

Профілактична процедура

Забезпечення робочих місць для людей із важкими формами інвалідності

Мета виробничої профілактики полягає в ранньому виявленні труднощів при працевлаштуванні людей із важкими формами інвалідності, вирішенні цих труднощів або, в ідеалі, у запобіганні їх виникненню.



Загальні відомості про профілактичну процедуру

Трудові/робочі відносини працівника з важкою формою інвалідності знаходяться під загрозою через погіршення його здоров'я, виникнення поведінкових проблем або виробничих змін.

Роботодавець якомога раніше починає профілактичну процедуру і запрошує працівника з важкою формою інвалідності, а також представників працівників з важкою формою інвалідності, виробничу раду/раду персоналу або представників робочого колективу, а також відомства з інтеграції/інклюзії.

На спільній зустрічі обговорюють та узгоджують відповідні заходи.

Через певний час проводять аналіз успішності заходів. За потреби буде проведено їхню адаптацію або розширення.

Мета полягає в подоланні труднощів і забезпеченні робочого місця.

фото: Shutterstock/ Dusan Petkovic



Додаткову інформацію див. на сайті: bih.de/integrationsaemter

5 запитань і відповідей щодо профілактичної процедури

1 Що таке профілактична процедура?

Якщо в межах трудових/робочих відносин працівника з важкою формою інвалідності виникають труднощі, які можуть поставити під загрозу робоче місце, то роботодавець ініціює профілактичну процедуру. Пріоритетне значення завжди приділяється діалогу між зацікавленими сторонами. Мета профілактичної процедури полягає у збереженні трудових відносин. Критерії, які запускають процедуру, не визначені. Точна процедура також не визначена законом.

2 Коли починають проведення профілактичної процедури?

Відповідно до § 167 (1) Кодексу соціального забезпечення, частина IX, роботодавець зобов'язаний вжити заходів у разі, якщо виникають труднощі особистого, поведінкового або виробничого плану, що можуть поставити під загрозу трудові відносини людини з важкою формою інвалідності. Принципово важливо, щоб роботодавець створив умови, що дозволяють у довгостроковій перспективі забезпечити робоче місце людині з важкою формою інвалідності. Це включає сучасне та, за необхідності, відповідним чином обладнане робоче місце, а також відповідні процеси. Крім того, для людей з важкою формою інвалідності дуже важливо підвищувати свою кваліфікацію. Якщо на підприємстві не забувають про це, багатьох труднощів можна уникнути. Однак у разі різкого погіршення здоров'я, тривалої відсутності на робочому місці, поведінкових проблем або виробничих змін рекомендують проводити профілактичну процедуру.

3 Хто бере участь у профілактичній процедурі?

Закон не передбачає деталей проведення роботодавцем профілактичної процедури. Рекомендується якомога раніше залучити до цієї процедури саму



особу, представницький орган працівників із важкими формами інвалідності, раду трудового колективу або представницький орган працівників, а також відомство з інтеграції/інклюзії. За потреби слід залучити й інші зацікавлені сторони, наприклад, виробничого лікаря або фахівця з охорони праці.

4 Як на практиці реалізують профілактичну процедуру?

Ініціатива походить від роботодавця. Процедура може проводитися і без згоди самого працівника. Однак тільки за його активної участі можуть бути знайдені оптимальні рішення. Якщо в кожному конкретному разі виникає необхідність вжиття заходів, то роботодавець пояснює заходи щодо збереження робочого місця та погоджує їх у діалозі з усіма зацікавленими особами. Ці заходи підлягають реалізації, контроль їхньої успішності проводять у встановлені строки. Якщо необхідно, заходи адаптують або розширюють спільними зусиллями.

5 Яку підтримку надає відомство з інтеграції/інклюзії?

Працівники відомства з інтеграції/інклюзії знають, яка підтримка можлива в конкретному разі, і можуть надати відповідні консультації. Так, за потреби інтеграційні служби можуть підтримати процес.