

ПРОБЛЕМЫ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И МИФЫ ОБ ЭТОМ, ЧАСТЬ 1

РАБОТАТЬ? МОЖЕМ!



Результаты первой части исследования
проект «Работать? Можем!»

МИФЫ О СЛОЖНОСТЯХ И ЗАТРАТАХ

Затраты на создание специальных условий труда

Статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации гласит, что работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА) и прописанными в ней специальными условиями труда.

Руководитель при мысли о создании специальных условий труда сотрудника с инвалидностью подразумевает значительные материальные вложения. Переоборудование помещений, закупка технических приспособлений и многое другое.



Игнорировать ИПРА работодатель не имеет права, но понимать рекомендации можно по-разному. В законодательстве нет четкого определения специальных условий труда, важно создать условия, удобные для конкретного сотрудника.

В качестве примера можно привести компанию по производству ортопедической обуви «Ортомода», где работают около 20 человек с инвалидностью. Для сотрудников предусмотрены специальные рабочие места, и их организация не подразумевала значительное переоборудование пространства. Так например для работника Дмитрия, который занимается выполнением индивидуальных заказов обуви и имеет проблему с опорно-двигательной системой, предусмотрен специальный низкий стул, который позволяет ему комфортно работать.

Часто специальные условия труда предполагают незначительное изменение рабочего места или его условий.

Примеры создания специальных условий труда:

- Закрепление за инвалидом наставника
- Установки специальной программы на компьютере для слабовидящих
- Дополнительный перерыв
- Перемещение на более низкий уровень мебели для сотрудника на коляске

Сложности с оформлением на работу и организацией трудового процесса

На практике процесс оформления на работу человека с инвалидностью мало отличается от процесса трудоустройства обычного сотрудника. Прежде чем принять сотрудника с инвалидностью в компанию, работодателю необходимо ознакомиться со справкой об инвалидности и изучить его индивидуальную программу реабилитации и абилитации (ИПРА). ИПРА включает в себя мероприятия, технические и иные средства реабилитации и реабилитационные услуги, необходимые человеку с инвалидностью для ведения полноценной жизни.

Организация может принять на работу человека с инвалидностью, если в его справке или ИПРА не прописана третья степень ограничения к трудовой деятельности – неспособность к трудовой деятельности.

Сотрудникам, имеющим I и II группу инвалидности, по Трудовому Кодексу полагается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю и увеличенная до 30 дней продолжительность отпуска. Так же такие сотрудники имеют право брать дополнительный отпуск, продолжительностью до двух месяцев без сохранения заработной платы.

Сложности с трудоустройством людей с инвалидностью, чаще всего, **связаны с предвзятым отношением к инвалиду как работнику** – многие работодатели считают, что такой сотрудник принесет организации меньше прибыли, он более требователен и сложен в общении.



МИФЫ О СОТРУДНИКАХ С ОВЗ

Низкая квалификация людей с инвалидностью

Вопреки мнению, что люди с ограниченными возможностями здоровья менее трудоспособны и квалифицированы, чем здоровые сотрудники, многие инвалиды стремятся трудиться наравне со всеми. В силу заболеваний у людей с инвалидностью существуют ограничения в выборе профессии, но в определенных специальностях они могут достигать успехов без каких-либо преград.

Множество людей, имеющих инвалидность, получили хорошее образование и имеют мотивацию к труду зачастую даже большую, чем коллеги без инвалидности, так как дорожат своим рабочим местом.



Слабым местом многих людей с инвалидностью является отсутствие опыта применения своих знаний на практике. Но если предоставить возможность обучаться и развиваться на рабочем месте человеку с инвалидностью, такой сотрудник в силу высокой мотивации способен на значительные успехи. Работодателю со своей стороны необходимо с пониманием относиться к потребностям сотрудников, в особенности тех, кто

испытывает трудности, и создавать для них комфортные рабочие условия. Тогда такие сотрудники будут крайне лояльны по отношению к своему работодателю и будут работать с максимальной эффективностью.

Среди людей с инвалидностью часто встречаются опытные и ценные сотрудники. Виктор – инвалид 3 группы. Он работает на предприятии АО «Воздухотехника» более 10 лет. Пришел в организацию по совету знакомых и начал карьеру с должности слесаря механосборочных работ. Сейчас он руководит бригадой из 6 человек, двое из которых инвалиды по слуху. «Безусловно, люди с инвалидностью имеют право работать. Нужно давать им шанс проявить себя, ведь они изначально поставлены в более сложные условия, чем люди без ограничений по здоровью. В профессионализме они ничем не уступают работникам без инвалидности», - говорит Виктор.

Таблица предпочтительных профессий для людей с инвалидностью

Ментальные нарушения

Рекомендованные виды трудовой и профессиональной деятельности:

- стереотипный физический труд, не связанный с самостоятельным решением сложных и альтернативных задач, концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, материальной ответственностью, подсчетами;
- предпочтительно в бригаде, в группе.

Противопоказана: работа с большими физическими и психоэмоциональными нагрузками; работа с детьми и в детских коллективах; работа при высоком темпе и строго регламентированном ритме труда; работа с необходимостью активного взаимодействия с другими людьми.

Профессии: Брошюровщик, вышивальщица, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, заготовщик, комплектовщик, маркировщик, мойщик посуды, **оператор станков с ЧПУ**, оператор заправочной станции, переплетчик, подсобный рабочий, рабочий по уходу за животными, разрисовщик игрушек, садовник, сортировщик, укладчик-упаковщик, **фотограф**, ландшафтный дизайнер, **программист***, социальный работник*, фасовщик, художник-оформитель, **экономист***.

*(при 1 степени трудоспособности)

Нарушения функции слуха

Рекомендованные виды трудовой и профессиональной деятельности:

- умственный, физический и легкий физический труд;
- индивидуальный, коллективный;
- квалифицированный и неквалифицированный труд;
- сфера обслуживания, производство;
- не требующий контроля за процессом работы с помощью слуха, не требующий постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей.

Противопоказана работа на высоте и у движущихся механизмов, в помещениях с повышенным уровнем шума, работа, требующая хорошего слуха.

Нарушения функции зрения

Рекомендованные виды трудовой и профессиональной деятельности:

- умственный труд, легкий или средней тяжести стереотипный физический труд;
- смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не требующие зрительного контроля за процессом работы.

Противопоказаны любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, связанные с постоянным зрительным контролем за процессом работы.

Нарушение языковых и речевых функций

Рекомендованные виды трудовой и профессиональной деятельности:

- Умственный труд, физический труд,
- Смешанные виды труда без необходимости постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей.

Противопоказаны любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей.

Заболевания опорно-двигательного аппарата

Рекомендованные виды трудовой и профессиональной деятельности:

- Умственный и легкий физический труд;
- Смешанные виды труда, связанные с применением автоматических и автоматизированных систем;
- Квалифицированный и неквалифицированный труд;

Противопоказана работа: с длительной ходьбой и с нагрузкой на ноги; со значительным физическим напряжением; с вынужденным положением тела; с частым подъемом и спуском по лестнице.

Общие заболевания

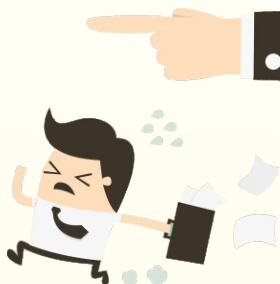
Рекомендованные виды трудовой и профессиональной деятельности:

- Умственный труд, в комфортных условиях;
- Легкий или средний тяжести физический труд, а также смешанные виды труда, в комфортных условиях, не связанные с необходимостью пребывания в неудобной позе, эмоциональным напряжением;
- Дистанционная работа.

Противопоказаны любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие физической выносливости, связанные со стрессами и эмоциональным напряжением.

Проблемы при увольнении сотрудника с инвалидностью

Среди работодателей распространено мнение, что прекратить трудовые отношения с инвалидом сложно, но в Трудовом Кодексе Российской Федерации не установлено особых преференций для людей с инвалидностью.



Процесс увольнения является равным для всех сотрудников без исключения, и работодатель имеет право привлечь инвалида к ответственности, если на это есть основания. При увольнении любого сотрудника работодатель должен внимательно отнестись к оформлению кадровых документов, так как с помощью суда работник может потребовать компенсацию и восстановиться на рабочем месте.

В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении штата предпочтение будет отдаваться работникам, которые получили в период работы у данного работодателя профессиональное заболевание или трудовое увечье, инвалидам по защите Отечества. В статье не упоминаются люди с инвалидностью, которые получили её не на данном рабочем месте.



Сложности с оценкой профессиональных и личных качеств соискателя

Очень часто люди с инвалидностью обладают низкими коммуникативными навыками и навыками самопрезентации. Они могут быть прекрасными сотрудниками, профессиональными, лояльными и исполнительными, но испытывают проблемы с тем, чтобы показать это, как на этапе написания резюме так и во время собеседования. Это связано с общей изоляцией большинства таких людей от нормального человеческого общения, слабой степенью их социализации. В последнее время ситуация улучшается, но достаточно медленными темпами.

При работе с такими соискателями для работодателя нужен особый подход, отличающийся от набора обычных сотрудников. Перед собеседованием для соискателей с инвалидностью желательно предоставить возможность привыкнуть к месту, где оно будет проводиться, а во время собеседования желательно участие психолога, который поможет раскрыть внутренние замки. Естественно, что само собеседование должно проводиться в максимально комфортной и дружественной обстановке.

Например Николай, одаренный выпускник института, программист, аналитик Big Data, аутист. При обычном подходе к собеседованию сотрудников ему практически невозможно проявить себя, но комплекс, включающий дистанционные тесты, не прямое общение и итоговое собеседование в непринужденной обстановке позволили ему получить хорошую работу и принести большую пользу компании.



Сложности в общении между коллективом и людьми с инвалидностью

Человеку, имеющему инвалидность, адаптироваться на рабочем месте бывает сложнее, чем здоровому сотруднику.

Относиться к сотрудникам с инвалидностью необходимо так, как к любому другому человеку – проявлять уважение и тактичность. Человеку с инвалидностью далеко не во всех делах требуется помощь других людей, поэтому всегда следует спрашивать его перед тем, как начинать помогать. Стоит избегать моментов, которые показывают жалость к человеку и подчеркивают его ограничения.

Задача членов коллектива – научиться преодолевать стереотипы, препятствующие общению с людьми с инвалидностью на равных. Например многие слабовидящие являются интересными собеседниками и хорошо ориентируются в пространстве, слабослышащие могут читать по губам.

В качестве примера можно привести проект «Прогулка в темноте», где незрячие и слабовидящие люди водят экскурсии по нескольким локациям в полной темноте. Дмитрий – один из девяти незрячих сотрудников «Прогулки в темноте», приветливый и общительный молодой человек, инвалид I группы с рождения. Его задача – провести экскурсию так, чтобы гость получил яркие эмоции, поделился впечатлением с друзьями или родными и посоветовал им посетить экспозицию. Молодой человек хорошо адаптирован к жизни, он без сопровождения приезжает на работу. В своих экскурсиях Дмитрий, как и в жизни, категорически не терпит однообразия – он придерживается определенных правил, но не привязывается к алгоритму. Прогулка всегда включает элемент импровизации и каждая отличается от другой. Превыше всего – живое общение с людьми, взаимодействие и отдача с обеих сторон. Работа для Дмитрия приобретает смысл, когда у нее есть результат. В данном случае это положительные отзывы и благодарность гостей и, конечно, перемена в их сознании.



РАБОТАТЬ?
МОЖЕМ!

АНО ЦСИ «Новые Перспективы»
сайт: lookocean.ru
почта: info@lookocean.ru
телефон: +7 (495) 137-78-89