

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗВО «УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**  
**ФАКУЛЬТЕТ НАУК ПРО ЗДОРОВ'Я**  
*Кафедра педагогіки та соціальної роботи*

«До захисту допущено»  
Зав. кафедрою \_\_\_\_\_  
(підпис)  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 р.

**Ковальовський Тимофій Михайлович**

*(прізвище, ім'я, по батькові студента)*

**КУРСОВА РОБОТА**

**Особливості соціального супроводу людей з інвалідністю в процесі**

**працевлаштування**

231«Соціальна робота»

*(шифр і назва спеціальності)*

Соціальна робота

*(галузь знань)*

**Науковий керівник:**

Кокоячук Юлія Богданівна

кандидат технічних наук

*(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)*

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_

Оцінка: ECTS \_\_\_\_\_

**Львів – 2023**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	3
<b>РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ АСПЕКТИ Й ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ</b>	5
1.1 Інвалідність та працевлаштування, як явища	5
1.2 Еволюція ставлення до людей з інвалідністю	7
1.3 Специфіка працевлаштування людей з інвалідністю	11
Висновки до 1 розділу	16
<b>РОЗДІЛ 2. Соціальні послуги для людей з інвалідністю в процесі працевлаштування</b>	18
2.1 Соціальний супровід при процесі найму людей з інвалідностями	18
2.2 Соціальний супровід при процесі онбордингу людей з інвалідностями	23
2.3 Соціальний супровід на робочому місці людей з інвалідностями	26
Висновки до розділу 2	29
<b>РОЗДІЛ 3. Основні елементи соціального супроводу на робочому місці на основі емпіричного дослідження</b>	30
Висновки до розділу 3	34

**Актуальність теми дослідження.** Соціальний супровід людей з інвалідністю в процесі працевлаштування є життєво важливим компонентом досягнення соціальної справедливості та інклюзії. З огляду на те, що Європа та Штати стають все більш привітною до людей з інвалідністю, актуальність дослідження зумовлена необхідністю забезпечення належних систем соціальної підтримки, спрямованих на покращення процесу працевлаштування групи громадян з інвалідністю.

Соціальна допомога зародилася в середині ХХ століття і з того часу набула особливої актуальності для підвищення якості життя людей з інвалідністю. Виявлення її характеристик, що визначають успішне працевлаштування, є важливим доповненням до розуміння та прогресу соціальної роботи.

Сьогодні багато людей з інвалідністю стикаються з бар'єрами на шляху до роботи та просування по кар'єрних сходах. Недостатня соціальна допомога та недооцінка потреб цієї групи може призвести до соціальної маргіналізації та економічної неефективності.

Це дослідження допоможе у розробці рішень для вирішення цих проблем шляхом використання відповідних підходів до соціальної підтримки. Особливу увагу буде приділено досвіду європейських країн, які вже впровадили успішні методи у цій сфері. Результати дослідження можуть бути використані для розробки нових підходів та інструментів, що сприятимуть ефективному працевлаштуванню людей з інвалідністю.

**Мета:** Дослідити особливості соціального супроводу людей з інвалідністю в процесі працевлаштування.

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити сучасні практики соціального супроводу людей з інвалідністю в процесі працевлаштування в країнах Європи.
2. Дослідити історичний контекст ставлення до людей з інвалідністю

3. Висвітлити результати і вплив ефективного соціального супроводу на процес працевлаштування людей з інвалідністю в країнах Європи та Сполучених Штатів Америки.
4. Висвітлити результати практичного дослідження базуючись на опитуванні закордонних компаній

**Об'єкт:** Процес соціального супроводу людей з інвалідністю в контексті працевлаштування.

**Теоретична основа дослідження:** Соціальну роботу розглядають Тимоті С. Міллер, Сьюзан Б. Хааг, Н.А. Аль-Фарсі, Комісія з рівних можливостей у зайнятості США, Департамент освіти США, Офіс спеціальної освіти та реабілітаційних послуг (Адміністрація з реабілітаційних служб), Департамент праці США, Офіс політики зайнятості людей з інвалідністю (Мережа адаптації робочого місця), Зданевич, Л, Департамент освіти США, Офіс спеціальної освіти та реабілітаційних послуг (Адміністрація з реабілітаційних служб), Офіс політики зайнятості людей з інвалідністю (ODEP).

**Методи наукового дослідження:** У роботі використано аналіз різних видів книг, статей та теоретичних досліджень світових дослідників соціальної роботи. Було проведено опитування серед світових компаній, які наймають й займаються наймом людей з інвалідністю.

**Практичне значення:** Емпіричне дослідження дозволяє показати реальну ситуацію й практики, які застосовують світові компанії, які наймають й займаються наймом людей з інвалідністю.

**Структура дослідження:** Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків до них, Розділу з описом емпіричного дослідження, загальних висновків, списку використаних джерел, який налічує - основних джерел. Загальний обсяг роботи - сторінки. Основний зміст викладено на - сторінках.

## **РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи працевлаштування осіб з інвалідністю**

### **1.1 Інвалідність та працевлаштування, як явища**

Інвалідність з наукової призми - є складним явищем, що відображає взаємодію між особливостями тіла людини та особливостями суспільства, в якому вона живе.

Інвалідність належить до порушень у фізичному або розумовому аспекті, які можуть обмежити здатність людини виконувати певну діяльність. Вони можуть бути викликані різними причинами, включаючи генетику, травми, захворювання. Існують різні типи інвалідності, включаючи проблеми з рухомими розладами, сенсорні розлади та інтелектуальні порушення. (World Health Organization, 2021)

Люди з інвалідністю часто стикаються з проблемами та бар'єрами доступу до послуг охорони здоров'я, освіти, працевлаштування та інших базових послуг. Це може призвести до соціальної ізоляції, бідності, і зниження якості життя. Для вирішення цих проблем багато країн впровадили закони і політику щодо інвалідності, такі як Закон про американців з інвалідністю (ADA) в США і Конвенція ООН про права людей з інвалідністю. Ці закони спрямовані на те, щоб люди з інвалідністю мали рівні можливості і не були дискриміновані. (The Americans with Disabilities Act (ADA), 1990)

Але також дуже багато проблем існують на повсякденному рівні. Наприклад, фізичні бар'єри, такі як відсутність доступного транспорту і будівель, можуть ускладнити людям з вадами рухливості.

Люди з інвалідністю - це особи, які відчують обмеження в одній або декількох життєвих областях, таких як мобільність, самотурбота, комунікація або навчання, внаслідок тривалого фізичного або психічного, знецінення. Незважаючи на прогрес у правах інвалідності і включенні, люди з інвалідністю все ще відчують соціальний та економічний тиск,

включаючи бідність, слабе здоров'я, і обмежений доступ до послуг. (National Disabilities Rights Network.,2021)

Проте, за правильної підтримки та проживання, люди з інвалідністю можуть вести повноцінне та продуктивне життя. Це може включати доступ на повсякденному рівні до освіти, праці й іншого, що допомагає інтегруватись в суспільство. Крім того, соціальна модель інвалідності підкреслює роль соціальних бар'єрів і установок в обмеженні можливостей людей з інвалідністю і закликає до зміщення акценту від обмежень особистості до системних бар'єрів, з якими вони стикаються. (National Collaborative on Workforce and Disability, 2023)

Працевлаштування для людей з інвалідністю є одним з аспектів інтеграції в суспільство поряд з такими як освіта й охорона здоров'я й є необхідним для досягнення включення та незалежності. Однак, люди з інвалідністю стикаються з численними перешкодами, такими як дискримінація, відсутність підтримки, і неадекватний доступ до освіти та навчання. Відсоток працевлаштованих є дуже низьким відносно загальної кількості людей із інвалідністю, що призводить до бідності та обмеженого особистого та фінансового зростання. (United Nations., 2021)

Працевлаштування як таке, допомагає людям будувати навички та досягати фінансової стабільності. Для організацій наймання відповідних працівників може призвести до підвищення продуктивності, кращого обслуговування клієнтів, а також до поліпшення фінансових показників.(World Bank., 2019)

Однак процес найму може бути складним, через певні правові та етичні міркування. Після найму працівники мають право на певні права та захист, включаючи справедливу заробітну плату та пільги, безпечні умови праці та відсутність дискримінації на робочому місці. Роботодавці несуть відповідальність за забезпечення сприятливого і інклюзивного робочого середовища. (Society for Human Resource Management, 2021)

Для сприяння успішному та включному процесу найму та працевлаштування організації можуть впроваджувати певні практики, зокрема новітні технології на основі штучного інтелекту, що допомагають інтегруватись на робоче місце й пройти успішно процес онбордингу, який включає адаптацію та менторинг під час перших тижнів на новому місці роботи. Крім того, організації можуть інвестувати в програми розвитку та залучення співробітників, сприяти збалансованості роботи та розвитку позитивної культури на робочому місці. (United States Equal Employment Opportunity Commission., 2020)

Для успішного функціонування компанії потрібні люди, налагоджені процеси, фінанси й багато чого іншого, але як зазначають багато власників бізнесів, саме люди є одним з основних факторів причини руху компанії. Для того, щоб людину найняли, їй потрібно мати певний набір навичок та вмінь, які відповідають вакансії. Наймання співробітників також дозволяє компаніям приносити нові ідеї, перспективи та рішення організації. Наймаючи різноманітних працівників з різним досвідом, навичками та досвідом, компанії можуть отримати переваги від знання різних технологій та підходів до вирішення проблем. (U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy, 2001)

## **1.2 Еволюція ставлення до людей з інвалідністю в суспільстві**

Найкраще життя людей з інвалідністю можна висвітлити через історичну призму й їхнє життя у різних періодах історії.

Для кращого розуміння ставлення до людей з інвалідністю в контексті історії, потрібно розділити еволюцію на п'ять історичних періодів й проаналізувати їх через призму життя людей з інвалідністю в даних періодах.

Лікування людей з інвалідністю в перших століттях існування людства часто відзначалося упередженням та ганьбою. Люди з інвалідністю були перешкодою суспільству і піддавались різного роду

жорстокої дискримінації. Через відсутність знань і стереотипи людей з інвалідністю часто вбивали й травмували. У стародавніх цивілізаціях, особи з обмеженими можливостями вважались, як злі, керовані демонами, або прокляті богами. Це призвело до таких явищ, як інфантицид - вбивство дітей у малому віці, відмова та виключення з суспільства. Хоча були деякі культури, де люди з інвалідністю були активними членами суспільства й люди вважали інвалідність за певну особливу здібність людини, але це були поодинокі випадки. Загалом ставлення до людей з інвалідністю в стародавні часи було, як правило, одним з аспектів дискримінації та виключення з суспільства. Однак це змінилося з розвитком науки й усвідомлення інвалідності, як явища. (Stiker, H. J., 2000)

Ставлення до людей з інвалідністю в посткласичний період (500 р. до 1500 р. н.е.) не змінилось, а й загострилось у певних аспектах розуміння людей, що таке інвалідність.

У Візантійській імперії людей з інвалідністю часто виключили з суспільства. Вони вважались перешкодою для функціонування імперії і часто залишались жити на вулицях. Це видно з праць історика Прокопія, який писав про відсутність підтримки людей з інвалідністю в імперії. (Timothy S. Miller, 2008)

У середньовічній Європі людей з інвалідністю часто розглядали як результат гріха або божественного покарання. Вони розглядались як тягар і піддавались насмішкам та дискримінації. Люди з інвалідністю часто змушені були жити в установах, таких як леперські колонії, де вони були ізольовані від решти суспільства. (Susan B. Haag, 2012)

Незважаючи на ці негативні настрої, в посткласичний період також були випадки співчуття та благодійності до людей з інвалідністю. Наприклад, Католицька церква створила інститути для людей з обмеженими можливостями, такі як лікарні та колегіуми, які надавали допомогу та підтримку. (Stiker, H. J., 2000)



В ісламському світі людей з обмеженими можливостями загалом розглядали як тест від Аллаха, і вважалося, що допомога їм — це спосіб заробити божественну прихильність. Сам пророк Мухаммед, як кажуть, проявив співчуття до людей з інвалідністю і заохочував своїх послідовників робити те ж саме. (Miles, M., 2007)

Загалом, люди з інвалідністю переживали дискримінацію та виключення теж, але були також випадки співчуття і благодійності, зокрема від учасників релігійних спільнот.

Протягом ранньої сучасної епохи (1500—1700 рр. до н. Е.), погляд на людей з інвалідністю зазнав значних змін у Європі. Люди з інвалідністю почали в дечому бути об'єктами досліджень, тобто науковцям стала цікава інвалідність й вони шукали шляхи для вивчення цього явища та пошуку рішень. Просвітництво стало ключовим моментом у сприйнятті людей з інвалідністю. Деякі філософи проводили дослідження і намагалися зрозуміти інвалідність і способи лікування. Це призвело до створення нових підходів до роботи з інвалідністю, таких як реабілітація, інтеграція, що допомогло покращити якість життя людей з інвалідністю. (Metzler, I., 2006)

Із розвитком дискримінації й діленням на класи, актуалізувалась тема бідності й соціальної несправедливості. Людей з інвалідністю сприймали як частину цієї проблеми і часто змушували перебувати у різного роду закладах, тобто виключали з суспільства, де вони стикалися з поганими умовами і жорстоким ставленням.

Незважаючи на ці негативні настрої, були також випадки благодійності та співчуття до людей з інвалідністю в ранній сучасний період. Такі заклади, як *Général* у Франції, допомагав людям з інвалідністю й впроваджував заходи для їхньої інтеграції в суспільство. (Stiker, H. J., 2000)

В американських колоніях людей з інвалідністю, як правило, розглядали як тягар на суспільство і дискримінували їх. Однак, спільнота

квакерів, яка провадила свою діяльність в штаті Пенсильванія, мала на меті забезпечити підтримку та догляд людям з інвалідністю, звідси пішла «модель Пенсильванії» і дана модель сильно вплинула на те, як люди з інвалідністю реабілітувались в США. (Davis, L.,2013)

Загалом, ставлення до людей з інвалідністю протягом ранньої сучасної епохи характеризувалося як науковим аспектом, так і дискримінацією. Хоча були випадки співчуття та благодійності, люди з інвалідністю все ще сприймалися як проблеми, які потрібно вирішувати, а не рівні члени суспільства.

В кінці XIX — на початку XX століття з'явилась медична модель інвалідності, яка мала в своїй основі розглядати інвалідність як медичну проблему, яку необхідно лікувати, а не звичайний аспект людського життя. Ця модель сприяла сегрегації суспільства й давала зрозуміти, що люди з інвалідністю не є повноцінними членами суспільства. Незважаючи на це, рух за права людей з інвалідністю почав розвиватися в цей час. Особи з інвалідністю, разом зі своїми союзниками, почали боротися за свої права та оскаржувати дискримінаційні ставлення та практики, які були поширені в середині сучасного періоду.

Ставлення до людей з інвалідністю в останні часи (після Другої світової війни до сьогодення) зазнало помітних змін. Люди почали більше відстоювати власні права й почали організовуватись рухи за права, що допомогло зрушити процес ставлення до людей з інвалідністю в позитивному напрямку. (Stiker, H. J., 2000)

Ці рухи не залишились непоміченими, так була прийнята низка законів, що регулювали права людей з інвалідністю, зокрема Закон про людей з інвалідністю (ADA) 1990 року, який забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності в сфері зайнятості, транспорту, громадського розміщення та телекомунікацій та Конвенція організації об'єднаних Націй про права людей з інвалідністю. Незважаючи на ці досягнення, люди з

інвалідністю як і раніше стикаються з багатьма проблемами, такими як дискримінація за працевлаштуванням, обмежений доступ до освіти та житла, а також постійні стигми та негативні ставлення. (Davis, L.,2013)

З цього часу люди з інвалідністю стали часто з'являтися на екранах телевізорів й інших медіа каналів, як повноцінні члени суспільства, це допомогло зрозуміти, що інвалідність це нормальний аспект життя людини.

З розвитком медіа й інших інструментів поширення інформації, інвалідність почала нормально сприйматись людьми, але також була певна частина суспільства, яка все ще це вважала проблемою.

Беручи відносно недавні події карантину й пандемії ми можемо ствердити, що потрібно ще працювати над доступністю й умовах для отримання послуг охорони здоров'я, адже не завжди люди з інвалідністю отримували всі послуги, які потребували, через недоступність до них. (U.S. Department of Labor, 2023)

Загалом ставлення до людей з інвалідністю пройшло через різні епохи історії й завжди були певні виклики та складнощі у сприйнятті осіб з інвалідністю, зараз як показують реальні факти, люди з інвалідністю є повноцінними членами суспільства й інвалідність є ще одним аспектом життя людини. Нам потрібно завжди актуалізувати тему ставлення до людей з інвалідністю. (Garland-Thomson, R., 2017)

### **1.3 Специфіка працевлаштування людей з інвалідністю**

Працевлаштування людей з інвалідністю керується численними міжнародними, національними та місцевими законами, які допомагають інклюзивності та захисту прав людей з інвалідністю. Акт про інвалідність прийнятий у 1990 році є федеральним законом, який забороняє дискримінацію людей з інвалідністю у багатьох сферах повсякденного життя, зокрема цікаво, що він допомагає запобігти дискримінації людей з інвалідністю при працевлаштування. Також цей закон надає певні спрощені

умови й бонуси для працевлаштування осіб з інвалідністю. (Americans with Disabilities Act, 1990)

Конвенція організації об'єднаних Націй про права людей з інвалідністю прийнята в 2006 році є міжнародним договором, який визнає права і гідність людей з інвалідністю і сприяє їх участі в суспільстві, як повноцінного члена. Вона вимагає від країн вжити необхідних заходів для забезпечення зайнятості людей з інвалідністю, включаючи ліквідацію дискримінації за наймом та надання житла з усіма умовами, які потрібні для функціонування людині з інвалідністю. (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006)

Закон про реабілітацію від 1973 року, федеральний закон, який вимагає від роботодавців забезпечити повноцінне проживання працівників з інвалідністю і забороняє дискримінацію за працевлаштуванням на підставі інвалідності. Вона охоплює всі федеральні агентства і приватні роботодавці, що отримують федеральну фінансову допомогу. (Rehabilitation Act, 1973)

Закон про справедливі трудові стандарти регулює мінімальну заробітну плату і понаднормові виплати, а також пропонує захист робочого місця людям з інвалідністю. Вона вимагає від роботодавців забезпечити рівну оплату за рівну роботу, незалежно від інвалідності. (Fair Labor Standards Act, 1938)

Дані закони є певними прикладами того, як інклюзивність інтегрували на державному рівні, але також не слід забувати, що багато країн і штатів мають свої певні закони, які регулюють працевлаштування людей з інвалідністю. Наймати осіб з інвалідністю є не тільки хорошим рішенням стосовно етичної точки зору, але також це може позитивно впливати на компанію й її розвиток, багатьом підприємствам слід включати найм людей з інвалідністю в свою стратегію і прораховувати, як це може допомогти у розвитку компанії. Зокрема це :

1. Збільшення різноманітності - різнопланові робочі сили з людьми різного походження, досвіду і перспектив приносять нові ідеї, нові перспективи і інноваційні рішення на робочому місці. Найм людей з інвалідністю допомагає думати out of the box, адже часто певні члени команди думають тільки в одному аспекті, тут різноманітні люди можуть додати свіжих думок й ідей.

2. Доступ до талановитої групи кандидатів, часто люди з інвалідністю - це висококваліфіковані, мотивовані, унікальні таланти та здібності на робочому місці працівники. Компанії, які активно набирають і наймають людей з обмеженими можливостями, мають доступ до талановитих кандидатів, що забезпечать ріст компанії.

3. Поліпшення морального духу - компанії, які підтримують та розміщують працівників з інвалідністю, демонструють свою прихильність до своїх співробітників та сприяють сприятливу робочу атмосферу. Це може призвести до підвищення задоволеності працівників й меншого потоку кадрів загалом в компанії

4. Підвищення продуктивності праці - за правильного розміщення та підтримки, люди з інвалідністю можуть бути високопродуктивними працівниками.

5. Позитивний вплив на корпоративний імідж компаній, які відомі своєю прихильністю до різноманіття та включенням, позитивно впливає на їх корпоративний імідж. Споживачі та інвестори все частіше шукають компанії, які демонструють свою прихильність до соціальної відповідальності, а найм людей з інвалідністю є ключовим аспектом цього зобов'язання.

6. Дотримання правових зобов'язань - компанії мають юридичне зобов'язання забезпечити рівні можливості працевлаштування та зробити доцільне проживання для працівників з інвалідністю. Невиконання цих

зобов'язань може призвести до юридичних штрафів, поганої репутації та втрати бізнесу. (United Kingdom Government., 2010)

Також сьогодні існують багато програм та компаній, які займаються працевлаштуванням людей з інвалідністю на міжнародному рівні:

AbilityOne Program - найбільший постачальник послуг для людей з обмеженими можливостями в США, який співпрацює з більш ніж 600 некомерційними організаціями для забезпечення професійної підготовки та працевлаштування людей з інвалідністю. (AbilityOne Program, 2023)

Програма кадрів для трудових ресурсів - управління політики зайнятості населення в США, програма пов'язує федеральних роботодавців з людьми з інвалідністю, які є активними шукачами роботи. (Disability Job Exchange, 2023)

Державні послуги з професійно-реабілітаційної реабілітації - багато держав пропонують реабілітаційні послуги для допомоги людям з інвалідністю з працевлаштуванням, зокрема консультуванням, організацією навчання та наставництвом. Робота є невід'ємним аспектом життя для багатьох людей, оскільки вона забезпечує відчуття мети, фінансової стабільності і рутини. Люди з обмеженими можливостями повинні мати такі ж можливості, як і будь-хто інший. Вона не тільки забезпечує ці переваги, але й сприяє розвитку незалежності, включення та інтеграції в суспільство. (Rehabilitation Services Administration, 2023)

Якщо брати до уваги, чому загалом потрібно працевлаштовувати людей з інвалідністю й як це може бути корисним для суспільства, то тут варто виділити такі аспекти:

По-перше, робота забезпечує відчуття мети й вагомості у цьому світі. Для людей з інвалідністю це може бути особливо важливим, оскільки дає їм шанс продемонструвати свої навички, сприяти суспільству, відчувати свою цінність. Робота також може допомогти побудувати впевненість і самооцінку, що добре впливає на самооцінку людини.

По-друге, робота забезпечує фінансову стабільність. Багато людей з інвалідністю покладаються на урядові виплати та пільги, які можуть бути обмежені. Працюючи, вони можуть заробляти заробітну плату, сплачувати податки, а також підтримувати себе, що може мати значний вплив на їх фінансовий добробут й фінансову стабільність, що такиж позитивно впливає на самооцінку та відчуття безпорадності.

По-третє, робота може сприяти незалежності та інтеграції в суспільство. Для людей з інвалідністю робота може надати можливості знайомству з новими людьми, сформувати нові відносини, а також взаємодіяти з ширшою спільнотою. Це може допомогти зламати бар'єри, сприяючи більшому розумінню і прийняттю людей з інвалідністю. (International Labour Organization., 2019)

Інклюзія через працевлаштування людей з інвалідністю є корисною не лише для людей з інвалідністю, а й для суспільства в цілому. Сприяючи інклюзії та різноманітності на робочому місці, суспільство може отримати численні переваги, включаючи економічне зростання, підвищення творчого потенціалу та краще розуміння потреб і здібностей людей з інвалідністю. ("Why is diversity beneficial to a business?". Entrepreneur, 2015).

Інклюзія через працевлаштування може покращити розуміння та прийняття людей з інвалідністю. Працюючи пліч-о-пліч з людьми з інвалідністю, роботодавці та працівники можуть краще зрозуміти потреби та здібності людей з інвалідністю. Це може допомогти подолати бар'єри і зменшити стигму, сприяючи кращому розумінню і прийняттю людей з інвалідністю. Це може мати позитивний вплив на суспільство в цілому, що призведе до більшої інклюзії та інтеграції людей з інвалідністю в усі аспекти життя. (The Importance of Inclusive Hiring". Society for Human Resource Management, 2020)

Загалом, Інклюзія через зайнятість є питанням основних прав людини та рівності. Люди з інвалідністю мають право працювати нарівні з іншими та

мати доступ до необхідної для цього підтримки. Сприяючи інклюзії через зайнятість, суспільство може допомогти забезпечити людям з інвалідністю можливість реалізувати свій потенціал і вести повноцінне життя. (Office of Disability Employment Policy (ODEP), 2023)

Таким чином, інклюзія через працевлаштування людей з інвалідністю є корисною для суспільства. Вона може призвести до економічного зростання, підвищення креативності та інновацій, кращого розуміння та прийняття людей з інвалідністю, а також дотримання основних прав людини. ("The Importance of Inclusive Hiring". Society for Human Resource Management, 2020).

## **Висновки до 1 розділу**

З історичної точки зору зрозуміло, що ставлення суспільства до людей з інвалідністю формувалося протягом тривалого часу. У минулому людей з інвалідністю часто уникали і стигматизували, вважали "неповноцінними" членами суспільства. Про них часто піклувалися або підтримували інші, а їхні можливості були обмежені. Багато цивілізацій наголошували на вадах і обмеженнях, а не на потенціалі та унікальності.

Проте з часом стандарти і ставлення до неповносправності почали змінюватися. Виникли рухи та організації, які боролися за права та гідність людей з інвалідністю. Це підвищило усвідомлення суспільством важливості інклюзії та рівності для всіх.

Законодавство і політика почали активно регулювати сферу інвалідності, надаючи людям з інвалідністю правовий захист і рівні можливості.

Сучасне суспільство визнає цінність інклюзії та рівності для людей з порушеннями. Підхід до інвалідності змінюється: від медичного та дефіцитного погляду на людину з інвалідністю до фокусу на соціальних перешкодах та суспільних обмеженнях, з якими вона стикається.



Проте, незважаючи на існуючі закони та політику, інтеграція та включення людей з інвалідністю в суспільство залишається складним завданням. Інфраструктура, обмежені ресурси, брак знань та обізнаності в суспільстві часто є бар'єрами для повноцінної участі людей з інвалідністю.

Як наслідок, вкрай важливо продовжувати докладати зусиль для покращення умов для людей з інвалідністю, включаючи надання їм доступу до освіти, медичної допомоги, працевлаштування та інших соціальних послуг. Важливо підтримувати створення безбар'єрного середовища, в якому кожна людина, незалежно від її здібностей, має шанс повністю розкрити свій потенціал і жити повноцінним життям.

Крім того, важливим аспектом у зміні ставлення та інклюзії є підвищення рівня обізнаності та розуміння суспільством проблем інвалідності.

Необхідно працювати над усуненням стереотипів, боротьбою зі стигматизацією та сприяти позитивному сприйняттю людей з інвалідністю. Освітні та інформаційні кампанії можуть допомогти підвищити рівень обізнаності та розуміння суспільством потреб і прав людей з інвалідністю.

Розуміння та ставлення до людей з інвалідністю в цілому змінюються. Прагнення до інклюзивного суспільства, яке поважає права і гідність людей з інвалідністю, є гідною метою. Щоб сприяти повній інклюзії та справедливим можливостям для всіх людей, незалежно від фізичних чи розумових здібностей, уряди, групи громадянського суспільства, корпорації та окремі особи повинні працювати разом. Закон про інвалідність, Конвенція ООН про права людей з інвалідністю, Закон про реабілітацію та Закон про справедливі трудові стандарти створюють правову основу для захисту прав людей з інвалідністю та боротьби з дискримінацією на робочому місці. Однак реальна інклюзія передбачає більше, ніж просто наявність законодавства.

Створення інклюзивного робочого клімату потребує зусиль уряду, організацій, компаній і суспільства в цілому. Компанії повинні створити доступне робоче середовище, яке враховує потреби людей з порушеннями. Фізична доступність будівель, модифікація робочих місць, технологічні зміни, а також надання підтримки в адаптації та навчанні - все це є прикладами цього.

Не менш важливо навчати і тренувати роботодавців і колег щодо інклюзивного робочого середовища. Знання прав і потреб людей з інвалідністю, а також доступних пристосувань і методів залучення до роботи може допомогти у створенні доброзичливого і корисного робочого середовища.

Крім того, знання та ставлення громадськості є важливими компонентами інклюзії. Зменшення стигматизації та хибних уявлень, а також підтримка і сприйняття людей з інвалідністю в цілому можуть допомогти.

Як наслідок, інклюзивна зайнятість людей з інвалідністю є критично важливим компонентом у досягненні справедливого, рівноправного та інклюзивного суспільства. Дотримання нормативно-правових актів, створення недорогих умов праці, навчання та тренінги для всіх сторін, а також зміна суспільних поглядів - все це є необхідним. Інклюзивна зайнятість не лише захищає права та можливості людей з інвалідністю, але й допомагає бізнесу та суспільству в цілому.

## **РОЗДІЛ 2. Соціальні послуги для людей з інвалідністю в процесі працевлаштування**

### **2.1 Соціальний супровід при процесі найму людей з інвалідностями**

У сучасному світі так як і у минулих роках працевлаштування й пошук роботи для будь якої людини є і було важким процесом, це стресово для

самої людини й також для працедавця. адже виникають багато особливостей, які потрібно пройти, щоб знайти робоче місце й працевлаштуватись на ньому. Для людей з інвалідністю існує ще більше викликів, адже у світі існує багато стигм та невстановлених правил, які дискримінують людей з інвалідностями тим чи іншим шляхом. Для вирішення таких ситуацій існують соціальні працівники, які допомагають з працевлаштуванням людям, зокрема людям з інвалідністю, своєю діяльністю вони допомагають з пошуком роботи, забезпеченням ресурсів, інформуванням й працевлаштуванням. Для цього працівники соціальної сфери використовують різного роду інструменти та ресурси, що ще більше підтверджує менеджерські обов'язки соціального працівника, зокрема у контексті працевлаштування людей з інвалідностями. Також для використання даних технологій потрібна широка інструментальна база й широке поле знань, для цього працівники соціальної сфери повинні проходити курси навчання й застосовувати їх на практиці, адже той чи інший вивчений інструмент чи алгоритм дій допоможе у вирішенні справи. (Job Accommodation Network, 2023)

На етапі працевлаштування одним з перших й ефективних методів є професійна оцінка й визначення сильних сторін клієнта. Це допоможе визначити ретроспективу розвитку клієнта, шляхи розвитку навичок, та пошук вакансій у певній сфері діяльності. (International Labour Organization, 2019).

Професійна оцінка - це ретельне обстеження, яке проводять соціальні працівники або інші фахівці, щоб оцінити професійні здібності, інтереси та уподобання людини. Ця оцінка розроблена спеціально для того, щоб допомогти людям з інвалідністю у визначенні перспективних кар'єрних шляхів і перспектив працевлаштування на основі їхніх унікальних талантів і здібностей. Проводячи професійну оцінку, соціальний працівник може використовувати різного роду інструменти та

навички, які він має у своєму арсеналі. Зокрема це проведення повноцінного інтерв'ю, анкетування, проведення різного роду тестів, аналіз минулих видів діяльності, якими займався клієнт, життєвий досвід, який клієнт здобув, також якщо є аналіз минулих місць роботи й вивчених навичок там. Варто наголосити, що також соціальному працівнику потрібно звернути увагу на вподобання клієнта, адже це один з ключів успіху до працевлаштування й подальшої роботи клієнта. Запити клієнта можуть не співпадати з професійною оцінкою й навичками, але ми можемо накладати певні місця роботи, які підходять під професійну оцінку й аналізувати не заголовок вакансії, а обов'язки, адже деякі вакансії можуть містити обов'язки про які йдеться у запиті клієнта. (Zdanevych, L., 2019)

Після кваліфікаційної професійної оцінки й аналізу всіх сильних сторін для працевлаштування клієнта складається індивідуальний план, що допомагає у кар'єрному орієнтуванні, визначенні точок росту, виробленні потреб, залучення освітніх платформ для курсів підвищення кваліфікації, набування нових навичок й розвитку теоретичної бази клієнта, створенні дорожньої карти у процесі працевлаштування та описі технологій, які будуть використовуватись. Зокрема індивідуальний план повинен включати такі аспекти як: професійна оцінка, планування кар'єри, навчання та освіта, пошук роботи, працевлаштування, підтримка надалі. (National Collaborative on Workforce and Disability, 2023)

Загалом, професійна оцінка є критично важливим компонентом процесу працевлаштування людей з порушеннями здоров'я. Вона допомагає визначити перспективні кар'єрні шляхи та можливості працевлаштування на основі конкретних якостей і здібностей людини. Співбесіди, анкетування та тестування - ось деякі з методів, що використовуються при професійній оцінці. Після кваліфікованого професійного оцінювання соціальні працівники можуть розробити

індивідуальний план, який включає планування кар'єри, навчання та освіти, пошук роботи, працевлаштування та подальшу допомогу. Цей індивідуальний план є життєво важливим інструментом для надання допомоги клієнтам у досягненні їхніх професійних цілей та гарантування економічної самодостатності. Соціальний працівник тут виконує роль коуча який допомагає у процесах працевлаштування. (International Labour Organization., 2019)

Як згадано було раніше, соціальний працівник є мультидисциплінарним гравцем у даних процесах, адже також працівнику соціальної сфери потрібні навички рекрутингу й HR персон, дані навички допоможуть створити резюме, яке буде вигрешне серед інших людей, які подались на цю вакансію, також провести інформування й консультування стосовно того, як краще подати заявку та використання різного роду технологій у проведенні співбесіди й те що важливо, розповісти про свою інвалідність, як це може бути перевагою на новому робочому місці. (Zdanevych, L., 2019)

Після кваліфікаційної оцінки, підготування всіх ресурсів, а також складання індивідуального плану й визначення кар'єрних цілей можна переходити до безпосереднього пошуку робочого місця. Найкращими інструментами для пошуку роботи є вебсайти такі як: Disability Job Exchange або AbilityLinks. Щодо українських аналогів, то можна використовувати звичні для нас вебсайти: Work.ua, rabota.ua, djinni, dou, LinkedIn з можливістю заповнення поля “робота для людей з інвалідністю”. Також можна налагодити співпрацю з організаціями, які надають послуги людям з інвалідністю, а також проводять реабілітацію для людей з інвалідністю. Зачасту вони можуть допомогти у в пошуку роботи, написанні резюме та підготовці до співбесіди, а також перенаправлення до потенційних роботодавців. Також при проведенні даного алгоритму дій, соціальний працівник

повинен керуватись законодавчою базою й використовувати закони та основні документи у наданні соціальних послуг та проведенні соціальних заходів при процесі пошуку роботи та найму.

Отож, говорячи про законодавчу базу, то соціальному працівнику у процесі працевлаштування людини з інвалідністю допомагає Закон України "Про основи соціальної захищеності людей з інвалідністю в Україні" також при наданні соціальних послуг та проведенні соціальних заходів для покращення етапу працевлаштування використовують Класифікатор Соціальних послуг. (Закон України "Про основи соціальної захищеності людей з інвалідністю в Україні", 2017)

Закон України "Про основи соціальної захищеності людей з інвалідністю в Україні" передбачені наступні заходи підтримки людей з інвалідністю при працевлаштуванні:

1. Професійно-технічна освіта для осіб з інвалідністю, що сприяє підвищенню кваліфікації та здібностей.
2. Психологічна підтримка та консультації з працевлаштування для людей з інвалідністю.
3. Фінансова підтримка для людей з інвалідністю, які мають низький дохід та не можуть самостійно оплачувати послуги професійної підготовки та підвищення кваліфікації.
4. Створення спеціальних умов для людей з інвалідністю на робочому місці, що допомагають забезпечити їхню безпеку та здоров'я.
5. Використання державної програми зайнятості для людей з інвалідністю, що надає підтримку в пошуку роботи працевлаштуванні, та налагоджує перший контакт з роботодавцем. (Закон України "Про основи соціальної захищеності людей з інвалідністю в Україні", 2017)

Класифікатор соціальних послуг, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України № 67 від 25.06.2018 р., визначає

численні види соціальних послуг, які можуть бути корисними на ранніх етапах роботи для осіб з інвалідністю. До них, зокрема, можна віднести Психологічна допомога (код КПК 4.4). Люди з інвалідністю можуть скористатися допомогою соціального працівника або психолога під час пошуку роботи та проходження співбесіди. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Консультації з питань професійної орієнтації (код КПК 4.3). Соціальні працівники або консультанти з питань кар'єри можуть допомогти людям з інвалідністю обрати професію, яка відповідає їхнім інтересам і здібностям. Підготовка до пошуку роботи (код СРС 5.3). Ця програма може включати навчання навичкам пошуку роботи, написання резюме та підготовку до співбесіди.

10 послуг з реабілітації (код КПК 5.6). Фізична терапія, реабілітаційні вправи та інші види допомоги можуть бути надані, щоб допомогти особам з інвалідністю підготуватися до працевлаштування та забезпечити їхню здатність виконувати певні види трудової діяльності. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Послуги з технічної реабілітації (код КПК 5.7). Ці послуги можуть включати надання особам з інвалідністю технічних засобів реабілітації, таких як медичні гаджети та мобільні пристрої, для забезпечення їхньої працездатності.

Послуги з адміністрування пільг та компенсацій (код КЗК 8.3). Ці послуги можуть включати надання пільг і компенсацій людям з інвалідністю, таких як безкоштовний проїзд у громадському транспорті, знижки на медичне обслуговування та інші послуги, які допомагають зменшити фінансові витрати на роботу, забезпечуючи при цьому доступність. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

## **2.2 Соціальний супровід при процесі онбордингу людей з інвалідностями**

Після успішного прийняття на роботу людини, її чекає найбільш критичний та кульмінаційний процес адаптації в нове робоче місце, ознайомлення з новими обов'язками та знайомство з колективом. Для кожної людини це важкий етап, адже подекуди потрібні вийти з зони комфорту й пристосуватись до нових умов життя. Для людини з інвалідністю це теж не манш стресовий етап в житті й тут також вона потребує більш комплексної та постійної підтримки соціального працівника. Тут працівнику соціальної сфери потрібно буде використати весь свій набір знань навичок та інструментів й чим більше його буде тим легше буде для адаптації та онбордингу людини. Найбільше тут потрібно використовувати згідно класифікатора соціальних послуг: психологічну підтримку, консультування, інформування, представництво інтересів та посередництво, адже саме ці послуги найбільше будуть актуальні у процесі онбордингу й адаптації до нового робочого місця. (Rehabilitation Services Administration, 2023)

Також якщо це не віддалена робота, то тут потрібні будуть Транспортні послуги для забезпечення логістики людині й можливістю працювати. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Також соціальному працівнику варто провести певну ознайомчу роботу з колективом й людьми які будуть оточувати клієнта на роботі, зокрема це тренінги для менеджерів і колег щодо обізнаності про інвалідність і адаптація, навчання етикету щодо людей з інвалідністю, пристосувань і того, як створити інклюзивне середовище, а також постійну підтримку і перевірку працівника, щоб переконатися, що він адаптувався і розвивається на своїй посаді. При потребі соціальний працівник повинен забезпечити фізичну можливість для праці клієнта й повністю фізично доступне місце роботи для людини з інвалідністю наприклад, встановлення пандусів для інвалідних візків або налаштування освітлення



та акустики для працівників з сенсорними порушеннями. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Для роботодавця це теж один з найскладніших етапів працевлаштування людини, адже для всіх це нові умови, стан невідомого та близькості до провалу процесу працевлаштування. Для цього соціальному працівнику потрібно використати всі свої менеджерські навички й бути посередником. Також працівнику соціальної сфери потрібно проводити просвітницьку діяльність для роботодавця, й бути консультантом, який допоможе у процесі онбордингу, адже будуть виникати безліч питань та викликів, які роботодавець може подолати лише за допомоги соціального працівника. Одним з елементів, який міг би полегшити співпрацю роботодавця, соціального працівника та клієнта - це укладення Індивідуального плану працевлаштування, в якому зазначаються пристосування та послуги підтримки, необхідні для успішного виконання ними своїх обов'язків. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Підтримка у працевлаштуванні людей з інвалідністю може включати в себе програми навчання та наставництву. Ці програми можуть допомогти людині з інвалідністю набути навичок і впевненості, необхідних для досягнення успіху в роботі, а також налагодити зв'язки з іншими людьми в їхньому секторі. Тут соціальний працівник набуває роль того самого ментора й менеджера, який допомагає адаптуватись людині на нове робоче місце. Роботодавці також можуть співпрацювати з різного роду організаціями, які працюють з людьми з інвалідністю для кращого розуміння потреб, створення комфортних та зручних умов роботи для нового працівника та створення стратегій адаптацій до нового робочого місця.

Зрештою, дуже важливо надавати людям з інвалідністю підтримку у працевлаштуванні, щоб гарантувати їм рівний доступ до можливостей

працевлаштування та можливість досягти успіху в обраній професії. Роботодавці можуть створити більш інклюзивну культуру на робочому місці, яка буде корисною для всіх, співпрацюючи у створенні пристосувань, навчанні та наставництві. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Для провадження адаптації, створенню стратегій та комфортному процесі перших днів клієнта на робочому місці соціальний працівник повинен використовувати також Класифікатор соціальних послуг й за допомогою нього визначати потреби й проводити для цього заходи та надавати послуги.

Класифікатор соціальних послуг, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України № 67 від 25.06.2018 може. Вони можуть включати в себе

Допомога в адаптації до нових умов життя та праці (код КПК 5.1). Ця послуга може включати ознайомлення з новим робочим місцем та обов'язками, навчання навичкам взаємодії з колегами та керівництвом, підготовку до контакту з клієнтами, якщо це необхідно, та інші кроки, які допоможуть у перехідний період. Класифікатор соціальних послуг, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України № 67 від 25.06.2018 р., включає численні види соціальних послуг, які можуть допомогти людям з інвалідністю у працевлаштуванні. Вони можуть включати в себе:

Допомога в адаптації до нових умов життя та праці (код КПК 5.1). Ця послуга може включати ознайомлення з новим робочим місцем та обов'язками, навчання навичкам взаємодії з колегами та керівництвом, підготовку до контакту з клієнтами, якщо це необхідно, та інші кроки, які допоможуть у перехідний період.

Допомога у працевлаштуванні (код СРС 5.4). Ця категорія може включати послуги з пошуку роботи та підготовки до співбесіди, а також допомогу в пристосуванні робочого місця до потреб працівника з інвалідністю.

Послуги з професійного розвитку (код СРС 5.5). Ця послуга може включати навчання новим навичкам, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, щоб допомогти людині з інвалідністю стати більш компетентною та продуктивною у своїй професії.

Послуги з психологічної реабілітації (код КПК 6.2). Ця послуга може включати психотерапію, консультування та інші форми допомоги для забезпечення психологічного благополуччя людини з інвалідністю на роботі.

Допомога у виконанні трудових обов'язків (код КПК 6.3). Якщо людина з інвалідністю має проблеми з певними сферами зайнятості, ця послуга може включати допомогу у виконанні трудових обов'язків.

Послуги з розвитку соціальних навичок (код КПК 6.4). Ця послуга може включати тренінги та курси з розвитку соціальних навичок, щоб допомогти людині з інвалідністю взаємодіяти з колегами та начальством на роботі. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Отже, соціальні послуги можуть бути корисними для людей з інвалідністю не лише під час пошуку роботи, але й протягом усього періоду переходу на нове місце роботи та виконання трудових обов'язків. Роботодавці та соціальні працівники повинні розуміти потреби людей з інвалідністю та надавати їм відповідну підтримку і допомогу.

### **2.3 Соціальний супровід на робочому місці людей з інвалідностями**

Після успішного онбордингу людини з інвалідністю, починається етап інтенсивної підтримки, де соціальний працівник робить фокус щоб: “допомогти оцінити знання, вміння та трудові навички; виявити ті навички, які добре розвинуті, та ті, які необхідно буде сформувати або вдосконалити відповідно до робочих вимог, стандартів

підприємства; проаналізувати робочі завдання; оцінити всі задачі, які потрібно буде. (Класифікатор соціальних послуг, 2018)

Людина починає ставати більш самостійною й соціальний працівник з часом починає завершувати надання соціальних послуг та проведення соціальних заходів. Згідно Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці термін супроводу на робочому місці людини з інвалідністю визначається індивідуально враховуючи всі потреби та особливості, але термін не повинен перевищувати 6 місяців з першого робочого дня й до соціального працівника можуть звертатись й після завершення супроводу при екстрених ситуаціях. Також важливим етапом на робочому місці клієнта є планування робочого навантаження. Для цього соціальному працівнику потрібно провести ознайомчі тренінги та навчальну сесію для колективу й зокрема менеджерів й менторів, які будуть допомагати новому працівнику на робочому місці. Після цього працівник соціальної сфери, менеджером та керівником складають індивідуальний план роботи протягом певного періоду, який би був оптимальний для клієнта й узгоджений ним та соціальним працівником. Плани складають на термін, який є індивідуальним для кожного, але найкраще це робити по спринтах, тобто тижнях. Тут також можна підключити проджект менеджера, який допомагав у операційній діяльності й розплануванні даного спринта. (Зданевич, Л.,2019)

Соціальний працівник у супроводі людини з інвалідністю на робочому місці передбачає такі функції як:  
 “проведення оцінки знань, вмінь та трудових і соціальних навичок працівника з інвалідністю  
 здійснення аналізу робочих завдань;  
 оцінку потреб у створенні спеціальних умов на робочому місці;  
 визначення цілей та задач роботи;

планування роботи;

взаємодію з працівником з інвалідністю, роботодавцем, співробітниками, іншими надавачами соціальних послуг, близьким оточенням людини з інвалідністю;

надання підтримки на робочому місці;

проведення моніторингу допомоги та оцінки результатів супроводу.”

(Зданевич, Л., 2019)

Після певного періоду супроводу, зачасти це відбувається після етапу Інтенсивної підтримки, підтримка повільно зупиняється й клієнт самостійно починає працювати. Зокрема це етап Поступового скорочення підтримки, він характеризується меншою кількістю зустрічей клієнта і соціального працівника й перебирання обов'язків соціального працівника на менеджера, який надалі буде супроводжувати людину з інвалідністю на робочому місці. Також цей етап передбачає:

“отримання думки керівництва, співробітників та самого працівника щодо можливого скорочення надання підтримки;

наснаження працівника (підтримка його самостійності у виконанні робочого завдання та впевненості в собі);

узгодження форми та рівня необхідної подальшої підтримки працівника, а також заходів,

які необхідно вжити у разі виникнення кризових ситуацій (спільне обговорення та прийняття рішення трьома сторонами – працівник, керівництво та фахівець із супроводу на робочому місці).”(Зданевич, Л., 2019).

Останній етап супроводу є Завершальна підтримка він характеризується відгуками, аналізами досягнень та певною рефлексією від проведення супроводу та загалом від проведення етапу працевлаштування. Соціальні працівники використовують різні інструменти та алгоритми дій, щоб отримати відгуки, але зачасти це анкетування учасників процесу

працевлаштування, проведення інтерв'ю та особисті розмови. (Зданевич, Л., 2019)

Загалом Допомога працівникові з інвалідністю на робочому місці - це важлива процедура, яка складається з етапів поступового зменшення підтримки та остаточної підтримки. Під час поступового зменшення допомоги дуже важливо домовитися про форму і ступінь подальшої підтримки, а також про дії на випадок кризових ситуацій. Отримання коментарів та аналіз досягнень є частиною процесу завершення підтримки. Для отримання зворотного зв'язку соціальні працівники використовують різні техніки та алгоритми. Загалом, супровід на робочому місці є важливою процедурою, яка допомагає людям з інвалідністю відчувати підтримку та досягати успіху на роботі.

## **Висновки до розділу 2**

Працевлаштування людей з інвалідністю - це складне завдання, яке потребує унікальної, успішної стратегії. Соціальні працівники відіграють важливу роль у цьому процесі, оцінюючи таланти кожної людини та розробляючи кар'єрні плани за потреби.

Вони використовують широкий спектр талантів, здібностей і технологій, щоб допомогти своїм клієнтам знайти і зберегти роботу. Це передбачає використання спеціальних веб-сайтів з пошуку роботи для людей з інвалідністю, а також співпрацю з низкою організацій, які надають послуги людям з інвалідністю.

Українське законодавство регулює діяльність соціальних працівників, встановлюючи конкретні стандарти підтримки осіб з інвалідністю. Їх робота полягає в тому, щоб допомогти людям з інвалідністю інтегруватися в робочу силу та досягти економічної самодостатності.

Соціальні працівники надають повну підтримку особам з інвалідністю під час адаптації до нового місця роботи. Вони безпосередньо зв'язуються з компаніями, проводять численні тренінги, надають постійну допомогу своїм клієнтам і розробляють індивідуальні стратегії реалізації.

Ця допомога може надаватися у формі навчання, наставництва та співпраці з групами, які спеціалізуються на роботі з людьми з інвалідністю. Створення інклюзивного середовища на робочому місці має вирішальне значення для ефективного працевлаштування та професійного зростання людей з інвалідністю.

Соціальні працівники можуть допомагати людям з інвалідністю виконувати свої трудові обов'язки та розвивати їхні соціальні навички різними способами. Використання класифікатора соціальних послуг допомагає визначити потреби клієнта та створити атмосферу, сприятливу для їх задоволення. Після адаптації соціальний працівник зосереджується на інтенсивній допомозі, такій як оцінка компетентності та надання тимчасового спеціального житла.

Вони також відстежують розвиток і поступово делегує повноваження менеджеру. Фінальний супровід містить огляд досягнень на основі зібраних коментарів. Загалом, для людей з інвалідністю ця процедура є життєво важливим кроком на шляху до успішного працевлаштування та професійного зростання. Завдяки проактивній роботі та постійній підтримці соціальні працівники допомагають створити більш інклюзивне та продуктивне робоче середовище для всіх.

### **РОЗДІЛ 3. Основні елементи соціального супроводу на робочому місці на основі емпіричного дослідження**

Щоб дізнатись особливості й практики, які використовують компанії по всьому світові, я запустив свого роду анкетування, яке допомогло дізнатись,

що при наймі людини з інвалідністю дотримуються всіх етичних норм та HR менеджери є своєрідним конектором людини з інвалідністю й компанії, яка бере на роботу цю людину.

Респондентами були дотичні люди до HR департаменту з 22 компаній з країн Європи та США. База бралась з соціальної мережі LinkedIn й також з веб сайтів компаній на яких вони вказували, що наймають людей з інвалідністю.

Згідно з відповідями компанії найчастіше відгукуються й знаходяться люди з інвалідністю на ту чи іншу вакансію на спеціальних вебсайтах - 10 респондентів вказали дане джерело, як основним. Також 8 компаній користуються послугами місцевих рекрутингових компаній, які також надають роботу людям з інвалідностями. Ще 8 компаній користуються спеціалізованими подіями та соціальними мережами для закривання вакансій й де найчастіше відгукуються люди з інвалідністю. Тут можемо зробити висновки, що активно працюють соціальні мережі, хоча ми часто їх і недооцінюємо. 5 компаній вказало реферальну систему, де теперішні працівники радять інших на вакансії своїх знайомих чи друзів з інвалідностями.

Якщо говорити про запитання про те хто надає підтримку та ресурси для працівників з інвалідністю найбільше компаній (12) зазначили, що відповідальність лежить на представнику відділу кадрів (HR), в той час як соціальні працівники або координатори служб для осіб з інвалідністю також мають значну роль (9 відповідей). Також важливу роль відіграють представники некомерційних організацій або громадських організацій (6 відповідей) та працівники з розмаїття робочого місця та інклюзії (7 відповідей). Зовнішні консультанти або підрядники зі спеціалізацією на послугах для осіб з інвалідністю також залучаються в 6 випадках.

На запитання про надання допомоги під час процесу набору персоналу, такого як проведення співбесід та координація тестових завдань, для



кандидатів з інвалідністю найчастіше відповідальний соціальний працівник або координатор служб для осіб з інвалідністю (7 відповідей), а також зовнішній консультант або підрядник із спеціалізацією на послугах для осіб з інвалідністю (7 відповідей). Використання представників відділу кадрів (HR), менеджерів або наглядаючих зі спеціалізованою підготовкою, а також інших осіб або груп осіб має меншу частоту (по 1 відповіді). Кожна компанія з опитаних надає різні форми опитувань та тестових завдань згідно потреб людини й допомагає у проходженні початкового етапу найму.

Відповіді на запитання “Які практики застосовуються у вашій компанії для забезпечення справедливого та доступного процесу найму для кандидатів з інвалідністю?” найчастіше відповідальним був соціальний працівник або координатор служб для осіб з інвалідністю (7 відповідей), а також зовнішній консультант або підрядник із спеціалізацією на послугах для осіб з інвалідністю (7 відповідей). Використання представників відділу кадрів (HR), менеджерів або наглядаючих зі спеціалізованою підготовкою, координаторів програм підтримки працівників та інших осіб або груп осіб є менш поширеним.

На запитання: “Чи залучає ваша компанія соціального працівника або подібного фахівця для надання підтримки та ресурсів під час процесу адаптації працівників з інвалідністю?”

“Чи має ваша компанія фізичні пристосування, щоб зробити робоче місце доступним для працівників з інвалідністю?” “

Чи користується ваша компанія послугами зовнішніх постачальників для забезпечення фізичного пристосування або інших ресурсів для працівників з інвалідністю на робочому місці?”

“Чи проводить ваша компанія вебінари або лекції для менеджерів та колег про те, як інтегрувати працівників з інвалідністю на робочому місці?”

“Чи створює ваша компанія індивідуальні плани для працівників з

інвалідністю під час процесу адаптації, щоб забезпечити задоволення їхніх особливих потреб?” Всі респонденти одноголосно відповіли так, за цими відповідями можна судити, що під час найму всі алгоритми й практики дотримуються правильно.

На запитання про які практики компанія вкористовує для онбордингу людей з інвалідностями найбільш поширеними відповідями є: призначення ментора для підтримки під час процесу впровадження (7 відповідей) та надання навчання з питань, пов'язаних з інвалідністю, керівникам та колегам (8 відповідей). Гнучкі умови роботи та регулярні зустрічі з керівником також використовуються, але в меншій кількості.

На запитання: “Чи залучає ваша компанія соціального працівника або подібного фахівця для надання постійної підтримки та ресурсів працівникам з інвалідністю після завершення процесу адаптації?” та

“Чи створює ваша компанія індивідуальні плани для підтримки поточних потреб працівників з інвалідністю після завершення процесу адаптації?” всі також одноголосно відповіли, що так, це свідчить, що компанії не покидають працівника відразу після процесу онбордингу, а й працюють з ним надалі, що є хорошою практикою, адже в процесі роботи можуть виникати також труднощі й запитання. Запитання про регулярне отримання відгуків та коментарів показує, що найпоширенішими формами зворотного зв'язку є регулярні зустрічі з керівником або начальником співробітника (9 відповідей) та використання метрик включення людей з інвалідністю (7 відповідей). Співпраця з зовнішніми організаціями або групами підтримки інвалідів, анонімні опитування та фокус-групи також використовуються, але в меншій кількості.

Запитання про практики, які використовує компанія протягом роботи працівника з інвалідністю дає нам знати, що найчастіше використовується надання постійного навчання з питань інвалідності керівникам і колегам (8

відповідей), а також пропонування гнучких форм організації роботи для задоволення потреб співробітників з інвалідністю (5 відповідей). Інші практики також застосовуються, але в меншій кількості.

### **Висновки до 3 розділу**

Загальний висновок з отриманих відповідей свідчить про те, що компанії демонструють обізнаність і готовність підтримувати та залучати працівників з інвалідністю. Вони застосовують різноманітні практики для забезпечення справедливого процесу найму, адаптації та успіху таких працівників.

Під час процесу найму багато компаній використовують спеціалізовані веб-сайти, місцеві рекрутингові компанії та соціальні мережі для залучення кандидатів з інвалідністю. Значна кількість компаній також покладається на систему рекомендацій, коли нинішні працівники рекомендують потенційних кандидатів з інвалідністю. Це свідчить про важливість мережі контактів та особистих рекомендацій для успішного підбору персоналу.

Багато компаній пропонують допомогу в процесі адаптації на робочому місці через соціальних працівників, координаторів служб для людей з інвалідністю та зовнішніх консультантів. Компанії також розробляють спеціальні стратегії, роблять робочі місця фізично доступними та навчають менеджерів і колег, як приймати людей з інвалідністю.

Компанії продовжують залучати соціальних працівників, консультантів і розробляти індивідуальні плани допомоги на етапі після працевлаштування, щоб забезпечити задоволення поточних потреб працівників з інвалідністю.

Працівники з інвалідністю потребують зворотного зв'язку для того, щоб їх підтримували та залучали до роботи. Регулярні зустрічі з керівництвом, використання заходів з інклюзії та співпраця з іншими

організаціями допомагають збирати відгуки та ідеї для подальшого вдосконалення практики.

Загалом, бізнес демонструє прихильність до забезпечення справедливого та доступного робочого місця для людей з інвалідністю. Вони використовують цілий ряд інструментів, стратегій та допомоги, щоб гарантувати успіх цих людей та їхню участь у трудовій діяльності.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. World Health Organization. (2021). Disability and health.  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
2. National Disabilities Rights Network. (2021). Disability rights and laws.  
<https://www.ndrn.org/what-we-do/protect-advance-rights/disability-rights-and-laws/>
3. United Nations. (2021). Convention on the Rights of Persons with Disabilities.  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/>
4. World Bank. (2019). Disability Inclusion in Development. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>
5. United States Equal Employment Opportunity Commission. (2020). Americans with Disabilities Act. Washington, DC: United States Equal Employment Opportunity Commission.
6. United Kingdom Government. (2010). Equality Act. London, UK: United Kingdom Government.
  
7. Society for Human Resource Management. (2021). Disability Inclusion in the Workplace. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
8. International Labour Organization. (2019). Promoting the Employment of Persons with Disabilities. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
9. "Byzantine Attitudes Toward Disabilities" by Timothy S. Miller, Disability Studies Quarterly, vol. 28, no. 1 (2008)
10. "Medieval Attitudes Toward Disabilities" by Susan B. Haag, in The Oxford Handbook of Disability History, edited by Mary Johnson and David Serlin (2012)

11. "Disability in the Islamic World" by N.A. Al-Farsi, in Disability in the Muslim World, edited by David Bennett and Germaine H. Arling (2012).
- 12.1. "The Americans with Disabilities Act (ADA)." U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [eeoc.gov/laws/statutes/ada](http://eeoc.gov/laws/statutes/ada).
- 13.2. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities." United Nations, [un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/](http://un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/).
- 14.3. "Rehabilitation Act of 1973." U.S. Department of Education, [ed.gov/policy/section508/rehabilitation-act](http://ed.gov/policy/section508/rehabilitation-act)
- 15.4. "Fair Labor Standards Act (FLSA)." U.S. Department of Labor, [dol.gov/general/topic/wages/flsa](http://dol.gov/general/topic/wages/flsa).
16. Zdanevych, L. (2019). Employment support for people with disabilities: social work practice. Scientific Journal of National Pedagogical Dragomanov University. Series 16. Special Education and Rehabilitation, (31), 253-261. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999355>
17. Job Accommodation Network. (n.d.). About JAN. U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. <https://askjan.org/about/index.cfm>
18. National Collaborative on Workforce and Disability. (n.d.). Home. Institute for Educational Leadership. <https://www.ncwd-youth.info/>
19. U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. (n.d.). Home. U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/agencies/odep>
20. Equal Employment Opportunity Commission. (n.d.). Disability discrimination. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/disability-discrimination>
21. Disability Job Exchange. (n.d.). Home. Disability Job Exchange. <https://www.disabilityjobexchange.com/>
22. AbilityLinks. (n.d.). Home. AbilityLinks. <https://abilitylinks.org/>

23. Rehabilitation Services Administration. (n.d.). About RSA. U.S. Department of Education, Office of Special Education and Rehabilitative Services. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/rsa/about.html>
24. Job Accommodation Network. (n.d.). About JAN. U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. <https://askjan.org/about/index.cfm>
25. National Collaborative on Workforce and Disability. (n.d.). Home. Institute for Educational Leadership. <https://www.ncwd-youth.info/>
26. U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy. (n.d.). Home. U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/agencies/odep>
27. Equal Employment Opportunity Commission. (n.d.). Disability discrimination. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/disability-discrimination>
28. Disability Job Exchange. (n.d.). Home. Disability Job Exchange. <https://www.disabilityjobexchange.com/>
29. AbilityLinks. (n.d.). Home. AbilityLinks. <https://abilitylinks.org/>
30. Rehabilitation Services Administration. (n.d.). About RSA. U.S. Department of Education, Office of Special Education and Rehabilitative Services. <https://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/rsa/about.html>
31. Office of Disability Employment Policy (ODEP). (n.d.). Individualized Plan for Employment. Retrieved from <https://www.dol.gov/agencies/odep/topics/Individualized-plan-for-employment>
32. Закон України "Про основи соціальної захищеності людей з інвалідністю в Україні" (2017).
33. Наказ Міністерства соціальної політики України № 67 від 25.06.2018 року. Класифікатор соціальних послуг.

34. Zdanevych, L. (2019). Employment support for people with disabilities: social work practice. Scientific Journal of National Pedagogical Dragomanov University. Series 16. Special Education and Rehabilitation, (31), 253-261. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999355>
35. The Center for Disability Rights (CDR). (n.d.). About Us. Retrieved from <http://cdrnys.org/about/>.