

**Досвід працевлаштування людей з інвалідністю
(на прикладі людей з вадами зору м. Києва)**

Щифр: "Працевлаштування"

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....	6
1.1 Вивчення інвалідності у студіях інвалідності.....	6
1.2 Вивчення досвіду працевлаштування людей з інвалідністю.....	9
1.2.1 Дослідження працевлаштування людей з інвалідністю західними дослідниками.....	9
1.2.2 Дослідження досвіду працевлаштування людей з інвалідністю українськими дослідниками	12
РОЗДІЛ 2. ДОСВІД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ВАДАМИ ЗОРУ В МІСТІ КИЄВІ	17
2.1 Методологія та дизайн дослідження.....	17
2.2 Типізація проблем працевлаштуванням людей з вадами зору в місті Києві.....	19
2.3 Зацікавленості у роботі серед людей з вадами зору в місті Києві.....	25
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	32
ДОДАТОК А. Гайд для проведення інтерв'ю	35
ДОДАТОК Б. Транскрипт проведеного інтерв'ю.....	37

ВСТУП

Ставлення до людей з інвалідністю різняться між суспільствами, адже в залежності від культури того чи іншого суспільства формуються різні погляди на інвалідність. Як результат, різняться і можливості інтеграції людей з інвалідністю у різні сфери життя, зокрема у такі як: освіта, робота, інформаційна сфера та інші. Відповідно, сприйняття людей з інвалідністю залежить від того, у якому суспільстві вони живуть, а саме від того, як сприймають інвалідність у цьому суспільстві і людей з інвалідністю відповідно.

Інтерес до вивчення людей з інвалідністю бере початки після Другої світової війни, а в 1960-х роках у США відбувається низка соціальних рухів, зокрема й за права людей з інвалідністю. Поява Disability studies, як комплексу міждисциплінарних наук, зокрема і соціальних, дозволила розширити підходи до вивчення досвіду людей з інвалідністю. Це стало важливим кроком адже завдячуючи цим студіям з'явилися соціальна модель інвалідності на противагу медичної моделі, яка була зосереджена лише на інвалідності людини і не передбачала того, що інвалідність є також соціально сконструйованою. Вивченням різних аспектів життя людей з інвалідністю займалися як зарубіжні так і українські соціологи. Серед зарубіжних дослідників значний внесок у вивчення людей з інвалідністю зробили: Л.Девіс, С.Брюер, К. Голдстоун, О. Ярська-Смірнова, Д. Лестер та Е.Нусбаун. Серед вітчизняних дослідників слід виділити: Л.Байдю, П.Алпатову, О. Дікову-Фаворську, Ю. Маршавіна.

Варто зауважити, що загальна кількість людей з інвалідністю в Україні станом на 2016 рік складає 2,6 млн. осіб, тобто люди з інвалідністю є значною категорією населення. Дослідження людей з інвалідністю є актуальним, бо вони є соціально виключеними й державна політика не спрямована належним чином на покращення цієї ситуації. Зокрема, за результатами вітчизняних соціологічних досліджень у людей з інвалідністю існують проблеми з інфраструктурою, освітою, працевлаштуванням, доступом до інформації та доступом до спілкування з іншими людьми. Однією з найбільш ексклюзиваних

категорій серед людей з інвалідністю в Україні є люди з вадами зору і це призводить до проблем з інтеграцією цих людей у суспільство. Окрема проблема, з якою стикаються люди з вадами зору - робота, яка є важливим аспектом життя кожної людини й дозволяє не лише матеріально забезпечувати себе, а й самореалізуватись. Люди з вадами зору в Україні можуть отримувати початкову та вищу освіту і здобувати професійні навички, що дозволяє їм потенційно вийти на ринок праці, але наскільки готовими є роботодавці до того щоб взяти людину з вадами зору на роботу залишається відкритим питанням. Важливо зауважити, що соціальні виплати для людей з інвалідністю становлять недостатньо аби забезпечити їхні потреби, тому роботодавці можуть залучати людей з інвалідністю до роботи для того, щоб вони дійсно мали рівні права з усіма щодо працевлаштування.

Результати досліджень роботодавців в Україні демонструють небажання залучати людей з будь-якою інвалідністю до роботи. Хоча, досвід західних країн, таких як США, Франція, Австрія та інших показує, що люди з вадами зору можуть бути ефективно залучені у багатьох сферах і повноцінно виконувати свою роботу. Перш за все, для цього потрібно щоб роботодавці звертали увагу не на інвалідність, а на здібності та вміння людини і не визначали інвалідність як головний статус. Інший, важливий бік працевлаштування людей з вадами зору – це їх особиста мотивація працювати. Особиста мотивація відіграє важливу роль у зацікавленості людини шукати роботу та зацікавленості навчатись чогось нового надалі. Тому, варто також розуміти те, наскільки люди з інвалідністю в Україні зацікавлені у тому щоб вийти на ринок праці.

Досвід працевлаштування людей з вадами зору не достатньо досліджувався у вітчизняній соціології, але краще вивчення людей з вадами зору дозволить зрозуміти ступінь інтегрованості в українське суспільство, а саме в економічну сферу. Тому об'єктом дослідження є люди з вадами зору в місті Києві, предметом є досвід працевлаштування людей з вадами зору в місті

Києві, мета роботи - з'ясувати який досвід працевлаштування людей з вадами зору в місті Києві;

Завдання:

1. Систематизувати теоретичні підходи до явища інвалідності
2. Систематизувати наявні дослідження щодо працевлаштування людей з інвалідністю;
3. Типізувати проблеми працевлаштування людей з вадами зору в місті Києві;
4. З'ясувати чи зацікавлені люди з вадами зору в місті Києві у працевлаштуванні.

Дослідження було проведене методом напівструктурованого фокусованого інтерв'ю, так як цей метод дозволяє отримати глибинну інформацію та дізнатися про особистий досвід респондентів щодо досліджуваної теми. Напівструктуроване фокусоване інтерв'ю передбачає дослідження направлене на вивчення досвіду працевлаштування та одержання суб'єктивної інформації від респондентів. У рамках дослідження було проведено 6 напівструктурованих фокусованих інтерв'ю з людьми, які мають вади зору та проживають у м. Києві. Відбір респондентів здійснювався методом «снігової кулі». Дослідження є експлораторним, тому кількість проведених інтерв'ю є достатньою для розробки анкети для подальшого кількісного дослідження.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1 Вивчення інвалідності у студіях інвалідності

Студії інвалідності – це міждисциплінарні студії, які зосереджені на тому, що сприйняття людей з інвалідністю залежить від суспільства, а саме від того як сприймають цих людей у тому чи іншому суспільстві. Вивченням людей з інвалідністю займаються у соціальних, гуманітарних та природничих науках, тобто вивчення інвалідності існує у різних науках. Студії інвалідності зосереджені на вивченні життєвого досвіду людей з інвалідністю, акцент робиться саме на тому, що людина з інвалідністю не може змінити себе, в той час як саме суспільство формує ставлення до інвалідності і визначає те, як сприймати цю інвалідність. Таким чином у Disability studies не вивчається інвалідність з клінічної точки зору, а базуються на тому що інвалідність це соціальний конструкт. Слід виділити таких дослідників і дослідниць, які зробили внесок у розвиток цих студій: Л.Коулман, Дж. Чарльтон, Т.Зіберс, Т.Шекспір, Л.Девіс та інші.

Перше, з чого слід розпочати, це концепція стигматизації автором якої є І.Гофман. Автор відзначає що стигма може накладатись суспільством на різні категорії людей і люди з інвалідністю одна з цих категорій, яка досить часто стигматизується. За Ірвінгом Гофманом те, що є відхиленням від норми і сприймається як щось погане - це стигма. Тобто стигма накладається суспільством на категорію людей, які мають певні характеристики, що вважаються ганебними, а отже сприймаються негативно. Гофман виділяє три види стигми: родова стигма, недоліки індивідуального характеру та тілесну [1, С. 3] Коли мова іде про людей з інвалідністю ми розуміємо, що на них накладається тілесна стигма. Так відбувається через те, що суспільство сприймає людей з інвалідністю як таких, що відрізняються, мають фізичні вади, викликають страх.

Дослідниця Л. Коулман вказує на те, що саме фізичні аномалії можуть бути найбільш жорстоко стигматизовані тому що вони фізично виражені, а також являють собою певне відхилення від уявлення про здорове людське тіло. Фізичні вади, які сприймаються як щось не здорове та паталогічне, за словами дослідниці, частіше всього є незмінними, людина не може їх змінити адже це її фізіологія. Фізичні вади, які є вираженими, найчастіше стигматизуються саме через те, що їх важко приховати і вони виступають для суспільства як уявлення про нездорове тіло через свою інакшість. [14, С. 143] Тобто стигматизація людей з інвалідністю це процес, який більшою мірою залежить від суспільства адже люди з інвалідністю не можуть змінити себе, в той час як суспільство може змінити ставлення до цієї категорії людей

Дж. Чарльтон вказує на те, що суспільство є важливим компонентом який бере участь у формуванні почуття ізоляції у людей з інвалідністю. Люди з інвалідністю схильні вважати, що вони є не такими, як більшість інших і що вони є іншими, виходячи з цього вони ізолюються. Почуття того, що інвалідність це вада, змушує людей з інвалідністю соромитись себе. Як наслідок, ці люди вважають себе менш здібними та спроможними чогось досягти ніж люди, які не мають ніяких фізіологічних вад та виступають прикладом «нормальності». [13, С. 220] Відповідно, люди з інвалідністю ізолюються від суспільства і в майбутньому це створює для них проблеми інтеграції у різні сфери життя, вони мають почуття страху адже відчують себе іншими і соромляться себе.

Т. Зіберс відзначає вплив руху за права жінок на розвиток поглядів щодо інвалідності. Важливим стало те, що у наслідок розвитку поглядів на інвалідність виникла альтернатива медичній моделі інвалідності – соціальна модель інвалідності і погляд на інвалідність не лише як на фізіологічну ваду, а й на те що є соціально сконструйованим. [20] О. Носенко-Штейн виділяє різні моделі інвалідності, найбільш поширені з яких медична і соціальна. Медична модель визначає інвалідність як захворювання чи патологію, яку потрібно

вилікувати . Також ця модель нехтує соціальними чинниками, які впливають на сприйняття інвалідності суспільством. Соціальна модель навпаки ставить у центр не патологію, а ставлення до людей з інвалідністю з боку суспільства і наголошує на тому, що інвалідність це не є проблема людини з інвалідністю, а це проблема суспільства яке сприймає людину з інвалідністю як девіантна. Соціальна модель з'явилась у 1983 році, її автором є Майкл Олівер. [8, С. 526] Отже, соціальна модель бере до уваги не саму патологію та бажання її усунути, а саме сприйняття цієї патології суспільством і ця модель може краще пояснити те, як сприймається інвалідність суспільством.

Т. Шекспір зазначає, що соціальна модель демонструє те, що проблеми людей з інвалідністю є результатом не їхнього фізіологічного стану, а результатом негативного ставлення з боку суспільства до інвалідності. Моральна відповідальність суспільства полягає у тому, щоб усунути це негативне ставлення для того, щоб люди з інвалідністю не були стигматизованими та ексклюзиваними. Важливо відмітити й те, що дослідник зазначає як про переваги так і недоліки соціальної моделі. Переваги полягають у тому, що вона дозволяє переміститись з індивіда(людини з інвалідністю) на знищення бар'єрів у спілкуванні з людьми з інвалідністю, змінити ставлення до них і зрозуміти, що людина з інвалідністю не повинна змінюватись, а що суспільство повинно змінитись. Недоліки цієї моделі, як зазначає автор, це її простота, нехтування медичною моделлю і приписування інвалідності статусу соціально створеної, а не фізіологічної. [19] Важливо розуміти, що інвалідність це фізична патологія, а не соціальна і не слід нехтувати цим, але саме суспільство сприймає цю патологію і це сприйняття може бути як позитивним так і негативним.

О. Ярська - Смирнова висвітлює дві точки зору на інвалідність. Перша точка зору пояснює інвалідність як констатацію людської патології і відповідно інвалідність виступає дисфункцією, а людей з інвалідністю сприймають як таких, що потрібно ізолювати або вилікувати. З цієї точки зору людям з

інвалідністю приписується статус девіантна, друга точка зору пояснює інвалідність з точки зору конструктивістського підходу. Дослідниця зазначає що людський організм може бути по-різному сприйнятий як самою людиною так і оточуючими, в залежності від статі, соціальних умов, культурних традицій. Також інвалідність може бути "ярликом", який людина отримує за певних умов, але змінивши оточення цей "ярлик" може з неї зніматись . Авторка зазначає й проблеми працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема слід підкреслити той момент, що в будь-якому суспільстві більше людей без інвалідності ніж з нею і відповідно суспільство діє за законами того, що цікавить більшість, а меншість виступає осторонь. У цьому випадку робота виступає тим, що є недоступним для меншості. [11]

Підсумовуючи слід виділити декілька важливих аспектів того як суспільство сприймає людей з інвалідністю. По-перше, на людей з інвалідністю накладається тілесна стигма. Стигматизація людей з інвалідністю може призводити до того, що вони не зможуть інтегруватись у суспільство. По-друге, існують дві найпоширеніші моделі інвалідності це медична і соціальна. Соціальна модель інвалідності краще пояснює ставлення до людей з інвалідністю тому, що медична модель не бере до уваги того як суспільство сприймає інвалідність. По-третє, стигма та негативне ставлення збоку суспільства може призводити людей з інвалідністю до ізоляції та викликати сором щодо власного тіла.

1.2 Вивчення досвіду працевлаштування людей з інвалідністю в емпіричних дослідженнях

1.2.1 Дослідження працевлаштування людей з інвалідністю західними дослідниками

Дослідження людей з інвалідністю загалом, а також окремих аспектів їх життя є краще вивченими на заході ніж в Україні. Зокрема й досвід працевлаштування людей з інвалідністю також є одним з предметів вивчення західних соціологів. Західні дослідники вивчають як безпосередній досвід

працевлаштування людей з інвалідністю, проблеми що виникають у них при працевлаштуванні так і самих роботодавців. Це дозволяє створити цілісну картину того яким є працевлаштування людей з інвалідністю. Тому систематизація західних досліджень дозволить зрозуміти які тенденції працевлаштування людей з інвалідністю на заході, що буде корисним для вивчення досвіду працевлаштування людей з інвалідністю в Україні.

За результатами дослідження К. Голстоун, яке було проведене у Англії, більшість роботодавців готові працевлаштувати людину з інвалідністю і готові розглядати її кандидатуру на рівні з людиною яка не має фізичних вад. Важливо зазначити, що респондентами були саме роботодавці не з однієї сфери зайнятості. Найбільшу готовність взяти людину з інвалідністю на роботу виявили роботодавці, які пов'язані з державною службою, а найменшу готовність до співпраці виявили роботодавці котрі представляли сферу будівництва. Працедавці вказали проблеми через які важко влаштувати людину з інвалідністю на роботу: 24% зазначили що важко підібрати тип роботи, 11% вказали про недостачу доступу обладнання, 6% відзначили що не знають чи зможуть гарантувати безпеку для здоров'я людині з інвалідністю. [15]

Американські дослідники Сара фон Шрадер, Валері Малзер, Вільям Еріксон та Сюзанна Брюйер зазначають що 73% людей з інвалідністю при влаштуванні на роботу бояться що їх звільнять з роботи, 62% опитаних людей з інвалідністю бояться що роботодавець сфокусується на інвалідності, а не на їхніх професійних характеристиках. Також цікаво зазначити, що люди, які мають не виражену форму інвалідності, тобто ця інвалідність не є помітною, частіше приховують її при працевлаштуванні ніж ті, хто має явно виражену інвалідність, зокрема це 25,9 % та 11,7% відповідно. [12, С. 17-18] Звідси можна виділити, що страх бути звільненим через інвалідність та небажання зазначати про інвалідність при працевлаштуванні є високим, тобто люди з інвалідністю бояться того, як їх сприйме роботодавець і чи їх не звільнять саме через інвалідність.

У статті «Працювати ефективно з людьми, які є сліпими або слабозорими» зазначається, що люди які мають інвалідність через проблеми зором мають такі ж можливості опанувати різні навички як люди, які не мають жодних проблем зі здоров'ям, а також можуть бути повноцінно залученими до роботи і виконувати різні робочі завдання. Однією з важливих навичок, які може мати людина з інвалідністю по зору є робота з комп'ютером, хоча для більшості людей це здається неможливим. Роботу за комп'ютером для людей з вадами зору можливі завдяки спеціальним програмам озвучки, які є як платними так і безкоштовними і дозволяють виконувати різні операції на комп'ютері. Також слабо зорі або незрячі працівники мають однакові кар'єрні наміри, як і інші працівники і, як можна очікувати, будуть вносити аналогічний внесок у досягнення цих цілей за умови надання відповідної підготовки та доступних матеріалів. [16, С. 3-4]. Отже люди, які мають вади зору, можуть працювати з комп'ютером, що є дуже важливо для сучасного суспільства адже багато професій передбачають роботу з комп'ютером, а також варто звернути увагу й те що мотивація працювати у людей з інвалідністю через вади зору така ж як і у людей які не мають інвалідності і це вказує на те, що вони також якісно виконуватимуть поставлені їм задачі.

Дослідниці Л.Ніші визначили основні потреби людей з інвалідністю по зору, які ідуть працювати у компанію, зокрема: перше це бажання щоб їх сприймали так само як і інших робітників, друге це те щоб компанія докладала зусиль для покращення умов і можливостей для роботи людей з вадами зору, третє про що зазначали респонденти, є бажання того, щоб компанія реагувала на потреби людей з інвалідністю і четверте це розширення можливостей влаштуватися на всі рівні, тобто можливість працювати на різних посадах . [17, С. 6] Отже, люди які мають вади зору та планують влаштуватися працювати у компанію хочуть аби їх сприймали на рівні з іншими, але також враховували їхні потреби які пов'язані з інвалідністю.

За результатами дослідження, яке було проведене у США 2012 року, люди з інвалідністю мали певні бар'єри для працевлаштування. Особи, які не були працевлаштованими зазначили про те, що їхня інвалідність і є причиною відмови у працевлаштуванні і це 80,5% від усіх опитаних безробітних. Друга причина, про яку зазначили найчастіше, це відсутність освіти - 14,5% осіб, які не працювали вказали, що відсутність у них освіти стає бар'єром для працевлаштування, перешкодою також вказували транспорт та спеціальні потреби на робочому місці. Важливо брати до уваги не лише наявність освіти, а саме її ступінь, адже за результатами опитування люди які мали вищий ступінь освіти були працевлаштованими частіше ніж ті, які мали нижчий ступінь освіти. Щодо проблем з виконання роботи то близько 27,8% повідомляли про невеликі труднощі, 21,1% респондентів повідомили про помірні труднощі, а 7,0% - про серйозні труднощі. Близько 44,1% працездатних осіб з інвалідністю не мали жодних труднощів з їх виконанням поточних трудових обов'язків. [19, С. 1-2]

Отож, підсумовуючи результати досліджень західних соціологів, слід виділити декілька важливих моментів, які можуть бути корисними при вивченні досвіду працевлаштування людей з інвалідністю в Україні. По-перше, люди з інвалідністю при влаштуванні на роботу бояться того, що їх звільнять з роботи і що роботодавець сфокусується на інвалідності. Люди з інвалідністю визначають такі бар'єри працевлаштування: відмова у працевлаштуванні, відсутність освіти та відсутність спеціального транспорту. Також дослідники вказують на те, що люди з інвалідністю прагнуть щоб роботодавці їх сприймали так само як і інших робітників. Щодо людей, які мають вади зору потрібно відзначити те що вони мають такі ж можливості опанувати певні навички як люди, які не мають жодних вад, людина з вадами зору може працювати за комп'ютером за допомогою спеціальних програм, слабо зорі або незрячі працівники мають однакові кар'єрні наміри, як і інші працівники і готові докладати таких самих зусиль.

1.2.2 Вивчення проблем працевлаштування людей з інвалідністю українськими дослідниками

У вітчизняних дослідженнях у загальному вигляді вивчався досвід працевлаштування людей з інвалідністю, але не конкретизовано на певній категорії, тобто усі дослідження описують категорію людей з інвалідністю загалом і не враховують особливостей працевлаштування людей з різними групами та особливостями інвалідності. Систематизація цих досліджень дозволить зрозуміти які загалом проблеми людей з інвалідністю існують та на що слід звертати увагу при подальшому вивченні людей з інвалідністю.

Дослідниці П.Алпатова та Т. Зуб зазначають про те що статус «інвалід», який є приписним, повністю перекриває усі інші статуси індивіда. Також дослідниці зазначають що таким чином суспільство відгороджує інвалідів і змушує їх створювати закриті спільноти і як результат, вони ізолюються від "здорових людей". Одним з важливих результатів дослідження авторок є те, що люди з інвалідністю вказали що мають проблеми з працевлаштуванням. Респонденти зазначали, що якщо їм надають робоче місце то переважно за фіктивну чи символічну платню. Грошей, які готові платити роботодавці не вистачає навіть на базові потреби людини. [1]

О. Дікова-Фаворська досліджуючи стиль життя людей з інвалідністю методом інтерв'ю сімей, де проживає молода людина з інвалідністю, виявила основні проблеми з якими стикаються безпосередньо люди з інвалідністю. Дослідниця зазначає, що матеріальне становище опитаних залишає бажати кращого адже вони не можуть забезпечувати себе на достатньому рівні.[5, С. 15] Також важливо відзначити й те, що неможливість працевлаштування респонденти пояснюють тим, що їм відмовляють роботодавці, які не бажають залучати їх до роботи. Отож люди з інвалідністю мають низьке забезпечення з боку держави і одночасно мають проблеми з працевлаштуванням і це призводить до того, що вони не можуть належним чином забезпечувати свої

потреби самостійно не говорячи вже про забезпечення не лише базових потреб ай розваг, покупки одягу, якісної їжі, подорожей тощо.

Дослідники Ю.Маршавін, Л.Судак, Д.Маршавін та Л.Бондарчук зазначають, що однією з важливих умов працевлаштування молоді з інвалідністю є мотивація до праці тому що без мотивації самого індивіда він не зможе мати успішного працевлаштування. Також люди з інвалідністю мають більше перешкод на шляху до працевлаштування і їх мотивація повинна бути ще вищою. Автор підкреслюють, що працевлаштування дозволяє досягти рівня економічної незалежності, дозволяє долати соціальну ізоляцію в якій перебувають люди з інвалідністю, а також дає можливість самореалізації та прояву здібностей. Цікавим є те, що автори вказують що важливим органом, яким має дбати про мотивацію та працевлаштування є державна служба зайнятості, яка може заохочувати та надавати рекомендації щодо роботи. Важливу роль відіграє й професійне навчання молодих людей, які мають інвалідність адже це дозволяє їм бути конкурентоспроможними на ринку праці та мати достатньо навичок та умінь щоб отримати бажану посаду. Слід підкреслити що дослідники зазначають той факт що молодь з інвалідністю на ринку праці найчастіше стикається з браком роботи або низькою заробітною платою. [9]

У праці «Дискримінація за ознакою інвалідності» 2014 року зазначається про проблеми людей з інвалідністю у різних сферах життя, зокрема це освіта, доступ до інформації, особливо серед незрячих людей, доступ до товарів та послуг, доступ до медичних установ, проблеми з транспортом та інфраструктурою та працевлаштуванням. Працевлаштування людей з інвалідністю, як зазначається є закріплене законодавчо і передбачає рівні можливості для усіх, зокрема й для людей з інвалідністю здобути роботу. Важливо відзначити, що роботодавці порушують закони що до захисту прав людей з інвалідністю і відмовляють у працевлаштуванні. За результатами серед людей з інвалідністю мають роботу 27,9% відсотків, з яких 40% це люди з 3

групою інвалідності яка є найвищою, 19% мають 2 групу інвалідності і 7 % мають першу. [2] Отже, працевлаштування людей які мають 2 і 1 групу інвалідності є проблематичним.

I. Козуб у монографії «Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю» посилається на затверджену у 2008 році Україною Конвенцію про права інвалідів, де зазначається що інвалідність – це еволюційне поняття і є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення зі здоров'ям та бар'єрами у відношенні та середовищі по відношенню до них , яке заважає їх повній та ефективній участі в житті суспільства на рівні з іншими. Авторка зазначає ще виходячи з цієї тези потрібно забувати про вплив суспільства на сприйняття інвалідності і що потрібно змінювати саме ставлення суспільства до людей з інвалідністю. [6, С. 18]

У статті "Освіта людей з функціональними обмеженнями здоров'я як фактор успішної інтеграції у суспільство" зазначається що освіта- важливий аспект життя людей з інвалідністю. Зокрема здобуваючи вищу освіту в ВНЗ, людина з інвалідністю в результаті формує певні професійні навички, готовність вийти на ринок праці, та уміння бути конкуренто спроможною і головне, це інтеграція у суспільство що є дуже важливим для нормального життя людей з інвалідністю. Також слід взяти до уваги що наявність професійних навичок, умінь і диплому збільшує шанси людини отримати робоче місце. [4] Тому надаючи людям з інвалідністю можливості отримати освіту та навички суспільство, в якому вони живуть, зможе отримати кваліфікованих робітників та таким чином сприятиме інтеграції цих людей у суспільство.

Автори праці «Інвалідність та суспільство» зазначають про важливість політики інклюзії для людей з інвалідністю. Дослідники визначають поняття інклюзії перш за все як процес, який спрямований на те, щоб забезпечити людям, які зазнали ризику бідності та соціального виключення, можливості та ресурси, необхідних для того, щоб брати участь в економіці, культурному та

соціальному житті і досягти рівня життя відповідно котрий відповідатиме установленим стандартам якості. [10, С. 75] Процес інклюзії має здійснюватись державою, зокрема держава може створювати політику, яка дозволить людям з інвалідністю краще інтегруватись у різні сфери суспільства і відповідно дасть змоги бути на рівні з іншими громадянами у таких сферах як освіта, економіка та інші.

У монографії «На межі. Вирішення проблем дискримінації та нерівності в Україні» зазначається про відсутність громадського транспорту для людей з інвалідністю, непристосовану інфраструктуру, проблеми з доступністю до фізичного оточення, інформації та зв'язку. Щодо інформації відзначаються люди, які мають інвалідність через порушення зору, ця категорія людей стикається з проблемами доступу до інформації майже у кожній сфері життя. Також ідеться про проблеми з працевлаштуванням які супроводжуються упередженнями, відмовою у пристосуванні та дискримінацію. Передують проблемам з працевлаштуванням проблеми з доступом до освіти, як загальної так і вищої. Знову ж таки це частково пов'язано й з тим що в школи не пристосовані до того щоб діти з інвалідністю могли безперешкодно навчатись і не бути інклюзованими. Щодо вищої освіти, то такій категорії як люди з порушенням зору не можливо здобувати вищу освіту тому що їм потрібні спеціальні підручники які допоможуть їм опанувати матеріал. Отже, люди з інвалідністю стикаються з безліччю проблем починаючи від інфраструктури закінчуючи працевлаштуванням і ці проблеми частково перетинаються та накладаються одна на одну і призводять до соціального виключення цих людей [7].

Зважаючи на результати українських досліджень можна виділити те, що українське суспільство не готове до сприйняття людей з інвалідністю як рівних, держава не забезпечує належним чином людей з інвалідністю, а також існує низка інших проблем. Зокрема, значними проблемами є транспорт, доступ до освіти, працевлаштування. Проблеми з працевлаштуванням люди з інвалідністю

пов'язують з тим що роботодавці не готові їх працевлаштувати або ж пропонують роботу за нижчу платню ніж передбачає посада. Це вказує на те що в українському суспільстві людина з інвалідністю виступає як така що не здатна працювати на рівні з іншими працівниками, так відбувається через те, що перше на що роботодавці звертають увагу є сама інвалідність, тобто статус людина з інвалідністю є визначальним для роботодавців, відповідно усі здобутки людини такі як освіта, досвід роботи, професійні навички втрачають свою першість.

РОЗДІЛ 2. ДОСВІД ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ВАДАМИ ЗОРУ В МІСТІ КИЄВІ

2.1 Методологія та дизайн дослідження

Дослідження було проведене у співпраці з активістом Дмитром Стригуном, який є ініціатором НГО «Ініціатива Е+». Дослідження досвіду працевлаштування людей з інвалідністю (на прикладі людей з вадами зору в м. Києві) було проведене методом напівструктурованого інтерв'ю. Метод напівструктурованого інтерв'ю обраний тому, що дозволяє отримати глибинну інформацію та дізнатися про особистісний досвід респондентів щодо досліджуваної теми. Напівструктуроване фокусоване інтерв'ю передбачає дослідження направлене на вивчення досвіду працевлаштування та одержання суб'єктивної інформації від респондентів, відповідно отримані дані не є репрезентативними.

У ході дослідження було проведено інтерв'ю з 6-ма людьми, що мають вади зору (див. Таблиця 2.1.1). Такої кількості респондентів було достатньо, адже відповіді почали повторюватись після 4-го інтерв'ю, це свідчить про насиченість інформації. Усі респонденти були попереджені про аудіо запис, ознайомлені з правами конфіденційності та правом на відмову від інтерв'ю. Вибірка даного дослідження здійснювалась методом «снігової кулі», він уможливорює ефективний пошук людей, які мають потрібні для дослідження характеристики. Застосування такого методу було потрібним для цього дослідження адже категорія людей, які мають вади зору та досвід працевлаштування є важкодоступною, саме тому список ключових інформантів здійснювався саме таким методом. Метод «снігової кулі» передбачав пошук респондентів завдяки запитання до респондента, чи знає він людину, що підходить для цього дослідження за такими ключовими характеристиками. Основними критеріями відбору респондентів було: 1 або 2 група інвалідності по зору, працездатний вік, досвід працевлаштування, проживання у м. Києві.

Такі критерії відбору респондентів дозволили відібрати саме тих людей, досвід яких дозволить розкрити тему дослідження.

У цій роботі досліджувались люди з вадами зору 2 та 1 групи інвалідності. Люди з вадами зору в дослідженні розумілись як: незрячі - це люди з повною відсутністю зорових відчуттів, або ті, які мають залишковий зір. Абсолютно незрячі - люди з повною відсутністю зорових відчуттів. Такі люди мають 1 групу інвалідності. Відповідно за загальною класифікацією груп інвалідності 1-ша група інвалідності - це найвищий ступінь інвалідності, а 3-група найнижчий ступінь інвалідності.

Гайд проведення інтерв'ю було розбито на два блоки. Перший блок питань стосувався проблем працевлаштування, які виникали у респондентів. У цьому блоці питання гайду були спрямовані на з'ясування проблем працевлаштування, з якими могли стикатись респонденти для їх подальшої типізації. У наступному блоці гайду питання були націлені на з'ясування зацікавленості у роботі, тобто їх метою було з'ясувати чи цікаво людям з вадами зору взагалі працювати чи ні.

Таблиця 2.1 Демографічні характеристики респондентів - людей з вадами зору в м. Києві

№	Респондент	Вік	Освіта	Група інв.	Стать	Сфера працевлаштування
1	Респондент 1	32	вища	перша	ч.	тренер з навчання роботи за комп'ютером людей з вадами зору
2	Респондент 2	38	вища	перша	ч.	фахівець відділу зв'язків з громадськістю
3	Респондент 3	27	коледж	друга	ж.	тренер з ЛФК
4	Респондент 4	28	коледж	перша	ч.	фахівець call-центра
5	Респондент 5	28	коледж	друга	ж.	реабілітолог
6	Респондент 6	25	вища	перша	ж.	журналіст (публікує для людей з вадами зору)

2.2 Типізування проблем працевлаштування людей з вадами зору в місті Києві

За результатами проведених інтерв'ю можна виділити декілька проблем працевлаштування, з якими стикаються люди з вадами зору в м. Києві. Також важливо відмітити те, що у ході дослідження було виявлено не лише проблеми, які виникають при працевлаштуванні, а й те, чим на думку респондентів спричинені ці проблеми. Загалом усі респонденти зазначали про однакові проблеми, які у них виникали при працевлаштуванні, але сприйняття проблем з працевлаштуванням серед респондентів різниться. Також було виявлено проблеми, які не є спільними для всіх, про них також варто зазначити.

Перша проблема, про яку зазначили усі респонденти це те, що роботодавці не хочуть брати людей з інвалідністю на роботу, це небажання люди з інвалідністю пояснюють наступним чином. По-перше, роботодавці не знають як себе поводити з людьми, які мають вади зору. Респонденти зазначили, що це є для них зрозумілим, адже не лише роботодавці не знають як себе поводити, а й у суспільстві в цілому дуже мало розуміння того, як себе поводити з людьми, які мають вади зору чи взагалі будь-яку інвалідність:

«Ну, є така тенденція, що умовно здорові люди, у ті роки коли я намагався влаштуватися на роботу, вони не знали як себе поводити з людьми з інвалідністю, тому вони старались якось відмовляти м'яко, грубості ніякої не було» (Інтерв'ю 1)

По-друге, роботодавці не знають як люди, які мають вади зору, можуть працювати взагалі. Тобто роботодавці не знають яким чином людина, котра має вади зору, буде виконувати ту чи іншу роботу бо не мають уявлення про те, що можуть робити ці люди, через відсутність знань про можливості людей з вадами зору. Зокрема роботодавці, до яких звертались респонденти, не знали про те, що незрячі можуть користуватись комп'ютером(за допомогою спеціальної програми), можуть знати англійську мову, самостійно пересуватись. Відповідно це є однією з причин відмови у працевлаштуванні:

«Їм це не цікаво. Перше їхнє питання це як ви будете виконувати цю роботу. Вони не знають як ми працюємо і з чим ми можемо працювати...» (Інтерв'ю 2)

По-третє, респонденти зазначили що роботодавці сприймають їх як людей з інвалідністю, а не як потенційних працівників. Коли людина з вадами зору звертається за вакансією, її кандидатуру навіть не розглядають і відмовляють у працевлаштуванні. Статус людини з інвалідністю перебиває усі інші статуси, роботодавці не звертають увагу на освіту професійні уміння та навички. Респонденти зазначили про те, що їм навіть не давали можливості продемонструвати те, що вони вміють робити:

«Просто были такие работодатели, которые говорили что хорошо, сделайте нам массаж. Они потом говорили Вы прекрасно делаете массаж и якобы уже брали, но потом не перезванивали» (Интерв'ю 5)

Респонденти сприймають це по-різному. Троє респондентів не надають значення такому ставленню з боку роботодавців, вони розуміють що їх сприймають перш за все як людей з інвалідністю, але їх це не зупиняло шукати роботу далі. Вони впевнені у своїх силах і в тому, що активний пошук роботи в результаті принесе їм бажану посаду. Також у них не має страху перед відмовами у працевлаштуванні і вони націлені лише на те, щоб знайти роботу, яку вважають гідною для себе, а не працювати на будь-якій чи залишатись на поточній роботі, так як вона їх не влаштовує:

«Ну саме я особисто шукав би якісь проблеми в собі чому мені відмовили і я людині поставив би питання в лоб чому ні і чим я не влаштовую і чим гірше за інших...» (Интерв'ю 2)

Інша частина респондентів через те, що роботодавці звертають увагу перш за все на їхню інвалідність, зневірилися у тому що можуть знайти роботу, яка буде їм цікавою. Вони вважають, що потенційно люди з вадами зору можуть працювати лише масажистами, так як це дуже поширений вид зайнятості серед незрячих людей. Через відмови роботодавців у них зникла мотивація шукати роботу, вони розгублені і не знають, чи взагалі колись зможуть знайти іншу роботу окрім масажу, який респонденти вважають найбільш поширеним видом діяльності серед незрячих людей:

«Думаю да, если только работать массажистом, а так я даже и не знаю как еще можно, где работать, я лично сталкивалась с тем, что нужен опыт, а где его взять» (Интерв'ю 4)

Наступна проблема з працевлаштуванням, про яку зазначили 4 респонденти - це робота Державної служби зайнятості. Респонденти, які зверталися до неї зазначили, що вакансії які були їм запропоновані не під

лаштовані для людей з вадами зору. Усі респонденти, які звернулись до служби зайнятості не змогли знайти собі роботу таким чином і, як результат, вони взагалі зневірилися у тому, що ця служба може надати людям з інвалідністю роботу:

«Потом я встала на облик и была там 9 месяцев до тех пор, пока меня не послали в парк Победы, где мне предложили собирать бумажки, ну вот только это. Мне было очень сложно пережить такое...» (Інтерв'ю 5).

Основною проблемою виявилось також те, що більшість з запропонованих вакансій, на думку респондентів, були для них не підходящими, тобто це були посади, яким не відповідала їхня освіта або це були посади де чітко зазначалося про досвід роботи, якого у них не було. Так, як усі опитані респонденти на момент опитування зазначили, що є працевлаштованими і влаштувались на роботу не за допомогою служби зайнятості, важливо відмітити, як саме вони знайшли свою роботу. Троє з опитаних респондентів знайшли роботу за оголошенням у газеті та Інтернеті, але ця робота передбачає, що її буде виконувати людина з вадами зору. Зокрема це робота у бібліотеці для сліпих та робота у видавництві журналу для незрячих людей. Відповідно у цьому випадку роботодавці брали на роботу лише незрячих людей, для яких вона і передбачалась. Тому відмовити у працевлаштуванні роботодавці не могли, бо були зацікавлені у тому щоб знайти незрячу людину:

« I так сталося що в редакції були зміни, я зателефонувала і сказала що знаю що шукають журналіста. Ну і безумовно мене взяли на роботу адже це редакція для незрячих» (Інтерв'ю 6)

Решта респондентів знайшли роботу не самостійно, а за допомогою друзів або родичів. Через особисті зв'язки з роботодавцями друзі чи родичі допомогли респондентам здобути вакансію, яку вони займають і роботодавці в результаті залишаються задоволеними результатами роботи:

«Ну муж мой получается, его тоже нехотя брали, боялись как он будет работать слепой и вот взяли и он там уже 5 лет. Появилась эта вакансия и я поехала» (Інтерв'ю 4)

Потрібно виділи і думки респондентів з приводу «Українського товариства сліпих» (УТОС). Це організація фінансується державою і створена для того, щоб забезпечувати потреби людей з вадами зору, зокрема і працевлаштування. Але, як відзначили двоє респондентів, які звертались до цієї організації, її керівництво не зацікавлені у тому щоб надавати допомогу. Зокрема, саме у працевлаштуванні, слід зазначити про те, що люди з вадами зору працюють у цій організації по 5-6 годин на день, робота закладається у тому щоб скласти розетки і заробітна плата становить 600-800 гривень. Респонденти вважають це знущанням над людьми і що така робота УТОСу є неприпустимою:

«Ви знаєте УТОС це дуже цікава організація, в них з державою свої моменти.

От за цей рік я вже пів року не маю зарплати от і я не знаю як у них там це робиться. Або у нас був момент коли мені виплатили одну четверту...»

(Інтерв'ю 6)

Наступна проблема з працевлаштуванням, про яку зазначило троє респондентів, це проблема котра стосується безпосередньо самих людей з вадами зору. Зокрема це небажання іти на роботу через те, що батьки та родичі насаджують думки про те, що держава зобов'язана утримувати незрячих людей і що всі навколо мають їм допомагати. За словами респондентів, вони самі з таким не стикались, але їхні друзі та знайомі мають такий досвід. Також зазначалось про те, що школа, де можуть навчатись люди з вадами зору також не зацікавлена у тому, щоб випускник цієї школи зміг відчути себе самостійною людиною, яка може самостійно подбати про себе:

«...в нас навіть в школах для незрячих нічого не роблять щоб дитинка вийшла самостійна. І оцей посил майже в усіх учнів і коли вони виходять він з ними залишається...» (Інтерв'ю 2)

Цікаво також зауважити, що всі опитані респонденти зазначали про дуже низькі шанси влаштуватись на роботу людині з вадами зору, а також про недостатність можливостей взагалі знайти роботу. Варто відмітити, що серед респондентів усі мають освіту, але навіть наявність освіти на їхню думку не підвищує шансів знайти роботу, а тим паче таку, яка є цікавою для них. І враховуючи свій досвід, кожен респондент більше посилався не на те, що йому важко здобути освіту чи здобути певні навички, а більший акцент робився на тому, що інвалідність сприймається роботодавцями як визначальний фактор:

«Ну звичайно, враховуючи те що в мене є вища освіта, в такому університеті престижному, її ж не так просто отримати. Я маю знання, мені просто так оцінок не ставили, але роботодавцям байдуже на мою освіту і на вміння.....» (Інтерв'ю б)

Таким чином, можна виділити такі проблеми з працевлаштуванням: небажання і незнання роботодавців брати людину з вадами зору на роботу, неефективна робота державних органів, які мають займатись працевлаштуванням людей з інвалідністю та проблеми які стосуються небажання людей шукати роботу. Варто зазначити, що небажання роботодавців надавати людині з вадами зору роботу пов'язане з тим, що вони не знають як себе поводити ними та не розуміють, як людина з вадами зору взагалі може працювати. Щодо неефективної роботи державних органів(служба зайнятості, МСЕК УТОС), які повинні допомагати людям з вадами зору у працевлаштуванні, потрібно виділити те, що їхня неефективна робота пов'язана з тим що вони в цілому не зацікавлені у тому щоб допомогти людині знайти роботу і не контролюються державою, хоча і є державними.

2.3 Причини зацікавленості у роботі серед людей з вадами зору в місті Києві

Зацікавленість людини у роботі є одним з детермінантів її успішного працевлаштування. Тому вивчаючи досвід працевлаштування людей з вадами зору один блок питань стосувався саме зацікавленості респондентів у роботі для того, щоб розуміти, чи проблеми з працевлаштуванням не зводяться до того, що людина сама не хоче шукати роботу та працювати. На момент опитування усі респонденти мали роботу і зазначили, що вона є дуже важливою частиною їхнього життя, але не всіх вона влаштовувала. Ті, кого не влаштовувала їхня робота, все ж не зводили це до незацікавленості, а намагаються шукати інші можливості працевлаштування.

Усі респонденти вказали, що їм цікаво та важливо бути залученими до робочого процесу, тобто сам процес роботи їм подобається. Варто зауважити, що кожен респондент вважає важливим, щоб робота була у колективі, тобто серед людей, а не ізольовано від них у кабінеті чи вдома:

«...Скоріш за все, я маю на увазі роботу з людьми, на віддачі...мені подобаються офіси овпен-спейс, відчуваєш життя. Навіть мій знайомий в якого сидить 50 чоловік в кімнаті, каже що відчуває життя...» (Інтерв'ю 2)

Слід звернути увагу й на те, що люди з вадами зору проводять більшість часу вдома на одинці і зацікавленість у роботі для них полягає не лише у самореалізації чи матеріальних аспектах, а й у тому, щоб бути в оточенні інших людей:

«...Загалом будь яку людину робочий процес він розвиває але дивлячись який, якщо він дає розвиток то круто...» (Інтерв'ю 3)

Усі респонденти зацікавлені у тому, щоб розвиватись, вивчати щось нове, опановувати нові навички. Вони вважають, що це має робити кожна людина, яка має певну ціль, а сидіння вдома призводить до деградації. Відповідно такі думки респондентів можна пояснити тим, що люди з вадами зору не хочуть

бути ізольованими і, як вони зазначили, їм цікаво завжди відчувати певний рух, відвідувати різні заходи, дізнаватись щось нове спілкуючись з цікавими людьми:

«Так, звичайно цікаво. Я ось зараз отримую ще одну освіту... Мені це дуже подобається, це розвиток» (Інтерв'ю 4)

Відмови роботодавців не зупиняла чотирьох респондентів шукати роботу далі. Хоча, відчуття пригніченості та розпачу у них виникало, але воно було не затяжним. Тобто відмова роботодавця не вплинула на зацікавленість далі шукати роботу:

«Ні не зупиняла, якби зупиняла я сидів би зараз вдома...Хоча, були депресивні періоди,коли думав що ну все жах, ти нікому не потрібен, але воно все на другий день проходить...» (Інтерв'ю 1)

Щодо моментів пригніченості слід відмітити що двоє респондентів вказали, що це почуття їм властиве і зараз, адже вони хочуть змінити поточну роботу і не знають на яку роботу їх взагалі зможуть взяти. Зацікавленість у роботі у них, як і у інших респондентів не зникла, але стан пригнічення вплинув на те, що вони бояться не знайти роботу яка буде їм цікавою, де вони зможуть реалізуватись.

Варто також відмітити те, що респонденти посилаються лише на свою зацікавленість та вмотивованість працювати, розвиватись, але не бачать зацікавленості ні з боку держави, ні з боку роботодавців у тому, щоб люди з інвалідністю якось долучались до роботи. Двоє респондентів після того як звернулись у службу зайнятості втратили віру у те що людина з інвалідністю по зору може знайти роботу, яка їй цікава або це дуже важко зробити. Тому їхня зацікавленість до навчання, опанування нових навичок залишилась, але робота масажиста для них здається найреалістичнішою: *«...вот сложно, я даже не знаю кем можно пойти работать кроме массажиста...» (Інтерв'ю 3)*

Свою зацікавленість та досвід працевлаштування кожен респондент не узагальнював на всіх людях з вадами зору. Респонденти зазначили що, не всі люди з вадами зору зацікавлені у тому, щоб шукати роботу, опановувати нові знання, вивчати щось нове. Вони пояснили це тим, що надмірна опіка батьків чи знайомих, не правильне налаштування у навчальних закладах (школі) призводить до того, що часто людина, яка має інвалідність ,починає вважати, що держава повинна її утримувати, а інші люди в яких не має проблем зі здоров'ям, повинні жаліти їх. Зацікавленості у роботі такі люди не мають, це на думку респондентів, наслідок надмірної опіки батьків та знайомих:

«Ну це проблема їх, це проблема виховання та освіти. По-перше, в школі не допомагають стати самостійними та стати особистостями. По-друге, батьки надмірно піклуються і привчають дітей що вони інваліди і їм все мають дати...» (Інтерв'ю 3)

Також респонденти зазначили, що можливості для того щоб здобути знання у них достатньо, хоча це не пов'язане з тим що є належні умови для отримання цих знань. З боку держави існують лише школи для людей з вадами зору, але навичок, які можна у них здобути респондентам не достатньо. Усі практикують самоосвіту, тобто слухають аудіо книги, відвідують курси для людей з вадами зору, де можна здобути навички користування комп'ютером та багато інших. Адже вони вважають що ці навички допоможуть їм у роботі і відповідно ми можемо говорити про те, що це прояв зацікавленості у роботі:

«Я ось зараз отримую ще одну освіту. Я не шкодую що перша освіта філологічна, цілком мене влаштовує моя освіта. Взагалі, я намагаюсь відвідувати різні тренінги, майстер класи.» (Інтерв'ю 6)

Щодо матеріальної зацікавленості у роботі, усі респонденти зазначили що їм важливо щоб робота приносила достатню кількість грошей для забезпечення власних потреб, але це не найважливіший аспект роботи. Соціальні виплати з боку держави не дозволяють забезпечити потреб респондентів, тому для них зацікавленість у роботі також полягає у тому, щоб отримувати стабільну

заробітну плату: «.....пенсии около 2,000 ну конечно не хватает. Мы же молодые, хочется и то и то попробовать и поехать....ну не хватает...»
(Інтерв'ю3)

Підсумовуючи, слід виділити те, що усі опитані респонденти зацікавлені у тому, щоб працювати. Робота для них важлива тому що, по-перше, дозволяє самореалізуватись. Так як усі респонденти мають освіту, їм цікаво застосовувати свої знання та уміння і розвивати їх, відповідно їм цікаво працювати. По-друге, робота дозволяє їм бути залученими до спілкування з іншими людьми і не відчувати себе ізольованими. Тому, респонденти зацікавлені саме у тому, щоб робота була у колективі і щоб колектив був дружнім та сприймав їх не як людей з інвалідністю. По-третє, респонденти зацікавлені у роботі тому, що вона дозволяє отримувати кошти, яких їм не вистачає.

ВИСНОВКИ

Важливими змінами у підході до вивчення людей з інвалідністю була поява соціальної моделі інвалідності, яка стала альтернативою медичній моделі. У рамках соціальної моделі інвалідності інвалідність є соціальним конструктом і, відповідно, ставлення до людей з інвалідністю залежить від суспільства у якому вони живуть. Таким чином, у сучасних дослідженнях, зокрема у соціальних науках, вивчають інвалідність саме як таку, яка є сконструйованою.

Значна увага в емпіричних дослідженнях людей з інвалідністю серед зарубіжних дослідників і дослідниць приділяється працевлаштуванню. Результати західних досліджень показують, що роботодавці готові взяти людину з інвалідністю на роботу, хоча й мають деякі страхи, а люди з інвалідністю зацікавлені у працевлаштуванні, хоча вказують на існування бар'єрів. Також державна політика західних країн сприяє працевлаштуванню людей з інвалідністю та забезпечує їм соціальні виплати. За результатами українських емпіричних досліджень людей з інвалідністю можна виділити низку проблем з якими стикаються люди з інвалідністю. Працевлаштування є однією з цих проблем, про які зазначають вітчизняні дослідники та дослідниці. Проте досвід працевлаштування людей з інвалідністю досліджувався не достатньо, хоча зважаючи на низькі соціальні виплати та небажання роботодавців залучати цих людей до роботи, ця тема є актуальною.

У результаті дослідження досвіду працевлаштування людей з інвалідністю, зокрема людей з вадами зору в місті Києві, виділено низку проблем працевлаштування серед цієї категорії людей, які можна категоризувати на індивідуальні та суспільні. Перша суспільна проблема пов'язана з тим, що роботодавці не зацікавлені у тому, щоб влаштовувати людину з вадами зору на роботу, вони не знають як поводити себе з людьми, які мають інвалідність. Також слід зазначити, що роботодавці не знають що можуть робити люди з інвалідністю, тобто які у них навички та наскільки вони будуть ефективно працювати. Перше, на що роботодавці звертають увагу - це

інвалідність, відповідно для них вона є визначальним статусом, а вміння та навички людини з вадами зору їм не цікаві. Таке ставлення роботодавці пояснюється непоінформованістю щодо професійних вмінь людей з інвалідністю та загалом відсутністю у суспільстві знань як поводитись з такими людьми. Це може зумовлювати те, що людям з вадами зору важко знайти роботу загалом і відповідно роботу, яка їм цікава і підходить за освітою. У свою чергу це призводить до того, що у цих людей може виникати депресивний стан, зневіреність у власних силах та сформуватись уявлення що людина з вадами зору може працювати лише масажистом, бо на іншу роботу її не візьмуть.

Наступна суспільна проблема працевлаштування це державна служба зайнятості, обов'язком щодо людей з інвалідністю є допомога та сприяння у працевлаштуванні. Ця служба також не зацікавлена у тому, щоб надавати людині з інвалідністю допомогу і виконує свої функції неякісно, ніяким чином не враховуючи те, що потрібно відбирати вакансії, які підходять саме людині з вадами зору. Таким чином слід підкреслити що діяльність державних органів, які мали б допомагати людям з вадами зору знайти роботу, ніяким чином цього не роблять і люди з вадами зору зневірені у тому, що держава взагалі зацікавлена у їхньому працевлаштуванні.

Остання проблема працевлаштування є індивідуальною і стосується того, що в процесі первинної соціалізації, зокрема у сім'ї, діти не виховуються самостійними, а навпаки зростають у надмірній турботі і, як можливий результат, вони не є самостійними і в майбутньому це може призвести до проблем з працевлаштуванням. Тобто надмірна опіка з боку батьків з дитинства формує у людей з вадами зору у майбутньому уявлення про те, що їм не потрібно працювати бо держава має надавати їм соціальні виплати. До цього хибного уявлення також долучається і школа. За результатами дослідження зацікавленість у роботі має певний вплив на те, чи шукає людина з вадами зору роботу. Зокрема прагнення отримати бажану роботу та роботу, яка дозволить розвиватись займає важливе місце у життя людей з вадами зору. Також

зацікавленість у роботі існує через бажання працювати у колективі, адже це дозволяє позбутися відчуття «ізолюваності». Це важлива знахідка оскільки вона вказує на те, що люди з вадами зору відчують потребу у спілкуванні і робота дозволяє їм долучитися до цього спілкування. Також зацікавленість у працевлаштуванні серед людей з вадами зору існує тому, що їм важливо покращити свій рівень життя, а робота дозволяє їм це зробити, так як дає змогу заробляти кошти.

Результати, отримані у цій роботі розкривають низку проблем працевлаштування і зацікавленість у роботі серед людей з вадами зору в м. Києві, але не вичерпують їх, адже серед людей, які мають інвалідність з інших причин може бути інший досвід працевлаштування, тому продовження вивчення досвіду працевлаштування людей з інвалідністю може дозволити певним чином планувати державну політику спрямовуючи її на вирішення та усунення бар'єрів працевлаштування людей з інвалідністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алпатова, П.С. Людина з обмеженими фізичними можливостями в міському середовищі / П.С. Алпатова, Т.С. Зуб // Український соціум. - 2006. - № 1.— С. 7-16.
2. Аналітичний звіт за результатами проведеного дослідження, присвяченого питанням інтеграції в українське суспільство осіб з вадами зору, поширення випадків дискримінації та визначення найактуальніших потреб спільноти / «Генерація успішної дії» у межах проекту «Право на доступність: досвід США в українських реаліях». – 2014.
3. Гофман И. Стигма: Заметки об управлении испорченной идентичностью. Часть 1. Стигма и социальная идентичность. Часть 2. Контроль над информацией и социальная идентичность (главы 3-6) / И. Гофман; [Пер.М.С.Добряковой]. – М.: Социологический форум, 2001.
4. Дікова-Фаворська О. М. Освіта людей з функціональними обмеженнями здоров'я як фактор успішної інтеграції в суспільство / Дікова-Фаворська О. М. // Вісник НТУУ "КПІ". Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. – 2010. – № 3 (7). – С. 74–77.
5. Дікова-Фаворська О.М. Особливості стилю життя осіб з особливими потребами / О.М. Дікова-Фаворська // Український соціум. – К., 2008. – №4(27). – С. 13-17.
6. Козуб Ірина Георгіївна Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю : монографія / І.Г.Козуб. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2010. – 160 с.
7. На межі. Вирішення проблем дискримінації та нерівності в Україні / Equal Rights Trust у партнерстві з Правозахисним ЛГБТ Центром «Наш світ» - Лондон, 2015. – 443 с.
8. Носенко-Штейн Е. Э. Некоторые проблемы изучения инвалидности и социокультурная антропология [Електронний ресурс] / Е. Э. Носенко-

- Штейн // Актуальные вопросы антропологии. Сборник научных трудов. Выпуск 10. – 2007. – Режим доступа до ресурсу: https://books.google.com.ua/books?id=Некоторые_проблемы_изучения+инвалидности+и+социокультурная_антропология
9. Працевлаштування молоді з інвалідністю: Навч. посіб. / [Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна]. – К.: ІПК ДСЗУ, – 2010. – 184 с.
 10. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. —140 с.
 11. Ярская-Смирнова Е.Р. Социальное конструирование инвалидности / Е.Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. - 1999. - № 4. - С. 38-45.
 12. Absence and Disability Management Practices for an Aging Workforce [Електронний ресурс] / S.von Schrader, S. M. Bruyere, V. B. Malze, W. Erickson // K. Lisa yang and Hock E. Tan Institute on employment and disability collection. – 2013. – Режим доступа до ресурсу: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?filename=0&article=1320&context=edicollect&type=additional>.
 13. Charlton J. The Dimensions of Disability Oppression An Overview / J. Charlton // The Disability Studies Reader [ed. by Lennard J. Davis Second Edition]. – N.Y.: Routledge, 2006. – P. 217–227.
 14. Coleman L. Stigma: An Enigma Demystified / Lerita Coleman // The Disability Studies Reader [ed. by Lennard J. Davis Second Edition]. – N.Y.: Routledge, 2006. – P. 141–152.
 15. Goldstone C. Barriers To Employment For Disabled People / C. Goldstone // In-house report 95. – 2002. – 167 p.
 16. Moore E. Working Effectively with People who are Blind or Visually Impaired [Електронний ресурс] / E. Moore, M. B. Dickson // K. Lisa Yang and Hock E. Tan Institute on employment and disability collection. – 2010. – Режим доступа до ресурсу:

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1297&context=edicollect>.

17. Nishii L. H. Research Brief: Inside the Workplace: Case Studies of Factors Influencing Engagement of People with Disabilities [Электронный ресурс] / L. H. Nishii, S. M. Bruyere // K. Lisa yang and Hock E. Tan Institute on employment and disability collection. – 2014. – Режим доступа до ресурсу: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?filename=0&article=1354&context=edicollect&type=additional>.
18. Persons with a disability: Barriers to employment, types of assistance, and other labor-related issues // BLS. – 2012.
19. Shakespeare T. The Social Model of Disability / Tom Shakespeare // The Disability Studies Reader [ed. by Lennard J. Davis Second Edition]. – N.Y.: Routledge, 2006. – P. 197–204.
20. Siebers T. Disability in Theory: From Social Constructionism to the New Realism of the Body / T. Siebers // The Disability Studies Reader [ed. by Lennard J. Davis Second Edition]. – N.Y.: Routledge, 2006. – P. 173–184.

ДОДАТОК А. Гайд для проведення інтерв'ю

Демографічний блок

- 1) Ім'я
- 2) Вік
- 3) Стать
- 4) Група інвалідності
- 5) Освіта
- 6) Місце роботи та посада

Проблемами працевлаштування людей з інвалідністю по зору в місті Києві

- 1) Як довго Ви шукали роботу?
- 2) Яким чином Ви знайшли роботу?
- 3) Чи відмовляли Вам у працевлаштуванні і з чим це пов'язано?
- 4) Яким чином Ви можете дістатись до роботи?
- 5) Ви стикались з тим, що роботодавець пропонував вам роботу, але за нищу платню ніж передбачала посада?
- 6) Чи вистачає Вам знань та умінь для того, щоб отримати роботу?
- 7) Які умови для роботи вам потрібні?
- 8) Чи стикались Ви з грубістю/неповагою/упередженим ставленням по відношенню до Вас з боку роботодавця?
- 9) Чи є шанси у люди яка має вади зору знайти роботу?

Додаткові запитання:

- а) Як Ви пересуваєтесь містом?
- б) Яким транспортом користуєтесь? Чи потрібен Вам супровід?
- в) Чи звертались Ви в «Службу зайнятості»?
- г) Як спрацювала «Служба зайнятості»?

Зацікавленість у роботі серед людей з інвалідністю по зору в місті Києві

- 1) Чи зацікавлені Ви у тому щоб вивчати щось нове?
- 2) Як Ви ставитесь до роботи яка не передбачає кар'єрного зростання?
- 3) Яка робота Вам потенційно цікава і чому?
- 4) Чи зникало у Вас бажання шукати роботу після відмови у працевлаштуванні?
- 5) Вам подобається бути залученим до робочого процесу?
- 6) Що Вас зупиняло чи зупиняє шукати роботу?
- 7) Чи важливий для Вас «робочий клімат» у колективі на роботі?
- 8) Чи є серед Вашого оточення люди які вас мотивують?

Додаткові запитання:

- а) Чи достатньо можливостей у людей з інвалідністю знайти роботу?
- б) Чи достатньо можливостей отримати освіту?
- в) Хто повинен займатись працевлаштуванням людей з інвалідністю (самі люди чи державні органи чи щось ще)?

ДОДАТОК Б. Транскрипт одного з проведених інтерв'ю

Інтерв'ю № 4

Респондент 4, 28 років, 1 група інвалідності (по зору) з народження, закінчив медичний коледж, мешкає у Києві, одружений, винаймає квартиру з батьками, працює фахівцем у компанії «Київстар».

Дата проведення інтерв'ю – 01.03.18

Тривалість інтерв'ю – 51 хвилина

І: Як довго Ви шукали роботу?

Р: Можна сказати що дуже швидко знайшов роботу, буквально за декілька тижнів.

І: Ви її самостійно знайшли?

Р: Ну батьки. Але це за першу роботу. Перша моя робота я працював за спеціальність це масажист у лікарні. Влаштувався через 3'5 місяці, але я не шукав весь цей час, я байдикував.

І: А другу роботу?

Р: Другу роботу, це дуже довга історія. Мене запросили вести комп'ютерні курси тому що я за спеціальністю ще оператор комп'ютерного набору, от і це я в школі отримав. Я вів початкові курси для незрячу у проекті "Бачу надію" от і в рамках цього проекту була у тому щоб взяти декілька напрямів і зробити курси, це була і навігація з тростиною і GPS, робота щ електронними пристроями. І все починалося з реабілітації, потім у нас з'явилася ідея чи ми зможемо в рамках цього проекту працевлаштовувати незрячих будь-куди. З'явилась можливість спробувати працювати у «Київстарі» і мені першому запропонували піти спробувати чи зможе незряча людина у тих умовах працювати. І я пішов і виходить що друга робота мене сама знайшла.

І: Вам відмовляли у працевлаштуванні?

Р: Не відмовляли, але більшості незрячим просто відмовляють, мені повезло.

І: Як ви можете дістатись на роботу?

Р: Міська електричка, але не самостійно я з батьком, я не вмію самостійно пересуватись містом.

І: Вам не дозволяє інфраструктура?

Р: Вона взагалі не під лаштована для незрячих на 90%. Зараз ситуація краща ніж була 5 років назад, якщо зараз на 90% не під лаштована то тоді була на 95-7 не під лаштована. Ну все таки, якісь зміни є і хоч щось краще робиться.

І: Чи достатньо у вас знань і навичок щоб знайти роботу?

Р: Думаю що да. І знань і навичок і досвіду. Вважаю, що я вмію достатньо щоб отримати роботу, є багато робіт які я зміг би виконувати.

І: Вам потрібні особливі умови для роботи?

Р: Ні нічого не потрібно.

І: Ви зазначили що працюєте у «Київстарі» чи для цього вам потрібна якась програма чи щось таке?

Р: Ага, зараз я поясню як взагалі незрячі можуть працювати за комп'ютером. Є фонові програми це програми які озвучують все що відбувається на екрані і озвучують не повністю все бо тоді це було б дуже багато інформації, а озвучують саме те що виділене курсором. Якщо ми знаходимося на робочому столі і наводимо стрілку вниз в нас з'являється якийсь ярлик і програма озвучує все: назву, тип об'єкту чи це папка чи файл чи посилка в Інтернеті. Тобто все це озвучується і ми розуміємо що з ним робити. Наприклад якщо це таблиця чи в Word чи в Excel все озвучується? увесь зміст таблиці. Озвучується майже все, окрім графіків і відео. Тобто майже все, всі програми окрім антивірусів бо вони захищені, а з рештою без проблем.

І: Тобто єдине що Вам потрібно щоб працювати на комп'ютері це ця програма?

Р: Да. Потрібен дозвіл від роботодавця і служби безпеки і потім встановлюють програму. Ну в мене дуже мочьна компанія тому тут безпека дуже важлива.

І: Коли Ви влаштувалися в "Київстар" як на це відреагували?

Р: Мені дуже повезло тому що керівник київського сайту, тобто, скажімо головний у всій цій структурі у Києві, він дуже ідейна людина, він дуже за те щоб пробувати щось нове. І ось коли до нього звернулись що є така ідея влаштувати незрячого і подивитись що з цього вийде він одразу сказав да, я нічого в цьому не розумію, я не знаю чи щось вийде но пробуєм. Тобто він завжди за те що пробувати.

І: Яка робота для Вас підходить найбільше?

Р: Я дуже люблю ІТ сферу, це моє. Працював 4 роки масажистом і мені це теж подобалось...я вважаю, що я допомагав людям і мені масаж подобався з моральної точки зору. А комп'ютери не дуже людям допомагають, але мені це подобається. Якби у мене були вокальні дані, я б займався хіп-хопом я це люблю. Якщо б у мене були б музичні дані, я займався би цим на професійному рівні а так нажаль не має.

І: А масажем Ви більше не займаєтесь?

Р: Ні...не маю часу

І: Чи цікаво вам вивчати щось нове?

Р: Да, я взагалі та людина яка не любить монотонності я починаю засипати коли все монотонно. Мені потрібно щось нове і щоб всі справи йшли швидко. Я починаючи від музики, не люблю повільну, я не люблю читати книги у тих де повільно розгортаються події, саме тому я класику не люблю читати бо якби де що відбувається в класиці в кінці книжки то в сучасних книжках це в перших главах це екш. І я люблю екш у всьому, навіть на роботі я швидко розмовляю з опонентами це не правильно, але я такий, у мене навіть голос озвучки комп'ютера дуже швидкий.

I: Що нового Ви хочете вивчити?

P: Ну останнє що мені прийшло в голову це як хобі для себе це бід бокс. Для мене хіп- хоп це все, музику писати я не можу бо не чую ноти реп читати теж не можу, тому можливо з біт боксом вийде

I: Як Ви ставитесь до роботи яка не передбачає кар'єрного зростання?

P: Ну у всього є свої плюси і свої мінуси...якщо на цій роботі можна чогось навчитись то чого б ні. Якщо цю роботу використати як буфер то чого б ні, краще таку роботу мати ніж ніяку і краще хоч якісь гроші ніж ніякі. С позитивом по суті.

I: Чи Вам подобається бути залученим до робочого процесу?

P: Да. Мені звісно більше подобається вот вільний режим, тобто працєю тоді коли хочеш от. За певний час виконуєш роботу і це мені подобається. Загалом будь яку людину робочий процес він розвиває але дивлячись який, якщо він дає розвиток то круто.

I: Чи для Вас важливий робочий клімат?

P: Так. Так. Сто відсотків, хоч я інтроверт у середині все тримаю, але атмосфера важлива.

I: Тобто Вам важливо з людьми працювати?

P: Так- так, по суті так важливо щоб робота була з людьми, ну в плані щоб спілкування з кимось було.

I: Що Вас мотивує?

P: В новому і є мотивація. Ну мотивує щось нестандартне. Тобто просто змінити роботу ну для чого. Я би не пішов з масажу якщо чесно якби у компанії мобільного оператора працювало вже 100 людей і я 101 і нічого нового. А так як був першопрохідцем тому оце от дуже подобалось, формат незвичний..тому що я все таки в якісь мірі патріот і розумію що в Європі в будь якій компанії

потрібно хто ти який ти і твою кандидатуру обов'язково розглянуть, тобто їм байдуже що ти сліпий, у нас такого звісно не має, сліпий - досвідос. Тобто більшість роботодавців у нас негативно ставляться і я розумів що іду в компанію працювати і кидаю виклик стереотипу.

I: Тобто Ви вказуєте на те що людей сприймають перш за все дивлячись не на їхні професійні здібності?

P: Да-да, не дивляться, але можна по рекомендації або якщо людина хороша ну тобто десь 9 з 10 не розглядають твою кандидатуру.

I: Можливо, серед вашого оточення є люди які вас мотивують чи знаменитості?

P: Є людина відома яка мене мотивує, це лідер гурту ТНМК Фоззі. Мені дуже подобається що ця людина вміє дивитись...ну я його слухаю...я слухаю цей гурт вже 10 років і знаю їх від А до Я і їхню філософію. Мені подобається що Фозі вміє серед купи негативу бачити позитив, я вважаю що так має бути. Ну я сам так намагаюсь робити і в цьому наші погляди збігаються і можливо я там не знаю, але я з дитинства слухаю їх і можливо якась частина мого світогляду саме від них, але я можу помилятись, не знаю. Також, чесно кажучи, мене мотивує моя дівчина, яка теж має проблеми з зором вона веде гурт вокальний зрячих дівчат ну оце да. Причому я знав ситуацію коли вона ніде не працювала в неї були опущені руки, сплосний негатив в житті і я все це бачив і спустя 2 роки вона бере збирає гурт зрячих людей. Це просто крила розправляє. Я взагалі вважаю що все що робиться це робиться на краще і навіть якщо ми не бачимо того кращого це не означає що воно не робиться. От навіть якщо кожна людина проаналізує своє життя і згадає моменти коли їй здавалось що ну все що ж робити, то з часом все нормально стає. Ну, а якби змінити його то не було б позитиву, тобто має бути витримка оця, треба розуміти що погано, важко не завжди потрібно міняти, треба почекати.

I: Ви звертались у службу зайнятості?

Р: Не звертався, в мене було проблеми.

І: Ось як ви вважаєте на скільки люди з інвалідністю по зору мають такий самий позитивний робочий шлях як ви?

Р: Ну, хто хоче той знайде. Хтось знаходить швидко хтось не швидко, а мені повезло. Але те що я знайду роботу я не сумнівався, як я її знайду коли де і яку, але знаходить будь хто шукає і не залежно чи маєш ти проблеми з зором чи ні. В мене батько не має проблем з зором і зараз він безробітний у мене проблем не має з роботою. Проблема у тому що люди з інвалідністю не шукають роботу не роблять нічого щоб знайти роботу. Це стереотип який іде ще з радянського союзу і він тягнеться і не зрозуміло скільки він ще буде тому що за кордоном інша ситуація ставлення інвалідів до працевлаштування і роботодавців до інвалідів.

І: Чи я правильно розумію, що ви виділяєте дві сторони: сторона роботодавців і є сторона самих людей з інвалідністю?

Р: Так-так. Люди з інвалідністю часто не зацікавлені навіть. Тому що в нас навіть в школах для незрячих нічого не роблять щоб дитинка вийшла самостійна. І оцей посил майже в усіх учнів і коли вони виходять оцей посил з ними залишається. Цей посил починається з першого класу бо якщо показувати що тобі нічого не треба, тебе будуть годувати і так все життя.

І: Тут вже іде мова про страх працевлаштування?

Р: Так. Ще є проблема батьків у тому що вони перелюблюють своїх дітей, все роблять замість дитини і ти ростеш так і нічого іншого не бачить. І ще проблема у тому що люди які навіть знають що незряча людина може користуватись комп'ютером то вона там музику слухати книги і всьо. Ну це не все, можна хоч крипто валюти рубити

І: Чому такий розрив що люди не знають?

Р: По-перше, це проблема держави і проблема самих незрячих.

У нас не має Ніка Войчеч який буде прикладом. Хоч зараз показують хлопців з АТО, але це не тому що їх дійсно показують як приклад, але після АТО про них забудуть

Р: Була ситуація коли Дмитро стригун звернувся до директора УТОСа і той сказав чого ж Клічко не зробить Київ таким доступним для сліпих. А той йому каже чи Клічко взагалі знає що незрячі існують....І ще була фраза що Кличко потратив мільйони на велосипедні доріжки а для незрячих він нічого не зробив. А Діма каже, Діма ж велосипедист брав участь коли звертались до Кличка, каже що зібралось 3000 велосипедистів прийшли до Кличка і сказали що ось нам треба, а найдіть мені 3000 інвалідів і я доб'юся, Кличко зробить і для вас. Просто проблема в тому що зараз навіть якщо кинути кліч мол ідемо на мітинг то прийде чоловік 100 ну 3000 т інвалідів є, прийти вони можуть, але не придуть. Їх відповідь була банальна....ну їм краще сидіти і нічого не робити.

І: Це вже така проблема, як я розумію, яка іде від самих людей з інвалідністю?

Р: Да-даОда, все вірно.

І: Я правильно зрозуміла що Ви говорити про дві сторони медалі, де є держава яка нічого не робить і самі люди з інвалідністю по зору?

Р: Ну так це факт

І: Чому самі люди винні?

Р: Ну це проблема їх, це проблема виховання та освіти. По-перше, в школі не допомагають стати самостійними та стати особистостями. По-друге, батьки надмірно піклуються і привчають дітей що вони інваліди і їм все мають дати. І потім в результаті в них навіть може не виникнути бажання працювати.

І: Дякую, що знайшли час на розмову!

