

Міжнародне бюро праці

**ДОПОМОГА ЛЮДЯМ
З ІНВАЛІДНІСТЮ
У ЗНАХОДЖЕННІ РОБОТИ**

Практичний посібник

**Роберт Херон
та
Барбара Мюррей**

**Східно-Азіатська міждисциплінарна консультативна група МБП
Регіональне азіатсько-тихоокеанське бюро МБП
Бангкок**

Copyright © Міжнародна організація праці, 1997

Публікації Міжнародного бюро праці користуються авторськими правами згідно з Протоколом 2 до Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі уривки з них можуть відтворюватися без дозволу, за умови позначення джерела. Для одержання прав на відтворення чи переклад слід направити заявку до секції прав і дозволів Відділу публікацій МБП (поштова адреса: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland). Міжнародне бюро праці вітає такі заявки.

Бібліотеки, установи та інші користувачі, зареєстровані у Агентстві ліцензування авторських прав Сполученого Королівства (Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P9HE, факс: +44 171 436 3986), у Центрі з перевірки авторських прав США (Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Факс (+1) (978) 750 4470]) або в організаціях з надання прав на відтворення в інших країнах, можуть робити фотокопії відповідно до ліцензій, виданих їм з цієї метою.

Уперше опубліковано у 1997 р.

Друге видання – 2003 р.

ISBN 92-2-115116-6

Використані у публікаціях МБП позначення, що відповідають практиці ООН, і представлення в них матеріалів не означають висловлення з боку Міжнародного бюро праці жодної думки щодо юридичного статусу будь-яких країн, районів чи територій або їхніх органів влади чи стосовно делімітації їхніх кордонів.

Відповідальність за думки, висловлені у підписаних статтях, дослідженнях та інших матеріалах, несуть виключно їхні автори, і факт публікації не є схваленням з боку Міжнародного бюро праці думок, висловлених у них.

Посилання на назви фірм і комерційної продукції та технологій не означає схвалення їх з боку Міжнародного бюро праці, а будь-яка відсутність згадки про конкретну фірму, комерційну продукцію чи технологію не означає несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через провідних продавців книг або представництва МБП у багатьох країнах чи безпосередньо з Відділу публікацій МБП (International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland). Каталог або перелік нових публікацій можна отримати безкоштовно за наведеною вище адресою.

Передмова

З того часу, як цей посібник був уперше надрукований у 1997 році у столиці Таїланду Бангкоці, в контексті Азіатсько-тихоокеанської декади людей з інвалідністю, у світі робиться дедалі сильніший наголос на тому, щоб служби працевлаштування приділяли особливу увагу шукачам роботи з інвалідністю та забезпечували ефективне обслуговування цієї групи користувачів послуг. Міжнародне бюро праці отримало запити щодо технічних консультацій та підтримки, причому не лише з країн Азіатсько-тихоокеанського регіону, а й з держав інших регіонів світу. У відповідь на ці запити посібник було перекладено кількома державними мовами, зокрема арабською, китайською, французькою, кхмерською, іспанською, тайською та в'єтнамською, та доопрацьовано відповідно до положення людей з інвалідністю в різних регіонах.

Цей практичний посібник є складовою частиною стратегії МБП із сприяння дотриманню Конвенції МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983 р.) і Рекомендації МОП № 168 (1983 р.). Він доповнює інші публікації МБП, такі як «Питання праці людей з інвалідністю. Кодекс практики МБП».

У посібнику подано огляд підходів та стратегій до покращення можливостей працевлаштування шукачів роботи з інвалідністю. Він призначений для спеціалістів із професійної орієнтації та працевлаштування загальних і спеціалізованих служб зайнятості урядових і неурядових організацій. Він буде корисним для працівників, які вже мають досвід надання таких послуг людям з інвалідністю, а також тим, для кого ця робота є новою. Посібник також розрахований на керівників органів адміністрації праці.

Ця публікація була розроблена для використання в Азії Барбарою Мюррей, старшим спеціалістом із питань професійної реабілітації, та Робертом Хероном, колишнім старшим спеціалістом із питань адміністрації праці. Участь у створенні посібника також брали консультанти МБП Айрін Гросс Герцог та Морін Гілберт.

МБП із задоволенням публікує друге видання цього посібника та сподівається, що у поєднанні з доопрацьованим посібником для політиків і керівників служб працевлаштування *«Працевлаштування шукачів роботи з інвалідністю. Складові ефективних послуг»* та «Інформаційним довідником МБП» для інструкторів спеціалістів із працевлаштування він продовжить сприяти покращенню можливостей гідної роботи для людей з інвалідністю на всій території регіону.

Гірма Агуне
Тимчасовий директор
Департаменту професійного навчання
МБП – Женева
Жовтень 2003 р.

Зміст

Передмова

Люди з інвалідністю: різноманітна група	1
А. Загальна інформація	1
Б. Перешкоди для зайнятості	2
Люди з інвалідністю та зайнятість	5
А. У чому важливість зайнятості людей з інвалідністю?	5
Б. З якими проблемами стикаються люди з інвалідністю, шукаючи роботу?	7
Роль спеціаліста з працевлаштування	17
А. Визначення роботи й робочих завдань для людей з інвалідністю	18
Б. Подолання перешкод	21
В. Контакти з роботодавцями	21
Г. Інформування про законодавчі вимоги та фінансову допомогу	22
Г. Налагодження зв'язків	22
Д. Чого очікують від спеціаліста з працевлаштування?	22

Етапи надання допомогив пошуку роботи	25
А. Проведення співбесіди з шукачем роботи	25
Б. Запис інформації	29
В. Виявлення підходящої роботи	30
Співпраця з роботодавцями	35
А. Тенденції місцевого ринку праці	36
Б. Переконавання роботодавців	36
В. Зміни на робочому місці та у робочих процесах	39
Г. Після працевлаштування	40
Починаємо працювати	43

1**Люди з інвалідністю:
різноманітна група****А. Загальна інформація**

Люди з інвалідністю мають багато спільного з іншими людьми. Серед них – жінки та чоловіки різного віку, мешканці міст і сільських районів, із різними особливостями, здібностями, прагненнями та бажаннями. Вони також значно відрізняються за своїми потребами в послугах.

Вид роботи, до якої придатна особа з інвалідністю, може визначатися тим, якого типу ваду вона має: розумову, фізичну, сенсорну, порушення психічного здоров'я або поєднання цих проблем. Проте, коли справа доходить до виконання роботи, це менш важливо, ніж знання, навички й загальні здібності такої людини.

Працездатність людей з інвалідністю – незалежно від того, чи є особа інвалідом із дитинства або набула інвалідності пізніше – тісно пов'язана з тією мірою, якою вони пристосувалися до інвалідності та здатні жити самотійно.

Б. Перешкоди для зайнятості

Робота – головне для добробуту людей з інвалідністю. Проте, вони стикаються з перешкодами у знаходженні та збереженні роботи. Ці перешкоди можуть бути:

- безпосередньо пов'язані з їхніми обмеженими можливостями;
- пов'язані з оточенням, яке існує в їхній громаді та оточенні.

Перешкоди, які існують для людей з інвалідністю на шляху до послуг, пов'язаних із зайнятістю, та які позбавляють їх відповідних можливостей, можуть бути соціальними, економічними, культурними та політичними. Вони дійсно існують, але всіх їх можна подолати.

Перешкоди, з якими вони стикаються, включають:

- негативне ставлення, часто пов'язане з дискримінацією;
- нерівний доступ до освіти та навчання;
- недоступність будівель;
- відсутність доступної інформації;
- недоступність транспорту;
- відсутність допоміжних пристроїв і служб підтримки;
- низька самооцінка та надмірна опіка з боку сім'ї;
- відсутність підтримуючого правового поля;
- відсутність політичної підтримки.

Хоча люди з інвалідністю, можливо, не спроможні робити певні речі, за умови бажання й новаторства перешкоди для змістовної зайнятості можна здолати.

Як спеціаліст із працевлаштування, ви повинні знати про перешкоди, що стоять перед людьми з інвалідністю. Рівною мірою ви повинні бути готові допомогти людям з інвалідністю знайти практичні рішення для подолання цих перешкод. Головним напрямком ваших зусиль повинні бути потенційні роботодавці.

2**Люди з інвалідністю
та зайнятість****А. У чому важливість зайнятості людей
з інвалідністю?**

Часто вважають, що люди з інвалідністю не можуть або не хочуть працювати. Це не так – люди з інвалідністю, як і інші люди, хочуть працювати та, якщо є **можливість**, можуть працювати й працюють.

Люди з інвалідністю хочуть працювати та потребують роботи для того, щоб:

- заробляти на життя;
- підтримувати соціальні контакти;
- набувати почуття власної гідності.

Заробляння на життя

Робота забезпечує людям з інвалідністю дохід, потрібний для задоволення їхніх основних потреб.

Робота надає засоби для покриття додаткових витрат, пов'язаних із інвалідністю.

Люди з інвалідністю відзначають, як отримання роботи змінило їхнє життя; ті, хто роботи не має, кажуть про злидні та відчай.

«До того, як у мене з'явилася робота, я зазвичай отримував те, що треба, за допомогою інших. Зараз я можу допомагати своїм батькам і сестрам. Я також зміг одружитися».

Робітник з інвалідністю
Шрі-Ланка

«Відсутність роботи призвела до фінансових складнощів та серйозного психічного розладу».

Шукач роботи з
інвалідністю
Шрі-Ланка

Соціальні контакти

Люди з інвалідністю мають обмежені можливості для того, щоб зустрітися з людьми. Робота надає такі можливості.

Люди з інвалідністю переконуються, що наявність роботи зменшує розчарування й самотність. Відсутність роботи посилює соціальну ізоляцію.

«Отримання роботи змінило все моє життя. Я зміг одружитися та створити сім'ю, а моє ставлення до інших стало більш позитивним».

Робітник з інвалідністю
Республіка Корея

«Відсутність роботи означає, що вам доводиться обходитися без деяких предметів першої необхідності та поступатися самоповагою, коли хтось пропонує купити їх для вас».

Шукач роботи з
інвалідністю
Шрі-Ланка

Почуття власної гідності

Робота, особливо оплачувана зайнятість, надає людям з інвалідністю шанс показати, що вони можуть робити свій внесок.

Люди з інвалідністю відзначають, як робота розвиває позитивне ставлення. У тих, хто не має роботи, відсутня гордість і впевненість у власних здібностях.

«Завдяки наявності роботи я відчуваю більшу впевненість у собі та здатність робити якийсь внесок у життя суспільства».

Робітник з інвалідністю
Шрі-Ланка

«Без роботи мені було сумно, я відчував себе пригніченим і несправедливо скривдженим».

Робітник з
інвалідністю
Республіка Корея

Б. З якими проблемами стикаються люди з інвалідністю, шукаючи роботу?

Головними проблемами, з якими люди з інвалідністю стикаються у своєму бажанні працювати, є наступні:

- відсутність освіти;
- відсутність навичок зайнятості;
- швидкі зміни на ринках праці;
- ставлення та сприйняття з боку роботодавців;
- відсутність доступу до можливостей самостійної зайнятості;

- несправедливі умови зайнятості;
- більш високі витрати, пов'язані з роботою.

Крім цього, жінки та дівчата з інвалідністю стикаються з рядом особливих проблем.

Відсутність освіти

Багато людей з інвалідністю живуть у сільських районах, де ізоляція означає нестачу або відсутність освітніх послуг.

Діти з інвалідністю в ізольованих районах часто залишаються неосвіченими через упередження, непорозуміння та відсутність спеціальних шкіл.

Усі діти в ізольованих районах потерпають від того, що наявні ресурси для освіти обмежені; діти з інвалідністю потерпають більше, тому що ці ресурси спрямовуються на інших дітей.

Навіть у містах діти з інвалідністю, залежно від виду інвалідності, мають обмежені освітні можливості.

У Південній Азії 57 відсотків дітей закінчують п'ять класів школи.

У Східній Азії та Тихоокеанському регіоні 85 відсотків дітей закінчують п'ять класів школи.

В Азіатсько-тихоокеанському регіоні в цілому лише 5 відсотків дітей з інвалідністю відвідують школу.

Освіту, отриману дітьми з інвалідністю, можуть не визнавати атестаційні органи. Такі органи можуть не погоджуватися зі змінами, внесеними в програми навчання для того, щоб діти з інвалідністю могли проходити ці програми.

Така відсутність визнання позбавляє багатьох людей з інвалідністю **доступу до загальнонавчаних атестатів** і обмежує їхній **доступ до професійного навчання** та відповідних можливостей працевлаштування.

Відсутність застосовуваних навичок

Люди з інвалідністю, які беруть участь у навчальних курсах, не можуть отримувати визнаних свідоцтв.

«Я не можу отримати роботу,
тому що в мене немає належної
професійної підготовки або
вищої освіти».

Шукач роботи з інвалідністю
Шрі-Ланка

Люди з інвалідністю, як і інші люди, можуть побачити, що навчання, яке вони проходять, не враховує можливості працевлаштування в їхній місцевості.

Відсутність застосованих навичок або набуття навичок, не пов'язаних із можливостями на ринку праці, можуть призвести до відсутності роботи або до роботи, яка є рутинною, монотонною, роботою низького рівня, небезпечною та такою, що не надає перспектив.

Навчальні курси слід адаптувати під потреби людей з інвалідністю – не з метою зниження стандартів, а просто для врахування їхніх обмежених можливостей.

Швидкі зміни на ринках праці

Конкурентний тиск заохочує до впровадження нових технологій. Це, у свою чергу, впливає на структуру зайнятості. Прості, трудомісткі завдання усуваються, й створюються можливості для працівників із пристосовуваними, численними навичками більш високого рівня.

Конкуренція за робочі місця стає сильнішою. Люди з інвалідністю, які й без того знаходяться у не вигідному становищі через невизнання їхньої кваліфікації, потрапляють у ще більш погану ситуацію, тому що робота, яка раніше була доступною для них, поступово зникає.

Структура зайнятості змінюється. Людям з інвалідністю, що мають навички низького рівня або невідповідні навички, буде ще важче отримати роботу.

Технічний прогрес має й позитивні сторони.

- Віддалена робота надає деяким людям із порушеннями рухомості можливість працювати вдома, завдяки чому зменшуються проблеми доступності, транспорту та втоми.
- Інформаційні технології надають людям з інвалідністю, яким важко відвідувати навчальні установи, можливість учитися вдома.
- Стають доступними допоміжні пристрої з технічними вдосконаленнями. Ці пристрої можуть сприяти перспективам працевлаштування людей з інвалідністю. Вони включають спеціальне комп'ютерне програмне забезпечення, адаптовані автомобілі та устаткування, легкі крісла-каталки.

Робота нових пристроїв усе одне залежить від придатних умов навколишнього середовища. Наприклад, якими б новаторськими не були дизайн та конструкція крісла-каталки, для неї все одне потрібні низькі бордюри, широкі двері та ліфти.

Ставлення та сприйняття з боку роботодавців

Роботодавці часто вважають людей з інвалідністю непридатними для роботи.

«Важко отримати роботу, тому що людей з інвалідністю вважають ні на що не здатними».
«Складно було переконати роботодавця, що **можна** їздити й працювати, сидячи у кріслі-каталиці».

Шукачі роботи з інвалідністю
Шрі-Ланка

Змінювання ставлення роботодавців може бути повільним процесом. Необхідно надати роботодавцям нову інформацію та можливість обговорити зайнятість людей з інвалідністю і поміркувати над цим питанням.

Спеціаліст із працевлаштування має відігравати тут певну роль, а саме:

- інформувати потенційних роботодавців про історії успіху працівників з інвалідністю;
- переконувати роботодавців самим побачити можливості зайнятості людей з інвалідністю, проводячи для цього відповідне випробування;
- переконувати роботодавців у тому, що працівники з інвалідністю можуть працювати продуктивно, бути надійними та відданими.

Спеціалісту з працевлаштування, можливо, треба буде проаналізувати й власне ставлення до людей з інвалідністю.

Відсутність доступу до можливостей самостійної зайнятості

Усі люди, які прагнуть почати власну справу, потребують консультативних послуг, навчання, доступу до кредитів і ринків.

Проте, людям з інвалідністю може бути потрібна додаткова допомога для прилаштування їхнього устаткування та робочого місця до їхніх особливих потреб.

Приклади:

змінювання висоти верстату на робочому місці;

придбання адаптованого програмного забезпечення для самозайнятого оператора комп'ютера.

Самозайняті люди з інвалідністю можуть потребувати додаткових субсидій та дотацій на цю адаптацію.

Несправедливі умови зайнятості

Навіть після отримання роботи люди з інвалідністю можуть не мати офіційного трудового договору й не користуватися правами у повному обсязі (наприклад, правом на мінімальну заробітну плату).

Гарантія зайнятості для працівників з інвалідністю часто менша, ніж для інших працівників: вони можуть бути першими кандидатами на втрату роботи у випадку скорочення виробництва.

У деяких випадках спеціального правового захисту людей з інвалідністю немає. Можуть мати місце ситуації, в яких таким людям **закон не дозволяє укладати контракти.**

Більш високі витрати, пов'язані з роботою

Хоча наявність роботи надає людям з інвалідністю реальні вигоди, вони часто змушені нести більші витрати, пов'язані з роботою.

Приклади:

Людям, які користуються кріслами-каталками, часто доводиться їздити на таксі, а не на дешевшому громадському транспорті.

Людям з інвалідністю може бути потрібно купувати більш високі, дорожчі крісла-каталки, щоб забезпечити більшу мобільність при поїздках на роботу й на самій роботі.

Людям з інвалідністю часто доводиться нести пов'язані з роботою витрати, спричинені зношуванням приладів, одягу та взуття.

Особливі проблеми жінок і дівчат з інвалідністю

Хоча освітні можливості для жінок покращуються, а ставлення до освіти й навчання стає більш позитивним, для жінок з інвалідністю мало що змінилося. Можливості працевлаштування таких жінок, як і раніше, залишаються мізерними.

Жінки з інвалідністю стикаються з сильнішою дискримінацією, ніж жінки в цілому. У поєднанні з обмеженими навичками, а в деяких обставинах – з обмеженою мобільністю, це часто означає, що для багатьох жінок з інвалідністю єдиною можливістю зайнятості залишається надомна праця.

Надомна праця може означати тривалий робочий час, роботу з небезпечною сировиною й матеріалами та необґрунтовано низькі відрядні розцінки.

У цілому жінки з інвалідністю отримують меншу платню, ніж чоловіки з інвалідністю, та меншу платню, ніж інші жінки.

Через свою вразливість робітниці з інвалідністю можуть стикатися з більшою вірогідністю сексуальних домагань, ніж інші жінки.

3**Роль спеціаліста з
працевлаштування**

Спеціаліст із працевлаштування виконує дві основні ролі:

- допомагає шукачам роботи знайти підходящу роботу;
- допомагає підприємствам знайти підходящий персонал.

Ці ролі стосуються працевлаштування як людей з інвалідністю, так і інших людей, але для перших передбачені додаткові задачі:

- визначення роботи та робочих завдань, які можуть виконувати люди з інвалідністю;
- знайдення шляхів подолання перешкод, з якими люди з інвалідністю стикаються у пошуку та збереженні роботи;
- спілкування з роботодавцями та переконування їх прийняти працівників з інвалідністю;
- інформування роботодавців про законодавчі вимоги, інформування роботодавців та людей з інвалідністю про фінансову допомогу;
- побудова зв'язків з іншими зацікавленими відомствами та організаціями.

А. Визначення роботи й робочих завдань для людей з інвалідністю

Як спеціаліст із працевлаштування, ви можете визначати роботу й робочі завдання для людей з інвалідністю в чотири основні способи.

- Почніть із шукача роботи з інвалідністю, а потім шукайте роботу, яка відповідає його здібностям та потребам.
- Почніть із вимог наявної роботи, а потім шукайте підходящу особу з інвалідністю для цієї роботи.
- Почніть із законодавчої вимоги про те, що роботодавець повинен виконати квоту на прийняття людей з інвалідністю, а потім подивіться, яку роботу такі люди можуть виконувати на цьому підприємстві.
- Почніть із роботодавця, який висловлює готовність прийняти на роботу людей з інвалідністю, але не маючи на увазі якоїсь конкретної роботи, а потім подивіться, яка робота була б підходящою для таких людей.

Люди з інвалідністю рідко бувають «ідеальними» кандидатами на вакантні робочі місця. Домагайтеся якнайкращої відповідності між роботою, яку треба виконувати, й навичками, здібностями та вимогами людей з інвалідністю, які шукають роботу.

Як спеціалісту з працевлаштування, вам треба розглянути свій підхід до співбесід із шукачами роботи.

- Уважно слухайте.
- Дайте шукачу роботи з інвалідністю час, щоб висловитися.
- Заохочуйте шукача роботи до прийняття самостійного рішення.
- Розмовляйте безпосередньо з особою з інвалідністю, а не з помічниками або друзями, які можуть бути присутніми.
- Використовуйте мову жестів, яка допомагає підтримувати бесіду.

(Докладніше проведення співбесід висвітлено у главі 4.)

Як спеціалісту з працевлаштування, вам не слід приймати негнучкі ідеї щодо видів робіт, які можуть виконувати люди з інвалідністю.

- Багато людей з інвалідністю можуть виконувати широке коло робіт.
- Не вважайте, що люди з інвалідністю можуть виконувати лише просту ручну та рутинну роботу (таку як пакування й сортування).
- У багатьох робочих завданнях інвалідність узагалі не є перешкодою для повного та ефективного виконання роботи.
- Інвалідність – лише **один аспект** природи людини; індивідуальність, мотивація, підготовка та природні таланти є важливішими.

Як спеціалісту з працевлаштування, вам необхідно розглянути роботу, яку треба виконувати, а також бути обізнаним із середовищем, у якому вона виконуватиметься.

Зазвичай вважається, що глухі люди не можуть виконувати роботу, на якій потрібно користуватися телефоном. Проте, спеціальні телефонні пристрої для глухих та дедалі ширше використання електронної пошти можуть змінити робоче середовище та уможливити виконання ними такої роботи.

Як спеціалісту з працевлаштування, вам слід дізнатися про умови праці (наприклад, про зарплату, робочий час, змінність, понаднормову роботу) та ступінь гнучкості для конкретної роботи (наприклад, час початку й закінчення).

Як спеціалісту з працевлаштування, вам треба не обмежуватися **аналізом робочих завдань**, а мислити ширше, категоріями **аналізу роботи**. (Це питання розглядається у главі 4.)

Як спеціаліст із працевлаштування, ви повинні знати фізичне планування приміщення, в якому виконуватиметься робота, та прив'язати його до обмежених можливостей людини.

Приклад:

Сходи, вузькі двері та відсутність пандусів або ліфтів ускладнюють працевлаштування людей, які пересуваються у кріслах-каталках, у таких місцях. Проте, можна облаштувати приміщення відповідним чином або передбачити виконання роботи на першому поверсі.

Б. Подолання перешкод

Як спеціаліст із працевлаштування, ви здатні усунути деякі з перешкод, із якими люди з інвалідністю стикаються у пошуку роботи.

Зокрема, ви можете вплинути на негативне ставлення роботодавців. (Це питання розглядається у главі 5.)

Змінювання ставлення роботодавців може потребувати, перш за все, зміни вашого власного ставлення.

В. Контакти з роботодавцями

Ваша задача як спеціаліста з працевлаштування полягає в тому, щоб переконати роботодавця створити нове робоче місце спеціально для особи з інвалідністю, модифікувати існуюче робоче місце для потреб такої особи, надати такій особі можливість працювати на немодифікованому робочому місці або запропонувати їй пройти випробування.

Перед першою зустріччю дізнайтесь якомога більше про підприємство та його політику.

Почніть з надання інформації, обговорення, переговорів та переконування.

Якщо роботодавець погодився на працевлаштування, обговоріть посадову інструкцію та умови зайнятості, а також, якщо треба, зміни робочого місця.

Спробуйте забезпечити, щоб **перше працевлаштування** було успішним. Це може призвести до працевлаштування інших людей.

Г. Інформування про законодавчі вимоги та фінансову допомогу

Як спеціалісту з працевлаштування, вам, можливо, треба буде надавати роботодавцям інформацію про квоти, субсидії та фінансові стимули для наймання людей з інвалідністю:

- дотації до заробітної плати;
- податкові пільги;
- субсидії на адаптацію робочих місць;
- преференційний режим.

Г. Налагодження зв'язків

Як спеціаліст із працевлаштування, ви можете налагоджувати зв'язки:

- між особою з інвалідністю та потенційним роботодавцем;
- між особою з інвалідністю та громадськими організаціями й агенціями, які готові та здатні допомагати (організаціями людей з інвалідністю, профспілками, організаціями роботодавців, закладами професійної освіти).

Д. Чого очікують від спеціаліста з працевлаштування?

Спеціалісту з працевлаштування потрібно знати, чого саме від нього очікують люди з інвалідністю та роботодавці.

Чого очікують люди з інвалідністю?

Люди з інвалідністю очікують допомоги у знаходженні роботи, яка відповідає їхнім здібностям і особистим вимогам (наприклад, щодо розташування, робочого часу тощо), зокрема:

- консультації щодо того, скільки часу займе знаходження роботи;
- інформації про конкретні вакантні робочі місця та їхнє розташування;
- інформації про можливості навчання;
- консультації щодо вимог конкретної роботи, в якій вони можуть бути зацікавлені;
- консультації щодо складання заяви про прийняття на роботу та підготовки до співбесід при прийнятті на роботу, яку люди з інвалідністю знайшли за власною ініціативою;
- інформації про програми стажування та можливості випробування;
- гарантії того, що їх триматимуть у курсі справи щодо процесу пошуку роботи;
- запевнень в їхній придатності до роботи в цілому та до конкретного робочого завдання зокрема;
- допомоги в заохочуванні роботодавців до адаптації робочих місць і робочих позицій;
- допомоги в обговоренні нестандартних умов зайнятості;
- супроводження після працевлаштування для сприяння у вирішенні проблем.

Чого очікують роботодавці?

- Направлення людей з інвалідністю, здатних виконувати роботу за встановленим або зміненим завданням;
- інформації про закони, квоти та фінансову допомогу стосовно зайнятості людей з інвалідністю;
- інформації про різні форми інвалідності;
- консультацій про вплив прийняття людей з інвалідністю на колег і керівників;
- інформації та консультацій про безпеку й доступність для працівників з інвалідністю;
- консультацій щодо адаптації робочих місць і робочих приміщень;
- гарантії того, що ви забезпечите супроводження для надання підтримки та реагування на проблеми.

Як спеціаліст із працевлаштування, ми можете допомогти шукачам роботи з інвалідністю самостійно шукати роботу або активно представляти їх та вести переговори з роботодавцями від їхнього імені.

4**Етапи надання допомоги
в пошуку роботи**

Основні етапи у наданні особі з інвалідністю допомоги в пошуку роботи є наступними:

- проведення співбесіди з шукачем роботи;
- запис інформації;
- виявлення підходящої роботи;
- підбір роботи для шукача роботи.

А. Проведення співбесіди з шукачем роботи

Співбесіда – це процес взаємодії між спеціалістом із працевлаштування та шукачем роботи з інвалідністю. Мета співбесіди – отримати інформацію як основу для прийняття рішень.

Слід отримати інформацію про:

- загальні відомості (прізвище, вік, адреса, телефон);
- рівень освіти;
- професійну кваліфікацію;
- набуті навички;
- досвід роботи;
- очікування від роботи щодо умов праці (наприклад, робочого часу, зарплати);

- наявну підтримку з боку сім'ї;
- характер інвалідності;
- загальну мобільність;
- інтереси та прагнення;
- потреби, пов'язані з інвалідністю (наприклад, пандуси, ліфти, персональна допомога).

Проводячи співбесіду, спеціаліст із працевлаштування повинен:

- допомогти особі з інвалідністю почуватися зручно та розслаблено;
- виділити достатній час для отримання інформації;
- розмовляти безпосередньо з особою з інвалідністю (а не через помічників або представників інтересів);
- використовувати мову жестів, яка підкріплює слова й наміри;
- уважно слухати відповіді на запитання;
- зосередитися на отриманні фактів.

Успіх співбесіди залежатиме від того, як спеціаліст із працевлаштування взаємодіє з шукачем роботи з інвалідністю. Результат залежатиме від здатності спеціаліста з працевлаштування говорити, слухати й спостерігати.

Співбесіда складається з трьох основних частин:

- початку;
- середньої частини;
- закінчення.

На **початку** спеціаліст із працевлаштування встановлює контакт і уточнює мету співбесіди.

У **середній частині** спеціаліст із працевлаштування зосереджується на отриманні інформації, яка допоможе знайти роботу для особи з інвалідністю.

Співбесіда **закінчиться**, коли спеціаліст із працевлаштування отримає всю потрібну інформацію або коли закінчиться наявний час.

Процес проведення співбесіди вимагає наявності наступних навичок:

- вміння говорити;
- вміння слухати;
- вміння спостерігати.

Вміння говорити передбачає постановку запитань і надання пояснень. Ваші запитання можуть бути «закритими», тобто вимагати конкретних відповідей, або «відкритими», тобто вимагати загальної інформації та довших відповідей.

Ставлячи запитання:

- уникайте професійного та складного жаргону;
- уникайте довгих запитань;
- уникайте запитань із багатьма варіантами відповіді;
- уникайте довгих тверджень.

Вміння слухати вимагає зосередження й терпіння, а також мови жестів, яка показує, що вам цікаво те, що говорить співрозмовник.

Вміння спостерігати може допомогти в уточненні того, що ви чуєте, завдяки розумінню рухів рук і тіла, виразу обличчя та пози.

Б. Запис інформації

Як спеціалісту з працевлаштування, вам треба буде записати інформацію про:

- шукачів роботи;
- підприємства;
- вакантні робочі місця.

Інформацію про **шукачів роботи з інвалідністю** можна записувати на картках або на комп'ютері. Це – процес **реєстрації**.

- Зробіть процес реєстрації якомога простішим.
- Заохотьте періодичну повторну реєстрацію телефоном або листом.
- Заохотьте шукачів роботи з інвалідністю інформувати вас, якщо вони знайдуть роботу власними силами.

Інформація про **підприємства** повинна охоплювати:

- загальні відомості (назва, адреса, контактні дані);
- конкретні відомості, важливі для працевлаштування працівників з інвалідністю:
 - дані про людей з інвалідністю, які наразі працюють на підприємстві, та про роботу, яку вони виконують;
 - можливість програм стажування та випробування;
 - придатність місця розташування, приміщень і робочих місць для людей з інвалідністю.

Інформація **про вакантні робочі місця** повинна охоплювати:

- описи вакантних робочих місць (бажано з національним класифікаційним кодом);
- вакансії, підходящі для людей з інвалідністю.

В. Виявлення підходящої роботи

Як спеціалісту з працевлаштування, вам треба знати зміст роботи. Це допоможе вам прийняти рішення про:

- придатність особи з інвалідністю для конкретної роботи;
- підхожість конкретної роботи для особи з інвалідністю;
- адаптації, необхідної для того, щоб дана особа могла виконувати дану роботу.

Виявлення підходящої роботи вимагає здатності проводити:

- аналіз роботи;
- аналіз робочих завдань.

Аналіз роботи передбачає вивчення робочого процесу в цілому з метою визначити, чи можна створити нове робоче завдання, підходяще для особи з інвалідністю, якщо реорганізувати робочий процес.

В офісі накопичується обсяг роботи з фотокопіювання, підбору та зшивання документів, а персонал надто зайнятий іншими задачами. Це надає можливість порекомендувати роботодавцю створити нове робоче завдання, щоб особа з інвалідністю могла виконувати всю роботу з фотокопіювання та супутні операції.

Аналіз роботи дозволяє спеціалісту з працевлаштування визначити елементи існуючих робочих завдань, які можна було б об'єднати у нове робоче завдання. Робочі завдання, визначені в такий спосіб, є, як правило, одноманітними та повторюваними, але надають особі можливість, яка може у майбутньому призвести до кращої роботи.

Аналіз роботи надає спеціалісту з працевлаштування можливість побачити, чи можна створити робоче завдання, яке задовольняє потреби часткового зайнятих або тимчасово непрацездатних робітників; він також дозволяє проводити програми стажування.

Аналіз робочих завдань включає визначення наступних відомостей:

- що робить працівник;
- як виконується робота;
- де виконується робота;
- які навички та здібності потрібні для виконання роботи;
- умови, на яких виконується робота.

Аналіз робочих завдань передбачає наступні дії:

- **спостереження** за роботою, яка виконується на підприємстві в цілому;
- **спостереження** за роботою, яка виконується в рамках конкретного робочого завдання;
- **проведення співбесід** із працівниками, контролерами, керівництвом відділу кадрів;
- **вислуховання** працівників, інших людей з інвалідністю, контролерів і керівників.

Робочі завдання складніші, ніж вони виглядають. Як спеціалісту з працевлаштування, вам слід спостерігати за працівниками, які виконують фактичну роботу, проводити співбесіди з іншими людьми та, якщо можливо, самому виконувати деякі з цих задач. При цьому зіставляйте ці задачі з вадами особи з інвалідністю.

Г. Пошук відповідності між навичками шукача та вимогами роботи

Пошук відповідності між навичками шукача та вимогами роботи – ключова задача спеціаліста з працевлаштування.

Ідеальної відповідності досягти не завжди можливо, тому можуть знадобитися компроміси, якщо у шукача роботи з інвалідністю:

- немає досвіду роботи;
- немає підготовки.

Якщо у шукача роботи з інвалідністю немає досвіду й підготовки, можна переконати роботодавця провести для цієї особи випробування, що дозволить набути досвіду та навичок.

Підбір роботи ускладнюється, якщо у роботодавця нереалістично високі очікування щодо кваліфікаційних вимог для конкретної роботи.

Роботодавець може вимагати наявності середньої освіти для відносно простої роботи, такої як плетення стільців. Як спеціаліст із працевлаштування, ви повинні спробувати переконати роботодавця в тому, що шукачі роботи з інвалідністю, які зареєстровані у вашому списку, можуть виконувати цю роботу навіть незважаючи на те, що в них немає зазначеного рівня освіти.

5**Співпраця
з роботодавцями**

Без роботодавця в людей з інвалідністю не буде ані роботи, ані робочих завдань. Ваша задача як спеціаліста з працевлаштування полягає у тому, щоб переконати роботодавця задовольнити його чи її потребу в кваліфікованих працівниках шляхом наймання придатних шукачів роботи з інвалідністю. Для цього можна:

- запропонувати незмінене робоче завдання;
- змінити існуюче робоче завдання;
- створити нове робоче завдання.

Ваш контакт із роботодавцем ділиться на три основні складові:

- отримання якомога більше інформації про сферу роботи та тенденції ринку праці у вашій місцевості;
- переконування роботодавців наймати людей з інвалідністю, для чого надається інформація, а також ведуться обговорення, переговори та застосовується відповідна аргументація;
- обговорення змін на робочому місці, у посадових інструкціях та умовах зайнятості, якщо роботодавець погодився на працевлаштування.

А. Тенденції місцевого ринку праці

Регулярне відвідування підприємств розширює знання спеціаліста з працевлаштування щодо сфери праці у місцевості, на яку поширюються його повноваження.

Вам слід дізнатися про наступне:

- які підприємства зростають або скорочуються, і яких робочих місць це стосується;
- які технологічні зміни відбуваються і як вони впливають на робочі місця.

Б. Переконавання роботодавців

Як спеціалісту з працевлаштування, вам слід дізнатися про політику підприємства і ставлення до зайнятості людей з інвалідністю. Докладіть усіх зусиль для оцінки корпоративної культури.

Якщо корпоративна культура сильно орієнтована на прибуток, то ваші контакти з роботодавцем будуть зосереджені на економічних аспектах зайнятості людей з інвалідністю (наприклад, на наявності фінансових стимулів, продуктивності праці). Якщо корпоративна культура більше орієнтована на соціальні питання, вам слід зосередитися на забезпеченні випробування для людей з інвалідністю.

Заохотьте роботодавця до розгляду питання про наймання людей з інвалідністю, надавши йому інформацію про історії успіху з досвіду інших підприємств.

Роботодавець, можливо, буде готовий розглянути питання про наймання людей з інвалідністю, проте може не знати, яка робота може бути підходящою. Вам слід за допомогою своїх навичок аналізу роботи та аналізу робочих завдань визначити можливості для роботи й повідомити про них роботодавцю.

Якщо роботодавець виявляє інтерес до наймання людей з інвалідністю, вясніть наступні моменти:

- які ділянки роботи підходять для людей із проблемами рухомості;
- чи забезпечується транспорт до роботи та з роботи;
- чи працюють зараз на підприємстві люди з інвалідністю;
- чи готовий роботодавець забезпечити структуровані випробування;
- чи надаються можливості професійного навчання;
- чи охоплює учнівство людей з інвалідністю.

Сплануйте свій візит на кожне підприємство. Домовтесь про зустріч і до візиту дізнайтеся про підприємство якомога більше.

Коли ви відвідуєте підприємство:

- будьте пунктуальні;
- чітко зазначте мету візиту;
- надайте точну інформацію;
- висловлюйтесь стисло – не виголошуйте промови;

- надайте необхідну друковану інформацію;
- спостерігайте, якщо можливо, за фактичними ситуаціями на виробництві.

Наголосіть, що ви надасте послугу, а не просите милості. Подивіться на це з точки зору роботодавця.

Якщо роботодавець сприйнятливо ставиться до наймання людей з інвалідністю, дізнайтеся про подробиці можливих робочих завдань:

- кількість робочих місць;
- посадові інструкції;
- робочий час;
- робоче середовище;
- умови зайнятості;
- наявність транспорту;
- доступність навчання.

Вивчіть посадові інструкції, щоб оцінити вимоги щодо вузькопрофесійної грамотності для кожного робочого завдання. Якщо потрібні рівні освіти видаються нереалістично високими, обговоріть це з роботодавцем.

Якщо роботодавець раніше не використовував працю людей з інвалідністю, зробіть усе можливе для того, щоб перше працевлаштування було успішним. Позитивний досвід може переконати роботодавця продовжити наймати людей з інвалідністю в майбутньому.

В. Зміни на робочому місці та у робочих процесах

Дискусії щодо адаптації робочого місця та робочих процесів повинні відбуватися **після** забезпечення працевлаштування.

У більшості випадків людей з інвалідністю можна працевлаштувати без істотних змін на робочому місці та у режимах роботи.

Адаптація, якщо вона потрібна, може набувати різних форм. Це можуть бути:

- зміни у фізичному плануванні підприємства (наприклад, розширення дверних проходів, розширення проїздів, улаштування пандусів);
- зміни на робочому місці (наприклад, зміна висоти верстатів, забезпечення сильнішого освітлення);
- придбання спеціального устаткування для допомоги працівникам з інвалідністю;
- зміни у робочих процедурах та перерозподіл роботи між працівниками.

Якщо роботодавці не дуже позитивно ставляться до адаптації робочих місць, їх можна переконати зробити це за допомогою дотацій.

Роботодавців слід повідомити про те, що адаптація не обов'язково потребує значних коштів, а часто взагалі не потрібна. Адаптація може бути вигідною для всіх працівників, а не тільки для працівників з інвалідністю.

Адаптація може включати зміни не тільки на робочому місці. Це, зокрема:

- організація проживання ближче до підприємства;
- організація призначення персонального помічника для надання підтримки;
- організація допомоги з боку колег, коли це потрібно.

Г. Після працевлаштування

Співпраця з роботодавцями також передбачає супроводження з вашого боку після процесу працевлаштування, яке може допомогти:

- вам як спеціалісту з працевлаштування;
- працівнику з інвалідністю;
- роботодавцю.

Супроводження може допомогти **вам**:

- визначити стрес і тривогу, яких зазнає працівник з інвалідністю на ранніх етапах роботи;
- визначити, чи може працівник з інвалідністю дійсно **виконувати** роботу;
- побачити, чи потрібна додаткова адаптація робочого місця;
- продемонструвати працівнику з інвалідністю та роботодавцю вашу зацікавленість і турботу;
- оцінити якість вашої роботи з підбору роботи;
- визначити, наскільки якісно навчальні заклади готують людей з інвалідністю до реальних ситуацій, пов'язаних з роботою;
- забезпечити зворотний зв'язок із відповідними відомствами.

Супроводження може допомогти **працівнику з інвалідністю** зберегти роботу, якщо ви поставите наступні запитання:

- Як ідуть ваші справи на цій роботі?
- Чи вважаєте ви, що залишитесь на роботі після випробувального терміну?
- Чи залишилась ваша робота без змін?
- Скільки годин ви працюєте?
- Чи є умови зайнятості та оплата праці такими, як обіцяли?
- Чи маєте ви якісь конкретні проблеми?
- Які зміни здійснено на вашому робочому місці?

Супроводження може допомогти **роботодавцю** шляхом зосередження уваги на працівникові з інвалідністю та його робочому завданні з метою максимального усунення проблем. Запитайте роботодавця:

- Чи задоволені ви працівником?
- Чи виправдалися ваші очікування?
- Як працівник ставиться до роботи?
- Які у працівника стосунки з колегами?
- Як колеги ставляться до працівника з інвалідністю?
- Які проблеми є у працівника?
- Чи маєте ви намір залишити працівника після випробувального терміну?

Під час візиту в рамках супроводження вам слід скористатися можливістю, щоб в'яяснити, чи зацікавлений роботодавець у найманні інших працівників з інвалідністю. Якщо він зацікавлений, отримайте від нього докладні відомості про можливу роботу. Якщо він неохочий до цього, дізнайтеся, чому.

Супроводження може потребувати багато вашого часу, й відстежувати кожний випадок працевлаштування буде неможливо. Пріоритет слід віддати людям з інвалідністю, які працевлаштовані вперше, людям з інвалідністю, які проходять навчання без відриву від виробництва, та людям з інвалідністю, які потребують постійної підтримки.

6**Починаємо працювати**

Як спеціаліст із працевлаштування, ви відіграєте важливу роль у наданні людям з інвалідністю допомоги у знайденні роботи. Це вимагає від вас розуміння труднощів, з якими стикаються такі люди та, що важливіше, вжиття певних позитивних заходів для подолання чи зменшення цих труднощів.

Усвідомте проблему

Люди з інвалідністю виключені з основної частини суспільства та сфери зайнятості через ряд перешкод. Це:

- негативне ставлення;
- відсутність доступу до освіти й навчання;
- недоступність будівель;
- відсутність доступної інформації;
- недоступність транспорту;
- відсутність допоміжних пристроїв і служб підтримки;
- низька самооцінка та надмірна опіка з боку сім'ї;
- відсутність підтримуючого правового поля;
- відсутність підтримуючої політики.

Багато людей з інвалідністю ніколи не мали роботу; інші люди з інвалідністю працюють короткий термін без гарантії зайнятості. Причини цього пов'язані скоріше з тим, як організована робота, та зі ставленням роботодавців, аніж із інвалідністю цих людей.

Ставлення – головний момент

Негативне ставлення – найбільш поширена перешкода, з якою зустрічаються люди з інвалідністю, й іноді вона призводить до дискримінації.

Негативні стереотипи щодо людей з інвалідністю (часто помилкові) призводять до того, що обмежується їхня можливість робити те, що вони хотіли б робити – мати роботу, мати власний дім, створити сім'ю, мати дітей.

Важливе значення має доступ до будівель

Доступ до будівель і рухомість усередині будівель, особливо на робочих місцях, є серйозними проблемами для багатьох людей з інвалідністю, особливо для тих, хто користується кріслами-каталками, людей з порушеннями зору та людей з іншими розладами рухомості.

Покращення доступу до будівель та інші зміни не повинні бути дорогими й можуть бути корисними для всіх, а не лише для працівників з інвалідністю.

Освіта й навчання – невід’ємні складові

Відсутність можливостей освіти й навчання серйозно впливає на перспективи зайнятості людей з інвалідністю.

«Я не можу отримати роботу, тому що в мене немає належної професійної підготовки чи вищої освіти».

Шукач роботи
з інвалідністю
Шрі-Ланка

Інформація є життєво необхідною

Інформація – життєво необхідна частина процесу надання людям з інвалідністю допомоги у забезпеченні зайнятості. Вона включає інформацію:

- для самих людей з інвалідністю;
- для тих, хто надає таким людям послуги з працевлаштування;
- для роботодавців, у тому числі потенційних;
- для колег по роботі.

Інформація для людей з інвалідністю повинна подаватися у форматі, який враховує характер їхніх вад.

Інформація для людей, які не відносяться до людей з інвалідністю, повинна включати загальну інформацію про різні форми інвалідності, а також про права й обов'язки роботодавців, які наймають людей з інвалідністю.

Істотне значення мають поїздки на роботу і з роботи

Працівники з інвалідністю часто стикаються з труднощами у дістанні до роботи. Ці труднощі можна подолати, організувавши:

- перевезення субсидійованим або безкоштовним транспортом;
- спеціально пристосовані транспортні засоби;
- призначення помічників для супроводження цих працівників.

Можна організувати допомогу в поїздках на роботу та додому, але часто це є надто дорогим для працівника з інвалідністю. Служба зайнятості може надати безпосередню допомогу або організувати її надання через роботодавців чи групи громадської підтримки.

Людам з інвалідністю можуть потребувати відновлення впевненості

Стикаючись із негативним ставленням і перешкодами, які спричиняють ізоляцію, деякі люди з інвалідністю починають вірити у негативні стереотипи щодо себе. У результаті рівень їхньої впевненості у собі падає, й вони не вірять у власну здатність керувати власним життям.

Упевненість можна відновити за допомогою груп підтримки «рівний-рівному», де люди з інвалідністю можуть учитися один в одного та в людей, які з успіхом забезпечили собі роботу.

Що ви можете зробити?

Як спеціаліст із працевлаштування, ви можете допомогти людям з інвалідністю:

- розуміючи їхні почуття та очікування;
- надаючи можливості зайнятості.

Розуміння людей з інвалідністю потребує, щоб ви визнали наступне:

- вони є перш за все людьми – їхні обмежені можливості є другорядним фактором;
- люди з інвалідністю не однакові;
- у них є прагнення, як і у всіх інших людей;
- люди з інвалідністю можуть приймати власні рішення;
- вони хочуть, щоб із ними радилися з питань, які їх стосуються.

Надання людям з інвалідністю допомоги у знайденні та збереженні роботи вимагає від вас наступного:

- слухати, що їм потрібно;
- переконувати їх в їхніх здібностях;
- надавати постійну підтримку, коли потрібно;
- заохочувати створення груп підтримки «рівний-рівному»;
- підвищувати рівень обізнаності ваших колег і людей, з якими ви спілкуєтесь по роботі, щодо здібностей та прав людей з інвалідністю.

Ви можете допомогти людям з інвалідністю знайти роботу.

Розпочніть!

Ваша допомога змінить ситуацію на краще.

