

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

За підсумками проведених фокус-груп



Співфінансується
Європейським Союзом



Європейський Союз

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Співфінансується
та впроваджується
Радою Європи

**FIGHT
FOR
RIGHT**

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

**За підсумками
проведених фокус-груп**

Видання українською мовою:
**РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ.**
За підсумками проведених фокус-груп

Видання англійською мовою:
**RECOMMENDATIONS ON COMPLIANCE WITH
LABOR RIGHTS OF PEOPLE WITH DISABILITIES.**
Based on results of conducted focus groups

Авторка:
Надія Добрянська

Редакторка:
Наталя Шевчук

Проведення фокус-груп та підготовка рекомендацій щодо дотримання трудових прав людей з інвалідністю здійснені ГО «Боротьба за права» як частина гранту «Від дискримінації до інклюзії: просування права на працю для всіх людей з інвалідністю в Україні» наданого проєктом «Посилення доступу до правосуддя через несудові механізми правового захисту для потерпілих від дискримінації, злочинів на ґрунті ненависті та мови ворожнечі у країнах Східного партнерства», що фінансується Європейським Союзом і Радою Європи та впроваджується Радою Європи в межах їхнього Партнерства заради належного врядування II 2019-2022. Викладені в цьому документі думки жодним чином не можуть розглядатися як такі, що відображають офіційну позицію будь-якої сторони.

Жодна частина цього тексту не може бути відтворена в будь-якій формі або будь-якими засобами, електронними чи механічними без письмового дозволу або посилання на першоджерело.

Ця публікація не була відредагована редакційним відділом Ради Європи для виправлення друкарських і граматичних помилок.

Фото на обкладинці:
©Freepik

© Громадська організація людей з інвалідністю
«Fight For Right/Боротьба за права», 2022.

Більше про діяльність
Fight For Right/ Боротьба за права:
<https://ffr.org.ua>

ЗМІСТ

Вступ	5
Методологія дослідження	7
Демографічні показники респондентів дослідження	9
I. Пошук роботи людьми з інвалідністю	10
Способи пошуку роботи	10
Окремі аспекти пошуку роботи людьми з інвалідністю	14
II. Процес працевлаштування людей з інвалідністю	17
III. Робочий процес людей з інвалідністю	22
Доступність робочого місця	22
Ставлення колег або керівництва через інвалідність	24
Вплив інвалідності на кар'єрне зростання	25
Інвалідність як фактор вибору професії чи місця роботи	27
IV. Особливості працевлаштування людей з інтелектуальною інвалідністю	30
Висновки та рекомендації	33

ВСТУП

Кожна людина має право на працю. Це включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується згідно з Конституцією України¹. Крім того, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом².

Отже, в межах дослідження важливо з'ясувати, які перешкоди існують на ринку праці і чи є кроки з їх подолання, аби люди з інвалідністю могли вільно обирати роботу. Чи створені умови, щоб вибір такої роботи реалізовувався на відкритому ринку праці.

Дослідження має відповісти на питання, чи забезпечується розумне пристосування³ для виконання людьми з інвалідністю своїх професійних обов'язків. Крім того, добре дізнатися щодо співвідношення заробітної плати людей з інвалідністю із заробітною платою людей без інвалідності.

Складові права на працю, зокрема людей з інвалідністю, визначені [Європейською соціальною хартією Ради Європи](#). Хартія покладає на держави-учасниці обов'язок щодо права на працю людей з інвалідністю. Це означає:

“ сприяти їхньому доступу 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.

1. Стаття 43 Конституції України.

2. Там само.

3. Розумне пристосування означає, що роботодавці мають вдаватися до різних заходів там, де це необхідно в конкретних випадках, аби дати можливість людям з інвалідністю отримати роботу, працювати чи отримати підвищення/пройти професійне навчання. Тільки якщо це не накладає непропорційного тягаря на роботодавця. Щодо непропорційного тягаря: роботодавець повинен встановити, яка кількість ресурсів потрібна для того, аби забезпечити розумне пристосування в кожному конкретному випадку. Це не має призвести до збитків чи до порушення законодавства (див. стаття 5 [Директиви 2000/78/ ЄС про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності](#)).

Європейський комітет з соціальних прав у своїй практиці визначив стандарти правового акту. Комітет вказує на необхідність попереджати та протидіяти дискримінації людей з інвалідністю на ринку праці, роблячи акцент на відкритому ринку праці. Крім того, Комітет наполягає на необхідності забезпечення розумного пристосування⁴.

Хоча під час пошуку роботи та працевлаштування люди з інвалідністю в Україні зустрічаються із безліччю різноманітних викликів, їхній досвід та запити у сфері працевлаштування залишаються малодослідженими. Тому це дослідження було розроблене, щоб виявити думки людей з інвалідністю щодо стану дотримання їхнього права на працю для кращого розуміння їхніх потреб та викликів. Воно покликане заповнити прогалину в розумінні викликів, які стоять перед людьми з інвалідністю в пошуку гідного працевлаштування, щоб слугувати основою для розробки відповідних державних політик, рекомендацій для центрів зайнятості, роботодавців та громадських ініціатив, які займаються підтримкою працевлаштування людей з інвалідністю.

4. Докторка Моніка Смуш-Кулеша. [Звіт про оцінку потреб щодо перегляду політики та нормативно-правової бази у сфері забезпечення прав людей з інвалідністю в Україні](#), проведеної в межах Проекту Ради Європи «Розвиток соціальних прав людини як ключовий чинник сталої демократії в Україні», с.14-15

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для виявлення думок людей з інвалідністю було обрано метод фокус-групового дослідження, щоб дізнатися аспекти, які хвилюють людей з різними видами інвалідності щодо дотримання їхніх трудових прав і доступу до працевлаштування. Зважаючи на міжнародні та національні стандарти права на працю, опитувальник фокус-групового дослідження побудований на основі етапів складових права на працю:

1. Отримання інформації про оголошення та вакансії зайнятості. Підстави та умови вибору тієї чи іншої можливості зайнятості.
2. Доступ до послуг агенцій зайнятості.
3. Надсилання резюме та співбесіда.
4. Створення умов на робочому місці.
5. Рівень заробітної плати.

Фокус групи були організовані з 22 січня по 15 лютого 2022 року за видами інвалідності в учасників. Всього 39 людей з інвалідністю віком від 18 до 60 років з різним рівнем освіти взяли участь у фокус-групах: 11 учасників з порушеннями опорно-рухового апарату, 10 учасників з порушеннями зору, 5 учасників з порушеннями слуху, 7 учасників із психосоціальними порушеннями, 4 учасників з інтелектуальними порушеннями та 2 їхніх опікунів. Серед учасників були представлені жителі сіл, селищ міського типу, міст з різних регіонів України. У зв'язку з пандемією коронавірусу COVID-19 фокус-групи проводилися онлайн на платформі Zoom. Модераторкою фокус-груп була Анастасія Герасименко, незалежна експертка. У цьому звіті поняття «респондент» та «учасник / учасниця фокус-груп» вживаються взаємозамінно.

Респондентам запропонували відповісти на три тематичні блоки питань:

Пошук роботи

1. Яким чином ви шукаєте роботу і на що звертаєте увагу під час ознайомлення із вакансіями?
2. Чи відвідували ви тренінги з пошуку роботи або курси отримання додаткової професії від громадських організацій, органів місцевого самоврядування тощо? Якщо так, то які? Чи були вони дієвими для вас?
3. Чи зіштовхувалися ви з іншими перешкодами під час пошуку роботи? Якщо так, то з якими?

Працевлаштування

1. Чи цікавився роботодавець, як забезпечити доступність робочого процесу для вас у разі отримання роботи?
2. Чи відмовляв вам коли-небудь роботодавець у працевлаштуванні через інвалідність\порушення? Якщо так, які були ваші дії?

Робочий процес

1. Чи знає роботодавець про те, що у вас є інвалідність\порушення?
2. Наскільки робочий процес є доступним та комфортним для вас? Що треба, щоб покращити доступність вашого робочого процесу?
3. Чи відчуваєте ви інакше ставлення до себе, ніж до інших працівників без інвалідності\порушення, з боку колег або керівництва?
4. Чи відчуваєте, що інвалідність\порушення впливає на ваші можливості кар'єрного зростання? Якщо так, то яким чином?
5. Чи була ваша інвалідність\порушення фактором для обрання професії чи місця роботи?
6. Чи вважаєте ви ваш рівень заробітної плати достатнім для комфортного життя?

ДЕМОГРАФІЧНІ ПОКАЗНИКИ РЕСПОНДЕНТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

В опитуванні взяли участь 39 людей. Усі з них повідомили, що мають інвалідність. 46.8% з них – жінки, а 53.2% – чоловіки. Респонденти цього дослідження – економічно активні люди з інвалідністю, тобто працевлаштовані або ті, хто шукає роботу.

Відповідно віковий розподіл учасників дослідження був такий: 18-25 років – 20.8%, 25-35 – 41.6%, 35-50 – 20.8%, 50+ – 18.2%. 65% респондентів мешкають в обласних центрах, 26% – у регіональних, а 10.4% – у селах. 10.4% мають завершену повну середню освіту, 13% – професійно-технічну освіту, 20.8% – неповну вищу освіту, а 57.2% – повну вищу освіту.

78% респондентів на момент опитування мали роботу, а 22% – ні. Респонденти, які на момент опитування не були працевлаштовані, розповідали про свій минулий досвід працевлаштування. 44.8% респондентів мали оформлений трудовий контракт, 33.8% працювали неофіційно, 13% були самозайняті і 10.4% мали формальний трудовий контракт, але насправді не працювали.

57.2% працювали дистанційно з дому, а 42.8% – з робочого місця у роботодавця. 41.6% респондентів працювали за фахом, а 58.4% – ні.

5.2% респондентів не мали досвіду роботи. 1–3 роки досвіду роботи мали 13% респондентів, 3–5 років досвіду роботи мали 18.2%, 5–10 років мали 33.8%, а більше 10 років досвіду мали 31.2% опитаних. 63.6% респондентів мали щомісячний дохід від трудової діяльності нижче мінімальної заробітної плати (6500 грн. у 2022 році), а 36.4% – вище цієї суми. 54.6% опитаних зазначили, що їм відмовляли в роботі або звільняли через інвалідність. 45.4% опитаних такого досвіду не мали.

I. ПОШУК РОБОТИ ЛЮДЬМИ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Способи пошуку роботи

Загалом, респонденти зазначили три основні джерела інформації про вакансії, якими вони користуються:

1. Сайти для працевлаштування

Більшість респондентів користувалися work.ua, robota.ua. Деякі з них також відзначали ua.jobble.org, olx.ua, фріланс-платформи та інтернет-ресурси, які пропонують роботу з віддаленим працевлаштуванням. Окрім того, учасники, які працюють у громадській сфері, повідомляли, що користуються сайтами [Ресурсного Центру ГУРТ](#) та [Громадський Простір](#). Більшість опитаних також чули або самі користувалися сайтами для пошуку роботи для людей з інвалідністю або чули про їх існування. Вони називали такі сайти: [УТОГ](#), [Вільно](#), [На рівних](#). Деякі учасники фокус-груп не знайомі з такими сайтами або не цікавилися ними.

- **Візуальна доступність сайтів для пошуку роботи**

Більшість респондентів із порушеннями зору зазначили, що для них сайти доступні. Наприклад, одна респондентка повідомила таке:

“Є доступність для людини незрячої зовсім і для людини із залишком зору. У мене залишок зору і я користуюся збільшеним шрифтом. Є труднощі через те, що некоректно збільшуються вікна.”

Водночас інша респондентка поскаржилася на недоступність сайтів для пошуку роботи:

“Вони для мене абсолютно недоступні. Я дивилася вакансії, які пов'язані з копірайтерством, написанням текстів, все, що в цьому напрямку.”

2. Знайомства та прямі пропозиції роботодавцям

Деякі респонденти розповіли, що самі зверталися до роботодавців із пропозицією найняти їх. Одна учасниця зазначила:

“ Стала самотійно ходити по місту, шукати організації і, грубо кажучи, нахрапом себе рекламувала. (...) І таким чином знайшла собі перше місце роботи. ”

Значна частина опитаних шукали роботу серед своїх знайомих. Наприклад, одна учасниця розповіла таке:

“ Я шукала по знайомих. Коли вчилася, я була на хорошому рівні з викладачами – вони мене всі знали. Потім, коли я вже шукала роботу після інвалідності, мені допомогли викладачі, знайомі, завідувачі лікарнею, лабораторій. ”

3. Пошук через державні центри зайнятості

Більшість учасників мали досвід звернень до центрів зайнятості. Водночас частина учасників не зверталися до центрів зайнятості. Один учасник поділився:

“ Центром зайнятості не користувався через негативні рекомендації знайомих, що тобі якісь курси комп'ютерні запропонують і, на жаль, не перевірів, наскільки це правда. ”

Тільки декілька учасників мали успішний досвід працевлаштування через центр зайнятості. Один учасник розповів:

“ Роботу знайшов через центр зайнятості, тому що ніхто на той час не хотів іти на маленьку зарплату цієї вакансії. ”

Майже всі, хто мали досвід і з центром зайнятості, не змогли отримати роботу з різних причин:

- **Не пропонували підходящих для них вакансій або роботодавці їм відмовляли**

Одна учасниця поділилася своїм досвідом:

“ Я стояла на обліку в центрі зайнятості майже сім місяців для того, щоб знайти роботу. Мені пропонували різні вакансії, від яких мені було смішно, боляче і навіть соромно. Але принаймні я сказала, що якщо ви не можете знайти мені роботу, яка відповідає моїй професії, моєму статусу, то краще не пропонуйте. ”

- **Архітектурна недоступність центру зайнятості**

Деякі респонденти повідомили про брак доступності центрів зайнятості.

Учасниця з порушенням зору розповіла, що центр зайнятості був візуально недоступним. Вона зазначила:

“ У мене велика проблема була в інформаційній доступності центру зайнятості. Всі ці прекрасні папірці і дошки з новинами, які прекрасно високо висіли прекрасним не моїм шрифтом. Тобто коли безпосередньо пішла розмова, мені казали – ось у нас багато оголошень на дошках, може, вам щось до душі ляже. Кажу – не можу дивитися. ”

Учасниця з порушеннями слуху розповіла про брак перекладу для нечуючих:

“ Я хотіла офіційно зареєструватися, але не вийшло, бо спілкуватися треба. Перекладача не було. ”

Учасниця з порушеннями опорно-рухового апарату покаржилася на архітектурну недоступність дороги до центру зайнятості. За її словами,

“ добиратися до центру зайнятості було складно – транспорт недоступний. ”

Майже всі, хто мали досвід і з центром зайнятості, не змогли отримати роботу з різних причин:

- **Труднощі пошуку роботи через проблеми у визначенні статусу інвалідності**

Одна з учасниць мала інвалідність, але вона не була юридично оформлена, і через це виникали труднощі з пошуком роботи.

Вона розповіла таке:

“ Я у двох наступних випадках вже казала про інвалідність, а мені казали – або оформляйте інвалідність, або ми вам даємо будь-яку іншу роботу на 8 годин. Проблема в тому, що вони мені пропонують тільки повний робочий день, а я фізично не можу повний день працювати. Мені кажуть – у мене офіційно не встановлена інвалідність, хоча мій діагноз відповідає цьому критерію – або ви оформляєте інвалідність, або ви працюєте 8 годин на день. В результаті у мене забирали виплати, бо я не могла ходити на роботи, які вони мені пропонували. ”

Інший поскаржився, що йому медико-соціальна експертна комісія (МСЕК) заборонила працювати за вищою освітою через інвалідність. Коли йому пропонували вакансії в центрі зайнятості – йому вони були нецікаві. Він розповів:

“ Дали мені пару вакансій. Вони не відповідали тому, що мені цікаво і що я міг робити. Мені написали у МСЕК, що я не можу працювати за вищою освітою, а можу – техніком у відділі. Мені ця робота не цікава, я за нею взагалі не хочу працювати. ”

- **Негативне ставлення або необґрунтовані відмови працівників центру через інвалідність**

Частина респондентів розповіли, що зіштовхувалися з образами або необґрунтованими відмовами працівників центру надавати їм послуги. Один учасник розповів:

“ Стикався з нерозумінням менеджера центру зайнятості, жінка дивилася на мене і каже: «Нащо вам ставати на облік центру зайнятості, все одно ви не будете працювати». Кажу, добре, можливо, я не буду працювати, але попробую знайти роботу. ”

Інша респондентка поскаржилась на грубе ставлення співробітниці центру зайнятості:

“ Я міняла менеджера, бо дівчина, яка сиділа у віконечку, яка мене приймала, була досить невихована, чи вона просто зневажала людей з інвалідністю. Ставлення було незрозуміле. Я їй казала, скільки у нас підприємств у Чернівцях, має ж бути якесь підприємство, яке б могло створити комфортне робоче місце для людини, яка пересувається з допомогою крісла колісного. Принаймні мені казали, що зробили заявки, а я кажу: ну покажіть, ви ж місяць тому дали заявки. Кажуть, обдзвонювали. Але якби ви надсилали інформаційні запити, вам би мали приходити відповіді на ці запити. ”

Окремі аспекти пошуку роботи людьми з інвалідністю

1. Зазначення інвалідності в резюме

Респонденти мали різний досвід і різні думки з цього питання. Деякі з них повідомляють про інвалідність у резюме. За словами однієї учасниці, вона завжди це робить «щоб це не було якоюсь несподіванкою».

Інші розповіли, що не вказували, бо інакше їм не відповідають на резюме. Одна учасниця поділилася:

“ Зазвичай в резюме не вказую. Коли приходжу на співбесіду, я озвучую, щоб не витратити час ні свій, ні інший. Пару разів вказувала в резюме, а потім перестала. Коли я вказувала, мені відписували «ми вам передзвонимо» і все. ”

Один учасник розповів про подібний досвід, але він продовжує вказувати інвалідність в резюме.

“ Я раніше не вказував у резюме і були проблеми з тим. Відтоді я став одразу вказувати, бо мені не цікаво витратити свій час. Коли я став це вказувати, на резюме перестали відгукуватися. ”

2. Ставлення до вакансій з позначкою «для людей з інвалідністю»

Переважна більшість респондентів розглядають такі вакансії. Один учасник зазначив:

“ Якщо я у цій сфері компетентний – то чому б і не розглянути. ”

Важливою причиною, чому вони розглядають такі вакансії було знайти якусь роботу для початку, а далі шукати ту, яка більше до вподоби.

“ Я би пішов і далі би шукав собі роботу. Там би я залишався і паралельно б шукав, якщо би знайшов роботу, яка подобається, я перейшов би на неї. Наприклад, уявіть – я університет закінчив, диплом отримав, мене всі питають про досвід, а його нема. Я тільки отримав диплом, як я можу його добути? Я поки шукаю, наприклад, працював у Макдональдсі, працюю і далі шукаю. Якщо є досвід – то мене готові взяти.

”

Двоє респондентів сказали, що не розглядають або дедалі менше розглядають такі вакансії. Одна респондентка розповіла:

“ Шукаю роботу, яка підходить мені. Якщо там є просто примітка «для людей з інвалідністю» і мені не підходить, я не звертаюсь.

”

3. Ставлення до пропозицій фіктивного працевлаштування для закриття «квоти» на підприємстві

Частина респондентів фіктивно працевлаштовані або не заперечували б, якби їм таке запропонували. Один учасник поділився:

“ Звісно, пропонували. Я декілька разів так «працював» і зараз є людиною, яка оформлена, але де-факто не працюю.

”

Натомість деякі з респондентів ніколи із цим не зіштовхувалися. За словами однієї учасниці, їй «ніколи не пропонували».

Окремі респонденти чули про таку практику. Один учасник розповів:

“ Я оголошення бачив. Просто заради цікавості зателефонував туди. Це дійсно було актуальне оголошення, ціна питання – 1000 грн. У них була така схема – треба було сфотографувати своє лице і чи підійде моя група, чи ні. Я такі випадки знаю, що людям пропонували.

”

Частина респондентів отримували пропозиції фіктивного працевлаштування, але вони відмовлялися від них. Одна учасниця розповіла таке:

“ Чоловік прийшов з роботи з заводу, каже – нам дуже треба люди з інвалідністю для закриття «квоти». Я кажу, я працюю – у вас там вражаюча вакансія є? Ні. Я відмовилася. Я бачила оголошення у себе в місті: шукаємо людей з інвалідністю, нічого робити не треба, прямим текстом написано. Мене це зовсім не цікавило, бо я дуже люблю працювати. ”

4. Досвід відвідування тренінгів з пошуку роботи або курсів для отримання додаткової професії

Частина учасників не відвідували жодних тренінгів. Деякі відвідують тренінги з підвищення кваліфікації за фахом. Один учасник розповів:

“ Так, за можливості стараюся проходити тренінги з підвищення кваліфікації по моїй роботі, я зараз не офіційно працюю. Я зараз працюю менеджером з продажів, якщо є тренінг від якогось бізнес-тренера, то я стараюсь там бути навіть якщо це платно. Це дієво для мене. ”

Одна учасниця розповіла про досвід відвідування тренінгу зі створення резюме від приватної компанії:

“ Відвідувала один центр професійного розвитку Києва. Це приватна компанія. Вони теж навчали, як писати резюме. Мені це було дуже цікаво, бо я багато нових речей для себе дізналась. ”

Серед тих, хто звертався до центрів зайнятості, частині зовсім не пропонували відвідувати ніякі тренінги. Деякі учасники відвідували навчальні заходи від центрів зайнятості і залишилися задоволені. Наприклад, одна учасниця відвідувала

“ і тренінги, і курси. Курс, як почати свою справу, тривав два місяці. Окрім цього, проходила різні курси на один день. Про відкриття своєї справи – було корисно, там було багато юридичного і бухгалтерського корисного. ”

Частина тих, хто відвідували курси від центрів зайнятості, залишилися незадоволеними. Одна учасниця розповіла, що

“ ходила на їхні заняття, цілковито без користі. ”

II. ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Як інвалідність впливає на роботу?

Ми запитували у респондентів про те, чи роботодавець цікавився тим, як інвалідність буде впливати на їхню працездатність.

Частина учасників фокус-груп розповіли, що роботодавці їх не розпитували про це. Одна з учасниць зазначила таке:

“ Коли мене приймали на роботу, знали, що я нечуюча. Я приходила з перекладачем, слабчучий допомагав. Важливо, щоб було старання, можу трошечки говорити, зчитую по губах дуже добре. Можу переписуватися. Спеціальних умов не потребую. Роботодавці спеціально не розпитували, що треба забезпечити. ”

Інші розповідали, що їх роботодавці розпитували про те, як інвалідність впливатиме на їхню роботу. Учасник з порушенням опорно-рухового апарату розповів, що на одній співбесіді його питали, чи йому не буде важко пішки ходити на 2-3 поверхи. Він зазначив, що

“ вони побачили, що я трохи погано ходжу. Вони побачили, що я можу підніматися без питань на всякі зустрічі і переговори з постачальниками. Але питали, чи не буде важко, чи потрібні якісь додаткові умови. Я сам відмовився. ”

Інша учасниця сама пояснювала, як інвалідність впливатиме на її роботу, бо

“ я дуже хотіла потрапити на одну роботу. Я кажу, давайте я попрацюю три дні, ви подивитесь на мою роботу, в першу чергу, а не на те, що у мене є якісь суперечливі моменти. Я лишилася працювати, ми домовилися про графік, який мені був потрібен... Ініціатива була від мене. ”

УСПІШНІ ІСТОРІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Декілька учасників поділилися історіями успішного влаштування на роботу за результатами співбесіди. Одна учасниця розповіла таке:

“ Мені дали завдання, побачили, що я добре справилися – окей, підходиш. ”

Нечуючий учасник поділився своїм досвідом:

“ Мене запитували в магазині «Алло» – запропонували стати перекладачем і мені ставили багато запитань, як правильно з вами спілкуватися. Нечуючі люди дуже мало знають про якісь моменти і «Алло» хочуть жестовою мовою доносити особливості техніки. Дуже багато запитують у мене, як правильно. (...) Я думаю, що мені пощастило, бо у мене досвід спілкування з чуючими, я маю досвід роботи в центрі УТОГ і в спеціалізованій школі. Я щасливчик і маю багато робіт. Мене обрали, тому що у мене велике портфоліо. ”

У частини респондентів не було досвіду відмов через наявність інвалідності. Один учасник зазначив таке:

“ У мене не було, та й у дружини не було, не знаю. Думаю, не було не тому, що все так добре, а саме таких ситуацій було мало і в моєму досвіді, і в її. ”

Інша учасниця зазначила, що не мала такого досвіду «напевно, в силу молодого віку».

ВІДМОВИ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЧЕРЕЗ ІНВАЛІДНІСТЬ

Більшість респондентів розповіли, що мали досвід відмов у працевлаштуванні, які вони пов'язували з наявністю в них інвалідності.

- **Відмови на етапі співбесіди**

Велика кількість респондентів скаржилися, що роботодавці їм не відповідали на звернення або не телефонували після співбесід, коли дізнавалися про інвалідність. Одна учасниця розповіла таке:



В очі ніхто не говорить: «Вибачте, ви нам не підходите тому що отак, отак». Всі списують на те, що передзвонимо, і все. Я один раз перепитала, може, це через інвалідність, а вони такі: ні, з чого ви взяли? Просто зараз такий стан в країні, з роботою складно, багато людей хочуть влаштуватися на це місце, тому у нас великий конкурс. Ніхто конкретно не каже, що ви нам не підходите, тому що.



Один учасник розповів про те, що йому відмовили у працевлаштуванні в банку через інвалідність, незважаючи на те, що він виграв конкурс.



Я якось проходив конкурс на роботу, все вже добре, готові були брати. Мені хтось «розумний» у трудовій книжечці написав про наявність групи інвалідності і мене туди не взяли. Вони сказали, що у них політика компанії така – це комерційний банк. Вони сказали, що не видають людям з інвалідністю кредити, не беруть їх на роботу. У нас тоді були курси, після курсів були екзамени, за результатами яких оголошували, з ким будуть укладати контракт. Мене оголосили, а коли я надав документи – мені відмовили.



Інший учасник розповів таке:



Нерозуміння того, що інвалідність різна – відлякує роботодавців. Бувало, що я пройшов навчання, показав хороші результати, KPI хороше. А мені кажуть: ви знаєте, ми не зможемо взяти вас на роботу. Я питаю: чому? Ну, у вас інвалідність, ми порадилися з керівником – не вийде. Я такий: ну я ж сиджу вдома, не треба буде нікуди їхати. А вони знімали з себе відповідальність: нам так сказали... Бувало, що відмовляли. Може, людей 4-5.



Один учасник із порушеннями слуху поділився таким досвідом:



Як тільки дізнавалися, що я нечуючий, відмовляли. Я писав, просив, вони нехотя писали, терпіли, і відмовляли. Причина – нечуючий.



Деякі учасники пов'язували відмови на співбесідах не з самою інвалідністю, але з факторами, які є наслідком інвалідності. Один учасник із порушенням слуху розповів:



Відмови були. Важко сказати про причину, бо є багато нюансів. По-перше, треба грамотно писати. У мене багато помилок, коли я пишу.



Учасник із порушенням зору розповів, що, на його думку, відмови були справедливими через брак потрібних вмінь:

“ Мені були відмови, але цілком справедливі. Коли я шукав роботу, то я навіть комп'ютером добре користуватися не міг. ”

- **Неможливість виконувати роботу, яка подобається, через інвалідність**

Учасники з порушеннями зору розповідали, що для них недоступно працювати із фото та ілюстраціями. Один респондент розповів таке:

“ Я добре пишу, але СММ-ник має викладати фото, ілюстрації, мені це недоступно. Бувають дуже смачні вакансії в хороших місцях, але через цю перешкоду я не можу туди влаштуватися, дуже обідно. ”

Одна респондентка не може працювати тривалий час протягом дня через порушення здоров'я, це викликало труднощі у пошуку роботи.

“ Як правило, вони (роботодавці) теж хочуть вічного співробітника, який буде працювати 12 годин, який буде знати все, включно з вільною англійською та 1С бухгалтерією. Для мене це неможливо, тому що я за своїм станом можу працювати години 4 максимум. ”

- **Неможливість працевлаштування через недоступність робочого процесу**

Респонденти називали брак архітектурної чи візуальної доступності як перешкоду у працевлаштуванні, з якою вони зіштовхувалися. Одна учасниця розповіла таке:

“ Було таке, що я підходила роботодавцю на не віддалену роботу, але архітектурна доступність не дозволяла ходити. ”

Інша розповіла про такий досвід:

“ Одного разу у мене була просто чудова співбесіда – це був проект із продажів. Жінка там була, попросила продемонструвати, як працює програма екранного доступу, але, на жаль, вони працюють із якоюсь системою, яка не озвучується. Може, зараз вона вже озвучується. Тоді вони використовували CRM і ще якусь програму, і мені дали від неї всі ключі, паролі. Мені дали додому, щоб я спробувала, але не вийшло. Мені вона сказала: «Я б тебе з радістю взяла на роботу, якби в тебе вийшло користуватися нашою програмою». ”

- **Втрата роботи внаслідок інвалідності**

Деякі респонденти розповіли, що були змушені звільнитися з різних причин, пов'язаних з інвалідністю.

Одна учасниця отримала інвалідність внаслідок травми хребта і мусила звільнитися через брак архітектурної доступності:

“ Коли в мене була основна робота, я працювала начальником відділу звернень державної установи. Коли у мене закінчився трудовий контракт, а в мене вже сталося те, що я перестала пересуватися, я пішла на лікарняний і після того я залишилася без роботи. Тому що установа, де я працювала, знаходилася досить віддалено від того місця, де я проживаю. Мій кабінет знаходився на другому поверсі будинку без ліфта, тобто адмінспоруда не була забезпечена елементами доступності. І мені прийшлося звільнитися з роботи, як би це не було прикро, але це сталося. Навіть попри статус людини з інвалідністю і вік, в якому я ще могла довго працювати, але через такі обставини я мусила звільнитися. ”

Інша учасниця звільнилася з роботи через те, що вона була занадто фізично виснажливою:

“ Я пропрацювала в лікарні 4 роки, я дуже любила свою професію – біолог-лаборант, чудова професія. Але я мусила визнати, що вона мені шкодить, і мусила написати заяву на звільнення. ”

Один учасник розповів, що звільнився через неможливість кар'єрного зростання в організації через інвалідність:

“ У мене був досвід, коли я пішов працювати до McDonald's Ukraine Ltd суто через те, що вони створювали доброзичливий образ щодо людей з інвалідністю, зокрема тих, які послуговуються жестовою мовою. Я свідомо туди пішов і я не можу сказати, що це був прекрасний досвід. Я пропрацював там три роки, але це був варіант, коли я не міг там зростати. Я перебував суто на початковому щаблі і зростати там неможливо, бо мене не ставили на касу працювати з людьми, бо раптом я чогось не почую і буде скандал. ”

III. РОБОЧИЙ ПРОЦЕС ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Доступність робочого місця

Більшість респондентів зазначили, що їхнє робоче місце доступне. Частина з них працюють віддалено і облаштували самі собі робоче місце. Одна респондентка зазначила:

“ Працюю зараз віддалено, тому труднощів немає. Наш офіс доступний, але немає потреби, бо я працюю з дому. ”

Інші мають доступні для них робочі місця у роботодавців. Наприклад, один учасник фокус-груп відповів так на питання, чи його робоче місце доступне:

“ Абсолютно. Я пересуваюся нормально, трошки погано ходжу. Ліфта у нас нема – два поверхи в офісі, то таких питань немає. ”

Деякі інші респонденти розповіли, що їхнім робочим місцям бракує доступності. Одна учасниця поділилась таким досвідом:

“ Я зараз працюю на дві громадські організації – це два дуже коротенькі проекти. Я працюю в одному раз на два місяці, а іншому трохи частіше. Ніхто про мою доступність і не мислить. Це твої проблеми, потрібен сайт до кінця лютого. Ти роби що хочеш, у нас проект – донори сказали, треба здати і все. Мені треба, щоб люди були більш гнучкі. ”

Один учасник зазначив, що йому бракує перекладу з жестової мови для комфортної роботи з клієнтами:

“ Було б добре, якби був перекладач. Бувають замовники, приходять багато, дивляться на мене: не чує, лякається. Але на роботі знають – приходять замовник і що робить. А бувають замовники нормальні – ну добре, передають мені, переписуємось, а далі на відстані – в телеграмі розмовляємо. Таких людей мало. Багато людей лякаються – очі великі стають, багато подалі. Це ненормально. Доходять до інших людей і передають мені. ”

- **Ініціатива щодо забезпечення доступності робочого місця**

У респондентів був різний досвід з роботодавцями щодо питань доступності робочого місця на етапі прийому на роботу. Роботодавці розпитували деяких респондентів, як облаштувати доступність робочого місця для них. Одна учасниця з порушеннями зору розповіла таке:

“ У мене робота була пов’язана з пересуванням містом. У нас була домовленість з першого дня роботи, що якщо мені призначено навіть в один пункт, то на цьому мій робочий день було закінчено, бо мені треба було більше часу, щоб знайти і зорієнтуватися «в полях». Два роки абсолютно спокійно (працювала).

”

А один з учасників із порушенням опорно-рухового апарату розповів, що роботодавець

“ питав – тобі зручно, може ще щось треба зробити? Я кажу – ні, мені достатньо, є стіл, за яким я можу сидіти і стійка, за якою можу стояти. Мені та робота дуже круто підходила.

”

У випадку, коли респонденти самі просили забезпечувати доступність робочого місця, деякі з них отримували те, про що просили. Одна учасниця розповіла:

“ Я казала, що мені бажано побільше – я буду швидше працювати, якщо буде великий монітор, тому що поки я роздивлюся, все заповільнюється. У цьому випадку мені більше йшли назустріч мої колеги. На одній роботі колега бачив, які у мене проблеми з монітором з діагоналлю 17к, а в нього було 19 чи більше, і він сам підійшов до мене в кінці робочого дня і каже: хочеш поміняємося моніторами?

”

Інший учасник поділився таким прикладом:

“ Зараз пощастило з роботодавцем. Мені важко працювати щодня за комп’ютером. Я нанього працюю місяць-півтора, потім місяць відпочиваю, потім знову працюю. Його це влаштовує по грошам, бо у нього дуже невелика оплата, а мене влаштовує по часу, плюс я отримую якісь додаткові гроші.

”

Натомість, декільком респондентам доступність не була забезпечена на їхній запит. Одна учасниця розповіла про свій досвід:

“*Треба для себе вирішити – чи ти витрачаєш свої сили на те, щоб щось міняти, з кимось сваритись, чи ти відновлюєшся і стараєшся жити для себе щасливо. Я багато сварилась, писала на соціальні служби, я багато воювала, але це забирає багато часу і сил. І я в якийсь момент вирішила створювати для себе – шукати роботодавця, де мені будуть раді, шукати умови, де мені буде комфортно. Якщо не хочуть – я йду, я не буду вимагати.*”

Ставлення колег або керівництва через інвалідність

Деякі респонденти повідомили, що не помічають особливого ставлення до себе та не мали досвіду образ чи насмішок від колег через інвалідність. Одна учасниця фокус-груп розповіла таке:

“*Щодо колег – нормальні стосунки з колегами були. Спочатку теж – дізнаються, а що, а як коректно спитати, а коли починали спілкуватися – то все нормально.*”

Один учасник зазначив, що відсутність негативу від колег скоріше за все пов'язана з тим, що працює дистанційно:

“*Немає особистої взаємодії. Якби я працював в офісі, то не знаю, як би це було. Коли я спілкуюся з людьми і вони не знають про мою інвалідність, то все нормально з багатьма. Коли я повідомляв людям про інвалідність – то дуже мінялась: і у дівчат, і друзів. Я вже намагаюся деяким людям не казати, бо тоді нічого крім негативу не отримую.*”

Інші учасники повідомили, що мали досвід негативного ставлення до себе з боку колег через інвалідність. Одна респондента розповіла таке:

“*Колись на інших роботах було, що керівник мав таке ставлення. Я там не змогла довго працювати – просто звільнилась і все. Там керівник ставився грубо, придирки були, мені конкретно натякали, що я маю піти.*”

Вплив інвалідності на кар'єрне зростання

Думки учасників розділилися у питанні: чи впливає інвалідність на кар'єрне зростання? Деякі вважали, що інвалідність або не впливає на кар'єрне зростання, або впливає на одному рівні з іншими факторами. Одна учасниця вважає, що досягнула в кар'єрі того, що могла:

“ Скільки я хотіла вирости – я виросла у свою міру можливостей. Людині рости можна багато. Але треба просто вміти це бажати. Якщо людина не бажає або негативно до цього ставиться, посилається на те, що ти людина з інвалідністю і ти не можеш – в першу чергу треба знати свої можливості і впевнено йти туди працювати. ”

Більшість респондентів вважають, що інвалідність впливає на кар'єрне зростання. Один учасник зазначив, що

“ якби не інвалідність, я би точно не працював у школі вчителем історії. ”

Учасники відзначали такі загальні аспекти впливу інвалідності на кар'єрне зростання:

- **Упередження суспільства, через які людям з інвалідністю доводиться докладати більше зусиль для кар'єрного зростання, ніж людям без інвалідності**

Один учасник зазначив таке:

“ У нас суспільство не готове до працевлаштування людей з інвалідністю. ”

Інша учасниця вважає, що

“ не просто довести свою фаховість. Перше, що бачать люди – це, само собою, крісло колісне, тож довести, який ти фахівець, досить складно, бо люди вже склали своє перше враження. В процесі це можливо, має пройти якийсь час. ”

- **Фінансові обмеження кар'єрного зростання, пов'язані з інвалідністю**

Учасники розповідали, що інвалідність вимагає фінансових витрат, які за інших умов можна було б витратити на посилення конкурентоздатності на ринку праці. Одна учасниця повідомила, що

“*інвалідність стала основною складовою мого життя, мого працевлаштування сьогодні і взагалі. Я вважаю, що інвалідність визначила моє подальше життя. Бо якби її не було ці 9 років, всі ці фінанси, які пішли на те, щоб вивести на якийсь більш-менш рівень, якби я їх вбухала в кар'єрний ріст, освіту, просто... я навіть не можу уявити, де б я була і як би я жила.*”

За словами учасників, інвалідність суттєво обмежує можливість проходити курси підвищення кваліфікації та навчання на робочому місці. Учасник розповів про неможливість вчитися в інших колег, працюючи віддалено:

“*В моїй роботі я міг би і вчитися, і багато людей без інвалідності працює віддалено – я міг би в них вчитися, слухати їхні дзвінки. Не можеш працювати поруч із людьми вживу, взяти щось із їхньої роботи – це не те. Коли ти сидиш в офісі, ти чуєш, як працюють інші, щось береш собі. Це така робоча атмосфера, це дуже спасає. Через інвалідність повертаємось до доступності: не можу потрапити в офіс.*”

Також учасники розповіли, що порушення здоров'я, які є підставою отримання інвалідності, позбавляють їх можливості виконувати роботу, яку вимагають більш високооплачувані посади та професії. Один учасник розповів таке:

“*До травми я був експедитором, їздив від Харківської, Донецької, Луганської області. Можна було комфортно себе почувати сидячи. А зараз для мене нереально проводити час в дорозі. Якщо я зараз знайду роботу по одній позиції, то я не зможу по кар'єрних сходах тягнутися вгору – в якийсь менеджмент. Бо там треба посидючість, переговори, а для мене це дуже важко. Якщо це неповний робочий день, то це відбивається на заробітній платі. Якщо ти не виконуєш якись функції, то це все відбивається на заробітній платі.*”

Інший учасник поділився своїми думками з цього приводу:

“ Я вмію і люблю техніку, станки будувати, багато що вмію. Але не бачу і не можу того зробити, що я можу головою. Тобто якби я був зрячим, то я би ніколи не пішов на підприємство, як УТОС, а пішов би на інше, і навіть за кордон поїхав би, заробив би кошти, і моя сім'я стояла би в зовсім іншому статусі. ”

Інвалідність як фактор вибору професії чи місця роботи

Респонденти розповіли про різний досвід того, наскільки інвалідність вплинула на їхній вибір професії. Декілька учасників фокус-груп розповіли, що інвалідність для них не була вирішальним фактором. Одна учасниця розповіла таке:

“ Я хотіла працювати в педагогіці з раннього дитинства. Коли я вступала до коледжу – я йду на кухаря чи йду на соціального педагога. Я подумала і вибрала те, чого більше хотіла – соціального педагога. Потім з'явилася корекційна освіта – я хотіла і я пішла. Мені подобається, моя спеціалізація – олігофренопедагогіка. Мені подобається працювати з дітьми з інтелектуальними порушеннями. Мені подобається працювати з дітьми з розладами аутистичного спектру. Це моє, я це собі знайшла і це не залежало від рівня мого зору. ”

Для більшості все ж інвалідність була визначальним фактором з ряду причин:

- **Вибір роботи чи професії напряму пов'язаний з інвалідністю**

Один учасник розповів таке:

“ Випалюванням почав займатися, бо «поламався». Мені захотілось чимось займатися, та і треба було відволіктися від клопотів усяких. Почав займатися випалюванням, почав розвивати цей напрям. Бо мені треба була саме віддалена робота. ”

- **Вибір освіти напряму пов'язаний з інвалідністю**

Одна учасниця розповіла, що якби не мала інвалідності, то

“*навчалася би в іншій школі, в ліцеї чи гімназії, і у мене було би більше можливостей. Впливає на вибір вищої освіти – це був 2010 рік. Ти розумієш, що тобі доступне, і я замислювалась, що я не хочу працювати масажистом – не тому, що це стереотипна професія, а тому що у мене інші здібності і я хочу їх розвивати.*”

Інший учасник розповів, що хотів бути хореографом:

“*Але не можу, тому що я не чую. У мене історія трохи складна. Коли я в школі, був випускний, я мріяв, ким я хочу бути. І в голові було пусто. Зараз я жалкую, що пізно зрозумів, ким я хочу бути – хореографом. Жалкую, що послухався маму. Я пішов у педагогічний університет Драгоманова і закінчив магістратуру. Я пішов серед чуючих людей, вони дивувалися, що нечуючий може бути хореографом. Але я думаю, що бути хореографом-педагогом – це непогано. Потрібно вибрати і спробувати, це як життєвий досвід.*”

Чи рівень заробітної плати достатній для комфортного життя?

Деякі респонденти повідомили, що вони задоволені своїм рівнем заробітної плати. Одна учасниця зазначила таке:

“*Я маю дуже достойний дохід. Більше двох мінімалок. У нас реально гарні заробітні плати, мені особисто вистачає на гідне проживання.*”

Більшість респондентів не задоволені своїми доходами. Одна учасниця розповіла таке:

“*Дохід дуже маленький, якщо чесно, моя мати забезпечує моє життя, моє лікування, реабілітацію. Вона подушка для мене. Те, що я заробляю – це так, на медикаменти, по дрібницях.*”

Один з учасників не пов'язував низький дохід з інвалідністю:

“ Звісно ні, хотілося би значно більше. (...) Коли я працював в інших місцях, на аналогічних посадах працювали люди без інвалідності – зарплата була однаковою. ”

Інший учасник поділився, що пов'язує свій низький дохід саме з інвалідністю:

“ Я зараз отримую практично мінімалку. Я точно пов'язую з інвалідністю, бо мені стараються не давати інтелектуальну частину роботи, а давати технічну частину, яка набагато нижче оплачується. Я за першою освітою вчитель географії, але за моїм діагнозом мені заборонено працювати з дітьми. Тому за моєю першою освітою я працювати не можу. Окрім того, у мене є досвід роботи провідником на залізній дорозі. Але після постановки діагнозу я не можу працювати провідником. ”

IV. ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ІНВАЛІДНІСТЮ

Всі учасники фокус-груп з інтелектуальною інвалідністю були працевлаштовані на постійній основі. Усі відзначили, що їм подобається працювати. Один з учасників зазначив таке:

“ Мені на цій роботі подобається те, що там дуже приємний і дружній колектив, з яким мені дуже приємно працювати. Я виконую свою роботу, отримую відповідну зарплату за це. В принципі, з ідеальними умовами працюю і я задоволений. Також залишається час на розвиток і навчання 3D-графіці. ”

Один учасник сказав, що йому не подобається, коли немає відвідувачів у кафе, де він працює:

“ Не подобається, що немає людей просто. ”

Більша частина опитаних працюють повний робочий тиждень. Один з учасників працює різну кількість днів на тиждень, в залежності від завантаженості:

“ Буває, раз на тиждень сходити. Буває, що можу ходити цілий тиждень. Буває, що пару раз на тиждень можу сходити. В залежності від того, скільки випадає роботи, якої роботи і на які дні. ”

Всі учасники самостійно добираються на роботу громадським транспортом.

Всі респонденти зазначали, що до них добре ставляться колеги, поважають їх. Один учасник розповів таке:

“ Колеги нормальні, ніхто не ображає, дуже допомагають. ”

Більшість з учасників фокус-груп розповіли, що не мали досвіду на жодній з робіт, де б їх ображали. Хоча один учасник поділився, що його принижували в школі через інвалідність:

“ Раніше таких випадків (на роботі) не було. Були такі випадки в школі, бувало пацани знущалися наді мною, принижували публічно при всіх. Але це таке, я не хочу особливо про це згадувати і говорити. ”

Учасники фокус-груп відзначали, що робота зрозуміла і що колеги допомагають, коли їм щось не зрозуміло. Один з респондентів, який працює в закладі разом зі своєю матір'ю, поділився таким:

“ Мама і колеги. Всі допомагають і всі добрі. ”

На перший час, коли вони лише влаштувалися на роботу, були колеги, які допомагали їм зорієнтуватися. Один учасник розповів:

“ Співбесіду проходив зі своєю начальницею. Вона прийняла мене на роботу, я на наступний день прийшов, вона пояснила мої обов'язки: яку саме роботу мені треба виконувати, де що знаходиться, познайомила з колективом і все. Там якщо помінявся якийсь вид роботи, то я просто підходив до колег чи начальниці, цікавився. Вони мені говорили, а я зразу брав і робив. ”

Всі респонденти хотіли би продовжувати працювати саме на цій роботі. Одна респондентка розповіла:

“ Мене ця робота влаштовує, залишусь на ній, бо складно знайти. Куди не ходила: у вас проблеми, ми не беремо. ”

Інший респондент зазначив, що ця робота його влаштовує, але він хотів би мати більшу заробітну плату:

“
Тому якщо не брати цю маленьку зарплату, яку я там отримую, мене все влаштовує. Можливо, можна взяти якусь додаткову роботу для додаткового заробітку, над чим я думаю і проходжу навчання в 3D-графіці. Я взагалі творча людина – люблю малювати, писати вірші, пісенні тексти. Один час думав над тим, щоб зайнятися музикою, (...) але зрозумів, що мені треба цілодобово сидіти над інструментом, розучувати гамми – на даний момент у мене просто на це немає часу. Можна більш таку просунути, більш цікаву роботу знайти, яка би приносила і задоволення, і заробіток в житті, і подальший розвиток у цій сфері.”

Всі респонденти отримують заробітну плату за свою роботу. В пошуку роботи деяким допомагали родичі. Наприклад, одна учасниця розповіла, що їй допомагав дідусь:

“
У дідуся був знайомий головний лікар, казав, якщо є бажання, то будь ласка.”

Один учасник розповів, що шукав самостійно:

“
Із працевлаштуванням (...) мені допомогли працівники «Емаус», а так ще шукаю роботу через інтернет: різні сайти, де викладають оголошення. Звісно, самостійно шукаю.”

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Учасники фокус-груп розповіли, що зазвичай шукають роботу на спеціальних сайтах та через знайомства. Багато з них мали досвід звернення до центрів зайнятості, але майже нікому з них не вдалося знайти собі роботу з їх допомогою. Найчастіше вони повідомляли про те, що їм не пропонували прийнятні для них вакансії або відмовляли роботодавці.

Більшість респондентів мали досвід відмов у працевлаштуванні через те, що мали інвалідність, зокрема на етапі співбесіди. Деякі також мали досвід відмови у працевлаштуванні через недоступність робочого місця. Багато респондентів повідомили, що їхнє робоче місце доступне для них – і ті, хто працює з дому, і ті, хто працює в офісі у роботодавця. Деякі з них просили роботодавців забезпечити доступність. В інших випадках роботодавці виявляли ініціативу в забезпеченні доступності робочого місця. Водночас були респонденти, яким роботодавці відмовляли у цьому.

Більшість учасників фокус-груп не задоволені своїм рівнем доходів і вважають, що інвалідність негативно впливає на кар'єрне зростання через упередження роботодавців та через фінансові витрати на лікування й реабілітацію.

Респонденти розповіли, що, на їхню думку, варто зробити, аби покращити якість і доступність працевлаштування для людей з інвалідністю.

Загалом учасники висловлювали думки, що потрібно переймати світовий та європейський досвід у державному регулюванні зайнятості людей з інвалідністю.

Крім того, деякі учасники з інтелектуальною інвалідністю працюють на окремих підприємствах для людей з інвалідністю. Відтак, згідно **заключних зауважень Комітету ООН з прав людей з інвалідністю стосовно першої доповіді України**, держава повинна забезпечити перехід від сегрегованих робочих місць на користь відкритого ринку праці для всіх, незалежно від типу інвалідності. Зокрема, Угода про асоціацію з ЄС зобов'язує Україну врегулювати ситуацію на ринку праці відповідно до європейських стандартів. Респонденти з інтелектуальною інвалідністю не зазначали, що їх хвилює відсутність доступу до відкритого ринку вакансій, однак опікуни зізнавалися, що пошук роботи – все ще надзвичайно складний процес з купою перешкод.

Щодо практичних рекомендацій, респонденти висловлювали такі пропозиції:

1. Покращення архітектурної доступності у містах загалом, а також забезпечення доступності на робочих місцях

Декілька учасників висловили думки, що архітектурна доступність у населених пунктах сприятиме тому, що люди з інвалідністю зможуть отримати роботу, соціалізуватися і конкурувати з колегами на рівних.

2. Посилення конкурентоздатності самих людей з інвалідністю на ринку праці

Важливою темою для деяких учасників була робота самих людей з інвалідністю над своєю конкурентоздатністю на ринку праці. Учасники багато ділилися спостереженнями стосовно цього:



У людей з інвалідністю вибудувався такий стереотип – мене не приймуть. Вони притримуються цього стереотипу і роботодавці його притримуються – ти не зможеш працювати, навіть не намагайся. І багато хто через це боїться.

Раніше сидів і чекав, то ніхто, звичайно, не брав. А коли ти спілкуєшся, то люди бачать, що це не є проблемою. Нечуючі сидять, закриваються у свої мушлі і чекають, що до них хтось прийде – чуючі не придуть. А якщо нечуючі зроблять крок, то чуючі обов'язково приймуть.



3. Створення програм підтримуваної зайнятості для людей з інтелектуальною та психосоціальною інвалідністю⁵

Люди з інтелектуальною та психосоціальною інвалідністю часто працюють на сегрегованих підприємствах, окремо від інших. Такий вид зайнятості називається шелтерською роботою. Часто в таких місцях не дотримуються трудових норм, зокрема щодо вимог до мінімальної зарплати та кількості робочого часу.

Деякі наші респонденти з інтелектуальною інвалідністю працюють саме так, але кажуть, що часто просто немає альтернативи. Для того, щоб така альтернатива з'явилася необхідно впроваджувати програми підтримуваної зайнятості. Це дозволить людям інтегруватися у суспільство, бути корисними та мати можливість самостійно себе забезпечувати.

5. Детальніше про підтримувану зайнятість можна дізнатися [ТУТ](#).

4. Проведення просвітницьких заходів для роботодавців стосовно інвалідності

Багато учасників відзначали, що для повноцінного залучення людей з інвалідністю на ринок праці, потрібно більше розповісти про інвалідність і те, як вона впливає на можливості працевлаштування. Наприклад, один респондент поділився:

“ Мені дуже бракує якоїсь мінімальної освіченості в інших людей. Мені бракує в них взагалі усвідомлення того, що розмаїття – це важливо. В моїй ситуації нашаровуються всі ознаки, за які мене можуть дискримінувати: інвалідність і гомосексуальність. Тож я почуваюся розгубленим у більшості випадків. Я не знаю, що вибухне – одне або інше. Тому я кажу про розмаїття загалом. Це про освіту і про рівень суспільної дискусії. ”

Під час обговорення мотивації роботодавців наймати людей з інвалідністю учасник з порушенням зору поділився своїм баченням:

“ Зацікавити роботодавців іміджевими вигодами – у нас працюють люди з інвалідністю, це круто. ”

Респондентка із психосоціальною інвалідністю розповіла про стигму цього виду інвалідності:

“ Це часто йде від нерозуміння роботодавцем, що психіатричний діагноз – це не зниження рівня інтелекту, і що людині можна довірити не тільки швабру і миття підлоги. В Україні дуже низький рівень розуміння, що таке психіатрія і психічні захворювання. ”

Для ефективного подолання викликів, що пов'язані з реалізацією трудових прав людей з інвалідністю на рівні з людьми без інвалідності, рекомендовано органам влади України (відповідно до результатів дослідження):

1. Реформувати систему нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю.
2. Створити належні умови для того, щоб особи з інвалідністю могли вільно обирати роботу на відкритому ринку праці.
3. Впровадити Директиву ЄС 2000/78 про рівність у сфері праці, зокрема, в частині забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування.

4. Створити дієві механізми притягнення роботодавців до відповідальності за ненадання розумного пристосування особам з інвалідністю.
5. Впровадити соціальну послугу супроводу під час працевлаштування та на робочому місці для осіб з інвалідністю.
6. Заборонити практику шелтерської роботи для осіб з інвалідністю.
7. Розробити програми підтримуваної зайнятості для осіб з інтелектуальною та психосоціальною інвалідністю.
8. Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії стосовно трудових прав людей з інвалідністю, недискримінації та забезпечення принципу інклюзивності у сфері зайнятості.

Громадська організація людей з інвалідністю «Fight For Right/Боротьба за права» в межах гранту «Від дискримінації до інклюзії: просування права на працю для всіх людей з інвалідністю в Україні», наданого проєктом «Посилення доступу до правосуддя через несудові механізми правового захисту для потерпілих від дискримінації, злочинів на ґрунті ненависті та мови ворожнечі у країнах Східного партнерства», протягом січня-лютого 2022 року провела серію фокус-груп за участю 39 людей з інвалідністю.

Дослідження спрямоване, зокрема, на виявлення перешкод, що існують на ринку праці, та шляхів їх подолання, щоб люди з інвалідністю могли вільно обирати роботу, можливостей забезпечення розумного пристосування для виконання ними своїх професійних обов'язків. За результатами дослідження підготовлені рекомендації для подолання викликів, що пов'язані з реалізацією трудових прав людей з інвалідністю, на рівні з людьми без інвалідності.

**FIGHT
FOR
RIGHT**

УКР

Держави-учасниці Європейського Союзу вирішили поєднати свої знання, ресурси та долі. Разом вони побудували простір стабільності, демократії та сталого розвитку, водночас утверджуючи культурне розмаїття, толерантність та індивідуальні свободи. Європейський Союз прагне розділити свої досягнення та цінності з країнами та людьми за межами своїх кордонів.

www.europa.eu

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона нараховує 46 держав-членів, включно з усіма державами-членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи приєдналися до Європейської конвенції з прав людини – договору, спрямованому на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції у державах-членах.

www.coe.int

Співфінансується
Європейським Союзом



Європейський Союз

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Співфінансується
та впроваджується
Радою Європи