

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ІНКЛЮЗИВНА ПОЛІТИКА РИНКУ ПРАЦІ»

(для здобувачів вищої освіти за ОС «Бакалавр»
спеціальності «Економіка»)

КИЇВ – 2025

Ланська С.П. Інклюзивна політика ринку праці: конспект лекцій для здобувачів вищої освіти за ОС «Бакалавр» спеціальності «Економіка» (усіх форм навчання). Київ: МДУ, 2025. – 60 с.

Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Інклюзивна політика ринку праці» призначено для здобувачів вищої освіти за ОС «Бакалавр» спеціальності «Економіка» (усіх форм навчання). Дисципліна є варіативною для студентів зазначеного фаху і передбачає вивчення категорії інклюзивності в контексті функціонування ринку праці, набуття вмінь компетентно й ефективно вирішувати питання щодо максимізації використання людського капіталу та забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості для всіх категорій населення. Структурно конспект лекцій складається з наступних тем: інклюзія та інклюзивність: забезпечення рівних прав і можливостей для всіх людей; ринок праці: аспект інклюзивності; інклюзивність на мікрорівні, гендерний аспект інклюзії на ринку праці; люди з інвалідністю на ринку праці; універсальний – інклюзивний – дизайн: доступність для всіх; ейджизм на ринку праці, безбар'єрність для людей старшого віку.

Рецензенти: **Світлана КАЛІНІНА** – доктор економічних наук, професор, декан економіко-правового факультету МДУ
Наталя БАЛАБАНОВА – кандидат наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри права МДУ

Затверджено на засіданні кафедри економіки праці Маріупольського державного університету (протокол №13 від 09 травня 2025 р.)

Затверджено на засіданні вченої ради економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 11 від 27 травня 2025 р.)

© С. Ланська
© МДУ, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Тема 01 Інклюзія та інклюзивність: забезпечення рівних прав і можливостей для всіх людей	5
Тема 02 Ринок праці: аспект інклюзивності	13
Тема 03 Інклюзивність на мікрорівні. Гендерний аспект інклюзії на ринку праці.....	19
Тема 04 Люди з інвалідністю на ринку праці	26
Тема 05 Універсальний – інклюзивний – дизайн: доступність для всіх	46
Тема 06 Ейджизм на ринку праці. Безбар’єрність для людей старшого віку	51
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	58

ВСТУП

У сучасному світі, де питання рівності та соціальної інтеграції набувають особливої ваги, вивчення навчальної дисципліни «Інклюзивна політика ринку праці» є вкрай актуальним. Вона формує розуміння принципів та механізмів створення рівних можливостей у сфері зайнятості для всіх категорій населення, сприяючи подоланню дискримінації та соціальної нерівності. Отримані знання є необхідними для розробки та впровадження ефективних державних та корпоративних стратегій, спрямованих на побудову справедливого та інклюзивного ринку праці, що відповідає потребам різноманітного суспільства.

Метою викладання навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти системи знань щодо основних засад соціальної інклюзії, передумов та наслідків формування інклюзивного ринку праці, зокрема в умовах релокації бізнесу та міграції населення на засадах обґрунтування підходів до підвищення зайнятості населення, продуктивності праці, відповідності освіти і професійних навичок потребам ринку праці України.

Завданнями вивчення дисципліни є:

- засвоєння здобувачами вищої освіти теоретичних положень щодо передумов, принципів та елементів функціонування ринку праці з врахуванням вимог до інклюзивності;
- систематизація підходів до визначення змісту інклюзивного ринку праці;
- структуризація знань та формування навичок щодо різних типів взаємодій на інклюзивному ринку праці;
- забезпечення дослідження змісту соціальної інклюзії в контексті циклічного розвитку економіки;
- оволодіння вміннями та навичками застосування набутих знань у практичній діяльності при реалізації програм зайнятості, подолання безробіття, здійсненні функцій з управління людськими ресурсами на мікрорівні;
- формування у здобувачів вищої освіти навичок щодо здійснення аналітичної роботи та науково-дослідної роботи в сфері регулювання ринку праці в сучасних умовах.

Обсяг дисципліни: 90 годин або 3 кредити ЄКТС.

Статус дисципліни: вибіркова.

Зміст навчальної дисципліни розкривається в таких темах:

- 1) Інклюзія та інклюзивність: забезпечення рівних прав і можливостей для всіх людей.
- 2) Ринок праці: аспект інклюзивності.
- 3) Інклюзивність на мікрорівні. Гендерний аспект інклюзії на ринку праці.
- 4) Люди з інвалідністю на ринку праці.
- 5) Універсальний – інклюзивний – дизайн: доступність для всіх.
- 6) Ейджизм на ринку праці. Безбар'єрність для людей старшого віку.

Тема 01. Інклюзія та інклюзивність: забезпечення рівних прав і можливостей для всіх людей

- 1). Інклюзія й основні права людини: рівність та гідність.
- 2). Цілі сталого розвитку ООН (ЦСР) та їх адаптація в Україні.
- 3). Забезпечення соціально-економічного розвитку: від ексклюзії до інклюзії.
- 4). Інклюзивна економіка та характеристики інклюзивного розвитку
- 5). Економічна інклюзія: рівний доступ до можливостей, важливість та виклики.

Інклюзивність – принцип та практика створення середовища, де всі люди, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей та потреб, мають можливість брати активну участь у житті суспільства.

Інклюзія – включеність всіх громадян у соціальне життя громади і суспільства загалом.

Загальна декларація прав людини (прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.):

- всі люди вільні і рівні у своїй гідності та правах
- права та свободи людини не залежать від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження
- кожна людина має право на особисту недоторканність та повагу до її гідності, право на працю та вільний вибір свого життєвого шляху.
- заборонено жорстоке поводження та вчинення таких дій, що принижують людську гідність, право на захист тощо.

У вересні 2015 р. всі 193 члени Організації Об'єднаних Націй ухвалили план досягнення спільного кращого майбутнього. «Наступні 15 років спільні зусилля спрямовано на подолання крайньої бідності, боротьбу з нерівністю і несправедливістю та на захист нашої планети. У центрі «Порядку денного 2030» є 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР), що чітко окреслюють світ, якого прагнуть всі нації без винятків.»

«Нові Глобальні цілі є результатом процесу, що був інклюзивнішим, ніж будь-коли: уряди залучили бізнеси, громадянське суспільство та місця. Усі ми маємо спільне бачення того, куди має рухатись світ. Реалізація цих амбіцій потребує безпрецедентних зусиль усіх секторів суспільства» [26].

Цілі сталого розвитку ООН (рис. 1.1):

1. Подолання бідності
2. Подолання голоду, розвиток сільського господарства
3. Міцне здоров'я і благополуччя
4. Якісна освіта
5. Гендерна рівність
6. Чиста вода та належні санітарні умови

7. Доступна та чиста енергія
8. Гідна праця та економічне зростання
9. Промисловість, інновації та інфраструктура
10. Скорочення нерівності
11. Сталий розвиток міст і громад
12. Відповідальне споживання та виробництво
13. Пом'якшення наслідків зміни клімату
14. Збереження морських ресурсів
15. Захист та відновлення екосистем суші
16. Мир, справедливість та сильні інститути
17. Партнерство заради сталого розвитку



Рис.1.1. Глобальні цілі сталого розвитку [26]

Ці 17 Цілей взаємодоповнюють одна одну: дії в одній сфері також впливають на результати в інших, тому в розвитку мають бути збалансовані соціальна, економічна та екологічна стійкість.

Держави зобов'язались визначати пріоритетність прогресу для тих країн і спільнот, які найбільше відстають. ЦСР мають на меті покласти край бідності, голоду, СНІДу та дискримінації жінок і дівчат. Для досягнення ЦСР у кожному контексті необхідні творчі підходи, ноу-хау, технології та фінансові ресурси всього суспільства [26].

В Україні, підтримуючи проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН зазначені Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку країни, Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 затверджено Цілі сталого розвитку України на період до 2030 р. [14]:

- 1) подолання бідності;
- 2) подолання голоду, досягнення продовольчої безпеки, поліпшення харчування і сприяння сталому розвитку сільського господарства;
- 3) забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці;
- 4) забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх;
- 5) забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат;
- 6) забезпечення доступності та сталого управління водними ресурсами та санітарією;
- 7) забезпечення доступу до недорогих, надійних, стійких і сучасних джерел енергії для всіх;
- 8) сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх;
- 9) створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям;
- 10) скорочення нерівності;
- 11) забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості й екологічної стійкості міст, інших населених пунктів;
- 12) забезпечення переходу до раціональних моделей споживання і виробництва;
- 13) вжиття невідкладних заходів щодо боротьби зі зміною клімату та її наслідками;
- 14) збереження та раціональне використання океанів, морів і морських ресурсів в інтересах сталого розвитку;
- 15) захист та відновлення екосистем суші та сприяння їх раціональному використанню, раціональне лісокористування, боротьба з опустелюванням, припинення і повернення назад (розвертання) процесу деградації земель та зупинка процесу втрати біорізноманіття;
- 16) сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях;
- 17) зміцнення засобів здійснення й активізація роботи в рамках глобального партнерства в інтересах сталого розвитку.

Підходи до соціально-економічного розвитку (рис. 1.2):

- *екстракція (ексклюзія)* – сегментація суспільства згідно визначених критеріїв, що створює умови нерівномірного розподілу суспільних благ;
- *сегрегація* – результативно негативний процес сегментації суспільства за ознакою відмінності в соціальних статусах;
- *інтеграція* – процес адаптації суспільних агентів до визначеної соціально-економічної системи;

- *інклюзія* – процес стимулювання та збільшення рівня участі суспільних агентів у процесах розвитку, управління та розподілу суспільних благ, базованого на принципах справедливості та рівності.

«Інклюзія» крізь призму соціального вияву – це:

- зменшення соціальної дискримінації та нерівності в політико-соціальному та частково культурному вияві
- переважаючий аспект – інтеграція окремих верств до загальної структури соціальних відносин з подальшим поглибленням їх участі в процесах управління

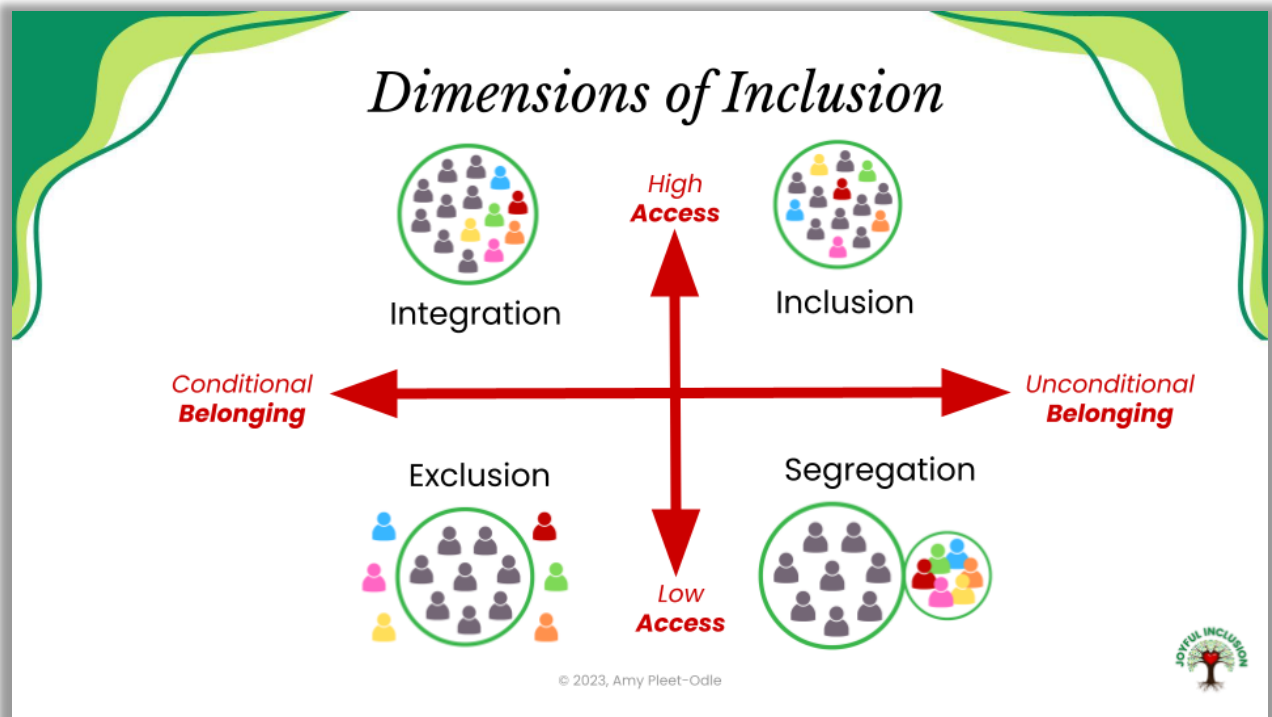


Рис. 1.2. Підходи до соціально-економічного розвитку [22]

Людиноцентризм:

- підхід до розвитку економіки, що базується на інклюзії;
- де-факто є відображенням базової концепції філософії економіки сталого розвитку.

Уперше термін «інклюзія» було застосовано в 1970-х роках у США, але тоді виділяли лише **соціальну інклюзію**, під якою розуміли збільшення ступеня участі всіх громадян у соціумі, коли кожна людина як індивідуальність сприймається суспільством і має можливість повноцінно бути частиною соціуму.

Відмінності та відхилення усвідомлено сприймаються в контексті соціальної інтеграції, але їх значення є обмеженими.

Право участі у соціумі базується на соціальній етиці у всіх сферах життя.

Сам термін «інклюзія» (від англ. *inclusion* – *включення*) – процес збільшення ступеня участі всіх громадян у суспільстві (як цілісній соціальній системі), спрямований на розвиток рівності.

Економічна сутність інклюзії:

- розгортання інклюзивності в економічному середовищі через залучення усіх без винятку до розподілу суспільних благ (*Голдберг Е. «Чому нації занепадають: природа влади, процвітання та бідності»*)
- процес залучення, в т.ч. формування організаційних умов для цього процесу, людей до різних сфер діяльності задля підвищення якості їх життя

Інклюзивність (від лат. include – включаю, укладаю) – процес участі всіх людей в житті соціуму, коли всі зацікавлені сторони беруть активну участь у громадському житті.

Інклюзивність передбачає залучення кожного в життя спільноти та відсутність будь-якої дискримінації [28].

Основні риси інклюзивної економіки [16]:

1. **Участь** – люди можуть брати повноцінну участь в економічному житті та мати більший вплив на своє майбутнє. Люди мають доступ до ринків і можуть брати участь у них як працівники, споживачі та власники бізнесу. Прозорість і загальне знання правил і норм дозволяють людям розпочинати бізнес, знаходити роботу або брати участь у ринкових відносинах. Технології поширюються ширше і сприяють підвищенню добробуту людей та громад.

2. **Справедливість** – з'являється більше можливостей для висхідної мобільності для більшої кількості людей. Всі верстви суспільства, особливо бідні та соціально незахищені групи, можуть скористатися цими можливостями. Нерівність зменшується, а не збільшується. Люди мають рівний доступ до більш міцного економічного фундаменту, включаючи рівний доступ до належних суспільних благ, послуг та інфраструктури, таких як громадський транспорт, освіта, чисте повітря та вода.

3. **Зростання** – економіка виробляє все більше товарів і послуг, що забезпечує широке зростання добробуту і розширення можливостей. Зростає кількість хороших робочих місць і можливостей для працевлаштування, збільшуються доходи, особливо для бідних. Економічні системи трансформуються на краще для всіх, включаючи і особливо бідні та соціально виключені спільноти. Економічне зростання і трансформація не тільки відображаються сукупними показниками економічного виробництва (такими як ВВП), але й повинні включати і вимірюватися іншими результатами, які відображають загальний добробут.

4. **Стабільність** – громадяни, громади, підприємства та уряди мають достатній рівень впевненості у своєму майбутньому та підвищену здатність передбачати результати своїх економічних рішень. Люди, домогосподарства, громади та підприємства є достатньо захищеними, щоб інвестувати у своє майбутнє. Економічні системи стають все більш стійкими до потрясінь і стресів, особливо до збоїв, що непропорційно впливають на бідні або вразливі громади.

5. **Сталість** – економічне та соціальне багатство зберігається протягом тривалого часу, підтримуючи таким чином добробут поколінь. Економічне та соціальне багатство – це суспільна цінність усього набору активів, які сприяють людському добробуту, включаючи створений людиною (виробничий,

фінансовий, людський, соціальний) та природний капітал. У випадку з природним капіталом, використання людиною повинно зберігати або відновлювати здатність природи виробляти екосистему товарів і послуг, які сприяють людському добробуту. Таким чином, прийняття рішень повинно враховувати довгострокові витрати і вигоди, а не лише короткострокові вигоди від використання людиною всієї нашої бази активів.

Причини інклюдії в економіці:

- нормативні міркування, що стосуються найбільш вразливих та маргіналізованих в суспільстві;
- правові причини, що впливають з прав людини;
- економічні причини забезпечення економічного виробництва майбутніми поколіннями та зміцнення економічного багатства людей;
- аргументи безпеки, що дозволяють бідним мати доступ до законних засобів виживання та жити в безпеці;
- демократичні причини залучення всіх до прийняття рішень (процесуальна справедливість), розподілу ресурсів і процвітання (розподільна справедливість);
- реляційні аргументи, які вважають бідність наслідком дій інших.

Інклюдивність соціально-економічного розвитку – зв'язок між результативністю економіки та якістю життя й особистої відповідальності за досягнення такої результативності.

Інклюдивність розвитку громади:

- *I напрям* – залученість членів громади до економічного розвитку, що досягається через належну пропозицію робочих місць, розвиток підприємництва, фінансову спроможність громади надавати соціальні послуги. Для повноцінної реалізації такого завдання важливою є диверсифікованість економіки регіону, що дозволить інтенсивно освоювати нові галузі та адаптуватися до триваючих змін в економічній структурі регіону

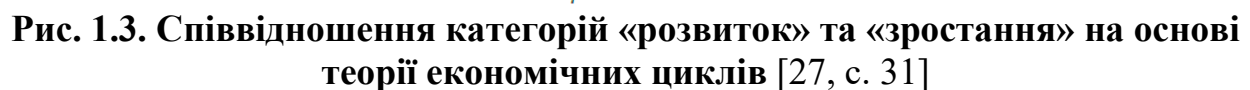
- *II напрям* – участь спільноти у прийнятті рішень. На сучасному етапі фундаментальною для сталого розвитку є «можливість для людей впливати на власні життя та майбутнє, брати участь у прийнятті рішень та висловлювати свої сумніви». На основі генерованої мережами соціальної активності зростає вага прагматизму в громаді: люди вважають, що спроможні оцінювати та визначати шляхи та способи розвитку громади, регіону, країни. Це формує суспільний запит на партисипативні інститути громадського контролю, громадського впливу на просторове та регіональне стратегування

Інклюдія переосмислює поняття «розвиток» та «зростання», додаючи до них вимір рівності участі та справедливого розподілу благ для всіх членів суспільства, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей чи соціального статусу.

Інклюдивне зростання: це такий тип економічного зростання, який не лише збільшує загальний добробут, але й забезпечує можливості для участі всіх у цьому процесі та справедливо розподіляє отримані вигоди. Акцент робиться на тому, щоб ніхто не залишався осторонь економічного прогресу.

Концепція інклюзивного розвитку є своєрідним продовженням концепції сталого розвитку, а її виникнення спричинене такими викликами сучасності, як посилення нерівності, відсутність успіху в боротьбі з бідністю та виникнення цілої низки соціальних та економічних диспропорцій у розвитку регіонів, країн та верств суспільства. Ця концепція розширює традиційні моделі економічного зростання шляхом зміщення акцентів на рівність людського капіталу, рівень та якість життя населення, довкілля, соціального захисту, продовольчої безпеки, доступу до ключових ресурсів, розподілу доходу та багатства [2]. Перехід від концепції сталого розвитку до концепції інклюзивного розвитку почався наприкінці 2000-х років і триває дотепер [28]

Співвідношення категорій «розвиток» та «зростання» на основі теорії економічних циклів наведено на рис. 1.3.



Принципи конкретизації сутності інклюзивного зростання та інклюзивного розвитку:

- наявність широких соціально-економічних цілей, які не обмежуються збільшенням доходів та зростанням ВВП і, в свою чергу, вимагають від урядів активних дій, спрямованих на досягнення цих цілей;
- стимулювання та заохочення людського розвитку і підвищення добробуту населення;
- включення до соціально-економічного життя усіх груп населення, у тому числі найбільш маргіналізованих, тобто таких, чий спосіб життя не відповідає стандартам, притаманним суспільству, до якого вони належать, але не порушує його правових норм;
- зменшення бідності та нерівності;
- збільшення та активізація участі окремих груп в управлінні економічними процесами, а не тільки участь їх у результатах розподілу;
- сприяння раціональному використанню природних ресурсів та захисту клімату на глобальному рівні.

Економічна інклюзія – підхід до формування суспільних відносин в господарській сфері, за якого створюються максимально рівні умови для доступу, розподілу та реалізації суспільних благ та рівні можливості для кожного члена суспільства у здійсненні управління й впливу на економічні процеси на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Фактично економічна інклюзія – це створення справедливої економіки, яка надає всім членам суспільства, особливо тим, хто історично був маргіналізований, повний, чесний та рівноправний доступ до ринкових можливостей як працівників, лідерів, споживачів, підприємців та членів громади. Вона спрямована на усунення економічних бар'єрів та забезпечення кожному, незалежно від походження, доступу до якісної освіти, працевлаштування, можливостей для підприємництва та фінансових ресурсів.

Економічна інклюзія є важливою, оскільки сприяє зменшенню розриву в доходах, скороченню бідності та зміцненню соціальної згуртованості. Вона також стимулює економічне зростання, оскільки розширює робочу силу, сприяє інноваціям та підвищує продуктивність.

Однак на шляху до економічної інклюзії існують певні виклики, такі як обмежений доступ до банківської інфраструктури, низька фінансова грамотність та висока вартість фінансових послуг для малозабезпечених верств населення. Також можуть існувати системні бар'єри та упередження, які обмежують можливості певних груп.

Подолання цих викликів потребує комплексних зусиль з боку урядів, бізнесу, некомерційних організацій та суспільства в цілому, спрямованих на створення сприятливого та безбар'єрного середовища для економічної участі кожного.

Література: [14], [16], [22], [26], [27], [28]

Тема 02. Ринок праці: аспект інклюзивності

- 1) Інклюзія: зміст, принципи.
- 2) Ринок праці: визначення, суб'єкти, інфраструктура, негативні тенденції в Україні.
- 3) Важливість інклюзії для ринку праці.
- 4) Інклюзивний ринок праці: визначення, мета регулювання, основні цілі.
- 5) Критерії інклюзивного ринку праці.
- 6) DEI (Різноманітність, Рівність, Інклюзія): зміст та значущість.
- 7) Інклюзивна політика ринку праці.

Вивчення аспекту **інклюзивності ринку праці** є надзвичайно важливим з багатьох причин, охоплюючи як економічні, так і соціальні виміри. Забезпечення інклюзивності ринку праці – це не просто данина моді чи соціальна відповідальність, а стратегічна необхідність для розвитку стабільної, процвітаючої та справедливої держави.

Багато людей є виключеними зі спільноти, тому що їх вважають іншими: люди з інвалідністю, люди з іншим кольором шкіри, люди з інших країн, люди іншої культури тощо. Існує багато виключених груп. Інтеграція означає, що люди можуть перебувати в громаді, але не бути її частиною. Інклюзія означає, що людей цінують за те, що вони є, за їхні відмінності, за їхній внесок і навіть за їхні потреби. Саме справжньої інклюзії – з забезпеченням рівності – має прагнути суспільство, зокрема це має бути реалізовано на ринку праці.

Доцільно розрізняти аспекти залученості людей в межах суспільства (рис. 2.1):

ексклюзія – соціальний процес виключення або усунення певних осіб чи груп з активної участі в житті суспільства.

розумна адаптація визнає, що кожна людина має різні обставини, і тому виділяє саме ті ресурси і можливості, які необхідні для досягнення рівного результату.

інклюзія йде на крок далі, намагаючись усунути системні бар'єри, які заважають людям отримати доступ до того, що їм потрібно в першу чергу.



Рис. 2.1. Візуалізація змісту понять «ексклюзія», «розумна адаптація», «інклюзія»

ІНКЛЮЗІЯ = надання доступу + створення можливостей +
врахування індивідуальних ситуацій та потреб

Важливим є підхід до інклюзії, заснований на правах людини, що сприяє усуненню фізичних, комунікаційних, правових та світоглядних бар'єрів.

- інклюзивне життя означає користуватися тими ж можливостями, що й інші, жити так, як хочеться, а не бути обмеженим своїми потребами.
- на рівні суспільства інклюзія допомагає людям з усіх демографічних груп та різного походження почуватися в безпеці, відчувати, що їх поважають і цінують за те, ким вони є.

Ринок праці – соціально-економічна категорія, що характеризує відносини людей, які проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працюючих та встановлення розмірів компенсації за використання робочої сили в залежності від певних факторів.



Рис. 2.2. Елементи ринку праці

Суб'єкти відносин на ринку праці:

- держава
- наймані працівники (об'єднання найманих працівників)
- роботодавці (об'єднання роботодавців).

Інфраструктура ринку праці:

- нормативно-правове середовище, що забезпечує взаємодію між пропозицією праці та попитом на неї;
- державні та недержавні установи, що сприяють працевлаштуванню населення;
- суспільні організації та фонди;
- кадрові служби підприємств та ін.

Прояви негативних тенденцій на ринку праці України звуження обсягу та скорочення зайнятості в умовах повномасштабної війни:

- звуження обсягу та скорочення зайнятості;
- професійний і кваліфікаційний дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили;
- поширення тіньової зайнятості;
- зниження продуктивності праці;
- диспропорції у навантаженні на регіональні ринки праці;
- погіршення кількісних та якісних характеристик національного трудового потенціалу тощо.

Вирішення проблем ринку праці на основі інклюзивного підходу є ключовим для забезпечення сталого економічного зростання та соціальної згуртованості, оскільки залучення всіх верств населення, включаючи тих, хто традиційно був виключений, значно розширює трудовий потенціал. Інклюзивний підхід сприяє подоланню дискримінації, усуненню бар'єрів та створенню рівних можливостей для працевлаштування, що призводить до більш ефективного використання людських ресурсів та зменшення соціальної напруги. Таким чином, інклюзія є не лише питанням справедливості, але й прагматичним рішенням для розвитку продуктивного та гармонійного суспільства.

Інклюзивний ринок праці – соціально-економічний та культурно-психологічний феномен сучасної епохи, який, як доводить світовий досвід і практика, використовуючи інклюзивний формат суспільства, створює підґрунтя для побудови середовища необмежених можливостей

Основна мета впровадження механізму регулювання інклюзивного ринку праці – забезпечення справедливих можливостей для економічних учасників та рівних прав секторів економіки й верств населення.

- зосередження уваги на збалансуванні ринку праці шляхом підвищення рівня й якості продуктивної зайнятості населення;
- розширення можливостей працевлаштування робочої сили;
- підвищення рівня соціальної інтеграції на ринку праці, особливо для соціально вразливих груп.

«Ринки праці є інклюзивними, коли кожна людина працездатного віку, зокрема незахищені та знедолені люди, може брати участь у якісній оплачуваній роботі» [21].

Сприяння інклюзивним рынкам праці дозволяє людям приєднуватись (або знову долучатись) до робочої сили:

- підтримка створення робочих місць, просування соціальної економіки та інклюзивного підприємництва, а також усунення перешкод для роботи допомагає людям інтегруватися на ринку праці
- важливими є запобігання бідності серед працюючих та створення якісних робочих місць, ключовою є політика, зосереджена на належній оплаті праці та пільгах, трудових правах, достатніх умовах праці, включаючи здоров'я та безпеку
- просування навичок і кваліфікації та забезпечення доступу до навчання для дорослих покращує збереження роботи та допомагає людям просуватися в кар'єрі.

Важливість інклюзії стає частиною суспільної свідомості.

Основні критерії інклюзивної трансформації ринку праці як механізму оптимізації зайнятості:

- наявність стабільної роботи та достатнього для забезпечення життєдіяльності доходу (гідної конкурентоспроможної оплати праці),
- відкритий і формальний ринок праці,
- збалансованість попиту-пропозиції робочої сили,
- професійна мобільність та позитивна мотивація до праці,

- відчуття стабільності щодо власного економічного стану,
- рівність прав та можливостей на ринку праці у процесі реалізації трудових прав,
- доступність соціально-економічних благ, можливість користуватись ними,
- мінімізація дискримінаційних проявів на ринку праці,
- відчуття правової захищеності,
- включення до соціальних груп,
- наявність та розширення соціальних зв'язків та мереж,
- розвиток соціальної згуртованості,
- соціальна мобільність,
- професійна зорієнтованість,
- професійне навчання протягом трудового життя,
- цінність професійної освіти,
- додаткові професійні можливості,
- залученість до суспільної діяльності.

Основа розвитку інклюзивного ринку праці – забезпечення балансу між державним регулюванням ринку праці, демократичною свободою й захищеністю населення.

Важливим при формуванні інклюзивного ринку праці в сучасному світі є дотримання принципів **різноманітності (Diversity)**, **рівності (Equity)** та **інклюзії (Inclusion)**. Ці три взаємопов'язані поняття є ключовими принципами для створення справедливого, шанобливого та продуктивного середовища, де кожна людина відчуває себе цінною та має рівні можливості для розвитку.

Різноманітність (Diversity): охоплює представленість у колективі людей з різними ідентичностями, досвідом, походженням та точками зору. Це включає такі аспекти, як раса, етнічна приналежність, гендер, сексуальна орієнтація, вік, релігія, інвалідність, соціально-економічний статус, освіта, національне походження, нейровідмінність та інші відмінності. Різноманітність стосується того, хто присутній у певному середовищі.

Рівність (Equity): визнає, що люди мають різні обставини та потреби, і тому для досягнення рівних результатів потрібні різні підходи та ресурси. На відміну від рівності (equality), яка передбачає однакове ставлення до всіх, рівність передбачає надання індивідуалізованої підтримки та можливостей для усунення історичних та системних бар'єрів. Метою рівності є створення справедливих умов, за яких кожен може повністю реалізувати свій потенціал.

Інклюзивність (Inclusion): створює середовище, в якому кожна людина відчуває себе прийнятою, поважною, підтриманою та залученою. Інклюзивна культура заохочує різноманітність думок, забезпечує можливість бути почутим, брати участь у прийнятті рішень та відчувати приналежність. Інклюзія - це про те, як люди взаємодіють та співпрацюють у колективі, забезпечуючи відчуття цінності для кожного.

Таким чином, зміст DEI полягає у створенні такого середовища (робочого місця, навчального закладу, суспільства), яке не лише відображає різноманіття людства, але й активно працює над забезпеченням рівних можливостей для всіх

та формує культуру, де кожна людина відчуває себе повноцінним членом спільноти.

Інклюзивна політика ринку праці – система стратегій, законодавчих заходів, програм та практик, спрямованих на забезпечення рівних можливостей та умов для всіх працівників на ринку праці

Метою такої політики має бути створення соціально-економічних умов, в яких різні категорії населення мають реальні можливості щодо реалізації власного трудового потенціалу, здобуття професійного розвитку та сприяння соціальному прогресу

Формування сучасної парадигми інклюзивного ринку праці в Україні:

- антидискримінаційне нормативно-правове забезпечення – прийняття та ефективне дотримання законів, постанов тощо, які забороняють дискримінацію на робочому місці за будь-якими ознаками (стать, раса, інвалідність, вік тощо);
- підтримка осіб з особливими потребами: розробка та реалізація комплексу програм підтримки для осіб з інвалідністю, забезпечення адаптованих робочих місць та навчальних програм;
- розвиток навичок та підвищення кваліфікації: забезпечення можливостей для навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання всім працівникам, зокрема з використанням інклюзивних освітніх технологій;
- гнучкість робочих місць та умов праці: використання гнучких робочих графіків, дистанційних режимів тощо;
- соціальна підтримка: забезпечення доступу до програм соціальної підтримки працівникам з низьким доходом, батькам, доглядальникам тощо;
- акцентування уваги на результатах праці: обґрунтування оцінки трудової діяльності на досягненнях та внесках, а не на малозначущих чинниках;
- соціальна різноманітність та залученість: формування робочого середовища, яке відображає різноманітність культур, переконань та досвіду;
- формування толерантного середовища: поширення культури рівності, де всі працівники поважають та підтримують один одного;
- співпраця з громадськістю: поглиблення взаємодії з громадськими організаціями, активістами, експертами щодо розробки та впровадження інклюзивних практик;
- моніторинг та оцінка: впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності інклюзивної політики, що дозволяє вносити корективи та покращувати підходи.

Серед переваг від підвищення інклюзивності ринку праці можна виокремити кілька вимірів.

- ***Економічні переваги:***

1) *збільшення продуктивності та інновацій*: інклюзивний ринок праці, що залучає людей з різним досвідом, навичками та поглядами, сприяє підвищенню креативності та інноваційності. Різноразмірні команди, як правило, краще вирішують проблеми та генерують нові ідеї, що веде до зростання продуктивності компаній.

2) *розширення кадрового резерву*: усвідомлене включення представників різних груп (людей з інвалідністю, представників етнічних меншин, осіб похилого віку, жінок, які повертаються на роботу після декрету тощо) розширює доступ до ширшого кола талантів. Це особливо актуально в умовах демографічних змін та дефіциту кваліфікованих кадрів.

3) *зростання конкурентоспроможності*: компанії з інклюзивним робочим середовищем часто демонструють вищу лояльність співробітників, меншу плинність кадрів і покращену репутацію бренду. Це робить їх більш привабливими для потенційних працівників та споживачів, забезпечуючи конкурентні переваги на ринку.

4) *збільшення споживчої бази*: різноманітна робоча сила краще розуміє потреби та вподобання різноманітних споживчих груп, що може призвести до розробки більш релевантних продуктів і послуг та, відповідно, до зростання доходів.

- **Соціальні переваги**

1) *зменшення нерівності та соціальної ексклюзії*: інклюзивний ринок праці є потужним інструментом для боротьби з бідністю та соціальним виключенням. Він надає рівні можливості для працевлаштування та професійного розвитку всім громадянам, незалежно від їхніх особливостей, стану здоров'я чи соціального статусу;

2) *підвищення соціальної згуртованості*: коли люди відчують себе частиною економічного життя країни та мають змогу реалізувати свій потенціал, це сприяє формуванню сильнішої та більш згуртованої громади. Зменшується відчуття дискримінації та маргіналізації;

3) *реалізація прав людини*: принципи інклюзивності ринку праці тісно пов'язані з дотриманням прав людини на працю, рівні можливості та недискримінацію. Вивчення цього аспекту дозволяє оцінити, наскільки суспільство відповідає цим основним правам;

4) *створення справедливого суспільства*: дослідження та впровадження інклюзивних практик на ринку праці допомагає будувати більш справедливе та рівноправне суспільство, де кожен має шанс на гідне життя та самореалізацію.

- **Політичні та управлінські аспекти**

1) *розробка ефективної політики*: розуміння бар'єрів та викликів, з якими стикаються різні групи населення на ринку праці, є критично важливим для розробки цілеспрямованої та ефективної державної політики, що сприятиме інклюзії;

2) *моніторинг та оцінка прогресу*: вивчення інклюзивності ринку праці дозволяє відстежувати зміни, вимірювати прогрес та ідентифікувати сфери, де потрібні подальші зусилля для досягнення повної інклюзії.

Література до теми 02: [16], [21], [32], [33], [36]

Тема 03. Інклюзивність на мікрорівні. Гендерний аспект інклюзії на ринку праці

- 1). DEI на мікрорівні: переваги та важливість для працівників і роботодавців.
- 2). Законодавство України про недискримінацію.
- 3). Дискримінація, утиск, мобінг: зміст, відповідальність, алгоритми протистояння.
- 4). Гендерний розрив в оплаті праці: прояви в ЄС та Україні. Шляхи подолання гендерного розриву в оплаті праці
- 5). Фемінітиви: зміст, значення, історичний аспект, способи творення.

Пріоритетність соціокультурного різноманіття та створення рівних можливостей є наріжним каменем сучасної ефективної роботи з персоналом. Головна мета такого підходу полягає у формуванні безпечного та комфортного робочого середовища, де кожен працівник може максимально розкрити свій потенціал та здібності. Дотримання принципів інклюзивності, різноманітності та рівності на робочому місці передбачає глибоке розуміння індивідуальних особливостей кожного члена команди та цілеспрямоване створення культури рівних можливостей, що зрештою приносить значні переваги як самим працівникам, так і компанії в цілому.

На мікрорівні концепція «Різнманітність, Рівність та Інклюзивність» (DEI) розкривається наступним чином:

- **Різнманітність** – це визнання, прийняття та глибока повага до всього спектру відмінностей, які існують серед працівників. Це охоплює їхній унікальний досвід, культурне походження, ідентичності та різноманітні погляди, що збагачують колектив.

- **Рівність** – активна протидія системним бар'єрам та упередженням, які можуть обмежувати можливості певних груп працівників. Замість формальної рівності, яка передбачає однакове ставлення до всіх, принцип рівності спрямований на створення справедливих умов для кожного працівника, надаючи необхідну підтримку для досягнення успіху та добробуту. Це означає забезпечення рівного доступу до можливостей, ресурсів та розвитку кар'єри.

- **Інклюзивність** – створення такого робочого середовища, яке базується на взаємній довірі та відчутті приналежності. В інклюзивній культурі кожен працівник може залишатися собою, не боячись осуду, та відчувати, що його унікальний внесок і перспективи цінуються. Це про активне залучення різних голосів та створення простору, де кожен відчуває себе важливим членом команди.

Приклади конкретних цілей компанії в рамках впровадження цих цінностей можуть включати сприяння створенню безбар'єрного середовища для людей з інвалідністю, що забезпечує їхню повноцінну участь у робочому процесі. Іншою важливою метою є досягнення гендерного балансу на всіх рівнях організації, підтримка жіночого лідерства та активне руйнування застарілих гендерних стереотипів. Крім того, компанія може ставити за мету підтримку співробітників у їхньому праві на різноманітність сексуальної орієнтації та

гендерної ідентичності, створюючи атмосферу відкритості та поваги до кожної особистості.

Впровадження таких цілей та принципів DEI не лише сприяє добробуту працівників, але й підвищує продуктивність, креативність та загальну успішність компанії.

Особлива увага має бути приділена двом складовим – розвитку інклюзивної культури та розвитку неупередженості в компанії.

Метою їх впровадження та розвитку є прагнення забезпечити всім працівникам компанії, незалежно від віку, статі, етнічного походження, наявності інвалідності, сексуальної орієнтації, сімейного стану тощо, рівний доступ до можливостей професійного зростання та підвищення розміру оплати праці в межах кваліфікаційного рівня (грейду).

Переваги компанії за умов дотримання DEI-принципів:

- Залучення кваліфікованих фахівців, уважне ставлення до їх потреб, повага до їх внеску у спільні проєкти, розвиток їх здібностей допомагають компанії займати кращу позицію на ринку праці.
- Заохочення творчого підходу і генерації свіжих ідей шляхом створення умов для ефективної співпраці людей, що мають різні точки зору, різноманітний досвід і освіту, сприяє покращенню якості послуг для наших клієнтів.
- Прагнення створити рівні, неупереджені та сприятливі умови для працевлаштування і професійного зростання кожної людини відображає піклування про добробут громади, в якій люди живуть і працюють.
- Дотримання IDE-принципів сприяє скороченню витрат, пов'язаних з плинністю кадрів, трудовими спорами і відсутністю працівників на роботі без поважної причини.
- Можливість краще розуміти потреби працівників та створити для них комфортне і безпечне робоче середовище мотивує їх продуктивно працювати і підвищує рівень лояльності.

Вкрай важливою є забезпечення інклюзивності та рівності як для шукачів роботи, так і для роботодавців:

- ❖ кандидати *шукають людину*, на яку будуть працювати, базуючись на умовах праці;
- ❖ роботодавці *шукають людину*, яка володіє набором навичок, що необхідні саме для роботи, що сприятиме досягненню цілей компанії.

Роботодавець має ставитись до працівника/-ці як до людини, а не як до вікової, статевої, гендерної, соціально визначеної, стереотипної істоти.

Претендент не може допускати упереджень щодо майбутнього роботодавця чи керівника при працевлаштуванні.

Законодавство України гарантує «рівність та недопущення дискримінації у сфері праці, зокрема через расу, стать, вік, гендерну ідентичність, сексуальну орієнтацію, сімейний стан та інші ознаки» (ст. 2-1 КЗпПУ) [3].

Саме роботодавець відповідальний за забезпечення таких умов праці, які б унеможливлювали **дискримінацію** та насильство за ознакою статі (відповідно до ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5]).

Дискримінація – це будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав.

Формою дискримінації є **утиск**, який полягає у небажаній поведінці, що призводить до приниження людської гідності та створює навколо ворожу і зневажливу атмосферу. *Наприклад, прояви сексизму є утиском.*

Постраждала особа має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації.

Якщо ви зазнали дискримінації у сфері праці, то маєте право звернутись зі скаргою до:

- органів державної влади та органів місцевого самоврядування (наприклад, до відповідного територіального підрозділу Державної служби України з питань праці).
- уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.
- до суду.

Мобінг – систематичне тривале умисне цькування працівника/-ці задля приниження його/її честі та гідності, схиляння до звільнення тощо.

Українське законодавство, відповідно до ст. 2-2 КЗпПУ [3], передбачає відповідальність за вчинення мобінгу, причиною якого, може бути дискримінаційне ставлення.

Якщо ви постраждали від мобінгу, маєте право звернутись зі скаргою:

- до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.
- до суду задля визнання фактів цькування та їхнього усунення.

Ви маєте право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, за власним бажанням (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), якщо роботодавець чинив мобінг стосовно вас або не вживав заходів щодо його припинення. Факти цькування перед розірванням трудового договору мають бути підтверджені судовим рішенням, яке набрало законної сили [3].

Попередження дискримінації:

1. Передбачити відповідні гарантії, зокрема щодо запобігання мобінгу й дискримінації у колективному договорі.

2. Дуже важливо, щоб існував спосіб захиститись від дискримінації, не одразу звертаючись в суд. Механізм захисту може бути передбаченим у внутрішній політиці компанії з протидії дискримінації, яка передбачатиме процедури для подання і розв'язання скарг, дисциплінарні заходи за порушення тощо.

3. Здійснювати моніторинг, наприклад, опитуючи анонімно колектив чи не зазнавали вони дискримінації.

4. Перевіряти, чи не існує в компанії гендерного розриву в оплаті праці.

Відповідно до ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» [12] у вакансіях забороняється висувати вимоги за ознаками:

- раси;
- кольору шкіри;
- віку;

- статі;
- стану здоров'я;
- інвалідності;
- підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД;
- сексуальної орієнтації;
- політичних, релігійних та інших переконань;
- членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях;
- етнічного та соціального походження;
- сімейного та майнового стану;
- місця проживання;
- за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

За дискримінацію у вакансіях роботодавці в Україні мають сплачувати штрафи – 10 мінімальних зарплат (у 2025 р. це 80 тисяч гривень).

Боротьба з дискримінацією:

- перш за все не толерувати будь-які прояви дискримінації, починаючи з жартів, коментарів тощо;
- систематично знайомитися з теоретичними матеріалами, дослідженнями, проводити навчання колективу (якщо ви роботодавець) з питань протидії дискримінації та сексуальним домаганням;
- поширювати інформаційні матеріали щодо того, як захиститися від дискримінації, та ділитися контактами гарячих ліній, що надають правову та психологічну допомогу в таких ситуаціях.

Подолання та скорочення гендерного розриву в оплаті праці є вкрай важливим питанням.

Рівна оплата за рівну працю є одним з основоположних принципів ЄС, закріплених у статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу. Однак реалізація та дотримання цього принципу залишається складним завданням. Одна з проблем полягає в тому, що через недостатню прозорість оплати праці дискримінація в оплаті праці часто залишається невиявленою, а жертви не мають можливості подати позов до суду.

За даними від березня 2023 р., в ЄС жінки заробляли в середньому на 13% менше, ніж чоловіки: найбільшим розрив в оплаті праці був у Латвії – 22%, а найменший в Люксембурзі – 0,7% [25].

У 2014 р. Європейська Комісія ухвалила необов'язкову рекомендацію щодо прозорості оплати праці з метою посилення чинного законодавства ЄС про рівну оплату праці (Директива 2006/54/ЄС).

У 2020 р. за результатами оцінки Комісії було зроблено висновок, що необов'язковий характер рекомендації обмежив її вплив.

У березні 2021 р. була прийнята законодавча пропозиція Комісії щодо прозорості оплати праці з метою подолання гендерного розриву в оплаті праці та

забезпечення застосування принципу рівної оплати за рівну працю; з того часу це є одним із ключових пріоритетів Стратегії ЄС з гендерної рівності на 2020-2025 рр.

«Занадто довго економіка була організована з урахуванням чоловіків, жінки не були нормою. Ви можете побачити це в представництві жінок на керівних посадах, у розриві в оплаті праці, у розриві в пенсії», – євродепутатка Саміра Рафаела [25].

Подолання та скорочення гендерного розриву в оплаті праці передбачає:

- залучення жінок до сфер, які століттями вважались неприйнятними для них, але які є високооплачуваними, наприклад, STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)
- збільшення жінок на керівних посадах: низка компаній у країнах ЄС запроваджує відповідні квоти для жінок у наглядових радах, директоратах тощо
- догляд за дитиною (дітьми) має бути однаково розподілений між батьками
- прозорість в оплаті праці: Європейський парламент проголосував за «Обов'язкові заходи щодо прозорості оплати праці» («Binding pay transparency measures») – фактично роботодавці в ЄС зобов'язані розкривати заробітні плати своїх працівників [25].

«Binding pay transparency measures»:

Директива зосереджена на двох аспектах рівної оплати праці:

- заходи щодо забезпечення прозорості оплати праці;
- кращий доступ до правосуддя для жертв дискримінації в оплаті праці.

15 листопада 2021 р. комітети Європейського парламенту з питань зайнятості та гендерної рівності розглянули 1090 поданих поправок.

17 березня 2022 р. комітети з прав жінок та зайнятості ухвалили позицію щодо Директиви 65 голосами «за» (16 «проти», 10 «утрималися»).

30 березня 2023 р. текст був схвалений на пленарному засіданні Європарламенту.

18 квітня 2023 р. акт був ухвалений Радою після першого читання в Парламенті.

17 травня 2023 р. в Офіційному журналі було опубліковано директиву про посилення принципу рівної оплати праці.

Директива має бути імplementована державами-членами 7 червня 2026 р.

Binding pay transparency measures передбачає, що:

- назви посад у вакансіях будуть гендерно-нейтральними;
- роботодавцям заборонять приховувати заробітну плату і зобов'язують вказувати діапазон зарплати для посади, на яку претендують кандидати;
- найм має проводитися без дискримінації;
- роботодавцям не можна запитувати про попередню оплату праці кандидатів.

Подібний закон ухвалено в Австралії: компанії, де кількість співробітників сягає понад 100 людей, зобов'язані щорічно звітувати про рівень гендерного розриву в оплаті праці. Правила набули чинності з 2024 р.

Станом на березень 2023 р., за даними Австралійського бюро статистики гендерний розрив в оплаті праці в Австралії становив 13,3%, що було рекордно низьким показником для країни на той час, але все ще перевищувало середній показник ОЕСР, який становив 11,9% [15].

Гендерний розрив в оплаті праці в Україні за показниками 2021 р. сягав 18,6%. У щорічному Global Gender Gap Report 2022 зазначено, що чоловіки в Україні заробляють в середньому на 6 тисяч доларів більше, ніж жінки [19].

За словами заступниці міністра економіки України Тетяни Бережної, «в Україні існує високий рівень гендерного розриву в оплаті праці, порівняно з більшістю країн ЄС. Але попри це розрив за 6 років скоротився на 7,4% – з 26% у 2015 р. до 18,6% у 2021 р.

У 2020 р. Україна приєдналася до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц», важливим напрямком якої є подолання гендерного розриву в оплаті праці.

«Партнерство Біарріц» було започатковане лідерами країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріці (Франція) 25 серпня 2019 р. Мета ініціативи – посилити відповідальність та консолідувати зусилля міжнародної спільноти щодо досягнення гендерної рівності.

З метою економічного уповноваження жінок 15 вересня 2023 р. Уряд ухвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердив операційний план заходів на 2023-2025 роки. Мета – до 2030 року досягти скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6% [13].

З 18 вересня 2024 р. Міністерство економіки спільно з ООН Жінки та за підтримки Офісу першої леді та уряду Швеції розпочали втілення національної інформаційної кампанії «Звісно, зможеш!». Її мета – сприяти подоланню гендерних стереотипів щодо професійного розвитку жінок, привернути увагу до проблеми гендерного розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками, а також закликати до спільних зусиль щодо підтримки професійної реалізації жінок та їх рівного представлення в будь-якій сфері.

Важливою складовою щодо поширення гендерної рівності є використання у професійних сферах фемінітивів.

Фемінітиви в контексті професійної діяльності жінок:

- фемінітиви позначають жінок за різноманітними характеристиками – роль у родині, національність, професія, посада, сфера діяльності;
- їхня особливість – можуть бути альтернативними чи парними відповідним поняттям чоловічого роду. Наприклад, є «вчитель» і «вчителька», «продавець» і «продавчиня», «верстальник» і «верстальниця».

Важливо: фемінітиви утворюють виключно від іменників-істот.

Історичний аспект:

- назви для позначення жінок є в староукраїнських пам'ятках XVI–XVIII-го століть. Спершу це була лише сфера родинного і домашнього побуту.
- згодом, коли жінка отримала майнові права, це також відобразилось у писемних пам'ятках.
- у словниках початку XX-го століття можемо знайти фемінітиви, що стосувалися родової, станової приналежності, професійної діяльності.
- чимало фемінітивів зафіксовано в словнику Бориса Грінченка (1907–1909 рр.): можна знайти «аптекарку», «арештантку», «артистку», «архв'янку», «арфистку» тощо.
- у 1920 р. з'явився «Словник української мови» Дмитра Яворницького, де зустрічаємо такі слова, як «домовласниця», «абатиса», «дивачка», «догадничка», «кажанка» та ін.
- у «Російсько-українському академічному словнику» (головний редактор – Агатангел Кримський) знаходимо, наприклад, такі фемінітиви: «заступниця», «опікунка», «патронеса», «протекторка», «меценатка».
- з 1930-х рр. – тотальна русифікація. Вживання фемінітивів стерлося, зійшло нанівець. До активного проговорювання фемінітивів українці повернулись аж після здобуття незалежності. А входження жінок у різні сфери діяльності провокує появу величезної кількості фемінітивів.

Створення фемінітивів [35]

Спосіб 1: словниковий

- треба звернутись до коротких словників фемінітивів, які пропонує Google. Також є друкований словник фемінітивів «Історичний словник фемінітивів української мови», у якому авторка Марія Брус зібрала 8000 слів. Також у її книзі «Розвиток української мови в XI–XV ст. Теоретична й практична частини» ретельно зібрані історичні передумови формування фемінітивів в українській мові. Фемінітиви також є в академічних словниках.

Спосіб 2: за допомогою суфіксів

- є близько 13 суфіксів, що допомагали чи допомагають створювати фемінітиви, але найбільш продуктивних і широко вживаних зараз чотири.
 - суфікс «-к-»: це найбільш популярний і універсальний суфікс-фемінітивотворець: «вчитель» — «вчительКа», «директор» — «директорка», «журналіст» — «журналістКа», «лідер» — «лідерКа».
 - суфікси «-иц-», «-ин-». Якщо слово закінчується на «-ник», «-ень», «-ець», приєднуємо до нього ці суфікси: «керівник» — «керівНИЦя», «учень» — «учениЦя», «кралець» — «кравчИНя», «митець» — «мисткИНя», «речник» — «речниЦя». Саме суфікс «-ин-» якнайкраще допомагає творити фемінітиви, що вказують на професійну приналежність жінки.
 - менш уживаним є суфікс «-ес-»: «поетеса», «патронеса».

Література до теми 03: [3], [5], [12], [13], [15], [19], [25]

Тема 04. Люди з інвалідністю на ринку праці

- 1). Визначення інвалідності: міжнародні підходи. Інклюзія як надання рівних можливостей та ресурсів людям з інвалідністю.
- 2). Законодавство про рівність та захищені характеристики
- 3). Неоднорідність групи людей з інвалідністю та різноманітність бар'єрів.
- 4). Гендерні аспекти інвалідності:
- 5). Соціальна модель інвалідності.
- 6). Культура інвалідності: спільна історія, мова, традиції, визнання.
- 7). Інтеграція людей з інвалідністю на робочому місці.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) у своїй Міжнародній класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ) враховує соціальні аспекти інвалідності і не розглядає інвалідність тільки як явище «медичної» або «біологічної» дисфункції. ВООЗ визначає два ключових поняття таким чином:

- **Порушення:** будь-яка втрата або аномалія психологічної, фізіологічної функції чи структури або функції тіла, наприклад, параліч або втрата зору.
- **Інвалідність:** будь-яке обмеження або відсутність (внаслідок порушення) здатності виконувати діяльність у порядку або в межах, що вважаються нормальними для людини.

What is a disability?

The World Health Organization, in its International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, makes a distinction between impairment, disability and handicap. These three concepts are defined by it as follows [18]:

- (a) **Impairment** is «any loss or abnormality of psychological, physiological, or anatomical structure or function». Impairments are disturbances at the level of the organ which include defects in or loss of a limb, organ or other body structure, as well as defects in or loss of a mental function. Examples of impairments include blindness, deafness, loss of sight in an eye, paralysis of a limb, amputation of a limb; mental retardation, partial sight, loss of speech, mutism.
- (b) **Disability** is a «restriction or lack (resulting from an impairment) of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being». It describes a functional limitation or activity restriction caused by an impairment. Disabilities are descriptions of disturbances in function at the level of the person. Examples of disabilities include difficulty seeing, speaking or hearing; difficulty moving or climbing stairs; difficulty grasping, reaching, bathing, eating, toileting.
- (c) A **handicap** is a «disadvantage for a given individual, resulting from an impairment or disability, that limits or prevents the fulfilment of a role that is normal (depending on age, sex and social and cultural factors) for that individual». The term is also a classification of «circumstances in which disabled people are likely to find themselves». Handicap describes the social and economic roles of impaired or disabled persons that place them at a disadvantage compared to other persons. These disadvantages are brought about through the interaction of the person with specific environments and cultures. Examples of handicaps include being bedridden or confined to home; being unable to use public transport; being socially isolated.

- a) *Порушення* – це «будь-яка втрата або аномалія психологічної, фізіологічної чи анатомічної структури або функції». Порушення – це порушення на рівні органу, які включають дефекти або втрату кінцівки, органу або іншої структури тіла, а також дефекти або втрату психічної функції. Прикладами порушень є сліпота, глухота, втрата зору в одному оці, параліч кінцівки, ампутація кінцівки; розумова відсталість, часткова втрата зору, втрата мови, мутизм.
- b) *Інвалідність* – це «обмеження або відсутність (внаслідок порушення) здатності виконувати діяльність у спосіб або в межах, які вважаються нормальними для людини». Вона описує функціональне обмеження або обмеження активності, спричинене порушенням здоров'я. Інвалідність – це опис порушень функцій на рівні людини. Приклади інвалідності включають труднощі з зором, мовленням або слухом; труднощі з пересуванням або підйомом по сходах; труднощі з хапанням, дотягуванням, купанням, їжею, туалетом.
- c) *Обмеження* – це «несприятливі умови для певної особи, зумовлені порушенням або інвалідністю, які обмежують або перешкоджають виконанню ролі, що є нормальною (залежно від віку, статі та соціальних і культурних факторів) для цієї особи». Цей термін також є класифікацією «обставин, в яких можуть опинитися люди з інвалідністю». Гандикап описує соціальні та економічні ролі неповносправних або людей з інвалідністю, які ставлять їх у невідгдане становище порівняно з іншими людьми. Ці обставини можуть бути визначені як «обставини, в яких можуть опинитися люди з інвалідністю».

Конвенція ООН про права людей з інвалідністю (2006 року)

- «...поняття інвалідність розвивається; інвалідність є результатом взаємодії між людьми, котрі мають порушення зі здоров'ям, і бар'єрами в ставленні і середовищі, які заважають їх повній і ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими»
- Відповідно до статті 1 «до людей з інвалідністю відносяться ті, хто має довгострокові фізичні, розумові, інтелектуальні або сенсорні порушення...»
- Ступінь, в якому ці порушення роблять когось недієздатним, залежить від рівня бар'єрів, з якими вони стикаються в суспільстві.

Європейська соціальна хартія, 1961 р. [2] захищає та встановлює окремі соціальні та економічні права громадян країн, що приєдналися до Хартії; була відкрита для підписання у квітні 1961 р., набула чинності 26 лютого 1965 р., переглянута у 1996 р. – остання версія набула чинності 1 липня 1999 р.:

- Україна ратифікувала її повністю.
- Ст.15 безпосередньо стосується прав людей з інвалідністю: одна з частин цієї статті стосується зайнятості, зокрема того, що держава має вживати заходів для працевлаштування людей з інвалідністю.
- Хартія наголошує на таких речах як недискримінація, доступність, захищеність прав.

Стаття 15

Право осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства

З метою забезпечення особам з інвалідністю, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства Сторони зобов'язуються, зокрема:

1. вжити необхідних заходів для забезпечення особам з інвалідністю орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, у межах загальних програм або, коли це видається неможливим, у державних або приватних спеціалізованих закладах;
2. сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу осіб з інвалідністю і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб осіб з інвалідністю, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги;
3. сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку [15]

В Оксфордському словнику надано наступне визначення: *інвалідність* – «фізичний або психічний стан, який обмежує рухи, відчуття або діяльність людини».

Інвалідність поділяється на два види:

- видима;
- невидима.



Відповідно до закону, зокрема Закону про рівність 2010 р. Об'єднаного Королівства ([Equality Act 2010](#)) [17], ви вважаєтесь людиною з інвалідністю, якщо у вас є фізичні або психічні порушення, які мають суттєвий, довготривалий негативний вплив на вашу здатність виконувати повсякденну діяльність.

Стан вважається **довготривалим**, якщо він триває **12 місяців або більше**. Ви також можете бути автоматично визнані людиною з інвалідністю відповідно до Закону про рівність, якщо у вас прогресуюче захворювання (яке з часом погіршується), або у вас діагностовано ВІЛ, рак, розсіяний склероз, порушення зору або тяжке, довготривале каліцтво.

«Інклюзія – факт або політика надання рівних можливостей і ресурсів людям, які в іншому випадку могли б їх не отримати, наприклад, людям з інвалідністю або представникам меншин»

Відповідно до Закону про рівність 2010 р., роботодавці та працівники не повинні приймати рішення щодо претендентів або працівників на основі захищеної характеристики, за винятком випадків, коли це дозволено законом*, інакше вони можуть бути визнані винними в дискримінації.

Ознаки, які є захищеними відповідно до цього закону:

- вік
- інвалідність

- зміна статі
- шлюб і цивільне партнерство
- вагітність і материнство
- раса
- релігія або переконання
- статевая приналежність
- сексуальна орієнтація

**Дискримінація дозволена законом, якщо вона необхідна для роботи організації. Наприклад, у центрі для жінок, які постраждали від домашнього насильства, можуть працювати лише жінки.*

Люди з інвалідністю не є однорідною групою. Наприклад, люди з ментальними порушеннями, люди з вадами зору, слуху та мовлення, люди з обмеженою рухливістю тощо – всі вони стикаються з різними бар'єрами різного роду, які доводиться долати різними способами.

Наступні визначення розроблені з точки зору Всесвітньої програми дій щодо людей з інвалідністю:

- а) **Профілактика** – це будь-які заходи, спрямовані на запобігання виникненню психічних, фізичних і сенсорних порушень (первинна профілактика) або на запобігання негативним фізичним, психологічним і соціальним наслідкам порушень, коли вони вже виникли (вторинна профілактика);
- б) **Реабілітація** – це цілеспрямований і обмежений у часі процес, спрямований на те, щоб дозволити особі з порушеннями досягти оптимального рівня психічного, фізичного та/або соціального функціонування, таким чином надаючи їй інструменти для зміни її власного життя. Він може включати заходи, спрямовані на компенсацію втрати функції або функціонального обмеження (наприклад, за допомогою технічних засобів), та інші заходи, спрямовані на полегшення соціальної адаптації або пристосування;
- с) **Вирівнювання можливостей** - це процес, за допомогою якого загальна система суспільства, така як фізичне і культурне середовище, житло і транспорт, соціальні та медичні послуги, можливості освіти і роботи, культурне і соціальне життя, включаючи спортивні та рекреаційні об'єкти, стають доступними для всіх.

Люди з інвалідністю є найчисленнішою меншиною в світі.

На відміну від багатьох меншин, ця завжди має відкрите членство [18].

За оцінками ВООЗ, понад 1 мільярд людей, близько 15% населення земної кулі, мають певну форму інвалідності й тільки близько 5% з них мають вроджену інвалідність.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, ця цифра збільшується через зростання чисельності населення, розвиток медицини та процес старіння.

У країнах, де середня тривалість життя перевищує 70 років, люди в середньому проводять близько 8 років, або 11,5 відсотків свого життя, живучи з інвалідністю.

Інвалідність є також питанням розвитку через його двосторонній зв'язок з бідністю.

За інформацією Програми розвитку ООН (ПРООН), 80% людей з інвалідністю проживають в країнах, що розвиваються.

За оцінками Світового банку, 20% найбідніших людей у світі мають ту чи іншу форму інвалідності, і, як правило, у своїх громадах вони вважаються найбільш знедоленими.

Інвалідність може збільшити ризик бідності, а бідність може збільшити ризик інвалідності.

У 50% випадків інвалідності можна запобігти, вони безпосередньо пов'язані з бідністю.

За даними Секретаріату Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), рівень інвалідності значно вищий серед груп з низьким рівнем освіти в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

За даними ЮНІСЕФ, 30% вуличної молоді мають ту чи іншу форму інвалідності. (ЮНІСЕФ).

В середньому 19% менш освічених людей мають інвалідність, порівняно з 11% серед більш освічених.

Смертність дітей з інвалідністю може сягати 80% у країнах, де смертність дітей віком до п'яти років в цілому знизилася нижче 20%, повідомляє Департамент міжнародного розвитку Сполученого Королівства, додаючи, що в деяких випадках складається враження, ніби дітей «відсіюють». (Світовий банк)

Порівняльні дослідження законодавства про інвалідність показують, що лише 45 країн мають антидискримінаційні та інші закони, спрямовані на захист людей з інвалідністю. У Сполученому Королівстві 75% компаній, що входять до індексу FTSE 100 на Лондонській фондовій біржі, не відповідають базовому рівню веб-доступності, втрачаючи таким чином понад 147 мільйонів доларів доходу.

Про гендерні аспекти інвалідності:

- у більшості країн ОЕСР жінки повідомляють про більшу кількість випадків інвалідності, ніж чоловіки.

- визнано, що жінки з інвалідністю перебувають у багаторазово несприятливому становищі, відчуваючи ізоляцію через свою стать та інвалідність (Disabled World).

- жінки та дівчата з інвалідністю особливо вразливі до насильства. Невелике опитування 2004 року в Оріссі, Індія, показало, що практично всіх жінок і дівчат з інвалідністю били вдома, 25 відсотків жінок з розумовою неповносправністю були зґвалтовані, а 6 відсотків жінок з інвалідністю були примусово стерилізовані.

Про сферу зайнятості:

- за оцінками Міжнародної організації праці (МОП), 386 мільйонів людей працездатного віку у світі мають ту чи іншу форму інвалідності. У деяких

країнах рівень безробіття серед людей з інвалідністю сягає 80 відсотків. Часто роботодавці вважають, що люди з інвалідністю не здатні працювати (МОП);

- незважаючи на те, що люди з інвалідністю становлять значні 5-6% населення Індії, їхні потреби у працевлаштуванні залишаються незадоволеними, йдеться у дослідженні Національного центру сприяння зайнятості людей з інвалідністю Індії, незважаючи на Закон «Про людей з інвалідністю», який резервує для них 3 відсотки робочих місць у державному секторі. З приблизно 70 мільйонів людей з інвалідністю в Індії лише близько 100 тисячам вдалося працевлаштуватися в промисловості (NCPED).

Щодо зайнятості у США:

- опитування, проведене в 2004 р. в США, показало, що лише 35% людей з інвалідністю працездатного віку фактично працюють, порівняно з 78% людей без інвалідності. Дві третини безробітних респондентів з інвалідністю сказали, що хотіли б працювати, але не можуть знайти роботу (*Міжнародний моніторинг прав людей з інвалідністю, 2004*);
- дослідження, проведене Ратгерським університетом у 2003 р., показало, що люди з фізичними та розумовими вадами продовжують бути недостатньо представленими на робочих місцях у США. Третина опитаних роботодавців заявили, що люди з інвалідністю не можуть ефективно виконувати необхідні робочі завдання. Другою найпоширенішою причиною відмови від найму людей з інвалідністю був страх перед дорогими спеціальними пристосуваннями (*Діксон, Крузе, Ван Хорн, 2003*);
- Мережа пристосування робочих місць (JAN) Управління з питань зайнятості людей з інвалідністю Міністерства праці США стверджує, що роботодавці в дослідженні 2010 р. повідомили, що високий відсоток (56%) пристосувань не коштує абсолютно нічого, тоді як решта зазвичай коштує лише 600 доларів (JAN);
- компанії повідомляють, що працівники з інвалідністю мають кращі показники утримання, що знижує високу вартість плинності кадрів, – йдеться в американському дослідженні 2002 р. Інші американські опитування показують, що після одного року роботи рівень утримання людей з інвалідністю становить 85% (*Unger, 2002*);
- за даними Міністерства праці США, тисячі людей з інвалідністю досягли успіху як власники малого бізнесу. Зокрема, люди з інвалідністю мають вищий рівень самозайнятості та досвід ведення малого бізнесу (12,2%), ніж люди без інвалідності (7,8%). (*Перепис населення та житлового фонду США, 1990*)

«Соціальна модель інвалідності»: наявність інвалідності є наслідком динамічної взаємодії, з одного боку, між здоров'ям людини та іншими особистими факторами (такими як вік, стать, особистість або рівень освіти) і з іншого – соціальним і фізичним середовищем, в якому вони виявляються.

Важливою розрізнати медичні та соціальні моделі інвалідності (табл. 4.1)

Таблиця 4.1 –

Відмінності змісту медичної та соціальної моделі інвалідності

Медична модель запитує:	Соціальна модель запитує:
Що з вами не так?	Що не так із суспільством? Які соціальні, економічні, політичні та/або екологічні умови потрібно змінити, щоб полегшити повну реалізацію всіх прав людей з обмеженими можливостями?
Ваші труднощі в розумінні людей виникають, головним чином, через проблеми зі слухом?	Ваші труднощі в розумінні людей виникають, головним чином, в результаті їх нездатності спілкуватися з вами?
Ви переїхали сюди через вашу проблему зі здоров'ям?	Які недоліки у вашій оселі змусили вас переїхати сюди?
Чи заважає вам ваша проблема зі здоров'ям/інвалідністю виходити в люди так часто або настільки, наскільки ви хотіли б?	Чи транспортні або фінансові проблеми заважають вам виходити в люди, так часто або настільки, наскільки ви хотіли б?

Культура інвалідності:

- Групи всередині громади людей з інвалідністю можуть мати спільну соціально-культурну історію.
- Деякі групи мають спільну мову, наприклад, американську чи французьку мову жестів, шрифт Брайля або навіть деякі спеціальні терміни, які вони використовують, щоб говорити про інвалідність або про себе.
- Вони часто поділяють звичаї і традиції, такі як святкування просвітництва в питаннях інвалідності й гордості.
- Сьогодні людей з інвалідністю часто розглядають як певну **культурну групу в різноманітних сферах життя суспільства**.
- Культура інвалідності може визнавати і вітати життя людей з інвалідністю, аргументуючи це тим, що це не обов'язково щось трагічне, і їх не слід вважати меншовартісними.

Відповідно до Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [11]:

- **Інвалідність** – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав на рівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.
- **Причинами інвалідності є:**
 - інвалідність з дитинства;
 - загальне захворювання;
 - нещасний випадок на виробництві (трудова каліцтво чи інше ушкодження здоров'я);
 - професійне захворювання пов'язане з трудовою діяльністю;
 - поранення, контузії, каліцтва та інші захворювання. (Для військовослужбовців – поранення, контузія, каліцтво, одержані при захисті Батьківщини або при виконанні інших обов'язків військової служби, чи захворювання, пов'язане з перебуванням на фронті, або каліцтво, одержане внаслідок нещасного випадку, не пов'язаного з виконанням обов'язків військової служби, чи захворювання, не пов'язане з перебуванням на фронті, а в спеціально передбачених законодавством випадках – захворювання, одержане при виконанні обов'язків військової служби).Законодавством України можуть бути встановлені й інші причини інвалідності.

Особа з інвалідністю - 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 нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (згідно з Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [9]).

Дитина з інвалідністю – особа віком до 18 років (повноліття) зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, якій у порядку, визначеному законодавством, встановлено інвалідність. (Визнання дитини віком до 18 років дитиною з інвалідністю, є відповідний медичний висновок за формою № 080/о «Медичний висновок про дитину з інвалідністю до 18 років», затвердженою Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 04 грудня 2001 р. № 482 «Про затвердження порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років» [8].

Особі, визнаній особою з інвалідністю, залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження її життєдіяльності встановлюється перша, друга чи третя група інвалідності:

Група інвалідності – це ступінь стійкого розладу функцій організму, зумовленого захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, та можливого обмеження життєдіяльності при взаємодії із зовнішнім середовищем внаслідок втрати здоров'я.

І група інвалідності

До І групи належать особи з найважчим станом здоров'я, які повністю не здатні до самообслуговування, потребують постійного стороннього нагляду, догляду або допомоги, абсолютно залежні від інших осіб у виконанні життєво важливих соціально-побутових функцій або які частково здатні до виконання окремих елементів самообслуговування.

Підставою для встановлення І групи інвалідності є стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або уродженою вадою, що призводять до значного обмеження життєдіяльності особи, неспроможності до самообслуговування і спричиняють до виникнення потреби у постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі.

Критеріями встановлення І групи інвалідності є ступінь втрати здоров'я, що спричиняє обмеження однієї чи декількох категорій життєдіяльності особи у значному III ступені:

- нездатність до самообслуговування чи повна залежність від інших осіб;
- нездатність до пересування чи повна залежність від інших осіб;
- нездатність до орієнтації (дезорієнтація);
- нездатність до спілкування;
- нездатність контролювати свою поведінку;
- значні обмеження здатності до навчання;
- нездатність до окремих видів трудової діяльності.

І група інвалідності поділяється на підгрупи А і Б залежно від ступеня втрати здоров'я особою з інвалідністю та обсягу потреби в постійному сторонньому догляді, допомозі або нагляді (табл. 4.2):

Таблиця 4.2 –

Підгрупи І групи інвалідності

<i>Підгрупа</i>	<i>Належність особи</i>	<i>Критерії встановлення</i>
підгрупа А	належать особи з виключно високим ступенем втрати здоров'я, який спричиняє до виникнення потреби у постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі інших осіб і фактичну нездатність до самообслуговування	критеріями встановлення підгрупи А І групи інвалідності є ступінь втрати здоров'я, що спричиняє повну нездатність до самообслуговування та повну залежність від інших осіб (необхідність постійного стороннього нагляду, догляду або допомоги)

підгрупа Б	належать особи з високим ступенем втрати здоров'я, який спричиняє значну залежність від інших осіб у виконанні життєво важливих соціально-побутових функцій і часткову нездатність до виконання окремих елементів самообслуговування	критеріями встановлення підгрупи Б І групи інвалідності є ступінь втрати здоров'я, що спричиняє втрату можливості самостійного задоволення з допомогою технічних засобів і за умови відповідного облаштування житла більшості життєво необхідних фізіологічних та побутових потреб
------------	--	--

Особи з інвалідністю І групи із значно вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися та проводити різні види трудової діяльності за умови їх забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів, створення за необхідності спеціальних умов праці, у тому числі вдома.

II група інвалідності

Підставою для встановлення II групи інвалідності є стійкі, вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або вродженою вадою, що призводять до значного обмеження життєдіяльності особи, при збереженій здатності до самообслуговування та не спричиняють потреби в постійному сторонньому нагляді, догляді або допомозі.

Критеріями встановлення II групи інвалідності є ступінь втрати здоров'я, що спричиняє обмеження у вираженому II ступені однієї чи декількох категорій життєдіяльності особи:

- обмеження самообслуговування II ступеня – здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів і/або за допомогою інших осіб;
- обмеження здатності до самостійного пересування II ступеня - здатність до самостійного пересування з використанням допоміжних засобів і/або за допомогою інших осіб;
- обмеження здатності до навчання II ступеня - нездатність до навчання або здатність до навчання тільки у спеціальних навчальних закладах або за спеціальними програмами вдома;
- обмеження здатності до трудової діяльності II ступеня - нездатність до провадження окремих видів трудової діяльності чи здатність до трудової діяльності у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів і/або спеціально обладнаного робочого місця, за допомогою інших осіб;
- обмеження здатності до орієнтації II ступеня - здатність до орієнтації в часі і просторі за допомогою інших осіб;

- обмеження здатності до спілкування II ступеня - здатність до спілкування з використанням допоміжних засобів і/або за допомогою інших осіб;
- обмеження здатності контролювати свою поведінку II ступеня - здатність частково чи повністю контролювати свою поведінку тільки за допомогою сторонніх осіб.

До II групи інвалідності можуть належати також особи, які мають дві хвороби або більше, що призводять до інвалідності, наслідки травми або вроджені вади та їх комбінації, які в сукупності спричиняють значне обмеження життєдіяльності особи та її працездатності.

II група інвалідності встановлюється учням, студентам вищих навчальних закладів I-IV рівня акредитації денної форми навчання, що вперше здобувають відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень освіти, у разі наявності в них ознак інвалідності на період їх навчання. Після закінчення навчального закладу видається довідка про придатність їх до роботи у результаті набуття професії.

Особи з інвалідністю II групи з вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися та провадити різні види трудової діяльності, зокрема шляхом створення відповідних умов праці із забезпеченням засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів.

III група інвалідності

Підставою для встановлення III групи інвалідності є стійкі, помірно важкі функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або вродженими вадами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності особи, в тому числі її працездатності, але потребують соціальної допомоги і соціального захисту.

Критеріями для встановлення III групи інвалідності є ступінь втрати здоров'я, що спричиняє обмеження однієї чи декількох категорій життєдіяльності у помірно вираженому I ступені:

- обмеження самообслуговування I ступеня - здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів;
- обмеження здатності самостійно пересуватися I ступеня - здатність до самостійного пересування з більшим витрачанням часу, часткового пересування та скорочення відстані;
- обмеження здатності до навчання I ступеня - здатність до навчання в навчальних закладах загального типу за умови дотримання спеціального режиму навчального процесу і/або з використанням допоміжних засобів, за допомогою інших осіб (крім персоналу, що навчає);
- обмеження здатності до трудової діяльності I ступеня - часткова втрата можливостей до повноцінної трудової діяльності (втрата професії, значне обмеження кваліфікації або зменшення обсягу професійної трудової діяльності більше ніж на 25%, значне утруднення в набутті професії чи працевлаштуванні осіб, що раніше ніколи не працювали та не мають професії);

- обмеження здатності до орієнтації I ступеня - здатність до орієнтації в часі, просторі за умови використання допоміжних засобів;
- обмеження здатності до спілкування I ступеня - здатність до спілкування, що характеризується зниженням швидкості, зменшенням обсягу засвоєння, отримання та передавання інформації;
- обмеження здатності контролювати свою поведінку I ступеня - здатність частково контролювати свою поведінку за особливих умов.

Особи з інвалідністю III групи з помірним обмеженням життєдіяльності можуть навчатися та провадити різні види трудової діяльності за умови забезпечення у разі потреби засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів.

В Україні станом на осінь 2023 р. налічувалось 3 мільйони людей з інвалідністю.

За півтора року їхня чисельність збільшилася приблизно на 300 тисяч.

Майже 80% людей з інвалідністю – люди працездатного віку.

За даними Міністерства соціальної політики, працевлаштована тільки третина з них (це приблизно 650 тисяч).

Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю:

- якщо в роботодавця працює від 8 по 25 осіб — одне робоче місце;
- якщо кількість працівників перевищує 25 осіб (26 і більше) – **4% середньооблікової кількості штатних працівників.**

Виконанням нормативу вважається працевлаштування осіб з інвалідністю:

- для яких місце роботи є основним;
- інвалідність яких підтверджена.

Не потрібно виконувати норматив:

- роботодавцям з кількістю найманих працівників до 8 осіб (7 осіб і менше);
- представництвам іноземних компаній, які не є юридичними особами.

Створення робочих місць (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [11]):

- контролювати, чи настав час запросити на роботу працівника з особливими потребами, роботодавці мають самостійно – чекати на якісь зовнішні додаткові сигнали підприємства не мають
 - кожен працівник наймається з огляду на виробничі потреби підприємства, але робочі місця осіб з інвалідністю мають бути особливими – передусім має бути враховано вимоги індивідуальних реабілітаційних програм
 - залежно від специфіки діяльності роботодавця й індивідуальних особливостей осіб з інвалідністю на підприємстві можуть бути створені як звичайні, так і спеціалізовані робочі місця:
- **робоче місце особи з інвалідністю** – місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях;

- **спеціальне робоче місце особи з інвалідністю** – окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, яка потребує додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо.

Відповідальність:

- за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, встановленого ст. 19 Закону № 875 [9], за підсумками року роботодавець зобов'язаний сплатити адміністративно-господарські санкції за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею (ст. 20 Закону № 875 [9]);
- крім адміністративно-господарських санкцій до підприємства, за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до адміністративної відповідальності може бути притягнуто посадових осіб підприємства.

Зокрема, згідно із ч. 2 ст. 1881 КпАП [4] штраф у розмірі від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (НМДГ) – від 170 до 340 грн – застосовують за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю – до посадової особи, яка користується правом приймати на роботу та звільняти з роботи, а також до фізособи-підприємця, у якій є наймані працівники.

У 2024 р. Уряд України запровадив Програму виплати компенсації роботодавцям за облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю – до завершення року держава виплатила роботодавцям 660 млн грн компенсації за облаштування 10 тисяч робочих місць для людей з інвалідністю.

Згідно з цією програмою, роботодавець може отримати від держави компенсацію за придбані для своїх працівників із інвалідністю спеціальні меблі, обладнання, допоміжні засоби в розмірі:

- до 100,5 тис грн - для облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю I групи.
- до 67 тис грн - для осіб з інвалідністю II групи.

Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю – у відповідній Постанові Кабінету Міністрів України [].

Перелік допоміжних засобів для облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю, є достатньо великий. Він, зокрема включає такі позиції:

- меблі та фурнітура для робочих місць;
- комп'ютери та оргтехніка;
- програмне забезпечення;
- поручні та бруси;
- машини для виробництва та оброблення;
- засоби для захисту здоров'я і безпеки на робочих місцях тощо.

Розглянемо їх зміст більш детально.

Меблі та фурнітура для робочих місць

- Столи: столи для письма, читання, креслення або малювання, що використовуються головним чином для робочих місць, офісні столи і комп'ютерні столи, столи для читання, письмові столи і конторки, столи для креслення і столи для малювання, робочі столи із спеціальним обладнанням і аксесуарами для ручної роботи в промисловості і крафтовому виробництві, столи для зварювання, столи для складання, деревообробні верстати і столи для монтажу, стенди і подушки для дихання
- робочі крісла та офісні крісла: крісла з регульованими або фіксованими сидіннями для робочих місць, складані сидіння, крісла колісні з ручним керуванням, крісла колісні з приводом, меблі для сидіння, функціональні крісла, крісла для відпочинку та м'які крісла, спеціальні меблі для сидіння, модульні системи для сидіння, аксесуари для меблів для сидіння
- стільці та крісла для роботи стоячи для робочих місць: сидіння з однією чи кількома ніжками, із спинкою або без, із підлокітниками або без, які забезпечують загальну опору для людини або, зокрема, для перебування в положенні стоячи чи майже стоячи, стільці, крісла для роботи стоячи
- системи зберігання і подання на робочих місцях: вироби, які забезпечують легкий доступ до предметів, що їх зберігають на робочих місцях, коробки для деталей, шафи для зберігання, контейнери, полиці
- килимки для робочих місць: допоміжні засоби для зменшення вібрації на робочих місцях
- перегородки

Допоміжні засоби для транспортування предметів на робочих місцях

- вироби для транспортування і переміщення вантажів та інших предметів на великі відстані під час роботи
- аксесуари і пристосування для транспортних засобів
- промислове транспортне обладнання з ручним керуванням: вироби з двома або більше колесами для транспортування товарів, промислові комплекти коліщат, тачки, візки
- навантажувачі з ручним керуванням (навантажувачі з ручним або силовим приводом для піднімання і переміщення вантажів)
- промислові транспортні засоби з електроприводом, які використовують для піднімання і транспортування матеріалів
- допоміжні засоби для піднімання та переміщення предметів на робочих місцях

Вироби для піднімання чи переміщення матеріалів, вантажів або людей у робочому середовищі: лебідки, балансири, маніпулятори, підйомні платформи, роботи для піднімання і розміщення, промислові роботи, крани

- Підйомники для переміщення в транспортний засіб або з нього людини без крісла колісного
- допоміжні засоби для переміщення людини, що сидить у кріслі колісному, у транспортний засіб або з нього

- допоміжні засоби для завантаження пустого крісла колісного на або у транспортний засіб
- допоміжні засоби для зміни положення тіла
- допоміжні засоби для піднімання людей
- допоміжні засоби для сприяння функціям або заміщення функцій руки, функцій кисті, функцій пальців або поєднання таких функцій
- допоміжні засоби для транспортування предметів на робочих місцях
- пристосування для роботи з вантажами: обладнання для піднімання з ручним або електричним приводом, оснащене бобінами або шківками, і пристосування для горизонтального і вертикального переміщення вантажів або інших предметів
- маніпулятори та балансири: стельові і підлогові пристрої, що дають змогу піднімати, переставляти, розміщувати і врівноважувати вантажі та інші предмети за допомогою горизонтальних, вертикальних і обертальних рухів
- системи піднімання і розміщення для робочих місць: стаціонарне, поворотно-ковзаюче або похиле обладнання, призначене для розміщення або піднімання вантажів та інших предметів, що розміщені в межах зони досяжності для користувача
- підйомні платформи для робочих місць: платформи для піднімання і розміщення людей, що дають змогу виконувати роботу на різних рівнях

Допоміжні засоби для фіксації, діставання і захоплення предметів на робочих місцях:

- Вироби для закріплення, захоплення, утримання, перенесення і розміщення робочого обладнання для більш зручного використання
- Допоміжні засоби для сприяння функціям або заміщення функцій руки, функцій кисті, функцій пальців або поєднання таких функцій
- Допоміжні засоби для фіксації
- Допоміжні засоби для захоплення виробів та інструментів: вироби, які дають змогу людині фіксувати, захоплювати і переносити предмети
- Машини та інструменти для використання на робочих місцях
- Інструменти, тяжке обладнання та інші машини, пристосовані або сконструйовані для використання людиною на робочих місцях
- Ручні інструменти з ручним управлінням: ручні вироби для роботи з матеріалами або речовинами, що їх приводять у дію силою м'язів, інструменти, матеріали та обладнання для заняття ремеслами
- Ручні інструменти з приводом: ручні вироби з механічним приводом для роботи з матеріалами і речовинами. Інструменти, матеріали та обладнання для заняття ремеслами

Допоміжні засоби для організації діяльності офісу, зберігання інформації та управління інформацією на робочих місцях

- вироби, які допомагають у виконанні організаційної, архівної, сортувальної і виробничої роботи в адміністративній сфері
- допоміжні засоби для комунікації та управління інформацією

- допоміжні засоби для впорядкування, сортування та архівування паперових документів
- допоміжні засоби для опрацювання пошти: пристрої для підготовки листів, посилок та інших матеріалів для поштової кореспонденції і для спрощення надсилання та отримання пошти, пристрої для штемпелювання поштових відправлень), машини для сортування пошти, поштові відкривачі і машини для наповнення конвертів
- офісні машини та офісне обладнання: пристрої виведення даних для комп'ютерів
- офісне програмне забезпечення та промислове програмне забезпечення: програмне забезпечення для виконання конкретних робочих завдань, програмне забезпечення для опрацювання текстів, програмне забезпечення для проведення обчислень, календарі і розклади, операційне програмне забезпечення, програмне забезпечення для введення даних

Допоміжні засоби для відтворення звуку

- вироби для надання допомоги людині, яка має недостатню силу голосу, говорити з використанням власного голосу, мікрофони, гучномовці
- генератори голосу
- підсилювачі зв'язку
- голосові підсилювачі для індивідуального використання

Допоміжні засоби для малювання і письма:

- вироби, що допомагають людині передавати інформацію шляхом відтворення рисунків, символів або мови
- ручні засоби для малювання і ручного письма: ручки, олівці, пензлі, циркулі, повірочні лінійки, лінійки, тримачі для ручок, тримачі для олівців та тримачі для пензликів. дошки для письма, дошки для креслення та дошки для малювання
- столи для креслення і столи для малювання
- допоміжні засоби для фіксації
- обладнання для письма шрифтом Брайля

Щодо інтеграції людей з інвалідністю до ринку праці, зокрема на робочих місцях, інклюзія інвалідності надає людям з інвалідністю такі ж можливості брати участь у житті суспільства, як і іншим.

Це виходить за рамки заохочення людей – в ідеалі, інклюзія має бути ключовою частиною політики і практики на робочому місці.

Інтеграція людей з інвалідністю дозволяє кожному мати рівні права в суспільстві, в тому числі на робочому місці.

Наявність роботи або кар'єри є стандартною частиною життя для багатьох людей, але можуть існувати бар'єри, які ускладнюють пошук і збереження роботи для людей з інвалідністю. Інклюзивна позиція може розширити можливості на робочому місці.

Факти проявів дискримінації зростають для ветеранів з інвалідністю, а саме — 53 % ветеранів, які мали посвідчення особи з інвалідністю, та 54 % респондентів, які мали травми, отримані під час служби на сході України (2014–2021), підтвердили, що в них є досвід подібної дискримінації.

Необхідно уникати стереотипності та стигматизації образу ветерана з інвалідністю як особи з різко вираженим посттравматичним синдромом.

Наслідками такого сприйняття може стати соціальний розкол у суспільстві на тих, хто має статус ветерана з інвалідністю, і тих, хто не має бойового досвіду взагалі.



Рис. 5.1. Банер «Ветерани різні, перемога одна». Джерело: сайт УВФ

Поради щодо спілкування з людьми, які мають інвалідність.

ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА:

- якщо не знаєте як спілкуватися з людиною, яка має інвалідність, запитайте у неї, як їй буде зручніше;
- будьте собою;
- пам'ятайте, що незалежно від того, має людина інвалідність чи ні, усі люди різні, тому загальні правила не є однозначними, потрібно шукати окремий підхід до кожної особи;
- у спілкуванні з людиною з інвалідністю необхідно враховувати не лише її індивідуальні особливості, стан здоров'я, але також умови зовнішнього середовища;
- намагайтеся розмовляти з такою людиною зрозумілою їй мовою;
- спілкування має бути збалансованим, тобто для встановлення дружніх та довірливих стосунків потрібно спілкуватись на різні теми, не обмежуючись лише робочими справами, поділяти спільні інтереси. якщо планується спільне дозвілля, запрошуйте усіх та потурбуйтеся про те, щоб усі могли гарно відпочити та не мали проблем у спілкуванні;

- зважаючи на індивідуальні особливості людини та умови, у яких вона перебуває під час розмови, використовуйте різні форми спілкування з нею: усне та письмове. таким чином, обидві сторони зможуть висловити свою думку та зрозуміти один одного;
- уникайте вживання ярликів на кшталт «жертва», «неповноцінна» людина, «каліка», «хворий» та ін.; використовуйте нейтральні слова та вислови, на кшталт: «людина, яка перенесла...», «людина, яка має...» тощо;
- під час розмови з людиною, яка має інвалідність, звертайтеся безпосередньо до неї, а не до супроводжуючого або сурдоперекладача, які присутні при розмові;
- якщо ви знайомитеся з людиною, яка має інвалідність, цілком природно потиснути їй руку: навіть тим, кому важко рухати рукою або хто користується протезом;
- будьте терплячими, гнучкими та готовими підтримати людину;
- будьте уважними у спілкуванні, поважайте співрозмовника;
- якщо людині потрібно більше часу для виконання якогось завдання, не підганяйте її, будьте терплячими; перед початком роботи важливо чітко пояснити, яким має бути результат, запитати, чи зрозуміло, як треба виконувати роботу – якщо ні, тоді людині необхідно у зрозумілій для неї формі пояснити як саме виконувати завдання;
- не варто нав'язувати свою допомогу, краще від самого початку дізнатись у людини, якої саме допомоги вона потребує;
- якщо ви пропонуєте допомогу, чекайте поки її приймуть, а потім запитайте, що і як робити;
- якщо ж людина відмовилась від вашої допомоги, поважайте її вибір, пам'ятайте, що особиста свобода важлива для кожного;
- з першого робочого дня варто сказати людині, що вона може звернутись за допомогою, не потрібно цього соромитись; якщо є можливість, знайдіть наставника або колегу, який допоможе адаптуватись до нового колективу;
- варто організовувати щотижневі зустрічі колективу, на яких буде заохочуватись робота працівників та надаватиметься зворотній зв'язок для підтримання безпечних та комфортних умов, що відповідають індивідуальним потребам людини та забезпечують ефективне виконання робочих обов'язків;
- пам'ятайте, що крісло колісне – це частина недоторканого простору людини з інвалідністю, тому не опирайтесь на нього;
- фокусуйтеся не на інвалідності людини, а на її особистості, або на проблемі, яку ви з нею обговорюєте;
- якщо ви не знаєте що робити, запитайте;
- якщо це можливо, розташуйтеся так, щоб ваше обличчя було на одному рівні з обличчям співрозмовника;

ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ВАДИ ЗОРУ:

- зустрічаючись з людиною, яка має вади зору, обов'язково назвіть себе та тих людей, які прийшли з вами;
- запропонуйте людині свою руку;
- коротко опишіть, де ви знаходитесь;
- при описі місця знаходження використовуйте фрази, які описують запах, слух, відстань;
- завжди звертайтеся напряду до людини з вадами зору, а не до супроводжуючого її;
- завжди називайте себе на ім'я;
- якщо ви читаете для людини, яка погано бачить, спочатку розкажіть їй про те, що ви збираєтесь читати, не пропускайте інформацію, якщо вас про це не попросять.

ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ВАДИ СЛУХУ:

- розмовляючи з людиною, яка має поганий слух, дивіться прямо на неї;
- щоб привернути увагу людини, яка погано чує, назвіть її на ім'я, помахайте їй рукою або легенько похлопайте по плечу; намагайтеся встановити з нею зоровий контакт, висловлюйте свою думку чітко і лаконічно;
- говоріть рівно, не варто надмірно підкреслювати що-небудь;
- якщо вас просять кількаразово повторити щось, спробуйте перефразувати сказане;
- не загороджуйте своє обличчя руками, волоссям чи якими-небудь предметами;
- не змінюйте тему розмови без попередження. використовуйте фразимістки до інших тем на кшталт: «добре, тепер ми можемо обговорити...»
- якщо в усній взаємодії існують труднощі, запитайте, чи не буде простіше підтримувати зв'язок у переписці, повідомлення мають бути простими і лаконічними;
- якщо ви повідомляєте інформацію, яка містить число чи адресу, напишіть її, передайте по факсу чи електронною поштою так, щоб людина змогла їх точно зрозуміти.

ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ТРУДНОЩІ У СПІЛКУВАННІ:

- не ігноруйте людей, яким важко говорити, бо зрозуміти їх – у ваших цілях;
- не перебивайте людину, починайте говорити лише тоді, коли переконаєтесь, що вона договорила;
- уважно вислухайте людину, будьте терплячими, зачекайте поки людина сама закінчить фразу;
- не виправляйте людину і не закінчуйте думку за неї;
- не намагайтеся пришвидшити розмову, будьте готові до того, що розмова з людиною, яка має труднощі у спілкуванні, займе у вас більше часу;
- підтримуйте візуальний контакт зі співрозмовником;

- не робіть вигляд, що ви зрозуміли співрозмовника, якщо насправді ви не зрозуміли, що вам сказали.

ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ПСИХІЧНІ РОЗЛАДИ:

- не треба думати, що люди, які мають психічні розлади, обов'язково потребують додаткової допомоги та спеціального поводження;
- спілкуйтеся з людьми, які мають психічні розлади, як з особистостями. не варто робити передчасних висновків на основі досвіду спілкування з іншими людьми з такою ж формою інвалідності;
- міфом є думка, що люди, які мають психічні розлади, більше за інших схильні до насильства.

ПРАВИЛА СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ МАЮТЬ ЗАТРИМКИ РОЗВИТКУ:

- звертайтеся напрямую до людини;
- якщо це необхідно, використовуйте ілюстрації та фотографії для підтримання вашої думки;
- висловлюйтеся чітко і за змістом розмови;
- намагайтеся не використовувати кліше та ідіом, якщо ви не впевнені, що людина їх знає та зможе зрозуміти;
- спілкуючись з людьми із затримкою розвитку, порушуйте ті ж самі теми, які ви обговорюєте з іншими людьми.

Як коректно говорити про і до людей з інвалідністю

Правильно:

- людина з інвалідністю
- людина з фізичними/ сенсорними/ психічними/ інтелектуальними/ментальними порушеннями
- людина з порушеннями опорно-рухового апарату
- людина з порушеннями рухової функції

Неправильно:

- інвалід;
- людина з обмеженими можливостями;
- людина з обмеженими фізичними можливостями;
- людина з особливостями;
- людина з особливими потребами;
- людина з нюансами;
- особлива людина;
- недієздатний;
- страждає на інвалідність;
- інклюзивні люди.

Література до теми 04: [2], [4], [8], [9], [11], [15], [17], [18]

Тема 05. Універсальний – інклюзивний – дизайн: доступність для всіх

- 1). Універсальний дизайн: зміст і принципи.
- 2). Законодавче та нормативне забезпечення універсального дизайну та безбар'єрності.
- 3). Критерії організації безбар'єрного архітектурного середовища. Державні будівельні норми (ДБН) щодо інклюзивності.
- 4). Інклюзивний дизайн: цифровий вимір (веб-доступність). Веб-доступність як тренд протидії дискримінації.

Універсальний дизайн – принцип дизайну місць, речей, інформації, повідомлень та політики, який дозволяє скористатися ними найбільш широкому колу людей у найрізноманітніших ситуаціях та не передбачає створення окремих або спеціальних можливостей для такого користування.

У найбільш простому розумінні, **універсальний дизайн** – це дизайн усіх речей, в центрі уваги якого знаходиться людина і який враховує потреби кожного і кожної.

Принципи універсального дизайну:

- 1). Рівність та доступність використання.
- 2). Гнучкість використання.
- 3). Простота й інтуїтивність використання.
- 4). Доступно викладена інформація.
- 5). Толерантність (терпимість) до помилок.
- 6). Малі фізичні зусилля.
- 7). Наявність необхідного розміру, місця, простору використання.

Універсальний дизайн – це не певний стиль дизайну, а орієнтування на усі процеси дизайну, в основі якого лежить відповідальність перед досвідом користувача.

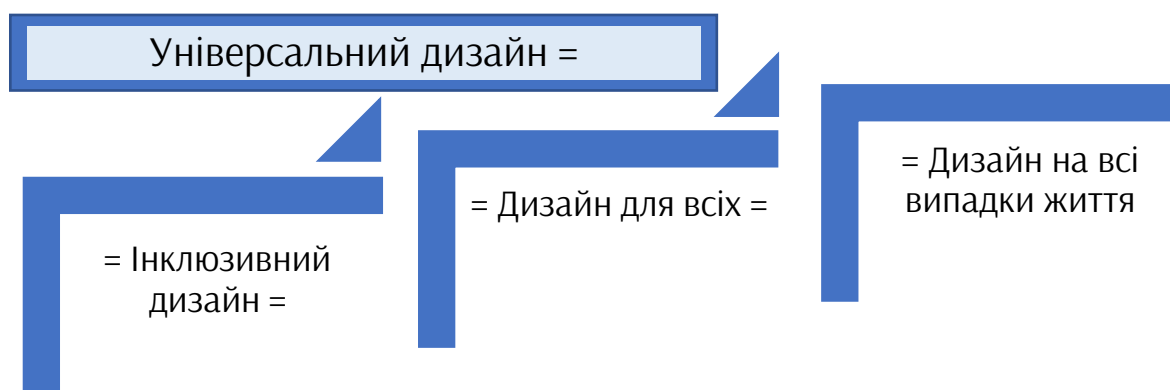


Рис. 5.1. Змістовні характеристики категорії «універсальний дизайн»

Універсальний дизайн фокусує увагу на соціальній сталості.

Законодавче та нормативне забезпечення. У 1993 році Генеральна Асамблея ООН прийняла «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для людей з інвалідністю», які базуються на основних

міжнародних правових актах і констатують необхідність реалізації заходів, щодо забезпечення людей з інвалідністю рівними можливостями з іншими мешканцями, в тому числі і доступності до житла, будинків і споруд громадського обслуговування, місць роботи та відпочинку. Чинне законодавство України, також відповідає положенням «Стандартних правил...» щодо маломобільних груп населення (далі – МГН).

Перелік об'єктів (будинків, споруд, приміщень, місць обслуговування), доступних маломобільним відвідувачам, повинен встановлюватися завданням на проектування, що затверджується у встановленому порядку за узгодженням з територіальними органами соціального захисту населення з урахуванням думки громадських об'єднань людей з інвалідністю.

На основі аналізу національної та зарубіжної практики проектування, будівництва та експлуатації житлових та громадських будинків і споруд, а також з урахуванням досвіду експериментального проектування та реконструкції об'єктів з організацією доступності МГН за ступенем значущості критерії організації безбар'єрного архітектурного середовища повинні мати такий порядок пріоритетів:

- доступність
- безпека
- інформативність
- зручність

Критерій доступності має містити вимоги:

- до можливості безперешкодного і зручного руху маломобільних відвідувачів земельною ділянкою або закладом обслуговування;
- до входів до будинків;
- до дверних і відкритих прорізів;
- до безперешкодного руху комунікаційними шляхами, приміщеннями і просторами як у будинку, так і на земельній ділянці;
- до можливості своєчасно скористатися місцями відпочинку, очікування і попутного обслуговування;
- щодо проходів до різного обладнання і меблів;
- до ширини внутрішніх сходів.

Безпека – можливість безперешкодного проживання у житловому будинку, відвідування об'єктів обслуговування без ризику бути травмованим будь-яким чином або заподіяти шкоду своєму майну, будинку, споруді чи обладнанню.

Це стосується розміщення вхідних площадок, сходів і підйомних пристроїв та їх захист від атмосферних опадів; шляхів руху маломобільних відвідувачів усередині будинку, а також матеріалів для огорожень, дверей і т. ін.

До вимог критерію інформативності рекомендується включити:

- своєчасне розпізнавання орієнтирів у архітектурному середовищі будинків;
- точну ідентифікацію свого місця знаходження і місць, які є метою відвідування;

- використання засобів інформування, які відповідають особливостям різноманітних груп споживачів;
- можливість ефективної орієнтації відвідувачів як у світлий, так і в темний час доби;
- скорочення часу і зусиль на отримання необхідної інформації;
- можливість мати безперервну інформативну підтримку на усьому шляху руху будинком.

Критерій зручності рекомендується формувати на основі таких вимог:

- створення умов для комфортного проживання мешканців житлових будинків, для мінімальних витрат часу і зусиль на задоволення своїх потреб відвідувача об'єктів обслуговування;
- забезпечення своєчасної можливості відпочинку, очікування і додаткового обслуговування;
- забезпечення умов для компенсації зусиль, які були витрачені під час руху і отримання послуг;
- підвищення якості обслуговування через його концентрацію у просторі будинку;
- збільшення асортименту послуг з урахуванням стану здоров'я відвідувачів за рахунок створення додаткових умов, які допомагають відвідувачеві в отриманні необхідного обслуговування.

Державні будівельні норми (ДБН) – обов'язкові до виконання нормативні акти, які використовуються під час проектування нових та реконструкції існуючих будівель, кварталів, мікрорайонів відповідно до їх призначення:

- *ДБН В.2.2-40:2018 «Будинки і споруди. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення»*
- ДБН А.3.2-2-2009 «Охорона праці і промислова безпека у будівництві» Основні положення»
- ДБН Б.2.2-12:2018 «Планування і забудова територій»
- ДБН В.2.3-5:2018 «Вулиці і дороги населених пунктів»
- ДБН В.2.2-3:2018 «Будинки і споруди: Заклади освіти»
- ДБН В.2.2-4:2018 «Будинки і споруди: Заклади дошкільної освіти»
- ДБН В.2.3-7:2018 «Метрополітени»
- ДБН В.2.3-14:2006 «Мости та труби. Правила проектування»
- ДБН В.2.3-15:2007 «Автостоянки і гаражі для легкових автомобілів»
- ДБН В.2.2-16:2019 - Культурно-видовищні та дозвілєві заклади
- ДБН В.2.2-18:2007 «Заклади соціального захисту населення» та ін.

1 квітня 2019 року набрали чинності нові державні будівельні норми щодо обов'язкового створення безбар'єрного простору в Україні для маломобільних груп населення – ДБН В.2.2-40:2018 «Будинки і споруди. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення».

У нових ДБН «Інклюзивність будівель і споруд» міститься близько 100 якісних змін для безпеки і комфорту кожного, у першу чергу, людей з порушеннями опорно-рухового апарату, зору, слуху, розумової діяльності та інших маломобільних груп населення: людей похилого віку, батьків з

маленькими дітьми, вагітних жінок. В нових нормах не тільки посилено обов'язковість влаштування елементів безбар'єрності, а й наведені всі технічні характеристики та конкретні наочні приклади такого впровадження, враховуючи існуючий зарубіжний досвід.

ДБН «Інклюзивність будівель і споруд» є обов'язковим до виконання. У них наведені всі необхідні технічні характеристики влаштування елементів безбар'єрності, а також конкретні візуальні приклади, як це потрібно робити. Зокрема, у документі йдеться про влаштування:

- пандусів, спеціальних підйомників та інших засобів доступності для людей з порушеннями опорно-рухового апарату;
- тактильної підлогової плитки, інформаційних таблиць та позначень шрифтом Брайля, інших візуальних елементів і аудіопокажчиків для людей з порушеннями зору;
- дублювання важливої звукової інформації текстами, організації сурдоперекладу, використання систем звукопідсилення для людей з порушеннями слуху та інші важливі зміни.

Інклюзивний дизайн – створення товару, доступного кожному покупцю, тобто універсального. Це:

- дизайн для всіх
- спосіб проектування та розроблення маркувальних знаків, що враховує потреби та можливості більшості людей
- прямо протилежний орієнтації на конкретну цільову аудиторію та гіпотетичного користувача

Інклюзивний дизайн: цифровий вимір:

- про доступність цифрового простору
- спрямованість на потреби максимально різноманітної аудиторії — цей підхід лежить в основі інклюзивного дизайну і простору, і предметів, і сайтів
- інклюзивний підхід до створення сайтів та мобільних додатків набуває все більшої популярності. У США та Європі така опція уже стала трендом, в Україні ж поки що вона не дуже поширена.

Цей дизайн не викидає нікого з кола користувачів.

Інклюзивний дизайн – це коли немає обмежень у користуванні тим, що було задизайнено. Це коли користування чимось є зручним як для людей зі 100-відсотковим зором, так і для тих, у кого є колірна сліпота, хто втратив(-ла) зір, народився(-лася) без зору взагалі або має порушення слуху.

На сайтах мають бути доступні спеціальні функції:

- *для людей з порушенням зору* – можливість збільшення шрифту та зміни кольору тексту, використання спеціальних програм для озвучення тексту
- *для людей з вадами слуху* – відеоролики з субтитрами або інші спеціальні режими відтворення відео та аудіоконтенту
- *для людей з обмеженнями руху* – клавішні скорочення та інші опції, які дозволять їм користуватися сайтом без необхідності використовувати комп'ютерну мишу.

Не варто думати, що йдеться тільки про постійний фізичний стан: людині, яка зламала руку, буде набагато простіше користуватися вашим продуктом, якщо він оптимізований для керування однією рукою; людині, що їде в потязі чи метро, може бути простіше прослухати, а не прочитати текст.

Веб-доступність – це доступність для всіх людей, незалежно від того, з яких пристроїв вони переглядають сайт, який у них рівень здоров'я, у яких умовах вони це роблять.

Зараз у розвинутих країнах, зокрема США, трендом є робити веб-доступність частиною своєї стратегії. І він впливається у глобальніший тренд протидії дискримінації. Це стало навіть модно серед деяких компаній. Здебільшого це гіганти, які можуть собі це дозволити і які мали б це зробити ще 100 років тому.

Часто бізнеси не розуміють вигоди від інклюзивного дизайну, але вони фактично втрачають усіх своїх незрячих чи нечуючих користувачів, і не тільки.

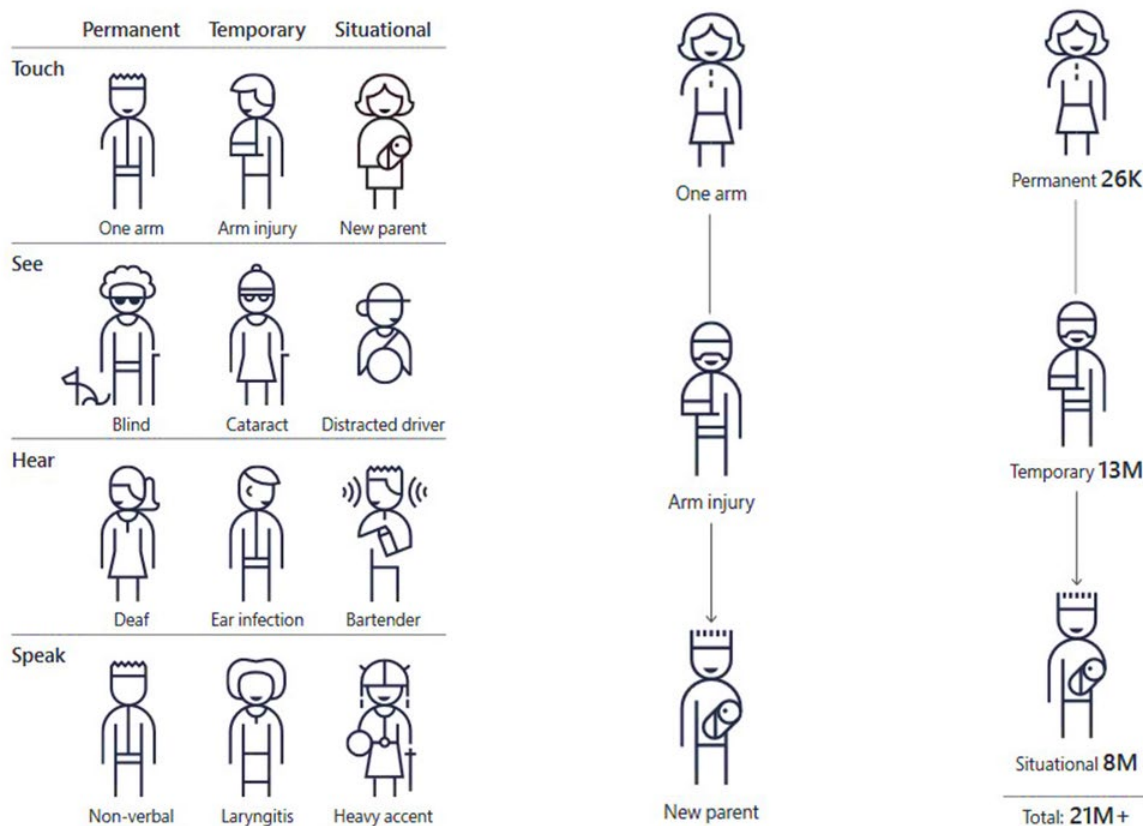


Рис. 5.2. Візуалізація потреб в інклюзивному дизайні - набір інструментів для інклюзивного дизайну Microsoft [20]

Література до теми 05: [20], [22], [25], [36], [37]

Тема 06. Ейджизм на ринку праці. Безбар'єрність для людей старшого віку

- 1) Ейджизм як форма дискримінації.
- 2) Механізми прояву та форми ейджизму.
- 3) Вікові фобії як наслідок дискримінації.
- 4) Законодавче регулювання протидії ейджизму в Україні.
- 5) Штрафні санкції за порушення законодавства про недопущення дискримінації за віком.
- 6) Алгоритм дій у разі відмови у прийнятті на роботу через вік.
- 7) Досвід інших країн у вирішенні проблем ейджизму.

Ейджизм (ageism) – дискримінація людини на підставі її віку, поширена як у формальних, так і в неформальних сферах життя суспільства.

Проявляється в готовності адекватно сприймати і співпрацювати лише з людьми, які відповідають заздалегідь установленим віковим критеріям.

Поняття «ейджизм» було запропоновано в 1969 р. директором Національного інституту старіння (National Institute on Aging), США геронтологом Робертом Батлером, який досліджував дискримінацію одних вікових груп іншими.

Р.Батлер порівнював дискримінацію літніх людей з дискримінацією за ознакою статі, віросповідання або етнічної приналежності. Він висловив надію на те, що, створивши конкретний термін для обговорення вікової дискримінації, він зможе створити резонанс в суспільстві та спонукати його до розв'язання даної проблеми.

Диференціація соціальних статусів і вікова стратифікація в багатьох західних суспільствах і культурах здійснювалася та продовжує здійснюватися у відповідність з тими соціальними цінностями, що вважаються нормативними, як от продуктивність і результативність. Ця обставина, зокрема, лежить в основі негативно-зневажливого ставлення до літніх людей, як до суб'єктів, які не відповідають даним вимогам.

На основі ейджизму відбуваються процеси:

- ярликування, тобто ототожнення особи до вікової групи
- стереотипізація, тобто негативна оцінка якостей (вікової) групи, до якої належить особа
- дискримінація, тобто негативна поведінка щодо особи через приписані їй негативні якості

Вікова класифікація Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ):

- I. 25-44 років – молодий вік;
- II. 44-60 років – середній вік;
- III. 60-75 років – похилий вік;
- IV. 75-90 років – старечий вік;
- V. від 90 років – довгожителі.

Форми ейджизму:

❖ **Едалтизм** (adultism) – ситуація, коли перевага віддається старшим людям, а молодь вважається ще незрілою та до них ставляться як до дітей: нанесення молодій людині або дитині за їхнім віковим критерієм образи старшими, при цьому акцент робиться на молодості або малолітстві перших. Цим дискримінатором може бути батько, опікун, родич, старший брат або сестра, шкільний друг, перехожий, вчитель, дорослий. Це явище вважається однією з центральних причин страху людей перед деякими емоціями: вони можуть нагадати про минуле, коли людина була безпорадною і залежною.

❖ **Джейнізм** (jeunism) — ситуація, коли відбувається надання переваги молодим людям перед більш старшими. Це включає політичні погляди, комерційні функції та культурні умови, коли передбачається, що життєздатність і (або) фізична краса молоді є більшими, ніж у людей зрілого чи літнього віку.

❖ **Едалтоцентризм** (adultcentricism) — завищений егоцентризм дорослого населення.

❖ **Хроноцентризм** — упевненість у тому, що певна епоха людства перевершує всі попередні і (або) колишні часи.

❖ **Ювенальний ейджизм** (juvenile ageism) – це ситуація коли на рівні державних інститутів відбувається дискримінація неповнолітніх в цілому;

❖ **Геронтократія** (gerontocracy) – це коли влада і вплив у країні належить людям похилого віку.

Дискримінація за віком може призвести до розвитку побоювань перед віковими групами:

- **недофобія** — страх перед немовлятами і дітьми;
- **ефебіфобія** — страх перед молоддю;
- **геронтоофобія** — страх перед літніми людьми.

Необґрунтований страх перед старими людьми пов'язаний з загостреним усвідомленням, що коли-небудь всі молоді люди постаріють, а старість, як відомо, асоціюється зі смертю. Відповідно, це небажання прийняти смерть знаходить вияв у почутті ворожості та дискримінаційних діях стосовно людей похилого віку.

Кодекс законів про працю України [3]:

- **Стаття 2⁻¹**. Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці
- **Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці**, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, **віку**, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти

корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

- Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.
- згідно з положеннями ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» **забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку**
- при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається: працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; а також працівникам яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку. (стаття 42 Кодексу законів про працю України)
- **в оголошеннях (рекламі) про вакансії забороняється зазначати обмеження щодо віку кандидатів** (ч. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» [7] і ст. 241 Закону «Про рекламу» [12])
- до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню належать **особи, яким до настання права на пенсію за віком** відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6] **залишилося 10 і менше років** (ч.1 п.5 статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» [7]). Підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників. Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку Державну службу зайнятості у порядку встановленому законодавством

Штрафні санкції, які загрожуватимуть роботодавцеві у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу:

- штраф на підприємство в розмірі однієї мінізарплати (ст. 265 Кодексу законів про працю [3]);
- адміністративний штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [4]);

- невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування окремих категорій громадян за переліком ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» – штраф у 2-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення, за кожен необґрунтовану відмову в працевлаштуванні таких осіб у межах квоти (ч. 2 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» [7]);
- порушення вимог до оголошень про вакансії загрожує рекламодавцю штрафом у 10-кратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої на момент виявлення порушення (ч. 3 ст. 241 Закону України «Про рекламу» [12]).

У разі відмови при прийомі на роботу, доцільно пам'ятати алгоритм реагування на такі дії:

- основною формою захисту від дискримінації при прийомі на роботу є судовий захист;
- якщо вас не беруть на роботу через вік, стать тощо, то у вас виникає беззаперечне право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди, для цього потрібно звернутися з письмовою вимогою про надання інформації про причини відмови (відповісти потенційний роботодавець повинен в рамках ЗУ «Про звернення громадян»);
- потім у разі, якщо відмова буде необґрунтованою, можна звернутися до суду, щоб її оскаржити. Претендент це може зробити у тримісячний строк з дня одержання відмови (ст. 233 КЗпП [3]).
- потрібно звернути увагу, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України (ст. 22 КЗпП [3]). Так, відмова у прийнятті на роботу буде обґрунтованою й у випадках досягнення особою граничного віку для прийняття на роботу. Наприклад, граничний вік перебування на державній службі становить 65 років (п. 7 ч. 1 ст. 83 Закону «Про державну службу»). Такі ж вимоги і щодо перебування на службі в органах місцевого самоврядування та дипломатичній службі.
- зважаючи на статтю 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного (зокрема, запобігання будь-яким формам дискримінації) на території України і в межах її юрисдикції здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Тож доречним буде звернення із заявою про захист своїх прав, порушених при прийомі на роботу, до омбудсмена.

Портал *Work.ua* проводив серед шукачів роботи опитування з метою дізнатися, чи стикалися вони з дискримінацією за віком під час працевлаштування. Було отримано наступний результат: ейджизм зовсім не торкнувся лише однієї п'ятої опитуваних, а 78% респондентів зазначили, що так чи інакше стикалися з упередженням ставленням через вік (рис. 6.1). Причому

ейджизм міг заскочити їх і у 25, і у 30-35 років, хоча цей вік зазвичай не відносять до «групи ризику».

«Оскільки сьогодні в Україні маємо кадровий голод, конкуренція за кандидатів зростає. Тож рано чи пізно роботодавці прийдуть до наймання кандидатів усіх вікових груп, а також ветеранів і людей з інвалідністю.

Уже зараз 63% роботодавців заявляють, що в їхніх організаціях наймають працівників, яким 45-60+ років. 37% компаній, які не працевлаштовують кандидатів цієї вікової категорії, вказали такі причини:

- ❖ стереотипні погляди замовників вакансії;
- ❖ труднощі з адаптацією;
- ❖ різний менталітет та погляди на життя;
- ❖ фізично важкі умови праці;
- ❖ незнання сучасних технологій;
- ❖ непорозуміння з колективом тощо» [29].

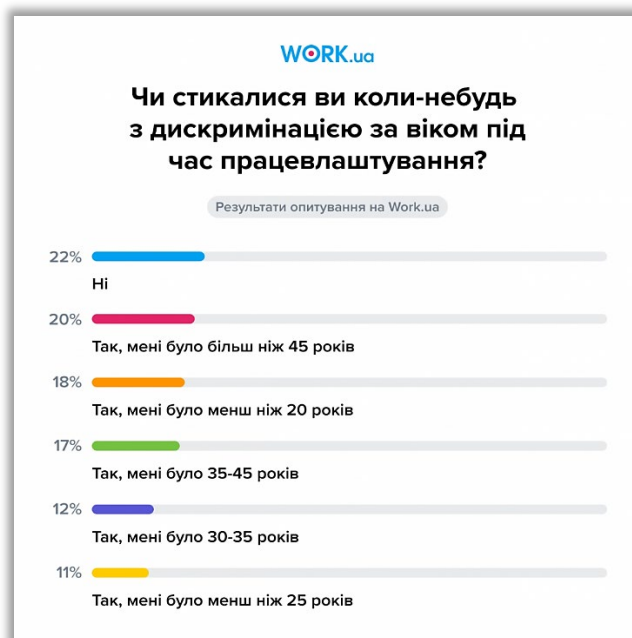


Рис. 6.1. Результати опитування порталу *Work.ua* щодо проявів ейджизму [30]*

* опитування проводилось у червні 2021 р., у ньому взяли участь 2138 осіб

Досвід інших країн щодо вирішення проблем ейджизму.

1. КАНАДА

Проблема: Ейджизм у роботі державних службовців.

Рішення: Уряд Канади запровадив програму «Спільно проти ейджизму», яка включає наступні елементи:

- **Навчальні заходи:** Обов'язкові навчальні курси для всіх службовців з питань ейджизму, стереотипів та інклюзії.
- **Багаторівнева підтримка:** Створення мережі спеціалістів із боротьби з ейджизмом, які надають консультації та підтримку на всіх рівнях організації.

- **Система звітування:** Введення системи конфіденційного звітування про випадки ейджизму з можливістю подання скарг анонімно.
- **Обмін досвідом:** Організація регулярних заходів для обміну досвідом між різними поколіннями співробітників.

2. Швеція

Проблема: Низький рівень зайнятості серед старших працівників на публічній службі.

Рішення: Уряд Швеції запустив ініціативу, спрямовану на просування зайнятості старших працівників:

- **Робочі стажування:** Запровадження програми робочих стажувань для старших працівників, які дозволяють їм внести вклад у роботу та навчитися новим навичкам.
- **Гнучкі робочі умови:** Введення гнучких робочих графіків та можливості часткової зайнятості для старших співробітників.
- **Менторство та підтримка:** Створення програми менторства, де молодші працівники можуть навчатися від старших колег.

3. Японія

Проблема: Низький рівень участі молодших працівників у прийнятті рішень на публічній службі.

Рішення: Уряд Японії впровадив ініціативу «Молодь для змін», щоб підтримати активну участь молодших співробітників:

- **Молодіжні ради:** Створення спеціальних молодіжних рад при органах управління, де молоді працівники можуть обговорювати та вносити пропозиції щодо важливих рішень.
- **Застосування інтегрованого підходу до підтримки молоді в усіх відповідних секторах:** як через конкретні галузеві політики, так і інтегровані молодіжні стратегії на відповідному рівні уряду
- **Програми наставництва:** Введення програм наставництва, де молодші співробітники можуть навчатися від старших колег та вносити свої ідеї.
- **Командні проєкти:** Запуск спільних командних проєктів, які об'єднують представників різних поколінь для спільного прийняття рішень.
- **Поширення інформації:** Забезпечення доступу молодших співробітників до інформації та документів, що стосуються робочих процесів.

Як створити доброзичливе та недискримінаційне середовище

- 1) Забезпечувати рівні умови для навчання та розвитку усім працівникам.
- 2) Ставитися з повагою до ідей працівників, незалежно від їх віку.
- 3) Інтегрувати досвід співробітників, зосереджуючись на спільному, а не на відмінному.

4) Позбуватися стереотипів і упереджень стосовно “різниці поколінь”.

5) Під час просування по службі відштовхуватись не від віку працівника, а його професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов’язків.

6) Створювати інклюзивний та адаптивний простір для всіх, незалежно від віку, статті тощо.

7) Організовувати програми менторства, де більш досвідчені співробітники можуть надавати підтримку та поради новачкам незалежно від їх віку.

8) Передбачити механізми, які дозволяють співробітникам повідомляти про випадки ейджизму анонімно.

9) Визнавати і винагороджувати досягнення співробітників, незалежно від того, скільки їм років.

10) Заохочувати відкриту комунікацію між різними поколіннями співробітників.

На рис. 6.2 наведено приклади коректних та некоректних звертань до людей старшого віку

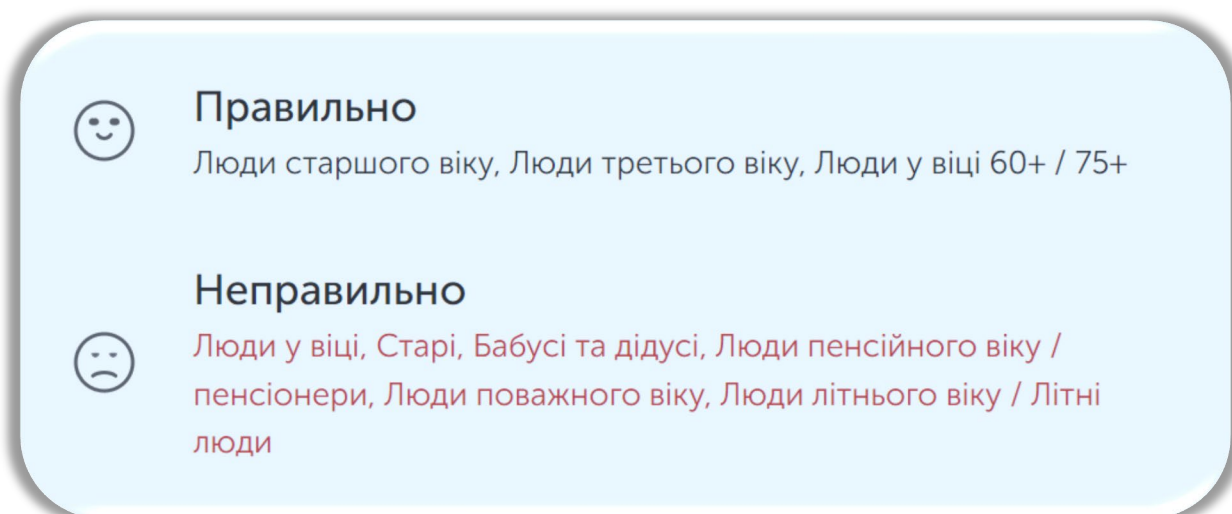


Рис. 6.2. Коректні та некоректні звертання до людей старшого віку

Література до теми 06: [3], [6], [7], [12], [29], [30]

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Перелік, Форма типового документа, Заява від 22.08.2023 № 893. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text>
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1-212-24): Кодекс України; Закон, Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
8. Про затвердження порядку видачі медичного висновку про дитину з інвалідністю віком до 18 років: МОЗ України; Наказ, Порядок, Форма типового документа від 04.12.2001 № 482. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0011-02#Text>
9. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 № 3721-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>
11. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
12. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>
13. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 15.09.2023 № 815-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>
14. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

15. Australia's Biggest Employers Forced to Reveal Gender Pay Gap. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-03-29/australia-s-biggest-employers-forced-to-reveal-gender-pay-gap>
16. Benner C., Pastor M. Inclusive Economy Indicators. Framework and Indicator Recommendations. 2016. <https://www.rockefellerfoundation.org/wp-content/uploads/Inclusive-Economies-Indicators-Exec-Summary.pdf>
17. Equality Act 2010. UK Public General Acts 2010 c. 15. Legislation.gov.uk. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
18. Factsheet on Persons with Disabilities. Department of Economic and Social Affairs Disability. United Nations. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>
19. Global Gender Gap Report. *World Economic Forum*. 2022. <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>.
20. Inclusive 101 Guidebook (by Microsoft). <https://inclusive.microsoft.design/tools-and-activities/Inclusive101Guidebook.pdf>.
21. Inclusive labour markets. Employment, Social Affairs and Inclusion. *European Commission*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/addressing-poverty-and-supporting-social-inclusion/active-inclusion/inclusive-labour-markets_en
22. *Pleet-Odle* A. Inclusion & Belonging. 2023. <https://amypeleet.com/blog/inclusion-and-belonging>
23. Shipton D., Sarica S., Craig N., McCartney G., Katikireddi S.V., Roy G., *McGregor* P., Scobie G. Knowing the goal: an inclusive economy that can address the public health challenges of our time. *J Epidemiol Community Health*. 2021. Vol. 75(11). P. 1129–113. <https://jech.bmj.com/content/75/11/1129#block-system-main>
24. The United Nations and Disabled Persons - The First Fifty Years. Department of Economic and Social Affairs. Division for Social Policy and Development. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y10.htm>
25. Zalan E. Firms will have to reveal and close gender pay-gap. *Euobserver*. 30.03.2023. <https://EUOBSERVER.COM/HEALTH-AND-SOCIETY/156881>
26. 17 Цілей сталого розвитку. Глобальний договір ООН в Україні (Global Compact Network Ukraine). <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/>
27. Войчук М.В. Етимологія поняття «економічна інклюзія» в контексті циклічного розвитку економіки. *Інноваційна економіка*. 2021. Вип. 3-4 (87). С. 28–33. DOI: 10.37332/2309-1533.2021.3-4.4.
28. Крамаренко К., Іващенко Д. Інклюзивна економіка як концепція повоєнного розвитку України. *Економіка та суспільство*. (67) 2024. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-125>
29. Майже 20% українців стикалися з дискримінацією за віком під час пошуку роботи. *Work.ua*. <https://www.work.ua/news/ukraine/2694/>
30. Мене не беруть на роботу через вік: розбираємося, що таке ейджизм і який він в Україні. *Work.ua*. <https://www.work.ua/articles/work-in-team/2674/>

31. Питання медико-соціальної експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Перелік від 03.12.2009 № 1317. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF/page#Text>
32. Продиус О.І. Проблеми та перспективи інклюзивного розвитку в умовах глобалізації. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія : Економіка і управління*. 2019. Том 30 (69). № 4. С. 71–75. http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=UZTNU_econ_2019_30%2869%29_4%282%29_14
33. Степаненко С.В. Інклюзивна економіка. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Випуск 3 (73) 2023. С. 94-100. DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.73-16>
34. Уряд послідовно працює над зменшенням гендерного розриву в оплаті праці в Україні. Міністерство економіки України. 19.10.2022. <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=76434c94-558c-476f-860c-19c7ef2981cd&title=UriadPoslidovnoPratsiu>
35. Фемінітиви. Як правильно формувати фемінітивні словоформи. <https://www.education.ua/blog/45954/>
36. Цапко-Піддубна О.І. Принцип інклюзивності у сучасних концепціях економічного зростання. *Проблеми економіки*. 2018. № 3 (37). С. 29–35. https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-3_0-pages-29_36.pdf
37. Яковець І.О., Чугай Н.М. Навчально-методичний посібник з дисципліни «Універсальний дизайн» для здобувачів освітнього ступеня магістра спеціальності 022 «Дизайн» освітньої програми «Дизайн і візуальна культура» усіх форм навчання [Електронний ресурс]; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. Черкаси : ЧДТУ, 2024. 64 с.