи не рекомендовані монотонні роботи, а також такі, що потребують емоційного напруження, відповідальності. Проте за умови правильного підбору професії та створення підходящої робочої обстановки, ці люди можуть бути ефективними працівниками.

20 Germania-online.ru

Слід зазначити, що в межах одного виду розладів можливі різні ступені порушень та різні характеристики конкретних людей. Наразі працездатність людей з інвалідністю — незалежно від того, чи є особа інвалідом із дитинства чи набула інвалідності пізніше — тісно пов'язана з тим, якою мірою вони пристосувалися до інвалідності та здатні жити самотійно.

Приклад зі світового досвіду

У 1989 році директор компанії «CEI Plastics» (Шрі-Ланка) Енвер Доул вирішив наймати на своє підприємство людей з інвалідністю. Проте він непокоївся, чи зможуть ці люди влитися у виробниче середовище, як складуться їх стосунки з іншими працівниками. Однак ця тривога виявилася марною, а переваги — більшими, ніж він очікував.

Нині на підприємстві, що випускає пластикову упаковку для шрі-ланкійських та міжнародних компаній, із 300 працівників — 40 мають інвалідність, з них значна частина повністю втратили зір. Є також працівники із розумовою відсталістю та порушеннями опорно-рухового апарату.

Підприємство працює цілодобово, люди з інвалідністю повністю долучені до усіх технологічних і управлінських процесів — від конвеєра до бухгалтерії. Деякі незрячі працівники перевиконують норми (наприклад, чіпляють етикетки-стікери на контейнери для морозива удвічі швидше за зрячих колег), а фахівці, які пересуваються на візках, виконують унікальні ремонтні роботи у майстернях.

Нині «CEI Plastics» відіграє провідну роль у Мережі роботодавців із питань інвалідності Шрі-Ланки й широко відома в країні. Досвід цього підприємства переконує, що люди з інвалідністю можуть бути продуктивнішими, аніж працівники без інвалідності²¹.

21 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/ Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

2.4. Групи інвалідності

Українське законодавство визначає **три групи інвалідності — за ступенем обмеження життєдіяльності**. До критеріїв життєдіяльності належить здатність до:

- самообслуговування,
- пересування,
- орієнтації,
- контролю своєї поведінки,
- спілкування,
- навчання,
- виконання трудової діяльності.

Через ці обмеження людина з інвалідністю не може виконувати повсякденну діяльність у спосіб та в обсягах, звичайних для здорової людини. Обмеження створюють людині з інвалідністю перешкоди у соціальному середовищі, що ставить її в незручне становище порівняно зі здоровими людьми. Ці обмеження має бути описано в індивідуальній програмі реабілітації, яку складають спеціалісти в МСЕК.

Групи встановлюють відповідно до Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 07.04.2004 р. № 183.

Перша група інвалідності означає, що людина має значні обмеження життєдіяльності.

Підставою для встановлення першої групи інвалідності є стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або уродженим дефектом, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини, неспроможності до самообслуговування і викликають потребу в постійному сторонньому нагляді, догляді чи допомозі.

Критерії встановлення першої групи інвалідності:

- нездатність до самообслуговування чи повна залежність від інших осіб;
- нездатність до самостійного пересування чи повна залежність від інших осіб;

- нездатність до орієнтації (дезорієнтація);
- нездатність до спілкування;
- нездатність контролювати свою поведінку.

Приклад з українського досвіду

Ганна, яка має І групу інвалідності, з шести років користується інвалідним візком. Закінчила школу, отримала юридичну освіту, але не змогла влаштуватися за спеціальністю. Зареєструвалась як приватний підприємець, знайшла торговельне місце і почала продавати запчастини до автомобілів. Згодом разом із чоловіком узяли в оренду місце в торговельному центрі й стали торгувати побутовою технікою.

Друга група інвалідності свідчить про суттєві обмеження життєдіяльності людини.

Підставою для встановлення другої групи інвалідності є стійкі, вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або уродженим дефектом, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини, при збереженій здатності до самообслуговування, та не викликають потреби в постійному сторонньому нагляді, догляді чи допомозі.

Критерії встановлення другої групи інвалідності:

- здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів і (або) за допомогою інших осіб;
- здатність до самостійного пересування з використанням допоміжних засобів і (або) за допомогою інших осіб;
- нездатність до трудової діяльності чи здатність до виконання трудової діяльності у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів і (або) спеціально обладнаного робочого місця, за допомогою інших осіб;
- нездатність до навчання чи здатність до навчання тільки у спеціальних навчальних закладах або за спеціальними програмами вдома;

- здатність до орієнтації в часі та просторі, що потребує допомоги інших осіб;
- здатність до спілкування з використанням допоміжних засобів і (або) за допомогою інших осіб;
- здатність частково чи повністю контролювати свою поведінку тільки з допомогою сторонніх осіб.

Інваліди другої групи можуть виконувати не протипоказані види праці, зокрема й висококваліфіковані, в будь-яких установах і на підприємствах різних форм власності, де адміністрація забезпечує спеціальні умови (наприклад, ненормований робочий день, невеликий обсяг роботи, необхідні перерви в роботі, режим харчування, окремі приміщення тощо).

Третя група інвалідності означає наявність у людини помірних обмежень життєдіяльності.

Підставою для встановлення третьої групи інвалідності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або уродженими дефектами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності, зокрема працездатності, і потребують соціальної допомоги та соціального захисту.

Критерії встановлення третьої групи інвалідності:

- здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів;
- здатність до самостійного пересування з більшою витратою часу, часткового пересування;
- здатність до навчання у навчальних закладах загального типу при дотриманні спеціального режиму навчального процесу і (або) з використанням допоміжних засобів, за допомогою інших осіб (крім персоналу, що навчає);
- здатність до орієнтації в часі, у просторі за умови використання допоміжних засобів;
- здатність до спілкування, що характеризується зниженням швидкості, зменшенням обсягу засвоєння, отримання та передання інформації.

Помірно виражене обмеження життєдіяльності визначається частковою втратою можливостей до повноцінної трудової діяльності: значне зменшення (більше ніж на 25%) обсягу трудової діяльності; втрата професії чи значне зниження кваліфікації; значне утруднення в здобутті професії чи у працевлаштуванні в осіб, що раніше ніколи не працювали і не мають професії.

Групу інвалідності зазначено у посвідченні інваліда.

Чинне законодавство не ставить право інваліда на працевлаштування у залежність від групи інвалідності.

Наявність групи інвалідності не є підставою для відмови громадянину у працевлаштуванні.

3. ПІДБІР РОБОТИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

3.1. Оцінка індивідуальних здібностей та потреб

Раціональне працевлаштування особи з інвалідністю означає:

- відповідність умов праці функціональним можливостям особи, зокрема й тим, що пов'язані з інвалідністю;
- відповідність професійно значимих якостей, що необхідні для успішного виконання роботи, особистісним якостям, бажанню та уподобанням особи з інвалідністю;
- відповідність змісту виконуваної роботи професійній підготовці й навичкам (освіті, професії, досвіду роботи), наявним у особи з інвалідністю.

Працевлаштування людини з інвалідністю відбувається з урахуванням:

- **індивідуальних схильностей і здібностей людини;**
- **рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК);**
- **рекомендацій спеціалістів служби зайнятості;**
- **можливості роботодавця адаптувати у разі потреби робоче місце для працівника із інвалідністю.**

Вид роботи, до якої придатна особа з інвалідністю, може визначатися тим, якого типу ваду вона має: розумову, фізичну, сенсорну, порушення психічного здоров'я або поєднання цих проблем. Проте, коли справа доходить до виконання роботи, це менш важливо, ніж знання, навички й загальні здібності такої людини.

Для успішного працевлаштування людей з інвалідністю необхідно робити акцент не на загальних медичних висновках, а на інформації, що безпосередньо відображає продуктивність працівника на робочому місці, його знання та навички, а також необхідні для нього спеціальні умови для ефективної роботи.

Справедливим є твердження, що не існує двох людей з однаковими функціональними обмеженнями внаслідок інвалідності, оскільки значна частка обмежень не є прямими наслідками інвалідності. Проте для успішного працевлаштування людини необхідно враховувати всі наявні обмеження.

Під час працевлаштування на конкретну посаду необхідно визначати конкретні обмеження людини. Наприклад, той факт, що людина не чує, сам по собі нічого не означає. Це лише конкретне обмеження особи, пов'язане з інвалідністю. Водночас людям, яким із певних причин тяжко спілкуватися, не слід пропонувати роботу, пов'язану з постійним спілкуванням.

У деяких випадках людям, після погіршення здоров'я і настання інвалідності, доводиться повністю змінювати спосіб життя та фах, здобувати нову освіту. Люди з інвалідністю також можуть реалізувати себе у власній справі, бути успішними підприємцями та бізнесменами.

Приклад з українського досвіду

Ливарник дістав травму, унаслідок якої не зміг більше працювати за фахом. Коштом Фонду соціального захисту інвалідів здобув фах економіста. Спочатку працював на підприємстві, у відділі збуту. Згодом потрапив на роботу до страхової компанії. Працюючи позаштатним страховим агентом добре зарекомендував себе і керівництво запросило його в штат. Для нього облаштували робоче місце з урахуванням особливостей пересування та рухів, зменшили кількість обов'язкових годин роботи в офісі.

Загальні особливості, які необхідно враховувати при працевлаштуванні людини з інвалідністю:

1. Індивідуальний режим прийому медикаментозної терапії;
2. Індивідуальний режим харчування;
3. Потреба в індивідуальному темпі виконання роботи;
4. Обмеження в пересуванні.
5. Можливість використання спеціальних допоміжних засобів та пристроїв, що частково компенсують функціональні обмеження або покращують умови праці (кондиціонер, ортопедичне крісло, посилення освітлення, лупа, протишумові вкладиші, навушники, шоломи, клавіатура зі шрифтом Брайля тощо).

Більшість з людей з інвалідністю здатні виконувати роботу на такому самому рівні, як і інші працівники. Вони будуть чудовим активом для своїх роботодавців, якщо виконуватимуть виробничі функції, що відповідають їхнім навичкам, здібностям, інтересам та можливостям.

3.2. Фактори праці, важливі при підборі роботи

При підборі роботи для працівника з інвалідністю є доцільним стисло, у формі діалогічного інтерв'ю, розглянути разом із претендентом **основні** фактори праці, що можуть бути важливими для його трудової діяльності. Ці фактори можуть варіюватися. Бо, наприклад, для офісної роботи немає сенсу з'ясовувати максимальне фізичне навантаження.

Наведемо докладний (проте не вичерпний) перелік цих факторів.

1. Санітарно-гігієнічні чинники

- робота на відкритому повітрі, у приміщенні, в умовах побутового мікроклімату;
- повітря: температура, вологість, швидкість руху, кондиціонування;
- шкідливі умови праці: наявність алергенів, промислового пилу, токсичних речовин, речовин подразнюючої дії,

іонізуючої радіації, джерел інфрачервоного випромінювання, електромагнітного поля, вібрації;

- освітлення, шум.

2. Прийнятний ступінь нервово-психологічного напруження

- складність дій, дефіцит часу, відповідальність та емоційне навантаження, прийняття рішень в умовах обмеженого часу тощо;
- виконання простих або складних дій за індивідуально складеним планом.

3. Прийнятне фізичне навантаження

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

4. Інтелектуальне навантаження

5. Час роботи та відпочинку

- тривалість робочого дня, робота у нічні зміни, у кілька змін;
- вимоги до нормованості робочого дня, часу роботи;
- задана ритмічність трудового процесу (зокрема, робота на конвеєрі);
- перерви на харчування, лікувальні процедури, прийом ліків тощо;
- ділові поїздки протягом робочого дня, відрядження.

6. Специфічні та небезпечні умови праці

- робота на висоті;
- обслуговування механізмів, що рухаються;
- робота серед потенційних джерел підвищеного травматизму.

7. Робоча поза

- вільна, вимушена, постійна, зручне положення корпусу та кінцівок;
- праця пов'язана з тривалою ходьбою;
- допустимий нахил корпусу: кут, частота;
- різкі повороти, нахили голови.

8. Психофізіологічні чинники

- точність координації рухів;
- увага: тривале зосередження, швидке переключення;
- напруження зору, слуху, зорове, слухове навантаження;
- тривалість мовного та дихального навантаження.

9. Форма організації праці

- індивідуальна, робота в колективі (без обмежень або зі сприятливим психологічним кліматом), надомна робота;

10. Транспортна доступність

- транспортна доступність місця роботи: зручність, тривалість поїздки на роботу і з роботи.

Приклади факторів виробничого середовища, що протипоказані для людей з інвалідністю, наведено в табл.4.

Таблиця 4

Приклади факторів виробничого середовища, протипоказаних для різних груп людей з інвалідністю

Категорії інвалідів	Групи інвалідів	Фактори, протипоказані для інвалідів
Інваліди з ураженням опорно-рухового апарату	Інваліди із захворюваннями верхніх та нижніх кінцівок, хребта, які користуються інвалідними візками	Низькі температури, протяги та перепади температур, робота з токсичними речовинами
Інваліди с захворюваннями органів зору	Незрячі (сліпі)	Виробничий шум, локальна вібрація, охолодження рук
	Слабкозорі унаслідок: Сильної короткозорості, відшарування сітчатки помутніння роговиці, трахоми тощо;	Вібрація, пил, водяні випаровування

Продовження табл. 4

Категорії інвалідів	Групи інвалідів	Фактори, протипоказані для інвалідів
	переродження сітчатки, атрофії зорових нервів тощо;	Токсичні речовини
	глаукоми;	Вібрація, теплове випромінювання, токсичні речовини
	відсутність або сліпота одного ока (друге око є здоровим)	Наждачний пил, стружка та інші матеріали, що утворюються при обробці металу та інших матеріалів
Інваліди із захворюваннями органів слуху	<i>Вестибулярна дисфункція</i>	Навантаження на вестибулярний аналізатор, шум, вібрація, знижена і підвищена температура
	<i>Хронічні захворювання середнього вуха</i>	Запиленість, підвищена вологість, знижена і підвищена температура, підвищений рівень шуму
Інваліди унаслідок внутрішніх захворювань	Інваліди із захворюваннями <i>органів дихання</i> (крім туберкульозу)	Токсичні речовини, пил
	Інваліди із захворюваннями <i>серцево-судинної системи</i>	Токсичні речовини, пил, шум, вібрація, електромагнітні випромінювання, параметри мікроклімату, що відрізняються від стандартних

Закінчення табл. 4

Категорії інвалідів	Групи інвалідів	Фактори, протипоказані для інвалідів
	Інваліди із захворюваннями <i>шлунково-кишкового тракту та сечостатевої системи</i>	Токсичні речовини, параметри мікроклімату, що відрізняються від стандартних

Певні професії мають схожі умови праці незалежно від місця роботи. Наприклад, нотаріус завжди працює в офісі, а верстатник — в умовах промислового цеху (проте й тут на різних підприємствах можуть бути певні відмінності щодо умов праці — перепадів температури, запиленості, роботи зі шкідливими матеріалами тощо). Але представники багатьох однакових професій можуть мати робоче місце у зовсім різних умовах, причому у деяких випадках ці умови можуть бути невідповідними для певного працівника. Приміром, бухгалтер може працювати в конторі підприємства із високою запиленістю (наприклад, заводу залізобетонних конструкцій). Фахівцю із захворюванням органів дихання (наприклад, із бронхіальною астмою) бажано уникати такого місця роботи, проте він зможе працювати бухгалтером в умовах звичайного міського офісу. Тобто, в одній, тій самій професії на різних робочих місцях виробничі умови можуть перешкоджати або не перешкоджати роботі людини з інвалідністю. Тому **визначення умов праці для людини з інвалідністю — справа індивідуальна.**

3.3. Обмеження на працю для людей з інвалідністю

Вітчизняне законодавство не містить прямої заборони на працю за певними професіями або роботами для людей з інвалідністю.

Однак від кандидатів на окремі роботи вимагається проходження медичного огляду, який має підтвердити певний рівень здоров'я²². Це, фактично, унеможлиблює працевлаштування за цими професіями людей з інвалідністю або із певними видами інвалідизуючих захворювань. Наприклад, незрячого не допустять до роботи водія, а людина, яка має інвалідність внаслідок туберкульозу легень, не може бути зайнята у харчовій промисловості тощо. Проте таких законодавчо встановлених обмежень небагато й вони належать, переважно, до робітничих професій із важкими та шкідливими умовами праці та робіт, що потребують професійного добору. Всі інші професії є потенційно доступними для людини з інвалідністю.

Обмеження для конкретної людини з інвалідністю може бути зафіксовано в її індивідуальній програмі реабілітації, складеній у МСЕК.

При підборі роботи роботодавці мають ознайомитися із програмою реабілітації. Слід зауважити, що індивідуальна програма реабілітації має рекомендаційний характер (п.5 Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інвалідів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1992 р. №83). Інвалід може відмовитися від тих чи інших видів, форм і обсягів реабілітаційних заходів або від реалізації програми в цілому. Водночас, якщо за висновком МСЕК пропонується робота протипоказана конкретній людині з інвалідністю, то укласти з нею трудовий договір власник або уповноважений ним орган не має права (ч. 6

22 Див.: «Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій», затверджений наказом МОЗ №246 від 21.05.2007 р., «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі», затверджений наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 р., «Перелік захворювань і вад, при яких особа не може бути допущена до керування відповідними транспортними засобами», затверджений наказом МОЗ №299 від 24.12.1999 р. та інші подібні нормативні документи.

ст. 24 КЗпП). У цьому разі не ураховується навіть згода самого працівника виконувати цю роботу. Невиконання зазначеної норми розцінюється як порушення законодавства про працю і є підставою для накладення адміністративного штрафу на винну посадову особу в розмірі від 15 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 1 ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення). Тому при прийнятті на роботу інваліда останній обов'язково має подати висновок МСЕК.

Якщо роботодавець має сумніви, чи може людина працювати на певному робочому місці, то він може спрямувати особу до МСЕК для відповідного висновку.

3.4. Проведення співбесіди під час прийняття на роботу

При працевлаштуванні будь-якої людини роботодавець (чи уповноважена ним особа) намагається зрозуміти, чи зможе претендент виконувати певну роботу. Це сповна стосується й оцінювання здатностей людей з інвалідністю.

Традиційно під час будь-якої співбесіди при прийнятті на роботу оцінюється:

- **весь попередній досвід роботи людини**, при цьому особливу увагу слід звернути на ті види робіт, виконання яких їй сподобалося раніше, а також на причини звільнення з попереднього місця роботи, ставлення до виробничого середовища, оцінку умов праці та колег;
- **інформація щодо освіти та додаткового навчання**, що сприяє розумінню потенційних професійних умінь, можливостей та інтересів, у деяких випадках можливе з'ясування мотивів відвідування різноманітних навчальних курсів;
- **зовнішній вигляд людини, манери поведінки** тощо. Такі речі як ентузіазм або небажання сприймати критику можуть бути визначальними для розуміння емоційної зрілості особи. Отримати інформацію про темперамент та

адаптаційні можливості людини можна через з'ясування і оцінку хобі, видів та успішності навчання в минулому, досвіду роботи.

Під час співбесіди із людиною з інвалідністю слід також з'ясувати **фізичні здібності людини**, що є дуже важливим для визначення потенційних умов праці. Впродовж бесіди не доцільно додатково відзначати ту чи іншу ваду співрозмовника, проте варто ознайомитися із рекомендаціями МСЕК, зокрема, індивідуальною програмою реабілітації людини з інвалідністю, у якій має бути зазначено всі необхідні умови її трудової діяльності. На жаль, індивідуальна програма реабілітації найчастіше містить лише загальні відомості, які не повно висвітлюють інформацію щодо конкретних можливостей людини на конкретному робочому місці, або малоінформативні для роботодавця висновки на кшталт «Рекомендується полегшений режим праці» або «Рекомендується надомна робота». Отже, **роботодавцю потрібно звернути увагу на ті розділи індивідуальної програми реабілітації, де описано бажані умови праці, та поспілкуватися з потенційним працівником**. Також варто визначити, в чому саме полягають обмеження для конкретної людини, які проблемні ситуації можуть виникати унаслідок захворювання, що спричинило інвалідність, хто з колективу має знати про ці труднощі.

Важливо визначити, **чи є інвалідність претендента набутою внаслідок трудової діяльності** — нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. В цьому разі людина має право отримувати пенсію з інвалідності та інші виплати Фонду соціального страхування від нещасних випадків. Фонд також має оплатити заходи зі сприяння працевлаштуванню людини з інвалідністю: забезпечення спеціальними засобами, відновлення працездатності, організацію робочого місця людині з інвалідністю, професійне навчання тощо.

Проводячи співбесіду з потенційним працівником варто пам'ятати, що **люди з інвалідністю можуть мати певні психологічні перешкоди щодо працевлаштування**

Під час співбесіди важливо з'ясувати всі обставини особистої ситуації претендента:

- Освіта.
- Професійна кваліфікація, трудовий досвід (зокрема до та після набуття інвалідності).
- Характер інвалідності (вроджена, набута, нещасний випадок на виробництві тощо).
- Рекомендації, що містяться в індивідуальній програмі реабілітації щодо професійної та трудової реабілітації особи.
- Очікування від майбутнього робочого місця стосовно умов праці, режиму праці, відпочинку тощо.
- Особливості стану здоров'я претендента, які заважають йому працювати, та можливі шляхи їх подолання.
- Умови праці, які є невідповідними для претендента, та відомі претенденту способи їх нейтралізації.
- Особливі потреби, пов'язані зі станом здоров'я, зокрема із подоланням обмежених можливостей (наприклад, необхідність обладнання приміщення пандусами, періодичність і тривалість перерв у роботі, тривалість робочого часу тощо).
- Побажання та можливі обмеження претендента щодо розташування місця роботи з погляду транспортної доступності тощо.

(невпевненість у собі, відсутність навичок проходження співбесіди, особистісні якості тощо). Крім того, наявність інвалідності створює особі життєві перешкоди, формує деякі психологічні особливості, які можуть негативно впливати на особистість на етапі її професійного самовизначення, і знижувати її і без

цього низьку конкурентоспроможність на ринку праці. З іншого боку, частина людей з інвалідністю — у намаганні справити позитивне враження на потенційного роботодавця — можуть завищувати, перебільшувати свої можливості, соромитися сказати про певні власні обмеження або потребу в умовах праці, що відрізняються від умов праці людей без інвалідності.

При спілкуванні з працівниками-інвалідами **не треба робити акцент на розгляді «діагнозу» або «групи інвалідності», слід аналізувати конкретні робочі функції, під час виконання яких майбутній співробітник може мати ускладнення, та способи їх компенсації або ліквідації.** Роботодавець має уникнути стереотипів стосовно співробітників-інвалідів. Він має сприймати особу з інвалідністю не як «співробітника-проблему», а як «співробітника з обмеженням певної функції, який при цьому зберігає всі інші здібності». Тобто варто зосереджуватися не на порушеннях, а на особі претендента, ставити тільки ті запитання, що стосуються виконання робочих обов'язків, а не історії його інвалідності чи перебігу хвороби.

Роботодавцю **не доцільно уявляти себе на місці людини з інвалідністю і міркувати, як він виконував би роботу.** У людей з інвалідністю часто розвиваються компенсаторні здібності. Водночас можна запитати співрозмовника, як він бачить виконання своїх робочих завдань, попросити його детально це описати. У закордонній практиці поширено проведення невеличкого тестування, яке передбачає виконання реального чи умовного завдання (зазвичай, таке тестування проходять усі претенденти, незалежно від наявності чи відсутності у них інвалідності).

Для проведення співбесіди можна запросити представників інших організацій, які можуть надати кваліфіковану консультацію і допомогти у спілкуванні:

- служби зайнятості населення, які опікуються питаннями працевлаштування людей з інвалідністю,
- громадські організації людей з інвалідністю.

Якщо роботодавець вирішує не наймати на роботу людину з інвалідністю, то варто продемонструвати, що відмова зумовлена виробничими чинниками. Наприклад, підприємство заявило про вакансію сторожа для працівника з інвалідністю. Доклавши певних зусиль, центр зайнятості підібрав на цю вакансію людину з інвалідністю (з гіпертонічною хворобою). Проте під час проходження співбесіди на підприємстві виявилось, що серед функціональних обов'язків працівника є регулярний обхід великої території, підйом пішки на верхні поверхи тощо. А отже, робота не підходить претенденту за станом здоров'я, але це зумовлено не особою претендента, а виробничими завданнями.

4. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

4.1. Звичайне та спеціальне робоче місце працівника з інвалідністю

Працевлаштування особи з інвалідністю може відбуватися:

- *на звичайному робочому місці* (за потреби — із застосуванням певних заходів з його адаптації), якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використане для його працевлаштування;
- *на спеціальному робочому місці* як на відкритому ринку праці, так і в межах захищеної зайнятості (на підприємствах громадських організацій інвалідів, соціально-економічних підприємствах, трудових майстернях для осіб із психічними захворюваннями та розумовою відсталістю, «транзитні»/«модельні» робочі місця тощо).

Спеціальне робоче місце інваліда — окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, які потребують вжиття додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного й додаткового устаткування, технічного обладнання тощо²³.

Спеціальне робоче місце може бути створено вперше або шляхом адаптації/пристосування наявних умов праці на вже діючому робочому місці для працевлаштування особи з інвалідністю.

Необхідність у створенні спеціальних умов може виникнути за різних обставин: наприклад, коли приймають нових

23 ЗУ «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6.10.2005 р. №2961-ІУ

працівників, або коли працівники, які працювали раніше, повертаються до роботи після отримання виробничої травми, набуття інвалідності.

Приклад з українського досвіду

Викладач технічного університету став інвалідом унаслідок зниження слуху. Йому стало важко, майже неможливо продовжувати працювати на своїй кафедрі у звичному режимі. Керівництво пішло назустріч і змінило умови роботи: замість аудиторного навантаження йому доручили керівництво курсовими та дипломними роботами, перевірку контрольних робіт студентів заочної форми навчання.

Приклад зі світового досвіду

На швейній фабриці оператори швейних машин перебувають під постійним тиском, намагаючись виконати денну норму. У них немає часу на підтримання охайності робочих місць, тому порожні коробки та відходи матеріалу захащають робочі місця та проходи, що знижує продуктивність праці. Примушення до порядку з боку керівництва призводить до напруження у колективі, а прибирання відбувається лише наприкінці зміни.

Спеціаліст центру зайнятості, здійснивши аналіз роботи, дійшов висновку, що поганий стан забезпечення чистоти й порядку протягом зміни фактично зменшує продуктивність і створює ризик нещасних випадків і пожеж. Тому він рекомендував підприємству найняти ще двох працівників на постійній основі для підтримання охайності робочих місць, а потім переконав роботодавця найняти для виконання цієї роботи працівників з інвалідністю, які мають розумову відсталість.

Організація робочого місця для людини з інвалідністю може відбуватися за рахунок раціональнішого перерозподілу наявних виробничих функцій. Останній спосіб може бути

привабливий тим, що він відносно простий і дає змогу обійтися без проходження складної процедури одержання державних дотацій.

Сутність методу у тому, щоб за рахунок перерозподілу обов'язків у вже існуючому виробничому середовищі позбавити працівників від виконання певних операцій і, у такий спосіб, виділити окрему посаду для працевлаштування людини з інвалідністю. При цьому виграють всі: інші працівники можуть зосередитися на виконанні своїх основних завдань, роботодавець отримує підвищення продуктивності праці, а люди з інвалідністю — роботу.

4.2. Напрями пристосування робочого місця до потреб працівників з інвалідністю

Створення спеціальних умов праці для людей з інвалідністю може бути пов'язане, як з адаптацією умов праці, так і зі зміною технологічного процесу (напрями пристосування робочого місця для потреб людини з інвалідністю представлені у табл. 5).

Таблиця 5

Варіанти пристосування робочого місця до потреб працівників з інвалідністю

Напрямок пристосування робочого місця	Заходи із пристосування	Приклади
Процедурна адаптація	Коригування графіку роботи, послідовності виконання робіт тощо	Скорочення тривалості робочого дня, надання додаткових перерв для прийому ліків, робота на дому, використання комп'ютерної комунікації замість усної

Закінчення табл. 5

Напрямок пристосування робочого місця	Заходи із пристосування	Приклади
Змістовна адаптація	Коригування та адаптація функціональних обов'язків, зміна робочих завдань тощо	Перерозподіл функціональних обов'язків між працівниками
Фізична адаптація, не пов'язана зі зміною технологічного процесу на звичайному підприємстві	Адаптація середовища створення відповідних санітарно-гігієнічних умов та умов відпочинку під час регламентованих перерв тощо	Облаштування пандусів, туалетів та душових для інвалідів, перегородок у приміщеннях, які дають працівникам змогу прийняти ліки, зробити собі ін'єкцію тощо
Фізична адаптація, пов'язана зі зміною технологічного процесу на звичайному підприємстві	Модифікація чи пристосування наявних інструментів, обладнання тощо	Застосування спеціальних технічних засобів, спеціального обладнання та робочих меблів, встановлення необхідних опор і кріплень
Організація індивідуального супроводження на звичайному робочому місці	Застосування працівника-асистента, майстра чи наставника	Впровадження відповідних посад — приміром, помічника кухаря
Організація індивідуального супроводження на спеціальному робочому місці у загальному виробничому середовищі	Застосування працівника-асистента, майстра чи наставника	Впровадження відповідних посад — приміром, майстра, який наглядає за роботою працівників із інвалідністю

Вимоги до робочих місць для людей із сенсорними порушеннями

Найзначніші порушення, що обмежують здатність працівників з інвалідністю до орієнтації та трудової діяльності, спостерігаються при патології зорового аналізатора. Цей тип патології зумовлений аномаліями рефракції, порушенням прозорості середовищ ока, що проводять світло, зниженням гостроти зору, світловідчуття і деформацією полів зору аж до повної сліпоти.

У цих випадках використовується спеціальне оснащення верстатів і робочих місць; забезпечення пристосуванням для переміщення деталей, вузлів і приладів; модифікація органів управління механізмами і верстами; установка огорож: захисних і таких, що направляють переміщення у цехах і ділянках; блокування верстатів і механізмів, що рухаються; спецсигналізація; засоби інформатизації.

Освітлення робочих місць для інвалідів по зору необхідно встановлювати індивідуально. На робочих місцях, де працюють люди зі слабким або залишковим зором, не допускаються різкі зміни освітлення протягом робочого дня.

Із загальноорганізаційних заходів необхідні такі: надання транспорту для доставки на роботу і додому; залучення допоміжного персоналу (зрячих) для допомоги працівникам з інвалідністю; організація технологічного циклу і підбір виробів та робіт, що відповідають трудовим можливостям працівників з інвалідністю; розробка полегшених режимів праці.

Працівники з порушеннями слуху не можуть бути зайнятими на роботах, де про аварійні ситуації попереджає звукова сигналізація, та в цехах, де транспортні засоби використовують звукову сигналізацію, а також на роботах в умовах інтенсивного шуму та локальної виробничої вібрації.

При вестибулярній дисфункції не можна розташовувати робочі місця на висоті, без достатнього освітлення, біля механізмів, що рухаються, електрообладнання.

Вимоги до робочих місць працівників, які мають вісцеральні і метаболічні порушення

Вісцеральні і метаболічні порушення є одними з найчастіших причин інвалідності, оскільки охоплюють порушення кровообігу, дихання, травлення, ендокринної та нервово-м'язової систем, виділення і водно-сольового обміну тощо. Все це призводить до порушень працездатності у вигляді зниження можливості переносити фізичні та нервово-психічні навантаження, сенсорної і моторної дезорієнтації та дискоординації, з певними невротичними і психічними зрушеннями.

Основними заходами, що забезпечують для цієї групи працівників організацію робочих місць є: дотримання належних санітарно-гігієнічних параметрів середовища у приміщеннях і на робочому місці; забезпечення механізмами для полегшення фізичних навантажень, а також доставки заготовок, деталей і вузлів на робоче місце та їх видалення після виконання технологічної операції; підбір у технологічному циклі місця, де може виконувати роботу така людина.

Для таких працівників характерними є особливі потреби щодо режиму праці та відпочинку, режиму харчування; їх робочі функції не повинні передбачати підвищених вимог до уваги, зібраності, тонкої координації та витривалості.

Вимоги до робочих місць людей із руховими порушеннями

Коли йдеться про рухові порушення, то слід розрізняти патології з порушенням рухів верхніх і нижніх кінцівок, хребта та їх поєднання.

При рухових порушеннях верхніх кінцівок і обмеженій здатності до самостійного пересування основними методами організації робочих місць працівників для більшості доступних професій є такі: забезпечення спеціальними робочими меблями, встановлення необхідних опор і кріплень, модернізація і індивідуальна підгонка пристроїв управління

механізмами і верстатами, забезпечення пристосуваннями для переміщення деталей та вузлів, готових виробів і габаритного оснащення до робочого місця та їх усунення в разі необхідності, а також механізмами для підйому вантажів і їх транспортування до робочих зон та відвальних бункерів. Крім того, для доставки цих працівників на роботу і до місця проживання необхідно надавати спеціальний транспорт.

При рухових порушеннях нижніх кінцівок необхідно: забезпечити працівника спеціальними меблями з індивідуальною підгонкою, пристроями для переміщення деталей, вузлів та виробів; установити опори та кріплення, що направляють рухи у приміщенні ділянки або цеху, а також леєри; модифікувати пристрої управління спеціальними механізмами полегшення праці для запобігання значним зусиллям на верстатах, сильним нахилам корпусу, присіданням та вставанням, підніманням-спускам східцями, тривалому перебуванню на ногах з частими поворотами на місці.

Інформацію щодо облаштування робочих місць для працівників із деякими типами інвалідності узагальнено в табл. 6.

Деякі питання забезпечення доступності інфраструктури як будівлі, де пропонують роботу працівникам з інвалідністю, доступності приміщень для відвідувачів, так і вимог до самого робочого місця регулює **державний будівельний норматив — ДБН В.2.2-17:2006 «Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення»²⁴**, розміщений за адресою: <http://dbn.at.ua/load/1-1-0-287>. Цей документ містить окремий розділ із вимогами до робочих місць людей із обмеженою мобільністю, їх евакуації тощо.

Зазначимо, що нині відповідно до законодавства усі будинки, які зводять або реконструюють, мають відповідати нормам архітектурної доступності для всіх людей з інвалідністю.

24 Затверджений Наказом Мінбуду від 02.11.2006 р. № 362 і чинний з 1 травня 2007 р.

Таблиця 6

Вимоги та рекомендації, які необхідно враховувати при визначенні робочого місця працівників з інвалідністю

Категорії інвалідів	Групи інвалідів	Об'ємно-планувальні, будівельні та інші спеціальні рішення
Інваліди з ураженням опорно-рухового апарату	Ті, які користуються візками	<p>а) ширина проходів у приміщеннях — не менше за 1,2 м;</p> <p>б) ширина коридору чи переходу в іншу будівлю — не менше за 2,0 м;</p> <p>в) ширина евакуаційного виходу з приміщення та з коридору на сходи — не менше за 0,9 м;</p> <p>г) ширина маршру сходів — не менше за 1,35 м;</p> <p>д) при розташуванні робочих місць на другому поверсі та вище має бути обладнано ліфт із пасажирською кабіною: ширина — 1,1 м; глибина — 1,4 м. Для нового будівництва громадських та виробничих будинків рекомендується застосовувати ліфти із шириною дверного прорізу не менше за 0,9 м;</p> <p>е) планування робочих місць має забезпечувати мінімальну необхідність пересування;</p> <p>ж) відсутність будівельних та інших конструкцій, які створюють незручності для пересування.</p>
	Ті, хто має захворювання (вади розвитку) нижніх кінцівок	<p>а) ширина евакуаційного виходу з приміщення та з коридору на сходи — не менше за 0,9 м; ширина маршру сходів — не менше за 1,35 м;</p> <p>б) при розташуванні робочих місць на другому поверсі та вище має бути обладнано ліфт загального користування;</p>

Продовження табл. 6

Категорії інвалідів	Групи інвалідів	Об'ємно-планувальні, будівельні та інші спеціальні рішення
<p>Інваліди з захворюваннями органів зору</p>		<p>в) відсутність будівельних та інших конструкцій, які створюють незручності для пересування.</p>
	<p>Незрячі (сліпі)</p>	<p>а) робочі місця мають бути розташовані не вище ніж на другому поверсі; б) відсутність будівельних та інших конструкцій, які створюють незручності для пересування; в) планування приміщень має бути симетричним, таким, що легко запам'ятовується; г) розташування на одному поверсі виробничих та санітарно-побутових приміщень; д) забезпечення тактильною та голосовою (звуковою) інформацією</p>
	<p>Люди зі слабким зором</p>	<p>а) робочі місця мають бути розташовані не вище ніж на третьому поверсі; б) відсутність будівельних та інших конструкцій, які створюють незручності для пересування; в) люмінесцентне освітлення, підвищене освітлення робочих місць та приміщень; г) забезпечення голосовою (звуковою) інформацією</p>

Закінчення табл. 6

Категорії інвалідів	Групи інвалідів	Об'ємно-планувальні, будівельні та інші спеціальні рішення
Інваліди з захворюваннями органів слуху	Нечуючі та люди зі слабким слухом	Забезпечення візуальною інформацією
Інваліди унаслідок внутрішніх захворювань	Працівники із захворюваннями <i>органів дихання</i>	а) підвищений повітрообмін; б) розташування робочого місця в приміщенні з вікнами на сонячній боці
	Працівники із захворюваннями <i>серцево-судинної системи</i>	а) забезпечення пасажирським ліфтом при розташуванні робочих місць на другому поверсі та вище; б) розташування робочого місця в приміщеннях із вікнами на тильній стороні, при орієнтації вікон на південь та захід має бути забезпечено захист від прямих сонячних променів

Корисні поради та приклади щодо облаштування робочих місць для працівників із різними типами інвалідності можна знайти:

- у зведених правилах СП 35-104-2001 «Будинки та приміщення місцями праці інвалідів», затверджених Держбудом Росії у 2001 році (розміщені за адресою: <http://www.complexdoc.ru/ntdtext/482195/1> або http://www.complexdoc.ru/ntdpdf/482195/zdaniya_i_pomeshcheniya_s_mestami_truda_dlya_invalidov.pdf);
- у методичних рекомендаціях Міністерства праці, соціальної та демографічної політики Республіки Чувашія (розміщені за адресою: <http://gov.cap.ru/home/162/doc/05/методичка%20для%20инвалидов.doc>).

Отже, створення спеціальних умов на робочому місці для працівника з інвалідністю потребує вжиття додаткових заходів. Вартість створення спеціальних умов на робочому місці для працевлаштування людини з інвалідністю залежить від конкретних заходів, яких слід вжити роботодавцю з огляду на функціональні обмеження або потреби працівника: вони можуть нічого не коштувати роботодавцю (наприклад,

Приклад з українського досвіду

Мережа супермаркетів «Сільпо»: «У нас є працівники, що мають другу та третю групи інвалідності по зору та слуху. Вони обіймають посади касирів, продавців, охоронців. Пристосування робочих місць під працівників із вадами слуху не потребує значних витрат: ми розміщуємо на їхньому робочому місці таблички, які допомагають їм спілкуватися з покупцями. На бейджі такого працівника є наклейка з перекресленим вухом. Якщо виникають труднощі в спілкуванні з колегами з вадами слуху, ми долаємо їх за допомогою паперу та ручки. Для працівників ми пропонуємо гідну та стабільну оплату праці, кар'єрне зростання, офіційне працевлаштування та дружній колектив. Від них вимагається лише бажання працювати та вік від 18 років».

коригування робочого часу або організація роботи тощо), бути досить простими та дешевими, а можуть бути і складними та потребувати значних вкладень.

Більшості працівників з інвалідністю за умови раціонального підбору роботи та визначення робочих функцій не потрібні суттєві пристосування робочого місця.

4.3. Процес пристосування робочого місця до потреб людини з інвалідністю

При створенні спеціального робочого місця необхідний індивідуальний підхід до конкретного працівника.

Процес створення спеціальних умов починається з оцінки ситуації. Для цього необхідно визначити, які конкретні бар'єри або інші фактори створюють для працівника з інвалідністю перешкоди в доступі до робочого місця, заважають виконувати покладені на нього обов'язки або почувати себе нарівні з іншими співробітниками.

Процес створення спеціальних умов на робочому місці для працевлаштування особи з інвалідністю полягає в пристосуванні робочого місця, умов роботи або методів конкретної роботи до реальних можливостей та потреб індивіда.

Бар'єром визнається неможливість виконувати ті чи інші дії або виконувати певні службові обов'язки внаслідок відсутності для цього умов. При цьому в жодному разі не можна ставити потреби конкретної людини у залежність від категорії інвалідності. Наприклад, для працівників з інвалідністю по зору необхідний один перелік спеціальних умов праці, а для людей, які пересуваються в інвалідних візках, інший. Це виправдано під час створення та забезпечення

доступності інфраструктури організації для вільного пересування, але при оцінці потреб у спеціальних умовах праці безпосередньо на робочому місці на перший план висуваються зовсім інші фактори.

Так, недостатньо знати, що у претендента на робоче місце цукровий діабет, оскільки цей факт сам по собі ще нічого не пояснює. Необхідно довідатися, чи потрібні людині спеціальні перерви у роботі для контролю рівня цукру або прийому їжі упродовж робочого дня. Важливо з'ясувати, чи потребує працівник чіткого графіку роботи, розробленого спеціально для нього відповідно до його індивідуального режиму дня (з метою контролю стану здоров'я).

Можливо таке, що вакансія є загалом підходящою для людини з інвалідністю, але вона за станом здоров'я не може виконувати деяких посадових обов'язків, які не є основними. В цьому разі треба вивчити **можливість перекладення певних функцій на інших працівників** (що працюють на таких самих, або інших посадах). Часто такий перерозподіл є несуттєвим для виробничого процесу, проте дуже важливим для конкретного працівника. Наприклад, у канцелярію, де працюють кілька службовців, можуть працевлаштувати людину з порушенням

Приклад з українського досвіду

У компанії «Лізоформ» працюють кілька фахівців із логістики, які мають інвалідність унаслідок порушень слуху. Олексій Соцький, у 1,5 року, втратив слух на одне вухо, а на інше вухо майже нічого не чує, користується слуховим апаратом. Закінчив училище та університет «Україна». Починав у «Лізоформі» як комірник сервісного відділу, дійшов до посади старшого логістика, досконало володіє комп'ютерними програмами, зокрема 1С. У відділі також працює В'ячеслав Полтарак, який не чує на обидва вуха. Працювати йому нарівні з усіма допомагає електронна пошта та інші комп'ютерні програми.

слуху та мовлення, якщо її буде звільнено від обов'язків відповідати на телефонні дзвінки. Натомість цей працівник може виконувати додаткову роботу з підшивання й ксерокопіювання документів, введення даних у комп'ютер тощо.

В багатьох випадках невідповідні умови праці може бути компенсовано пристосуванням робочого місця до особливостей конкретної особи. Для деяких видів інвалідності таке пристосування є обов'язковою умовою трудової діяльності взагалі (наприклад, для людини, яка пересувається на візку, необхідні пандуси на всьому шляху до робочого місця). Щодо деяких професій пристосування необхідні лише за наявності на цьому робочому місці негативних факторів праці.

Для **отримання кваліфікованої консультації щодо переобладнання робочого місця** роботодавець може звернутися до:

- центру зайнятості (спеціалісти яких можуть додатково звернутися за консультацією до лікарів МСЕК);
- громадських організацій людей з інвалідністю;
- спеціальної літератури на тему професійної реабілітації людей з інвалідністю, нормативної бази тощо.

У деяких випадках варто залучити фахівця із комп'ютерних технологій, котрий може допомогти у зміні способу спілкування із працівником з інвалідністю чи спростити йому виконання певних завдань. Так, наприклад, можна інсталювати певні комп'ютерні програми з озвучування (це можна слухати у навушниках) текстових документів для людей зі зниженим зором, або такі, що виводять текст на екрані збільшеними літерами тощо. Деякі з цих програм (екранні лупи, синтезатори мови тощо) можна знайти на сайті «Поверь в себя!» за адресою: <http://www.believe.net.ua>.

Пристосування робочих місць дає змогу перейти від питання: «Що може, а чого не може людина з інвалідністю?» до питання: «Що необхідно зробити, щоб людина з інвалідністю могла працювати на цікавій для неї роботі?».

Навіть на підходящій роботі людині з відносно неважким станом інвалідності буде значно комфортніше працювати в умовах певного пристосування робочого місця або виробничого середовища до її особливих потреб. Це можна зробити як за рахунок роботодавця, так і коштом державної допомоги.

Приклад зі світового досвіду

Банк «Barclays» (Велика Британія) з 1985 року провадить політику рівних можливостей, спрямовану на забезпечення справедливого ставлення до претендентів на роботу та співробітників, які мають інвалідність. Завдяки впровадженню в банку нової технології (мовні термінали, термінали зі шрифтом Брайля) там працюють понад 200 людей, що мають проблеми із зором. У реалізації проекту брали участь співробітники компанії, розробники спеціального програмного забезпечення, представники урядових структур та наставники для людей із проблемами зору, залучені з громадських організацій²⁵.

4.4. Заохочення роботодавців до створення робочих місць для працівників з інвалідністю

Узагальнення щодо порядку заохочення роботодавців, які працевлаштовують людей з інвалідністю, подано в табл. 7.

Безвідсоткову цільову позику на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів надають роботодавцям, які:

- виконали норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів і у році звернення або у році, що передує йому, отримали фінансову допомогу на безповоротній основі;
- мають штатних працівників не більше ніж вісім осіб;
- сплатили суму санкцій та пеню.

25 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/ Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

Таблиця 7

Механізми заохочення роботодавців до створення робочих місць для людей з інвалідністю

Різновид державної допомоги	Призначення	Отримувач	Джерело фінансування	Нормативно-правовий акт	
Цільова позика	Створення робочих місць для працевлаштування інвалідів	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для інвалідів і отримали фінансову допомогу на безповоротній основі	Безвідсоткову цільову позику і фінансову допомогу надає Фонд соціального захисту інвалідів на поворотній основі — упродовж трьох років	Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. №70
Фінансова допомога на поворотній основі	Працевлаштування інвалідів шляхом створення спеціальних робочих місць	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для працевлаштування інвалідів	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для працевлаштування інвалідів	Надає Фонд соціального захисту інвалідів один раз на рік	
Фінансова допомога на безповоротній основі	Працевлаштування інвалідів шляхом створення спеціальних робочих місць	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для працевлаштування інвалідів	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для працевлаштування інвалідів	Надає Фонд соціального захисту інвалідів один раз на рік	

Закінчення табл. 7

Різновид державної допомоги	Призначення	Отримувач	Джерело фінансування	Нормативно-правовий акт
Дотації	Створення додаткових спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, зареєстрованих у службі зайнятості	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для інвалідів і працевлаштовують інвалідів понад квоту	Надає Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних. Затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 р. №1
	Створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних (за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття)	Роботодавці, які виконали норматив з створення робочих місць для інвалідів	Надає Фонд соціального захисту інвалідів	Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836.

Підприємствам та організаціям громадських організацій інвалідів цільові позики надають за рішенням Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів.

Позику *не надають* роботодавцям, які:

- не зареєстровані у відділенні ФСЗІ, за винятком роботодавця, який має кількість штатних працівників до восьми осіб;
- мають заборгованість зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), передбачених законодавством, суми санкцій та пені;
- не подали до відділення ФСЗІ звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів протягом останнього року;
- протягом останнього року зменшили кількість (штат) інвалідів, що працюють на їхньому підприємстві;
- протягом шести місяців, що передують місяцю розгляду питання стосовно надання позики, порушували ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», внаслідок чого до них було застосовано санкції;
- не забезпечили належного виконання попереднього договору, укладеного з відділенням ФСЗІ;
- визнані банкрутом або стосовно яких порушено справу про банкрутство.

Розмір позики визначає відділення ФСЗІ на підставі наданих роботодавцем техніко-економічних обґрунтувань і кошторисів. Кошти позики відділення ФСЗІ перераховують на рахунки, відкриті роботодавцями в територіальних органах Державного казначейства.

Цільова позика є безвідсотковою і надається із *терміном повернення до трьох років*. Термін повернення обчислюється з дати перерахування коштів на рахунок відділення ФСЗІ до повного їх погашення. Термін і порядок повернення позики зазначаються у *договорі про надання такої позики*, де також фіксуються зобов'язання та зазначається неможливість односторонньої відмови від виконання зобов'язань або зміни умов договору.

Робочі місця для працевлаштування інвалідів, створені за рахунок коштів позики, не може бути скорочено протягом трьох років із дати завершення виконання умов договору про надання позики²⁶.

Поворотну фінансову допомогу на працевлаштування інвалідів шляхом створення спеціальних робочих місць надають роботодавцям, які:

- виконали норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів і у році звернення або у році, що передує йому, отримали фінансову допомогу на безповоротній основі;
- мають кількість штатних працівників не більше за вісім осіб;
- сплатили суму санкцій та пеню.

Підприємствам та організаціям громадських організацій інвалідів фінансова допомога надається за рішенням Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів.

Фінансову допомогу *не надають* роботодавцям, які:

- не зареєстровані у відділенні ФСЗІ, за винятком роботодавця, який має кількість штатних працівників до восьми осіб;
- мають заборгованість зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), передбачених законодавством, суми санкцій та пені;
- не подали до відділення ФСЗІ звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів протягом останнього року;
- протягом останнього року зменшили кількість (штат) інвалідів, що працюють на їхньому підприємстві;
- протягом шести місяців, що передують місяцю розгляду питання стосовно надання позики, порушували ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», внаслідок чого до нього застосовано санкції;

26 Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затверджений постановою КМУ від 31 січня 2007 р. №70 (з відповідними доповненнями).

- не забезпечили належного виконання попереднього договору, укладеного з відділенням ФСЗІ;
- визнані банкрутом чи стосовно яких порушено справу про банкрутство.

Розмір фінансової допомоги визначає відділення ФСЗІ на підставі наданих роботодавцем техніко-економічних обґрунтувань і кошторисів. Кошти допомоги відділення ФСЗІ перераховують на рахунки, відкриті роботодавцями в територіальних органах Державного казначейства.

Фінансова допомога на поворотній основі є безвідсотковою і надається із *терміном повернення до трьох років*. Термін повернення обчислюється з дати перерахування коштів на рахунок відділення ФСЗІ до повного їх погашення. Термін і порядок повернення фінансової допомоги зазначаються у *договорі про надання такої допомоги*, де також фіксуються зобов'язання та зазначається неможливість односторонньої відмови від виконання зобов'язань або зміни умов договору.

Робочі місця для працевлаштування інвалідів, створені за рахунок коштів фінансової допомоги, не може бути скорочено протягом трьох років з дати завершення виконання умов договору про надання позики²⁷.

Безповоротну фінансову допомогу на працевлаштування інвалідів шляхом створення спеціальних робочих місць надають роботодавцям, які:

- виконали норматив робочих місць для працевлаштування осіб із інвалідністю;
- у році звернення за допомогою не отримували у відділенні ФСЗІ допомоги на безповоротній основі за аналогічним напрямом використання коштів.

27 Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затверджено постановою КМУ від 31 січня 2007 р. №70 (з відповідними доповненнями).

Підприємствам та організаціям громадських організацій інвалідів фінансова допомога надається за рішенням Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів.

Фінансову допомогу *не надають* роботодавцям, які:

- не зареєстровані у відділенні ФСЗІ, за винятком роботодавців, які мають кількість штатних працівників до восьми осіб;
- мають заборгованість зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), передбачених законодавством, суми санкцій та пені;
- не подали відділенню ФСЗІ звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів протягом останнього року;
- протягом останнього року зменшили кількість (штат) інвалідів, що працюють на їхньому підприємстві;
- протягом шести місяців, що передують місяцю розгляду питання стосовно надання позики, порушували ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», внаслідок чого до нього застосовано санкції;
- не забезпечили належного виконання попереднього договору, укладеного з відділенням ФСЗІ;
- визнані банкрутом чи стосовно яких порушено справу про банкрутство.

Розмір фінансової допомоги визначає відділення ФСЗІ на підставі наданих роботодавцем техніко-економічних обґрунтувань і кошторисів. Кошти допомоги відділення ФСЗІ перераховують на рахунки, відкриті роботодавцями в територіальних органах Державного казначейства.

Робочі місця для працевлаштування інвалідів, створені за рахунок коштів фінансової допомоги, не може бути скорочено протягом трьох років з дати завершення виконання умов договору про надання позики²⁸.

28 Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затверджено постановою КМУ від 31 січня 2007 р. №70 (з відповідними доповненнями).

Дотацію на заробітну плату працівника, зареєстрованого у службі зайнятості надають роботодавцям, які:

- працевлаштовують на підприємстві (в установі, організації) на термін понад два роки безробітного інваліда працездатного віку;
- виконали норматив зі створення робочих місць для інвалідів і працевлаштовують інвалідів понад квоту;
- працевлаштовують особу з інвалідністю, для якої не потрібно створення спеціального робочого місця або це спеціальне робоче місце роботодавець створює за власний рахунок.

Дотацію не надають роботодавцям, які:

- перебувають на обліку як платники внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття менше ніж три місяці;
- мають заборгованість за страховими внесками, нараховану пеню та фінансові санкції за порушення норм ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення» та «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- не забезпечили виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів;
- протягом останніх трьох місяців скорочували кількість працівників за професією (спеціальністю), за якою відповідно до направлення державної служби зайнятості працевлаштовується безробітний, а фізичним особам — підприємцям, у разі, якщо вони не використовували найманої праці протягом останніх трьох місяців;
- належать до бюджетних або неприбуткових організацій.

Дотація може надаватися щомісяця *протягом одного року в розмірі фактичних витрат на заробітну плату працівника*. Витрати мають у своєму складі основну та додаткову заробітну плату, визначену відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці», і суму страхових внесків на соціальне

страхування. Розмір дотації не може перевищувати середнього рівня заробітної плати всіх видів економічної діяльності у відповідній сфері на місяць, за який нараховано заробітну плату, або обчисленої з неї відповідної суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць.

Дотація на заробітну плату людини з інвалідністю надається за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд). Розгляд питання про можливість надання роботодавцю дотацій здійснює створена Фондом комісія упродовж 10 днів *на підставі*:

- 1) інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) за формою З-ПН або листа роботодавця з його попередньою згодою на працевлаштування безробітного;
- 2) письмової згоди роботодавця на працевлаштування з наданням дотації на відповідне робоче місце безробітного за направленням служби зайнятості;
- 3) довідки роботодавця про відсутність скорочення на підприємстві протягом останніх трьох місяців чисельності (штату) працівників за професією (спеціальністю), на яку працевлаштовується безробітний; а для фізичних осіб — підприємців — довідки про використання найманої праці протягом останніх трьох місяців, що підтверджує центр зайнятості, а в разі працевлаштування безробітних інвалідів — довідки про виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів на дату звернення;
- 4) відомостей центру зайнятості про перебування у нього на обліку роботодавця як платника внесків загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття не менше ніж три місяці та про відсутність на дату звернення (дата письмової згоди роботодавця на направлення на працевлаштування безробітного) заборгованості зі сплати страхових внесків до Фонду, нарахованої пені, фінансових санкцій за порушення норм ЗУ «Про загальнообов'язкове

державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення» та «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Висновок комісії передається директору центру зайнятості за місцем перебування на обліку роботодавця як платника внесків загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. У разі ухвалення позитивного рішення, роботодавцю протягом п'яти календарних днів направляється проект *договору між центром зайнятості та роботодавцем про надання дотації*.

У разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим за направленням державної служби зайнятості, до закінчення двох років із дня працевлаштування у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, зокрема, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату, за згодою сторін (пункт 1 статті 36 КЗпП), через невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (частина третя ст. 38 КЗпП), а також у разі встановлення недостовірності поданих роботодавцем даних, використання дотації з порушенням законодавства центр зайнятості припиняє виплату дотації.

У разі переведення працівника за його згодою з робочого місця, на яке надавалася дотація (якщо він працював на ньому понад три місяці), на постійну роботу в іншому робочому місці на одному підприємстві зі збереженням гарантій зайнятості, передбачених умовами надання дотації, виплата дотації не припиняється. Роботодавець протягом п'яти робочих днів повідомляє центру зайнятості про переведення працівника за його згодою на інше робоче місце.

Центр зайнятості не рідше ніж один раз на півроку, відповідно до затвердженого плану або за письмовим зверненням фізичної чи юридичної особи про факти порушень роботодавцем умов надання дотації, перевіряє достовірність

поданих роботодавцем даних, які є підставою для надання дотації²⁹.

Дотація на пристосування робочого місця для потреб інваліда надається роботодавцям, які виконали норматив зі створення робочих місць для інвалідів.

Дотація не надається роботодавцям, які:

- не зареєстровані у ФСЗІ;
- не зареєстровані як платники страхових внесків загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;
- не забезпечили виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів за попередній звітний період;
- не подавали звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів протягом останнього року;
- мають на дату звернення заборгованість зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, передбаченого законодавством, та пені, що нараховується за несвоєчасну сплату таких платежів і санкцій;
- порушували ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення» протягом шести місяців, що передували місяцю розгляду питання про надання дотації, внаслідок чого до них застосовано санкції;
- скорочували чисельність (штат) працюючих інвалідів за професією (спеціальністю), на яку працевлаштовується інвалід, протягом останніх шести місяців;

29 Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 р. №1 (з відповідними доповненнями).

- визнані банкрутами або стосовно яких порушено справу про банкрутство;
- не забезпечили належного виконання умов попереднього договору про працевлаштування інваліда, відповідно до якого їм надавали дотацію.

Розмір дотації на створення одного спеціального робочого місця для працівника з інвалідністю не має перевищувати 40 мінімальних заробітних плат.

Дотацію надають роботодавцю за місцем його реєстрації як платника страхових внесків загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Питання про можливість надання дотації центр зайнятості розглядає *на підставі* поданих роботодавцем:

- 1) інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) за формою З-ПН або листа про його згоду на працевлаштування інваліда шляхом створення спеціального робочого місця;
- 2) довідки, підтвердженої центром зайнятості, про те, що протягом останніх шести місяців роботодавець не здійснював реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності (штату) інвалідів за професією (спеціальністю), на яку працевлаштовується інвалід;
- 3) письмової згоди роботодавця (на виданому центром зайнятості направленні на працевлаштування) щодо прийняття інваліда на спеціальне робоче місце;
- 4) розрахунку розміру дотації на створення спеціального робочого місця;
- 5) рішення комісії або регіональної комісії у разі розгляду питання про доцільність надання дотацій підприємствам та організаціям громадських організацій інвалідів.

Підготовлені документи передають до територіального відділення ФСЗІ для ухвалення остаточного рішення щодо надання дотацій. Після цього, між центром зайнятості, ФСЗІ та роботодавцем укладається тристоронній договір встанов-

леної форми³⁰. Форму приблизного договору про працевлаштування інваліда та надання дотації можна знайти на вебсторінці ФЦЗІ за адресою: <http://www.ispf.gov.ua/ShowPage.aspx?PageID=201>.

Спеціальне робоче місце вважається створеним, якщо туди працевлаштували людину з інвалідністю. Після укладення договору та використання роботодавцем дотацій, центри зайнятості разом із територіальним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів щокварталу протягом двох років перевіряють відомості про його виконання.

Нормативні документи не передбачають дотацій на додаткові послуги для супроводу особи з інвалідністю на робочому місці.

У разі розірвання трудового договору з інвалідом, працевлаштованим за направленням центру зайнятості, за ініціативою роботодавця до закінчення двох років з дня прийняття його на роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності (штату) (пункт 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України), за згодою сторін (пункт 1 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України) або через невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (частина третя статті 38 Кодексу законів про працю України), отриману дотацію має бути повернуто територіальному відділенню Фонду в повному обсязі з урахуванням індексу зростання цін на споживчі товари за період отримання дотації³¹.

30 Форму затверджено наказом Державного центру зайнятості, Фонду соціального захисту інвалідів від 19 листопада 2007 р. №91/109.

31 Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості (затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836 із відповідними доповненнями)

Приклад з українського досвіду

На ЗАТ Чернігівська взуттєва фабрика «Берегиня» за участі центру зайнятості та Фонду соціального захисту інвалідів створено спеціальне робоче місце для людини з інвалідністю. Вона працює обробником лишків штахетки. Жінка має зручне крісло, яке регулюється, спеціально придбану для неї лампу. Робота не є важкою для неї і свою норму жінка виконує нарівні з усіма.

Звісно, при пристосуванні робочих місць не можна орієнтуватися лише на державну допомогу, оскільки більшість пристосувань можна виконати за відносно незначних витрат, які роботодавець здатен здійснити самостійно, без отримання державних дотацій.

5. НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

5.1. Навчання працівника з інвалідністю на робочому місці

Професійне навчання працівників з інвалідністю може передбачати:

- відновлення знань та навичок;
- підвищення кваліфікації;
- набуття фаху тими, хто не мав його раніше;
- зміну фаху тими, хто не може продовжувати працювати на попередньому місці роботи через обмеження життєдіяльності.

Професійне навчання під конкретне робоче місце в багатьох випадках задовольняє вимоги роботодавця до працівника з інвалідністю певної кваліфікації. Традиційний спосіб такого професійного навчання — через систему наставництва, коли досвідченого працівника офіційно закріплюють за учнем і той передає йому навички та знання.

У Рекомендації щодо професійного навчання дорослих, у тому числі інвалідів, ухваленій Міжнародною організацією праці (1950 р.), зазначається, що навчання на підприємстві, яке повинні підтримувати роботодавці, може охоплювати:

- *навчання у процесі роботи*, важливими умовами якого є: навчальна цінність дорученої учням виробничої роботи; робота під наглядом молодшого керівного персоналу або кваліфікованих працівників, здатних навчати їх;
- *навчання на звичайному робочому місці*, але не в процесі роботи (таке навчання доцільно проводити в умовах, наближених до умов на звичайній роботі, й вводити до нього, де це можливо, виконання справжніх виробничих операцій або операцій аналогічного характеру);

- навчання в окремих майстернях;
- навчання поза робочими місцями і майстернями, якщо це відповідає потребам навчання.

Навчання може передбачати отримання нових знань і навичок у навчальних закладах, на відповідних курсах, зокрема курсах підвищення кваліфікації, або під час проходження стажування на інших підприємствах.

Таке навчання може бути, зокрема, організовано у співпраці з громадськими організаціями інвалідів.

Приклад зі світового досвіду

Філіппінська корпорація «Jollibe Foods» об'єднує шість дочірніх компаній, понад 1000 фаст-фудів та інших організацій у шести країнах. У Манілі корпорація активно наймає на роботу людей зі зниженим слухом або таких, що не чують повністю. Корпорація співпрацює з STEAM, громадською організацією людей, які мають вади слуху. Разом вони проводять навчання потенційних працівників для адаптації на робочому місці. У громадській організації є багато тренерів, які допомагають проводити навчання на робочому місці. Крім того, проводяться тренінги для тих працівників, які чують, але матимуть працювати разом із людьми з інвалідністю. Їх навчають основам мови жестів. Оскільки підтримка людини з інвалідністю з боку родини вважається важливою для успішної зайнятості, то тренери STEAM проводять групи підтримки для глухих співробітників та членів їхніх сімей.

Слід зазначити, що «Jollibe Foods» не змінювала обладнання, приміщення, умов праці чи посадових інструкцій для нечуючих працівників. Основну увагу вона приділяє організації навчання.

Залучення до штату людей з інвалідністю, за оцінками фахівців, сприяло піднесенню іміджу організації та розширенню кола її клієнтів³².

32 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/ Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

Індивідуальне навчання безробітних безпосередньо на підприємстві можна організувати за допомогою центру зайнятості за умови, що підприємство є платником внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і має потребу в робітниках певної професії в обмеженій кількості.

Навчання на підприємстві передбачає:

- *опанування безробітними робітничих професій для подальшого їх працевлаштування на цьому підприємстві (для підготовки робітників за професіями, де виконання робіт пов'язане з підвищеною небезпекою, індивідуальна форма навчання не використовується);*
- *навчання за індивідуальними навчальними планами та програмами, відповідно до вимог державних стандартів безпосередньо на робочому місці;*
- *встановлення тривалості навчання згідно з типовими навчальними планами та програмами;*
- *розроблення для кожного слухача (або групи слухачів) графіка, в якому передбачено черговість консультацій та практичних занять;*
- *самостійне опанування слухачем теоретичного курсу, надання викладачем консультацій в обсязі не більше за 15% теоретичного курсу;*
- *призначення інструктора з числа висококваліфікованих робітників;*
- *виділення кожному робітнику, який навчається на підприємстві, на весь період навчання робочого місця, оснащеного необхідним обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами;*
- *зарахування на навчання за наказом керівника підприємства на підставі направлення центру зайнятості із зазначенням терміну навчання та прізвища, ініціалів керівника навчання від підприємства;*
- *завершення навчання кваліфікаційною атестацією, у разі успішного проходження якої слухачам присвоюється кваліфікація з набутої професії відповідного розряду (категорії).*

Для проведення індивідуального навчання на виробництві потрібні такі документи:

- *договір* встановленого зразка про організацію навчання;
- *кошторис* витрат, розрахований на кількість осіб, яких направляють на навчання;
- *довідка про розмір ставок*, які підприємство сплачує до фондів;
- *наказ про зарахування на навчання та наказ про відрахування*;
- *щомісячний табель відвідування*;
- *протокол засідання кваліфікаційної комісії*;
- *акт виконаних робіт*;
- *картка обліку теоретичних занять* (заповнюється на кожного слухача, у ній зазначаються дати і теми проведених консультацій, кількість годин на кожному з них, відомості про консультанта);
- *щоденник виробничого навчання* заповнює працівник під керівництвом інструктора виробничого навчання (по кожній темі виробничого навчання до щоденника заносять дату та тему заняття згідно з індивідуальною навчальною програмою, назву, стислий зміст і обсяг виконаної роботи, фактичний час, витрачений на її виконання. Після закінчення навчання заповнений щоденник з підписом подається до кваліфікаційної комісії, яку створюють на підприємстві).

Кількість годин теоретичного навчання (15% від теоретичного курсу) оплачується за ставками погодинної оплати праці. Керують виробничим навчанням за індивідуальними планами та програмами інженерно-технічні працівники або висококваліфіковані робітники (інструктори) без увільнення від основної роботи. Оплата їхньої праці здійснюється так: 5% від суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи, за наявності одного-двох слухачів, 10% — трьох-чотирьох слухачів.

До кошторису витрат при індивідуальній формі навчання на виробництві вносять нарахування на заробітну плату до відповідних фондів, господарські витрати в період консультацій, канцелярські витрати для навчальних цілей, оплату бланків державного зразка про закінчення навчання та присвоєння відповідної професії, кваліфікації.

Індивідуальне навчання здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття³³.

5.2. Стажування робітників та фахівців з інвалідністю

Стажування — різновид підвищення кваліфікації робітників і фахівців з метою засвоєння людиною найкращого вітчизняного чи зарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок для виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді, на яку претендує безробітний. Стажування проводиться на підприємстві, в організації, установі.

На стажування **направляються безробітні**, які раніше здобули професійну освіту і потребують досвіду практичної роботи (розширення компетенції) за набутою професією (спеціальністю), або ті, які тривалий час не працювали і бажають відновити чи удосконалити свої знання, уміння та навички в практичній діяльності.

Для проведення стажування на виробництві потрібні такі **документи**:

- *договір* встановленого зразка про організацію стажування; договір може укладатися як індивідуально, так і на групу за

³³ Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг із професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України 13.02.2001 р. №53/59.

однією професією (спеціальністю) в межах одного підприємства з визначенням робочого місця кожного стажиста;

- *кошторис* витрат, розрахований на кількість осіб, яких направляють на стажування;
- *накази керівника підприємства* про зарахування на стажування на підставі направлення центру зайнятості (з зазначенням порядку, терміну навчання та керівника навчання від підприємства) і про закінчення стажування;
- *щомісячний табель відвідування*;
- *письмовий висновок про результати стажування* безробітного, затверджений керівником підприємства;
- *програми стажування* (де визначається термін стажування не більше трьох місяців з урахуванням 40-годинного тижневого навантаження, зміст завдань та обсяг часу, відведений на їх виконання);
- *індивідуальні плани стажування за робітничими професіями*, які затверджує керівник підприємства, організації, установи за погодженням з регіональним центром зайнятості;
- *звіт про стажування*, який складає безробітний і подає керівнику стажування не пізніше ніж у передостанній день стажування. Він має містити відомості про виконання всіх розділів програми, зокрема розділу з охорони праці та стислі пропозиції безробітного стосовно набутого досвіду.

Слухачам, які завершили курс й успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, за рішенням кваліфікаційної комісії видається документ установленого зразка, відповідно до чинного законодавства (свідоцтво про підвищення кваліфікації).

Якщо безробітного не можуть працевлаштувати на підприємстві, де він проходив стажування, підприємство надає йому рекомендаційного листа за підписом керівника підприємства.

Керує стажуванням фахівець, який відповідає за:

- розробку програми стажування;
- надання методичної допомоги стажисту щодо виконання програми стажування, також він контролює її виконання;
- консультування стажиста в процесі стажування;
- перевірку звіту про стажування безробітного;
- підготовку письмового висновку стосовно результатів стажування безробітного із зазначенням його професійного рівня, ділових та організаційних здібностей, оцінкою набутого досвіду;
- підготовку рекомендаційного листа у разі необхідності працевлаштування безробітного на цьому підприємстві.

У разі проведення стажування спеціалістів із числа безробітних оплата праці керівнику стажування здійснюється із розрахунку п'ять академічних годин на тиждень на одного слухача за ставками погодинної оплати праці. Оплата стажування безробітних за робітничими професіями здійснюється на умовах оплати навчання за індивідуальною формою безпосередньо на виробництві. До кошторису витрат за навчання вносяться нарахування на заробітну плату. Господарські, навчальні витрати до кошторису не вносяться.

Індивідуальне стажування здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Приклад з українського досвіду

Компанія «Київенерго» організовує стажування слухачів курсів операторів ПК та бухгалтерів із Центру професійно-технічного навчання інвалідів. Це дає можливість практичного засвоєння навичок, здобутих під час курсів, а найкращим слухачам — можливість залишитись у компанії на постійну роботу.

5.3. Навчання працівника з інвалідністю в навчальних закладах на замовлення роботодавця

Професійне навчання особи з інвалідністю може здійснюватися за рахунок:

- самої особи;
- роботодавця;
- Фонду соціального захисту інвалідів;
- Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Роботодавець може провести професійне навчання особи з інвалідністю у навчальних закладах коштом підприємства, повністю або частково компенсувавши вартість навчання. Як правило, у таких випадках укладається тристороння угода між роботодавцем, навчальним закладом та людиною, яка навчатиметься, а потім (чи одночасно, якщо йдеться про заочну форму освіти) працюватиме на підприємстві.

Існують й інші можливості для професійного навчання людей з інвалідністю (див. табл. 8).

Перекваліфікація працівника, чия інвалідність пов'язана з виробництвом

Навчання та перекваліфікація відбуваються відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії або МСЕК, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу.

Навчання відбувається коштом *Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України*³⁴.

34 П. 8 ст. 21 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 21.12.2000 р. № 2180-III.

Таблиця 8

Навчання працівників з інвалідністю коштом соціальних фондів

Назва фонду	Хто має право на підтримку	Що фінансується	Підстава
Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України	Працівник, який має інвалідність, пов'язану з виробництвом, і який не може виконувати попередню роботу	Навчання потерпілого та перекваліфікація у навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання людей із інвалідністю	Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»
Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	<i>Зареєстровану державній службі зайнятості безробітні інваліди (за винятком інвалідів, що належать до нестрахованих осіб)</i>	Професійна підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка у професійно-технічних, вищих (I–IV рівень акредитації) та інших навчальних закладах для здобуття професії, а також професійне навчання молоді на спеціалізованих робочих місцях на підприємствах, організаціях громадських організацій інвалідів	Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг із професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України 13.02.2001 р. №53/59

Закінчення табл. 8

Назва фонду	Хто має право на підтримку	Що фінансується	Підстава
Фонд соціального захисту інвалідів	Зареєстровані у державній службі зайнятості безробітні інваліди (які належать до незастрахованих осіб)	Професійна підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка у професійно-технічних, вищих (I–IV рівень акредитації) та інших навчальних закладах для здобуття професії, а також професійне навчання молоді на спеціалізованих робочих місцях на підприємствах, організаціях громадських організацій інвалідів	Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 р. №70; Порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, коштом Фонду соціального захисту інвалідів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836

Навчання людини з інвалідністю, яка зареєстрована як безробітна і є застрахованою особою

Навчання організує державна служба зайнятості відповідно до потреб ринку праці. Воно може відбуватися і на замовлення роботодавця.

Професійне навчання інваліда проводиться в професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та підпорядкування (за наявності в них ліцензії на надання освітніх послуг). У разі коли інвалід потребує спеціальних умов для професійного навчання відповідно до індивідуальних програм реабілітації, державна служба зайнятості організує навчання в навчальних закладах, у яких для цього створено необхідні умови.

Фінансування навчання відбувається коштом *Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття*.

Навчання людини з інвалідністю, яка зареєстрована як безробітна і є незастрахованою особою

Навчання відбувається коштом *Фонду соціального захисту інвалідів*.

ФСЗІ здійснює фінансування:

- професійного навчання (професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку) інвалідів, які зареєстровані в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітні та відповідно до законодавства не мають права на допомогу з безробіття, у професійно-технічних, вищих (I-IV рівень акредитації) та інших навчальних закладах для здобуття професії за направленням державної служби зайнятості;
- професійного навчання молоді із числа інвалідів після закінчення спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів),

загальноосвітніх санаторних шкіл (шкіл-інтернатів), загальноосвітніх навчальних закладів на спеціалізованих робочих місцях на підприємствах, організаціях громадських організацій інвалідів за наявності в них ліцензії на надання освітніх послуг;

- навчання безробітних інвалідів — шляхом оплати вартості їх навчання та перекваліфікації у професійно-технічних, вищих (I-IV рівня акредитації) та інших навчальних закладах для здобуття професії³⁵.

Навчання людей з інвалідністю також може відбуватися **на базі центрів професійної реабілітації інвалідів.**

У центрах професійної реабілітації, де окрім власне професійної, паралельно відбувається медична, соціальна та психологічна реабілітації. Тому навчання у таких центрах доцільно розглядати у разі виробничої травми та професійного захворювання працівника, унаслідок якого він не зможе надалі працювати на своїй посаді. Отже разом із медичною реабілітацією, працівник може пройти і перекваліфікацію.

Інформацію про центри професійної реабілітації інвалідів та спеціальності за якими вони навчають можна отримати в центрах зайнятості та місцевих органах праці та соціального захисту населення.

Професійне навчання людей з інвалідністю може проводитись у разі:

- неможливості підібрати роботу через відсутність у людини необхідної кваліфікації;
- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам людини з інвалідністю;

35 Ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП та Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 р. № 70.

- втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією;
- відсутності професії;
- необхідності підібрати роботу людині з інвалідністю відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії.

Фінансування витрат на навчання людини з інвалідністю коштом ФСЗІ, зазвичай, здійснюється один раз для здобуття особою одного освітньо-кваліфікаційного рівня в межах одного освітнього рівня (професійно-технічна освіта, базова вища освіта та повна вища освіта) або здобуття професійних навичок та знань при навчанні на підготовчих курсах.

6. ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ

6.1. Етика спілкування з працівниками з інвалідністю

Спілкування із людьми з інвалідністю має свої особливості. Їх врахування дасть змогу налагодити ефективну та коректну комунікацію із працівником.

- *Головне — людина, а не її інвалідність.* Співпрацювати із людиною з інвалідністю потрібно так, як і з будь-яким іншим працівником, але із врахуванням фізіологічних обмежень, які зумовлюють інвалідність.
- Якщо Ви хочете запропонувати свою допомогу, запитайте спочатку у людини, чи вона їй потрібна. *Намагайтеся, щоб Ваша допомога не вказала людині на її інвалідність без потреби.*
- *Не треба поводитися поблажливо* (звисока) у ставленні до працівника з фізичною вадою чи з розумовою відсталістю (класти руку на плече, звертатися зменшуваними іменами тощо).
- Розмовляючи з працівником з інвалідністю, необхідно звертатися безпосередньо до нього, а не особи, що його супроводжує, або перекладача жестової мови, який присутній при розмові.
- Візок, крісло — це частина недоторканного простору людини. Спиратися на інвалідний візок — те саме, що спиратися на людину.

Говорячи з працівником або про працівника з інвалідністю, необхідно використовувати обороти мови, що розділяють *особу* та *її розлад*. Приклади зворотів, що є більш доцільними, наведено у табл.9.

Таблиця 9

Перелік доречних та недоречних зворотів при спілкуванні з працівниками з інвалідністю

Бажано використовувати (не створює стереотипів)	Небажано використовувати (створює стереотипи)
Людина (дитина) з інвалідністю Людина з обмеженими можливостями Людина з особливими потребами	Інвалід, хворий, каліка, неповноцінний, дефективний
Люди без статусу інвалідності	Здорові, нормальні (як протиставлення інвалідам)
Людина (дитина), яка використовує інвалідний візок (пересувається на візку)	Людина (дитина) прикута до інвалідного візка, візочник, інвалід-візочник
Вроджена інвалідність, інвалідність з дитинства	Вроджений дефект, вада
Людина має ДЦП (церебральний параліч)	Страждає на ДЦП
Людина, яка перенесла поліомієліт (має інвалідність унаслідок поліомієліту)	Страждає від поліомієліту, від наслідків поліомієліту, жертва поліомієліту
Дитина із затримкою розумового розвитку	Слабоумний, відсталий, розумово неповноцінний
Людина (дитина) з синдромом Дауна	Даун, даунятко
Людина (дитина) з епілепсією (у якої бувають епілептичні напади)	Епілептик, припадочний
Людина з психічними або емоційними розладами	Божевільний, псих, слабоумний, шизофренік, «шиз»
Людина з розумовою недостатністю	Слабоумний, олігофрен, дебіл, ідіот

Закінчення табл. 9

Бажано використовувати (не створює стереотипів)	Небажано використовувати (створює стереотипи)
Сліпа людина, незряча людина, людина з порушенням зору	Сліпий
Людина з порушенням слуху, глуха людина, нечуюча людина, людина, яка не чує, людина зі слабким слухом, людина (дитина) із залишками слуху	Глухий, глухонімиий

6.2. Особливості спілкування з працівниками з різними видами розладів

Особливу увагу під час формулювання робочого завдання слід приділити в тому разі, якщо працівник має певні труднощі у спілкуванні. Складності у мові можуть бути доволі різними — слабкий голос, утруднена мова, афазія, при якій людині складно вимовляти окремі слова. Умовами успішного трудового спілкування з цією категорією працівників з інвалідністю є: прояв терпіння; не ігнорування; підтримування повільного темпу бесіди; не допущення перебивання або поправлення співрозмовника; забезпечення візуального контакту; намагання задавати такі запитання, на які можна дати коротку відповідь або просто кивнути.

Хоча **слабкий слух** і є істотною проблемою для спілкування, проте її можна вирішити. Для цього *уся інформація має дублюватися візуальними пристроями*. До подібних пристроїв належать: покажчики й знаки, зокрема, світлові; розмітка й колір елементів устаткування; інформаційні щити, стенди й табло; світлові маяки.

Щоб звернути на себе увагу людини із вадами слуху, помахайте рукою або доторкніться до неї. Говорячи з нею, дивіться їй прямо в очі і говорить чітко. Деякі люди читають по губах. Намагайтесь стояти так, щоб Вас та Ваші уста

було добре видно та щоб нічого не заважало бачити Вашу артикуляцію. Проте необхідно знати, що не всі люди, які погано чують, можуть читати по губах. Найкраще одразу запитати людину про наявність такого вміння, та виконувати такі правила:

- слід зважати на те, що з десяти слів добре прочитуються лише три;
- *потрібно дивитися в лице співрозмовнику й говорити чітко і неспішно*, використовуючи прості фрази й уникаючи несуттєвих слів;
- недоречно намагатися занадто чітко вимовляти слова — це змінює артикуляцію й створює труднощі сприйняття;
- доцільно використовувати жести, якщо необхідно відзначити або прояснити зміст сказаного.

Спілкуючись із **людиною з вадами зору**, *обов'язково назвіть себе і тих людей, які разом із Вами*. Якщо розмова відбувається в групі, бажано пояснити, до кого Ви у цей момент звертаєтесь. Під час виробничої наради, якщо у групі є людина з вадами зору, озвучте все, що Ви пишете на дошці або показуєте на екрані.

У деяких ситуаціях, особливо на початкових етапах спілкування (під час співбесіди з претендентом, при визначенні потреб у облаштуванні робочого місця тощо), знадобиться фахівець-перекладач жестової мови або фахівець із шрифту Брайля. Участь такого фахівця дасть змогу підвищити якість спілкування, уникнути непорозумінь чи невдоволення розмовою, заощадити час. Довідатися про те, де знайти такого перекладача, можна у територіальних відділеннях організацій інвалідів, наприклад в Українському товаристві глухих (УТОГ), Українському товаристві сліпих (УТОС) тощо.

Люди із затримкою у розвитку навчаються новим навичкам і сприймають нову інформацію повільніше, ніж інші. Однак все це досить умовно і залежить від багатьох факторів, зокрема, від виховання, місцевих традицій тощо. Доволі часто «розумово відсталими» помилково називають людей,

які мають порушення мови або слуху й не можуть сприймати інформацію так само легко, як інші.

Умовами успішного трудового спілкування з цією категорією працівників з інвалідністю є:

- надання інформації «кроками», аби у співрозмовника була можливість обміркувати кожний «крок» після пояснення,
- використання доступної мови, уникнення словесних штамів й образних висловів, уникнення сарказму й натяків;
- використання ілюстрацій або фотографій.

6.3. Спілкування колег із працівниками з інвалідністю

До поширеного серед роботодавців міфу про роботу інвалідів належить той, що особи з інвалідністю не можуть знайти спільну мову з іншими співробітниками. А реальні факти такі: особи з інвалідністю в середньому лояльніші, надійніші і продуктивніші, аніж їхні колеги без інвалідності, вони цінують соціальні контакти, які надає їм робота. Адаптація до трудового колективу — справа індивідуальна й залежить від характеру і культури організації, а не від інвалідності людини.

Питання про те, чи має знати колектив про інвалідність працівника є відкритим. Бо кожна людина має право на збереження таємниці щодо стану свого здоров'я, а тим паче діагнозу. Однак людина з інвалідністю можливо потребуватиме особливих умов роботи, що може полягати у перегляді функціональних обов'язків усіх чи деяких працівників. Людина може мати певні проблеми зі здоров'ям (наприклад, напади, для угамування, притлумлювання яких потрібно виконати певні дії) чи регулярно вживати ліки через певні проміжки часу, для чого їй потрібні короткі перерви. Тобто навіть у тих випадках, коли у людини немає зовнішніх ознак розладів, вона може мати певні специфічні потреби. У такому разі роботодавець має запитати у працівника з інвалідністю чи згоден він

повідомити про свій статус інваліда іншим працівникам, і що саме він вважає можливим сказати іншим про своє здоров'я. Це стосується й ситуації, коли людина стала інвалідом на виробництві. Хоча цей факт розслідується на місці роботи, про що складається відповідний акт, але після повернення на роботу працівник сам має визначати, яку інформацію про свій стан здоров'я говорити колегам.

У закордонній практиці поширені семінари, які проводять серед співробітників організацій щодо поводження з людьми з інвалідністю. Особливо це стосується організацій, що обслуговують значну кількість клієнтів, серед яких потенційно можуть бути і люди з інвалідністю, зокрема ті, що мають обмежену здатність до спілкування. Такі семінари допомагають і в спілкуванні з колегами по роботі, котрі мають інвалідність.

Для проведення бесід чи семінарів щодо особливостей спілкування з колегою з інвалідністю можна запросити психологів із соціальних служб чи громадських організацій інвалідів.

Приклад зі світового досвіду

Ключовими принципами австралійської корпорації «Westpac Banking» є відданість громадськості та корпоративна відповідальність. Природні відмінності між людьми розглядають тут як умову необхідного розвитку бізнесу. Корпорація пропонує співробітникам: гнучкий графік роботи, інвестиції в технології, постійну оцінку ефективності тощо. Щорічно усі співробітники беруть участь у тренінгу з підвищення обізнаності щодо інвалідності та можливості уникнути дискримінації. На сьогодні 5% із 25 тисяч співробітників — це працівники із інвалідністю, а 16% співробітників — ті, хто опікується членами родини, які мають інвалідність³⁶.

36 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/ Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

Приклад зі світового досвіду

Компанія «CJ Telenics» є маркетинговою філією торговельної мережі «CJ Home Shopping» (Корея). У Кореї впроваджено 2-відсоткову квоту на працевлаштування осіб з інвалідністю. Роками компанія сплачувала штрафи державі за невиконання цього нормативу. У 2003 році «CJ Telenics» налагодило партнерство з KEPAD, урядовою структурою, відповідальною за професійну реабілітацію інвалідів. KEPAD відповідає за підбір претендентів на роботу (люди з інвалідністю мають відповідати тим самим критеріям, що й працівники без інвалідності, хоча вони виконують свою роботу на дому) та проведення місячного навчання до початку роботи в корпорації. Потім їх навчає «CJ Telenics», проте KEPAD продовжує підтримувати роботодавців в адаптації робочих місць, що мають стандартне обладнання колл-центру: стіл, комп'ютер, підключений до швидкісного Інтернету, телефон. Корпорація отримує дотації на обладнання спеціалізованого робочого місця.

Надомна робота контролюється і професійно підтримується за допомогою відео-камери, вбудованої в комп'ютер, та віддаленої комп'ютерної системи (сервера). Надомні працівники відвідують основний колл-центр двічі на місяць для того, щоб підтримувати стосунки з іншими працівниками і відчувати, що вони є частиною корпорації.

Тепер у корпорації люди з інвалідністю становлять понад п'ять відсотків усіх працівників. Таким чином «CJ Telenics» зекономила на штрафах, крім того в корпорації стала меншою плінність кадрів і вищою задоволеність користувачів³⁷.

37 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/ Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

У сучасному інформаційному світі люди з інвалідністю здобувають фах веб-дизайнера, фахівця з обробки цифрової інформації телеоператора чи телефонного торгового консультанта тощо. Це дає їм змогу реалізувати себе, не виходячи з дому. Щоправда, така надомна праця не зовсім сприяє соціальній інтеграції людей з інвалідністю. Тому роботодавці інколи вдаються для спеціальних заходів, аби працівники-надомники відчували себе частиною великого колективу.

7. ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

7.1. Прийняття на роботу, переведення та звільнення працівників з інвалідністю

Прийняття на роботу та переведення на іншу роботу

Роботодавець **не може відмовити людині з інвалідністю в укладенні трудового договору або у просуванні по службі, а також звільнити за ініціативою адміністрації, перевести такого працівника на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності**, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпечній праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я людини з інвалідністю.

Під час прийняття на роботу людей з інвалідністю, направлених відповідно до рекомендацій МСЕК, **роботодавці не мають права встановлювати для них випробування**³⁸.

Звільнення та перекваліфікація працівника

Працівники-інваліди мають переважне право залишитися на роботі, якщо на підприємстві відбувається

38 Ст. 26 КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці. Такий пріоритет мають лише працівники, інвалідність яких настала на цьому підприємстві як трудове каліцтво або професійне захворювання³⁹.

За працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. **У разі неможливості виконання працівником попередньої роботи, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до рекомендацій МСЕК⁴⁰.**

Якщо стан здоров'я людини з інвалідністю перешкоджає виконанню її професійних обов'язків, то вона має право достроково припинити укладений з нею трудовий договір⁴¹.

Після зняття групи інвалідності роботодавець звільняється від обов'язку створення для свого працівника особливих умов праці.

7.2. Пільги для працівників з інвалідністю

Законодавство України передбачає систему пільг для працюючих інвалідів, яка спрямована на створення умов для

Працівники з інвалідністю мають право на:

- **неповний робочий день або неповний робочий тиждень;**
- **пільгові умови праці;**
- **довшу тривалість основної та додаткової відпусток;**
- **пільги в оподаткуванні тощо.**

39 Ст. 42 КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

40 Ст. 172 КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

41 Ст. 39 КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

реалізації людьми з інвалідністю свого конституційного права на працю, на створення оптимальних умов для їх продуктивної та безпечної роботи та її збереження.

Право на неповний робочий день або робочий тиждень

За бажанням працівника-інваліда **роботодавець зобов'язаний встановити йому пільгові умови праці**⁴².

Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку⁴³.

Сутність неповного робочого часу полягає в тому, що працівник працює менше за звичайну тривалість робочого часу і при цьому оплата його праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Причому таке зменшення може встановлюватися шляхом:

- зменшення тривалості щоденної роботи;
- зменшення кількості днів роботи протягом тижня або одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи.

Усе залежатиме від домовленості між роботодавцем і працівником-інвалідом. Так, це можуть бути і дві години на день, і дві години на тиждень. Однак при цьому має бути дотримано мінімальних державних гарантій щодо оплати праці. Більше того, якщо індивідуальною програмою інваліда передбачено зменшену тривалість робочого часу, роботодавець просто зобов'язаний створити такі умови.

Право на пільгові умови праці

Залучення інвалідів до роботи у нічний час та до надурочних робіт допускається лише за їхньої згоди та за умови, що це не суперечить рекомендаціям МСЕК⁴⁴.

42 Ст. 172 КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

43 Ст. 56 КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.

44 Ст. 12 ЗУ «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-XII.

Приклад з українського досвіду

На виробництвах компанії ЗАТ «Крафт Фудз Україна», що розташовані у м. Тростянець Сумської області та м. Вишгород Київської області, у 2010 році були зайняті 53 працівники з інвалідністю. Насправді не так легко підібрати саме таку вакансію, де робота, умови та графік відповідають і вимогам підприємства, і потребам та побажанням людей з інвалідністю. Проте компанії це вдається. Тут зайняті люди різного віку: від 21 до 64 років, з першою, другою та третьою групами інвалідності, які мають захворювання, пов'язані з порушеннями зору, опорно-рухового апарату, а також загальні захворювання. Працівники з інвалідністю обіймають різні посади: бухгалтер, технолог, оператор виробництва, мийник, слюсар, пакувальник-укладальник, машиніст пакувальної машини, асистент, комірник, транспортувальник, експедитор тощо. Створено надомне робоче місце, на якому працює обліковець. У разі показань для працівника з інвалідністю здійснюється адаптація робочого графіка: робота на умовах неповного робочого тижня, кому протипоказана робота в нічний час — працюють лише на першій зміні. Якщо є необхідність переведення такого працівника на інше робоче місце, йому видають направлення на додатковий медичний огляд. МСЕК робить висновок про можливість роботи цієї особи на визначеній посаді або за певною професією.

Право на довшу тривалість відпустки

Збільшена тривалість відпустки: інвалідам першої та другої груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам третьої групи — 26 календарних днів. Відпустки надаються у зручний для них час.⁴⁵

Додаткова відпустка. Людям з інвалідністю може бути надано додаткову відпустку (без збереження заробітної

45 Ст. 6 ЗУ «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

плати) тривалістю до двох місяців (інвалідам першої та другої груп — 60 календарних днів, а інвалідам третьої групи — 30 календарних днів щорічно).

Роботодавці зобов'язані надати відпустку без збереження заробітної плати, якщо працівник, котрий має статус інваліда, висловив таке бажання (подав відповідну заяву).

Термін надання відпустки. Працівники-інваліди, які нещодавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших шести місяців на підприємстві, мають право піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну їх безперервної роботи на цьому підприємстві⁴⁶. Ті працівники-інваліди, які працюють на підприємстві вже тривалий час, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку **в зручний для них час**.

У разі, якщо колективний договір підприємства встановлює додаткові відпустки, або інвалід має право на додаткові відпустки на інших підставах, то кількість днів додаткової відпустки додається до основної щорічної відпустки.

Оскільки тривалість відпустки встановлено з розрахунку на рік, то працівник з інвалідністю може за своїм бажанням розбити і використати її частинами протягом року.

Крім того, як і всі інші працівники, працівники з інвалідністю можуть претендувати на неоплачувану відпустку за згодою сторін тривалістю не більше за 15 днів на рік⁴⁷.

Таблиця 10

Тривалість відпустки для працівників з інвалідністю

Група інвалідності	Основна відпустка (оплачувана)	Додаткова відпустка (неоплачувана)	Неоплачувана відпустка за згодою сторін
I та II групи	30 днів	60 днів	15 днів
III група	26 днів	30 днів	15 днів

46 Ст. 10 ЗУ «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

47 Ст. 26 ЗУ «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504/96-ВР.

Пільги, пов'язані зі сплатою податків

Інваліди мають право на *податкову соціальну пільгу*, яка надається у вигляді зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу на суму податкової соціальної пільги⁴⁸. Податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата виключно за одним місцем його нарахування (виплати).

Податкова соціальна пільга надається на підставі заяви працівника та поданих відповідних документів, що дають право на її застосування⁴⁹.

7.3. Охорона праці працівників з інвалідністю

Раніше в Україні проводилась атестація робочих місць для людей із інвалідністю⁵⁰. Проте таку атестацію скасовано⁵¹.

Атестація робочих місць працівників з інвалідністю щодо умов праці здійснюється на загальних підставах і передбачає визначення та підтвердження права працівників на пенсію за віком на пільгових умовах за Списками №1 і №2; щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; скорочений робочий тиждень за роботу зі шкідливими умовами праці; підвищену оплату праці за роботу зі шкідливими умовами праці; інші пільги та компенсації, передбачені законодавством⁵².

48 Пп. «є» пп. 6.1.2 п. 6.1 ст. 6 Закону «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22.05.2003 р. №889-IV (зі змінами та доповненнями).

49 Постанова КМУ «Про затвердження Порядку надання документів та їх складу при застосуванні податкової соціальної пільги» від 26.12. 2003 р. №2035.

50 Постанова КМУ «Про організацію робочих місць і працевлаштування інвалідів» від 03.05.1995 р. №314.

51 Постанова КМУ «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31.01.2007 р. №70.

52 Порядок, затверджений постановою КМУ від 01.08.1992 р. №442.

Роботодавець зобов'язаний створювати на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у сфері охорони праці⁵³.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань з охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх дотримання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- упроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання й устаткування, здійснює моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, здійснює профілактичні заходи, запропоновані комісіями за наслідками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінки технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і терміни, що визначені законодавством,

53 Ст. 13 ЗУ «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-XII.

- і за їх результатами вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють в межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами і актами підприємства з охорони праці;
 - здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, обладнанням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;
 - організовує пропаганду безпечних методів праці та співпрацю з працівниками у сфері охорони праці;
 - у разі виникнення на підприємстві аварій і нещасних випадків вживає термінових заходів для допомоги постраждалим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування.

Роботодавець безпосередньо відповідальний за порушення вимог, що сприяють безпечній праці будь-якого працівника, зокрема й того, хто має інвалідність.

8. ВЗАЄМОДІЯ РОБОТОДАВЦІВ ІЗ ФОНДОМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ІНВАЛІДІВ

8.1. Реєстрація у Фонді соціального захисту інвалідів

Фонд соціального захисту інвалідів (<http://www.ispf.gov.ua>) — урядовий орган, який діє у складі Мінпраці України та підпорядкований йому. Його створено для забезпечення реалізації Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Пріоритетними напрямками діяльності Фонду соціального захисту інвалідів є:

- сприяння створенню робочих місць для працевлаштування інвалідів;
- здійснення контролю за виконанням підприємствами нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, сплатою ними адміністративно-господарських санкцій та пені.

Роботодавці зобов'язані зареєструватися у відділеннях ФСЗІ, якщо у них працює за основним місцем роботи вісім і більше найманих осіб⁵⁴.

Роботодавці реєструються у відділеннях ФСЗІ за місцем їх державної реєстрації як юридичних осіб або фізичних осіб — підприємців.

54 Постанова КМУ «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31 січня 2007 р. №70.

Реєстрація роботодавців здійснюється безкоштовно.

Роботодавці, у яких за місцем основної роботи працюють більше ніж 8 найманих осіб, мають зареєструватися у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів (ФСЗІ) шляхом подання заяви.

Документи, необхідні для реєстрації у ФСЗІ (подаються або надсилаються рекомендованим листом до відділення ФСЗІ):

- відповідна заява⁵⁵;
- копія свідоцтва про державну реєстрацію юридичної особи або фізичної особи-підприємця;
- копія довідки про внесення до реєстру неприбуткових установ, виданої органом державної податкової служби — ті підприємства, установи, організації, зокрема підприємства, організації громадських організацій інвалідів, які повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

Новостворені роботодавці подають (надсилають) заяву, копії свідоцтва та довідки не пізніше ніж протягом десяти робочих днів після їх державної реєстрації як юридичних осіб або фізичних осіб — підприємців.

Роботодавець, у якого кількість працюючих, для яких це місце роботи є основним, збільшилася до восьми і більше осіб або змінилася назва, місцезнаходження юридичної особи, прізвище, ім'я, по батькові чи місце реєстрації проживання фізичної особи-підприємця, подає заяву, копії свідоцтва і довідки в термін, визначений для новостворених роботодавців.

Датою реєстрації роботодавця у відділенні ФСЗІ вважається дата подання ним відповідних документів, а у разі надсилання їх поштою — дата на поштовому штемпелі.

⁵⁵ Форму заяви затверджено наказом Мінпраці від 14.03.2007 р. №98, зареєстрованим у Мін'юсті 29.03.2007 р. за №290/13557.

Реєстр роботодавців ведеться на електронних носіях інформації, до якого вносяться дані їхніх звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів.

Відділення ФСЗІ надсилає роботодавцю протягом 10 робочих днів після реєстрації рекомендованим листом повідомлення про його реєстрацію за формою, затвердженою Мінпраці. Якщо роботодавець не зареєструвався у відповідному відділенні ФСЗІ, але приніс звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів (<http://trudovepravo.com.ua/zvitnist>), то він може перед поданням звіту зареєструватися.

Документи, надіслані або подані роботодавцем для проведення реєстрації, зберігаються у відділенні ФСЗІ протягом трьох років після ліквідації або зміни місцезнаходження юридичної особи чи місця реєстрації проживання фізичної особи-підприємця. Форму для реєстрації роботодавця у відділеннях ФСЗІ можна знайти на сайті НАУ-Online за адресою: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1137.297.0>.

8.2. Звітність щодо працевлаштування та фактичної зайнятості осіб з інвалідністю

Підприємства, установи, організації, зокрема підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, що використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до нормативу, і забезпечують працевлаштування інвалідів, про що складають річну звітність⁵⁶.

Щороку до 1 березня роботодавці мають подавати або надіслати до відділення ФСЗІ форму звітності №10-ПІ «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів».

56 Ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. №875-ХП.

Форма звіту

Форму «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів 10-ПІ (річна)»⁵⁷ можна знайти на сайті Державної служби зайнятості України за адресою: <http://www.dcz.gov.ua> (розділ Нормативно-правова база/Законодавство з питань соціального захисту інвалідів).

Підприємства, установи, організації, зокрема підприємства, організації громадських організацій інвалідів, які повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів, також подають (надсилають) копію довідки органу державної податкової служби про внесення їх до реєстру неприбуткових установ. Оригінал довідки пред'являється під час подання звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів. У разі надсилання звіту поштою копія довідки засвідчується нотаріально.

Роботодавець, який має відокремлені підрозділи, подає звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів, підготовлений з урахуванням даних цих підрозділів. У разі зміни їх кількості роботодавець разом зі звітом про зайнятість і працевлаштування інвалідів подає відомості про такі підрозділи за формою, затвердженою Мінпраці. Якщо до складу господарського об'єднання входить підприємство, зареєстроване або таке, що має бути зареєстроване в іншому відділенні ФСЗІ, відділення ФСЗІ, якому господарське об'єднання подає звіт, інформує про це відповідне відділення ФСЗІ.

Терміни та адресати звітності

Звіт подається або надсилається рекомендованим листом не пізніше за 1 березня після звітного періоду до відповідних регіональних відділень ФСЗІ, у яких зареєстровано роботодавців. Датою надходження звіту про

57 Форма звітності №10-ПІ «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів» затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.02.2007 р. №42, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 13.02.2007 р. за №117/13384.

зайнятість і працевлаштування інвалідів вважається дата подання роботодавцем звіту до відділення ФСЗІ, а у разі надси- лання його поштою — дата на поштовому штампелі.

Інформацію про наявність вільних робочих місць (ва- кантних посад) для працевлаштування інвалідів роботодавці подають центру зайнятості за місцем їх реєстрації як плат- ників страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття за формою, за- твердженою Мініпраці за погодженням з Держкомстатом.

Санкції

Невиконання посадовою особою, що має право при- ймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, що використовує найману працю, нормативу робочих місць із працевлаштування інвалідів, призводить до накладення на цю особу штрафу від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян⁵⁸.

Неподання до ФСЗІ звіту про зайнятість і працевлашту- вання інвалідів №10-ПІ призводить до накладення на особу, зобов'язану подавати звіт, штрафу від 10 до 20 неоподаткову- ваних мінімумів доходів громадян⁵⁹.

Міністерство праці та соціальної політики України і його органи при виявленні правопорушення складають протокол про адміністративне правопорушення, що є юридичною під- ставою для звернення до суду⁶⁰.

58 Ч. 2 ст. 1881 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7.12.1984 р. № 8073-Х.

59 Ч. 2 ст. 1881 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7.12.1984 р. № 8073-Х.

60 Ст. 25 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7.12.1984 р. №8073-Х.

8.3. Перевірка відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю

ФСЗІ має право здійснювати перевірки підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, що використовують найману працю, в яких за основним місцем роботи працюють вісім і більше осіб, щодо дотримання вимог статей 19 і 20 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»⁶¹.

Мета перевірок

Перевірки проводяться для виявлення того, чи зареєструвався роботодавець у ФСЗІ, чи подає він до відділень ФСЗІ звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів, чи виконується норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів, чи сплачують роботодавці суми адміністративно-господарських санкцій та пені у разі невиконання цього нормативу.

Періодичність перевірок та попередження про них

Перевірки можуть бути планові та позапланові, виїзні та невиїзні (див. табл. 11).

Невиїзні перевірки проводяться на підставі звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів.

Планові виїзні перевірки проводяться не частіше ніж один раз на календарний рік.

Відділення ФСЗІ письмово повідомляє роботодавцю, не пізніше ніж за десять днів до початку проведення планової перевірки, про проведення перевірки із зазначенням дати її початку і закінчення. Повідомлення надсилається рекомендованим листом чи телефонограмою за рахунок коштів

61 Постанова КМУ «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31.01.2007 р. №70.

Таблиця 11

Проведення відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів перевірок підприємств

Різнovid перевірки	Періодичність (підстави для перевірки)	Попередження про перевірку	Тривалість перевірки
Планова			
Невізйна	На підставі звітів про зайнятiсть i працевлаштування iнвалiдiв	Не робиться	-
Виїзна	Не частiше нiж один раз на календарний рiк	Вiддiлення Фонду письмово повiдомляє не пiзнiше нiж за 10 днiв до початку	Для юридичних осiб-роботодавцiв, крiм суб'єктiв малого пiдприємництва, не має перевищувати 15 робочих днiв, а суб'єктiв малого пiдприємництва — 5 робочих днiв
Позапланова	За рiшенням суду у разi звернення фiзичних та юридичних осiб про порушення роботодавцем вимог законодавства, за бажанням роботодавця та у разi неподання роботодавцем звіту про зайнятiсть i працевлаштування iнвалiдiв або подання такого звіту з помилками, що призвели до несплати суми адмiнiстративно-господарських санкцiй або сплати їх у неповному обсязi	Роботодавець має ознайомитися з пiдставою проведеної позапланової перевірки з наданням йому копiї вiдповiдного документа	Для юридичних осiб-роботодавцiв, крiм суб'єктiв малого пiдприємництва, не має перевищувати 10 робочих днiв, а суб'єктiв малого пiдприємництва — 2 робочих днiв

відділення ФСЗІ або вручається особисто роботодавцю під розписку. Роботодавець має право не допускати уповноважену посадову особу відділення ФСЗІ до здійснення планового заходу в разі неодержання повідомлення про проведення планової перевірки.

Позапланові виїзні перевірки проводяться незалежно від кількості раніше проведених перевірок за рішенням суду у разі звернення фізичних та юридичних осіб про порушення роботодавцем вимог законодавства, за бажанням роботодавця та у разі неподання роботодавцем звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів або подання такого звіту з помилками, що призвели до несплати суми адміністративно-господарських санкцій або сплати їх у неповному обсязі. Роботодавець має ознайомитися з підставою проведення позапланової перевірки з наданням йому копії відповідного документа.

Терміни проведення

Термін проведення планової перевірки для юридичних осіб-роботодавців, крім суб'єктів малого підприємництва, не має перевищувати 15 робочих днів, а суб'єктів малого підприємництва — п'яти робочих днів. Термін проведення позапланової перевірки для юридичних осіб-роботодавців, крім суб'єктів малого підприємництва, не має перевищувати 10 робочих днів, а суб'єктів малого підприємництва — двох робочих днів. Подальше продовження терміну проведення планової та позапланової перевірки не допускається.

Обов'язки роботодавця під час перевірки

Роботодавець зобов'язаний надавати відповідні документи уповноваженій посадовій особі відділення ФСЗІ для ознайомлення і перевірки.

Підсумки перевірки

За підсумками перевірки складається **акт** у двох примірниках. Уповноважена посадова особа відділення ФСЗІ

зазначає в акті стан дотримання роботодавцем законодавства, а у разі недотримання — детальний опис виявленого порушення з посиланням на відповідний закон.

Два примірники акта підписують в останній день перевірки уповноважена посадова особа відділення ФСЗІ та роботодавець. Роботодавець може не погодитися з висновками, викладеними в акті, і підписати акт із зауваженнями (такі зауваження роботодавця щодо проведення перевірки вважаються невід'ємною частиною акта) або не підписати його взагалі, про що в акті робиться відповідна позначка. Відділення ФСЗІ має повідомити роботодавця про результати розгляду зауважень протягом 10 робочих днів після підписання акта.

Роботодавець може усунути виявлені порушення під час проведення перевірки або протягом 10 робочих днів після підписання акта.

У разі виявлення фактів невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів уповноважена посадова особа ФСЗІ, яка проводила перевірку, складає **протокол про адміністративне правопорушення**.

9. ВЗАЄМОДІЯ РОБОТОДАВЦЯ ІЗ ЦЕНТРАМИ ЗАЙНЯТОСТІ

9.1. Повноваження та послуги центрів зайнятості

Ключовим державним органом, що має сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю, є **центри зайнятості** (далі — ЦЗ), що діють у кожному регіоні України. Детальна інформація про службу, її структуру та регіональні відділення, послуги роботодавцям та документи розміщено на сайті Державної служби зайнятості України за адресою: <http://www.dcz.gov.ua>.

З-поміж послуг, які ЦЗ надають роботодавцям, слід відзначити:

- Інформування роботодавців відповідно до профілю підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості;
- Інформування роботодавців про осіб, які шукають роботу та мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості, шляхом розміщення відомостей про них (без наведення прізвищ) на спеціальних стендах у секторі по роботі з роботодавцями та на відповідному файлі електронної бази даних;
- Вивчення потреб роботодавця та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом;
- Здійснення на замовлення роботодавця підбору необхідних працівників із використанням психодіагностичних методик: проведення тестування, оцінка та інтерпретація результатів;
- Сприяння укомплектуванню кадрами підприємств, організацій, установ шляхом надання дотацій;
- Задоволення потреб у робочій силі для виконання тимчасових видів робіт;

- Допомога в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом представлення вакансій для потенційних працівників під час проведення ярмарків вакансій;
- Професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві;
- Надання комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблеми роботи із трудовим колективом в ситуації запланованого звільнення працівників. З цією метою здійснення превентивних та адаптаційних заходів, спрямованих на підбір роботи, профнавчання, залучення до самозайнятості цих громадян, консультування щодо змісту їхніх прав і державних гарантій, психологічну адаптацію працівників до початку їх фактичного звільнення;
- Консультування щодо впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, зокрема, при звільненні працівників;
- Забезпечення роботодавця повною інформацією щодо виконання ним обов'язків перед Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та його прав як страхувальника;
- Допомога у підготовці текстів оголошень про вакансії та пошук кадрів для їх розміщення у єдиній базі даних ЦЗ, засобах масової інформації;
- Сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця — розробка і забезпечення відповідними рекомендаціями з техніки їх проведення, надання приміщень для зустрічі з кандидатами;
- Проведення семінарів для керівників підприємств та представників кадрових служб;
- Розміщення в центрах зайнятості інформації про вакансії, відомостей про підприємства, їх історію, продукцію, яку вони випускають, соціально-економічне становище тощо;
- Проведення ярмарків вакансій, конкурсу на звання «Найкращий роботодавець року», конкурсу на найкращу публікацію про роботодавця;

- Реєстрація трудових договорів укладених між працівником та фізичною особою, яка використовує найману працю;
- Консультування з використання праці іноземців та надання послуг посередництва у працевлаштуванні за кордоном;
- Консультування з працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці.

Приклад з українського досвіду

На початку 2010 року власник станції технічного обслуговування Олексій Станкевич з м. Боярка Київської області звернувся до Києво-Святошинського районного центру зайнятості. Він хотів виконати 4-відсотковий державний норматив працевлаштування людей з інвалідністю.

Центр зайнятості організував співбесіду роботодавця з кандидатом на працевлаштування Р.Курилком, молодим енергійним чоловіком, який з дитинства має III групу інвалідності, пов'язану з пологовою травмою, наслідком якої стало порушення координації руху правої руки, що з народження не розгинається в лікті.

Після початку економічної кризи в країні Руслану довелося закрити власне приватне підприємство, що займалося будівництвом. Самостійні пошуки роботи не мали успіху, тож наприкінці 2009 року Руслан звернувся до центру зайнятості за місцем проживання.

У МСЕК Руслану видали довідку з текстом: «рекомендується праця лише сторожа чи охоронця». Цю рекомендацію було внесено до його картки реабілітації інваліда. Протягом наступних восьми місяців Руслан пройшов низку співбесід. Після кожної з них виходив розчарованим: хоча він був готовий погодитися навіть на роботу сторожем, проте жодного разу не відчув, що бодай приблизно знайшов те, що шукав.

Навесні 2010 року співробітниця центру зайнятості, яка вела його справу, запропонувала Руслану вакансію менеджера СТО з продажу автозапчастин. Співбесіда пройшла успішно і за півроку на новій посаді Руслан зарекомендував себе з найкращого боку.

Центри зайнятості є посередником у стосунках роботодавців із Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і частково — Фондом соціального захисту інвалідів.

9.2. Послуги центрів зайнятості щодо працевлаштування осіб з інвалідністю

Центр зайнятості реєструє людей з інвалідністю і допомагає їм у пошуку роботи, готує їх до працевлаштування, надає інформацію про вільні вакансії, нараховує і виплачує допомогу з безробіття тим, хто має на неї право, у разі потреби — організовує навчання тощо.

Роботодавцям, які мають намір працевлаштувати людину з інвалідністю, ЦЗ може допомогти у:

- підборі кадрів та тестуванні претендента, щоб визначити його відповідність вакантному робочому місцю;
- навчанні претендента адаптації в новому колективі, розвитку у претендента комунікативної навичок;
- аналізі умов праці та виробничих завдань в межах вакантної посади; створенні спеціального робочого місця або адаптації робочого місця до потреб особи з інвалідністю;
- організації зустрічі (співбесіди) претендента на роботу з роботодавцем;
- організації професійного навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця як у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві;
- отриманні інформації щодо наявних спеціальних стимулів при працевлаштуванні людей з інвалідністю;
- наданні дотацій роботодавцям, які працевлаштовують безробітних осіб з інвалідністю, на оплату їхньої праці.

Приклад з українського досвіду

Товариство «Менський сир», що є філією ПП КФ «Прометей» (Чернігівська область), з початку 2010 року за сприяння районної служби зайнятості працевлаштувало понад 50 безробітних. Серед працевлаштованих — люди з інвалідністю, які, зокрема, виконують функції оператора комп'ютерного набору. Для працевлаштування цієї групи безробітних підприємство отримало дотацію. За потреби безробітні проходять стажування безпосередньо на робочому місці.

9.3. Звітність роботодавців перед центрами зайнятості

Підприємства, установи й організації, їх структурні підрозділи та філії, незалежно від форми власності та господарювання, **повинні подавати центрам зайнятості** за місцем реєстрації як платника страхових внесків **інформацію про кількість вільних робочих місць, прийнятих та звільнених працівників, зокрема, осіб з інвалідністю**⁶².

До такої інформації належить звітність щодо:

- наявних вакансій (форма №3-ПН «Звіт про наявність вакансій»);
- запланованого звільнення працівників (форма №4-ПН (план) «Звіт про заплановане вивільнення працівників»);
- фактичного звільнення працівників (форма №4-ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення працівників»);
- прийнятих працівників (форма №5-ПН «Звіт про прийнятих працівників»).

Форми звітності та інструкції до них можна знайти за адресою: <http://www.dcz.gov.ua> (розділ Послуги роботодавцям/Форми документів). Інформацію узагальнено в табл.12.

62 ЗУ «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. №803-ХП і наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 19.12.2005 р. №420.

Таблиця 12

Звітність роботодавців перед центрами зайнятості

Форма звітності	Термін подання	Інформація про працівників із інвалідністю
№3-ПН «Звіт про наявність вакансій»	За наявності вакансій	У графі 15 наводяться дані про можливість працевлаштування на вільне робоче місце (вакантну посаду) особи, що належить до окремої категорії громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (зокрема інваліди)
№ 4-ПН (план) «Звіт про заплановане вивільнення працівників»	Не пізніше ніж за два місяці до звільнення працівників	У графі 8 робиться позначка, якщо особа працювала на робочому місці з компенсацією виплати заробітної плати з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. У графі 12 за наявності інвалідності у працівника, якого звільнили, зазначається група
№ 4-ПН (факт) «Звіт про фактичне вивільнення працівників»	У десятиденний термін після звільнення працівників	У графі 8 робиться позначка «/», якщо особа (зокрема працівник з інвалідністю) працювала на робочому місці з компенсацією виплати заробітної плати з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. У графі 12 за наявності інвалідності у працівника, якого звільнили, зазначається група

Закінчення табл. 12

Форма звітності	Термін подання	Інформація про працівників із інвалідністю
<p>№ 5-ПН «Звіт про прийнятих працівників»</p>	<p>Форму складають за періоди: з 1 до 10 числа звітного місяця, з 11 до 20 числа звітного місяця, з 21 по останнє число звітного місяця і подають не пізніше 3-го дня після закінчення звітноі декади. У разі відсутності прийнятих працівників протягом звітноі декади форму не подають</p>	<p>У графі 6 у разі прийняття працівника (зокрема працівника з інвалідністю) на роботу за направленням центру зайнятості про- ставляються номер та дата видачі направлення</p> <p>У графі 7 робиться позначка про прийняття працівника (зокрема працівника з інвалідністю) на роботу за направленням державної служби зайнятості з компенсацією виплати заробітної плати із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття</p>

10. ВЗАЄМОДІЯ РОБОТОДАВЦЯ З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ТА ОБ'ЄДНАННЯМИ

10.1. Діяльність громадських організацій інвалідів

В Україні нині налічується близько 28 тисяч громадських об'єднань, понад п'ять тисяч організацій зосереджують свою діяльність на проблемах людей з інвалідністю. Найбільша їх кількість діє у м. Києві, Дніпропетровській, Донецькій, Львівській областях, Автономній Республіці Крим. Функціональне спрямування громадських організацій інвалідів об'єднує їх відповідно до певних критеріїв: нозології інвалідів (Всеукраїнська громадська організація онкоінвалідів «Спілка онкоінвалідів», Всеукраїнська громадська організація інвалідів із психічними розладами, Всеукраїнське об'єднання хворих на м'язову дистрофію «ЕКВ», Українське товариство глухих, Українське товариство сліпих); вікових, статевих, професійних ознак членів організацій (Всеукраїнська громадська організація студентів-інвалідів «Гаудеамус», Громадська організація жінок-інвалідів «Донна», Федерація організацій інвалідів з дитинства та батьків дітей-інвалідів України, Спілка шахтарів-інвалідів України); масштабів, конкретних цілей, сфер діяльності.

Інформацію щодо всеукраїнських громадських організацій інвалідів можна знайти на веб-сторінці Фонду соціального захисту інвалідів за адресою: <http://www.ispf.gov.ua>. Ці організації мають представництва у різних регіонах України. Електронні адреси організацій інвалідів, розташованих у Києві, можна знайти за адресами: <http://www.yarmap.com.ua/kyiv/ua/catalog/1687> або <http://believe.net.ua/texts/orgkyiv.html>.

Громадські організації можуть бути загальнодержавними та місцевими, об'єднувати людей з інвалідністю та їхніх родичів за територіальною, нозологічною, професійною ознаками (наприклад, Всеукраїнська асоціація працевдатних інвалідів, Українське товариство глухих тощо). Опікуватися людьми з інвалідністю можуть і інші громадські організації: благодійні фонди, об'єднання лікарів тощо.

Громадські, неурядові організації можуть допомогти роботодавцям у:

- підборі працівників,
- сприянні в адаптації робочого місця для людини з інвалідністю,
- налагодженні комунікації в колективі, де працює інвалід, тощо.

Роботодавці можуть, за потреби, звертатися до громадських організацій інвалідів за консультаціями щодо специфіки потреб у виконанні різних видів робіт залежно від нозологічних особливостей конкретного працівника з інвалідністю, необхідних реабілітаційних заходів, способів пристосування робочих місць, можливих варіантів роботи людини за наявною професією, за іншою спеціальною інформацією.

Для налагодження співпраці з громадськими організаціями можна звернутися безпосередньо до організації, що діє на відповідній території, або до відділень Фонду соціального захисту інвалідів, який має інформацію щодо діяльності громадських організацій інвалідів, активно співпрацює з ними.

Приклад з українського досвіду

HR-департамент Platinum Bank співпрацює з громадськими організаціями, які надають допомогу людям з інвалідністю, зокрема опікуються їх працевлаштуванням, допомагають підібрати роботу, яка найбільше відповідає їхнім здібностям та побажанням. Серед таких організацій: Конфедерація громадських організацій інвалідів України, Товариство інвалідів «Аліса», Благодійний фонд «AIK» тощо. Співробітник HR-департаменту регулярно передає до цих організацій перелік вакансій банку.

10.2. Створення господарських об'єднань з організаціями інвалідів

Відповідно до чинного законодавства України **громадські організації інвалідів, а також створені ними підприємства** мають право на пільги зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів). Зокрема, відповідно до закону «Про оподаткування прибутку підприємств» (1994 р.), такі підприємства **звільняються від оподаткування прибутку**, отриманого від продажу товарів (робіт, послуг), крім підакцизних товарів та прибутку, одержаного від грального бізнесу. Операції з продажу такими підприємствами та організаціями товарів (робіт, послуг), за винятком підакцизних товарів, грального бізнесу, покупних товарів, не обкладаються податком на додану вартість (закон

Для підприємств громадських організацій інвалідів, де працюють не менше ніж 50 відсотків осіб з інвалідністю, а фонд оплати їхньої праці становить не менше за 25 відсотків загальної суми витрат на оплату праці, передбачено пільгові умови оподаткування та сплати страхових внесків.

України «Про податок на додану вартість» від 03.04.1997 р. №168/97-ВР зі змінами та доповненнями, підпункт 5.2.1).

Також підприємства громадських організацій інвалідів, де працюють не менше ніж 50 відсотків осіб з інвалідністю, а фонд оплати їхньої праці становить не менше за 25 відсотків загальної суми витрат на оплату праці, *звільнені від плати за землю*, земельного податку (закон України «Про плату за землю» від 03.07.1992 р. №2535-XII зі змінами та доповненнями, ст. 12).

Для таких підприємств передбачено **знижені ставки страхових внесків до соціальних фондів:**

- 50 відсотків страхового тарифу до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України;
 - звільнення суми витрат на оплату праці інвалідів від сплати внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- відрахування страхових внесків у розмірі 0,7 відсотка від витрат на оплату праці інвалідів до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Застосовувати зазначені пільги такі підприємства та організації мають право за наявності дозволу на право користування пільгами з оподаткування, який надає міжвідомча Комісія з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів. Комісія є спеціально уповноваженим державним органом, створеним з метою визначення доцільності надання державної допомоги підприємствам та організаціям громадських організацій інвалідів у вигляді пільг з оподаткування, поворотної та безповоротної фінансової допомоги, позик, сприяння в наданні пріоритетів при розміщенні державного замовлення, у працевлаштуванні інвалідів та в інших формах, а також здійснення обліку та контролю за використанням такої допомоги⁶³.

63 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. №875-ХП.

Пільгові умови поширюються лише на підприємства, власником майна яких є громадські організації інвалідів. Тобто, якщо підприємство буде створене не громадською організацією інвалідів, а будь-яким іншим засновником (власником), воно не матиме права на пільги, навіть якщо там працюватимуть 50 і більше відсотків осіб з інвалідністю.

Роботодавцям вигідно організувати господарські об'єднання з громадською організацією інвалідів.

Господарське об'єднання — це об'єднання підприємств, утворене за ініціативою підприємств, незалежно від їх виду, які на добровільних засадах об'єднали свою господарську діяльність. Господарські об'єднання діють на основі установчого договору та/або статуту, який затверджують їхні засновники⁶⁴.

Метою створення і діяльності об'єднання підприємства може бути координація будь-якої господарської діяльності (виробничої, наукової, комерційної, інвестиційної, інноваційної та іншої). Види діяльності, які координують підприємства завдяки створенню об'єднання, визначаються залежно від виду об'єднання. Так, в асоціаціях відбувається координація виробничої діяльності, у корпорації — виробничої, наукової та комерційної діяльності, у концерні — науково-технічної, виробничої, інвестиційної, фінансової, зовнішньоекономічної та іншої діяльності.

Види діяльності, координація яких відбувається в об'єднаннях підприємств інших видів, законодавством не визначаються, отже, в інших випадках може відбутися координація будь-якої господарської діяльності підприємств, якщо законом не встановлено певне регулювання щодо координації тієї чи іншої діяльності підприємств у інших формах об'єднання інтересів підприємства⁶⁵. Об'єднання є юридичною особою.

64 Ч. 2 та 3 ст. 119 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. №436-IV.

65 Ст. 127 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. № 436-IV.

Відповідно до частини першої статті 121 Господарського кодексу України *підприємства-учасники об'єднання підприємств зберігають статус юридичної особи незалежно від організаційно-правової форми об'єднання*, і на них поширюються положення цього Кодексу та інших законів щодо регулювання діяльності підприємств.

Рішення про утворення об'єднання підприємств (установчий договір) та статут об'єднання погоджуються з Антимонопоольним комітетом України в порядку, встановленому законодавством.

Господарські об'єднання мають вищі органи управління (загальні збори учасників) та утворюють виконавчі органи, передбачені статутом господарського об'єднання⁶⁶.

Управління державним (комунальним) господарським об'єднанням здійснюють правління об'єднання і генеральний директор об'єднання, якого призначає на посаду та звільняє з посади орган, що ухвалив рішення про створення об'єднання. Склад правління визначається статутом об'єднання. Порядок управління державним (комунальним) господарським об'єднанням визначається статутом об'єднання відповідно до закону.

Здійснення управління поточною діяльністю об'єднання підприємств може бути доручено адміністрації одного з підприємств (головного підприємства об'єднання) на умовах, передбачених установчими документами відповідного об'єднання.

Установчі документи, що приймаються при створенні об'єднання підприємств, можуть передбачати внесення його учасниками майнових внесків (вступні, членські, цільові тощо).

Об'єднання підприємств не відповідає за зобов'язаннями його учасників, а підприємства-учасники не відповідають за зобов'язаннями об'єднання, якщо інше не передбачено установчим договором або статутом об'єднання.

66 Ст. 122 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. № 436-IV.

Створення господарських об'єднань з організаціями інвалідів також може бути вигідне роботодавцям, які зацікавлені у виконанні нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, оскільки до нормативу робочих місць може бути зараховано забезпечення роботою інвалідів на підприємствах, в організаціях громадських організацій інвалідів шляхом створення господарських об'єднань підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, та підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань⁶⁷.

10.3. Роль профспілок у забезпеченні зайнятості людей з інвалідністю

Професійна спілка може надати працівнику з інвалідністю допомогу в полегшенні адаптації на новому робочому місці, стежити за дотриманням його трудових та соціальних прав тощо.

Перевага професійної спілки в тому, що вона може постійно стежити за ситуацією працівника та оперативно вирішувати різноманітні проблеми, що виникають. Тому важливо, щоб представники профспілки мали можливість, у разі потреби, звернутися до відповідних організацій по допомогу у вирішенні проблем, що виникають стосовно трудової ситуації працівника з інвалідністю. Вони можуть надати кваліфіковану юридичну допомогу щодо тлумачення й застосування трудового законодавства, вплинути на роботодавця задля дотримання ним умов праці тощо. З іншого боку, профспілка може мати свої важелі впливу на роботодавця щодо забезпечення трудових прав працівника (через колективний договір тощо).

67 Ч. 6 ст. 19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХП.

Професійна спілка також бере участь у процесі встановлення інвалідності, пов'язаної з виробництвом, і може відігравати важливу роль у створенні умов для повернення людини на виробництво. До її функцій належить також сприяння створенню та контроль умов праці особи з інвалідністю безпосередньо на робочому місці; сприяння професійному розвитку працівника з інвалідністю, зокрема тих осіб, які дістали інвалідність через нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання.

Профспілкові комітети підприємства можуть впливати на формування серед роботодавців та працівників ідеології рівних можливостей через внесення аспектів створення недискримінаційних умов праці та доступу до неї до генеральної, галузевих, колективних та індивідуальних трудових угод.

10.4. Роль об'єднань роботодавців у забезпеченні зайнятості людей з інвалідністю

Об'єднання роботодавців можуть сприяти поширенню досвіду найкращих роботодавців, які забезпечують працевлаштування інвалідів або створюють господарські об'єднання із громадськими організаціями інвалідів.

У силах об'єднань роботодавців — проводити роз'яснювальну роботу серед своїх членів задля створення можливостей для працевлаштування людей з інвалідністю та збереження роботи за тими, хто дістав інвалідність, працюючи на цьому підприємстві; організовувати обмін досвідом з працевлаштування, створювати спеціальні робочі місця та забезпечувати адаптацію на робочому місці людей з інвалідністю, проводити конкурси на найкращого роботодавця, який працевлаштовує людей з інвалідністю, тощо.

Приклад зі світового досвіду

Федерація роботодавців Цейлону активно підтримує ідеї найму працівників з інвалідністю та сприяє ініціативам роботодавців у цій сфері. У 2000 році вона організувала Мережу роботодавців з питань інвалідності, яка має свій статут та розробила кодекс для роботодавців щодо залучення робітників з інвалідністю в робоче середовище. Мережа організовує семінари для підвищення обізнаності роботодавців, проводить опитування серед членів Федерації роботодавців Цейлону стосовно їхнього досвіду найму працівників з інвалідністю та веде базу даних шукачів роботи, які мають інвалідність. У своєму інформаційному бюлетені мережа популяризує гарні приклади, які демонструють роботодавці-члени організації.

Мережа співпрацює з громадськими організаціями, Міністерством соціального забезпечення, представництвом МОП та іншими міжнародними організаціями⁶⁸.

68 EmployAbility: a resource guide on disability for employers in Asia and Pacific/Debra A. Perry, editor. — Bangkok: ILO, 2007.

Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. — 140 с.

*Дизайн обкладинки: І. Зіolkовська
Верстка: О. Ломарьов*

Здано в набір 1/11/2010 р. Підписано в друк _____.
Папір офсетний. Наклад _____ пр. Зам. № _____
Друкарня «Паперовий Змій – ОПТ»