

Исследование

Трудовая занятость молодых людей с синдромом Дауна в США и в России

В рамках проекта фонд «Даунсайд Ап» провел анализ ситуации с трудовой занятостью людей с ментальной инвалидностью в США и в России. Данное исследование послужило основой для разработки программы по профориентации и трудоустройству молодых людей с синдромом Дауна фондов «Даунсайд Ап» и «Синдром Любви».

Введение:

Возможность работать так же необходима для людей с ментальной инвалидностью, как и для обычных людей. Для большинства обычных людей работа – это, прежде всего способ зарабатывать на жизнь, а для людей с ментальной инвалидностью на первый план выходит не получение дохода, а интеграция в общество, социализация и личностное развитие.

Назвать людей с синдромом Дауна неконкурентоспособными нельзя. Как показывает опыт, при грамотном обучении и создании нужных условий люди с синдромом Дауна могут успешно реализовать себя в сфере обслуживания, торговли, во всевозможных творческих сферах. В США и других странах люди с синдромом Дауна работают в офисах, кафе и ресторанах, в магазинах, различных мастерских по производству сувенирной продукции, ухаживать за растениями и животными.

Виды занятости людей с ОВЗ:

В зависимости от возможностей, в России, США и других странах человеку с ментальными особенностями могут быть предложены следующие виды занятости:

- Труд на конкурентном рынке труда без поддержки;
- Поддерживаемое трудоустройство;
- Работа в защищенных мастерских, как предполагающая, так и не предполагающая переход на конкурентный рынок труда;
- Занятия в центрах дневного пребывания;

Труд на конкурентном рынке труда без поддержки:

Этот вид занятости предполагает, что люди с инвалидностью трудятся рядом с людьми без инвалидности по одному или небольшим группам и в тех же условиях, что и остальные работники. В основном, этот вид занятости касается людей с сохранным интеллектом.

И хотя этот вид занятости называется «труд без поддержки», на самом деле человек с ментальными особенностями не может работать совсем без сопровождения. Даже самым социализированным людям этой категории с высокой мотивацией к труду нужна помощь в адаптации и/или особое отношение в процессе работы.

Поддерживаемое трудоустройство:

Как и первый, этот вид занятости предполагает, что люди с инвалидностью трудятся рядом с другими сотрудниками по одному или небольшим группам и практически в тех же условиях, что и остальные работники.

Этот вид занятости отличается от предыдущего тем, что предполагает достаточно длительный подготовительный этап, помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение неограниченного времени наставником от предприятия.

Работа в защищенных мастерских или предприятиях, как предполагающая, так и не предполагающая переход на конкурентный рынок труда:

Более половины людей с особенностями ментального развития работают медленно и требуют группового или индивидуального сопровождения в процессе работы, поэтому работа на обычных предприятиях для них не подходит. Они могут быть заняты на специализированных предприятиях (мастерских, магазинах) и в условиях квалифицированного сопровождения участвовать в выполнении ремесленных, творческих или небольших производственных работ и получать за это небольшое вознаграждение.

Но необходимо понимать, что такая работа — это трудовая абилитация, а не работа в привычном смысле этого слова, как средство получения заработка.

Занятия в центрах дневного пребывания:

Есть также люди с очень тяжелыми нарушениями, которые практически не могут работать. Но чтобы их способности не угасали, этим людям нужно общаться, развиваться, заниматься продуктивной деятельностью. Такие люди могут быть заняты в центрах дневного пребывания, где с ними занимаются трудотерапией.

США - ситуация с занятостью людей с ментальной инвалидностью:

В США и других развитых в социальном плане государствах, таких как Германия, Швеция или Финляндия практически все люди с ментальной инвалидностью имеют тот или иной вид занятости. Небольшая часть таких людей могут найти себе применение на коммерческом, государственном либо общественном рынке труда и таким образом зарабатывать на жизнь. Люди с легкими умственными нарушениями находят место на общем рынке труда, а те, кто не может обеспечить себя собственным трудом, работают на защищенных рабочих местах. Людям с серьезными нарушениями предоставляются места в дневных центрах по месту жительства.

Согласно данным исследования, проведенного Национальным центром здоровья, физической активности и инвалидности (NCHPAD), в Соединенных Штатах 57% людей с синдромом Дауна занимаются трудовой деятельностью: большинство из них работают на защищенных рабочих местах или в качестве волонтеров, а 3% - на конкурентном рынке.

США - как работает система обеспечения занятости людей с ментальной инвалидностью:

В США действует прозрачная, хорошо выстроенная система обеспечения занятости человека с ментальной инвалидностью, которая работает достаточно успешно. В процесс вовлечены государство, компании-работодатели, НКО и люди с инвалидностью, и их семьи.

Роль общества:

В США и других, развитых в социальном плане странах программы по социализации и интеграции людей с ментальными нарушениями начали осуществляться уже 30-40 лет назад. Там давно признали, что люди с инвалидностью – это его неотъемлемая часть общества. Люди (клиенты) лояльны к сотрудникам с ментальными особенностями.

Роль государства:

В США и европейских странах жизнеобеспечение людей с инвалидностью, включая инвалидность в ментальной сфере, считается одной из приоритетных линий государственной политики. Программы поддержки таких людей финансируются государством, общественными объединениями, социально ответственными компаниями и частными спонсорами.

В этих странах давно подсчитали, что экономически выгоднее вложить средства в реабилитацию, адаптацию и трудоустройство людей с инвалидностью, чем всю жизнь содержать их за счет государства. Поэтому правительство экономическими методами стимулирует компании брать на работу людей с инвалидностью. Квотирование рабочих мест уже не применяется и считается пережитком прошлого. Государство оплачивает не только работу сопровождающего сотрудника с инвалидностью, но и часто транспорт до/от его рабочего места.

Роль компаний-работодателей:

Но дело не только в продуманной государственной политике. Все больше компаний реализуют программы корпоративной социальной ответственности, частью которой является прием на работу людей с ментальными особенностями. Потребители в США и Европе смотрят не только на цену покупаемого ими товара, но и все больше внимания проявляют к производителю товаров и услуг. Результаты зарубежных исследований подтверждают такую тенденцию - людям не все равно, товар какой компании покупать, и все большее влияние на выбор покупателя оказывает наличие социальной ответственности производителя. И хотя социальная ответственность во многом остается заботой крупных транснациональных корпораций, в настоящее время в США малые и средние предприятия все чаще и чаще вовлекаются в этот процесс.

Бизнес готов вкладывать материальные и человеческие ресурсы, чтобы обучать таких сотрудников, адаптировать для них рабочие места и обязанности. В частности, работодатель в обязательном порядке назначает наставника для сотрудника с инвалидностью. Наставник – это или специальная позиция, или часть основных обязанностей.

Роль НКО:

НКО служит связующим звеном между работодателем и соискателем. В США государство оплачивает работу таких НКО.

Если человек с инвалидностью не может сам найти работу, то он (один или с сопровождающим) приходит в НКО, где специалисты выясняет пожелания/возможности соискателя. Соискателю назначается job coacher - сопровождающий. Если соискатель достаточно социализирован и не имеет медицинских противопоказаний к работе на открытом рынке труда, то ему подбираются подходящие вакансии. Сопровождающий идет в компанию и ведет переговоры от лица соискателя. После устройства на работу сопровождающий помогает сотруднику с инвалидностью выучить маршрут до работы, освоить обязанности; несколько раз в год посещает сотрудника на рабочем месте.

Если по каким-либо причинам человек с ментальной инвалидностью еще не готов работать на конкурентном рынке, то ему подбирается защищенное рабочее место или центр дневного пребывания.

Отличительной чертой подхода к обеспечению занятости инвалидов в США и на Западе является территориальный принцип. Компаний, готовых взять на работу сотрудника с ментальными особенностями, предприятий с защищенными рабочими местами и центров дневного пребывания достаточно много. Поэтому, люди с инвалидностью имеют возможность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности рядом с местом проживания. Нет проблем и с социальными работниками. Социальная работа считается престижной и оплачивается на достойном уровне.

США - соискатели с инвалидностью и их семьи:

Люди с инвалидностью и их семьи заинтересованы в трудоустройстве и сами проявляют инициативу. Работать считается престижным вне зависимости от обязанностей, а минимальная зарплата достаточно высокая и может быть существенным подспорьем для семьи.

И в США и в России одним из препятствий к трудоустройству человека с инвалидностью является недостаток жизненных навыков. Но, учитывая, что программы поддержки семей в США работают давно, люди с ментальной инвалидностью в США гораздо более социализированы, чем в России.

Россия - ситуация с занятостью людей с ментальной инвалидностью:

До недавнего времени в России большинство взрослых людей с ментальными особенностями жили либо с родителями, либо в психоневрологическом интернате, а разговоры о занятости на открытом рынке труда для таких людей воспринимались обществом как нечто нереальное. Максимум на что мог рассчитывать человек с инвалидностью в Советское время – это работа

в специальной закрытой мастерской. В 90-е годы система трудовых мастерских, поддерживаемых государством, перестала существовать.

В настоящее время в России официально зарегистрировано свыше 12 миллионов граждан с установленной инвалидностью, и лишь четверть из них задействована на рынке труда. По данным Росстата на 2018 год уровень безработицы в России составляет около 5%, но среди людей с инвалидностью уровень безработицы, конечно, значительно выше. Что касается людей с ментальной инвалидностью – то официальных данных нет. В частности, сейчас известны лишь единичные случаи трудоустройства людей с синдромом Дауна.

В России вообще нет статистики по занятости людей с ментальной инвалидностью. Даже данные, предоставленные Минздравом по количеству людей с синдромом Дауна в России, не отражают реальной ситуации. Например, в соответствии с этими данными в Москве живет 28 взрослых с синдромом Дауна, что не соответствует действительности.

Россия - как работает система обеспечения занятости людей с ментальной инвалидностью:

Сейчас тема трудоустройства людей с инвалидностью очень популярна. Об этом говорят на государственном уровне, на конференции, СМИ активно освещает эту тему. Но деятельность по трудоустройству людей с ментальными нарушениями только начинается – пока в России нет реально работающей эффективной программы по обеспечению занятости таких людей.

Организаций, которые бы профессионально занимались поиском работы для людей с ментальными нарушениями очень мало. Большинство компаний не готовы предоставить вакансию человеку с инвалидностью, а мастерских и предприятий с защищенными рабочими местами, и центров дневной занятости не хватает. Существует еще одна проблема – по ряду причин сейчас в России люди с ментальной инвалидностью недостаточно мотивированы к трудовой деятельности, не проявляют инициативы в поиске работы.

Роль общества:

В России большинство людей с ментальными особенностями недостаточно интегрированы в общество: они живут, учатся, общаются, развлекаются в собственном кругу, вне остальных людей. Благодаря общественным организациям, СМИ и социально-ориентированным компаниям ситуация постепенно меняется к лучшему. Но требуется время, чтобы общество осознало и признало, что люди с ментальными особенностями — это неотъемлемая его часть; что они не только могут работать, но и что работа для них необходима.

Роль государства:

Хотя на государственном уровне сейчас много говорится о необходимости профориентации и трудоустройства людей с инвалидностью, речь идет в основном о людях с сохранным интеллектом. Государство не стимулирует бизнес принимать на работу людей с инвалидностью экономическими методами. Сейчас работодатель лишь освобождается от уплаты единого социального взноса за трудоустроенного льготника, а этого мало.

Традиционно в России профориентацией занимаются школы и колледжи. Однако, системы профориентации для детей с ОВЗ, которая бы начиналась в младших классах, а заканчивалась бы осознанным выбором профессии или какой-либо трудовой деятельности в школе не существует. Выбор колледжа семьей молодого человека с ОВЗ основывается не на его предпочтении в выборе деятельности, а на транспортной доступности колледжа. Колледжи, куда могут поступить молодые люди с ментальными нарушениями, обучают ограниченному числу профессий, которые не пользуются спросом на рынке труда. Никакого распределения не существует. Неизвестно ни одного случая трудоустройства выпускника колледжа по профессии.

Роль компаний – работодателей:

В России компаний, готовых взять на работу человека с ментальной инвалидностью – единицы. Людям с ментальной инвалидностью трудно составить конкуренцию на открытом рынке труда обычному человеку – уровень трудоспособности у них ниже, часто присутствуют физические, речевые или психологические ограничения к выполнению ряда обязанностей. Поскольку такие люди имеют ту или иную группу инвалидности, и для них необходимо адаптировать как рабочие места, так и рабочие обязанности. Это материальные затраты и большая ответственность и далеко не все компании готовы на это пойти.

В компаниях часто присутствуют заниженные или, наоборот, завышенные ожидания о возможностях таких людей. Работодатели не учитывают, что всем людям с ментальными особенностями обязательно требуется сопровождение на начальном этапе трудовой деятельности, а в дальнейшем - постоянное кураторство и внимательное отношение.

Но все же ситуация меняется к лучшему. Все большее число работодателей понимает, что социально корпоративная ответственность способствует росту инвестиций, укреплению деловой репутации, повышает внешний и внутренний имидж, что в конечном итоге повышает стоимость компании на рынке. И если раньше программы социальной ответственности ограничивались покупкой подарков для детских домов, то сейчас компании стали подходить к благотворительности более системно.

Сейчас в России социальная ответственность остается прерогативой крупных корпораций, но постепенно малый и средний бизнес начинает работать в этом направлении.

Роль НКО:

Как и в США, НКО служит посредником между работодателем и соискателем с инвалидностью. Но таких организаций очень мало, опыта тоже не хватает. Существует проблема и с финансированием. Если в США работу НКО в этой области оплачивает государство, то Российские организации вынуждены сами искать средства на такие программы.

Существуют и другие существенные отличия в работе НКО в этой области в США и в России. В США сам соискатель с инвалидностью обращается в соответствующую организацию с просьбой найти ему вакансию, то у нас чаще инициативу проявляет компания. И специалист из НКО подбирает потенциального кандидата под предоставленную вакансию. Это непросто, учитывая, что и вакансий, и людей с инвалидностью, активно ищущих работу немного.

Ситуация с защищенными рабочими местами и центрами дневного пребывания тоже непростая. НКО в Москве и регионах стали открываться трудовые мастерские и центры дневного пребывания для людей с ментальными нарушениями. Но из-за отсутствия государственной поддержки таких мастерских и центров не хватает, и они испытывают трудности с финансированием и сотрудниками. Иногда работающие в мастерских люди получают небольшое вознаграждение от проданных изделий. Но на данный момент самокупаемых мастерских в России нет.

Россия - соискатели с инвалидностью и их семьи:

В России люди с ментальной инвалидностью и их семьи крайне редко сами проявляют активность в поиске трудовой занятости. «Даунсайд Ап» провел опрос Московских семей с детьми с синдромом Дауна 2001 года рождения и старше с целью изучить желания и возможности подростков и семей в плане потенциальной трудовой занятости.

Данные опроса явно свидетельствуют о том, что ситуация с трудовой занятостью подростков и молодых людей с синдромом Дауна в Москве непростая. Среди родителей нет большого желания трудоустроить своих особенных детей, а сами подростки часто не готовы к тому, чтобы работать. У большинства подростков и молодых людей с синдромом Дауна есть ряд сложностей, которые повлияют на потенциальное трудоустройство:

- Проблемы здоровья - физические, речевые или психологические ограничения к выполнению ряда обязанностей. Большинство сотрудников с ментальными особенностями могут работать только неполный рабочий день несколько раз в неделю.
- Нехватка социальных навыков. В частности, подавляющее большинство молодых людей с синдромом Дауна не могут самостоятельно пользоваться общественным транспортом.
- Недостаток мотивации к трудовой деятельности. У молодых людей и их семей часто присутствуют завышенные ожидания. Они не хотят работать на неквалифицированной работе, не сопоставляют свои возможности с реальностью.

Резюме - Основные сходства и различия:

- В США история трудовой занятости людей с ментальными нарушениями насчитывает 30-40 лет. В России – только начинается;
- В США трудоустройство носит массовый характер. У нас пока — это единичные случаи;
- В США – государство мотивирует бизнес экономическими методами. В России для компаний – это дополнительные затраты;

- В США люди с инвалидностью работают не только в крупных компаниях, но и в малом и среднем бизнесе. В России – это пока только крупные компании;
- В России возможность трудоустроиться имеют только очень социализированные люди. В США такую возможность имеют люди даже с очень небольшими возможностями;
- В США люди более лояльны к сотрудникам с ментальными особенностями, чем в России;
- В США работать считается престижным вне зависимости от обязанностей. В США люди с инвалидностью и их семьи заинтересованы в трудоустройстве и сами проявляют инициативу. В России семьи пока недостаточно мотивированы к трудовой деятельности;
- И в США и в России главное препятствие для трудоустройства – это нехватка жизненных навыков;
- И в России и в США НКО служит связующим звеном между работодателем и соискателем. Но – в США государство оплачивает работу НКО, которые занимаются трудоустройством.

Проекты по трудоустройству людей с особенностями интеллектуального развития возможны только при системном подходе и предполагают участие не только заинтересованность самого молодого человека и его семьи, но и материальных затрат компании, готовой взять его на работу.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

При написании данной бумаги использовались следующие материалы и источники информации, которые включают, но не ограничиваются:

- **Опросы, исследование, статистика:**
 - ✓ опросы школ и колледжей, где учатся дети с СД, проведенные ДСА в 2016 г.;
 - ✓ исследование деятельности Московских НКО в области профориентации и трудоустройства людей с ОВЗ, проведенное специалистами ДСА в 2016 г.;
 - ✓ телефонный опрос московских семей с детьми 2001 года рождения и ранее с целью изучить желания и возможности подростков и семей в плане профориентации, проведенный ДСА в 2016 г.;
 - ✓ Source Article: Kumin, L., & Schoenbrodt, L. (2015). Employment in Adults with Down Syndrome in the United States: Results from a National Survey. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.
 - ✓ Adapted from Thinking About Tomorrow: The Transition to Adult Life by Jo Ann Simons as it appeared in Disability Solutions, Volume 6, Issue 1
 - ✓ Статистика Росстата и Минздрава РФ.
- **Конференции, семинары, круглые столы, встречи:**
 - ✓ Конференция «Люди с синдромом Дауна и другими ментальными особенностями: право на будущее», организованная «Даунсайд Ап» в декабре 2017;
 - ✓ III Всероссийский научно-проблемный семинар Теоретические и практические основы образования лиц с выраженными интеллектуальными – март 2018;

- ✓ Московский международный образовательный салон на ВВЦ – апрель 2018;
- ✓ Круглый стол, организованный Советом Федерации РФ и Администрацией Смоленской области, при поддержке «Школы педиатра» - май 2018;
- ✓ Встречи с НКО, компаниями, семьями.
- **Поездка специалистов «Даунсайд Ап» и «Синдром Любви» в США**
- ✓ Материалы, предоставленные Американскими НКО;
- ✓ Посещение предприятий в США, где работают люди с ментальной инвалидностью.



+7 (499) 367-10-00

downsideup@downsideup.org



+7 (977) 418-45-00

info@fondsl.ru