

Аналітичний звіт на тему: «Досвід працевлаштування людей з інвалідністю в Україні»

Цей аналітичний звіт присвячений висвітленню досвіду людей з інвалідністю на ринку праці та є результатом соціологічного дослідження. Аби сформулювати ширше уявлення щодо наявної ситуації було опитано як людей з інвалідністю, що мають досвід працевлаштування, так і потенційних/фактичних працедавців_чинь (стейкхолдерів_ок). На основі отриманої інформації було сформовано список перешкод та потенційних мотиваторів, з якими обидві сторони стикаються у процесі працевлаштування та розроблено список можливих покращень, спрямованих на покращення наявної ситуації.

Ключові слова: люди з інвалідністю, працевлаштування, ринок праці, стейкхолдери

На сьогодні в Україні за даними Держстату кількість осіб з інвалідністю працездатного віку становить близько 2,7 млн [10], серед яких лише 26% працевлаштовані. За наявними законодавчими нормами, люди з інвалідністю мають отримувати пенсійне забезпечення, пільги та забезпечення соціального захисту. Розмір пенсії, яку отримують люди з інвалідністю розраховується з огляду на групу інвалідності та вік [11], тому існують випадки, у яких люди з інвалідністю отримують пенсію нижчу за прожитковий мінімум. Проживання розраховуючи виключно на пенсійне забезпечення ускладнюється також необхідністю медичного забезпечення.

Таким чином, для людей, що мають інвалідність прожити лише на пенсію є майже неможливим без сторонньої допомоги або

працевлаштування. Станом на зараз, згідно зі статтею 19 Закону України «Про основи

соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [2] для роботодавців_чинь

необхідним є виконання нормативу працевлаштування людей з інвалідністю. Таким чином, для підприємств, які мають більше восьми (8) працівників_ць одне (1) робоче місце має бути виділене для людини з інвалідністю, а за умови наявності 25 та більше працівників_ць - 4% від кількості штатних працівників_ць мають становити люди з інвалідністю. З огляду на наявну статистику (близько 26% від загальної кількості осіб з інвалідністю є працевлаштованими), виконання цього закону можна поставити під сумнів. Подібна ситуація демонструє необхідність проведення реформ які допомогли б покращити ситуацію як на законодавчому

рівні, так і на рівнях підприємств, бізнесів, і, власне, соціальному рівні - тобто, зі сторони людей з інвалідністю безпосередньо.

Методологія дослідження

Аби більш детально розглянути описану ситуацію з урахуванням позицій людей з інвалідністю, стейкхолдерів_ок (роботодавців_давиць) та держави було проведено емпіричне дослідження. У фокусі знаходиться досвід працевлаштування людей з інвалідністю: специфіка процесу пошуку та влаштування на певну посаду, особливості інтеграції до корпоративної культури. Увага приділяється як індивідуальним викликам та/або досвідам, пов'язаним з процесом працевлаштування, так і перебігу адаптації у колективі, спілкуванню з колегами, створенням сприятливих умов праці та безбар'єрного середовища. У цій статті **об'єктом** дослідження є люди з інвалідністю, а **предметом** - досвід працевлаштування людей з інвалідністю.

Метою було виявлення потенційних факторів, які сприяли б збільшенню рівня працевлаштованості серед людей з інвалідністю та забезпеченню кращих умов праці для них.

Завданнями було:

- Визначити з якими складнощами стикаються люди з інвалідністю при влаштуванні на роботу;
- Виявити основні проблеми, з якими стикаються люди з інвалідністю у робочих умовах;
- Розробити можливі шляхи покращення процесу працевлаштування для людей з інвалідністю.

У рамках дослідження було проведено ряд глибоких інтерв'ю з людьми з інвалідністю **малі та середні**). Серед підприємств є як та стейкхолдерами_ками. У цьому виключно локальні бізнеси, так і міжнародні дослідженні людьми з інвалідністю називають компанії/представництва.

осіб “зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності” [2]. У опитуванні взяли участь шістнадцять **(16) осіб з інвалідністю**, серед яких переважно люди першої (I) групи інвалідності та поодинокі випадки другої (II) та третьої (III). Серед респондентів_ок **люди з вродженою або набутою фізичною інвалідністю**, що дозволяє виявити проблеми та потреби у різних категоріях. Головним у відборі респондентів було **охоплення різних областей України**, а саме Київ (6), Харків (2), Одеса (1), Нікополь (1), Ківшарівка (1), Калинівка (1), Дніпро (2), Чернівці (1) та Кривий Ріг (1); а також **наявний досвід працевлаштування** (не обов'язково офіційного). Вік респондентів_ок 22-47 років. Інтерв'ю з людьми з інвалідністю дали змогу розглянути бар'єри, з якими стикаються люди з інвалідністю при влаштуванні на роботу та у їхньому корпоративному житті.

Аби отримати більше інформації щодо специфіки працевлаштування людей з інвалідністю на ринку праці в Україні, **було проведено паралельне опитування стейкхолдерів_ок**. У рамках цього дослідження стейкхолдерами_ками називають осіб, які є власниками бізнесу та/або беруть безпосередню участь у процесі проведення співбесід та виборі кандидатів_ок на певні посади у підприємстві. **Було опитано вісім (8) осіб, які працюють у підприємствах різних масштабів (великі,**

Глибинні інтерв'ю зі стейкхолдерами_ками надали можливість порівнювати досвіди людей з інвалідністю у позиції найманих працівників та їхніх потенційних/фактичних роботодавців. Завдяки можливості розглянути досвід обох сторін, було отримано більше інформації щодо бар'єрів та можливих мотиваторів працевлаштування людей з інвалідністю, а також потенційні варіанти покращення як загальної ситуації на ринку праці, так і політик бізнесів та організацій щодо корпоративної соціальної відповідальності.

Типологізація бар'єрів у працевлаштуванні людей з інвалідністю

У процесі аналізу інтерв'ю було виокремлено наступні бар'єри при працевлаштуванні людей з інвалідністю: просторовий, інституційний, законодавчий, соціальний (поділяється на стереотипні уявлення зі сторони суспільства та на особливості самосприйняття та сприйняття навколишнього середовища зі сторони власне людей з інвалідністю).

До просторового стосується питання доступності міста - це правильно споруджені пандуси, пристосовані громадські простори, вбиральні, інклюзивний швидкий транспорт тощо для маломобільних груп населення. Це є першим кроком для зручного пересування містом, і таким чином людина на кріслі колісному, з милицями або тростиною має змогу безперешкодно добратися до навчального закладу або офісу. Наступне

питання - це облаштування самого офісу.

Загалом, існують нормативи, за якими **Інституційні бар'єри** поєднують у собі

доступність має бути закладеною вже на етапі розробки проєкту будівлі [11]. Але не дивлячись на існуючі норми проблема непристосованості міста та будівель залишається невирішеною і стає однією з перепон для працевлаштування спеціаліста_ки, що має інвалідність.

“Фізична бар'єрність – є найбільшою перепорою. Якщо ти не можеш самостійно вийти з будинку або скористатися громадським транспортом, то про працевлаштування залишається тільки мріяти, і про відвідування офісу, взагалі відвідування будь-чого.” (Респ. 5)

“Не треба жодних особливих умов, крім просто базових, щоб людина могла дістатися до роботи, скористатися туалетною кімнатою, якщо там яка-небудь кухня, як там буває частенько в офісах - могла нею скористатися. І цього досить.” (Респ. 4)

Респонденти_ки зазначали, що для них існують обмеження у виборі вакансій через відсутність облаштування офісів (останні поверхи, відсутність ліфтів, туалетів пристосованих для людей з інвалідністю, широких проходів, тощо). Крім цього пропозиції роботи обмежуються тим, що у певних сферах віддалена робота не передбачається. Таким чином, певні сфери праці є закритими для людей з інвалідністю не дивлячись на наявність кваліфікації. Це суперечить Конституції України щодо того, що немає жодних обмежень у вільному виборі професії людиною. [8]

медичну та освітню сфери, політики бізнесів та державний сектор. Серед основних проблем пов'язаних з працевлаштуванням людей з інвалідністю є *доступ до навчальних закладів*, що у більшості не передбачають навчання у режимі онлайн та не пристосовані для маломобільних груп населення. Власне відсутність диплому, зменшує шанси обіймати високооплачувані та/або престижні посади.

“Було навіть таке, що брали на роботу без відома керівництва. Потім керівництво через тиждень відмовляло, коли я вже вийшла на роботу.” (Респ. 3)

“На момент, коли я закінчила школу був один єдиний ВУЗ, у якому можна було навчатися дистанційно “Україна” і спеціальність яка більш менш мені підходила” (Респ. 4)

Респонденти_ки також зіштовхувалися з необачністю медичного персоналу, у результаті чого, могли бути складнощі у визначенні діагнозу, отриманні кваліфікованої медичної допомоги, а саме, відповідних довідок та/або індивідуального реабілітаційного плану. Процедура оскарження та/або отримання повторного діагностування є вискоробюрократизованою та вимагає витрати значних ресурсів та фізичних сил.

Більш того, через неготовність роботодавців_чинь та держави йти назустріч та створювати розумне пристосування для працевлаштування людей з інвалідністю згідно з законодавством [6], такі люди поповнюють ряди розвитку тіньової

економіки, або ще гірше - позбавлені свого

законного права на працю, незалежності і самозабезпечення. Інформанти_ки зазначали, що у більшості сценаріїв пошуку роботи вдалими були ті, що відбувались “по знайомству” або ж фріланс, де вони певним чином замовчували інформацію про свою інвалідність. Біржа праці або проходження співбесід виявилися неефективними через відсутність готовності у представників підприємств брати на роботу людей з інвалідністю та, відсутність сприяння успішному працевлаштуванню бізнесів та центрів зайнятості.

Законодавчий механізм навіть при чинних нормах також виступає бар'єром для людей з інвалідністю. Це може бути обґрунтовано не лише нехтуванням законів зі сторони роботодавців_чинь, але й сприянням цьому з боку людей, які мають інвалідність. Відповідно до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», для підприємств, установ, організацій, в тому числі підприємств громадських організацій людей з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, з чисельністю працюючих 8 та більше осіб, норматив робочих місць встановлюється в розмірі 4,0 % від чисельності штатних працівників_ць, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [5]. Досвід працевлаштування респондентів_ок свідчить про те, що деякі роботодавці_чині вдаються до махінацій з зарплатою, де за фактом інвалідності, людина отримуватиме лише прожитковий мінімум або ж пропозицію неофіційного працевлаштування.

Більш того поширеною є практика

“працевлаштування трудової книжки”, що передбачає покриття квоти компанією, взамін на надання мінімуму зарплати для людини, яка погодилася віддати на зберігання свою трудову книжку.

“Ми так залишилися з донькою, була проблема – просто за щось потрібно жити. Те, що дає держава це взагалі ніщо, і якщо врахувати той прожитковий мінімум, який для людей з інвалідністю у нас найнижчий, то це просто якесь знуцання.”
(Респ.8)

“У мене група не робоча. За цим законом (прим. Закон про квоту) пощастило, я влаштував свою трудову, деякі копійки там отримую, але а офіційно? Я ж можу десь віддалено працювати.” (Респ. 11)

Таким чином з-поміж інших проблем з якими зіштовхуються люди з інвалідністю додається ще й пакет соціальної незахищеності. Через відсутність чіткого розуміння законодавчих норм та наявності у певних роботодавців_чинь стереотипних уявлень щодо працівників_ць з інвалідністю частка бізнесів уникає виходити за рамки державної квоти у трудовому договорі, через що працевлаштування відбувається “заради галочки”. Вплив таких махінацій відчувається й на більш глобальному рівні, коли викривляються статистичні дані щодо кількості працевлаштованих людей з інвалідністю, що своєю чергою приховує реальний стан речей.

Окрім цього, певна частка людей з інвалідністю також сприяє розвитку описаної

ситуації. До цієї категорії належать люди, які з певних причин не готові бути залученими до ринку праці, і тому погоджуються працювати фіктивно (тобто отримувати мінімальну заробітну плату виключно за надання своєї трудової книжки). Така позиція може обґрунтовуватись як психологічною неготовністю людей з інвалідністю бути залученим_ою на ринок праці, так і негативним попереднім досвідом, який змусив їх зневіритись у наявній системі.

Частина респондентів_ок до закону про квоти ставляться позитивно, але лише як можливість бути офіційно працевлаштованими відповідно до отриманої спеціалізації, а не заради вигоди чи сприяння незаконним методам перекриття квотування. Інша ж частина є необізнаною щодо положень та прав щодо працевлаштування людей з інвалідністю.

З-поміж більш структурних та врегульованих бар’єрів є той, що існує незалежно від нормативів — **соціальний**. Це може бути як упереджене ставлення до працівників_ць з інвалідністю зі сторони колективу та роботодавців_чинь, так і страх і невпевненість у собі самих кандидатів_ок на ту чи іншу вакансію.

“Великі комунальні компанії пропонують вакансії, які люди просто не можуть займати або важка фізична праця або дуже низька зарплатня, комірник, прибиральник, сторож, все. Вони навіть не думають, що людина з інвалідністю може працювати на якихось гарних посадах, виконувати якісну, фахову роботу.” (Респ.5)

“Люди бояться брати на себе

відповідальність. Для чого їм брати людину з інвалідністю, для чого їм робити той туалет, той пандус ставити? Їм ліпше і легше не брати таку людину. Вони не розуміють, що просто треба створити умови, і все нормально.” (Респ. 7)

Серед таких проблем інформанти_ки називали *некваліфікованих рекрутерів_ок*, які незалежно від того чи сам бізнес є етичним та має політики щодо соціальної корпоративної відповідальності, можуть відмовити після співбесіди коли виявляється факт інвалідності. Це знижує впевненість у кандидатів_ок щодо потенційної можливості працевлаштуватися за своїми кваліфікаціями та/і підштовхує до приховування статусу інвалідності, що в результаті може призвести до погіршення стану здоров'я через невиконання індивідуального реабілітаційного плану (якщо такий наявний) або ж рекомендацій медико-санітарної експертизи [7].

“HR-у чи іншому спеціалісту все подобається, готові назначити зустріч, вони назначають зустріч, але я потім у кінці кажу, що у мене інвалідність і все...” (Респ.

9)

“Коли працював у ксерокопії, то нам прикрили лавочку під предлогом, що начали бабці жалітися у міську раду «що це ви тут інваліда заставляєте працювати». Ну от їм чось муляло, що людина у колясці робить ксерокопії.” (Респ. 12)

Також, за наявності негативного досвіду найманої роботи (тобто ситуації, коли

роботодавець_чиня не виконував_ла законодавчі норми та порушував_ла субординацію) у людей з інвалідністю з'являється стереотип про те, що усі керівники_ці поведуться аналогічно. Тоді у шукачів_ок роботи виникають сумніви чи варто йти на ризик і зіштовхнутися з дискримінацією на робочому місці та звільненням, або ж варто задовольнитися лише соціальними виплатами і не мати шанс на розвиток своїх професійних здібностей.

“Було ще таке, коли не дотримувались домовленостей. Домовлялись на 2-3 годинний робочий день і оплату у розмірі 500 євро на місяць. В результаті довелося працювати цілий день і оплату я отримував в залежності від прибутку компанії, хоч я чітко домовлявся на фіксовану ставку.” (Респ. 13)

“В мене є внутрішнє відчуття як мене сприймуть, тобто чи зіграють фізичі проблеми на те, чи візьмуть тебе на роботу чи ні. Я не можу сказати, що на співбесіди я приходжу впевнена.” (Респ. 16)

Виокремився також ряд бар'єрів, які напряму не завжди пов'язані зі статусом інвалідності при працевлаштуванні. Серед них: вузькоспеціалізовані сфери відповідно до здобутої освіти на який малий попит або неконкурентна заробітна плата (особливо в маленьких містах та селах); скорочення; зростання вимог до кандидатів_ок загалом (менше можливостей для людей з інвалідністю проходити відповідні курси для підвищення кваліфікації); висока конкуренція

у окремих бізнесах; відсутність досвіду роботи.

Також на ймовірність успішного працевлаштування впливають такі додаткові фактори як гендер (для жінок бар'єром виступає декретна відпустка як причина обмеженого вибору вакансій, а для чоловіків - чинний суспільний "стандарт" щодо матеріального забезпечення сім'ї), вік (надання переваги молодим спеціалістам_кам), попередня можливість отримання якісної освіти тощо.

Окремим фактором, який впливає на ймовірність людей з інвалідністю вийти на ринок праці є самосприйняття людей з інвалідністю, наявний досвід працевлаштування та почуття готовності до залучення до корпоративного середовища. Наприклад, та частка опитаних людей з інвалідністю, яка мала позитивний досвід працевлаштування, з більшою готовністю брала участь у співбесідах та була більш позитивно налаштованою до офісної роботи. Серед тих, хто мав негативний досвід працевлаштування та/або співбесід, більше людей схилялись до тіньового сектору економіки або фрілансу.

Самосприйняття людей з вродженою та набутою інвалідністю

Особливості сприйняття опитаними власної інвалідності є важливим не лише у контексті залученості до ринку праці, а й у створенні умов не лише доступності на робочому місці,

але й для визначення можливих складнощів у інтеграції до корпоративної культури компанії та/або адаптації на робочому місці.

Люди з набутою інвалідністю мають більший контекст перебування на ринку праці шляхом досвіду порівняння між життям до отримання статусу інвалідності та після. Через це представники цієї групи частіше зазначають про необхідність створення фізичних умов, серед яких адаптаційні програми; можливості навчання (онлайн або з дотриманням засад безбар'єрного простору); створення умов для полегшення виконання побутових та рутинних задач. З проблем не пов'язаних з доступністю та пристосуванням до нових умов, виокремилися внутрішні психологічні аспекти інвалідності, такі як неприйняття свого тіла, відчуття неповноцінності по відношенню до себе, зміни самопочуття, відсутність підтримки, відчуття "втрачених можливостей", недовіри та страх через необхідність змінювати свій стиль життя.

Щодо тих людей, які мають вроджену інвалідність, увага зосереджується саме на проблемах з інтеграцією у соціум, а саме супроводжується відчуттям самотності та страхом перед "виходом" у суспільство. Власне у контексті працевлаштування, з-поміж проблем пристосованості простору додається ще й проблема адаптації у колективі, що зумовлена психологічним аспектом інвалідності.

Підсумовуючи, можна сказати, що на успішне працевлаштування впливає ряд факторів, які

більшою мірою не залежать від особистих зусиль шукача_ки роботи, і ставить її/його у позицію соціальної незахищеності через відсутність втручання зі сторони держави: законодавства, сприятливих інституційних механізмів; а також зі сторони суспільства, яке породжує упередження щодо працездатності тої чи іншої людини з інвалідністю.

Окреслення позитивного досвіду працевлаштування людьми з інвалідністю

Позитивним досвідом працевлаштування людей з інвалідністю може вважатися виконання нормативів відповідно до законодавства, серед яких: створення умов згідно з медико-санітарною експертною комісією та індивідуальних програм реабілітації для працевлаштування людей з інвалідністю, а також вживання додаткових заходів безпеки для цієї категорії працівників_ць зі сторони роботодавця_чині [6]. А також, у деяких випадках передбаченими законом України мають надаватися зі сторони роботодавця_чині навчання, можливість переквалфікації або ж працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій [6].

Було з'ясовано, що респонденти_ки мали вдале працевлаштування коли відбувалася співпраця між тріадою держава-бізнес-робітник_ця для ефективного виконання всіх закладених у Конституцію України законів щодо працевлаштування та недискримінації людей з інвалідністю.

“Треба бізнес заохочувати брати на роботу людей з інвалідністю. Не зобов'язувати, а заохочувати. Вони б

навпаки мали б мати якісь бонуси для бізнесу, тобто, роботодавець має бути зацікавлений. Зараз дуже популярно і модно бути таким соціально відповідальним, тому багато хто з цих переконань іде на такі кроки.” (Респ. 7)

Ця конструкція працюватиме при створенні додаткового функціоналу проходження співбесід, наприклад, онлайн співбесіди; створення курсів для отримання нової кваліфікації від держави або/та на базі бізнесів, з подальшим працевлаштуванням; посилення політик соціальної відповідальності у бізнесах.

Такий механізм співпраці поліпшить не лише статистику працевлаштування людей з інвалідністю, а й дозволить стейкхолдерам_кам покращити внутрішні політики соціальної відповідальності та засади етичного бізнесу, що сприятимуть збільшенню кваліфікованих кадрів, а також лояльності та/або збільшенню цільової аудиторії. Таким чином, зі сторони шукачів_ок роботи буде підвищуватися мотивація працевлаштуватися та довіра до органів влади та бізнесів, відбуватиметься сприяння змін на локальному та місцевих рівнях щодо просторової доступності, яка необхідна для всіх людей. Окрім цього, на рівні бізнесів та підприємств, можна виділити такі позитивні аспекти як покращення іміджу та підвищення лояльності до бренду, формування високого рівня вірності компанії у працівників_иць.

Окрему частину дослідження було присвячено досвіду роботодавців_чинь або стейкхолдерів_ок, з метою більш широкого опису проблеми працевлаштування людей з

інвалідністю з урахуванням усіх залучених сторін.

**Особливості типів стейкхолдерів_ок,
наявних в Україні**

Загалом, опитаних стейкхолдерів_ок можна умовно поділити на три типи з огляду на підхід до прийняття людей з інвалідністю на роботу:

Таблиця 1. Типи стейкхолдерів

Типи стейкхолдерів_ок Особливості типу	
Представники_ці міжнародних та іноземних компаній.	<ul style="list-style-type: none">● Працюють у дочірніх компаніях відомих закордонних брендів;● Мають налагоджену систему побудови корпоративної культури, налагодження робочого процесу та технічного обладнання приміщень/ робочих місць;● У компаній з моменту започаткування є потенціал до створення середовища, сприятливого для працевлаштування людей з інвалідністю на роботу;● Мають доступ до досвіду іноземних компаній, тренінгів, фінансової підтримки тощо
Представники_ці підприємств, які власноруч формують структуру підприємств таким чином, щоб мати змогу надавати робочі місця людям з інвалідністю	<ul style="list-style-type: none">● Зазвичай, це стосується малих та середніх бізнесів;● Підприємства цих типів виділяють кошти з власних бюджетів задля закупівлі обладнання, навчання персоналу, тощо;

	<ul style="list-style-type: none"> • Є більш відкритими до прийняття змін у робочому процесі, наприклад, переведення певної позиції у онлайн-режим, надання працівникам_цям більшої гнучкості у виконанні певних протоколів тощо;
<p>Стейкхолдери_ки компаній, у яких працевлаштування людей з інвалідністю здійснюється у рамках квоти та/або за умови відсутності необхідності введення значних змін до робочого процесу</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Найбільше орієнтуються на державні реформи для побудови плану дій; • Є менш гнучкими у побудові робочого процесу;

Перепони, які виділяють стейкхолдери_ки при прийнятті людей з інвалідністю на роботу

Найбільш розповсюдженою перепорою для стейкхолдерів_ок є відсутність чіткого розуміння існуючих законодавчих правил працевлаштування людей з інвалідністю. Дійсні закони часто не виконують свою регулятивну функцію, оскільки ставлять як роботодавців_чинь, так і працівників_ць у незручне становище. Наприклад, наявні обмеження щодо можливості найняти людей з певними групами інвалідності на повний робочий день обмежують коло професій для людей з інвалідністю та роблять їх прийняття на роботу не вигідним для працедавців. При цьому, можливі позитивні аспекти (наприклад, особливі податки, грошові компенсації тощо) які не фігурують у наявних законопроектах та офіційних джерелах, тому стейкхолдери_ки не

мають чітких уявлень про реальні плюси та мінуси надання робочих

місць людям з інвалідністю. Наприклад, підприємства, які наймають людей з інвалідністю мають не лише такі вигоди як формування позитивного іміджу бренду, але й можуть отримувати дотації на створення робочих місць для осіб з інвалідністю, можливість навчання працівників_ць за рахунок соціальних фондів та можуть отримувати пільги на сплати соціального страхування працівників_ць (пенсійний фонд) [12]. Проте, ці позитивні аспекти часто не фігурують у офіційній документації та/або мають розмитий опис. Таким чином, формується ситуація, у якій представникам_цям великих підприємств більш вигідно наймати людей з інвалідністю виключно “для галочки” аби уникнути можливих санкцій з боку держави. Відсутність послідовного контролю умов

працевлаштування з боку державних органів *автоматично має бути зняте і зняте саме за* робить можливими нелегальні махінації як з *рахунок роботодавця. І мова йде не лише про* боку працедавців_чинь, так і з боку найманих *створення умов для кандидатів на колісному* працівників_ць.

“В цих умовах вони [стейкхолдери] думають передусім, що отримають у найближчі дні, якщо вони будуть використовувати працю

особи з інвалідністю. Вони вважають абсолютно стереотипно, часто не відштовхуючись від особливостей окремої людини, вони думають, що прибуток, додаткову вартість, яку вони зможуть отримати завдяки праці цієї людини буде нижча, аніж вони найняли особу без інвалідності. Але якщо дивитися з точки довгострокових вигод, то вони мали б думати про те, що їх крок на зустріч особам з інвалідністю зможе краще цих людей до них прив’язати в особі, таких осіб вони можуть отримати дуже мотивованих, дуже лояльних працівників, які прийдуть працювати в компанію на довгий час. І ще один аспект зовнішній – таким чином компанія формує соціально відповідальний імідж, репутація важить дуже багато у цивілізованих країнах.” (Респ. 19)

“Головна проблема полягає в тому, що вся бюрократична тяганина, з позиції бізнесу, не вартує того, щоб працевлаштувати людину. Компаніям простіше самотійно провести аудит, за необхідності провести необхідний ремонт в приміщеннях та туалетах, адже наразі, за нормами ДБН, кожне приміщення має бути адаптоване до потреб людей з порушеннями здоров’я. Це питання

кріслі, але й, наприклад, про встановлення спеціальних екранів моніторів, якщо ми говоримо про людей з порушенням зору.” (Респ. 17)

Ще одним прикладом того як невідповідності у чинному законодавстві та незнання актуальних законодавчих норм може мати негативний вплив на працевлаштування людей з інвалідністю - це стереотипи щодо статусу непрацездатності. Існує хибна думка про те, що отримання статусу інвалідності ототожнюється з отриманням статусу непрацездатності. Згідно з Конституцією України кожен має право на працю [8]. Станом на зараз, настання повної непрацездатності особи - це досягнення особою пенсійного віку. Інвалідність передбачає часткову/тимчасову непрацездатність, що передбачає можливість працевлаштування [1]. Проте, незнання специфіки цього розмежування як з боку стейкхолдерів, так і з боку осіб з інвалідністю може ставати перепорою при працевлаштуванні людей з інвалідністю.

Зазначені проблеми демонструють необхідність реформації чинних законів щодо працевлаштування людей з інвалідністю. Окрім цього, одним з можливих рішень може бути організація інформаційної кампанії, спрямованої на роботу як з роботодавців_чинь, так і з потенційними працівниками_цями аби підвищити їхню обізнаність щодо чинних прав та обов'язків обох сторін. Корисною може бути також

організація посередництва між людьми з інвалідністю та стейкхолдерами_ками та організація співпраці між стейкхолдерами_ками, обмін досвідами між українськими та міжнародними компаніями, тощо.

Окрім відсутності чітких законодавчих норм, ситуацію ускладнює також стан громадського простору, транспорту, офісних та житлових будівель. Не лише старі будівлі, але й новобудови, нові офісні споруди та транспортні засоби не є обладнаними аби відповідати потребам людей з інвалідністю (Згідно з Законом України “Про регулювання містобудівної діяльності” від 17.02.2011 №2807-IV, Закон України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21.03.1991 №875-XII, Постанова КМУ “Про затвердження Порядку здійснення державного будівельно-архітектурного контролю” від 23.05.2011 №553). Варто зауважити також те, що відсутність забезпечення виконання архітектурних норм негативно впливає також на інші категорії населення, наприклад, літніх людей, маленьких дітей, батьків з дітьми тощо. За таких умов значна частка робіт, спрямованих на забезпечення людям з інвалідністю необхідних умов праці стає відповідальністю власне роботодавців, що своєю чергою, не відповідає законодавчим нормам (оскільки держава має забезпечувати необхідні робочі умови).

“З компаніями є проблема, що не всі бажають мати справу з людьми з

інвалідністю, бо ллячно. Не всі можуть мати

з ними справу, що, коли це були ще офіси, вони не інклюзивні. Тобто, якщо людина має інвалідність по цукровому діабету, то без проблем. Але якщо ця людина на візку, то вона не зможе знаходитися у офісі, бо там елементарно немає туалету, він є, але вона до цього туалету не потрапить. Були страхи з боку роботодавців, щодо витрат на працевлаштування і були труднощі щодо організації робочих просторів.” (Респ. 18)

“Якщо говорити про трансфер і т.д. то тут у нас більше прохань до інфраструктури самих міст, ми готові розглянути варіант прийому на роботу співробітників на візках, а для цього має бути підлаштована сама інфраструктура міста.” (Респ. 24)

Окрім цього, часто проведення реформації офісних приміщень є або неможливим для підприємства фінансово, або накладає значні обмеження на те скільки людей підприємство може взяти у штат, які посади можуть пропонуватись тощо. Хоча реставрація старих будівель може ускладнюватись станом споруд та архітектурними особливостями, закладання норм інклюзивності до нових будівельних проєктів може значним чином покращити ситуацію. Ще одним можливим елементом покращення може бути створення державних проєктів, спрямованих на оптимізацію офісних просторів та забезпечення хоча б базових змін у структурі вимог до офісних споруд (наприклад, обов'язкова наявність ліфтів для людей з інвалідністю, обладнання вбиралень та наявність специфікованих робочих місць).

Висновки

(роботодавців_чинь) можна виділити такі

У цій статті було описано досвід *аспекти:*

працевлаштування людей з інвалідністю та досвід стейкхолдерів_ок (роботодавців_чинь), що дає змогу надати ширший опис ситуації на ринку праці в Україні.

Якщо підсумувати отриману інформацію, для людей з інвалідністю найбільшими проблемами при працевлаштуванні є:

- технічні аспекти, такі як відсутність транспорту, непридатність офісу для роботи;
- відсутність чіткого державного контролю ситуації (відсутність контролю виконання квот працевлаштування людей з інвалідністю, виконання обов'язків роботодавців_чинь щодо робочого простору тощо);
- нетолерантне ставлення з боку співробітників/токсична корпоративна культура;
- безкомпромісне небажання надавати робочі місця людям з інвалідністю;
- власна неготовність до роботи у колективі / у офісному середовищі.

- розмиті державні та законодавчі вимоги (відсутність чітко прописаних санкцій, прав та обов'язків усіх сторін);

- відсутність бюджету власне підприємства для масштабного обладнання робочих приміщень;

- незнання можливих позитивних сторін прийняття людей з інвалідністю на роботу.

Загалом, названі фактори можна поділити на декілька типів: технічні/логістичні (обладнання офісу, інфраструктура міста, робочі умови тощо), законодавчі (застарілі закони, відсутність значних реформ та контролю виконання законів) та соціальні (стигматизація людей з інвалідністю, відсутність сприятливої корпоративної культури).

Відповідно, використовуючи наявну інформацію, для кожного з цих типів можна розробити ряд потенційних рекомендацій, які сприятимуть покращенню наявної ситуації. А саме:

З позиції стейкхолдерів_ок

Таблиця 2. Рекомендації щодо покращення ситуації з працевлаштування людей з інвалідністю

Законодавство/держава	Рівень підприємства
-----------------------	---------------------

- Контроль виконання норм інклюзивності для нових архітектурних проєктів (житлові будинки, офісні будівлі, громадський простір тощо);

- Оптимізація інфраструктури міста (транспортні засоби, вулиці тощо); ● Забезпечення технічними умовами підприємств та/або постійний моніторинг безбар'єрності будівель;
 - Переймання міжнародних політик

<p>щодо соціальної відповідальності та інтегрувати у власний бізнес;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Запровадження культури різноманіття та проводити тімблдинги для усієї 	<p>команди з метою підвищення рівня толерантності;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Створення адаптативних практик для усіх нових працівників_ць;
<ul style="list-style-type: none"> ● Наявність посередництва між роботодавцями_чинами та робітниками_цями з інвалідністю; ● Оптимізація законодавства (контроль виконання закону) та сприяння підвищенню доступності інформації; ● Надання нематеріальної підтримки для адаптації (проведення тренінгів для роботодавців_чинь; створення програм для віддаленої роботи; курси для HRів; курси підвищення кваліфікації для людей з інвалідністю) ● Сприяння співпраці органів влади, самоврядування, бізнесів та громади; ● Запровадження моніторингу компаній та ведення прозорої звітності щодо працевлаштування людей з інвалідністю. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Вивчення керівництвом законодавства, орієнтування у можливостях отримання пільг та допомоги від держави; ● Створення програм навчання та стажування для людей з інвалідністю для потенційного працевлаштування, що покращить не лише рівень кваліфікованих кадрів компанії, а й можливе підвищення лояльності до бренду; ● Створення стандартів працевлаштування та створення умов для колег з інвалідністю.
<p>Особистісний рівень Соціальні проєкти (у рамках бізнесів)</p>	

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Саморозиток, спрямований на озуніння засад рїзноманїтностї та виховання толерантностї; ● Пїдвїщення власної квалїфїкацїї шляхом взаємодїї з органами самоврядування, що спецїалїзуються на питаннях працевлаштування людей з їнвалїднїстю; ● Вїдвїдування тренїнгїв вїд громадських органїзацїй/конференцїй/ подїй щодо сучасних форм ведення бїзнесу; | <ul style="list-style-type: none"> ● Програми просвїтництва суспїльства, аби зменшити їзольованїсть людей з їнвалїднїстю; ● Створення їнформацїйних програм, спрямованих на пїдвїщення обїзнаностї як пїдприємств так ї людей з їнвалїднїстю щодо їх прав та обов'язкїв на ринку працї; ● Активїзацїя соцїальної роботи (психологїчна пїдтримка, допомога з адаптацїю на робочому мїсцї); ● Створення органїзацїї “менторства” як окремої професїї, що працює як ї з людьми з їнвалїднїстю, так ї в консультативних послугах для бїзнесїв; |
|--|--|

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Сприяння просвїтництву надавачїв робочих мїсць/залучених до процесу найму. |
|--|

Список використаних джерел:

1. Втрата працездатностї [Електронний ресурс] // Мїнїстерство Юстицїї – Режим доступу до ресурсу: https://minjust.gov.ua/m/str_23359.
2. Закон України "Про основи соцїальної захищеностї осїб з їнвалїднїстю в Україні" № 2249-VIII вїд 19.12.2017 [Електронний ресурс] // Вїдомостї Верховної Ради – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.

3. Закон України "Про регулювання містобудівної діяльності" №2807-IV від 17.02.2011 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3038-17/en/ed20120119#Text>.
4. Закон України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" №875-XII від 21.03.1991 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1991. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.
5. Закон України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" № 2249-VIII від 19.12.2017 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.
6. Закон України "Про охорону праці" [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1992. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
7. Закон України "Про охорону праці" № 2695-XII від 14.10.92 [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1992. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
8. Конституція України: Закон № 254к/96-ВР від 28.06.1996 [Електронний ресурс] // Конституція України. – 1996. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
9. Особам з інвалідністю [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України – Режим доступу до ресурсу: <https://www.msp.gov.ua/timeline/invalidnist.html>.
10. Пенсії по інвалідності [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України – Режим доступу до ресурсу: <https://www.pfu.gov.ua/poslugi/vydy-pensij/pensiya-po-invalidnosti/>.
11. Постанова КМУ "Про затвердження Порядку здійснення державного будівельно-архітектурного контролю" №553 від 23.05.2011 [Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2011-%D0%BF#Text>.
12. Семігіна Т. В. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю [Електронний ресурс] / Т. В. Семігіна, О. Л. Іванова // Програма розвитку ООН. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>.