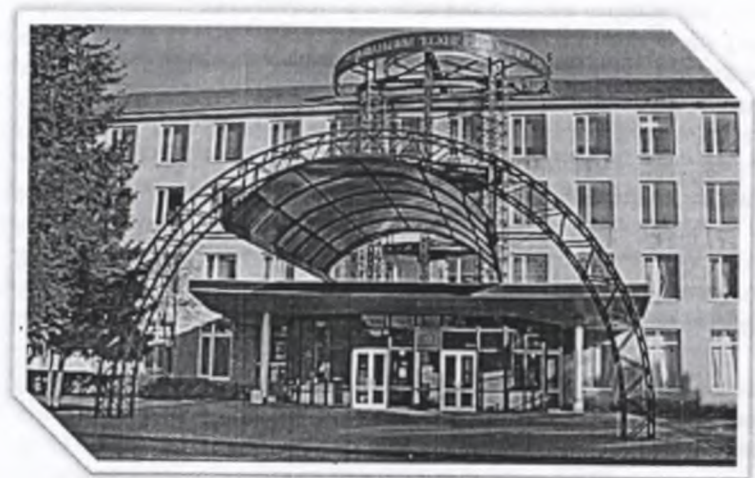


Луцький національний технічний університет

Теорія та практика цивільної безпеки в Україні

МОНОГРАФІЯ



Луцьк –2020

Рекомендовано до друку Вченою радою
Луцького національного технічного університету
(протокол № 10 від 25 червня 2020 року)

Рецензенти:

Гудима Арсен Арсенович, доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри медицини катастроф та військової медицини Тернопільського національного медичного університету ім. І.Я. Горбачевського.

Ленгер Яна Іванівна, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри права Луцького національного технічного університету.

Шваб'юк Василь Іванович, доктор технічних наук, професор, професор кафедри прикладної математики та механіки Луцького національного технічного університету.

Теорія та практика цивільної безпеки в Україні – колективна монографія / за наук. ред. доц. Федорчук-Мороз В.І. – Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2020. – 188 с.

Науковий редактор – к.т.н., доцент Федорчук-Мороз В.І.

В колективній монографії наведено результати досліджень теоретичних питань та практики гарантування цивільної безпеки в Україні, які дозволяють виявити резерви суспільства для стійкого розвитку та формувати практичні шляхи його укріплення.

Тематика та зміст розділів відображають результати основних напрямів досліджень у сфері цивільної безпеки, а саме: «Правові, екологічні та психологічні аспекти цивільної безпеки», «Міжнародний та вітчизняний досвід у підвищенні рівня безпеки та продуктивності праці», «Інженерно-технічні та організаційні засади забезпечення цивільної безпеки».

Збережена авторська орфографія, пунктуація та стилістика. Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

ISBN 978-617-672-234-2

©авторські тексти,
Луцький національний технічний університет, 2020

АВТОРИ:

Андрощук І.В., к.с.-г. н., доцент, завідувач кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Андрощук О.В., завідувач відділенням, КЗВО Волинський медичний інститут

Березовецький А.П., к.т.н., доцент кафедри управління проектами та безпеки виробництва, Львівський національний аграрний університет

Бондарчук Л.Ф., к.с.-г.н., доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Бондарчук С.П., к.с.-г.н., доцент кафедри екології та агрономії, Луцький національний технічний університет

Вербовий А.О., студент ННІ права, Університет державної фіскальної служби України, м. Ірпінь

Вісин О.О., к.і.н., доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Горностаї О.Б., к.т.н., доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Городецька Н.Г., к.п.н., доцент кафедри іноземних мов, Львівський національний аграрний університет

Городецький І.М., к.т.н., доцент кафедри управління проектами та безпеки виробництва, Львівський національний аграрний університет

Гусєв А.М., к.б.н., доцент кафедри охорони праці, промислової та цивільної безпеки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Древаль Ю.Д., д.держ.упр., професор кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки, Національний університет цивільного захисту України

Ільчишин Я.В., к.пед.н., викладач кафедри промислової безпеки та охорони праці, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Кропива М.О., здобувач вищої освіти, Луцький національний технічний університет

Лішук М.Є., к.с.-г.н., доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Мазур І.Б., к.с.-г.н., доцент кафедри управління проектами та безпеки виробництва, Львівський національний аграрний університет

Марич В.М., к.т.н., старший викладач кафедри промислової безпеки та охорони праці, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Мірус О. Л., к.х.н., доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Мітюк Л.О., к.т.н., доцент кафедри охорони праці, промислової та цивільної безпеки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Поляшенко Е.В., здобувач вищої освіти, Луцький національний технічний університет

Рудинець М.В., к.т.н., доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Сагайдак І.С., к.т.н., доцент кафедри товарознавства та техногенно-екологічної безпеки, Національний університет державної фіскальної служби України

Северенчук В.О., здобувач вищої освіти Луцький національний технічний університет

Станіславчук О.В., к.т.н., доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Стасюк В.М., к.т.н., доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Тимочко В.О., к.т.н., доцент, завідувач кафедри управління проектами та безпеки виробництва, Львівський національний аграрний університет

Тригуба А.М., д.тех.н., професор, завідувач кафедри інформаційних систем та технологій, Львівський національний аграрний університет

Тригуба І.Л., к.с.-г.н., в.о. доцента кафедри генетики, селекції та захисту рослин, Львівський національний аграрний університет

Федорчук-Мороз В.І., к.т.н., доцент кафедри цивільної безпеки, Луцький національний технічний університет

Филипчук Л.В., к.т.н., доцент Національний університет водного господарства та природокористування

Филипчук В.Л., д.т.н., професор, завідувач кафедри охорони праці та безпеки життєдіяльності, Національний університет водного господарства та природокористування

Чорна Т.М., к.т.н., доцент кафедри товарознавства та техногенно-екологічної безпеки, Національний університет державної фіскальної служби України

Шароватова О.П., к.пед.н., доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки, Національний університет цивільного захисту України

ЗМІСТ

ВСТУП	7	
РОЗДІЛ 1		
ПРАВОВІ, ЕКОЛОГІЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ		
ГАРАНТУВАННЯ БЕЗПЕКИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН		8
Інтегроване управління ТПВ як один із факторів формування цивільної безпеки у Волинській області	9	
Деякі правові та ергономічні аспекти створення умов праці для працівників з інвалідністю в офісах	23	
Психологічна підготовка населення до надзвичайних ситуацій – обов'язковий елемент державної політики	43	
Роль людського фактора у формуванні цивільної безпеки в Україні	58	
РОЗДІЛ 2		
МІЖНАРОДНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД		
У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ БЕЗПЕКИ ТА		
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ		74
Спрямованість розвитку сфери охорони праці у змісті програмних засад МОП	75	
Передумови підвищення рівня безпеки праці на основі використання міжнародного досвіду та покращення підготовки фахівців у закладах вищої освіти	84	
Обґрунтування ефективних сценаріїв реалізації проєктів підвищення безпеки та продуктивності праці виконавців, зайнятих розумовою працею	93	

ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ

ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	103
Вдосконалення системи вентиляції арматурних цехів будівельних підприємств з метою покращення умов праці на прикладі підприємства ТЗОВ «ЗБК»	104
Аналіз умов праці в перукарнях	112
Аналіз схеми формування небезпечних ситуацій і методів їх виявлення у агропромисловому комплексі	122
Шляхи підвищення техногенної безпеки та зниження ризику травматизму при гасінні пожеж класу D	132
Водопровідно-каналізаційні підприємства: Стан та безпека	149
Певні аспекти безпеки праці на підприємствах зі зберігання та переробки зерна	159
Автоматизація, як сучасна складова безпечної експлуатації систем водоочищення промислових підприємств	169

*Головним скарбом життя є не землі, що ти їх завоював, не багатства, що їх маєш у скринях... Головним скарбом життя є здоров'я, і, щоб його зберегти, потрібно багато що знати.
Авіценна*

*Уміння проводити життя – це насамперед уміння не вкорочувати його.
О. Богомолець*

Визнані авторитети людського суспільства тисячоліттями відстоюють та пропагують цінність життя та здоров'я, особисту безпеку людини і безпеку навколишнього середовища. Ці цінності та пріоритети закладені в основу як гуманітарних наукових досліджень так і інженерно-технічних пошукових та практичних розробок. Пріоритет життя, здоров'я та безпеки людини є визначальним принципом організації освітнього процесу в загальноосвітній, професійній та вищій освіті.

Всебічне гарантування цивільної безпеки можна вважати одним з основних чинників та запорукою формування конкурентоспроможності країни. Дослідження складових цивільної безпеки дозволяє виявити резерви суспільства для стійкого розвитку та формувати практичні шляхи його укріплення.

Ефективна діяльність державних органів щодо розроблення державної політики у різних сферах, в тому числі у сфері цивільної безпеки, можлива за наявності глибоких теоретичних розробок та практичної реалізації наукових рекомендацій щодо створення оптимальної ефективної системи гарантування цивільної безпеки в країні, гарантування належного рівня безпеки життєдіяльності населення, безпеки для суб'єктів господарювання, запобігання загрозам виникнення надзвичайних ситуацій тощо.

Тематика монографії відображує результати досліджень теоретичних питань та практики гарантування цивільної безпеки в Україні. Звертається увага на необхідність реформування управління забезпеченням цивільної безпеки в країні. В умовах сучасних реалій вкрай важливими проблемами, до вирішення яких долучаються фахівці з цивільної безпеки, є пожежна та техногенна безпека, накопичення відходів, вплив людського чинника, ергономічних вимог для вирішення питань безпеки та гігієни праці тощо.

Викладення матеріалу сформовано у розділи: «Правові, екологічні, економічні та психологічні аспекти цивільної безпеки», «Міжнародний та вітчизняний досвід у підготовці фахівців з цивільної безпеки», «Інженерно-технічні та організаційні засади забезпечення цивільної безпеки».

Автори висловлюють подяку шановним рецензентам д.мед.н., професору Судимі А.А., д.ю.н., професору Ленгер Я.І. та д.т.н., професору Шваб'юку В.І. за цінні поради та слушні критичні зауваження, що сприяли підвищенню загального наукового рівня даної монографії.

інформованості, інновації в сфері керування, а також експертизи й прогнози, оскільки реалізація цих цілей є передумовою для досягнення основної мети.

Висновки та пропозиції. Державній обласній та муніципальній владі необхідно керуватися і базуватися в своїх діях на комплексному підході до проблеми ТПВ з відповідними науково обґрунтованими схемами інтегрованого управління відходами, бо єдиного універсального методу, враховуючи складність і багатофакторність проблеми, немає і, поки що, не може бути. Регіональна екологічна програма «Екологія-2011-2015 та прогноз до 2020 року», в якій окремим розділом передбачається будівництво полігонів ТПВ та проведення рекультивациі існуючих сміттєзвалищ в усіх містах та селищах міського типу недовиконана. Основною причиною цього є недостатнє фінансування даної програми. Тому, на нашу думку, необхідно максимально виконати програму «Екологія – 2011-2015 та прогноз до 2020 року» і паралельно впровадити нові технології складування і переробки відходів.

Обласній та міським радам разом з державним управлінням екології та природних ресурсів у Волинській області за кошти обласного фонду охорони навколишнього середовища розробити об'єктивну програму поводження з ТПВ, залучивши до її опрацювання і наукового обґрунтування досвід експертів ЄС. В основі даної програми повинна бути затвердження її мети і заходів зі встановленням чіткого графіку їх проведення, розподіл сфер відповідальності кожної зі сторін, яка приймає участь в програмі, попередня оцінка коштів потрібних для проведення кожного заходу та визначення доступних фінансів для кожного етапу проекту, залучення інвесторів.

Існування значної кількості законів і законодавчих актів, які регламентують сферу управління і поводження з ТПВ, не завжди створює єдину і зрозумілу, послідовну і реальну державну політику в цьому питанні. Більшість законів не виконуються в достатній мірі, або ігноруються на місцевому рівні юридичними та фізичними особами, які причетні до процесу поводження з ТПВ. Рекомендувати Волинській обласній владі надати допомогу у вирішенні проблеми будівництва в місті Луцьку потужного заводу по сортуванню сміття чітко визначивши джерела фінансування цього проекту.

ДЕЯКІ ПРАВОВІ ТА ЕРГОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ В ОФІСАХ

Горностай О.Б., к.т.н., доцент

Станіславчук О.В., к.т.н., доцент

Ільчишин Я.В., к.пед.н., викладач

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

До грудня 2017 року в усіх законодавчих актах, законах, наказах, вжитку осіб з тим чи іншим розладом функцій організму називали інвалідами. Проте після підписання Президентом України Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», № 2249- VIII від 19.12.2017 р., термін «інвалід» було замінено на «особа з інвалідністю»¹.

Особа з інвалідністю - це особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав на рівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист².

Особа з розладами у роботі організму в усі часи зазнавали дискримінації в суспільстві - їм важко знайти роботу, реалізувати себе в чомусь, досягнути поставлених цілей. У суспільстві часто такі люди почувають себе зайвими, адже вони не вписуються в ту чи іншу компанію, не підпадають під «встановлені» зразки чи ідеали.

Наразі в Україні велика кількість людей належить до категорії «особа з інвалідністю». За інформацією Державної служби статистики України станом на 01.01.2019 кількість осіб з інвалідністю в країні становить 2 659,7 тис. з них І групи – 226,3 тис., II групи – 896,1 тис., III групи – 1 375,7. Діти з інвалідністю до 18 років становлять 161 600 осіб і з кожним роком їх кількість зростає³.

Причини інвалідності є різними: інвалідність з дитинства, внаслідок перенесеної хвороби, нещасного випадку у побуті та на виробництві, а також внаслідок бойових поранень під час перебування в АТО чи ООС.

Загалом у сучасному суспільстві соціальний захист осіб з інвалідністю займає місце серед державних пріоритетів багатьох країн, включаючи й Україну. Уряд нашої країни, керуючись законодавством, прагне покращити умови для повної реалізації прав людей з обмеженими можливостями, гарантуючи їм право на державну соціальну допомогу на рівні прожиткового мінімуму⁴.

¹ Суспільство. -- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ua.censor.net.ua/news/3044665/poroshenko_pidpysav_zakon_pro_vyklyuchennya_z_ukrayinskogo_zakonodavstva_i_vykorystannya_termina_invalid

² Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» №2961-IV від 06.10.2005 р.

³ Якушенко Л. М. Актуальні проблеми соціального захисту людей з інвалідністю. Аналітична записка Серія «Соціальна політика», № 9, 2019. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-12/analit-yakushenko-social-policy-9-2019.pdf>

⁴ Особи з інвалідністю потребують уваги та допомоги. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/osobi-z-invalidnistyu-potrebuyut-uvagi-ta-dopomogi/>

Враховуючи, що законодавством передбачене працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах різних галузей промисловості усіх форм власності, в управлінських та освітніх процесах виникає необхідність в облаштуванні робочих місць та створенні умов праці, відповідно до їхніх потреб та можливостей. Тому формування комплексу заходів щодо створення нешкідливих умов праці для осіб з інвалідністю в офісних приміщеннях відповідно до чинних вимог є актуальним питанням.

Основи соціальної захищеності людей з інвалідністю передбачені у Законі України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 12 березня 1991 р. № 875-12⁵. Цей Закон гарантує створення усіх необхідних умов для повноцінного способу життя з урахуванням індивідуальних здібностей, особливостей та інтересів таких людей. У законі зазначається, що люди з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, визначених та закріплених Конституцією України та іншими законодавчими актами⁵ Законодавством визначені такі цільові сфери створення умов для нормальної життєдіяльності осіб з обмеженими можливостями, як: діяльність державних органів влади, здобуття освіти, профорієнтація і працевлаштування, участь у прийнятті рішень, матеріальне і соціальне оточення, фінансування соціальних проектів і програм із соціального захисту осіб з інвалідністю. Для реалізації принципів Закону прийняті національні програми, підзаконні і правові акти, що регулюють механізм його реалізації¹⁻⁴.

В розвинених ринкових системах практика у гарантуванні зайнятості особам з інвалідністю вказує на те, що інтеграція цих громадян до сфери трудової діяльності на часі є одним з пріоритетних завдань соціальної політики. Позитивний результат полягає у зменшенні витрат на допомогу з інвалідності та, відповідно, зменшенні бідності серед категорії громадян з обмеженими фізичними можливостями. Тобто, поширення тенденції щодо працевлаштування осіб з інвалідністю з одного боку є складовою соціальної політики держави, а з іншого – економічно доцільним процесом. Так, за статистикою: в Австралії рівень економічної активності серед чоловіків з інвалідністю складає майже 60%, жінок – 46%; у Великобританії – 50%; у Німеччині – 38%; у Швеції - 68%; в Італії - 55 % (рис. 1)⁶.

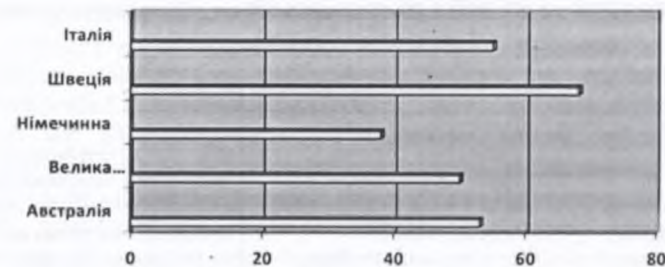


Рис. 1. Рівень економічної ефективності осіб з інвалідністю (%)

У 2005 році Франція законодавчо закріпила за собою право осіб з інвалідністю на працю. Відтоді всі підприємства, на яких працюють понад 20 службовців, повинні приймати на роботу не менше ніж 6% людей з обмеженими фізичними можливостями. На теперішній час у Франції налічується понад 120 тисяч таких підприємств⁶.

Реабілітаційні заходи, залежно від практики, виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, які входять у підпорядкування служби зайнятості, як, наприклад, у Фінляндії, Канаді, Англії, Німеччині та Австралії – певна частина програм їх реалізації знаходиться у віданні Департаменту соціального забезпечення, а спеціалізована програма професійної підготовки людей з обмеженими можливостями, проводиться структурами Департаменту з працевлаштування та у справах молоді^{7,8,9,10,11}.

Проаналізувавши інформаційні джерела, можна стверджувати, що гарантування зайнятості осіб з інвалідністю за кордоном переважно базується на комплексному використанні економічних та організаційних інструментів впливу на роботодавців, працівників з обмеженими можливостями, а також на створення та розвиток необхідного інституціонального середовища (табл. 1).

⁷ Байгереев М. Нидерланды: суть реформы социальной защиты – в стимулировании трудовой активности / М. Байгереев // Человек и труд. – 2004. – № 1. – С. 41–46.

⁸ Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Ганна Гаврюшенко // Соціальний захист. – 2005. – № 11. – С. 27–28.

⁹ Некипелов Д.С. Этнические меньшинства и инвалиды на рынке труда: зарубежный опыт / Д.С. Некипелов // Труд за рубежом. – 1998. – № 1 (37). – С. 61–74.

¹⁰ Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід (монографія / В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов; за ред. д.е.н., проф. В.М. Новікова. – НАН України. Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 253 с.

¹¹ Цыганов М.Е. Интеграция инвалидов в сферу занятости: опыт стран Евросоюза / М.Е. Цыганов // Труд за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 28–56.

⁵ Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 12 березня 1991 р. № 875-12

⁶ Заярюк О.В. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2011, вип. 20, ч. II. – С. 81-86. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/Roman/Downloads/Npkntu_e_2011_20(2)_13%20(2).pdf

Сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями у зарубіжній системі⁶.

Таблиця 1

Стимулювання роботодавців	Інституціональне забезпечення	Система пільг для працюючих осіб з інвалідністю
<ul style="list-style-type: none"> - відмова від квот за умови реалізації заходів, що спрямовуються на працевлаштування та сприяння кар'єрному зростанню працівників з інвалідністю; - стимулюючі преміальні виплати за кожного такого працівника, найнятого понад мінімальну квоту; - створення (переобладнання) робочих місць для працівників з інвалідністю, здійснюється з компенсацією їхніх витрат; - надання роботодавцю протягом 2-х років гарантованої субсидії у розмірі оплати праці осіб з обмеженими можливостями при проведенні їх реабілітації; - надання пільг з оподаткування роботодавців при прийомі на роботу такої людини (розмір пільг залежить від ступеня тяжкості захворювання особи з інвалідністю та від досвіду його роботи); - надання державних субсидій на оплату праці працівника з інвалідністю в розмірі 50% заробітку такого працівника протягом усього періоду його зайнятості. 	<ul style="list-style-type: none"> - організація пошуку фахівцями служби зайнятості вакансій для осіб з інвалідністю; - створення спеціалізованого банку даних для осіб, які пройшли професійну реабілітацію з одночасним їх працевлаштуванням; - реалізація довгострокових цільових програм, що передбачають отримання молодими особами з обмеженими можливостями професійно-технічної або вищої освіти; - організація консультування з приводу професійної підготовки, професійної реабілітації та працевлаштування; - створення спеціальних реабілітаційних курсів, обладнання робочих і навчальних місць з урахуванням індивідуальної нозології такої людини; - організація навчання працівника з інвалідністю на робочому місці. 	<ul style="list-style-type: none"> - надання економічних гарантій для осіб з обмеженими фізичними можливостями (імунітету відносно звільнення, забезпечення права на додаткову оплачувану відпустку, можливості роботи в одну зміну); - регламентування умов праці осіб з інвалідністю, матеріальне заохочення праці осіб з інвалідністю на рівні з іншими працівниками через систему колективно-договірних відносин; - спільне навчання студентів з інвалідністю та інших осіб; - надання фінансових пільг і додаткових субсидій для студентів з інвалідністю; - застосування новітніх технологій навчання осіб з інвалідністю з урахуванням нозології інвалідності; - сприяння у працевлаштуванні на звичайному виробництві в спеціально створених умовах та в спеціальних цехах(майстернях, дільницях); - підвищення кваліфікації та навчання осіб з інвалідністю; - застосування дистанційної форми зайнятості людини з інвалідністю; - застосування знижених норм виробітку для найскладніших категорій осіб з інвалідністю; - адаптація робочого або навчального місця до особливих індивідуальних потреб особистості; - надання можливості для медичного обстеження, оцінки трудових можливостей.

В зоні особливої уваги серед різноманітних напрямків сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в країнах з розвинутою ринковою економікою перебуває: професійна орієнтація та підготовка; відновлення трудових і соціальних навичок; створення спеціальних робочих місць; сприяння працевлаштуванню; ведення пільгової фінансово-кредитної політики для стимулювання роботодавців, що використовують працю таких людей, субсидування їх зайнятості; квотування робочих місць; удосконалення законодавства.

На сьогодні не сформовано єдиної думки щодо доцільності тих або інших заходів, які здійснюються урядами держав. Наприклад, серед заходів, спрямованих на збільшення чисельності зайнятості людей з інвалідністю у багатьох країнах, діє концепція квотування державою певного відсотка робочих місць на підприємствах. Для прикладу, на кожному підприємстві в Канаді з чисельністю понад 100 осіб кількість працюючих людей з обмеженими можливостями має бути не нижчою, ніж офіційні середньостатистичні дані.

Для осіб з інвалідністю загальна квота на підприємствах Франції становить - 6%, в Італії та Іспанії - 2%, в Німеччині - 5%, в Австрії - 4%⁸. Визначення мінімальної квоти робочих місць для працівників з інвалідністю у США вважається дискримінацією «навпаки», щодо інших груп населення.

Відмінності у передбачених законодавством квотах на робочі місця для осіб з інвалідністю у відсотковому розмірі переважно залежать від чисельності працівників підприємства, ситуації на ринку праці та форми власності підприємства¹².

В останні роки більшість країн Західної Європи, Канади та США були змушені скоротити фінансування деяких соціальних заходів. Основні моменти фінансування перенеслися з соціальних виплат на „активні напрями” політики зайнятості людей з інвалідністю, серед яких найбільш дієвою є професійно-соціальна реабілітація. Законодавством Польщі передбачене звільнення роботодавців від сплат до пенсійного фонду за умови, що у них працевлаштовано 6% осіб з інвалідністю від загальної кількості працівників. Роботодавцю надається можливість отримати фінансову допомогу з Фонду реабілітації інвалідів для організації відповідних робочих місць¹³.

Головним документом, який визначає принципи міжнародного права щодо соціального захисту таких осіб з інвалідністю, є План дій Ради Європи щодо забезпечення прав та повноцінної участі людей з інвалідністю у суспільному житті.

Рада Європи та її держави/учасниці мають на меті:

- поєднанням заходів, спрямованих на подолання дискримінації та забезпечення підтримки рівних можливостей людей з обмеженими можливостями, сприяти їх зайнятості на відкритому ринку праці;

- забезпечити доступ осіб з обмеженими можливостями до служб професійної орієнтації та професійної підготовки, вдаючись до різних заходів з адаптації;

¹² Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Ганна Гаврюшенко // Соціальний захист. - 2005. - № 11. - С. 27-28.

¹³ Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід. / Відп. ред. О. Палій / Сергій Богданов. - Київ: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2002. - 93 с.

–заохочувати роботодавців приймати на роботу осіб з обмеженими можливостями;

–забезпечити впровадження спеціально обладнаних робочих місць або безпечних робочих місць, що передбачають надання допомоги людям з обмеженими можливостями, які потребують індивідуальної підтримки на відкритому ринку праці;

–допомагати особам з обмеженими можливостями переходити від спеціально виділених захищених робочих місць або робочих місць, які передбачають надання допомоги, до зайнятості в звичайних умовах;

–забезпечувати, щоб законодавство і регуляторні норми з охорони здоров'я та безпеки праці враховували потреби людей з обмеженими можливостями і не мали щодо них дискримінаційного характеру;

–забезпечувати, щоб молоді люди з обмеженими можливостями першочергово могли проходити професійне навчання, що дозволило б розвивати їхні професійні навички¹⁴.

Зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є однією з важливих складових системи організації використання і розвитку трудового потенціалу соціально-орієнтованої ринкової економіки. Вона займає важливе значення і для України в сучасних умовах соціально-економічного розвитку.

В розвинених ринкових системах практика у гарантуванні зайнятості особам з інвалідністю вказує на те, що інтеграція цих громадян до сфери трудової діяльності є одним з пріоритетних завдань соціальної політики.

Програми державного регулювання зайнятості осіб з фізичними вадами ґрунтуються на використанні зацікавленості роботодавців у створенні та збереженні робочих місць для працівників з інвалідністю з економічної точки зору.

Державі належить провідна роль у формуванні умов для залучення осіб з інвалідністю до сфери зайнятості, при цьому її політика стосовно людей з фізичними вадами базується на рівноправності та гарантіях спеціальних прав для забезпечення їх життєдіяльності. У країнах розвинутої ринкової економіки держава сприяє розвитку трудового потенціалу суспільства і осіб з обмеженими фізичними можливостями включно. Програми державного регулювання фізичними можливостями включно. Програми державного регулювання ґрунтуються на використанні зацікавленості роботодавців у створенні та збереженні робочих місць для працівників з інвалідністю з економічної точки зору. Уряди різних держав з добре розвинутою соціально-орієнтованою ринковою економікою, використовують різні заходи щодо найму чи збереження зайнятості цієї категорії громадян, серед яких:

–для роботодавців, які наймають осіб з інвалідністю більше за встановлену мінімальну квоту - матеріальне стимулювання (дотації);

–з метою компенсації заробітної плати працівників з інвалідністю відбувається надання дотацій роботодавцям;

–створення податкових пільг для роботодавців, пільг при сплаті внесків на соціальне страхування;

–використання соціально-психологічних стимулів для заохочення найму осіб з інвалідністю;

–для облаштування робочих місць для працівників з інвалідністю та їх технічного обслуговування роботодавцям надаються пільги та дотації.

Ефективність працевлаштування осіб з інвалідністю підвищується через тісний зв'язок між службами з питань зайнятості людей з інвалідністю і роботодавцями, який реалізується через розвинену систему структур, що займаються виключно питанням сприяння зайнятості осіб з інвалідністю – центри професійної реабілітації та зайнятості людей з інвалідністю, бюро зайнятості та інші підрозділи та структури служби зайнятості.

Гнучкі трудові відносини та відповідні форми працевлаштування, такі як скорочений робочий час, дистанційна зайнятість, як спосіб розв'язання проблем з працевлаштування осіб з інвалідністю мають успішне застосування в зарубіжній практиці і мають підстави для активного використання працевлаштування для осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні.

Інвалідність, як міра втрати здоров'я, визначається шляхом експертного обстеження в органах Медико-соціальної експертної комісії (далі – МСЕК) з урахуванням здатності особи з обмеженими фізичними можливостями до професійної і побутової діяльності¹⁵. МСЕК визначає ступінь обмеження життєдіяльності людини, причину, час настання, групу інвалідності, сприяє проведенню ефективних заходів щодо профілактики інвалідності, реабілітації осіб з інвалідністю, пристосування їх до суспільного життя. Порядок та умови визначення потреб у зв'язку з інвалідністю встановлюються на підставі висновку МСЕК. Види та обсяги необхідного соціального захисту особи з інвалідністю надаються у вигляді індивідуальної програми медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації.

Для проведення реабілітаційних заходів медичними закладами розробляється індивідуальна програма реабілітації, якає обов'язковою для виконання державними органами, підприємствами (об'єднаннями), установами та організаціями. Залежно від важкості інвалідності встановлюється перша, друга чи третя група інвалідності.

На сьогоднішній день в Україні поділяють 4 групи інвалідності:

• 1А (особи з інвалідністю, які повністю залежать від інших осіб, вони не здатні до самообслуговування);

• 1Б (люди, здатні лише частково виконувати соціально-побутові функції);

• 2 група;

• 3 група¹⁶.

Загальними критеріями встановлення інвалідності I групи є такі:

¹⁴ Інвалідність та порядок її встановлення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/11521>

¹⁵ Групи інвалідності в Україні: види, список захворювань і порядок оформлення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cikavo.net/grupi-invalidnosti-v-ukra%D1%97ni-vidi-splik-zaxvoryuvan-i-poryadok-oformlennya/>

¹⁴ План дій Ради Європи щодо забезпечення прав та повноцінної участі осіб з інвалідністю у суспільному житті, 2006–2015 роки.

- 1) важкі порушення стану здоров'я;
- 2) тяжка недостатність функцій уражених органів;
- 3) нездатність до самообслуговування, потреба у сторонній доомозі, залежність від інших осіб у забезпеченні життєво-важливих побутових функцій;

4) нездатність до самостійного пересування, контролю за своєю поведінкою;

- 5) звичайно нездатність до загального та професійного навчання;
- 6) повна тривала непрацездатність, хоча в окремих випадках можливе пристосування до виконання певних видів праці.

Підставою для встановлення II групи інвалідності є стійкі, вираженої тяжкості функціональні порушення в організмі, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини, при збереженні здатності до самообслуговування, без потреби в постійному сторонньому догляді.

Загальними основними критеріями, що дають підстави для встановлення інвалідності II групи, є такі:

- 1) важкі або середньої важкості порушення стану здоров'я;
- 2) тяжка або виражена недостатність уражених функцій організму;
- 3) здатність до самообслуговування, самостійного пересування, контролю за своєю поведінкою, але часто з використанням допомоги сторонніх осіб або допоміжних засобів;

4) звичайно нездатність до навчання або його можливість тільки у спеціальних навчальних закладах чи вдома за особливими програмами;

5) повна стійка непрацездатність або значне утруднення трудової діяльності, потреба в організації особливих умов праці.

Підставою для встановлення III групи інвалідності є стійкі помірні порушення функцій організму, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності, зокрема працездатності, до потреби у соціальному захисті, наприклад:

- відсутність однієї легені;
- парез або відсутність на рівні кисті чи стопи однієї кінцівки;
- різке викривлення хребта (горбатість);
- гіпофізарний наміз (карликовість);
- двобічна глухота.

Загальними критеріями III групи інвалідності є:

- 1) середньої тяжкості хронічні хвороби;
- 2) помірне порушення функцій організму;
- 3) здатність до самообслуговування, самостійного пересування, але нерідко з утрудненнями або використанням допоміжних засобів;
- 4) здатність до спілкування, але зі зниженням швидкості чи об'єму засвоєння інформації;

5) здатність до навчання в закладах освіти загального типу при створенні певних полегшень у режимі навчального процесу;

6) часткова втрата здатності до праці з утрудненнями працевлаштування та виконання праці.

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

Для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, громадських організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, такий норматив визначено у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Тобто цей норматив поширюється як на державний, так і на приватний сектори економіки, а також на підприємства й організації громадських організацій людей з інвалідністю. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями унаслідок психічного розладу здійснюється у межах зазначених нормативів. Роботодавці мають самостійно здійснювати працевлаштування осіб цієї категорії у рахунок нормативів робочих місць для їх працевлаштування. При цьому державна служба зайнятості сприяє працевлаштуванню людей з інвалідністю, що перебувають на обліку і зареєстровані як безробітні. Виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним. Підприємства щомісяця подають до органів статистики звіт із праці за формою № 1-ПВ термінова-місячна, 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.

У разі неподання до Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування людей цієї категорії, 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 громадян¹⁷.

Таблиця 2
Розміри санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю:

Чисельність працівників підприємства	Штрафні санкції
від 8 до 15	У розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві чи у фізичної особи, яка використовує найману працю
понад 15	У розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві чи у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з обмеженими фізичними можливостями і не такою ж людиною.

¹⁷ Робоче місце інваліда: усе, що потрібно знати. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/august/issue-67-68/article-20923.html>

Для підприємств, на яких працюють від 8 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.

Кожна людина має право працювати в першу чергу на безпечному для власного життя виробництві, компанії чи установі, а особливо людина з обмеженими можливостями, оскільки досить часто зазнає дискримінації. Роботодавець може використовувати працю інвалідів будь-якої з трьох груп, якщо згідно з висновками МСЕК стан їх здоров'я дозволяє виконувати професійні обов'язки.

Отже, визначимо скільки осіб з інвалідністю має бути працевлаштовано відповідно до нормативу в офісі, де працює 100 осіб, тобто за таких умов на підприємстві має бути працевлаштовано:

$$100 \times 4 \% = 4 \text{ особи з інвалідністю.}$$

Заданою умовою, що працевлаштовуємо на посаду спеціаліста відділу заробітних плат (бухгалтера) працівника з інвалідністю III групи – двобічна глухота, а в бізнес сервіс на посаду фахівця відділу обліку персоналом – особу з інвалідністю II групи – нижній парапарез.

Трудові відносини між підприємством та особою з інвалідністю починаються з укладення трудового договору (строкового чи безстрокового) та наказу (розпорядження) керівника підприємства про прийняття на роботу. Форму трудового договору (письмова чи усна) з особою з інвалідністю старше 18 років сторони обирають на свій розсуд.

Робоче місце особи з обмеженими фізичними можливостями необхідно підбирати з урахуванням рекомендацій МСЕК, зазначених в індивідуальній програмі реабілітації. Якщо роботодавець відмовив у працевлаштуванні особі з інвалідністю, котру направлено за розподілом після навчального закладу, то згідно з ч. 2 ст. 24⁵, підприємство зобов'язане відшкодувати цій особі витрати на проїзд до місця роботи і до місця проживання, а також витрати на проїзд супроводжуючій особі. Крім цього, в корінці направлення на працевлаштування від центру зайнятості необхідно обґрунтувати причину відмови у працевлаштуванні⁵.

Строк випробування не може бути встановлений при прийнятті на роботу для осіб з інвалідністю при направленні на роботу, відповідно до рекомендацій МСЕК державною службою зайнятості (ч. 3 ст. 26)¹⁸. Але, якщо особа з інвалідністю працевлаштовується сама — за оголошенням у ЗМІ, через мережу Інтернет або за рекомендацією друзів, то в цьому випадку строк випробування для неї має бути встановлено на загальних підставах.

Отже тривалість випробувального періоду для осіб з інвалідністю, котрих планується працевлаштувати в офісні приміщення за власним бажанням (без скерування з фонду зайнятості) визначаємо:

- на посаду фахівця відділу обліку персоналу – 60 днів;

- на посаду спеціаліста відділу заробітних плат (бухгалтера) – 30 днів.

Робочий час. Роботодавець, згідно зі ст. 172¹⁸, на прохання особи з інвалідністю повинен установаити їй неповний робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник. Причому цей режим може мати різні варіанти (ст. 56)²⁸ (неповний робочий день, тобто зменшення тривалості щоденної роботи; неповний робочий тиждень, тобто зменшення кількості робочих днів на тиждень при нормальній тривалості робочого дня; поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня).

Заплануємо скорочений робочий час для осіб з інвалідністю, працевлаштованих в офісні приміщення:

- ✓ фахівець відділу обліку персоналу – 30 годин в тиждень;

- ✓ спеціаліст відділу заробітних плат (бухгалтера) – 36 годин в тиждень.

З метою охорони здоров'я людей з обмеженими фізичними можливостями ст. 172¹⁸ забороняє роботодавцям в односторонньому порядку залучати осіб з інвалідністю до:

- надурочних робіт – після закінчення робочого дня встановленої тривалості;

- нічних робіт – в період з 22:00 до 6:00.

Ці роботи працівники з інвалідністю можуть виконувати тільки давши згоду і за умови, якщо це не суперечить медичним рекомендаціям (ч. 2 ст. 55, ч. 4 ст. 63)¹⁸.

Графік роботи в офісних приміщеннях переважно:

з 9 год. до 18 год., нічні роботи та надурочні для таких посад, як фахівець обліку персоналу та спеціаліст відділу заробітних плат (бухгалтер) не передбачені.

Навчання. 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.

Отже, заплануємо такі види навчання для осіб з інвалідністю:

- ✓ теоретичне, де вони мають змогу отримати інформацію, котра знадобиться в процесі праці;

- ✓ практичне або виробниче – де практикують набуті знання;

- ✓ індивідуальне – навчаються вдома або окремо від групи та покращують здобуті знання та вміння;

- ✓ професійне – проводиться відповідно до встановленої програми та має на меті надати знання певної необхідної сфери трудової діяльності.

Кількість годин теоретичного навчання (15% від теоретичного курсу) оплачується за ставками погодинної оплати праці. Керують виробничим навчанням за індивідуальними планами та програмами інженерно-технічні

¹⁸ Кодекс законів про працю, від 10.12.1971р., №322-VIII.

працівники або висококваліфіковані працівники (інструктори) без звільнення 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% — за наявності 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 здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Відпустки. Зазвичай тривалість щорічної основної відпустки становить не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік. А тривалість такої відпустки для працівника з інвалідністю залежить від установленої йому групи інвалідності і регулюється ч. 7 ст. 6¹⁹. Вона становить:

- для осіб з інвалідністю I і II груп — 30 календарних днів;
- для осіб з інвалідністю III групи — 26 календарних днів.

Якщо на підприємстві тривалість щорічної основної відпустки окремих категорій працівників, до яких належить і працівник з обмеженими фізичними можливостями, перевищує ту, що встановлена ч. 7 ст. 6¹⁹ для категорії таких осіб, тоді йому надається відпустка такої самої тривалості, що й іншим працівникам цієї категорії (ч. 10 ст. 6¹⁹).

Отже, тривалість відпустки для працівника з інвалідністю в першу чергу залежить від встановленої групи інвалідності.

За загальним правилом піти у щорічну відпустку повної тривалості в перший рік роботи працівник може тільки після закінчення 6 місяців безперервної роботи на підприємстві. Проте для осіб з інвалідністю із цього правила зроблені винятки (п. 2 ч. 13 ст. 10¹⁹). У перший рік роботи на цьому підприємстві за бажанням особи з обмеженими фізичними можливостями щорічна відпустка повної тривалості має бути надана йому до закінчення 6-місячного строку безперервної роботи. Додамо до цього, що працівники з інвалідністю мають право піти в щорічну відпустку у зручний для них час. Проте дата виходу і тривалість відпустки обов'язково мають бути погоджені з роботодавцем. Розрахунок відпускних особі з інвалідністю здійснюють у загальному порядку.

Тому приймаємо тривалість відпустки:

- ✓ для фахівця з обліку персоналу (II група інвалідності - нижній парализованість) - 30 календарних днів;
- ✓ для спеціаліста відділу заробітних плат (III група інвалідності - у двобічна глухота) - 26 календарних днів.

Визначити кількість календарних днів відпустки за робочий рік, у якому працівнику установили/зняли інвалідність складніше, оскільки за період до дати встановлення інвалідності працівник міг мати право на щорічну відпустку

з розрахунку 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, а після — з розрахунку 26 (30) календарних днів як особа з інвалідністю III (I або II) групи.

Отже в такому випадку розрахувати тривалість відпустки необхідно пропорційно до відпрацьованого часу до і після встановлення/зняття інвалідності в такому робочому році.

Роботодавець може використовувати працю інвалідів будь-якої з трьох груп, якщо згідно з висновками МСЕК стан їх здоров'я дозволяє виконувати професійні обов'язки. 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 — 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 тощо¹⁷.

Основні вимоги та рекомендації для робочих місць працівників з інвалідністю наведені у табл. 2.1.²⁰

Таблиця 2.1
Вимоги та рекомендації, які необхідно враховувати при визначенні робочого місця працівників з інвалідністю.

Категорії осіб з інвалідністю	Групи людей з інвалідністю	Об'ємно-планувальні, будівельні та інші спеціальні рішення
Особі з інвалідністю з ураженням опорно-рухового апарату	Ті, які користуються візками	а) ширина проходів у приміщеннях - не менше 1,2 м; б) ширина коридору чи переходу в іншу будівлю — не менше 2,0 м; в) ширина евакуаційного виходу з приміщення та з коридору на сходи — не менше 0,9 м; г) ширина маршруту сходів — не менше 1,35 м; 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 0,9 м; е) планування робочих місць має забезпечувати мінімальну необхідність пересування; ж) відсутність будівельних та інших конструкцій, які створюють незручності для пересування.

¹⁹ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року № 504/96-ВР.
²⁰ Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Сивігіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. —140 с.

Категорії осіб з інвалідністю	Групи людей з інвалідністю	Об'ємно-планувальні, будівельні та інші спеціальні рішення
	Ті, хто має захворювання (вади розвитку) нижніх кінцівок	а) ширина евакуаційного виходу з приміщення та з коридору на сходи — не менше 0,9 м; ширина маршу сходів — не менше 1,35 м; б) при розташуванні робочих місць на другому поверсі та вище має бути обладнано ліфт загального користування; в) відсутність будівельних та інших конструкцій, які створюють незручності для пересування
Особи з інвалідністю з захворюваннями органів слуху	Нечуючі та люди зі слабким слухом	Забезпечення візуальною інформацією
Особи з інвалідністю з захворюваннями органів зору	Незрячі (сліпі)	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
	Люди зі слабким зором	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
Особи з інвалідністю внаслідок внутрішніх захворювань.	Працівники із захворюваннями органів дихання	а) підвищений повітряобмін; б) розташування робочого місця в приміщенні з вікнами на сонячному боці
	Працівники із захворюваннями серцево-судинної системи	а) забезпечення пасажирським ліфтом при розташуванні робочих місць на II поверсі та вище; б) розташування робочого місця в приміщеннях із вікнами на тінювій стороні, при орієнтації вікон на південь та захід має бути забезпечено захист від прямих сонячних променів

Після визначення локації працевлаштування, аналізуємо також загальні вимоги та рекомендації щодо облаштування робочих місць:

- площа приміщення - не менше 6,0 м² на 1 робоче місце;
- робочі місця розташовані на відстані не менше ніж 1 м від стіни з вікном, і 1,4 м від звичайної стіни;
- відстань між бічними поверхнями комп'ютерів - не менше 1,2 м;

- відстань між тильною поверхнею одного комп'ютера та екраном іншого - не менше 2,5 м;
- відповідні робочі місця заборонено облаштовувати у підвальних або цокольних приміщеннях будинків;
- в обладнанні приміщень забороняється використання полімерних матеріалів (деревинно-стружкові плити, шпалери, що миються, рулонні синтетичні матеріали, шаруватий паперовий пластик тощо), що виділяють у повітря шкідливі хімічні речовини;
- покриття підлоги повинно бути матовим, а поверхня - рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями;
- забезпечення колірної гармонії офісних приміщень;
- у приміщеннях, де здійснюється робота з комп'ютерами, щодня має проводитися вологе прибирання для недопущення запиленості підлоги та меблів;
- наявність обладнаної кімнати психологічного розвантаження;
- конструкція робочого столу та крісла користувача персонального комп'ютера має забезпечити підтримання оптимальної робочої пози та забезпечувати оптимальне розміщення на робочій поверхні використовуваного обладнання (дисплея, клавіатури, принтера) і документів;
- приміщення для роботи з персональними комп'ютерами мають бути обладнані системами опалення, кондиціонування повітря, або припливно-витяжною вентиляцією;
- у приміщеннях на робочих місцях мають забезпечуватись оптимальні значення параметрів мікроклімату: температура повітря 22-25°C, відносна вологість повітря - 40-60%, швидкість руху повітря - не більше 0,1 м/с. При недотриманні вказаних показників мікроклімату в офісних приміщеннях робочий день для робітників повинен бути скорочений мінімум на 10%;
- природне освітлення має забезпечувати коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче ніж 1,5%. Для регулювання рівня освітлення природним світлом бажано застосовувати жалюзі;
- робоче місце, обладнане ПК повинно бути розташоване так, щоб уникнути потрапляння в очі прямого сонячного світла;
- застосування світильників без розсіювачів та екрануючих сіток забороняється;
- в офісних приміщеннях нормуються еквівалентні рівні шуму (для програмістів - 50 дБА, а для операторів в залах обробки інформації на ПК та операторів комп'ютерного набору - 65 дБА);
- вимоги щодо рівня неіонізуючих електромагнітних випромінювань, електростатичних і магнітних полів, а також інтенсивності потоків інфрачервоного та ультрафіолетового випромінювання встановлюються відповідно до²¹;

²¹ Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин (ДСанПін 3.3.2.007-98), від 10.12.1998 р., № 7.

- створення відповідних санітарно-гігієнічних умов та умов відпочинку під час регламентованих перерв тощо. Необхідно облаштувати пандуси, туалети та душові для осіб з інвалідністю, а також облаштувати окреме приміщення зі всім необхідним оснащенням, щоб працівники мали змогу прийняти ліки, зробити ін'єкції тощо;

- застосування спеціальних технічних засобів, спеціального обладнання та робочих меблів, встановлення необхідних опор і кріплень. Ширина для руху в коридорах, приміщеннях, галереях тощо повинна бути при русі крісла-коляски не меншою:

- в одному напрямку 1,5 м;
- при зустрічному русі 1,8 м²².
- для спілкування таких працівників використовувати засоби комунікації: електронна пошта, соцмережі, паперовий варіант – альбом, планшет;
- наявність основного та додаткового спеціального обладнання, яке сповіщає про аварійну ситуацію, пожежу;
- встановити зоровий сповіщувач про пожежу, оскільки планується працевлаштувати особу з двобічною глухотою;
- в кожному кабінеті наявність датчиків руху.

Щоб надати рекомендації щодо робочих місць для осіб з інвалідністю на посадах: спеціаліста відділу заробітних плат (бухгалтера), який має III групу – двобічна глухота та фахівця відділу обліку персоналом, який має II групу – нижній парепарез, спочатку необхідно ознайомитися з медичними протипоказаннями.

Пізніше, протягом їхньої трудової діяльності, необхідно здійснювати контроль щодо проходження такими працівниками періодичних та профілактичних медоглядів. Після цього, відповідно до встановлених ергономічних вимог, та чинного законодавства проектуємо робоче місце для такого працівника.

Організація робочих місць починається з оснащення його меблями, спеціальним обладнанням, канцелярським приладдям. Меблі та обладнання мають розміщуватися так, щоб забезпечувався вільний евакуаційний прохід до виходу з приміщення (завширшки не менше 1 м). Евакуаційні шляхи та виходи необхідно постійно утримувати вільними, нічим не захащувати.

Електромережі, електроприлади і апаратура повинні експлуатуватися тільки у справному стані з урахуванням вказівок та рекомендацій підприємств-виготовлювачів. У разі виявлення пошкоджень електромереж, вимикачів, розеток та інших електровиробів, слід негайно вимкнути їх та вжити необхідних заходів щодо приведення у пожегобезпечний стан.

Документи, папір та інші горючі матеріали слід зберігати на відстані не менше 1 м від електрощитів, електрозборок і електрокабелів; 0,5 м від електросвітильників; 0,6 м від сповіщувачів автоматичної пожежної сигналізації та 0,15 м від приладів центрального водяного опалення.

Засоби протипожежного захисту слід утримувати у справному стані. Автоматична пожежна сигналізація повинна бути завжди у ввімкненому, черговому стані. Усі працівники повинні вміти користуватись наявними вогнегасниками, іншими первинними засобами пожежогасіння, знати місце їх знаходження. Відстань від найбільш віддаленого місця приміщення до місця розташування вогнегасника не повинна перевищувати 20 м. Прохід до вогнегасників та пожежних кранів має бути вільним та доступним.

Персональні комп'ютери після закінчення роботи на них повинні відключатися від мережі.

В обов'язковий набір меблів передбачаємо:

- ✓ канцелярський стіл з рухомою тумбою;
- ✓ комп'ютерне крісло, для працівника з II групою інвалідності – спеціально розроблене, залежно від фізичних особливостей;
- ✓ допоміжний стіл або підставки до оргтехніки;
- ✓ шафа для збереження документів;
- ✓ сейф для збереження документів, бланків, штампів та печаток;
- ✓ стілець для відвідувачів;
- ✓ планшет, спеціальні переносні дощечки – для працівника з II гр. інвалідності – двобічна глухота.

Розміщення меблів, офісного обладнання і пристосування повинно відповідати певним вимогам:

- часто використовувані об'єкти повинні знаходитись в робочій зоні, "під рукою";
- розташування предметів на столі повинно відповідати правилу "правої і лівої руки" (праворуч – те, що береться або робиться правою рукою, ліворуч – те, що береться або робиться лівою рукою);
- кожний об'єкт в приміщенні повинен мати своє місце і постійну зону переміщення.

Оскільки трудова діяльність цих працівників пов'язана безпосередньо з роботою за комп'ютером, то такі робочі місця, зазвичай, обладнані великою кількістю технічних пристроїв. Це, перш за все, персональний комп'ютер, принтер, сканер, ксерокс, і різноманітні засоби телефонного зв'язку: телефон, факс – модем, багатофункціональний телефон тощо.

Наведемо перелік найбільш важливих ергономічних вимог до робочого місця працівників офісу²³. Рекомендується (рис. 1 та рис. 2):

1. Організувати місце так, щоб висота робочої поверхні столу для спеціаліста відділу заробітних плат (бухгалтера) була в межах 680-800 мм, а ширина – забезпечувала можливість виконання операцій в зоні досяжності моторного поля. А для фахівця відділу обліку персоналом висоту і ширину робочої поверхні столу необхідно коригувати, оскільки він знаходиться на інвалідному візку²⁴. Рекомендовані розміри столу для звичайного працівника: висота – 725 мм, ширина – 600-1400 мм, глибина – 800-1000 мм.

²³ Робоче місце оператора комп'ютерного набору. Ергономіка і організація праці – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://works.doklad.ru/view/KeBVROgoGYw.html>.

²⁴ Інвалідна коляска, габарити, види та поради з вибору. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://leg.com.ua/invalidna-koliaska-gabariti-vidi-ta-poradi-z-vibory/>.

²² ДЕН В.2.2-17:2006 «Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення».



Рис. 1. Рекомендоване робоче місце для спеціаліста відділу заробітних плат (бухгалтера) III група інвалідності

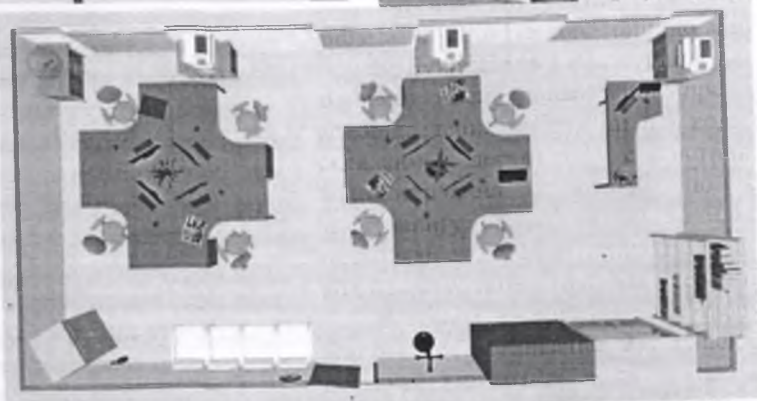


Рис. 2. Рекомендоване робоче місце для фахівця відділу обліку персоналом II група інвалідності

2. Робочий стіл обладнати підставкою для ніг шириною не менше 300 мм та глибиною не менше 400 мм, з можливістю регулювання по висоті в межах 150 мм та кута нахилу опорної поверхні – в межах 20 град. Підставка повинна мати рифлену поверхню та бортик на передньому краї заввишки 10 мм. Мають бути необхідні для працівника з інвалідністю опори та кріплення.

3. Робоче сидіння (сидіння, стілець, крісло) працівника повинно мати такі основні елементи: сидіння, стаціонарні або знімні підлокітники. У конструкцію

сидіння можуть бути введені додаткові елементи, що не є обов'язковими: підголівник та підставка для ніг. Робоче сидіння повинно бути підйомно-поворотним, таким, що регулюється за висотою, кутом нахилу сидіння та спинки, за відстанню спинки до переднього краю сидіння, висотою підлокітників.

4. Ширина та глибина сидіння повинні бути не меншими за 400 мм. Висота поверхні сидіння має регулюватися в межах 400-500 мм, а кут нахилу поверхні – від 15° вперед, до 5° назад. Поверхня сидіння має бути плоскою, передній край – заокругленим. Висота спинки має становити 300+20 мм, ширина 0 не менше 380 мм, радіус кривизни в горизонтальній площині – 400 мм. Кут нахилу спинки повинен регулюватися в межах 0°-30° відносно вертикального положення. Відстань від спинки до переднього краю сидіння повинна регулюватись у межах 260-400 мм.

Для фахівця відділу обліку персоналом (особа на інвалідному візку), щоб визначити, яке саме інвалідне крісло необхідно, спочатку потрібно звернутись до фізіотерапевта, він дасть свій висновок – як знайти правильне крісло і налаштувати його відповідно до фізіологічних вимог такого працівника.

5. Екран комп'ютера та клавіатура мають розташовуватись на оптимальній відстані від очей користувача, але не ближче, ніж 600 мм, з урахуванням розміру алфавітно-цифрових знаків та символів. Відстань від екрана до ока працівника, при розмірі екрану до діагоналі повинна складати: 35/38 см (14"/15") - 600 – 700 мм; 43 см (17") - 700 – 800 мм; 48 см (19") - 800 – 900 мм; 53 см (21") - 900 – 1000 мм. Клавіатуру слід розміщувати на поверхні столу або на спеціальній, регульованій за висотою, робочій поверхні, окремо від столу на відстані 100-300 мм від краю, ближчого до працівника. Кут нахилу клавіатури має бути в межах 5°-15°.

6. Робоче місце слід оснащувати попітром (тримачем) для документів, що легко переміщується. Попітр повинен бути рухомих та встановлюватись вертикально (або з нахилом) на рівні та відстані від очей користувача комп'ютером.

7. Розміщення принтера або іншого пристрою введення-виведення інформації на робочому місці має забезпечувати добру видимість екрану ЕОМ, зручність ручного керування пристроєм, введення-виведення інформації в зоні досяжності моторного поля: по висоті 900-1300 мм, по глибині 400-500 мм²³.

8. Для працівника що має III гр. інвалідності на поверхні робочого столу обов'язково потрібно розмістити планшет або дошку для спілкування.

9. Для працівника, що має III гр. інвалідності над робочим місцем необхідно облаштувати зоровий пожежний сповіщувач.

10. Для працівника, що має II гр. інвалідності необхідно влаштувати пандуси та організувати можливість зручного переходу на інвалідному візку через контрольно-перепускний пункт компанії.

Вимоги ДБН В.2.2-17:2006 «Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення» щодо пандусів для інвалідів містять такі пункти²²:

1. Максимальна висота підйомної споруди (одного маршу) не повинна перевищувати 0,8 м. Кут нахилу при цьому повинен бути менше 8%. Якщо перепад висоти менше 0,2 м, допустимий ухил становить 10%.

2. Для переміщення інваліда колясочника в однобічному порядку ширина пандуса може бути 1,0 м, за необхідності організувати двобічний рух - ширина збільшується до 1,8 м. Розмір майданчика для розвороту інваліда на горизонтальній ділянці пандуса - не менше 1,5 м.

Висновки. У сучасному світі соціальний захист осіб з інвалідністю є пріоритетним у багатьох країнах, включаючи Україну, і передбачає повну реалізацію їхніх прав. Враховуючи, що законодавством передбачене працевлаштування осіб з інвалідністю (в Україні нараховується понад 2,6 млн. осіб) на підприємствах різних галузей промисловості усіх форм власності, в управлінських та освітніх процесах, варто передбачити відповідну до їхніх потреб та можливостей організацію робочих місць, а також умов праці.

В роботі детально досліджено: зарубіжний досвід працевлаштування осіб з інвалідністю, проаналізовані шляхи реалізації стратегії зайнятості європейської політики в Україні в контексті забезпечення прав та повноцінної участі осіб з інвалідністю у суспільному житті.

Спроековано працевлаштування в офіс на посаду фахівця відділу обліку персоналом особу з II групою інвалідності (парапарез нижніх кінцівок) та на посаду спеціаліста відділу заробітних плат (бухгалтер) особу з III групою інвалідності (глухота) та окреслено вимоги щодо умов праці та робочих місць для цих осіб. Описано аспекти трудових відносин, які мають бути дотримані при працевлаштуванні осіб з обмеженими фізичними можливостями, а також правові питання щодо оформлення трудової угоди, порядку прийняття на роботу. Складено перелік необхідних заходів для переоблаштування робочих місць для працівників з особливими потребами відповідно до вимог гігієни праці, виробничої санітарії, ергономіки робочих місць, електробезпеки та пожежної безпеки, а також психофізіологічних потреб та можливостей цих осіб. Отже, сформовані рекомендації для створення умов праці та організації робочих місць для осіб з особливими потребами дасть змогу за потреби працевлаштування таких осіб в максимально короткий час створити для них сприятливі виробничі умови.

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА НАСЕЛЕННЯ ДО НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ – ОБОВ'ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

А.М. Гусєв, к.б.н., доцент

Л.О. Мітюк, к.т.н., доцент

Національний технічний університет України «КПІ імені Ігоря Сікорського»

Підготовка населення до дій в надзвичайних ситуаціях, на жаль, залишається актуальним завданням. Це завдання, одне з основних, які має вирішувати держава. Тільки за останні 20 років в світі в результаті стихійних лих загинуло близько 3 млн. чоловік і, щонайменше, близько 900 млн. перенесли різні захворювання. Економічні втрати часом просто непоправні і не піддаються обліку. У зв'язку з цим для реалізації захисних заходів, забезпечення безпеки населення і зниження можливих втрат та збитків в Україні створюється єдина система попередження і дій у надзвичайних ситуаціях (ЕСЧС). На неї покладено проведення єдиної державної політики в галузі попередження і ліквідації НС, захисту життя і здоров'я людей, матеріальних і культурних цінностей, навколишнього середовища, забезпечення готовності сил і засобів до дій в надзвичайних ситуаціях.

Виникнення цивільної оборони було реакцією на страждання мирного населення в умовах війни. Цивільна оборона (ЦО) у міжнародному гуманітарному праві (МГП) розглядається як комплекс заходів, що приймаються в межах МГП з метою обмежити збитки і страждання, заподіяні цивільному населенню в наслідок драматичного розвитку методів і засобів ведення війни. Такий підхід до Цивільної оборони був змінений в 90-ті роки ХХ сторіччя.

Війна – це великі трагічні втрати і страждання для населення, однак населення страждає і від природних катаклізмів, техногенних аварій, соціальних заворушень. Тому створення спеціальних міністерств, служб з надзвичайних ситуацій було великим кроком в забезпеченні безпеки життєдіяльності населення і особистості. При цьому підході кореним чином змінювалось відношення до населення держави і наступила постійна відповідальність держави за загальну безпеку громадян, а не лише під час міжнародного збройного конфлікту. Цивільну оборону, цілком доречно, перейменували в цивільний захист (ЦЗ).

Кодекс цивільного захисту України¹ дає наступне визначення цивільному захисту: «Цивільний захист – це функція держави, спрямована на захист населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій шляхом запобігання таким ситуаціям, ліквідації їх наслідків і надання допомоги постраждалим у мирний час та в особливий період».

¹ Кодекс цивільного захисту України, Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 34-35, ст.458 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>