

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ:

залучення людей з інвалідністю
до зайнятості в протимінній діяльності

Методичні рекомендації
для операторів протимінної діяльності

Зміст

- 01** Вступ
- 02** Нормативні аспекти зайнятості людей з інвалідністю
- 03** Інклюзивний рекрутинг:
як залучати працівників з інвалідністю та організувати найм на роботу
- 04** Адаптація робочого місця:
як забезпечити комфортні умови праці для співробітника з інвалідністю
- 05** Роль працевлаштування постраждалих від вибухонебезпечних предметів у секторі протимінної діяльності: державний та міжнародний контекст
- 06** Висновки та перспективи
- 07** Додаток
Інструментарій для оцінювання функціональних можливостей працівника та потреб в адаптації робочого місця

Методичні рекомендації для операторів протимінної діяльності

Вступ

Ці методологічні рекомендації підготовано для сприяння професійному залученню осіб з інвалідністю та постраждалих від вибухонебезпечних предметів (ВНП) у сферу протимінної діяльності, що є важливим аспектом їхньої соціально-економічної інтеграції.

Документ покликаний сприяти операторам протимінної діяльності, центральним органам влади та експертним організаціям у ефективному використанні можливостей сектору для забезпечення рівного доступу до зайнятості, зокрема для людей з інвалідністю та постраждалих від ВНП.

Ці рекомендації розроблено на основі аналізу найкращих міжнародних практик, актуального національного законодавства та потреб, визначених під час семінару «Рівні можливості: залучення людей з інвалідністю до зайнятості в протимінній діяльності», який відбувся 29 жовтня 2024 року.

У документі приділено особливу увагу ключовим аспектам забезпечення рівного доступу до зайнятості для людей з інвалідністю та постраждалих від вибухонебезпечних предметів у секторі протимінної діяльності. Зокрема, розглянуто нормативні аспекти зайнятості, які визначають правові основи працевлаштування осіб з інвалідністю, а також підхід інклюзивного рекрутингу, що допомагають залучати таких працівників і організовувати процес найму.

Окрему увагу приділено темі адаптації робочого місця, де розкрито, як створити комфортні та ефективні умови праці для співробітників з інвалідністю. Також висвітлено роль працевлаштування постраждалих від ВНП у секторі протимінної діяльності з урахуванням державного та міжнародного контексту, що відображає важливість цього питання для соціально-економічної інтеграції.

Авторки матеріалів:

- Іванова Олена, менеджерка проєктів ПРООН з реабілітації та інклюзії людей з інвалідністю
- Лебідь Марина, експертка ПРООН
- Соцька Алла, радниця Голови Національної асамблеї людей з інвалідністю
- Шевченко Віталіна, фахівчиня з питань різноманіття та чутливості Офісу протимінної діяльності при Міністерстві Економіки України

Укладачка Лебідь Марина

Цю публікацію підготовлено у межах проєкту ПРООН «Протимінна діяльність в Україні» за фінансової підтримки уряду Швеції.

Думки, зауваження, висновки або рекомендації, викладені в цьому документі, належать розробникам і не обов'язково відображають погляди ПРООН, Уряду Швеції та Міністерства Економіки України.

Перелік скорочень, які використовуються в цих рекомендаціях:

ВНП вибухонебезпечні предмети

ІНРМ інформування населення про ризики,
пов'язані з мінами та вибухо-
небезпечними залишками війни

ІПР індивідуальна програма реабілітації

НТО нетехнічне обстеження

МСЕК медико-соціальна експертна комісія

МСПМД Міжнародний стандарт
протимінної діяльності



Нормативні аспекти зайнятості людей з інвалідністю

Забезпечення рівного доступу осіб з інвалідністю до працевлаштування є одним із ключових аспектів соціальної політики України. Ця сфера є важливою не лише з точки зору дотримання прав людини, але й у контексті ефективної інтеграції громадян з інвалідністю у соціально-економічне життя держави. Права осіб з інвалідністю в Україні закріплені в Конституції України, Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та інших численних нормативно-правових документах.

Конституція України гарантує людям з інвалідністю:

- Право на працю, яку вони вільно обирають, або на яку вільно погоджуються, нарівні з іншими (стаття 43).
- Право на належні, безпечні і здорові умови праці (стаття 43).
- Захист від незаконного звільнення (стаття 43).
- Право працюючих осіб з інвалідністю на відпочинок (стаття 45).
- Право на забезпечення в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (стаття 46)¹.

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю гарантує особам з інвалідністю:

- право на працю нарівні з іншими;
- відкритість, інклюзивність і доступність ринку праці та виробничого середовища².

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю зобов'язує державу вживати заходів, спрямованих на:

- заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості (умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці);
- захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливі й сприятливі умови праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, і задоволення скарг;
- забезпечення розумного пристосування робочого місця для осіб з інвалідністю³.

Крім Конституції та Конвенції ООН в низці нормативно-правових документів закріплені такі права осіб з інвалідністю:

- на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення, окрім іншого, залежно від стану здоров'я та інвалідності⁴;

1 [Конституція України \(1996\)](#)

2 [Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю \(2009\) ст. 27](#)

3 [Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю \(2009\)](#)

4 [ЗУ «Про зайнятість населення» № 5067-VI \(2013\). Ст. 11](#)

- на дострокове розірвання строкового трудового договору на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором⁵;
- на залучення до роботи в нічний час і до надурочних робіт лише за згодою особи з інвалідністю та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям^{6,7};
- надання пріоритету **особам з інвалідністю внаслідок війни** у збереженні робочого місця під час скорочення чисельності чи штату працівників, пов'язаного зі змінами в організації виробництва та праці, за умови рівної продуктивності праці і кваліфікації⁸;
- на надання працівнику з інвалідністю за його бажанням щорічних відпусток повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на відповідному підприємстві⁹;
- на надання щорічних відпусток за бажанням працівника з інвалідністю в зручний для нього час¹⁰;
- на надання щорічної основної відпустки особам з інвалідністю I і II груп тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів¹¹;
- на надання в обов'язковому порядку відпустки беззбереження заробітної плати за бажанням особи з інвалідністю III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно, особи з інвалідністю I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно¹²;
- на надання **особам з інвалідністю внаслідок війни** додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік;^{13,14}
- на збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати за працівниками, які **втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням**, на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності та інвалідності^{15,16};
- на підбір робочого місця на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи¹⁷;
- забезпечення працівників/працівниць з інвалідністю, які вийшли на пенсію, рівними з працюючими правами на доступ до медичного обслуговування, забезпечення житлом, отримання путівок до оздоровчих і профілактичних закладів, а також інших соціальних послуг і пільг відповідно до статуту підприємства, установи чи організації та положень колективного договору¹⁸.

5 [Кодекс законів про працю України № 322-VIII \(1971\). Ч. 2 ст. 39](#)

6 [Кодекс законів про працю України № 322-VIII \(1971\). Ст. 55, 63, 172](#)

7 [ЗУ «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92. Ст. 12](#)

8 [Кодекс законів про працю України № 322-VIII \(1971\). Ч. 2 ст. 42](#)

9 [ЗУ «Про відпустки» № 505/96-ВР від 15.11.96. Ст. 10](#)

10 [ЗУ «Про відпустки» № 505/96-ВР від 15.11.96. Ст. 10](#)

11 [ЗУ «Про відпустки» № 505/96-ВР від 15.11.96. Ст. 6](#)

12 [ЗУ «Про відпустки» № 505/96-ВР від 15.11.96. Ст. 25](#)

13 [Кодекс законів про працю України № 322-VIII \(1971\). Ст. 77-2](#)

14 [ЗУ «Про відпустки» № 505/96-ВР від 15.11.96. Ст. 16-2](#)

15 [Кодекс законів про працю України № 322-VIII \(1971\). Ст. 40](#)

16 [ЗУ «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92. Ст. 9](#)

17 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 876-XII від 21.03.91. Ст. 18](#)

18 [ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV](#)

Випадки, в яких особі з інвалідністю може бути відмовлено у прийнятті на роботу

- Невідповідність професійних якостей посаді або виконуваній роботі.
- За висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), зазначеним у довідці до акту огляду медико-соціальною експертною комісією та/або індивідуальній програмі реабілітації, якщо:
 - о стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню професійних обов'язків;
 - о стан здоров'я особи з інвалідністю загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб;
 - о продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю.

Зміст індивідуальної програми реабілітації (ІПР) в частині питання зайнятості

При затвердженні статусу інвалідності МСЕК надає особі індивідуальну програму реабілітації або ІПР.

ІПР – комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів з визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей людини з інвалідністю.¹⁹

У розділі 5 «Трудова реабілітація» докладно описуються чинники та елементи майбутньої трудової діяльності, зокрема вказуються:

- протипоказання за станом здоров'я до професійної діяльності;
- показані умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники);
- у разі можливого продовження роботи за професією зі зменшенням обсягу роботи – необхідні обмеження щодо виконання окремих посадових і функціональних обов'язків, планових завдань;
- у разі потреби – наводяться особливі вимоги до охорони праці та техніки безпеки (до роботи на висоті), біля механізмів, що рухаються, з енергоустаткуванням тощо;
- необхідні для виконання роботи за професією спеціальні пристосування (тифлотехнічні, сурдотехнічні та інші засоби) і спеціальні вимоги з організаційно-технічної та ергономічної адаптації робочого місця щодо особливості патології;
- раціональне працевлаштування – вказується перелік рекомендованих професій і видів праці.²⁰

Особливості дотримання змісту ІПР

Людина з інвалідністю має право відмовитися від будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, передбачених в її ІПР, або від усієї програми загалом.

Законодавство не зобов'язує роботодавців вимагати в особи з інвалідністю її ІПР. Водночас ІПР є обов'язковою для виконання роботодавцями, якщо

[від 15.09.1999. Ст. 38](#)

19 [Положення «Про індивідуальну програму реабілітації інваліда» № 757 від 23.05.2007.](#)

20 [Наказ МОЗ «Про затвердження форми індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання» № 623 від 08.10.2007.](#)

особа з інвалідністю її представила під час працевлаштування або згодом під час роботи. Якщо роботодавець має сумніви, чи може людина працювати на певному робочому місці, а в ІПР відсутні відповідні рекомендації, він може письмово звернутися до МСЕК із відповідними питаннями.

Права роботодавця

Згідно українського законодавства роботодавці мають такі права:

- самостійно здійснювати пошук персоналу з інвалідністю;
- звертатися до Державної служби зайнятості за підбором персоналу з інвалідністю та за безоплатним консультуванням із питань працевлаштування осіб з інвалідністю;²¹
- сплачувати знижений єдиний внесок у розмірі 8,41% від бази нарахування для працевлаштованих осіб з інвалідністю;²²
- звертатися до державних інституцій за фінансовою допомогою, позиками, компенсаціями та дотаціями для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Фінансова підтримка роботодавця

Держава надає фінансову підтримку роботодавцям, які працевлаштовують осіб з інвалідністю. Далі перераховані основні державні програми підтримки.

1. Компенсація фактичних витрат за облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю I або II групи. Така компенсація видається у розмірі до 15 або 10 розмірів мінімальної заробітної плати відповідно до групи інвалідності²³. Компенсація надається за придбаний (придбані) роботодавцем допоміжний засіб (допоміжні засоби), а саме:

- меблі та фурнітуру для робочих місць;
- машини для виробництва і оброблення комерційних товарів;
- вироби для випробувань і моніторингу на робочих місцях;
- столи, меблі для сидіння, поручні та бруси;
- конструктивні елементи в житлових будинках та інших приміщеннях;
- комп'ютери і термінали, програмне забезпечення;
- допоміжні засоби для:
 - фіксації, діставання і захоплення предметів на робочих місцях;
 - для організації діяльності офісу, зберігання інформації та управління інформацією на робочих місцях;
 - для захисту здоров'я і безпеки на робочих місцях;
 - навчання управлінню пристроями введення та поводженню із засобами і товарами;
 - діяльності та участі, пов'язаних із особистими мобільністю і пересуванням;
 - регулювання висоти меблів;
 - забезпечення доступності у вертикальному напрямку;
 - забезпечення здатності чути;
 - відтворення звуку;
 - малювання і письма;

21 [ЗУ «Про зайнятість населення» № 5067-VI \(2013\). Ст. 22](#)

22 [ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Ст. 8](#)

23 [Постанова КМУ «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» від 22.08.2023 № 893.](#)

- o дистанційного керування;
- o телефонування та телематичного зв'язку;
- допоміжні засоби, які записують, відтворюють та відображають звукову та візуальну інформацію.

2. Дотація на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості. Кошти з дотації спрямовуються на покриття витрат роботодавця на створення відповідних робочих місць^{24,25}.

Дотацію можна отримати в разі:

- працевлаштування безробітної особи з інвалідністю на наявне окреме робоче місце або наявну ділянку виробничої площі, із впровадженням додаткових заходів для організації її праці (адаптація основного та допоміжного обладнання, технічного устаткування), дає можливість отримати дотацію у розмірі до 40 мінімальних заробітних плат.
- працевлаштування безробітної особи з інвалідністю на нове робоче місце або нову ділянку виробничої площі, створену із застосуванням додаткових заходів для організації її праці (встановлення основного та додаткового обладнання, технічного устаткування), дозволяє отримати дотацію в розмірі до 100 мінімальних заробітних плат.

Важливо враховувати, що робочі місця, створені за рахунок дотації, не враховуються під час проведення розрахунку нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до завершення виконання договору про працевлаштування безробітних осіб з інвалідністю та надання дотації (два роки).

3. Цільова позика на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю²⁶. Позика надається на поворотній основі із строком повернення до трьох років.

4. Фінансова допомога для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю²⁷.

5. Компенсація витрат на оплату праці за працевлаштування на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних, окрім іншого з числа осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку²⁸.

6. Компенсація витрат на оплату праці за працевлаштування на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб²⁹.

24 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 18-1.](#)

25 [Постанова КМУ від 27.12.2006 № 1836.](#)

26 [Наказ Міністерства праці «Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів» від 06.09.2010 № 270.](#)

27 [Постанова КМУ «Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, що надійшли до державного бюджету» від 31.01.2007 № 70.](#)

28 [Постанова КМУ «Порядок надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних» від 10.02.2023 № 124.](#)

29 [Постанова КМУ «Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості,](#)

7. Компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, зокрема осіб з інвалідністю, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб³⁰.

Обов'язки роботодавця

- виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю (у тому числі спеціальні робочі місця, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо)^{31,32};
- забезпечувати норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця. Виконанням нормативу вважається працевлаштування осіб з інвалідністю, для яких це місце є основним³³;
- сплачувати адміністративно-господарські санкції в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації (за винятком тих, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів), у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею^{34,35};
- надавати Державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю (зокрема, про потребу в підборі працівників з інвалідністю з дня виникнення такої потреби та/або з дати відкриття вакансій, на які можливе працевлаштування осіб з інвалідністю); уточнювати відповідну інформацію на предмет характеристик вакансії (вакансій), а саме: умов праці, розміру заробітної плати, вимог до кандидата (кандидатів)^{36,37};
- створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та ІПР^{38,39,40};

[повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб» від 08.09.2015 № 696.](#)

30 Там само.

31 [ЗЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 17.](#)

32 [Постанова КМУ № 1836 від 27.12.2006.](#)

33 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 19.](#)

34 Там само. Ст. 20.

35 [Постанова КМУ «Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю» від 31 січня 2007 р. № 70.](#)

36 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 19.](#)

37 [Постанова КМУ «Деякі питання організації працевлаштування осіб з інвалідністю» від 02.06.2023 № 553.](#)

38 [Кодекс законів про працю України № 322-VIII \(1971\). Ст. 172.](#)

39 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 18.](#)

40 [ЗУ «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92. Ст. 12](#)

- забезпечувати працівникам з інвалідністю розумне пристосування робочих місць⁴¹;
- створювати безпечні і не шкідливі для здоров'я умови праці⁴²;
- вживати щодо осіб з інвалідністю додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників⁴³;
- організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій^{44,45};
- встановити на прохання особи з інвалідністю неповний робочий день або неповний робочий тиждень⁴⁶;
- забезпечувати особам з інвалідністю соціально-економічні гарантії⁴⁷;
- вживати заходів до відновлення працездатності осіб з інвалідністю⁴⁸.



Навчання використанню безпілотних літальних апаратів під час курсу з протиміної діяльності для ветеранів, організованого ПРООН в Україні за участі Міністерства економіки України та Державного центру зайнятості. Україна, 21 серпня 2024 року. Автор фото: Олександр Ратушняк / ПРООН в Україні.

Розумне пристосування

Розумне пристосування робочого середовища передбачає забезпечення індивідуальних модифікацій, пристосувань і допоміжних засобів на робочому місці, які дозволяють особам з інвалідністю відповідати вимогам нарівні з іншими. Обов'язок забезпечити розумне пристосування робочого місця виникає з моменту отримання відповідного запиту або з моменту, коли така потреба стає очевидною. Роботодавець зобов'язаний вжити таких заходів, якщо вони не накладають на нього непропорційного чи не виправданого тягаря. У протилежному випадку він може реалізувати відповідні заходи повністю або узгодити з особою з інвалідністю інше рішення, яке не буде для нього мати зазначеного тягаря.

41 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 25.](#)

42 Там само.

43 [ЗУ «Про охорону праці» № 2695-XII від 14.10.92. Ст. 12](#)

44 Там само.

45 [Кодекс законів про працю України No 322-VIII \(1971\). Ст. 172.](#)

46 Там само.

47 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 18.](#)

48 Там само.

Важливо зазначити, що відмова або небажання роботодавця виконувати вищезазначені кроки розглядатиметься як відмова у забезпеченні розумного пристосування робочого місця і, відповідно, вважатиметься формою дискримінації.

Заборони в питанні зайнятості осіб з інвалідністю

Роботодавцям заборонено встановлювати випробування при прийнятті на роботу осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи⁴⁹. Водночас для інших працівників з інвалідністю може встановлюватися випробувальний термін. Однак слід пам'ятати, що під час укладення трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування може встановлюватися для будь-якої категорії працівників⁵⁰.

Роботодавці не можуть відмовляти в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільняти за ініціативою адміністрації, переводити особу з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю⁵¹.

Відповідальність у сфері зайнятості осіб з інвалідністю

Роботодавці мають сплачувати штраф у розмірі від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю⁵².

За пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян, окрім іншого, за ознакою інвалідності роботодавці мають сплачувати штраф від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Крім штрафу відповідальність може полягати в обмеженні волі на строк до п'яти років, або позбавленні волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.⁵³

49 [Кодекс законів про працю України No 322-VIII \(1971\). Ст. 26.](#)

50 [ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136 від 15.03.2022. Ст. 2.](#)

51 [ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII від 21.03.1991. Ст. 17.](#)

52 [Кодекс України про адміністративні правопорушення № 8074-10 від 07.12.84. Ст. 188-1.](#)

53 [Кримінальний кодекс України №2341-III \(2001\). Ст. 161](#)



Інклюзивний рекрутинг: як залучати працівників з інвалідністю та організувати найм на роботу

Перш ніж говорити про процес найму працівників з інвалідністю, важливо зрозуміти, які порушення існують в цілому та які порушення є важливими для виконання функціональних обов'язків на конкретній посаді.

Для розуміння порушень в нагоді стане Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я, яка описує стан людини на основі аналізу роботи основних функцій та структур організму.¹ Для цілей працевлаштування людей з інвалідністю достатньо знати про основні види функціональних можливостей та обмежень людини. Це допоможе надалі зорієнтуватися в тому, які функціональні можливості є критичними на конкретних посадах.

Перелік функціональних можливостей та обмежень людини

- Здатність пересуватися самостійно.
- Здатність пересуватися за допомогою допоміжних засобів (крісла колісного, милиць, палиці, ходунків, протезів).
- Здатність маніпулювати однією чи обома ногами, зокрема стопами (крутити, натискати педалі, кнопки).
- Здатність самостійно утримувати положення тіла, присідати, ставати навколішки, повзати, координувати рухи.
- Здатність контролювати баланс та координувати рухи.
- Здатність маніпулювати однією чи обома руками, пальцями рук (дрібна моторика): хапатися та триматися, брати та утримувати в руках предмети, стискати, натискати та штовхати (наприклад, оперувати рулем, мишкою, натискати кнопки тощо).
- Здатність чути самостійно, з допомогою слухового апарату.
- Здатність бачити самостійно чи за допомогою допоміжних засобів (окулярів, лінз), складнощі з баченням, складнощі зі сприйняттям кольорів.
- Здатність використовувати для комунікації: словесну, жестову мову чи інші види альтернативної комунікації (синтезатори мовлення, та інше).
- Здатність регулювати емоції та поведінку.
- Здатність розуміти, пізнавати, вивчати, сприймати, усвідомлювати, обробляти зовнішню інформацію, запам'ятовувати.
- Здатність концентрувати увагу.
- Здатність орієнтуватися в просторі.

Для роботодавця важливо, користуючись наданим переліком, здійснити аналіз наявних посад з точки зору функціональних можливостей, які є критичними на кожній окремій посаді. Наприклад, на посаді демінера/ демінерки гуманітарного розмінування здатність самостійно пересуватися

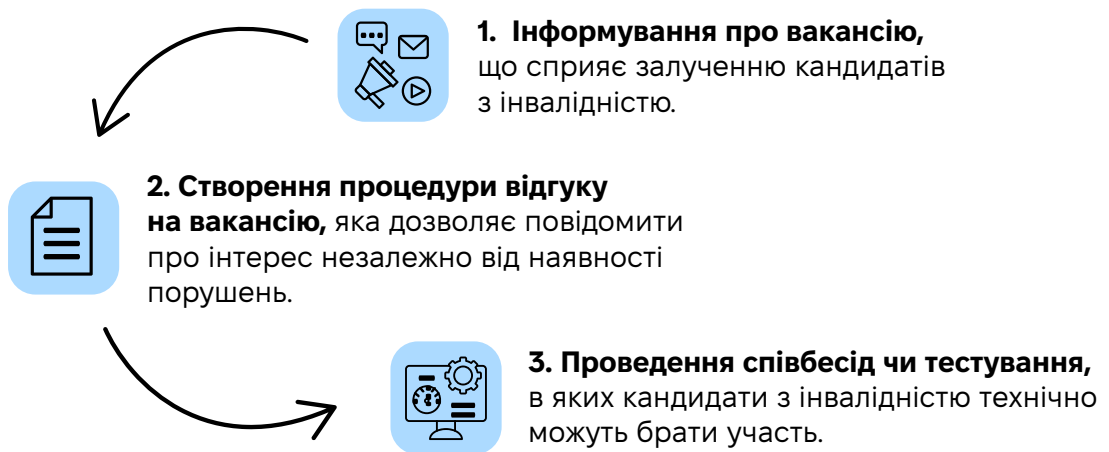
1 [Офіційний вебсайт МОЗ, Про міжнародну класифікацію функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я,](#)

буде критичною, тоді як для фахівця/фахівчині з управління якістю проєктів самостійне пересування не є обов'язковим, оскільки посада часто передбачає передусім роботу за комп'ютером на фіксованому робочому місці.

Коли роботодавець має розуміння наявних посад з точки зору функціональних можливостей, які вони вимагають, можна переходити до організації процесу залучення та найму працівників з інвалідністю.

Основні компоненти найму, що включає кандидатів з інвалідністю Інформування про вакансію

Для того, щоб зробити ваші оголошення про відкриті вакансії та процес інформування про них такими, що включають потреби кандидатів з інвалідністю, візьміть до уваги рекомендації, викладені нижче.



1. Включайте у ваші оголошення про вакансію повідомлення про заохочення до подачі, зокрема кандидатів з інвалідністю. Такі повідомлення будуть сигналом для кандидатів, що їх не дискримінуватимуть за ознакою інвалідності.

Приклади повідомлень про заохочення:

«Ми підтримуємо принципи різноманіття та інклюзії та заохочуємо подання на вакансії, зокрема, кандидатів/кандидаток з інвалідністю».

«Ми надаємо розумні пристосування для людей з інвалідністю, якщо це необхідно».

«Наш персонал представляє широкий спектр соціально-економічного, культурного та релігійного розмаїття, включаючи людей з інвалідністю».

2. Опишіть посадові обов'язки у вакансії так, щоб кандидатам/кандидаткам було зрозуміло, чи вони зможуть їх виконувати, враховуючи порушення, які вони мають.

Приклад опису посадових обов'язків:

Фахівець/фахівчиня з нетехнічного обстеження (НТО)

Ця посада передбачає:

- Переміщення між кількома локаціями для збору даних та проведення інтерв'ю з місцевими жителями.
- Виконання роботи в умовах нерівної або складної місцевості.
- Підтримку концентрації уваги протягом тривалих періодів.
- Високу емоційну стійкість під час роботи з інформацією про небезпечні ситуації.
- Використання зорових або/та слухових функцій під час комунікації з представниками та представницями громад.

Фахівець/фахівчиня з інформування населення про ризики мінної небезпеки (ІНРМ)

Ця посада передбачає:

- Подорожі між кількома населеними пунктами для зустрічей із різними громадами та групами населення, включаючи дітей.
- Виконання роботи в умовах обмеженої доступності інфраструктури.
- Високу емоційну стійкість у роботі з уразливими групами населення.
- Зосередження уваги протягом 50% робочої зміни.
- Використання зорових або/та слухових функцій під час комунікації з бенефіціарами.



Демонстрація мінно-пошукових собак під час виставки SECURITY 2.0, організованої компанією «Євроіндекс» за підтримки Міністерства економіки України, Міністерства оборони України, Служби безпеки України та інших партнерів. Київ, 2-3 жовтня 2024 року.
Автор фото: Олександр Ратушняк / ПРООН в Україні.

Демінер / демінерка

Ця посада передбачає:

- Роботу в положенні сидячи, або на колінах протягом тривалого часу.
- Кропітку роботу руками, яка вимагає добре розвиненої дрібної моторики.
- Переміщення нерівною поверхнею, включаючи складний рельєф.
- Підйом предметів вагою до 20–30 кг у процесі роботи.
- Зосередження уваги на дрібних деталях протягом значної частини робочого часу.

3. Зробіть людей з інвалідністю видимими в **комунікаційних матеріалах** щодо набору персоналу та щодо інших питань.

Включайте зображення людей з інвалідністю в:

- брошури;
- постери щодо запрошення на роботу;
- статті на вебсайті;
- публікації в соціальних мережах, що інформують про відкриті вакансії.

Публікуйте інтерв'ю з колегами з інвалідністю, де вони діляться досвідом роботи у вашій організації чи компанії.

4. Поширюйте відкриті вакансії через різноманітні канали, організуйте презентації кар'єрних можливостей на базі партнерів чи за власної ініціативи.

Зверніть увагу на такі канали поширення інформації про відкриті вакансії, які можуть допомогти вам залучити кандидатів з інвалідністю:

- Громадські організації, що опікуються питаннями людей з інвалідністю. Серед них, зокрема, Національна Асамблея людей з інвалідністю України, УТОГ (Українське товариство глухих), УТОС (Українське товариство сліпих), Ліга Сильних, Fight for Rights, Доступно.UA, та інші. Звертайте увагу також на місцеві організації, які працюють у вашому населеному пункті та встановлюйте з ними партнерські відносини.
- Ветеранські центри, як-то Veteran HUB, Центр зайнятості Вільних людей та місцеві центри.
- Реабілітаційні центри.
- Центри надання соціальних послуг.
- Центри зайнятості.
- Портал «Працюй», Work.ua з відміткою «Готові взяти людину з інвалідністю».

5. Надайте **можливості «легкого входу»** в організацію/компанію для кандидатів з інвалідністю. Це дозволить вам отримати досвід створення більш інклюзивного середовища, а співробітникам та співробітницям з інвалідністю отримати стартовий досвід, познайомитися з організацією/компанією, ділитися своїм досвідом в спільноті і, таким чином, сприяти вищій довірі до вас та допомагати залучати більше кандидатів з інвалідністю.

Такий досвід можна реалізувати через:

- Стажування для кандидатів/кандидаток з інвалідністю.
- Тимчасове працевлаштування.
- Ознайомчі заходи, тощо.

6. Розвивайте корпоративну культуру, яка поважає різноманіття та заохочує інклюзію. Намагайтесь доносити ці цінності до працівників та працівниць, залучайте керівництво до просування принципів інклюзії всередині організації/компанії. Важливо навчати персонал коректній комунікації. Люди, які залучені до будь-якого аспекту найму персоналу – чи то відповіді на телефонні дзвінки, відвідування заходів, проведення презентацій у громаді або інші види діяльності зв'язків з громадськістю – повинні бути готові відповідати на запитання щодо залучення людей з інвалідністю та робити це коректно. Якщо в компанії чи організації немає корпоративної культури, що фокусується на інклюзії, ваші зусилля зі створення інклюзивного процесу найму будуть зведені нанівець.

Створення інклюзивної процедури відгуку на вакансію

Для того, щоб всі могли відгукнутися на вакансію незалежно від наявності порушень, важливо надати можливість відгуку у різноманітних форматах.

В Таблиці 1 наведені різні формати інформування, які будуть зручними для людей, залежно від наявних порушень.

Коли роботодавець вказує можливі шляхи відгуку на вакансію, потрібно впевнитися, що серед них є хоча б один метод, який буде зручний для людини з порушеннями зору, слуху, мовлення чи когнітивних функцій.

Таблиця 1. Перелік форматів інформування для людей з різними порушеннями

Користуйтеся таким коротким чек-листом при визначенні шляху відгуку на відкриту вакансію.

Порушення слуху	Порушення зору	Порушення когнітивних функцій	Порушення мовлення
<ul style="list-style-type: none">• Жестова мова• Проста мова• Субтитрування• Піктограми, малюнки, фото• Дотик, вібрація	<ul style="list-style-type: none">• Друк великим шрифтом• Шрифт Брайля• Голосове повідомлення	<ul style="list-style-type: none">• Друк великим шрифтом• Проста мова• Формат легкого читання• Піктограми, малюнки, фото	<ul style="list-style-type: none">• Письмова інформація• Піктограми, малюнки, фото• Жестова мова

- Якщо надаєте номер телефону для відгуку на вакансію, впевніться, що за цим номером можна надіслати СМС-повідомлення, або повідомлення в месенджер.
- Якщо кандидати подаються через онлайн-форму, зважайте, щоб ваш веб-ресурс та сама аплікаційна форма відповідали принципам вебдоступності. Для цього приведіть ваші цифрові інструменти та платформи у відповідність з вимогами щодо вебдоступності:
 - Настанова з доступності веб-контенту (WCAG 2.1).
 - ДСТУ EN 301 549:2022 Інформаційні технології.
Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ.
- Якщо заповнюють друковані форми, надайте їх шрифтом щонайменше 14 пт. Включіть приклади чи роз'яснення щодо заповнення формулярів. За потреби, будьте готові зачитати зміст формулярів.

Проведення співбесід чи тестування

Для того, щоб кожна людина, незалежно від наявних порушень чи інвалідності, могла взяти участь у співбесіді або пройти тестування, потрібно врахувати потреби людини та здійснити відповідні адаптації в кожному індивідуальному випадку.

Для цього найкраще запитувати у самої людини, які адаптації можуть бути для неї корисними. Таке запитання варто включати на етапі запрошення кандидатів на співбесіду чи тестування.

Приклад формулювання питань про потреби в адаптації процесу відбору:

Чи потребуєте Ви розумного пристосування¹ для проходження співбесіди чи тестування через наявні порушення чи інвалідність? Якщо так, яке саме розумне пристосування Вам потрібне?

Окрім запитання до самої людини рекомендовано вказувати в оголошенні на вакансію чи в запрошенні на співбесіду або тестування, яке розумне пристосування доступне. Це сприятиме формуванню довіри серед кандидатів і демонструватиме, що пропозиції щодо адаптації є реальними, а не лише деклараціями на папері.

Приклад розумного пристосування під час процесу найму:

- Додатковий час для виконання завдань тесту.
- Коригування планування приміщення або освітлення.
- Забезпечення доступності приміщення, проведення зустрічі на першому поверсі.
- Забезпечення перекладу жестовою мовою.

Для того, щоб мати змогу пропонувати розумне пристосування в процесі відбору кандидатів та кандидаток важливо наперед визначити:

- Яке саме пристосування для адаптації процесу відбору роботодавець готовий надати?
- Як будете організовувати надання пристосувань?

Оскільки деякі пристосування, наприклад, послуги перекладача жестової мови, можуть вимагати додаткового бюджету, рекомендовано включайте статтю бюджету «пристосування для людей з інвалідністю» до проектів та адміністративних витрат.

Адаптація робочого місця: як забезпечити комфортні умови праці для співробітника з інвалідністю

Для того, щоб працевлаштувати людину з інвалідністю роботодавцю необхідні розуміння функціональних порушень людини, які ми вже розібрали, та умов праці на конкретному робочому місці.

Умови праці залежать від:

- посади та розряду;
- виду праці: розумова чи ручна/фізична з використанням інвентаря, інструмента, спеціального обладнання, механізмів, машин, автоматизованих ліній, техніки та транспорту;
- розміру та рівня механізації підприємства;
- конкретних умов на підприємстві.

Для опису умов праці можна користуватися орієнтовним переліком, що наведено нижче.

¹ Розумне пристосування – внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій та коректив, що не становлять непропорційного чи не виправданого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини і основоположних свобод.

Перелік умов праці, на які слід зважати при описі вакансії чи підборі роботи

1. САНІТАРНО-ГІГІЄНІЧНІ ЧИННИКИ:

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

2. ФІЗИЧНЕ НАВАНТАЖЕННЯ:

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

3. ПЕРЕМІЩЕННЯ У ПРОСТОРИ (ПЕРЕХОДИ, ОБУМОВЛЕНІ ТЕХНОЛОГІЧНИМ ПРОЦЕСОМ, ПРОТЯГОМ ЗМІНИ):

- по горизонталі (км),
- по вертикалі (сходами, підйоми та спуски).

4. СПЕЦИФІЧНІ ТА НЕБЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ:

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

5. РОБОЧА ПОЗА:

- вільна, вимушена, постійна, зручність положення корпусу та кінцівок;
- тривала ходьба;
- нахил корпусу: кут, частота;
- різкі повороти, нахили голови.

6. ДРІБНА МОТОРИКА: НЕ/ВИКОРИСТОВУЄТЬСЯ.

7. НЕРВОВО-ПСИХОЛОГІЧНЕ НАПРУЖЕННЯ: СКЛАДНІСТЬ ДІЙ, ДЕФІЦИТ ЧАСУ, ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОГО ЧАСУ.

8. ЕМОЦІЙНЕ НАВАНТАЖЕННЯ: СТУПІНЬ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА РЕЗУЛЬТАТИ, СТУПІНЬ РИЗИКУ ДЛЯ ЖИТТЯ СВОГО ТА ІНШИХ.

9. ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ:

- точність координації рухів;
- увага: тривале зосередження, швидке переключення.

10. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНЕ НАВАНТАЖЕННЯ.

11. СЕНСОРНЕ НАВАНТАЖЕННЯ: НА ЗОРОВИЙ, СЛУХОВИЙ АНАЛІЗАТОР, ГОЛОСОВИЙ АПАРАТ.

12. ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: ІНДИВІДУАЛЬНА, ГРУПОВА.

13. ГНУЧКІСТЬ РОБОЧОГО МІСЦЯ: НА ВИЗНАЧЕНОМУ РОБОЧОМУ МІСЦІ, МОЖЛИВІСТЬ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ.

14. РЕЖИМ ПРАЦІ:

- тривалість робочого дня, робота у нічні зміни, у кілька змін;
- гнучкість робочого часу: нормування робочого дня, часу роботи, задана ритмічність трудового процесу (зокрема, робота на конвеєрі);
- можливість перерв в індивідуальному режимі (на харчування, лікувальні процедури, прийом ліків тощо).

15. ТРАНСПОРТНА ДОСТУПНІСТЬ МІСЦЯ РОБОТИ:

- відстань від місця проживання, архітектурна та транспортна доступність по маршруту,
- тривалість поїздок на роботу і з роботи;
- поїздки протягом дня;
- відрядження.

Після того, як роботодавець отримав розуміння особливостей порушень, які має працівник/працівниця, та умов праці на конкретному робочому місці, важливо оцінити, чи потрібна адаптація робочого місця і чи можливо її здійснити, щоб людина змогла розпочати роботу. Для цього необхідно знати, які варіанти адаптації існують.

Види адаптації робочого місця

Існує чотири види адаптації робочого місця:

- процедурна;
- функціональна;
- організаційна;
- технічна.

Процедурна адаптація робочого місця передбачає:

- Гнучке робоче місце: постійно чи за потреби можливість віддаленої роботи.
- Гнучкий робочий час: зміна часу початку/завершення роботи при незмінній тривалості робочого дня/тижня, графіка та кількості перерв.
- Гібридний (змінений) графік роботи: зміна часу початку/завершення роботи, скорочений робочий день, скорочений робочий тиждень, періодична робота з дому, змінена тривалість та/або частота перерв.

Функціональна адаптація робочого місця має на увазі перерозподіл неосновних функцій між працівниками.

Організаційна адаптація робочого місця включає:

- Забезпечення наставника.
- Підготовку робочого колективу для роботи з працівником з інвалідністю.
- Підбір іншої посади, іншого робочого місця на тій самій позиції, іншої професії.
- Перенавчання, інструктаж працівника.

Технічна адаптація робочого місця передбачає:

- Зміну фізичних умов робочого місця чи середовища, наприклад, облаштування туалетної кімнати, встановлення підйомника, розширення дверного отвору.
- Модифікацію інструменту, обладнання, меблів, наприклад, перенесення елементів керування, зміна висоти сидіння.

- Забезпечення додатковими технічними засобами, як-то ортопедичне крісло, кондиціонер, програмне забезпечення, тощо. Для орієнтації щодо можливих засобів в Постанові Кабінету Міністрів України №893 можна знайти перелік допоміжних засобів для облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю.

Для кращого розуміння, яка саме адаптація може бути необхідна вашому працівнику/працівниці, ми розробили опитувальник для визначення функціональних можливостей і обмежень працівника/працівниці, а також потреб в адаптації робочого місця та робочого простору, який представлений у додатку до цих методологічних рекомендацій.

При визначенні необхідної і можливої адаптації для працевлаштування особи з інвалідністю на конкретному робочому місці важливо оцінити доцільність цієї адаптації. Потрібно з'ясувати, чи відповідає вона критерію розумного пристосування і чи не створює непропорційного тягаря для роботодавця.

Доцільність адаптації

Оцінити «розумність» або доцільність адаптації робочого місця можна керуючись наступними принципами:

- вартість пристосування;
- користь пристосування не лише для одного працівника, але й для інших співробітників;
- можливість скористатися державною субвенцією, яка може покрити витрати на облаштування робочого місця;
- очікувана тривалість зайнятості особи на цій посаді;
- відсутність негативних наслідків для інших співробітників через впровадження пристосування.

Для успішної адаптації робочого місця важливо проводити регулярний **моніторинг**, щоб оцінити ефективність впровадженої адаптації і переконатися, що вони дійсно дозволяють працівнику/працівниці повноцінно виконувати свої обов'язки. Рекомендується, щоб фахівець або фахівчиня, які займалися адаптацією, проводили моніторингові бесіди з працівником/працівницею і керівником/керівницею через місяць, три та шість місяців після початку роботи.

Під час таких бесід необхідно критично оцінити, чи успішно працівник/працівниця справляється зі своїми обов'язками та чи задоволений робочим місцем. Якщо виявляється, що працівник не задоволений або не може ефективно виконувати свої завдання, слід з'ясувати, чи це пов'язано з адаптацією робочого місця. У разі необхідності потрібно визначити, які розумні пристосування можуть вирішити проблему, спланувати їх впровадження та обговорити це з керівництвом і працівником/працівницею для досягнення оптимального результату.



Роль працевлаштування постраждалих від ВНП у секторі протимінної діяльності: державний та міжнародний контекст

Працевлаштування постраждалих від вибухонебезпечних предметів (ВНП) у сферу протимінної діяльності є однією з важливих складових організації процесу допомоги постраждалим. Це зазначено у багатьох міжнародних та національних документах. Крім того, згідно з Методологічними рекомендаціями щодо надання комплексних соціальних послуг постраждалим,¹ до комплексних соціальних послуг входить і професійна реабілітація.

Професійна реабілітація є важливим елементом підтримки постраждалих, особливо в умовах активного розвитку сектору протимінної діяльності в Україні. Ця галузь постійно стикається з новими викликами та демонструє зростаючу потребу у кваліфікованих фахівцях. У зв'язку з цим надзвичайно важливо зосередити зусилля на створенні можливостей для працевлаштування постраждалих від вибухонебезпечних предметів та їхніх родин, забезпечуючи належні умови для їхньої професійної адаптації та інтеграції.

Варто зазначити, що як у міжнародній практиці, так і на національному рівні (бо Україна також перейняла цю практику), прийнято враховувати не лише потреби самих постраждалих, але й їхніх родин та оточення. Як зазначено в Міжнародних стандартах протимінної діяльності (IMAS) 13.10,² постраждалі особи — це не лише ті, хто зазнав фізичних, емоційних чи психологічних травм або економічних втрат через ВНП. Постраждалими також вважаються їхні родини та громади, права яких були обмежені або чия повна участь у суспільному житті була ускладнена через інцидент за підтвердженої чи ймовірної присутності ВНП.

Відповідно є необхідність відокремлювати такі категорії як особи з інвалідністю та постраждалі від ВНП.

Правові засади професійного залучення постраждалих від ВНП до сфери протимінної діяльності в Україні

Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», «вразливі групи населення» включають осіб/сім'ї, які мають високий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх чи внутрішніх чинників. Постраждалі від ВНП належать до цієї категорії.

Стаття 10 Закону України «Про протимінну діяльність» передбачає надання постраждалим від вибухонебезпечних предметів різних видів допомоги, зокрема професійної та соціальної, для мінімізації наслідків отриманих ушкоджень.

1 [Методологічні рекомендації щодо надання комплексних соціальних послуг постраждалим, 2024](#)

2 [МСПМД \(IMAS\) 13.10 Допомога постраждалим у сфері протимінної діяльності \(Victim assistance in mine action\)](#)

Відповідно до положень Національної стратегії протимінної діяльності до 2033 року та Операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2026 роках, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 червня 2024 р. №616-р³, особи з інвалідністю та постраждали від вибухонебезпечних предметів особи належать до соціальних груп, залучення яких до професійної роботи у сфері протимінної діяльності становить державний інтерес. Організація допомоги постраждалим особам пов'язана зі Стратегічними цілями 1 та 2 Національної стратегії, а саме:

1. Забезпечення звільнення територій від ризиків наявності вибухонебезпечних предметів для їх безпечного і продуктивного використання.
2. Зниження впливу вибухонебезпечних предметів на життя та здоров'я населення.

Забезпечення ефективної організації допомоги постраждалим особам є одним із ключових завдань, передбачених Операційним планом⁴, та включає 12 практичних заходів, реалізація яких запланована у 2024 - 2026 роках. Зокрема, два з них стосуються організації можливостей для професійного залучення постраждалих до сектору протимінної діяльності:

- Завдання 4, захід 10: забезпечення менторства та підтримки осіб з інвалідністю.
- Завдання 6, захід 13: стимулювання професійного розвитку через організацію курсів підготовки для роботи у сфері протимінної діяльності (передбачено щорічне проведення щонайменше двох курсів).



Навчання використанню безпілотних літальних апаратів під час курсу з протимінної діяльності для ветеранів, організованого ПРООН в Україні за участі Міністерства економіки України та Державного центру зайнятості. Україна, 21 серпня 2024 року. Автор фото: Олександр Ратушняк / ПРООН в Україні.

³ [Національна стратегія протимінної діяльності до 2033 року та Операційний план заходів з її реалізації у 2024–2026 роках](#)

⁴ Там само

Відповідно до Національної стратегії⁵, зокрема, але не обмежуючись результатами виконання зазначених завдань, планується досягти 100% соціально-економічної реінтеграції осіб, постраждалих від вибухонебезпечних предметів.

Крім того, на осіб, постраждалих від вибухонебезпечних предметів, у разі набуття ними відповідного правового статусу також поширюються гарантії трудових прав, передбачені законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»⁶ та «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»⁷.

З огляду на значний обсяг правових норм, спрямованих на регулювання організації забезпечення професійного розвитку та зайнятості постраждалих від ВВП, зокрема у сектору протимінної діяльності, можна зробити висновок, що відповідний напрям є чітко визначеним пріоритетом державної політики в Україні.

Висвітлення важливості професійного залучення постраждалих від ВВП у міжнародному середовищі

Україна, як держава-підписант Конвенції про заборону застосування, накопичення запасів, виробництва і передачі протипіхотних мін та про їхнє знищення (далі - Конвенція)⁸, зокрема має певні зобов'язання щодо реабілітації та соціально-економічної реінтеграції постраждалих. Ці зобов'язання також враховані у діяльності операторів протимінної діяльності, які працюють відповідно до Національних стандартів протимінної діяльності. Ці стандарти узгоджені з Міжнародними стандартами протимінної діяльності.

У статті 6.3 Конвенції⁹ також передбачено що держави мають забезпечувати реабілітацію та соціально-економічну реінтеграцію постраждалих, акцентуючи увагу на їхньому праві на рівний доступ до працевлаштування та соціального захисту. Більше того, в кожному з досі прийнятих планів з реалізації Конвенції, а саме плани Картахени, Мапуту та Осло, також вказують заходи щодо професійного залучення постраждалих від ВВП. Зокрема:

- **Картахенський план дій (2009-2014)**¹⁰, завдання №28: передбачає заохочення працевлаштування постраждалих від мін і їхнього залучення до всіх відповідних заходів Конвенції через участь у делегаціях і робочих групах.
- **Мапутський план дій (2014-2019)**¹¹: передбачає сприяння працевлаштуванню постраждалих через інтеграцію у програми підтримки осіб з інвалідністю, включаючи освіту, розвиток навичок і зайнятість.

5 Там само

6 [Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»](#)

7 [Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»](#)

8 [Конвенція про заборону застосування, накопичення запасів, виробництва і передачі протипіхотних мін та про їхнє знищення](#)

9 Там само

10 [Картахенський план дій \(2009-2014\)](#)

11 [Мапутський план дій \(2014-2019\)](#)

- **План дій Осло (2019-2024)**¹², завдання №34 та №39: передбачає врахування потреб постраждалих у політиках і законодавчих рамках, які забезпечують доступ до зайнятості та соціального захисту, а також реалізацію заходів із соціально-економічної інтеграції. Це включає працевлаштування, професійне навчання та підтримку розвитку бізнесу.

Працевлаштування постраждалих: ключовий аспект реінтеграції

Працевлаштування постраждалих від ВВП є одним із найефективніших способів забезпечення їхньої соціально-економічної реінтеграції. Часто самі постраждалі прагнуть повернутися до професійної діяльності, зокрема у сфері протимінної діяльності, де їхній особистий досвід є надзвичайно цінним.

Відповідно до IMAS 12.10¹³, рекомендовано розглядати можливість працевлаштування постраждалих як фахівців/фахівчинь із інформування ризиків вибухонебезпечних предметів, якщо це можливо та доцільно. Це також підтверджує дослідження UNMAS в Афганістані¹⁴, де зазначено, що, зазвичай, саме до постраждалих прислухаються, коли це стосується ризиків пов'язаних з ВВП, оскільки вони мають прямий досвід в цій сфері.

Працевлаштування постраждалих сприяє не лише їхньому професійному розвитку, але й посилює довіру до сектору протимінної діяльності серед громад, створюючи більш інклюзивне суспільство та підтримуючи виконання міжнародних зобов'язань сектору та країни.

12 [План дій Осло \(2019-2024\)](#)

13 [МСПМД \(IMAS\) 12.10. Навчання ризикам небезпек від мін та вибухонебезпечних залишків війни](#)

14 [Організація Об'єднаних Націй з питань протимінної діяльності \(UNMAS\). Зміна поведінки - Інформування населення інформування населення про ризики мінної небезпеки: досвід Афганістану.](#)



Висновки та перспективи

Організація програм професійного навчання в секторі протимінної діяльності з акцентом на залученні осіб з інвалідністю та постраждалих від ВВП є важливим кроком до забезпечення їхньої соціально-економічної інтеграції. Оператори протимінної діяльності можуть створювати спеціалізовані курси для осіб з інвалідністю у таких напрямках, як інформування населення про вибухонебезпечні предмети, підготовка фахівців та фахівчинь з нетехнічного обстеження, логістика, механізоване розмінування і багато інших. Наприклад, якщо є потреба у нових співробітниках для ІНРМ, можна організувати відкритий курс саме для осіб з інвалідністю та/чи постраждалих від ВВП, або, принаймні, активно заохочувати їх подаватися на такі вакансії.

Під час реалізації цих ініціатив важливо враховувати необхідність створення доступних умов праці для працівників та працівниць із певними порушеннями. Використання інструментарію для оцінювання функціональних можливостей кандидатів та потреб в адаптації робочого місця дозволить визначити, які саме умови чи зміни необхідно запровадити, якщо це взагалі буде потрібно. Деякі постраждалі або люди з інвалідністю можуть не потребувати адаптацій, проте впевнитися в цьому важливо ще на етапі підготовки до працевлаштування.

У вакансіях варто чітко зазначати специфічні вимоги до кандидатів. Наприклад, вказати, що для виконання певної роботи необхідні функції верхніх кінцівок, такі як захоплення, утримання дрібних предметів, набір тексту на комп'ютері або здатність пересуватися нерівними поверхнями. Такий підхід є проявом інклюзивності, оскільки він дозволяє потенційним кандидатам/кандидаткам одразу оцінити, чи відповідає вакансія їхнім можливостям та інтересам.

Дотримання цих рекомендацій сприятиме не лише професійній інтеграції постраждалих, але й загальному підвищенню ефективності протимінної діяльності. Соціально-економічна реінтеграція постраждалих через залучення до роботи в секторі протимінної діяльності є прикладом поєднання гуманітарних та професійних цілей.

Водночас важливо враховувати, що професійне залучення саме постраждалих від ВВП може супроводжуватися ризиком повторного переживання травматичного досвіду. Це питання потребує особливої уваги, і його варто розглянути у спеціальному рекомендаційному посібнику або дослідженні, яке включатиме заходи з психологічної підтримки та адаптації.

Реалізація цих рекомендацій дозволить забезпечити довготривалі результати у сфері протимінної діяльності, водночас сприяючи створенню інклюзивного та безпечного робочого середовища для постраждалих.



Інструментарій для оцінювання функціональних можливостей працівника та потреб в адаптації робочого місця

Цей опитувальник розроблено для того, щоб допомогти роботодавцеві підібрати найкращі заходи для адаптації робочого місця нового працівника/ працівниці чи співробітників, які повертаються до роботи після отримання інвалідності. Він використовується як додатковий інструмент до медичних висновків, який дозволяє виявити саме функціональні порушення, які є критичними для конкретної посади, а не діагноз людини. Таким чином він дозволяє роботодавцеві зрозуміти, як ці порушення можуть впливати на виконання обов'язків та які адаптації можуть допомогти їх компенсувати.

Рекомендовано, щоб опитувальник заповнювали фахівці з управління персоналом та, таким чином, роз'яснювали працівникам його мету та значення кожного питання.

ОПИТУВАЛЬНИК

для визначення функціональних можливостей та обмежень працівника та потреб в адаптації робочого місця та робочого простору

ЗІР

Чи маєте труднощі із зором:

- Ні
- Так, незначні, користуюсь окулярами
- Так, високий ступінь порушення зору
- Так, я незрячий
- Так, маю порушення сприйняття кольорів
- Так, бувають короточасні погіршення зору

Якої адаптації робочого місця та робочого простору потребуєте для виконання робочих функцій:

- Нічого не потребую
- Друк робочих документів збільшеним шрифтом
- Отримання всіх документів в форматі, придатному для програм екранного доступу
- Підвищене освітлення робочого місця
- Лупа/збільшувач
- Встановлення спеціальних програм на комп'ютері для людей з порушеннями зору
- Інші інструменти/обладнання потрібні для виконання роботи (азначте, що саме) _____
- Допомогу в пересуванні підприємством/офісом
- Допомогу щоб дістатися з дому на роботу та назад

- Облаштування робочого простору
 - елементами тактильної навігації
 - інше, зазначте що саме _____
- Модифікації робочих функцій в частині _____
- Гібридний (змінений) графік роботи
- Робота з дому
- Зміна посади/професії

СЛУХ ТА МОВЛЕННЯ

Чи маєте труднощі із слухом:

- Ні
- Так, незначні
- Так, користуюсь слуховими апаратом
- Не чую

Чи маєте труднощі із мовленням:

- Ні
- Так, не значні труднощі (заїкання, складнощі з вимовою), зазвичай люди розуміють, що я говорю
- Так, значні, мені важко розмовляти, людям важко розуміти, що я кажу
- Я не розмовляю

Якої адаптації робочого місця та робочого простору потребуєте для виконання робочих функцій:

- Нічого не потребую
- Переклад жестовою мовою
- Доступ до сервісів перекладу жестовою мовою
- Програмне забезпечення для перетворення тексту в мовлення та навпаки
- Спілкування лише в текстовому форматі: через смартфон/комп'ютер
- Тиху кімнату (місце, де можна побути на самоті, в тиші)
- Інше, зазначте, що саме _____
- Модифікації робочих функцій в частині _____
- Зміна посади/професії

ОПЕРУВАННЯ ВЕРХНІМИ КІНЦІВКАМИ

Чи маєте труднощі із оперуванням верхніми кінцівками?

- Ні
- Так, маю складнощі з дрібною моторикою (захват, утримання дрібних предметів, набір тексту на комп'ютері, маніпулювання мишею тощо)
- Так, маю складнощі з підйомом, утриманням предметів (однією, обома руками)
- Інше, зазначте що саме _____

Якої адаптації робочого місця та робочого простору потребуєте для виконання робочих функцій:

- Нічого не потребую
- Додаткове обладнання для виконання робочих функцій (зазначте, яке саме) _____
- Облаштування робочого місця, зазначте, яке саме _____ (поручні, зміна висоти розташування чи місцезнаходження обладнання)

- Облаштування робочого простору (зазначте, що саме) _____
- Модифікації робочих функцій в частині _____
- Зміна посади/професії
- Інше, зазначте, що саме _____

МОБІЛЬНІСТЬ ТА ОПЕРУВАННЯ НИЖНІМИ КІНЦІВКАМИ

Чи маєте труднощі із пересуванням, оперуванням нижніми кінцівками?

- Ні
- Так, пересуваюсь самостійно, але маю складнощі з
 - пересуванням на великі відстані, понад _____ м,
 - довгим стоянням
 - утриманням рівноваги
- Пересуваюсь за допомогою (обрати)
 - тростини
 - милиць
 - ходунків
 - крісла колісного
 - протезу/-ів
- Інше, зазначте, що саме _____

Якої адаптації робочого місця та робочого простору потребуєте для виконання робочих функцій:

- Нічого не потребую
- Допомогу в пересуванні підприємством/офісом
- Допомогу, щоб дістатися з дому на роботу та назад
- Додаткове обладнання для виконання робочих функцій, зазначте, яке саме) _____ (наприклад, ортопедичне крісло; стіл, що регулюється по висоті; малий транспортний засіб для пересування)
- Облаштування робочого місця, зазначте, яке саме (наприклад, поручні, зміна висоти розташування чи місцезнаходження обладнання тощо) _____
- Створення умов доступності в робочому просторі, зазначте, що саме _____
- Інше, зазначте, що саме _____
- Модифікації робочих функцій в частині _____
- Гібридний (змінений) графік роботи
- Робота з дому
- Зміна посади/професії

КОГНІТИВНІ ТА ПСИХІЧНІ ФУНКЦІЇ

Оберіть твердження, які відповідають вашому стану, виникають частіше ніж раз на тиждень і заважають виконанню робочих обов'язків

- Я маю труднощі із запам'ятовуванням, концентрацією уваги
- Я відчуваю роздратування
- Я відчуваю агресію
- Я відчуваю тривогу
- Я відчуваю апатію
- Я відчуваю розгубленість

- Мені важко спілкуватися з людьми/Я не хочу ні з ким спілкуватися
- Інші стани, які впливають на виконання робочих функцій, зазначте, що саме _____

Якої допомоги чи адаптації робочого місця ви потребуєте для виконання робочих функцій:

- Нічого не потребую
- Допомогу психолога
- Допомогу колеги-наставника
- Письмові інструкції-нагадування
- Тиху кімнату (місце, де можна побути на самоті, в тиші)
- Гібридний (змінений) графік роботи
- Модифікації робочих функцій в частині _____
- Робота з дому
- Зміна посади/професії

