



Семинар 2 Научно-учебной группы НИУ ВШЭ
«Инклюзивное общество: сравнительный анализ структурных условий и мнений
инсайдеров в России и странах ближнего зарубежья»
(рук. Е.Р. Ярская-Смирнова), 2022 г.

*Трудовая занятость людей с ментальной
инвалидностью в контексте
сопровождаемого трудоустройства:
условия и мотивы участия*

ИВАНОВА МАРИЯ

АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ



Люди с ментальной инвалидностью – самая уязвимая группа



Низкие шансы трудоустроиться, проявление дискриминации на рынке труда



Общепланетарная гуманизация социальных отношений к социально незащищенным меньшинствам



Сопровождаемое трудоустройство



Люди с ментальной инвалидностью лишены права голоса, их голосом говорят другие



Ограниченность академических знаний о людях с ментальной инвалидностью с точки зрения партисипаторности



ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ РАМКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Теория производства смыслов
(sense-making) К. Вейка

- идентичность
- ретроспективность
- исполнение
- социальность

Средовой подход

- среда, возможности,
ограничения среды

Социология инвалидности:

Т. Шекспир,
Е.Р. Ярская-Смирнова,
Э.К. Наберушкина

- инфантилизация
- модели инвалидности

КОНЦЕПТЫ

Ментальная инвалидность	состояние, обусловленное когнитивными нарушениями развития (врожденными или приобретенными), которые могут сказываться на социальном взаимодействии, поведении и понимании, влияя на каждодневную деятельность человека
Сопровождаемое трудоустройство (групповая модель)	сопровождение руководителем организации небольшой группы людей с ментальной инвалидностью в процессе трудовой деятельности, которая реализуется на предпринимательских площадках
Мотивы занятости	комплекс субъективных значений, формирующихся в процессе социализации, имеющих под влиянием взаимодействий со средой и преобразующихся в целенаправленную последовательность действий
Условия занятости	описание обстоятельств труда и того, как устроен трудовой процесс сотрудников



ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретический объект

занятость людей с ментальной
инвалидностью по программе
сопровождаемого трудоустройства

Предмет

условия и мотивы трудовой
занятости людей с
ментальной инвалидностью

Эмпирический объект

- люди с ментальной инвалидностью,
работающие по программе сопровождаемого
трудоустройства по месту проживания;
- эксперты в области сопровождения людей с
ментальной инвалидностью: руководители,
кураторы программы



ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования – выявление условий и смыслов участия в трудовой занятости людей с ментальной инвалидностью на примере программы сопровождаемого трудоустройства

Задачи исследования:

- представить типологию подходов и моделей сопровождаемого трудоустройства, а также раскрыть условия труда людей с ментальными особенностями;
- выявить мотивы труда людей с ментальной инвалидностью;
- выявить возможности и сложности трудовой занятости по программе сопровождаемого трудоустройства в представлениях людей с ментальной инвалидностью;
- определить представления людей с ментальной инвалидностью об их работе.

Исследовательский вопрос: каковы условия и смыслы участия людей с ментальной инвалидностью в трудовой занятости в программе сопровождаемого трудоустройства?





МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Метод:

полуструктурированное интервью с людьми с ментальной инвалидностью (с применением стратегии визуальной поддержки (рисования)) и руководителем и куратором проекта

Выборка:

11 интервью с людьми с *легкой формой олигофрении*, трудоустроенными по программе сопровождаемого трудоустройства

4 X		Возраст	✓ наличие II группы инвалидности	✓ имеется опыт проживания в ПНИ
		20-30 лет	✓ официальный статус «недееспособности» -> наличие опекуна	✓ в актуальной ситуации работают по месту сопровождаемого проживания
7 X				

2 интервью с сотрудниками НКО

1 X руководитель на рабочих местах людей с ментальной инвалидностью

Опыт работы в данном НКО

2 года

1 X куратор сопровождаемого проживания

Опыт работы в данном НКО

6 месяцев

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Условия труда людей с ментальной инвалидностью

Типология работ и условия:



Помощник строителя:
строгий режим работы, жесткая дисциплина и контроль. Руководитель выступает наставником, который в необходимый момент подскажет, поможет, обучит.



Помощник повара, официант:
строгий режим работы, однако может изменяться в зависимости от загрузки, жесткая дисциплина, контроль со стороны руководителя



Уборка, уход за растениями:
ненормированный график работы (по звонку), по мере необходимости выполнения трудовых задач, контроль со стороны руководителя нерегулярен



Уборка:
ненормированный график работы (по звонку), по мере необходимости выполнения трудовых задач, контроль со стороны руководителя нерегулярен

- Люди с ментальной инвалидностью в данной организации имеют право выбора рабочих мест из предложенного множества
- Размер заработной платы зависит от отработанного времени
- У людей с ментальной инвалидностью есть право самостоятельного распоряжения заработанными деньгами



ПОДХОДЫ СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ*

Сопровождаемое трудоустройство



Сопровождаемое трудоустройство как бизнес-кейс

«Меня выгоняли с работы, увольняли даже, что я опоздал» (Информант 10)



Сопровождаемое трудоустройство как благотворительность

«Нам говорят: «поделай че-нибудь слегка так, для себя, чтоб видали, что ты работаешь» (Информант 1)

ПНИ – подход бесплатной рабочей силы

эксплуатация и обесценивание труда, принижение способностей

«Мы там [в ПНИ] работали без денег, ну там работали как рабы, наверное, сказать. Вот. Без передышки» (Информант 10)



ТИПОЛОГИЯ МОТИВОВ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ

<p style="text-align: center;">Инструментальный мотив</p> <p style="text-align: center;">Доход</p> <p>для того, чтобы реализовать собственные желания и потребности</p> <p>для того, чтобы содержать домашних животных и заботиться о них</p> <p style="text-align: center;">Ретроспективность формирует осмысленность заработной платы в новом контексте: после ПНИ важен не столько уровень заработной платы, сколько сам факт оплаты их труда</p> <p><i>«Ой, знаешь, мне как бы не в деньгах счастье. Пусть там 3 тысячи дадут, 4, я и на этом довольна буду. Меня (запинается) по поводу зарплаты я даже не заморачиваюсь сколько там дадут, ну, дадут так дадут, не дадут, так не дадут» (Информант 3)</i></p>	<p style="text-align: center;">Социальный мотив</p> <ul style="list-style-type: none">○ Возможность коммуникации и получении поддержки (работа - ресурс социального взаимодействия и включенности в сообщество)○ Возможность помощи другим людям, несение социальной пользы (ощущение собственного вклада в сообщество посредством выполнения трудовых функций):○ Социальное признание и общественная установка о неработающих (идентичность – не лентяй, а «работник», ответственно подходящий к своим трудовым задачам, чтобы не приравняться к бездельникам)
<p style="text-align: center;">Личностный мотив</p> <ul style="list-style-type: none">○ Получение новых навыков и саморазвитие (мотивы достижения, работа как ресурс для саморазвития)○ Получение удовольствия от труда○ Возможность развития дисциплины и чувства ответственности	<p style="text-align: center;">Мотивы совладания</p> <ul style="list-style-type: none">○ Возможность успокоиться○ Абстрагирование от негативных мыслей: <p><i>«Чтоб, как говорится, не сидеть, а когда сидишь-это не то. Ладно один день просидишь, ладно, а когда уже неделю, месяц, ооо, лучше работать. (пауза). Вот эти люди с катушек слетают быстро. Лучше работать. (пауза). Когда работаешь, дурные мысли уходят» (Информант 11)</i></p>



СЛОЖНОСТИ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ПРОГРАММЕ СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Внешние средовые ограничения

Ограниченность вакансий

желание выполнять иную работу, более сложную

Отвлекающие факторы

НО! Социальный контекст -> положительное осмысление -> смыслы формируются под воздействием установок окружающих (руководителей, кураторов программы)

«Ну дергать, ну, такая у нас система. Не будешь с руководством это, он скажет: ой, ты зачем сюда приехал» (Информант 11)

Нестабильность работы (на некоторых рабочих местах)

Личностные сложности

физические

«Это надо дверцу придержать эту тяжёлую, надо укоротить, это увезти куда-то далеко. Для меня это как-то и тяжело, и долго» (Информант 1)

психические

«Ну иногда бывает, если честно, вот когда вот настроения нет, я руководителю напишу: «ну сегодня не приду, ладно, завтра приду» (пауза). Просто когда настроения нет, неохота работать уже» (Информант 7).



Критика социальной модели инвалидности, «выносит за рамки» особенности людей с инвалидностью: психические и физические особенности также ограничивают их трудовую занятость наравне с внешними средовыми сложностями

задача: выявить возможности и сложности трудовой занятости по программе сопровождаемого трудоустройства в представлениях людей с ментальной инвалидностью



ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ О ЗАНЯТОСТИ

1. Люди с ментальной инвалидностью – безотказные сотрудники -> положительные реакции на рабочие просьбы руководителя -> стирание границ между личным временем и рабочим
Интерпретация как прямая обязанность

4. Интерпретация работы сквозь призму гендерной специфики: работа, связанная с уборкой, готовкой, интерпретируется как исключительно женское

2. Риски пропуска работы без уважительной причины
Осмысление пропуска работы сквозь призму собственного желания

«Завтра я не знаю пойду, я подумаю: идти мне на работу или не идти. В мозгах подумаю у себя идти завтра на работу или не идти, а может отдохнуть (смеется). Это мое право, может я завтра пойду на работу, а может не пойду. И отдохнуть тоже надо» (Информант 8)

5. Работа – место, где необходима трансляция положительных эмоций, настроения, игнорируя раскрытие личных переживаний

3. Восприятие занятости как главную, первостепенную деятельность, «работа на первом месте»

6. Работа – место поддержки, обсуждения личных проблем с другими сотрудниками



ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

- Перемена социальной среды, в которой находится человек с ментальной инвалидностью, формирует новые смыслы их трудовой занятости, однако предыдущий опыт работы сказывается на ее осмыслении – полностью подтвердилась.
- Людьми с ментальной инвалидностью при реализации трудовой занятости по программе сопровождаемого трудоустройства чаще движет то, что кураторами программы транслируется важность и необходимость работы – опровергнута.
- Люди с ментальной инвалидностью нацелены на дальнейшие продвижения в работе, опираясь на нынешние условия, поэтому формируют некоторые ожидания от программы сопровождаемого трудоустройства – подтвердилась частично.

Перспективы исследования

- Расширение результатов на другие программы сопровождаемого трудоустройства
- Изучение смыслов трудовой занятости людей с ментальной инвалидностью, которые предпринимают попытки самостоятельного поиска работы
- Прикладные, социальные эффекты



Семинар 2 Научно-учебной группы НИУ ВШЭ
«Инклюзивное общество: сравнительный анализ структурных условий и мнений
инсайдеров в России и странах ближнего зарубежья»
(рук. Е.Р. Ярская-Смирнова), 2022 г.

*Трудовая занятость людей с ментальной
инвалидностью в контексте
сопровождаемого трудоустройства:
условия и мотивы участия*

ИВАНОВА МАРИЯ



Приложения





Уровни и проекты трудоустройства, реализуемые в России

III. Трудоустройство на открытом рынке труда

- «Лучшие друзья»
- «Синдром любви» - «Даунсайд Ап»
- «Антон тут рядом» (Санкт-Петербург)

II. Специально созданные рабочие места на социально ориентированных предприятиях

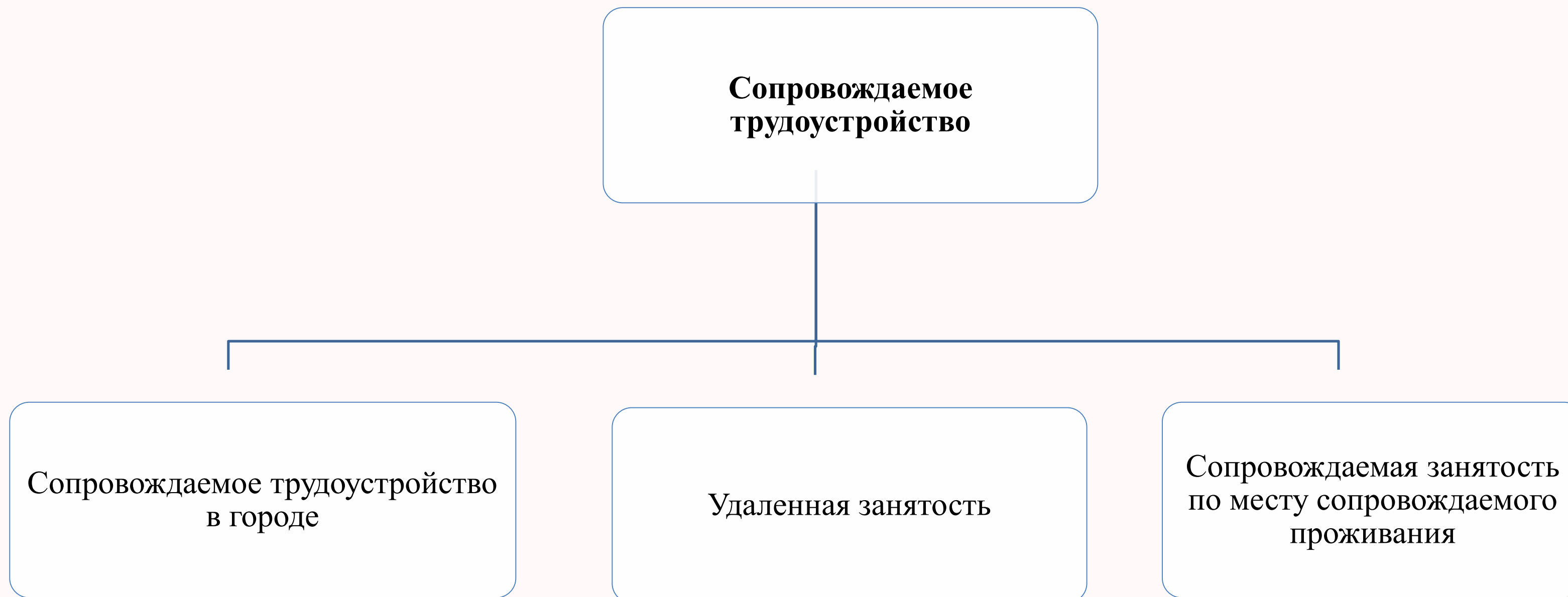
- «Новые берега»
- «Особая сборка»
- Кафе «Огурцы» (Санкт-Петербург)

I. Мастерские

- «Грани» (Иваново)
- «Антон тут рядом»
- «Жизненный путь»
- др.



Классификация проектов сопровождаемого трудоустройства по локальному принципу





Особенности адаптации гайда и организации интервью с людьми с ментальной инвалидностью

- Формулирование вопросов на уровне информантов, учитывая их опыт
- Избегание абстрактных понятий
- Формулировать вопросы короткими предложениями
- Избегание темпоральных вопросов
- Избегание негативных формулировок
- Предоставление большего времени на размышления и ответ
- Если интервьюер не понимает ответ информанта, то попросить его повторить свой ответ, чтобы не исказить полученную информацию
- Использование стратегии визуальной поддержки (фотографии, рисунки, игры и пр.)
- Обращение к «третьим лицам» (родителям, опекунам, кураторам и др.) для уточнения некоторых моментов, которые не были понятны во время интервью с человеком с ментальной инвалидностью
- Перед интервью «растопить лед», познакомиться с информантом в неформальной обстановке, пообщаться, спросить про интересы

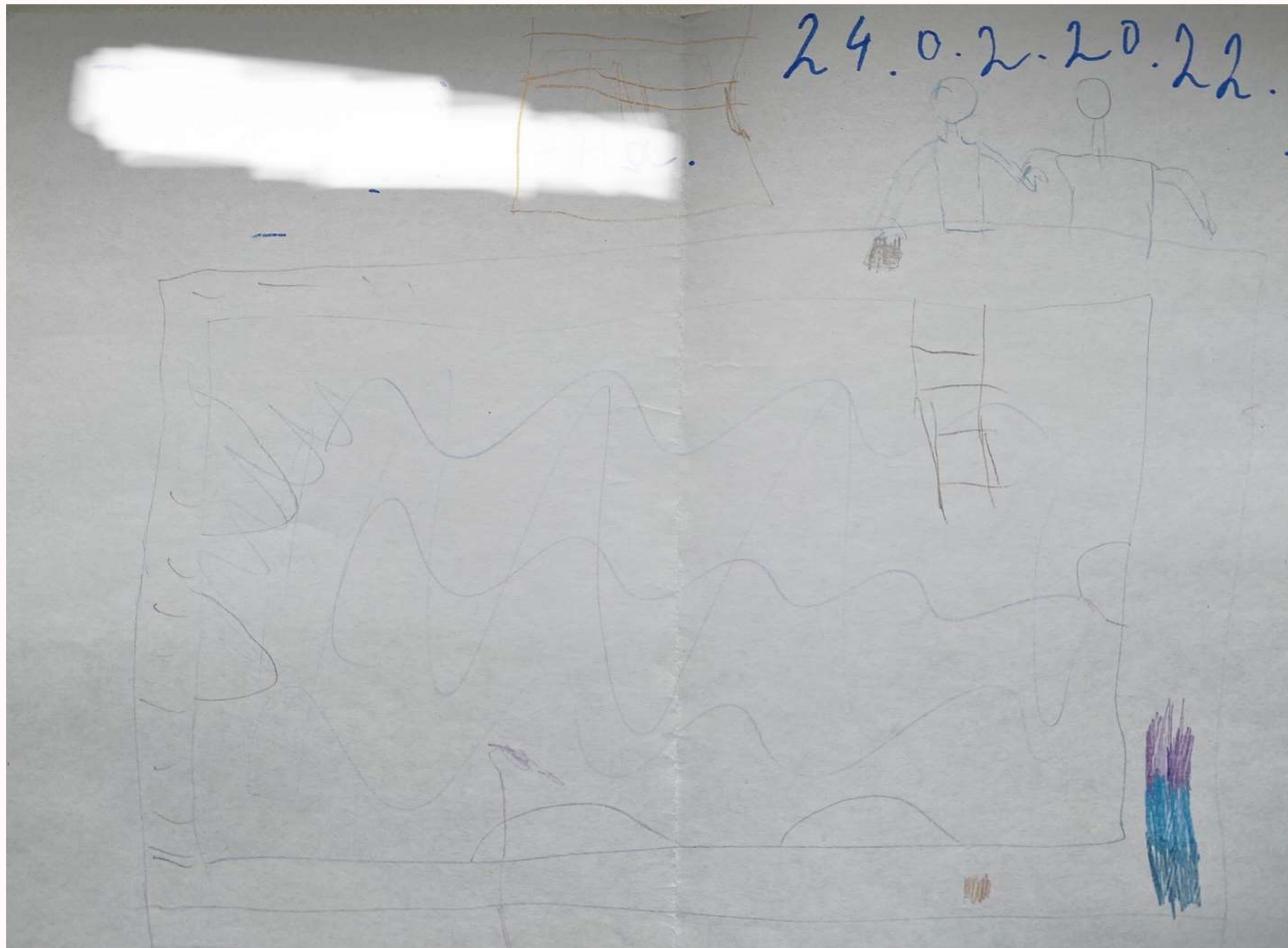


Рисунок рабочего места информанта с ментальной инвалидностью