

ПРАВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА ТРУД

СОДЕРЖАНИЕ

Выражение признательности	3
Сокращения	4
1. ОБЗОР	5
2. ТЕХНИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ	7
2.A. Общие сведения	7
2.B. Обзор нормативно-правовой базы	8
Вопросы для стран.....	9
Вопросы для стран.....	11
2.C. Разумное приспособление.....	15
Вопросы для стран.....	15
2.D. Подходы к поддержке трудоустройства людей с инвалидностью	17
Вопросы для стран.....	23
Вопросы для стран.....	23
3. РЕЗЮМЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ	24
4. ПОЛЕЗНЫЕ РЕСУРСЫ	25
5. ЗАНЯТИЯ.....	27
План сессии для тренера. Право людей с инвалидностью на труд, сессия 1	28
Занятие 2.B. Выявление и устранение факторов, препятствующих трудоустройству	29
Раздаточный материал. Шаблон матрицы — препятствия, с которыми сталкиваются инвалиды.....	30
Раздаточный материал. Передовые методы поддержки занятости людей с инвалидностью	31
Раздаточный материал. Подход MOT: причины низкого уровня занятости среди людей с инвалидностью	32
План сессии для тренера. Право людей с инвалидностью на труд, сессия 2	34
Занятие 2.D. Содействие трудоустройству людей с инвалидностью	36
Раздаточный материал. Первый сценарий (a): привлечение внимания к проблеме доступности.....	37
Раздаточный материал. Первый сценарий (b): привлечение внимания к проблеме доступности.....	38
Раздаточный материал. Второй сценарий (a): привлечение внимания к проблеме доступности.....	39
Раздаточный материал. Второй сценарий (b): привлечение внимания к проблеме доступности.....	40

Выражение признательности

Отдел всеохватного социального развития (ОВСР) выражает признательность всем, кто принял участие в подготовке «Комплекта материалов по проблеме инвалидности для Африки», включая Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), Экономическую комиссию для Африки (ЭКА), Международную организацию труда (МОТ), Международный учебный центр МОТ, Всемирную организацию здравоохранения (ВОЗ), Африканский союз и правительства Кении, Южной Африки и Замбии.

ОВСР также хотел бы поблагодарить правительство Италии за финансовую поддержку и выразить признательность многочисленным африканским организациям по делам людей с инвалидностью, которые внесли существенный вклад в подготовку данного комплекта материалов

Сокращения

АТ	Ассистивная технология
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека/синдром приобретенного иммунодефицита
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ДЭСВ ООН	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕК	Европейская комиссия
ЕС	Европейский союз
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
КЛДОЖ	Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин
КЛДОЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КПИ	Комитет по правам инвалидов
КПИ	Конвенция о правах инвалидов
КПР	Комитет по правам ребенка
КПР	Конвенция о правах ребенка
КЭСКИ	Комитет по экономическим, социальным и культурным правам
МКФ	Международная классификация функционирования, Всемирная организация здравоохранения
МОТ	Международная организация труда
МПГПП	Международный пакт о гражданских и политических правах
МПС	Межпарламентский союз
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФО	Микрофинансовые организации
НПД	Национальные планы действий
НПО	Неправительственные организации
ОВСР	Отдел всеохватного социального развития/ДЭСВ ООН
ООН	Организация Объединенных Наций
ПРООН	Фонд развития Организации Объединенных Наций
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
ЦРТ	Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ЮСАИД	Агентство Соединенных Штатов Америки по международному развитию
G3ICT	Глобальная инициатива по инклюзивным ИКТ

1. ОБЗОР

Цели модуля

- ▶ Представить обзор права на труд и занятость людей с инвалидностью и практические предложения по устранению ограничений и поддержки стратегий социальной интеграции.

Для кого предназначен этот модуль?

Этот модуль предназначен для всех, к чьим интересам или обязанностям в связи с характером их деятельности относятся защита и поддержка права людей с инвалидностью на всеобъемлющее и полноценное участие и интеграцию в жизнь общества, включая людей с инвалидностью и организаций, представляющих их интересы, НПО, правительства, учреждения ООН, министерства по вопросам развития, университеты, исследователей, международные организации и доноров. Кроме того, этот модуль адресован всем тем, кто заинтересован в выявлении пробелов и проблем, с которыми инвалиды сталкиваются в сфере трудоустройства/занятости, и в их устранении в ходе разработки политики и программ.

Содержание настоящего модуля?

В настоящем модуле:

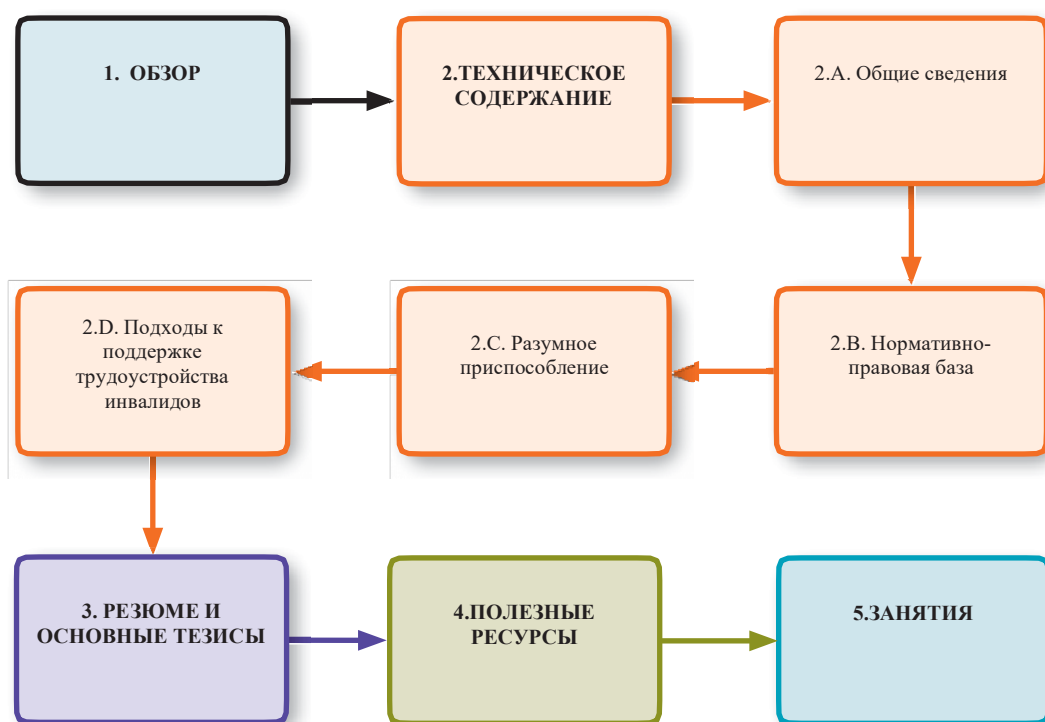
- ▶ рассматриваются положения Конвенции о правах инвалидов (КПИ) с особым упором на статье 27 о труде и занятости;
- ▶ разъясняются соответствующие понятия, касающиеся расширения экономических прав и возможностей и трудоустройства людей с инвалидностью;
- ▶ перечисляются стратегии и решения по устранению препятствий, с которыми сталкиваются инвалиды при попытках трудоустройства, в целях поощрения их права на труд;
- ▶ предусматриваются вспомогательные учебные упражнения для закрепления материала;
- ▶ приводятся дополнительные справочные ресурсы, которые могут быть полезны в работе.

Цели обучения

К моменту завершения этого модуля участники:

- 1) смогут объяснить важность трудоустройства с точки зрения интеграции людей с инвалидностью в общество;
- 2) выявят факторы, ограничивающие возможности трудоустройства для людей с инвалидностью, и пути для их устранения;
- 3) обсудят концепцию предоставления «разумного приспособления»;
- 4) установят подходы к поддержке трудоустройству людей с инвалидностью.

Карта модуля



2. ТЕХНИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

2.A. Общие сведения

Занятость представляет собой ключевое условие, определяющее способность людей с инвалидностью обеспечивать достойный уровень жизни для себя и членов своих семей, и является важным фактором, от которого зависит их возможность полноценного участия в жизни общества¹.

Труд является определяющей характеристикой человеческой жизни, и во многих странах способность работать относится к числу основных способов внести личный вклад в благополучие общества. Однако, несмотря на наличие соответствующих национальных, региональных и международных законов и усилия международных органов и организаций по делам людей с инвалидностью, инвалиды по всему миру продолжают регулярно получать отказ в реализации своего права на труд, и, согласно имеющейся статистике, показатели безработицы, неполной занятости и отсутствия экономической активности среди людей с инвалидностью, как правило, намного выше, чем среди других категорий трудящихся.

Многие инвалиды по всему миру лишены доступа к тем возможностям в области образования и подготовки, которыми располагают их сверстники, не имеющие инвалидности. Например, молодые инвалиды при поиске работы и основной занятости часто оказываются в невыгодном положении еще и потому, что у них не было доступа к услугам образования и профессионально-технического обучения, а также из-за отсутствия у их преподавателей необходимой подготовки или по причине нехватки надлежащего оснащения. Отсутствие у людей с инвалидностью востребованных на рынке навыков из-за того, что они не смогли получить необходимый уровень образования и профессиональной подготовки, ставит их в невыгодное положение по сравнению с другими соискателями во время поиска достойной работы².

В обществе могут быть распространены стереотипы о том, что инвалиды отличаются низким уровнем интеллекта и медленно усваивают новую информацию. Те же стереотипы и предрассудки, которые способствуют их исключению из системы образования и профессиональной подготовки, могут также создавать дополнительные препятствия в области трудоустройства, поскольку склонность многих работодателей, коллег по работе и широкой общественности к предвзятому отношению и стигматизации усугубляет и без того сложное положение людей с инвалидностью. Кроме того, инвалиды сталкиваются с такими ограничениями, как недоступность информации и физической среды, в том числе в сфере транспорта, организации жилья и рабочих мест. Работодатели также часто склонны считать, что затраты на внедрение разумных приспособлений для сотрудников с инвалидностью (например, переоборудование помещений для повышения уровня их доступности или предоставление гибкого графика работы) окажутся чрезмерно высокими. Факторы, ограничивающие доступ людей с инвалидностью к финансированию, также могут лишить их возможности вести самостоятельную предпринимательскую деятельность.

Столкнувшись с дискриминацией и ошибочной оценкой их трудовых способностей (а в некоторых случаях и из страха перед потерей пособий), многие инвалиды отказываются от активного поиска работы и трудоустройства и либо живут на пособия по инвалидности, если в их странах такие пособия существуют, либо добывают средства к существованию за счет низкоквалифицированного и малооплачиваемого труда в неформальном секторе экономики при поддержке семьи и общины.

¹ Fourth Session of the Conference of State parties to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Background Paper for Informal Session on Work and Employment, Note by the Secretariat based on the contributions of the ILO and the International Disability Alliance (2011).

² Ibid.

Во многих случаях инвалиды, не способные обеспечить себя всем необходимым, попадают в финансовую ловушку нищеты и не имеют возможности удовлетворить даже самые базовые потребности в пище, воде, одежде и жилье, а также создать ту семью, о которой они мечтают. В некоторых странах наличие работы является условием для получения медицинского страхования, без которого человек оказывается лишен доступа к услугам здравоохранения. Если инвалид, проживающий в такой стране, не может найти работу в таких странах, то его доступ к услугам здравоохранения также может быть ограничен.

Несмотря на то что инвалиды и сегодня продолжают сталкиваться с серьезными проблемами в сфере занятости, следует отметить улучшения, которые уже наблюдаются во многих странах. Очень важно продолжать развивать их и поддерживать эту положительную динамику.

2.В. Обзор нормативно-правовой базы

Каждый человек обладает таким основным правом, как право на труд³. Право на труд имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека и является неотделимым и неотъемлемым компонентом человеческого достоинства. Право на труд обеспечивает выживание индивида и его семьи и одновременно содействует развитию и признанию индивида в рамках общества, при условии, что вид трудовой деятельности был выбран свободно или на него было дано свободное согласие.

Конвенция о правах инвалидов (КПИ) стала первой конвенцией, в которой была представлена социальная модель инвалидности и предложен новый подход к вовлечению людей с инвалидностью в трудовую деятельность. КПИ не создает новых прав. Она, скорее, предлагает толкование уже существующих прав с точки зрения интересов и потребностей людей с инвалидностью.

См. занятие 2.В

«Выявление и устранение факторов, ограничивающих возможности трудоустройства для людей с инвалидностью»

В статье 27 КПИ о труде и занятости предписывается, чтобы государства-участники признали право людей с инвалидностью на труд наравне с другими, включая их право зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для людей с инвалидностью. Статья 27 устанавливает меры, с помощью которых государства-участники могут обеспечивать и поощрять реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности. К числу этих мер относятся следующие:

- ▶ запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;
- ▶ защита прав людей с инвалидностью наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;
- ▶ обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и

³ Всеобщая декларация прав человека, ст. 23; и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ст. 6.

профсоюзные права наравне с другими;

- ▶ наделение людей с инвалидностью возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;
- ▶ расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства людей с инвалидностью и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;
- ▶ расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;
- ▶ наем людей с инвалидностью в государственном секторе;
- ▶ стимулирование найма людей с инвалидностью в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;
- ▶ обеспечение людям с инвалидностью разумного приспособления рабочего места;
- ▶ поощрение приобретения людьми с инвалидностью опыта работы в условиях открытого рынка труда;
- ▶ поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для людей с инвалидностью.

Ключевой тезис: права человека взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы

Права человека неделимы, взаимозависимы и взаимосвязаны. Следовательно, нарушения права на труд могут препятствовать осуществлению людьми с инвалидностью других прав человека. Например, человек с инвалидностью, не имеющий возможности работать и получать справедливую заработную плату, может быть не в состоянии обеспечить себе достаточный уровень жизни. Аналогичным образом, нарушения других прав человека, таких как право на образование, также могут негативно отразиться на способности людей с инвалидностью реализовать свое право на труд и занятость.

Вопросы для стран.

Нарушения других прав человека могут создавать дополнительные препятствия, не позволяющие людям с инвалидностью в полной мере реализовать свое право на труд. Как такие препятствия отражаются на праве людей с инвалидностью на труд в вашей стране? Проанализируйте все примеры ниже с учетом контекста вашей собственной страны:

- отсутствие доступного общественного и/или частного транспорта может лишить людей с инвалидностью возможности доехать до места работы;
- ограниченный доступ к услугам образования, включая в первую очередь сферу профессиональной и прочей подготовки, и ограниченные возможности для завершения полного курса обучения становятся причиной того, что инвалиды не могут соответствовать конкретным требованиям работодателей к уровню трудовой квалификации, и препятствуют реализации их потенциала в части заработка;
- чрезвычайно ограниченные возможности для ведения самостоятельной жизни и

участия в жизни общества могут вынудить людей с инвалидностью либо просить милостыню, либо трудиться в неформальном секторе экономики, рассчитывая на поддержку семьи и общины;

- отсутствие надлежащей и доступной информации может ограничить возможности людей с инвалидностью по изучению объявлений о вакансиях и получению других сведений о потенциальном трудоустройстве.

В статье 27 КПИ закладываются рамочные основы для мер, которые могут быть приняты для реализации права на труд и занятость.

Резюме КПИ: статья 27 «Труд и занятость»

- Признается право людей с инвалидностью на труд наравне с остальными.
- Право на труд включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях рынка труда.
- Право на труд предусматривает существование производственной среды, которая является открытой, инклюзивной и доступной для людей с инвалидностью.
- Государства-участники должны обеспечивать и поощрять реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности.
- К мерам по поддержке реализации этого права относятся следующие:
 - 1) запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;
 - 2) защита прав людей с инвалидностью наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;
 - 3) обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;
 - 4) наделение людей с инвалидностью возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;
 - 5) расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства людей с инвалидностью и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;
 - 6) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;
 - 7) наем людей с инвалидностью в государственном секторе;
 - 8) стимулирование найма людей с инвалидностью в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

- 9) обеспечение людям с инвалидностью разумного приспособления рабочего места;
- 10) поощрение приобретения людьми с инвалидностью опыта работы в условиях открытого рынка труда;
- 11) поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для людей с инвалидностью.

Вопросы для стран

В некоторых странах право на труд гарантировано людям с инвалидностью конституцией страны, как показывается в примерах, приведенных ниже. Право на труд для людей с инвалидностью также может быть гарантировано законом о недопущении дискриминации, национальным законом об инвалидности и другими видами законодательства. Подумайте о том, каким образом право людей с инвалидностью на труд защищается в законодательстве вашей страны.

а. Инвалидность в национальных законодательствах

Конституционные нормы или конкретные законодательные акты, запрещающие дискриминацию, в настоящее время рассматриваются в качестве важнейшей составляющей мер по борьбе с дискриминацией в сфере труда и занятости. Целью законодательства о недопущении дискриминации является запрет дискриминации по признаку инвалидности, а также по любым другим признакам.

Примеры конституционных норм в отношении труда

Танзания: Конституция Объединенной Республики Танзания

Статья 11 гласит: «Государственные органы власти принимают соответствующие меры для реализации права человека на труд, самообразование и социальное обеспечение в период старости, болезни или инвалидности».

Малави: статья 13 Конституция Малави обязывает государство принимать и проводить в жизнь политику и законы, направленные на обеспечение справедливых возможностей по трудоустройству для людей с инвалидностью, а также предоставлять им более широкий доступ к местам, предназначенным для общественного пользования, и условия для максимально полного участия во всех сферах жизни общества в Малави.

Конституция Сальвадора 1983 года (ред. 2014 года). ВТОРОЙ РАЗДЕЛ: ТРУД И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ. Статья 37 гласит: «Государство использует все имеющиеся в его распоряжении ресурсы для обеспечения занятости работников физического или умственного труда и предоставления им и их семьям экономических условий для достойного существования. Точно так же государство должно поощрять труд и занятость людей с физическими, умственными или социальными ограниченными возможностями или инвалидностью».

Конституция Италии 1947 года (ред. 2012 года): статья 38 гарантирует людям с инвалидностью и безработным поддержку государства: «Каждый нетрудоспособный гражданин, не имеющий необходимых средств к существованию, имеет право на социальную поддержку. Работники имеют право на обеспечение достаточных средств для удовлетворения их потребностей и нужд в случае несчастных случаев, болезни, инвалидности, старости и недобровольной безработицы. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями имеют право на получение образования и профессиональной подготовки».

Конституции следующих стран (в числе прочих) прямо гарантируют право взрослых людей с инвалидностью на труд: Боливия, Испания, Португалия, Соединенное Королевство, Новая Зеландия, Мальдивы, Тимор-Лешти, Колумбия, Доминиканская Республика, Эквадор, Гватемала и Венесуэла.

Кроме того, в Канаде, Финляндии, Сербии, Непале, Таиланде, Мексике, Гайане и других государствах конституция прямо гарантирует всем гражданам право на труд в целом и в целом гарантирует защиту от дискриминации для людей с инвалидностью.

В то же время сами по себе конституционные нормы нередко отличаются ограниченным воздействием. Они, как правило, носят широкий характер и не содержат точных определений. Вот почему конституционная норма, предусматривающая предоставление защиты на высшем законодательном уровне, должна быть дополнительно включена в Трудовой кодекс страны в целях наделения людей с инвалидностью конкретными правами.

Трудовые кодексы представляют собой законы, в которые наиболее эффективным образом могут быть включены законодательные положения, касающиеся прав людей с инвалидностью. Эти законодательные положения могут быть оформлены в виде законов о

недопущении дискриминации, ориентированных непосредственно на людей с инвалидностью и предоставляющих им определенные права в сфере занятости, например путем введения квот. Закрепление положений о правах людей с инвалидностью в сфере занятости, скорее всего, в наибольшей степени отразится на возможностях для лиц, которые находятся в поиске работы, и работников с инвалидностью.

Системы квот представляют собой наиболее распространенный вид мер позитивного действия, направленных на поддержку интеграции людей с инвалидностью на рынке труда. Квоты могут быть введены на основании закона, а также решения или постановления правительства. В соответствии с разнообразными системами квот при определенной численности трудовой силы работодатели обязаны обеспечить, чтобы некоторая часть рабочих мест была предоставлена людям с инвалидностью.

Существуют разные системы квот. Однако наибольшая поддержка занятости людей с инвалидностью обеспечивается за счет системы квотирования, предусматривающей выплаты в случае несоблюдения квоты. Такая система устанавливает обязательные квоты для работодателей, которые должны оплатить определенный сбор в случае невыполнения своих обязательств по данной квоте. Средства, полученные в рамках такой системы квот, перечисляются в фонд поддержки трудоустройства людей с инвалидностью. В то же время важно дополнять системы квот другими мерами, которые помогают компаниям соблюдать свои обязательства в отношении квот.

в. Сфера действия законов об инвалидности

Все большее число государств запрещают дискриминацию по признаку инвалидности, в первую очередь в сфере занятости, путем введения либо всеобъемлющих законов, распространяющихся на различные группы населения в целом, либо законов, касающихся исключительно людей с инвалидностью. Это свидетельствует о все более широком признании того факта, что инвалидность часто используется как причина для изоляции людей с инвалидностью и отказа им в равных возможностях трудоустройства, когда это не оправдано в конкретных обстоятельствах. Целью таких законов является борьба с изоляцией и отказом людям в равенстве возможностей из-за их особенностей, таких как, например, инвалидность, и повышение уровня участия людей с инвалидностью в трудовой деятельности и других секторах общества. Признавая инвалидность в качестве защищаемого признака, закон расширяет защиту от дискриминационного поведения и предусматривает наказание для лиц, нарушающих положения о недискриминации людей с инвалидностью.

Примеры законодательных положений в отношении трудовой деятельности

Гана: Закон об инвалидах 2006 года посвящен исключительно недопущению дискриминации в отношении людей с инвалидностью и включает пункты 9—15, касающиеся непосредственно вопросов трудоустройства людей с инвалидностью.

США: Закон об американских гражданах с инвалидностью (ADA) 1990 года запрещает дискриминацию людей с инвалидностью и гарантирует им равные возможности в сфере занятости (раздел I), мест общественного пользования (раздел III), государственных услуг (раздел II) и телекоммуникаций (раздел IV).

Европейский союз (ЕС): Директива о равенстве в сфере занятости 2000/78/ЕС запрещает дискриминацию в сфере занятости по признаку инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, религии или убеждений. Государства — члены ЕС внесли изменения в свое действующее законодательство или приняли новые законы и постановления, запрещающие дискриминацию в сфере занятости в отношении людей с инвалидностью в соответствии с требованиями директивы.

с. Различные формы дискриминации

Дискриминационное поведение возникает, когда работодатель допускает негативное или менее благоприятное обращение с соискателем вакансии или сотрудником на основании наличия у этого человека инвалидности, которая при этом не влияет или почти не влияет на качество выполняемых им или ею работ. Существуют различные формы дискриминации, включая прямую, косвенную и множественную дискриминацию. Важно, однако, что статья 5 КПИ запрещает все формы дискриминации и не проводит различий между формами дискриминации. Кроме того, согласно статье 2 КПИ отказ в разумном приспособлении прямо признается одной из форм дискриминации.

Прямая дискриминация имеет место, когда человек подвергается менее благосклонному отношению, чем другое лицо в схожих обстоятельствах, из-за определенной характеристики, подпадающей под действие закона о недопущении дискриминации, такой как расовая принадлежность, пол или инвалидность.

Косвенная дискриминация имеет место, когда внешне нейтральная ситуация, постановление или практика на деле приводят к неравному обращению с лицами, обладающими определенными характеристиками. Это происходит в ситуациях, когда одно и то же условие, обращение или критерий распространяются на всех лиц, но оказывают несоразмерное тяжелое воздействие на ряд людей, обладающих определенными особенностями. Косвенная дискриминация может возникать даже при отсутствии дискриминационных намерений.

Согласно статье 6 КПИ, термин «**множественная дискриминация**» относится к опыту изоляции, в значительной степени обусловленному многочисленными индивидуальными особенностями человека. Например, уровень безработицы и неполной занятости среди людей с инвалидностью, как правило, выше, чем среди людей, не имеющих инвалидности. При этом уровень безработицы среди женщин с инвалидностью выше, чем среди мужчин с инвалидностью, из-за гендерной дискриминации, с которой они также сталкиваются на рабочем месте.

Еще одной важной формой дискриминации является **отказ в разумном приспособлении среды**. Иногда нарушение здоровья может влиять на способность человека выполнять работу обычным или привычным образом. В современных законах о недопущении дискриминации людей с инвалидностью часто встречается обязательство обеспечить разумное приспособление или предоставить право на приспособление. В законе должно содержаться четкое определение того, что подразумевается под разумным приспособлением, чтобы избежать неправильного толкования и четко разъяснить работодателям их обязанности. Например, в Южной Африке обязательство обеспечить разумное приспособление при трудоустройстве закреплено в Законе о равенстве в сфере занятости от 1998 года. Согласно этому закону, разумным приспособлением является любое изменение или адаптация должности или рабочей среды, позволяющие представителю определенной категории лиц получить доступ к работе, участвовать в ней или продвигаться по службе.

В КПИ четко говорится о том, что непредоставление разумного приспособления само по себе является дискриминацией. Разумное приспособление должно быть предоставлено инвалиду уже на этапе найма. В случае утверждения кандидатуры инвалида, претендующего на определенную должность, работодатель обязан предоставить ему разумное приспособление в виде соответствующих модификаций или коррективов, если это необходимо для облегчения выполнения основных трудовых обязанностей. В большинстве случаев инвалид может разъяснить работодателю, какое приспособление ему требуется. Важно также защитить частную жизнь лица, которое обращается с просьбой предоставить ему разумное приспособление. При необходимости работодатели также должны обратиться за консультацией в государственные учреждения или организации, которые представляют интересы людей с инвалидностью или оказывают им услуги.

2.С. Разумное приспособление

«Разумное приспособление» означает внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления людьми с инвалидностью наравне с другими всех прав человека и основных свобод. Следует принимать во внимание индивидуальные аспекты разумного приспособления (которое отличается от доступности, позитивных действий и универсального дизайна). Разумное приспособление представляет собой результат обсуждения или переговоров между заинтересованным работником и работодателем.

Важно: разумное приспособление касается всех этапов трудоустройства

Разумное приспособление означает обязанность работодателей удовлетворять потребности людей с инвалидностью путем внесения разумных изменений в организацию труда в тех случаях, когда без таких изменений людям с инвалидностью будет очень трудно или невозможно выполнять свои трудовые обязанности (при условии, что расходы на внесение таких изменений не будут превышать номинальный уровень).

Вопросы для стран

Приведите примеры приспособлений на рабочем месте, которыми могут реализованы работодателями вашей страны в целях обеспечения разумных приспособлений для работников с инвалидностью.

Примеры приспособления рабочего места

Изменение процедур найма и отбора персонала

Например, предоставление сурдопереводчика глухим людям или привлечение такого медицинского эксперта, который хорошо разбирается в особенностях инвалидности конкретного человека и понимает, насколько она соотносится с квалификационными требованиями.

Модификация рабочих помещений с учетом индивидуальных потребностей инвалида

Например, строительство пандусов, переобустройство туалетных комнат, использование мигающих световых сигналов для предупреждения людей с нарушением слуха. Это следует отличать от доступности, которая носит общий характер и распространяется на всех людей.

Изменения в структуре рабочего места, графике труда или других методах работы

Например, пересмотр определенных обязанностей персонала, обеспечение регулярных перерывов на прием пищи для человека с диабетом или предоставление тихого рабочего места.

Модификация оснащения рабочего места и обеспечение вспомогательных технологий

Например, работодатель может опустить ниже рабочее место или предоставить

увеличенный компьютерный дисплей или средства для чтения с экрана.

Предоставление обучения или другой помощи

Например, вводные программы для сотрудников с инвалидностью и их коллег, предоставление наставника или помощника человеку с особенностями интеллектуального развития, вовлечение сотрудников с инвалидностью во все основные виды обучения.

d. Бремя доказывания

Согласно некоторым законам, человек, который считает себя пострадавшим в результате дискриминации, должен представить доказательства факта такой дискриминации. В некоторых ситуациях сбор таких доказательств не составляет труда. Однако в большинстве случаев, когда имеются подозрения в совершении определенных действий, но отсутствуют фактические подтверждения, собрать достоверные доказательства может оказаться невозможным. В целях решения этой проблемы многие страны освободили лицо, подающее жалобу в суд, от бремени доказывания. После переноса бремени доказывания на лицо, обвиняемое в дискриминации истца, данное лицо должно представить доказательства в форме аргументированного обоснования подобного обращения без каких-либо признаков дискриминации.

e. Роль профсоюзов, федераций работодателей и гражданского общества

Проведение широкомасштабных консультаций с профсоюзами, федерациями работодателей и гражданским обществом перед пересмотром или разработкой законов, направленных на поощрение прав людей с инвалидностью, позволит политикам воспользоваться опытом, накопленным в обществе. Например, ответственность за выполнение многих обязательств, проистекающих из закона или политики по содействию занятости людей с инвалидностью, ложится на работодателей. Вот почему так важно выяснить мнение работодателей по соответствующему вопросу до принятия или изменения закона или политики. Кроме того, профсоюзы могут предоставить полезную информацию о проблемах и эффективной политике, которая уже проводится, если они активно участвуют в содействии занятости людей с инвалидностью. Наконец, поддержка со стороны большинства представителей сообщества людей с инвалидностью (включая самих людей с инвалидностью, представляющие их организации и членов их семей) является залогом успеха любой итоговой политики. Запросы на предоставление комментариев общественных групп в отношении любого закона, касающегося людей с инвалидностью, будут способствовать проведению более глубоких дискуссий и более эффективному применению политики после ее вступления в силу.

2.D. Подходы к поддержке трудоустройства людей с инвалидностью

В данном модуле был перечислен ряд проблем, с которыми сталкиваются инвалиды при попытках реализации своего права на труд. Помимо законодательного уровня, реализация права людей с инвалидностью на труд может осуществляться с помощью ряда подходов, включая разработку политики, составление конкретных программ, инклюзивные и доступные финансовые услуги, обеспечение доступности и повышение осведомленности.

Всесторонний учет проблем людей с инвалидностью в национальных программах развития

Включение стратегий по интеграции людей с инвалидностью в текущие процессы развития является одним из способов обеспечить соблюдение прав людей с инвалидностью в сфере труда и занятости. Это позволяет сделать стратегии, учитывающим интересы людей с инвалидностью, частью программ, которые либо уже действуют, либо находятся на этапе разработки в конкретной стране. Условия для всестороннего учета имеются в нескольких областях, включая национальную политику в области занятости и трудоустройства молодежи.

Необходимость учета интересов людей с инвалидностью в национальных программах занятости прямо предписывается положениями Конвенции Международной организации труда № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов 1983 года и является еще одним способом поддержать процесс интеграции людей с инвалидностью. Например, в 2009 году Эфиопия смогла включить в свою национальную программу занятости стратегию, в которой отмечалась необходимость интеграции людей с инвалидностью на рынке труда. В этой стратегии прямо говорилось о необходимости улучшать и расширять услуги по обучению и повышению квалификации, а также оказывать людям с инвалидностью поддержку в открытии собственного частного бизнеса в условиях формальной экономики.

Права людей с инвалидностью также могут быть учтены в рамках действующей или планируемой политики занятости молодежи. Например, в Того в 2007 году была разработана Национальная молодежная политика, включавшая пять целей, среди которых была поддержка равенства. Эта цель дала возможность учесть право молодежи с инвалидностью на занятость и включить его в общую стратегию молодежной политики.

Еще одним хорошим примером инициативы в области занятости является Фонд занятости молодежи в Сербии, который был создан в 2009 году как совместный проект с Программой ООН по содействию занятости молодежи и управлению миграцией⁴. Программа предназначена для молодых людей с инвалидностью и низким уровнем образования в возрасте от 15 до 30 лет. В рамках этого проекта проводятся обучение навыкам, востребованных у работодателей, профессиональная подготовка, программы пробного трудоустройства и самозанятости, а также предоставляются субсидии, стимулирующие занятость. Работодателям предоставляются субсидии на обеспечение доступности, предназначенные для адаптации рабочих помещений к нуждам людей с инвалидностью и организации индивидуальных рабочих мест для таких работников, в частности внедрения специального программного обеспечения и принятия других вспомогательных мер. Одиноким родителям, участвующим в программах профессионального обучения, которые отсутствуют в их собственных муниципалитетах, также выплачиваются пособия по уходу за ребенком⁵.

Сопровождаемая занятость

⁴ UNDP Serbia & ILO, National Employment Service & Ministry of economy and Regional Development.

⁵ UN Best Practices for Including Persons with Disabilities in all Aspects of Development Efforts, April 2011.

Службы сопровождаемой занятости — это модель трудоустройства и найма, с помощью которой людям с инвалидностью предоставляется возможность получить и сохранить работу в условиях открытого рынка труда. Эта модель предусматривает оказание разнообразной поддержки работодателям и людям с инвалидностью за счет привлечения инструкторов по трудоустройству. Существует широкий спектр способов обеспечить поддерживаемую занятость, включая индивидуальные рабочие места, небольшие рабочие команды, мобильные рабочие бригады и малые предприятия. Таким образом службы оказывают чрезвычайно благотворное воздействие на социальное положение и психологическое состояние работников. Сравнивать ситуацию между разными странами очень сложно, и каждая страна должна выбрать тот подход, который лучше всего подходит именно ей. К числу возможных видов поддержки относятся:

- ▶ оценка индивидуальных потребностей;
- ▶ профессиональное профилирование и планирование трудовой карьеры;
- ▶ индивидуальный план трудоустройства;
- ▶ поиск работы и подбор вакансий;
- ▶ поддержка и инструктаж без отрыва от работы для людей с инвалидностью на рабочем месте и предоставление рекомендаций работодателям и коллегам по включению людей с инвалидностью в трудовую деятельность.
- ▶ консультации и оказание поддержки работодателям;
- ▶ последующая поддержка и наставничество как для работодателей, так и для работников.

Передовые методы работы: политика и практика трудоустройства

В Эстонии Закон о равном обращении запрещает дискриминацию по признаку инвалидности в сфере занятости при: 1) создании условий для обеспечения доступа к занятости, самозанятости или профессии, включая критерии отбора и условия найма, а также при продвижении по службе; 2) заключении трудовых договоров или договоров на оказание услуг, назначении или избрании на должность, обеспечении условий труда, проведении инструктажа, оплате труда, прекращении или расторжении трудовых договоров или договоров на оказание услуг, освобождении от должности; 3) предоставлении доступа к профориентации, профессиональному обучению, повышению квалификации и переподготовке, практическому опыту работы; 4) предоставлении членства в организации работников или работодателей, включая профессиональные организации, и обеспечении льгот такими организациями⁶.

В Соединенном Королевстве Закон о равенстве был введен в действие в 2010 году. Он защищает людей от дискриминации на рабочем месте и в обществе в целом. В Финляндии инвалидность больше не является препятствием для регистрации в службе занятости в качестве безработного, находящегося в поиске работы (Закон о государственной службе занятости и предпринимательства 2012 года)⁷.

⁶ См. Estonia's national report on the "Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Initial Report Submitted Under Article 35 of the Convention", 2015.

⁷ SENEL: SEN Employment Links: Employment of People with Disabilities in Europe: Overview and examples of good practice from the SENEL partner countries".

Микрофинансирование

Доступ к финансированию является важнейшим фактором, от которого зависят возможности людей с инвалидностью по самозанятости. Микрофинансовые организации (МФО) обеспечивают людям с низким уровнем дохода доступ к финансовым услугам. В контексте микрофинансирования и борьбы с бедностью первостепенное значение приобретает задача по созданию всеохватного финансового сектора. Поскольку уже доказано, что микрофинансирование является полезным инструментом в борьбе с бедностью, все микрофинансовые организации должны всесторонним образом учитывать в своей работе потребности людей с инвалидностью. Людей с инвалидностью часто считают менее предприимчивыми людьми и, как следствие, менее привлекательными кандидатами на получение микрофинансирования. Однако эта оценка не имеет под собой никаких оснований, и для множества людей с инвалидностью финансовые услуги могут стать источником значительной пользы. Хотя микрофинансовые организации не проводят целенаправленной политики по отсеву людей с инвалидностью, сама физическая структура и организация предоставляемых услуг, как правило, лишают их возможности воспользоваться такими услугами.

Учреждения микрофинансирования, организации по делам людей с инвалидностью и донорские учреждения могут объединить усилия для минимизации барьеров, с которыми сталкиваются инвалиды при попытках получить доступ к микрофинансированию.

Передовые методы работы: микрофинансирование

«К микрофинансовым организациям, среди клиентов которых насчитывается множество людей с инвалидностью, как правило, относятся такие организации, для которых основной целью является борьба с бедностью». Ниже приводятся примеры организаций, оказывающих финансовые и нефинансовые услуги людям с инвалидностью.

- В Бангладеш фонд «Банду Калльян» предлагает широкий спектр услуг для уязвимых слоев населения, включая займы для групп солидарной ответственности. В 2002 году Фонд начал предоставлять беспроцентные займы людям с инвалидностью через группы солидарной ответственности. Большинство людей с инвалидностью имеют возможность получить индивидуальные кредиты, ведется укрепление программ по индивидуальным консультациям и мониторингу.
- Организация «Опортунидад Латиноамерика Коломбия» предоставляет людям с инвалидностью гранты и услуги микрокредитования. Организация прилагает особые усилия для охвата этой категории населения и предлагает им доступ не только к механизмам финансирования, но и к программам обучения и консультирования. Руководство организации приняло решение сосредоточить деятельность на поддержке людей с инвалидностью после того, как осознало, что инвалиды составляют несоразмерно высокую долю среди самых малоимущих групп населения Колумбии. Сегодня шесть процентов их бенефициаров и заемщиков имеют ту или иную степень инвалидности, причем среди них есть жертвы наземных мин.
- В Афганистане действуют шесть центров физической реабилитации Международного комитета Красного Креста (МККК), где лицам с травмами, полученными в результате ДТП или военных действий, жертвам наземных мин и людям с инвалидностью предоставляются услуги протезирования утраченных конечностей и

физиотерапии. В 1997 году МККК пришел к выводу о том, что главной целью людей с инвалидностью является возможность самостоятельно зарабатывать себе на жизнь, и разработал схему кредитования для таких людей. В центре МККК проводится оценка каждого нового пациента на предмет как его потребностей в физической реабилитации, так и экономических нужд. Для людей моложе 30 лет в МККК предусмотрена программа профессиональной подготовки и обучения. Лица старше 30 лет могут подать заявку на получение кредита. Каждая заявка на кредит утверждается только по итогам очень тщательной проверки. Процесс получения кредита начинается с составления бизнес-плана, затем следует собеседование с кредитным специалистом и выезд на место (домой или на место работы заявителя). После утверждения проекта МККК не передает деньги напрямую, а осуществляет все закупки самостоятельно в соответствии с согласованным бюджетом. Кредиты выдаются физическим лицам; условием выдачи кредита является наличие залога или личного поручителя. Кредиты являются беспроцентными; срок погашения — от 6 до 18 месяцев, равными платежами, начиная с первого месяца. МККК может проявить определенную гибкость в отношении графика погашения в тех случаях, когда у клиентов возникают серьезные трудности.

➤ В Индии некоторые банки выдают групповые кредиты группам самопомощи, созданным и поддерживаемым организациями по делам людей с инвалидностью. Группы самопомощи сами организуют внутренние выплаты и возврат займов. В некоторых случаях группы самопомощи сами проводят мониторинг займов при технической поддержке организации по делам людей с инвалидностью; в других случаях это делается непосредственно банками.

Источник: “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries - Funding Mechanisms for Self-Employment”. Handicap International. 2006.

Передовые методы работы: роль финансовых институтов

Как страна может решить проблему экономического неравенства?

В недавнем исследовании были рассмотрены препятствия, с которыми сталкиваются женщины-инвалиды при взаимодействии с финансовыми учреждениями. Согласно результатам исследования, финансовые учреждения требуют от женщин с инвалидностью залог, несмотря на отсутствие информации о рисках, связанных с их прошлой предпринимательской деятельностью. Еще одним препятствием является модель анализа рисков, применяемая Национальным агентством по развитию молодежи ЮАР. В рамках этой модели условием получения кредита является наличие у человека успешного опыта ведения бизнеса на протяжении нескольких лет, денежных поступлений и залога. Это условие создает сложности для женщин с инвалидностью, которые отмечают, что у них обычно нет опыта ведения бизнеса и залога или что они не соответствуют иным критериям модели анализа рисков.

Многие учреждения по финансированию развития требуют предоставления залога от людей, которые живут в плохих жилищных условиях, не имеют опыта работы или ведения бизнеса. Оценивать возможности женщин с инвалидностью следует в рамках индивидуального подхода и исходя из имеющихся у них ресурсов. Женщины с инвалидностью не просят милостыни и не рассчитывают на благотворительность; все, чего они добиваются от таких учреждений,— это предоставление справедливых возможностей. Необходимо пересмотреть порядок финансирования развития, чтобы максимально расширить участие женщин с инвалидностью в экономике.

Поскольку роль учреждений по финансированию развития заключается в предоставлении средств на нужды развития, именно развитие должно быть их главным

приоритетом. Такие учреждения должны финансировать предпринимательские проекты женщин с инвалидностью и выполнять свои обязанности по поддержке развития и диверсификации экономики. Опыт показывает, что для постепенного изменения отношения учреждений по финансированию развития им требуется сотрудничество с агентством, специализирующимся на работе с людьми с инвалидностью. В качестве иллюстрации этого тезиса ниже приводятся следующие примеры⁸:

В Никарагуа компания «ПроМухер Никарагуа» включила людей с инвалидностью в состав своих сельских банков, а также оказала поддержку сельскому банку, который был учрежден организацией женщин с инвалидностью для производства традиционных игрушек-пиньятас. Женщины с инвалидностью обращались в «ПроМухер» за кредитами напрямую, и при этом им не предъявлялось никаких особых условий. Компания не только оказывает женщинам с инвалидностью финансовые услуги — которые эти женщины безо всяких проблем оплачивают, хотя для них действуют те же рыночные ставки, что и для всех остальных клиентов, — но и проводит для них бизнес-тренинги и предоставляет услуги здравоохранения.

Примеры подхода по выплате субсидий: программы «Трикл-ап»

«Трикл-ап» — агентство США, которое предоставляет обусловленный стартовый капитал, обучение навыкам предпринимательской деятельности и другие вспомогательные услуги людям с очень низким уровнем дохода, чтобы помочь им выбраться из нищеты. Программы проводятся совместно с местными агентствами. Обусловленные субсидии «Трикл-ап» (как правило, в размере 100 долл. США), как правило, разделены на два платежа по 50 долл. США каждый. Эта модель субсидирования позволяет «Трикл-ап» охватить самых малоимущих людей, которые имеют плохую кредитную историю или не соответствуют условиям предоставления кредита, поскольку не имеют опыта ведения бизнеса, сбережений, залога или поручителя. После ряда встреч с представителями организации «Мобилити интернэшнл Ю-Эс-Эй» агентство «Трикл-ап» приняло решение сосредоточить свои усилия на помощи людям с инвалидностью путем создания стимулов для своих местных партнеров, чтобы побудить их к работе с этой группой населения (например, за счет возобновления субсидирования тех программ, которые прилагают особые усилия для охвата людей с инвалидностью).

Снижение барьеров, обусловленных стереотипным мышлением: пример кооператива из Перу

Кооперативное общество «Макита Кусунчик» из Перу действует преимущественно в сельских районах и предоставляет услуги кредитования малоимущим людям с инвалидностью. «Вначале мы были слегка опасались, поскольку считали, что инвалиды тратят много денег на лекарства, часто болеют и не могут самостоятельно управлять бизнесом, — говорит руководитель кооператива. — Однако теперь, когда у нас есть опыт работы с несколькими людьми с физическими недостатками и слепой женщиной, я могу с уверенностью утверждать, что они — одни из наших лучших клиентов! Они не требовали никаких особых условий и просили лишь предоставить доступ к тем же услугам, которые предлагаются остальным жителям их общин. Теперь мы понимаем, что они ничуть не менее продуктивные члены общества, чем все остальные». Это опыт продемонстрировал сотрудникам «Макита Кусунчик», что инвалиды могут быть успешными предпринимателями. «Мы призываем наших сотрудников проводить объективную оценку потенциальных заемщиков, а не отталкивать людей с

⁸ Источник примеров: “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries - Funding Mechanisms for Self-Employment”. Handicap International, 2006.

инвалидностью исключительно по причине предрассудков».

Предоставление доступа к всеобщим механизмам микрофинансирования: пример «Леонард Чешир интернэшнл»

«Леонард Чешир интернэшнл» — это британская организация, которая работает по всему миру и занимается проблемами людей с инвалидностью. В 1997 году она создала кредитную линию для предоставления капитала малым предпринимателям, желающим начать или расширить свой бизнес. Спустя два года работы этой программы стало очевидно, что большинству людей с инвалидностью, получивших кредит, удалось повысить свой уровень дохода. Однако удалось охватить лишь небольшое количество таких людей, а административные расходы при этом оказались очень высокими. В результате организация пересмотрела свою политику и отказалась от функций кредитной организации в пользу роли посредника, помогающего людям с инвалидностью получить доступ к кредитным средствам.

Источник: “Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries - Funding Mechanisms for Self-Employment”. Handicap International. 2006.

Обеспечение доступности

В статье 9 КПИ устанавливается обязанность государств-участников принимать надлежащие меры для обеспечения людям с инвалидностью доступа наравне с другими к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения. Осуществление статьи 9 является важным условием реализации права людей с инвалидностью на труд.

Понятие «обеспечение равных возможностей» означает процесс, благодаря которому различные системы общества и окружающей среды, такие, как обслуживание, трудовая деятельность, информация и документация, оказываются доступными всем без исключения, причем особое внимание уделяется таким основополагающим принципам, как участие, доступ и партнерские отношения. Инвалиды нуждаются в доступе к вспомогательным устройствам, информации об имеющихся возможностях повышения квалификации и трудоустройства, транспорту и финансовой помощи. Человек не может осуществлять свое право до тех пор, пока он не получит к нему свободный доступ, без каких-либо ограничений, которые могут препятствовать такому доступу.

Повышение осведомленности

Для пересмотра парадигмы традиционного восприятия людей с инвалидностью необходимо в том числе начать относиться к ним как к людям, обладающим определенными возможностями, и развенчать негативные мифы и стереотипы, которых придерживаются некоторые работодатели, поставщики услуг и даже некоторые инвалиды, а также различные слои общества в целом. Так, например, работодатели могут исходить из убеждения, что инвалид имеет более низкую производительность труда. Вот почему работодателям необходимо повышать свою осведомленность об инвалидности и трудовом потенциале людей с инвалидностью, а также знакомиться со стратегиями по ускоренному внедрению программ трудоустройства с учетом инвалидности, таких как предоставление технической и индивидуальной поддержки в виде, например, собак-поводырей, инструкторов по трудоустройству, персональных помощников, чтецов, специалистов по языку жестов, сурдопереводчиков, а также технических средств и устройств.

Таким образом, ключевым подходом к обеспечению права людей с инвалидностью на труд является повышение осведомленности общества в целом о трудовом потенциале и праве

людей с инвалидностью на занятость. Эффективный подход к повышению осведомленности требует понимания политической среды, выявления наиболее эффективных стратегий по повышению осведомленности, а также поддержки и обучения работодателям, с тем чтобы они могли осознать потенциал людей с инвалидностью.

Вопросы для стран

Определите систему понятий и характер отношения к людям с инвалидностью, преобладающего в вашей стране. Рассмотрите и обсудите следующие вопросы:

1. Каков общий уровень осведомленности общества о людях с различными видами инвалидности?
2. Каковы общие представления в вашей стране об инвалидах и их трудоустройстве?
3. Как эти убеждения влияют на ситуацию с трудоустройством людей с инвалидностью?
4. В чем заключаются наиболее приемлемые стратегии по поддержке прав людей с инвалидностью в сфере занятости и повышения квалификации?

Подведите итоги обсуждения.

Предоставление возможностей для достойной работы в государственных учреждениях

В ряде стран инвалиды принимают минимальное участие в процессах трудоустройства, особенно если речь идет о государственной службе. Им чаще всего предлагают заниматься такими видами деятельности, как шитье/портняжное дело, вязание/ремесленные работы, столярное дело, уличная торговля, фермерство/сельскохозяйственная деятельность и т. д., которые дают базовые навыки, но не дают людям с инвалидностью возможности работать в секторе формальной экономики, что ведет к ограничению их экономической свободы. Государственные учреждения, включая правительственные ведомства, должны взять на себя инициативу и выступить в качестве ведущего работодателя, побудив тем самым других работодателей пересмотреть свое отношение к людям с инвалидностью и предоставить им возможности для трудоустройства.

Вопросы для стран

Актуальны ли приведенные выше примеры стратегий трудоустройства людей с инвалидностью для вашей страны? Что будет работать в различных контекстах занятости?

Какие стратегии трудоустройства будут наиболее эффективными с учетом условий тех или иных секторов? Для государственного сектора? Для частного сектора? Для малого бизнеса? Для крупных корпораций? Для сферы образования? Для других секторов?

В чем могут заключаться различия между стратегиями по трудоустройству людей с разными видами инвалидности?

3. РЕЗЮМЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ

В КПИ сформулировано право на труд и занятость для людей с инвалидностью. Несмотря на этот факт и на определенные успехи, достигнутые в вопросах защиты этого права на национальном уровне, доля людей с инвалидностью среди безработных или недостаточно трудоустроенных людей по-прежнему остается несоразмерно высокой.

В этом модуле анализируются ограничения, с которыми инвалиды сталкиваются на рынке труда, такие как отсутствие доступа к равным возможностям в области образования и подготовки, стереотипы, недоступность информации и физической среды. Далее в нем рассматриваются различные формы запрещенной дискриминации, которые могут негативно отражаться на положении людей с инвалидностью, а также обязательство по предоставлению разумного приспособления.

В модуле также перечисляется ряд мер, которые могут быть приняты для поддержки возможностей трудоустройства и карьерного роста людей с инвалидностью. К ним относятся всесторонний учет проблем инвалидности в национальных планах развития, создание программ сопровождаемой занятости, микрофинансирование, обеспечение доступности информации, ИКТ, общественных услуг, инфраструктуры и транспорта.

4. ПОЛЕЗНЫЕ РЕСУРСЫ

В следующих публикациях МОТ приводятся примеры передового опыта:

- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_168819/lang--en/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167204/lang--en/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_161490/lang--en/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_160776/lang--en/index.htm
- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_150658/lang--en/index.htm
- <http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang--ja/index.htm>
- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091340/lang--en/index.htm
- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang--en/index.htm
- R. Hurst, “Disabled People’s Organisations and development: strategies for change,” In *Disability and development: learning from action and research on disability in the majority world*. (Stone, ed., Leeds: The Disability Press, 1999).
- International Labour Office. *Moving towards disability inclusion*. Geneva (2011) available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_160776.pdf
- T. Lorenzo, “*We don’t see ourselves as different*”: A web of possibilities for disabled women. Unpublished PhD Dissertation, (University of Cape Town, 2005).
- T. Lorenzo, J. Motau & P. Chappell, P. Community Rehabilitation Workers as Catalysts for Disability-Inclusive Youth Development. In Lorenzo, T. (Ed). *Marrying Community Development and Rehabilitation: Reality or Aspirations for Disabled People? 2 Disability Catalyst Africa Series* (University of Cape Town: Disability Innovations Africa, 2012).
- T. Lorenzo, T., L. Van Niekerk, & Mdlokolo, “Economic empowerment and black disabled entrepreneurs: Negotiating partnerships in Cape Town, South Africa,” 29(5) *Disability and Rehabilitation* 429-436 (2007).
- P. Loyilane. *We should be given a chance*: Identifying barriers and enablers from disabled people’s employment in the office of the Premier of the Eastern Cape Provincial Government, South Africa, Unpublished Masters Thesis, (University of Cape Town, 2008).
- L. Ned-Matiwane, “A study to explore the capacity of family and service providers to facilitate participation of disabled youth in accessing opportunities in skills development and employment in Cofimvaba, Eastern Cape,” Unpublished Masters Thesis. (University of Cape Town, 2013).
- J. Taylor, D. Marais, and A. Kaplan, *Action Learning. A Developmental Approach to Change. CDRA Nuggets* (2005), available: www.cdra.org.za.
- Netcare: www.netcare.co.za
- US Department of Labor, Job Accommodation Network website, available at: <http://askjan.org/>
- Всемирная организация здравоохранения и Всемирный банк, «Всемирный доклад об инвалидности» (2011).

- Zero Project: www.zeroproject.org (2020).

5. ЗАНЯТИЯ

План сессии для тренера. Право людей с инвалидностью на труд, сессия 1

Техническое содержание 2.В «Нормативно-правовая база»

Занятие 2.В «Выявление и устранение факторов, препятствующих трудоустройству»

Раздаточный материал. Шаблон матрицы. Препятствия, с которыми сталкиваются инвалиды

Раздаточный материал. Передовые методы поддержки занятости людей с инвалидностью

Раздаточный материал. Подход MOT: причины низкого уровня занятости среди людей с инвалидностью

План сессии для тренера. Право людей с инвалидностью на труд, сессия 2

Техническое содержание 2.D. Подходы к содействию трудоустройству людей с инвалидностью

Занятие 2.D. Содействие трудоустройству людей с инвалидностью

Раздаточный материал. Сценарии (4)

План сессии для тренера. Право людей с инвалидностью на труд, сессия 1

Основные тезисы	См. резюме и основные тезисы.
Цели	К концу этой сессии участники обсудят методы для устранения препятствий, с которыми сталкиваются инвалиды в сфере трудоустройства.
Организация помещения	Стол для работы в небольших группах по 4—6 человек. Белые доски с кнопками, бумага и карточки.
Деятельность	20 минут — часть 1 занятия 2.В 10 минут — часть 2 занятия LA 2.В 30 минут — часть 3 занятия LA 2.В 30 минут — обратная связь по итогам пленарной сессии и резюме
Продолжительность	90 минут
Примечания для учебной группы	Работа в маленьких группах по составлению списка потенциальных препятствий для трудоустройства и дальнейших мер по ликвидации конкретных ограничений, с которыми сталкиваются женщины и молодые взрослые из числа людей с инвалидностью. Поскольку речь идет про вводную часть к статье 27 КПИ, разъясните основные тезисы статьи 27 КПИ при подведении итогов обсуждения.
Листы с заданиями	Занятие 2.В: «Выявление и устранение факторов, препятствующих трудоустройству»
Раздаточные материалы	Раздаточный материал: «Передовые методы поддержки занятости людей с инвалидностью» Раздаточный материал: «Подход MOT: причины низкого уровня занятости среди людей с инвалидностью» Раздаточный материал: «Шаблон матрицы. Препятствия, с которыми сталкиваются инвалиды»

Занятие 2.В. Выявление и устранение факторов, препятствующих трудоустройству

Цель: обсудить методы для устранения препятствий, с которыми сталкиваются инвалиды в сфере трудоустройства.

Статистические данные многих стран свидетельствуют о низком уровне занятости среди людей с инвалидностью. В рамках своей группы перечислите и обсудите причины, с которыми это связано.

Часть 1

Напишите каждую из причин на карточке. Когда список идей будет закончен, нарисуйте на доске три больших круга. Первый круг будет означать женщин с инвалидностью, второй — всех людей с инвалидностью в целом, третий — молодых взрослых с инвалидностью.

Изучите содержание своих карточек, чтобы принять решение о том, к какому кругу относится каждая из них, обсудите каждую идею и проанализируйте тезис о том, что женщины-инвалиды или молодые инвалиды в большей степени страдают от причин, которые приводят к ограниченным возможностям трудоустройства, чем инвалиды в поиске работы в целом. Если вы не считаете, что определенная причина оказывает большее влияние на женщин или молодых людей, чем на всех остальных людей с инвалидностью, поместите ее в средний круг.

Если вам кажется, что какая-то идея или причина имеет большее влияние И на молодых людей, И на женщин, продублируйте карточку и поместите ее в оба круга.

Вы можете использовать шаблон матрицы из раздаточных материалов для записывания своих идей и их последующего использования.

Часть 2

Когда вы разложите все свои карточки, поменяйтесь досками с другой группой и пригласите одного представителя другой группы в свою. Вам также надо будет отправить в другую группу, у которой сейчас находится ваша белая доска, собственного «посла», чтобы он разъяснил участникам суть ваших идей. Просмотрите список новых идей и постарайтесь найти любые существенные различия. Затем выберите одну карточку из круга, где перечислены ограничения, негативно влияющие на положение женщин с инвалидностью, и одну карточку из круга, где приводятся ограничивающие факторы, затрагивающие молодых людей с инвалидностью. Вам предстоит разработать стратегию по снижению или устранению этого ограничения.

Часть 3

По очереди обсудите каждую из карточек. Проведите анализ коренных причин, чтобы выявить первоисточник этого ограничения (бороться исключительно с симптомами не имеет никакого смысла). Сформулируйте те меры, которые следует предпринять, и подготовьте краткий доклад, чтобы представить свои идеи всем участникам на пленарной сессии.

Вернитесь к шаблону матрицы и внесите туда всю необходимую информацию, полученную по итогам других выступлений.

У вас есть 20 минут на выполнение части 1, 10 минут на анализ и выполнение части 2 и 30 минут на выполнение части 3. Продолжительность вашего выступления на пленарной сессии не должна превышать 5 минут.

Раздаточный материал. Шаблон матрицы — препятствия, с которыми сталкиваются инвалиды

Возрастная группа, лет	Мужчины	Женщины	Иной гендер
16–25			
26–45			
46–65			
65+			

Раздаточный материал. Передовые методы поддержки занятости людей с инвалидностью

Ниже приводятся некоторые советы и идеи, которые были признаны полезными и использовались в целях поддержки трудоустройства людей с инвалидностью:

- ▶ повышать осведомленность общества в целом о трудовом потенциале людей с инвалидностью и их праве на занятость за счет изучения понимания политической среды, определения наиболее эффективных стратегий повышения осведомленности, а также путем предоставления поддержки и обучения работодателям, с тем чтобы помочь им осознать потенциал людей с инвалидностью;
- ▶ повышать осведомленность потенциальных работодателей и предоставлять им информацию об интеграции людей с инвалидностью и преимуществах многообразия кадров;
- ▶ разрабатывать конкретные стратегии набора персонала, предусматривающие трудоустройство людей с инвалидностью, и поощрять предприятия различных секторов к тому, чтобы они приглашали на работу людей с инвалидностью;
- ▶ установить целевые показатели по трудоустройству людей с инвалидностью (стратегия позитивных действий, которая регулярно применяется в государственном и частном секторе многих стран) и проводить мониторинг и оценку выполнения этих целевых показателей;
- ▶ оказывать людям с инвалидностью поддержку, чтобы побудить их подавать заявления о приеме на работу;
- ▶ создавать условия для рассмотрения кандидатур соискателей из числа людей с инвалидностью при найме персонала путем переноса собеседований до тех пор, пока такие соискатели не будут включены в итоговый список кандидатов;
- ▶ инвестировать в развитие профессиональных навыков людей с инвалидностью в целях их более активного трудоустройства на общем рынке труда;
- ▶ привлекать людей с инвалидностью к участию в программах обучения и повышения осведомленности, направленных на борьбу с дискриминацией людей с инвалидностью в сфере занятости;
- ▶ организовать техническую поддержку и инструктирование по вопросам трудоустройства в качестве стратегии продвижения и пропаганды занятости людей с инвалидностью;
- ▶ выстраивать отношения с работодателями и помогать в обучении людей с инвалидностью навыкам, востребованным на рынке труда;
- ▶ оказывать работникам с инвалидностью помощь в вопросах сохранения занятости за счет существующих сетей поддержки и обеспечения постоянной поддержки силами инструкторов по трудоустройству и бизнес-наставников.

Раздаточный материал. Подход МОТ: причины низкого уровня занятости среди людей с инвалидностью

Согласно обзорам, проведенным Международной организацией труда, к причинам низкого уровня занятости людей с инвалидностью относятся следующие:

- ▶ негативные стереотипы о способностях человека;
- ▶ опасения по поводу прогрессирующих заболеваний и потребностей людей с инвалидностью в отдыхе;
- ▶ опасения по поводу негативного отношения со стороны других сотрудников или клиентов;
- ▶ опасения по поводу низкого уровня производительности;
- ▶ неспособность адаптироваться к работе;
- ▶ отсутствие позитивного отношения к людям с инвалидностью;
- ▶ низкий уровень образования и профессиональной подготовки;
- ▶ снижение спроса на неквалифицированную рабочую силу;
- ▶ сокращение численности рабочей силы на крупных предприятиях и в государственной службе;
- ▶ беспокойство по поводу несчастных случаев и расходов на страхование;
- ▶ нежелание людей официально оформлять инвалидность;
- ▶ отсутствие информации о возможностях трудоустройства;
- ▶ отсутствие преподавателей, учитывающих особенности людей с инвалидностью, и недоступность учебных материалов и методов как факторы изоляции, препятствующие высокой академической успеваемости людей с инвалидностью;
- ▶ недостаточная осведомленность работодателей о потребностях и возможностях людей с инвалидностью;
- ▶ «ловушка пособий» — ситуация, в которой человеку с финансовой точки зрения выгоднее жить на пособия, если таковые существуют, чем устроиться на работу, с учетом всех финансовых последствий;
- ▶ страх лишиться социальных пособий;
- ▶ разочарование из-за неудачных попыток получить работу и/или усвоенного негативного восприятия;
- ▶ недостаток взаимодействия с лицами, которые могут служить примером для подражания, и наставниками;
- ▶ отсутствие надлежащей технической/персональной поддержки;
- ▶ отсутствие законодательства, защищающего людей с инвалидностью от дискриминации

в сфере занятости.

План сессии для тренера. Право людей с инвалидностью на труд, сессия 2

Основные тезисы	См. резюме и основные тезисы.
Цели	К концу этой сессии участники должны будут определить подходы, направленные на содействие трудоустройству людей с инвалидностью.
Организация помещения	Стол для работы в небольших группах по 4—6 человек. Белые доски с кнопками, бумага и карточки.
Деятельность	5 минут — часть 1 занятия 2.D 20 минут — часть 2 занятия LA 2.D. (встречи с консультантами) 20 минут — часть 3 занятия LA 2.D. (коллективная ролевая игра (x2)) 15 минут — часть 4 занятия LA 2.D 30 минут — подведение итогов пленарной сессии и заключительные выводы
Продолжительность	90 минут
Примечания для учебной группы	Для каждой ролевой игры назначается один работодатель и один работник. Разделите остальных на четыре группы. Эти группы должны выступать в качестве консультантов и следовать указаниям, которые приводятся на листе с заданиями для занятия 2.D. Никто, кроме участников ролевой игры, не должен видеть текст сценария. Очень важно, что оба участника ролевой игры в рамках каждого сценария не обладали всей полнотой информации о проблеме. Проследите за тем, чтобы в ходе пленарной дискуссии были перечислены все ключевые условия, от которых зависит успешное содействие трудоустройству людей с инвалидностью. Пока группы готовятся к части 1, объясните участникам ролевой игры, что от них требуется, но не рассказывайте им о том, какой информацией располагают другие участники. В ходе итогового обсуждения кратко расскажите о разнице между такими понятиями, как «всеобщий доступ» и «разумное приспособление».
Листы с заданиями	Занятие 2.D: Содействие трудоустройству людей с инвалидностью
Раздаточные материалы	Раздаточный материал: сценарии (4)

Занятие 2.D. Содействие трудоустройству людей с инвалидностью

На этом заключительном занятии будет представлен ряд мер, которые могут быть приняты для поддержки возможностей трудоустройства и карьерного роста людей с инвалидностью. К ним относятся всесторонний учет проблем инвалидности в национальных планах развития, создание программ сопровождаемой занятости, микрофинансирование, обеспечение доступности информации, ИКТ, общественных услуг, инфраструктуры и транспорта.

Занятие 2.D. Содействие трудоустройству людей с инвалидностью

Раздаточные материалы для групп консультантов

Часть 1

Ваша команда представляет консалтинговую компанию, предлагающую профессиональные консультации по вопросам содействия трудоустройству людей с инвалидностью. Вы консультируете как работников, так и работодателей. Придумайте название для своей компании и нарисуйте логотип (на это задание отводится не более пяти минут).

Часть 2

К вам приходит посетитель, вы выслушиваете его рассказ, а затем в его присутствии обсуждаете возможные варианты решения проблемы и те рекомендации, которые вы можете предложить.

Часть 3

Вы наблюдаете за тем, как человек, которого вы консультировали, проводит встречу, и делаете заметки, касающиеся того, как прошла эта встреча и насколько этому человекугодились ваши советы.

Часть 4

Этот человек придет к вам еще раз (но на этот раз не как участник ролевой игры, а в своем личном качестве), и вы в групповом формате обсудите те рекомендации, которые, как вам кажется, были удачными, а также те меры, которые следовало бы пересмотреть. Была ли принята во внимание разница между всеобщим доступом и разумным приспособлением?

У вас есть 5 минут на выполнение части 1, 20 минут на встречи с консультантами и еще 15 минут на анализ рекомендаций (часть 4) после завершения ролевых игр.

Раздаточный материал. Первый сценарий (а): привлечение внимания к проблеме доступности

Вам предстоит сыграть роль нового сотрудника — инвалида с ограниченной мобильностью. Вас утвердили на должность помощника бухгалтера в небольшой частной компании (общая численность штата — 60 сотрудников). На текущий момент вы проработали в компании три недели.

В первый день, когда вы пришли на работу, вам пришлось провести три часа в помещении службы безопасности, потому что на первом этаже не было кабинета, где вас могли бы разместить. В конце концов, руководство решило отпустить вас до конца дня, чтобы за это время освободить какой-то из кабинетов и предоставить вам рабочее место. Когда вы пришли на работу на следующий день, то обнаружили, что для вас освободили один из кабинетов внизу, тогда как бухгалтерия, в которой вы числитесь и перед которой отчитываетесь, находится на втором этаже. В здании нет лифта, на котором вы могли бы подняться на второй этаж. В результате вам пришлось постоянно просить других людей отнести те или иные материалы в бухгалтерию или принести что-то оттуда, что создало немало сложностей. Эта ситуация поставила вас в очень неудобное положение, потому что вам приходится вести себя со всеми сотрудниками чрезвычайно любезно и предупредительно, чтобы иметь возможность рассчитывать на их помощь и эффективно и своевременно выполнять свои рабочие задачи. Тем не менее вы были готовы мириться с этими условиями вплоть до сегодняшнего дня, когда выяснилось, что бухгалтер отмечает день рождения, который весь отдел праздновал в обеденное время в ее кабинете, где было организовано чаепитие с тортом. Никто об этом вам не сообщил, и вас не пригласили принять участие в общем праздновании. Люди очень милы и дружелюбны с вами при встрече, но несмотря на это вы чувствуете себя очень одиноко; вам нравится то, чем вы занимаетесь, и вы понимаете, как непросто сейчас найти работу, но когда вы возвращаетесь домой, то к глазам все время подступают слезы; это глупо, вы же не можете пожаловаться на то, что вас не пригласили на вечеринку, но в то же время вы понимаете, что никогда не сможете стать полноценным членом команды и по-настоящему влиться в трудовой коллектив.

Сегодня вам предстоит встретиться в городе с представителями новой консалтинговой компании, которая занимается поддержкой трудоустройства людей с инвалидностью. Попробуйте обратиться к ним за советом... Как бы вы хотели поступить?

Раздаточный материал. Первый сценарий (b): привлечение внимания к проблеме доступности

Роль игрока: сотрудник отдела кадров

Вы работаете в частной компании, штат которой насчитывает 60 человек. Компания расположена на окраине города в здании, где размещается как производственный, так и административный персонал, включая отдел кадров, бухгалтерию и отдел продаж.

Это небольшая компания, но она постепенно растет, в этом году вас повысили до руководителя отдела кадров и предоставили одного помощника. Бухгалтерия тоже отличается небольшими размерами: кроме главного бухгалтера в ней работают еще три человека ...а, и еще, конечно, новый(-ая) сотрудник(-ца), который(-ая) не является *настоящей* частью команды, он(-а) просто выполняет некоторые задачи по сверке документов и занимается общим делопроизводством. Вы чуть не забыли о нем/ней, потому что он/она находится на нижнем этаже, там же, где производство, а весь административный персонал в основном располагается наверху. Вы надеялись, что новый(-ая) сотрудник(-ца) попытается влиться в коллектив, но он/она производит впечатление очень замкнутого человека и не пытается принять участие в жизни компании. Завтра в рамках процесса введения в должность и профорientации вам предстоит встретиться с ним/ней, чтобы узнать, как сотрудник(-ца) устроился(-лась) на новом месте. Вы сами разработали вводный процесс адаптации для новых членов коллектива при поступлении на работу и очень довольны тем, что вам удалось встретиться с каждым новым сотрудником хотя бы раз в течение первого месяца их трудовой деятельности. Сегодня вы решили отправиться в город и встретиться с представителями новой консалтинговой компании, которая занимается поддержкой трудоустройства людей с инвалидностью, потому что у вас есть ощущение, что что-то идет не так...

Раздаточный материал. Второй сценарий (а): привлечение внимания к проблеме доступности

Вы играете роль человека, передвигающегося на инвалидной коляске, который работает в местной администрации, где ему выделили рабочее место в местном учреждении.

Ситуация

Вы устроились на эту работу три месяца назад, и все офисы сотрудников располагались в мобильных домах. Один из таких домов был отведен под туалет, но не был оборудован входом, доступным для инвалидов-колясочников. В результате вы были лишены возможности пользоваться туалетом в течение рабочего дня. Через пару недель вы поговорили об этой проблеме с работодателем.

В результате шесть недель спустя ваше рабочее место было перенесено в помещение с доступным туалетом. Однако это не только не решило проблему, но и значительно осложнило ситуацию, поскольку, передвигаясь на инвалидной коляске, вы вынуждены пользоваться услугами помощника, который катит вашу коляску до места работы. Сложность заключается в том, что в дождливые дни дорога, которая ведет к офису, становится настолько грязной, что вам не удастся добраться до работы, новый офис расположен дальше от вашего дома, чем предыдущий, и у вас с помощником теперь каждый уходит почти два часа на то, чтобы попасть сперва на работу, а потом обратно домой. Ваш помощник не слишком доволен новыми условиями и частенько приходит к вам слишком поздно, а в дождливые дни иногда не приходит вовсе. Вы не рассказывали об этом своему руководителю, чтобы не выглядеть человеком, от которого сплошные проблемы.

Завтра у вас состоится первая полноценная встреча с руководителем, а сегодня снова идет дождь, поэтому вы решаете обратиться за консультацией в новую консалтинговую компанию, которая занимается поддержкой трудоустройства людей с инвалидностью.

Раздаточный материал. Второй сценарий (b): привлечение внимания к проблеме доступности**Ситуация**

Этот сотрудник устроился на работу три месяца назад и был сначала размещен в другом офисе. Все офисы располагаются в мобильных домах. Один из таких домов, отведенный под туалет, не был оборудован входом, доступным для инвалидных колясок. Из-за этого новый(-ая) сотрудник(-ца) не мог(-ла) пользоваться туалетом в течение рабочего дня. Через пару недель вы узнали о том, что он/она пожаловался(-лась) на эту проблему, и его/ее перевели к вам.

Руководитель

Вам отводится роль руководителя, вы работаете в местной администрации, а ваше рабочее место находится в местном учреждении. Шесть недель назад вам сообщили, что к числу ваших сотрудников добавится человек, передвигающийся на инвалидной коляске. У вас нет никаких нареканий по поводу качества работы нового(-ой) сотрудника(-цы), но он/она очень ненадежен(-на), часто опаздывает на работу, а иногда не приходит вообще. Вы не делаете замечаний из опасения, что он/она пожалуется на ваше нежелание работать с инвалидом, хотя вы в целом ничего не имеете против людей с инвалидностью, проблема тут в том, что этот(-а) конкретный(-ая) сотрудник(-ца) либо слишком ленив, либо не заинтересован в работе, и вы не можете на него/нее положиться.

Завтра у вас состоится первая полноценная личная встреча с этим(-ой) сотрудником(-цей) с момента его/ее появления в коллективе, и поэтому вы решили сегодня обратиться в новую консалтинговую компанию, которая занимается поддержкой трудоустройства людей с инвалидностью, чтобы проконсультироваться по поводу инициирования процесса увольнения ненадежного сотрудника.