

*Комитет общественных связей города Москвы
Региональная общественная организация инвалидов
"ПЕРСПЕКТИВА"*

Сборник материалов научно-практической Конференции

**"Опыт и инновации
в решении проблем
трудоустройства людей
с инвалидностью
в городе Москве"**

15 июня 2006 года
Здание Правительства Москвы

*Сборник выпущен при финансовой поддержке
Комитета общественных связей города Москвы
Москва, 2006 г.*

Комитет общественных связей города Москвы
Региональная общественная организация инвалидов
"Перспектива"

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ

"ОПЫТ И ИННОВАЦИИ
В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ
В ГОРОДЕ МОСКВЕ"

15 июня 2006 года
Здание Правительства Москвы

*Сборник выпущен при финансовой поддержке
Комитета общественных связей города Москвы
Москва, 2006 г.*

УДК 37.048.44

ББК 92

П 77

Редактор:

Присецкая Н.И.

Сборник материалов научно-практической Конференции "Опыт и инновации в решении проблем трудоустройства людей с инвалидностью в городе Москве". Редактор: Присецкая Н. И. Москва, 2006. -68 с.

© РООИ "Перспектива", 2006

Введение.

Уважаемые коллеги!

Конференция " Опыт и инновации в решении проблем трудоустройства людей с инвалидностью в городе Москве", прошедшая 15 июня 2006 года в Здании Правительства Москвы, была организована при поддержке Комитета общественных связей города Москвы РООИ "Перспектива".

Цели конференции:

1. Анализ существующей ситуации с трудоустройством инвалидов в городе Москве и определение ориентиров движения, которые смогут перевести эту работу на новый качественный уровень.

2. Придание нового импульса сотрудничеству государственных структур, общественных объединений и представителей бизнеса, направленного на положительные изменения в вопросах трудовой занятости людей с инвалидностью в городе Москве.

В ходе конференции были рассмотрены следующие темы:

1) Социальная политика в решении проблем трудовой занятости людей с инвалидностью: действующее законодательство и реализация городских программ.

2) Роль государственных структур, общественных объединений и бизнеса в решении задач по трудоустройству инвалидов.

3) Развитие межсекторного взаимодействия, как путь решения социальных городских проблем в вопросах трудовой занятости людей с инвалидностью.

4) Создание и реализация новых моделей и технологий при решении проблем трудоустройства инвалидов в городе Москве.

В Конференции участвовали руководители и специалисты государственных учреждений, общественных организаций и бизнес-структур, занимающихся или заинтересованных в решении вопросов трудоустройства инвалидов.

Вступительное слово.

Денис Роза

*Директор Региональной Общественной Организации Инвалидов
"Перспектива".*

Уважаемые коллеги!

Я очень рада приветствовать вас снова, уже на второй конференции, посвященной проблемам трудоустройства людей с инвалидностью.

Первая конференция прошла ровно год назад, 15 июня 2005 г., в этом же зале. Я хочу высказать благодарность Комитету общественных связей за огромную поддержку, которую мы вновь получили в этом году в проведении конференции. Это, как мне кажется, очень хороший знак, показатель того, что власть города признает эту проблему актуальной и готова сотрудничать в ее решении с общественными организациями.

Наше сотрудничество с Комитетом общественных связей в этом направлении не ограничивается только проведением конференции. Комитет выделяет средства на издания пособий по проблемам трудоустройства инвалидов, например, на пособие для работодателей. Мы постоянно обмениваемся информацией, проводим совместные мероприятия.

Первая конференция дала очень хорошие результаты. Тогда мы впервые встретились - и общественные организации, и власть, и бизнес - и рассмотрели проблему трудоустройства инвалидов с разных позиций. И тогда мы убедились, что сотрудничество действительно необходимо.

За год, который прошел с прошлой конференции, наша организация очень активно занималась направлением "трудоустройство инвалидов". На базе "Перспективы" действует небольшое агентство по трудоустройству инвалидов. Ежедневно в него обращаются люди, желающие найти работу. Это люди с разными видами инвалидности, разным уровнем образования. В базе данных более 1200 человек. За этот год мы смогли трудоустроить пока около 100 человек. Небольшая цифра, но с каждым человеком, который обращается к нам, ведется индивидуальная работа: его консультируют о том, как правильно представить себя работодателю, какую работу лучше искать, где получить профессиональную подготовку.

Мы уверены, что в будущем эта работа будет более эффективной. За последнее время мы наладили контакт с 40 организациями, которые принимают на работу людей с инвалидностью. Спрос со стороны работодателей постепенно растет.

К нам обращаются организации, которые участвуют в городском конкурсе по квотированию рабочих мест, и таких организаций становится больше. Среди работодателей, с которыми мы работаем, много крупных коммерческих компаний, которые предлагают нашим клиентам стабильную работу.

Еще один успех, который надо отметить - это то, что нашу деятельность по трудоустройству инвалидов стали напрямую поддерживать бизнес-структуры. Недавно мы подписали контракт с компанией "Джонсон и Джонсон" на осуществление нового проекта. Проект предполагает расширение взаимодействия общественных организаций и бизнеса в сфере трудоустройства инвалидов.

Еще один аспект партнерства - проведение ярмарок вакансий для инвалидов. Вместе с городской службой занятости мы провели три ярмарки, которые посетило около четырех с половиной тысяч человек. Следующая ярмарка состоится в сентябре, и мы ожидаем, что она привлечет не меньше посетителей, а количество предприятий, которые предложат свои вакансии, увеличится.

Конечно, для того, чтобы люди с инвалидностью могли работать на всех предприятиях и это стало нормой, мы должны убедить в этом общество. Мы решили, что убедительнее будет, если подход будет нестандартным. Мы создали небольшой анимационный фильм - о проблемах трудоустройства инвалидов. Сегодня мы впервые посмотрим этот фильм. Надеюсь, он вам понравится, а потом его увидят телезрители, и что-то в нашем сознании изменится.

Я надеюсь, что наша конференция станет традиционной. Было бы замечательно, если бы уже через год мы встретились и могли похвалиться тем, что успехов стало больше, чем проблем. Но, конечно, каждый успех - это не только шаг вперед, но и новые проблемы, которые вновь надо преодолеть. На прошлой конференции, я напомним, речь шла о разработке новых технологий для решения проблем трудоустройства инвалидов и роли общественных организаций. Сегодня нам будут представлены результаты конкретных проектов, которые осуществлялись и общественными, и государственными организациями. Тематика нынешней конференции шире - мы услышим результаты научных исследований, доклады о юридических аспектах трудоустройства людей с инвалидностью, проблемах охраны труда, роли высшего и профессионального образования. И еще - нашу конференцию можно назвать даже международной, ведь в ней участвуют представители организаций не только из других городов России, но и из Украины.

Я уверена, что сегодня мы услышим очень интересные и полезные выступления.

Спасибо.

"Создание условий занятости для инвалидов. Болевые точки".

Ваньшин Сергей Николаевич

Генеральный директор Института повышения квалификации и подготовки персонала РЕАКОМП, кандидат педагогических наук, почетный работник Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

За истекший год существенных изменений в лучшую сторону по вопросам занятости инвалидов, на наш взгляд, не произошло. Напротив, можно отметить такие обстоятельства, которые ситуацию продолжают усугублять. И, как пример, я приведу приказ по Минсоцздраву Российской Федерации от 22 августа 2005 г., который посвящен проблемам определения критериев и степени трудоспособности инвалидов.

Самое главное, что я хочу отметить по содержательной стороне этого приказа. Это непродуманная и не отработанная концепция в отношении реализации замыслов, которые этот приказ обозначает, и подходы к определению степени трудоспособности инвалидов, которые в нем содержатся.

Простой и, наверное, самый больной сегодня пример. Человек, если он обладает возможностями осуществлять какую-либо профессиональную или трудовую деятельность, уже не может получить третью степень нетрудоспособности по схеме, которая в этом приказе, в этой концепции просматривается. Представляется, что, если человек уже совсем при смерти, только тогда он может получить третью степень ограничения способности к трудовой деятельности. Стоит проявить малейшую возможность к активной трудовой деятельности, ты получаешь вторую степень. А с получением этой второй степени теряется даже ряд тех преимуществ, которые на сегодняшний день человек, если у него первая группа инвалидности. По крайней мере, он теряет в пенсии.

Что происходит на практике? Даже если индивидуальная программа реабилитации предусматривает трудоустройство человека и связанные с этим мероприятия, он может встать на учет на бирже труда и получать 6 месяцев пособие как безработный.

Но в связи с тем, что наше государство не готово заниматься реальным трудоустройством инвалидов, ждать позитивных результатов на бирже труда трудно. И человек 6 месяцев получает некое пособие в дополнение к урезанной пенсии, а следующие 6 месяцев - ничего, кроме урезанной пенсии не получает.

К сожалению, вопрос этот сложный и не такой однозначный, что очень затрудняет его решение.

С одной стороны, если условия для инвалида создать такие, чтобы он эффективно работал, он сможет получать хорошую заработную плату и не будет нуждаться не только в пособии, но, может быть, и в той скромной пенсии, которая ему назначается. Да, он тогда сможет иметь вторую степень нетрудоспособности, ему не нужно бесплатно приглашать к себе сопровождающего и т.д., можно от части льгот отказаться, и наш опыт создания специальных компьютерных рабочих мест в 90-е годы в Москве это подтверждает.

Но здесь есть одно очень существенное но. Для того, чтобы реализовать возможности и права инвалидов, предусмотренные в этой новой концепции, государство должно создавать условия, предусмотренные законом, специальные рабочие места, к чему оно не готово. Я бы образно сказал, что можно затопить печь, протопить ее и оставить, а через три дня на нее поставить щи. Так щи не сварятся через три дня после того, как печь остынет. Поэтому надо одновременно вводить такую концепцию в действие и быть готовыми создавать предусмотренные законом специальные условия для эффективного труда и нормального заработка инвалидов. Вот эта проблема не решена.

Подобного рода вопросов к этому приказу возникает немало. К сожалению, ответы, которые от федерального руководства поступают в этой связи, тоже не обнадеживают.

В мае была проведена акция протеста группы инвалидов по решению Московской городской организации общества слепых. Недавно поступило письмо от Анатолия Ивановича Осадчих, который не соглашается с теми проблемами и требованиями, которые там были озвучены, и о которых я здесь тоже говорю.

Таким образом, существенным тормозом в решении этих проблем являются федеральная власть и, прежде всего, федеральное правительство.

Нам известно, что региональные власти и, в первую очередь, московские, прилагают немало усилий для того, чтобы сдвинуть с мерт-

вой точки эту проблему и даже преодолеть негативные последствия, сложившиеся после введения в действие 122 закона. Много проявлено творчества, инициативы со стороны исполнительной власти, законодательной и городской. Но, к сожалению, Государственная Дума не готова эффективно работать по этим предложениям. И по неофициальной информации это связано с позицией федерального правительства, поэтому дело остается по-прежнему не решенным.

Я думаю, что в значительной мере решение этого вопроса может сдвинуться с мертвой точки, если общественность будет активнее помогать исполнительной власти решать эти проблемы. В первую очередь своим громогласным голосом, а во вторую - через средства массовой информации.

В прошлый раз я неоднократно отмечал, что есть большая разница между уровнем развития культуры здесь, у нас в России, и за ее пределами. Сегодня с чем мы сталкиваемся? Например, в Сокольниках работает стенд нашего института на выставке, и один из вопросов, который мы там представляем, это работа с инвалидами с отчетливой патологией - слепо-глухие. Уникальная форма инвалидности. По действующему законодательству ты можешь быть или слепым, или глухим. И, значит, если ты слепой, то ты можешь рассчитывать на соответствующие услуги и приборы, но не можешь тогда получить слуховой аппарат. И, наоборот, ты можешь получить слуховой аппарат, но тогда не можешь рассчитывать на то, что связано с твоей слепотой. Вот такое представление. И оно на всех уровнях проявляется. И главная причина, как нам представляется, это своеобразная социальная неграмотность. Подходят к нашему стенду специалисты, видят там книгу, посвященную слепоглухоте, и радуются. Как хорошо, есть пособие, где сразу и о слепых рассказано, и о глухих. Мы говорим - нет, здесь слепо-глухие. Нет, тогда нам это не надо. Это для нас не интересно, неактуально.

В этих условиях, конечно, очень трудно ждать отзывчивости от работодателей, которые, не имея представления о том, что собой представляет инвалид и какими он обладает возможностями, конечно, будут инвалида бояться, опасаться. Отсюда возникают противоречия и при трудоустройстве, и в вопросах взаимодействия с работодателем, инвалидом и коллективом, в котором инвалид работает. Этот вопрос больной и надо переводить на принципиально другой уровень просветительскую работу.

Надо организовывать нами, общественностью, широкую работу по просвещению населения и, в том числе, работодателей. Поэтому, конечно, снова вопрос к средствам массовой информации, которые могут нам существенно помочь в этом плане творческим подходом, свежими взглядами и выявлением интересных аспектов проблемы, которые были бы не безразличны обществу в целом.

И в заключение, я отмечу такое обстоятельство, о котором тоже постоянно говорю, что это важный аспект. Работать надо не только с обществом, но и с нами самими, с инвалидами.

К сожалению, в большинстве своем инвалид - человек, который считает, что все вокруг ему должны. Поскольку он в сложном положении, то окружающие - это такие люди, которые в обычных условиях находятся. Но в этой аудитории это обстоятельство долго освещать не надо, думаю, оно всем понятно.

Мы сейчас работаем совместно с Московским правительством, с Департаментом соцзащиты над новой моделью комплексной реабилитации инвалидов. Конечная цель этой модели - это свободная конкуренция на открытом рынке труда, это акцент на ответственность, которую должен инвалид возложить сам на себя за свои действия. И понимание с его стороны, что свои проблемы, в первую очередь, он должен решать сам. Правда, при этом понимая, кто и в какой степени ответственен за решение части проблем с ним, с инвалидом связанных.

Мы заканчиваем отрабатывать эту концепцию, надеемся, что она получит практическое применение. Так вот, мы предусматриваем сделать существенный акцент на работу, связанную именно с внутренней подготовкой инвалидов, с изменением его представления об его статусе, его положении в современном обществе, что в современных условиях прежде всего надо научиться полагаться на самого себя.

Спасибо.

"Право на труд людей с инвалидностью, международные стандарты и их реализация в России".

Гвоздицких Анна Валерьевна

*Юрист автономной некоммерческой организации
"Центр социально-трудовых прав"*

Прежде, чем рассматривать права людей с инвалидностью, мне хотелось бы обосновать, что такое право на труд, что оно в себя включает и где оно предусмотрено.

Всем нам известно, что Конституция Российской Федерации, статья 37, закрепляет принцип свободы труда. Эта статья гласит: "Труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию". Что такое право на труд и где оно закреплено? Такую формулировку Конституции можно ошибочно истолковать таким образом, что права на труд нет, оно было только в советское время, закреплено в советской Конституции. И право на труд корреспондировало обязанности государства предоставить якобы конкретное рабочее место.

На мой взгляд, это очень упрощенное восприятие данного положения. Для того, чтобы правильно понимать, что же такое право на труд, необходимо обратиться к международному праву, к международным договорам Российской Федерации, которые согласно также статье 15 Конституции Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Наиболее полно право каждого человека на труд закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.

В статье 6 Пакта говорится, что право на труд включает в себя право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Таким образом, в этой формулировке мы видим два элемента права на труд.

Первое - это право на получение возможности, это такая общая формулировка социально-экономических прав на получение возможности зарабатывать себе на жизнь своим трудом.

И соответственно, этому праву корреспондирует обязанность государства по созданию данных возможностей.

И второй элемент - это собственный принцип свободы труда. Труд, который человек свободно выбирает, с которым он свободно соглашается.

Таким образом, Российская Федерация, как участник данного Пакта, как участник других международных договоров, конвенции МОТ и как член ООН и других организаций, признает данное право и, соответственно, те обязательства, которые вытекают из данных международно-правовых институтов.

Таким образом, поскольку право на труд формулируется как право каждого человека, безусловно, и люди с инвалидностью имеют данное право.

На мой взгляд, право на труд людей с инвалидностью можно рассматривать в таких двух аспектах, опять же юридических.

Первый аспект - это то, что не должно быть препятствий в поиске работ. Собственно, должны создаваться возможности и устраняться препятствия, если они имеются.

И второе. Поскольку Российская Федерация - социальное государство, и все государства это признают, должны быть приняты какие-то специальные меры, которые признаны содействовать занятости инвалидов и обеспечивать, действительно, равенство возможностей. Потому что все люди не равны фактически, все мы разные, а провозгласив просто юридическое равенство, мы ничего не добьемся, если не предусмотрим для отдельных категорий граждан каких-то специальных защитных мер.

Что же это за специальные меры? Очень долгое время международное сообщество рассматривало в качестве таковых мер систему квотирования. И сейчас рассматривает. Они появились самыми первыми, после войны особенно, когда возникла необходимость трудоустройства людей с инвалидностью. Системы квотирования могли быть совершенно различными: либо обязательными, либо обеспеченными штрафными санкциями. И сейчас, после примерно 50 лет применения данных систем происходит переоценка квотирования. Главный вопрос - достигает ли данная политика, данное правовое положение цели, которые ставятся перед ним.

И следует отметить, что и многие европейские государства, и Международная организация труда приходят к выводу, что данная специальная мера квотирования не является эффективной, а, наоборот, даже контрпродуктивной.

Данная система исходит из определенных презумпций, о которых уже говорилось, это определенные стереотипы и общественные представления.

А система квотирования подстегивает это представление о том, что инвалиды, как работники, не представляют собой определенной ценности. Работодатели должны специально выделять какой-то процент квот, да еще платить штраф, если не трудоустроено какое-то количество людей с инвалидностью. Вот эта презумпция, негативный посыл воспринимается, конечно, безусловно, и работодателями, и обществом. Поэтому многие государства либо отказываются от систем квотирования вообще, например, в Англии она прекратила свое существование. Либо акцент переносится на другое законодательство, законодательство защиты от дискриминации. Представляется, что законодательство защиты от дискриминации исходит из других качественных посылок, а именно - оно исходит из того, что люди с инвалидностью способны конкурировать за рабочие места на основании своих деловых качеств. То, что они представляют собой ценность как работники. И при условии отсутствия дискриминации они могут все это реализовать.

В Российской Федерации с такими специальными мерами в законодательстве очень большие дыры и пробелы. Несмотря на всю негативность, вернее, неэффективность квотирования, она у нас предусмотрена. Несмотря на всю неэффективность данных мер, которые признаются и государством, и центрами, которые занимаются этим, оно остается. И законодательство даже еще больше снимает обязательств с работодателей.

Что касается законодательства защиты от дискриминации, то его фактически нет у нас, есть какие-то отдельные нормы, которые можно охарактеризовать просто как общий запрет. Но никаких механизмов, никаких специальных норм в процессуальном законодательстве, которые бы помогали эффективно защитить свои права лицам, подвергнутым дискриминации, нигде нет.

Таким образом, в данном направлении Российская Федерация очень существенно отстает в законодательном плане. И здесь есть много над чем работать и, в том числе, федеральной и региональной власти.

А что касается еще такого аспекта, как отсутствие препятствия в поиске работы, каким образом можно реализовать право на труд, право на получение возможностей, здесь, на мой взгляд, не должно быть никаких препятствий юридических и законодательных. К сожалению, они есть. Я считаю, таким ограничением права на труд людей с инвалидностью - введение степени ограничения способности трудовой деятельности. Хотя нигде прямо не говорится, что запрещено устраиваться на работу или искать работу людям с инвалидностью, но,

тем не менее, гражданин может быть признан полностью нетрудоспособным. Если он признан таковым на работе, он подлежит увольнению. А, если он до этого не работал, он не сможет найти работу, а работодатель просто не будет вправе его нанять на работу. Такое положение вытекает как из федерального закона о социальной защите инвалидов, так и из подзаконных нормативных актов и уже названных критериев классификации, утвержденных приказом Минздравсоцразвития и постановлением Правительства о порядке и условиях признания лица инвалидом. Из этих нормативных правовых актов следует, что степень ограничения способности к трудовой деятельности определяют органы медико-социальной экспертизы. Они определяют реабилитационный потенциал инвалида, определяют его потребность в отдельных видах реабилитации, в том числе, и в профессиональной реабилитации. И если человек получает третью степень, он по максимуму получает меры социальной поддержки от государства, но не может трудоустроиться.

Таким образом, казалось бы, совершенно медицинские аспекты данной проблемы приобретают существенное правовое значение, так как они являются фактическими ограничителями права людей на труд с инвалидностью. Поэтому их необходимо анализировать в данном контексте.

На чем основывается такой подход, из чего исходило государство, привязывая возможность искать работу и меры социальной поддержки к этим степеням?

Здесь можно только догадываться. Но, видимо, предполагается, что если человек работает, он может себе заработать на какие-то реабилитационные услуги, а не получать помощь от государства. Все мы разные и инвалидность тоже бывает разная. Действительно, помощь надо ранжировать в зависимости от нуждаемости. Однако здесь опять мы что видим? Если у человека первая или вторая степень, или у него нет степени ограничения способности к трудовой деятельности, ему все равно очень сложно трудоустроиться, даже имея такое право, потому что, как я уже говорила выше, законодательство о защите от дискриминации у нас очень слабо развито, его фактически нет. Нет программ позитивного действия. Все другие механизмы, которые есть и применяются за рубежом, у нас их нет. А человек с третьей степенью просто, вообще, не имеет права искать работу.

Следует отметить, что вот такая логика - "если разная инвалидность - разная помощь от государства, если ты зарабатываешь - ты получаешь меньше денег от государства" - она, в принципе, имеет право на существование. И многие государства ее практикуют, но немного по-другому, вернее, существенно по-другому.

В некоторых странах есть пособия, которые зависят от того факта, трудоустроен инвалид или не трудоустроен. Если у вас есть показания, основания для получения пособия, то вы его получаете, но вас предупреждают, что если вы устроитесь на работу, вы лишитесь права на это пособие, либо оно будет пропорционально уменьшено вашему заработку.

Таким образом, существенное отличие заключается в том, что у инвалида сохраняется право выбора, право действительной свободы труда. То есть, как искать работу, так и не искать работу и получать пособие; я могу искать работу, но, если я ее нашел, я уже получаю заработную плату, то отказываюсь от помощи государства. Действительный принцип свободы выбора. В Российской Федерации получается, что заранее государство дифференцирует вот эту помощь.

Помимо всего этого сама по себе формулировка третьей степени ограничения, как неспособность к трудовой деятельности или противопоказанность, невозможность трудовой деятельности, порождают много вопросов. А, действительно, много ли таких у нас граждан, много ли таких инвалидов? И какие здесь надо критерии принимать во внимание? Только медицинские или там умозрительно представлять себе, что мы можем сделать то, то, и то. Либо же надо принимать во внимание всю еще общественную среду, допустим, в каком-нибудь небольшом городе инвалид живет, в котором рабочих мест нет, но хотя бы мы будем давать ему денег побольше от государства. И тот подход, и другой, они в равной степени, на мой взгляд, порочны. Или мы продолжаем действовать, как мы сейчас реализуем эту концепцию, которая заложена в приказе Минсоцразвития, и, таким образом, ограничиваем право на труд многих людей, либо же мы признаем, что третью степень вообще никому не надо ставить, потому что так или иначе специальные рабочие места можно создать фактически для всех инвалидов. Но тогда получается, что российское государство перестает быть социальным государством, отказывая в помощи.

Поэтому здесь, в такой комплексной проблеме, один из аспектов, на котором хотела заострить внимание, на мой взгляд, необходимо существенно менять законодательство и, возможно, более гибко подходить к этой проблеме. Коли уж мы выбрали такой вид жизнедеятельности, как трудовую деятельность, и привязываем всю помощь к этим степеням, то тогда надо быть более гибкими и последовательными. Хорошо, если человек трудоустроен, тогда мы забираем помощь, но не заранее, не лишаем его права искать работу.

Спасибо.

"Юридические аспекты реализации права инвалидов на труд: зарубежный опыт и Российская практика"

Котова Светлана Юрьевна

Руководитель юридической службы Региональной Общественной Организации инвалидов "Перспектива".

В своем выступлении я остановлюсь на некоторых международных документах, регламентирующих право инвалидов на труд, ознакомлю с механизмами, которые используются в других странах для стимулирования занятости людей с инвалидностью, и постараюсь раскрыть - как те или иные механизмы используются у нас в России.

Международное законодательство. Существует довольно много международных документов, регулирующих право на труд, я остановлюсь на положениях, касающихся права на труд людей с инвалидностью.

Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах. Государства, участвующие в настоящем Пакте, признают право на труд, которое включает в себя право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпринимают надлежащие шаги к обеспечению этого права. Данное положение распространяется и на инвалидов. (*Замечания общего порядка, принятые Комитетом ООН по экономическим, социальным и культурным правам*).

Стандартные правила ООН обеспечения равных возможностей для инвалидов говорят о том, что инвалидам должно быть обеспечено право на труд на основе равных возможностей. Нормативные акты, которые принимаются государством, не должны ограничивать возможность реализации права инвалида на труд, стандартные правила говорят о необходимости создания специальных условий, о необходимости государства взять на себя обязанность по трудоустройству инвалидов в государственных учреждениях и также стимулировать трудоустройство инвалидов в частных компаниях различными способами.

Также можно обратиться к **Конвенции МОТ о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов**, которая говорит, что основной задачей профессиональной реабилитации инвалидов является возможность получения инвалидом работы и ее сохранения, а также возможность наравне с другими продвигаться по службе. И в связи с этим государства, члены МОТ, должны обеспечить такую систему профессиональной реабилитации, при которой инвалиды максимально могли быть интегрированы на обычном рынке труда.

Посвященная занятости Статья 27, готовящейся сейчас Единой и всеобъемлющей Конвенции о защите прав и достоинства людей с инвалидностью, опять же закрепляет принцип недискриминации и приоритет интегрированного инклюзивного трудоустройства. Также Конвенция говорит о том, что государство должно стимулировать частные компании трудоустраивать инвалидов и также стимулировать индивидуальную трудовую деятельность инвалидов, создавать необходимые условия на рабочем месте для инвалидов и обеспечить участие инвалидов в профсоюзах и возможность для них реализации коллективных трудовых прав.

Давайте теперь посмотрим, какие механизмы используются в законодательстве разных стран для обеспечения реализации права инвалидов на труд. Прежде, чем об этом говорить, я бы хотела остановиться на некоторых причинах низкой занятости инвалидов. Здесь есть причины со стороны инвалидов и со стороны работодателей.

Со стороны работодателей исследования МОТ о праве инвалида на труд 2003 г. выделяет:

- дополнительные издержки, связанные с принятием на работу человека с инвалидностью;
- представление о том, что труд инвалидов менее эффективен, нежели труд других людей;
- отсутствие информации у работодателей о возможностях и потребностях людей с инвалидностью.

Со стороны инвалидов можно выделить следующие причины:

- риск потерять гарантированные социальные блага;
- низкая квалификация, что часто происходит от проблем в системе образования;
- недоступность рабочего места;
- различные психологические причины.

Также существуют объективные причины низкой занятости лю-

дей с инвалидностью, такие как снижение потребности в низкоквалифицированном труде, сокращение рабочих мест в крупных компаниях...

В разных странах используются разные механизмы для преодоления этих проблем.

Квотирование. Зачатки квотирования начали появляться в 20-х годах прошлого столетия в Германии, Италии, Польше, Австрии и Франции, таким образом эти страны пытались обеспечить трудоустройство для ветеранов Первой мировой войны. После Второй мировой войны другие европейские страны ввели систему квотирования для инвалидов войны, в последствии квотирование распространилось на других людей с инвалидностью. Система квотирования до сих пор довольно широко распространена в мире. Политика квотирования рабочих мест исходит из того, что инвалиды менее конкурентоспособны на рынке труда и требуют больших затрат, поэтому работодателя надо обязать взять на работу определенное количество инвалидов. Система квотирования может быть действенной только тогда, когда она касается всех работодателей, включая государственные учреждения, и при существовании санкций за невыполнение квоты.

У квотирования есть свои плюсы и минусы. Плюс заключается в том, что при существовании обязательной системы квотирования, когда квотирование обеспечено санкцией, определенные денежные средства аккумулируются в фонде, который можно использовать на различные программы обеспечения занятости инвалидов. В разных странах деньги расходуются по-разному, например, в Японии из этих средств доплачивают работодателю за каждого трудоустроенного инвалида сверх квоты. Чаще всего средства используются на профориентацию, компенсацию затрат работодателя на создание рабочих мест, на индивидуальные помощников.

Минусы заключаются в том, что, во-первых, квотирование, как правило, не распространяется на предприятия малого бизнеса. Оно создает очень негативное отношение к вопросам трудоустройства инвалидов. При квотировании чаще трудоустраиваются инвалиды с незначительными нарушениями здоровья и на наименее квалифицированные должности. Однако, например в Германии, один человек может считаться за несколько трудоустроенных инвалидов, это зависит от его ограничений и затрат на создание рабочего места. **Система квотирования считается все менее эффективной**, в связи с чем, многие страны используют другие механизмы стимулирования занятос-

ти инвалидов. (*European Commission, Benchmarking employment policies for people with disabilities, 2000, p. 207*).

В России систему квотирования можно считать главным механизмом обеспечения трудоустройства инвалидов, однако, после принятия ФЗ № 122 недостатки системы квотирования как таковой были увеличены, во-первых, была увеличена численность штата предприятий, на которые распространяется эта норма с 30 до 100 человек, таким образом, из-под действия квотирования выведены все предприятия малого бизнеса. Во-вторых, из ФЗ "О социальной защите инвалидов" исчезла норма, устанавливавшая санкцию за невыполнения положений о квотировании. Что приведет со временем к существованию рекомендательного квотирования, поскольку как таковая санкция не будет выполняться, даже если она будет установлена в законодательстве субъектов, ее в любой момент можно будет оспорить.

Антидискриминационное законодательство. Многие страны в своем законодательстве устанавливают запрет дискриминации инвалидов при трудоустройстве и при других аспектах реализации права на труд по причине их инвалидности.

В основе такого подхода лежит посыл, согласно которому инвалиды действительно могут быть менее эффективными работниками, но это происходит из-за отсутствия специальных условий для них на рабочем месте. Иными словами, люди с инвалидностью могут эффективно конкурировать на рынке труда при условии создания для них необходимых условий (доступной среды).

Запрет дискриминации первыми закрепили США и Канада, сейчас такие нормы существуют во многих европейских странах, общие антидискриминационные нормы есть и в Российском законодательстве, но у нас они плохо реализуются. Вызывают также некоторое сомнение положения Российского законодательства, согласно которым человек может быть признан органами МСЭ нетрудоспособным, то есть неспособным выполнять никакую работу. Такие положения можно считать дискриминационными.

Стимулирование работодателей. Для стимулирования работодателей используются различные механизмы, в частности, во многих странах существует механизм компенсации работодателям дополнительных затрат при приеме на работу инвалидов. Например, компенсируются затраты на создание специальных рабочих мест. Во многих странах государство компенсирует работодателю зарплату работника с инвалидностью. Такие компенсации ограничены временем (в

Швеции - 4 года, в Германии - 8 лет) и составляют определенный процент от зарплаты инвалида.

Существует система налоговых кредитов, которые могут использоваться работодателем не на то, чтобы просто получать больше прибыли при условии трудоустройства инвалидов, а исключительно на компенсацию затрат на создание рабочих мест для инвалидов.

В некоторых субъектах РФ действуют такие программы. В частности, в Москве работодатель, принимающий на работу инвалида по программе временной занятости, получает компенсацию части его заработка. К сожалению, в нашем законодательстве нет механизмов компенсации затрат работодателя на создание рабочего места для инвалида, денежные средства, выделяемые из фонда квотирования в Москве являются скорее грантом на создание рабочих мест, кроме того они даются не каждому работодателю.

Меры, рассмотренные выше, в основном, направлены на решение проблем со стороны спроса на рабочую силу, во многих странах существуют и меры, направленные на улучшение ситуации на рынке труда со стороны предложения.

Система профессиональной реабилитации. Профессиональная реабилитация осуществляется с целью компенсировать недостаточную квалификацию и уровень образования людей с инвалидностью. В том или ином виде профессиональная реабилитация существует во многих странах. Конвенция 159 МОТ под профессиональной реабилитацией понимает обеспечение инвалиду возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, способствуя тем самым его социальной интеграции или реинтеграции.

Здесь важным является вопрос - в каких учреждениях оказываются такие услуги: в специализированных или в обычных, где люди с инвалидностью проходят обучение вместе с другими людьми.

В России, к сожалению, услуги по профессиональной реабилитации оказываются не всем инвалидам. Люди, наиболее незащищенные на рынке труда, с наибольшими ограничениями чаще всего признаются нетрудоспособными, и в программах индивидуальной реабилитации для таких людей не предусматривается профессиональная реабилитация. Это нонсенс, поскольку, если человек признан нетрудоспособным сейчас, то с ним нужно проводить какую-то работу профессиональное обучение, переобучение, помощь в поиске работы, чтобы повысить его эффективность на рынке труда и, может быть, повысить степень его трудоспособности.

Поддерживаемая занятость. Данный механизм сейчас используется во многих западных странах. Применяется он для инвалидов со значительными физическими и умственными ограничениями. При поддерживаемой занятости специальный тренер по работе ("job coach") обучает инвалида трудовым обязанностям прямо на рабочем месте, также он помогает инвалиду адаптироваться к среде на рабочем месте и консультирует работодателя по различным вопросам, являясь неким посредником между инвалидом и работодателем. Поддерживаемая занятость бывает ограничена временем. Кроме тренеров по работе в поддерживаемую занятость входят такие услуги, как помощь с транспортом, специальные технические средства и т.д. Все эти услуги направлены на индивидуальную работу с инвалидом с целью повысить его продуктивность на рабочем месте.

Такая система у нас, к сожалению, вообще не применяется, и стоило бы попробовать ее внедрить.

Гарантированное трудоустройство. Механизм гарантированного трудоустройства все еще существующий во многих странах, очень часто оспаривается различными организациями, защищающими права инвалидов. Гарантированное трудоустройство - это создание специальных структур для трудоустройства инвалидов.

Хотелось бы оговориться, что, конечно, в странах западной Европы этот механизм используется для трудоустройства людей с очень значительными нарушениями, в основном, с глубокими нарушениями интеллекта.

Такой механизм исходит из того, что если у инвалида настолько серьезные ограничения, которые существенно затрудняют его трудоустройство на открытом рынке труда даже при использовании различных средств поддержки, то необходимо создать специальную структуру, в которой инвалид будет обеспечен работой.

Цель таких структур - не извлечение прибыли, а реабилитационная деятельность по обеспечению инвалидам возможности трудиться.

Гарантированным трудоустройством можно считать мастерские при психоневрологических интернатах в России, есть только одно отличие, если в Европе цель работы таких структур хотя бы на бумаге заключается в дальнейшей интеграции инвалида на открытом рынке труда, то у нас такой цели нет.

В России до сих пор сохранились специализированные предприятия организаций инвалидов, такие структуры не в полной мере по-

падают под понятие поддерживаемого трудоустройства, поскольку их основная цель - это извлечение прибыли, а не реабилитация.

Важным фактором, препятствующим росту числа трудоустроенных инвалидов, является социальная политика, проводимая в России. Привязка размера пенсий, компенсаций за отмененные льготы, а также права на некоторые блага к степени ограничения способности к труду приводит к тому, что люди вынуждены выбирать между гарантированной выплатой и рискованным процессом трудоустройства. Несколько абсурдной кажется нынешняя ситуация, при которой выплаты от государства уменьшаются не при фактическом поступлении человека на работу, а при наличии желания работать. Поскольку человек с III степенью ограничения способности к трудовой деятельности (нетрудоспособный) при желании работать должен изменить свою степень ограничения способности к трудовой деятельности.

В связи с вышеизложенным, можно порекомендовать нашему государству двигаться в сторону новых механизмов, которые используются уже за рубежом в сфере обеспечения реализации права инвалидов на труд, таких как поддерживаемая занятость, компенсация затрат работодателей, эффективная профессиональная реабилитация и устранение дискриминационных норм. Эти меры должны касаться всех работодателей, а не отдельных организаций, выигравших конкурс. Приоритетом государственной политики должно стать трудоустройство инвалидов не на специализированных предприятиях и в рамках специальных программ, а на открытом рынке труда.

"Высшее образование лиц с нарушением зрения - расширение возможности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья на открытом рынке труда"

Зарубина Ирина Николаевна

Старший научный сотрудник ГНУ "Институт коррекционной педагогики РАО", исполнительный директор Региональной Общественной Организации инвалидов "ИРИС".

Проблема занятости инвалидов на сегодняшний день актуальна так, как, наверное, не была актуальна давно, по крайней мере, для инвалидов по зрению. Та система трудоустройства, которая функционировала в течение более полувека, сейчас несколько изменилась и не в лучшую сторону. Поэтому инвалиды по зрению вынуждены искать новые формы трудоустройства. Высшее образование - один из механизмов, позволяющий им приобрести профессию, дающую им возможность трудоустроиться на открытом рынке труда.

Статистика министерства образования и науки показывает, что 60% инвалидов с высшим образованием трудоустраиваются на открытом рынке труда, а среди инвалидов без высшего и среднего специального образования, только 15% трудоустроены.

Я думаю, что в этой аудитории о преимуществах для инвалидов высшего образования больше говорить нет смысла, приведу только несколько цифр. Среди инвалидов по зрению более 6 тысяч до сих пор работают в различных сферах интеллектуального труда, чаще всего незрячие и слабовидящие с высшим образованием трудоустроены на госпредприятиях. В последние годы выросло число студентов с нарушением зрения. Если во время советского периода примерно 500-600 студентов ежегодно обучалось в вузах, а в конце 80-ых - 90-ых годов был значительный спад числа студентов - инвалидов по зрению, то сейчас мы наблюдаем резкий рост их числа в вузах страны. На 1 января 2006 года по статистике ВОС учтено 1058 студентов - инвалидов по зрению. Реальное их число больше. Это отчасти объясняется тем, что в настоящее время не все инвалиды по зрению являются членами Всероссийского общества слепых. Данные ВОС о количест-

ве студентов - инвалидов по зрению нужно рассматривать как минимальную границу.

Рассмотрим некоторые аспекты проблемы получения высшего образования незрячими и слабовидящими. Рост числа студентов-инвалидов, к сожалению, сопровождается снижением качества подготовки части незрячих и слабовидящих студентов. Причем данная тенденция отмечается не только по отношению к инвалидам по зрению. Мне приходилось много участвовать на конференциях различного уровня. Снижение качества подготовки студентов-инвалидов отмечают многие специалисты, занимающиеся вопросами доступности образования лиц с ограниченными возможностями здоровья. Причины возникновения рассматриваемого явления много: это и изменение контингента учащихся специальных школ, снижение качества подготовки преподавательского состава и т.д. Но данная тема не входит в круг проблем, обсуждаемых на сегодняшнем заседании.

Существует льгота для поступления инвалидов в высшие учебные заведения. Немало споров идет о ее целесообразности. Я знаю, что даже среди инвалидов и руководителей достаточно высокого уровня существует мнение, что данную льготу надо отменить. Я одно время тоже придерживалась этой точки зрения. Но меня опустил на землю Олег Николаевич Смолин. По его мнению, льгота в какой-то степени способствует снижению качества подготовки студентов-инвалидов. Но, в то же время в ситуации, существующей в области современного высшего образования, отменив льготу, мы вообще закроем инвалидам доступ к получению высшего образования. Поэтому наша деятельность прежде всего должна быть направлена на довузовскую подготовку.

Довузовский период - один из важнейших этапов получения высшего образования. Необходимо отметить, что слабо продумана государственная политика довузовской подготовки лиц с ограниченными возможностями здоровья. Если не будет разработана государственная программа по довузовской подготовке инвалидов, то это неизбежно отразится и на качестве получаемого ими высшего образования, а в последствии - и на снижении уровня их конкурентоспособности на открытом рынке труда.

Очень серьезная проблема - единый государственный экзамен. Не отработан механизм сдачи ЕГЭ инвалидами. Также, непонятен до конца принцип применения в условиях действия ЕГЭ льготы, существующей при поступлении инвалидов в вуз. Несколько регионов РФ уже столкнулись с отрицательными последствиями того, что не отра-

ботана процедура сдачи ЕГЭ инвалидами и их зачисления на основании результатов ЕГЭ при применении льготы для инвалидов.

В Санкт-Петербурге начата отработка сдачи ЕГЭ инвалидами по зрению. Уже в этом году полностью проработан механизм сдачи экзамена по русскому языку. Необходимо проработать процедуру сдачи экзаменов в форме ЕГЭ и по другим предметам. Если ЕГЭ будет полностью внедрен, то мы столкнемся с проблемой, которая достаточно серьезно отразится и на количестве, и на качестве подготовки инвалидов, поступающих в вузы.

Сегодня очень много говорилось о негативной роли 122 закона. В том числе, и о введении степени потери трудоспособности. Принято положение о том, что инвалиды, желающие дальше продолжать образование, не получают третью степень потери трудоспособности даже при тотальной слепоте. Существует рекомендация, что инвалиды, желающие учиться в специально созданных условиях, будут получать вторую степень. Те, кто будет учиться интегрировано, без специально созданных условий - первую степень потери трудоспособности.

С моей точки зрения в первой степени потери трудоспособности заложена очень большая опасность (и регионы уже с этим начинают сталкиваться). Первая степень не предполагает для студентов-инвалидов специально созданных условий. В регионах при разработке и реализации программ по поддержке студентов-инвалидов первая степень может стать "камнем преткновения". Я думаю, что надо этот момент более детально продумать, чтобы мы опять не столкнулись с ситуацией, когда она уже решена, а мы пытаемся ее изменить, выходя на митинги. Лучше вопрос решить заранее, пока есть еще возможность.

Немного остановлюсь на специфике обучения студентов - инвалидов по зрению в вузе. Если раньше у незрячих была большая проблема получения и обработки информации, то в последнее время, благодаря внедрению информационных технологий, адаптированных для работы незрячих, процесс получения и обработки информации для инвалидов по зрению, уже не представляет такой серьезной проблемы, как это было еще 10-15 лет назад. Но в связи с дороговизной компьютерной техники и специального программного обеспечения мы сталкиваемся с проблемой обеспечения ими студентов-инвалидов. Для того, чтобы информационные технологии были активно внедрены в образовательный процесс незрячих и слабовидящих, необходимы государственные программы по созданию специальной

поддержки студентов-инвалидов, обучающихся в высших учебных заведениях. Это связано с тем, что далеко не каждый инвалид по зрению может самостоятельно обеспечить себя дорогостоящими техническими средствами реабилитации, а в федеральном перечне ИСР они отсутствуют.

Международный и отечественный опыт организации поддержки студентов-инвалидов показал, что для создания комфортных условий получения высшего образования незрячими и слабовидящими необходимо создать вузовские или межвузовские центры поддержки студентов-инвалидов. На сегодняшний день в России только в пяти вузах созданы центры поддержки студентов с нарушением зрения (в том числе, и при Московском психолого-педагогическом городском университете). В некоторых регионах РФ при вузовских библиотеках или интернет-центрах создаются рабочие места, оборудованные для работы инвалидов по зрению, причем они организованы далеко не всегда грамотно.

Многие студенты - инвалиды по зрению при решении проблем, возникающих у них в процессе обучения в вузе, пользуются услугами специализированных библиотек и общественных организаций. Прежде всего, это Всероссийское общество слепых. Есть незрячие, решающие возникающие у них проблемы самостоятельно. Нередко это связано с необоснованными моральными и финансовыми затратами.

Послевузовский этап. О трудоустройстве говорилось достаточно много, но если в прежние годы считалось, что достаточно быть хорошо подготовленным специалистом, то сейчас без грамотно организованного рабочего места далеко не всегда можно решить вопрос трудоустройства незрячего специалиста. Это связано с тем, что далеко не каждый незрячий выпускник вуза может самостоятельно обеспечить себя компьютером, сканером, принтером и т.д., то есть тем, чем должно быть оснащено хорошо продуманное рабочее место. Хочу выразить благодарность Сергею Николаевичу Ваньшину. Я с 1998 года работаю на рабочем месте, созданном возглавляемой им организацией "Реакомп". Я считаю, что такая продуманность рабочего места - это залог успеха, потому что неправильно организованное рабочее место с необоснованным соотношением качества и цены может нанести огромный вред идее конкурентоспособности инвалидов на открытом рынке труда. Хорошо продуманная на первый взгляд проблема создания рабочего места незрячего специалиста может оказаться на деле дискредитацией идеи трудоустройства инвалидов.

Поэтому надо серьезно проработать - каким образом, где и кто будет организовывать рабочее место незрячего специалиста и сколько это будет стоить. В последние годы на создание рабочих мест инвалидов в Москве деньги выделяются достаточно серьезные. Мы, к сожалению, наблюдаем, что далеко не всегда затраты оправданы. Необходимо помнить, что деньги все равно конечны, сколько бы их не было. Надо подумать - десять мы рабочих мест может создать или сто. Но не следует и впадать в другую крайность, мы можем создать сто дешевых некачественных рабочих мест, т.е. надо, чтобы баланс был соблюден.

Сейчас существует заказ на создание перечня профессий, доступных инвалидам. Я к этому отношусь с очень большой опаской. Все списки, прежде всего, должны носить рекомендательный характер. Но, к сожалению, в службе занятости и в структурах, близких к ним, очень часто рекомендательные списки трактуют, как обязательные, и шаг влево, шаг вправо - расстрел.

Это вещи очень опасные, потому что на современном рынке труда существует сейчас один перечень профессий, через 5 лет - он другой. Мы же наблюдаем изменения рынка труда, и они достаточно динамичны. В результате - перечни рекомендуемых инвалидам профессий могут связать руки. Если конкретная профессия не включена в перечень, то это не должно быть запретом для трудоустройства инвалида по выбранной профессии.

Сейчас и доступности образования, и трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья уделяется очень много внимания. Реализуются различные программы: международные, Московские, государственные и т.д. Но, к сожалению, каждый решает рассматриваемую проблему на своем уровне. Мы приходим на конференции, говорим красиво, сливаемся в экстазе, расходимся, и каждый опять в своей организации решает свою конкретную проблему, и мы друг на друга начинаем смотреть, как на конкурента.

Поле огромное, каждому из нас хватит работы, останется еще много, много не сделанного.

Я не устаю говорить о том, что проблема образования и трудоустройства инвалидов межведомственная и поэтому решать ее надо на межведомственном уровне. Инвалид один, а мы его пытаемся растащить по разным организациям и структурам. В результате проблемы нередко решаются избыточно для одного инвалида или для другого инвалида не решаются вообще.

Большое спасибо.

"Влияние форм и обучения на профессиональную ориентацию и самореализацию старшеклассников, имеющих ограниченные возможности здоровья, потенциал инклюзивного образования".

Обиух Павел Александрович

*Координатор программ по образованию людей с инвалидностью
Региональной Общественной Организации инвалидов
"Перспектива".*

Добрый день, уважаемые коллеги!

В первую очередь необходимо отметить, что между получением детьми с инвалидностью образования и их дальнейшей профессиональной карьерой существует довольно тесная взаимосвязь. Которая, прежде всего, обусловлена зависимостью результативности профессионального успеха человека от качества полученного им образования.

Значительный этап становления личности любого человека связан с обучением в школе. Именно в это время у ребенка формируются основные знания, умения и навыки, необходимые для самостоятельной полноценной жизни в обществе. В том числе, и те особенности, которые необходимы для успешного трудоустройства и профессионального роста. Это касается абсолютно всех детей, в том числе, и детей с ограниченными возможностями здоровья.

В настоящее время политика Российской Федерации в области образования детей с инвалидностью предполагает их обучение либо в специальных коррекционных учебных заведениях интернатного типа, либо обучение на дому. Также по различным источникам до 170 тысяч детей инвалидов школьного возраста в нашей стране не получают никакого образования.

Таким образом, можно сказать, что проблема дискриминации людей с инвалидностью начинается именно с этого периода. Изначально, еще находясь в детском возрасте, ребенок с инвалидностью изолирован от общества.

Сегодня уже поднимались проблемы стереотипов, которые существуют в обществе по отношению к людям с инвалидностью, не подготовленности самих инвалидов к самостоятельной жизни и, как следствие, трудности с их представлением на общем рынке труда. Причины большинства из этих проблем лежат как раз в существующей в настоящее время системе образования детей с инвалидностью. А именно - если ребенок обучается в интернатном учреждении, то не смотря на то, что уровень обучения может соответствовать уровню массовой школы, ребенок не получает достаточного количества социального опыта, необходимого для самостоятельной полноценной жизни, вследствие того, что в течение двенадцати лет находится в замкнутом пространстве интерната и практически не имеет возможности контактировать со своими сверстниками, кроме тех, которые обучаются вместе с ним, а также с другими людьми, кроме педагогического и обслуживающего персонала. В случае обучения ребенка - инвалида на дому, препятствием для его полноценного развития является не только изолированность от окружающего мира, но и собственно качество обучения. Это обусловлено тем, что, как правило, при обучении на дому сокращено количество часов, а также преподаются не все предметы, которые преподаются в общеобразовательной, массовой школе в случае посещения ребенком занятий. Естественно, что дети - инвалиды которые не получают никакого образования, практически не имеют возможности для адаптации в общество и, как следствие, не могут занять достойное место в нем.

Многолетняя мировая практика показывает, что наиболее прогрессивной, адекватной системой образования детей с инвалидностью является так называемое интегрированное или инклюзивное образование. То есть, включение детей с инвалидностью в общеобразовательные, массовые школы. Говоря о развитии инклюзивного образования в нашей стране, в первую очередь необходимо отметить, что внедрение этой модели не в коем случае не предполагает ликвидацию специализированных, коррекционных учебных заведений и обучение абсолютно всех детей с инвалидностью в массовой школе. Во-первых, потому что полное соблюдение прав детей - инвалидов на образование предполагает, что их родители и сами молодые инвалиды имеют возможность выбора той системы обучения, которая наиболее приемлема в их случае. Во-вторых, Российская коррекционная педагогика имеет колоссальный опыт, использование которого, безусловно, полезно для любой модели образования таких детей.

Основные преимущества инклюзивного образования заключаются в следующем:

1. Ребенок с инвалидностью не только получает образование наравне со своими сверстниками без инвалидности, но и приобретает необходимый социальный опыт, который поможет ему в дальнейшем продолжить свою самостоятельную жизнь, в том числе, и трудоустроиться;

2. Ребенок с инвалидностью, который обучается в общеобразовательной школе, не будет позиционировать себя как отдельную категорию общества, что позволит избежать иждивенческих тенденций в его поведении;

3. Формирование у детей без инвалидности, обучающихся в общеобразовательных, массовых школах, адекватного мнения о людях с инвалидностью, что позволит уменьшить стереотипное отношение к этой проблеме в обществе, так как большое количество предрассудков формируется именно в детском возрасте.

В настоящее время в нашей стране существуют следующие препятствия на пути развития инклюзивного образования:

1. Отсутствие четкой государственной политики в области интегрированного образования;

2. Неготовность педагогов в общеобразовательных, массовых школах к обучению детей с инвалидностью;

3. Наличие у детей без инвалидности, обучающихся в массовых общеобразовательных школах негативного неадекватного отношения к детям с инвалидностью;

4. Боязнь родителей детей-инвалидов отдавать своих детей в общеобразовательные, массовые школы;

5. Неадекватное отношение, основанное на стереотипах и предрассудках у родителей детей без инвалидности, которые обучаются в общеобразовательных массовых школах.

Работа по ликвидации этих препятствий должна, прежде всего, базироваться на изменении общественного мнения о проблеме включения детей - инвалидов в общеобразовательные, массовые школы. В первую очередь, это, естественно, формирование адекватного отношения к данному вопросу у педагогов, родителей и, конечно, самих детей, причем здесь речь идет, как о детях без инвалидности, так и о детях - инвалидах.

Естественно, инклюзивное образование - это не просто помещение детей с ограниченными возможностями здоровья в массовые школы.

Инклюзивный подход предполагает как создание необходимых, специальных условий для таких детей, прежде всего здесь речь идет о создании доступной инфраструктуры в учебных заведениях и оборудовании специальными техническими средствами. Так и учет образовательных потребностей каждого ребенка, т.е. адаптация учебного процесса в соответствии с особенностями и возможностями каждого ученика.

Таким образом, говоря об интегрированном подходе в трудоустройстве людей с инвалидностью, необходимо также учитывать и то, насколько инвалиды готовы к этому. В этом случае значительную роль играет то, в каких условиях они получали образование, и инклюзивное образование, естественно, имеет больший потенциал и может предоставить больше возможностей. Так как отсутствие дискриминации при получении образования поможет во многом избежать дискриминации и при трудоустройстве.

Спасибо.

Итоги проекта "Создание модели трудоустройства молодых инвалидов.

2005-2006 гг.

(При поддержке фонда Форда)"

Присецкая Наталья Игоревна

*Менеджер программ по трудоустройству инвалидов
Региональной Общественной Организации инвалидов "Перспектива".*

Добрый день, уважаемые коллеги!

Я хочу осветить итоги нашей работы по трудоустройству людей с инвалидностью, которой мы занимаемся с 2003 года, и конкретно остановиться на тех результатах, которых мы достигли за последний год.

Мы ведем несколько проектов по трудоустройству, и нас в этой работе поддерживает фонды "Форд", Чэритез Эйд Фаудейшн, Бри-тиш Петролиум Фаундейшн и сейчас стал поддерживать бизнес - это компания "Джонсон и Джонсон".

Что надо сделать, чтобы человека с инвалидностью трудоустроить?

Мы работаем по трем основным направлениям - это непосредственная работа с людьми с инвалидностью, это взаимодействие с работодателями и тесное сотрудничество с властью, в частности, это Правительство города Москвы, которое очень нас поддерживает в нашей работе.

С чем сталкиваются люди с инвалидностью в своем трудоустройстве? Нет условий для получения образования, приобретения профессий, получается, что люди с инвалидностью изначально находятся в неравных условиях в обществе. Так как они не могут получить образования, их шансы найти хорошо оплачиваемую работу очень малы.

Завышена или занижена самооценка. Человек с инвалидностью часто бывает оторван от общения и со сверстниками, и с обществом в целом, соответственно, у него теряются ориентиры и ему очень трудно войти в социум и адекватно оценить, как отношение свое к этому социуму, так и найти свое место в нем.

Отсутствие коммуникативных навыков, это связано с тем, что люди с инвалидностью очень часто сидят дома или находятся в закрытых лечебных или учебных учреждениях.

Стереотипное отношение со стороны общества. У нас считается, что люди с инвалидностью, в основном, работают на низко квалифицированных должностях- клеят коробочки дома или работают на телефоне.

Не доступная инфраструктура. Людям с инвалидностью часто невозможно не то, что добраться до работы, а просто выйти из дома.

У людей с инвалидностью нет стимула искать работу, так как, если они идут работать, у них сразу уменьшается в пенсия.

Нет эффективных государственных программ, направленных на трудоустройство инвалидов.

В чем наша работа с соискателями с инвалидностью заключается?

На базе нашей организации работает агентство по трудоустройству инвалидов. Также на базе ЦСО "Ярославский" мы открыли филиал агентства, который работает с людьми с инвалидностью Северо-Восточного округа. В наших планах открытие таких филиалов во всех округах города Москвы.

Сейчас в нашей базе данных людей с инвалидностью, ищущих работу, более 1500 человек, с каждым из этих людей проводилось собеседование, оказывались консультации, предоставлялись соответствующие материалы.

Также мы работаем с клиентами нашей организации через сайт. Те, у кого есть доступ в интернет, могут зайти на сайт, посмотреть, какие у нас есть вакансии, заполнить резюме. Также пользуемся такими технологиями, как Айсикью. Это очень удобная интернет - программа для людей с инвалидностью по слуху. Им трудно общаться по телефону, бывают сложности, чтобы приехать к нам, и через Айсикью они могут получить информацию, консультацию наших специалистов.

Мы проводим большое количество тренингов по различным технологиям поиска работы, по законодательству, развиваем у людей с инвалидностью, которые ищут работу, коммуникативные навыки. Готовим их непосредственно к поиску работы.

За последние полгода мы начали новое направление работы. Когда человек с инвалидностью идет на собеседование, с ним идут специалисты нашей организации, и они присутствуют при собеседовании. После наши специалисты общаются с работодателем и получают об-

ратную связь - какие плюсы, какие минусы были у соискателя, чтобы потом эти моменты проработать, поддержать соискателя с инвалидностью, чтобы поиск работы увенчался успехом.

Взаимодействие с работодателями. У работодателей нет заинтересованности в том, чтобы к ним приходили на работу люди с инвалидностью. Главное - это, конечно, страх, опасения, что человек с инвалидностью, который придет на работу - это будет одна большая проблема.

Работодатели занимаются бизнесом и для них важно, чтобы все, кто у них работает, приносили пользу, деньги. А люди с инвалидностью будут все время брать отпуска, от них будет маленькая отдача, надо будет вкладывать большие деньги в оборудование рабочего места для инвалидов. К сожалению, этот стереотип силен до сих пор.

Работодателям некуда обратиться, чтобы специалисты, юристы смогли бы им помочь в решении этих проблем.

В чем сейчас наше взаимодействие с работодателями заключается?

Мы подбираем соискателей из числа людей с инвалидностью, для тех работодателей, кто готов брать инвалидов на работу. Мы консультируем по различным юридическим вопросам, связанным с приемом на работу людей с инвалидностью. Мы начали проводить тренинги для персонала компаний, в которых будут работать инвалиды.

В частности, прошлым летом были тренинги для топ-менеджеров Российского представительства компании "Джонсон и Джонсон". Мы с этой компанией очень активно сотрудничаем. Сейчас мы начинаем серию тренингов для менеджеров среднего звена этой компании. По таким вопросам, как вхождение человека с инвалидностью в коллектив, как ему помочь адаптироваться на рабочем месте, как сделать так, чтобы он приносил наибольшую пользу компании своей работой.

С компанией "Джонсон и Джонсон" мы сейчас организовываем пилотный проект по организации стажировок в этой компании людей с инвалидностью. Что это такое стажировка? В основном, это люди, которые не имеют опыта работы, или давно не работали, попробуют себя на различных рабочих местах, им это поможет скорректировать свое отношение к работе. Это будет проходить под руководством специалистов и нашей компании и менеджеров на месте.

Мы тесно сотрудничаем с государственными структурами города Москвы.

В основном, это совместная организация мероприятий и поддержка нас при проведении этих мероприятий.

Три года назад мы начали проводить ярмарки-вакансии для инвалидов. Это было совершенно новое направление в Москве. Количество людей, которые приходили и приходят на эти ярмарки-вакансии, показывает - насколько этот вопрос актуален.

Мы участвуем в московских программах трудоустройства людей с инвалидностью. У нас по программе временной занятости социально незащищённых слоёв населения работает несколько человек. Работодатели, которые участвуют в конкурсе по созданию рабочих мест для инвалидов, обращаются к нам. Мы подбираем им персонал на рабочие места, которые они создали для инвалидов, и также оказываем консультационную поддержку.

Консультационный пункт в Северо-восточном округе открыт на базе государственного предприятия Центр социального обслуживания Северо-Восточного округа, это опять большая поддержка московской власти.

Также Комитет общественных связей города Москвы помогает нам в выпуске ряда материалов, оказывают финансовую и консультационную поддержку, и мы очень благодарны и за написание рецензий, и за саму возможность выпуска этих материалов.

Главное наше достижение, это то, что в целом началась работа по трудоустройству инвалидов. До 2003 года этой работой, в таком масштабе, как мы, никто не занимался.

Я считаю, что наше большое достижение, что мы в этой работе нашли понимание у государственных структур. И не только в Москве, но и в других регионах. Большое достижение, что мы нашли работодателей - крупные компании, которые заинтересованы в участии в социальных программах. Это компании "Джонсон и Джонсон", "АИГ Россия", "Макдональдс", "Седьмой континент".

Что касается цифр, трудоустроено более 300 людей с инвалидностью. Может показаться, что эта цифра не очень большая, но с каждым человеком шла индивидуальная работа, а поскольку у нас очень небольшая команда, нас всего 7 человек, то я думаю, что эту цифру можно оценить.

Прошло 3 ярмарки вакансий для людей с инвалидностью. Прошла уже вторая московская конференция, и мы еще организовывали одну межрегиональную конференцию.

На наших мероприятиях: и на семинарах, и на тренингах, и на всех других мероприятиях побывало более 4000 людей с инвалидностью.

По-моему цифра, уже сама за себя говорит. И также мы очень рады, что в наших мероприятиях принимают участие сотрудники государственных структур, это более 300 человек, которые с нами работали.

Более 8 000 посетителей было на нашем сайте. На сегодняшний день на нашем сайте вывешено 86 вакансий, 216 резюме, но цифры каждый день меняются, потому что какие-то вакансии закрываются, а новые открываются.

Также очень важное направление работы - это работа с общественным мнением, потому что и работодатель, и люди с инвалидностью - они часть общества и от того, как все общество в целом будет настроено на решение этой проблемы, также и будет развиваться наша работа.

Мы сняли анимационный фильм по проблемам трудоустройства инвалидов, изготовили постер, сейчас готовим радиоролики. Постоянно взаимодействуем со СМИ: это и написание статей, и участие наших сотрудников в различных передачах, радио, телеэфирах, где идет пропаганда позитивного отношения к вопросам трудоустройства людей с инвалидностью.

Мы выпустили большое количество материалов для различных целевых аудиторий - для инвалидов, ищущих работу, для работодателей, для сотрудников государственных структур, которые имеют отношение к решению вопросов трудоустройства инвалидов.

Мы начинаем программу Клуба инвалидов, ищущих работу. Будет набрана группа людей с инвалидностью, мы их должны будем подготовить к трудоустройству, через стажировки, через ряд тренингов и семинаров.

И мы рады, что Федеральная государственная служба занятости населения по городу Москве нас поддерживает в нашей работе, мы будем организовывать совместно этот клуб инвалидов, ищущих работу.

И также мы думаем о том, что в конце этого года начать создание Центра поддержки инвалидов при трудоустройстве.

Более подробно об этом Центре можно прочитать в пособии по итогам проекта, которое мы выпустили этим летом.

Спасибо.

Новый проект развития трудовых ресурсов в Российской Федерации.

(Центр стратегических инноваций
факультета государственного управления
МГУ им. Ломоносова)

Кочнева Ксения Александровна

Факультет государственного управления МГУ им. Ломоносова.

Центр стратегических инноваций был создан недавно при факультете государственного управления МГУ. Мы занимаемся вопросами межсекторного взаимодействия. И я хочу представить проект, который мы хотим расширить за счет предполагаемого сотрудничества с организацией "Перспектива".

Проект называется "Развитие трудовых ресурсов Российской Федерации" и проводится он совместно с университетом штата Аризона,

В рамках проекта предполагается изучение таких вопросов, как образование, подготовка и переподготовка кадров, трудовая миграция на территории Российской Федерации и различные вопросы, связанные с развитием трудовых ресурсов.

Создан сайт - <http://ristr.spa.msu.ru/> - на котором уже выложена некоторая информация - результат первого года нашей работы над проектом. Здесь вы можете увидеть то, что было получено в результате исследования нескольких отраслей, которые были нами выделены как приоритетные отрасли для Москвы и Московской области. Это строительство, энергетика и транспорт.

В перспективе мы планируем расширить рамки нашего исследования, но сейчас мы, в основном, концентрируемся на Москве и Московской области.

На данный момент на сайте находится раздел, в котором отражено законодательство, касающееся некоторых актуальных вопросов развития трудовых ресурсов, представлены учебные учреждения, в которых проходят подготовку кадры указанных отраслей, и некоторые данные, касающиеся развития выделенных отраслей.

Что планируется нами в дальнейшем? Мы хотим создать информационную систему, в которой будут отражены следующие вопросы: общая характеристика отрасли, общие вопросы, которые касаются трудовых ресурсов отрасли. Хотелось бы отразить количество заня-

тых в отрасли и образовательный уровень кадров, занятых в отрасли, потом вопросы, касающиеся заработной платы и социальных льгот, средний уровень заработной платы по отрасли, заработная плата по профессионально-квалификационным группам, соотношение заработной платы и прожиточного минимума, условия труда, вопросы движения работников по отрасли, вопросы подготовки специалистов.

Здесь предполагается дать информацию по дефицитным специальностям и о том, в каких учреждениях проходит подготовка специалистов по ним, а также по другим специальностям данной отрасли.

Вопрос подбора кадров и вопросы, касающиеся отдельных профессий, представляют на данный момент наибольшую проблему для нас, поскольку найти информацию по конкретным профессиям в тех источниках, которые имеются в нашем распоряжении, довольно сложно. Источники, которые мы используем для создания этой информационной системы это: статистика, законодательство, материалы различных государственных служб и другие информационные источники, которые дают достаточно общую информацию. Поэтому мы заинтересованы в сотрудничестве с различными организациями, которые занимаются проблемой трудоустройства.

В данный момент мы сотрудничаем с Департаментом трудовых отношений Министерства здравоохранения и социального развития. Но хотелось бы, конечно, привлечь и другие организации.

В чем мы видим перспективы нашего сотрудничества с региональной общественной организацией "Перспектива"? На наш взгляд, интерес представляет обмен информацией между нашими организациями. С одной стороны, мы бы расширили сферу своих исследований и расширили бы нашу тематику за счет тех материалов, которыми располагает "Перспектива". Мы могли бы включить в нашу информационную систему информацию о проблемах трудоустройства инвалидов. Это могло бы придать нашему проекту большую социальную значимость.

С другой стороны, я думаю, что это представляло бы интерес и для РООИ "Перспектива", поскольку это привлекло бы общественное внимание к данным вопросам и, возможно, способствовало бы формированию позитивного общественного мнения, о чем сегодня уже говорилось.

Кроме того, возможно проведение нами исследований в области трудоустройства инвалидов, которые могли бы представлять интерес для организации "Перспектива".

Таковы наши планы. И мы надеемся на то, что они будут реализованы.

Спасибо.

Успехи и неудачи работы отдела
по трудоустройству граждан с инвалидностью
на основе анализа взаимодействия
Гуманитарного благотворительного центра
"Сострадание" и Центра занятости населения
Центрального административного округа
Москвы.

Джирикова Елизавета Викторовна

*Директор Гуманитарного благотворительного центра
"Сострадание", почетный работник Министерства труда и
социального развития Российской Федерации.*

Я хочу проанализировать результаты деятельности за последний год. Год назад мы были полны оптимистических надежд на активную, плодотворную работу по созданию мест для граждан с ограниченными возможностями.

По договору со Службой занятости Центрального округа нами было заявлено 20 рабочих мест, тем не менее, мы смогли трудоустроить всего 7 граждан. Трое из этих граждан работали в качестве младших сестер милосердия, оказывая комплексную надомную социальную помощь пожилым и старым людям от 80 лет и старше, как правило, инвалидам I группы.

Эти пожилые граждане относятся к льготным категориям населения, пострадавшим от сталинских репрессий и бывшие узники нацистских лагерей. Трое человек работали в службе снабжения медикаментами и средствами сестринского ухода за лежачими одинокими инвалидами, один человек работал помощником секретаря в программе юридических консультаций.

В 2006 году мы имеем возможность продолжить реализацию долгосрочного проекта медико-социальной помощи гражданам, пострадавшим от нацистского режима. Этот проект профинансирован государственным Фондом Германии "Память ответственности за будущее". И смысл этой программы очень велик.

Как известно, в свое время нацистская Германия окончательно решила вопрос для людей с инвалидностью, так же как она окончательно решила еврейский вопрос. И эти люди были отправлены в Гер-

манию в концентрационные лагеря. И те граждане с инвалидностью, которые находились на оккупированных территориях, были уничтожены.

Немецкий фонд "Память ответственности за будущее", который ставит своей задачей именно искупление вины немецкого народа перед всеми гражданами других стран, которые пострадали во Второй мировой войне, высоко оценивает эту программу и ставит ее как одно из самых важных достижений в таких же аналогичных программах, действующих в странах Восточной Европы.

Таким образом, в 2006 году мы все также планировали создание рабочих мест в службе милосердия, в курьерской службе и в службе юридической поддержки.

Как организация, мы имеем возможность и сейчас оплачивать дополнительные транспортные расходы. А система маршрутных такси, которые сейчас действуют по Москве, не является бесплатной для этих граждан, а иногда в отдаленные жилые районы, кроме как на маршрутке, добраться невозможно. И мы имеем возможность оплачивать эти транспортные расходы.

Мы занимаемся созданием комфортных условий для лучшего выполнения должностных обязанностей гражданами, особенно нуждающихся в социальной защите.

Наша организация является одной из самых старейших организаций новой России, которая оказывает комплексную медико-социальную помощь. Конечно, мы не можем равняться с системой государственной социальной защиты, но, тем не менее, комплексная адресная помощь гражданам пожилого и старого возраста, по тем международным стандартам, по которым мы действуем, для многих государственных центров социального обслуживания является хорошим опытом. И они часто к нам обращаются.

Мало того, сейчас те рабочие места, те профессии, которые в этих службах действуют, являются дефицитными в Москве. Кстати, они и единственные. Фактически весь рынок труда занят, а милосердные сестры, патронажные сестры, службы сиделок требуются постоянно, постоянно требуются квалифицированные кадры и вспомогательные службы.

Как нам представлялось и представляется сейчас, для граждан с ограниченными возможностями, желающих получить высшее и среднее специальное образование, такого рода работа может быть интересна, потому что важно перед тем, как сделать выбор в пользу медицинского, социального образования, обязательно попробовать себя в этой сфере. И, например, трудоустроиваясь к нам в Центр через биржу труда, получая какую-то небольшую вспомогательную помощь через биржу труда, человек может себя попробовать, дабы не

сделать выбор неверный и не потратить многие годы на обучение, для того, чтобы потом так и не суметь работать в нашей сфере.

Таким образом, при поддержке Департамента по труду и занятости населения мы продолжаем эту работу. Что же сейчас на данный момент происходит.

Пресловутый 122 закон, который создал невыносимые условия и для самих граждан, и для работодателей, фактически не дает нам возможности оптимистично смотреть на вещи.

Мы свою работу, как Центра, как организации, оцениваем как успешную, потому что тот инструментарий, который мы создали, те способы привлечения, стимулирования работы, создания комфортных условий, очень хороши. Но для граждан, которые приходят к нам, они не являются привлекательными из-за крайне низкой материальной поддержки.

Что мы еще можем считать успехом? Те 7 человек, которые к нам пришли, в основном, женщины и молодые девушки. Каждая из них получила какие-то необходимые профессиональные навыки для продолжения работы, т.е. навыки медико-социального ухода, навыки компьютерной грамотности, навыки секретарской работы.

Для того, чтобы люди получили эти навыки, нам к каждому из них приходилось приставлять инструктора, который следил бы за этим постоянно, т.е. на это было потрачено огромное количество рабочего времени.

Рабочее место мы старались приблизить к месту проживания каждой из наших сотрудниц. Мы обеспечивали сотрудников удобной спецодеждой, всеми современными расходными материалами, которые требовались для оказания, например, медико-социального ухода.

Мы провели очень хороший комплекс реабилитационных мероприятий для граждан, которые к нам трудоустроились, притом, что наша задача совершенно другая. Для меня, как работодателя моя целевая группа - это старики, и тратить огромное количество времени, сил, эмоций, для того, чтобы создать благоприятные условия для тех граждан, которые к нам устраиваются, у меня нет такой возможности.

И я, как работодатель, считаю, что мы нерентабельно использовали те трудозатраты, которые мы как организация в это вложили. Мы решили в этом году нашу активность по привлечению граждан с инвалидностью, ищущих работу в нашем Центре, немножко приостановить.

Что мы еще считаем отрицательным опытом нашей работы? Ярмарки вакансий. Я считаю, что такие большие, глобальные мероприятия - это не очень хорошо.

Мы присутствовали фактически на всех этих ярмарках вакансий. И те люди, которые к нам потом приходили на работу, говорили о своей квалификации как переводчиков с иностранных языков, как грамотных компьютерных пользователей, как создателей интернет-сайта. Квалификация ни одного из них не соответствовала заявленной. Они не могли перевести элементарный английский, немецкий текст. Это то, что касается именно ярмарок вакансий. Может, стоит их проводить в гораздо меньшем объеме, чтобы иметь возможность говорить с каждым более подробно на местах. А когда это проводится, как глобальное городское мероприятие, где идет поток людей, и потом огромное количество времени приходится тратить на то, чтобы выявить все-таки на самом деле, что человек умеет.

Что еще можно отметить, как отрицательный опыт? Когда в районном центре занятости безработному выдают распечатку организаций с открытыми вакансиями, в списке, например, 25 организаций, где мы стоим пятнадцатые. И звонит человек, который получил 14 отказов, пятнадцатый разговор с нами. С таким человеком очень трудно разговаривать, он, как правило, очень агрессивно настроен. Систему направления соискателей в организации, которые создают рабочие места для граждан с ограниченными возможностями, надо сделать более мягкой и бережной.

На какие проблемы стоит обратить пристальное внимание государственных органов занятости?

Как известно, с 2008 года сняты отсрочки от призыва в армию для сыновей, мужей инвалидов, которые имеют рабочую группу инвалидности, т.е. не нуждаются в постоянном уходе. И очень многие лишаются своего кормильца.

И мы повлиять на этот уже принятый закон, думаю, не можем, но мы можем создать рабочие места, дать возможность этим женщинам или мужчинам, чье существование зависело от наличия рабочих рук в доме, как-то заработать. Срок службы будет снижен до года, но в этот год людям с инвалидностью надо жить. Мы оставляем людей с инвалидностью без куса хлеба на год прохождения службы.

И если, например, молодым мамам с грудными детьми компенсация предоставляется со стороны государства, то для людей с инвалидностью эта компенсация не предусмотрена. И остается только пенсия.

Москва - чудесный, богатый, совершенно поразительный наш город, наверняка найдет средства для создания рабочих мест для граждан с инвалидностью. Мы все очень на это надеемся.

Спасибо.

Презентация инновационного проекта от авторской школы дизайна Центра "Профессионал".

Красовская Ольга Рудольфовна

Заместитель директора НЧЮЛ "Профессионал".

Мы больше практики, чем теоретики в вопросах трудоустройства. Мы занимаемся трудоустройством молодежи. Наша школа авторского дизайна существует уже в течение 10 лет. И у нас дискретное образование, которое подразумевает возможность воспитания любого ребенка, в том числе и инвалида, с дошкольного возраста и вплоть до вузовского.

Мы обучаем и выпускаем в жизнь уже готового специалиста по направлению "Дизайн и мода". У нас есть телестудия, Театр рекламы, есть швейные мастерские, курсы ландшафтного дизайна, Дом моделей регионального уровня с повышением квалификации. Структура, которая растит специалиста с очень раннего возраста и доводит его до состояния осмысления дизайна как такового.

Мы создаем производственные мастерские. На базе этих производственных мастерских у нас успешно учатся и работают как инвалиды, так и молодежь до 18 лет, которые у нас учились с раннего возраста.

У нас увеличилось количество рабочих мест, и мы столкнулись с такой проблемой, как недостаток информации по многим вопросам трудоустройства.

И мы с коллегами не смогли быстро найти эту информацию.

Я думаю, что многие специалисты столкнулись с такой проблемой, что есть возможность принять на учебу, работу инвалидов, но непонятно откуда принять. И опять-таки - какого специалиста мы примем, какого уровня специалиста.

Поэтому наша школа выходит с предложением детей с инвалидностью и без принимать на свои территории для обучения по специальности, чтобы вырастить специалиста и органично внедрить его в нашу систему.

И я думаю, что вопросы трудоустройства инвалидов также должны быть проектируемы, заранее проектируемы, т.е. так, чтобы мы с

коллегами не сталкивались с проблемами такого уровня, что мы не знаем, где их взять, где взять способный состав.

На данный момент мы готовы принять порядка 20 человек, у нас есть 20 рабочих мест с учетом неполного рабочего дня, например, в две смены. То есть, это пространство, которое находится на Авиамоторной, готово принять в свои мастерские определенного уровня специалистов.

С моей стороны сделано предложение. Проект интересный, потому что за ним стоят очень интересные, яркие личности дизайн-пространства: это фейшен-дизайнеры, которые имеют мировой уровень своих работ, создающие бренды. И я думаю, ребятам, которые пришли и придут к нам, это будет очень интересно и пригодится в жизни. И мы готовы будем их принять в наше пространство (Технологи или конструкторы, это может быть старшее поколение, на которое мы тоже рассчитываем).

Я была бы рада, если мы будем ближе.

Спасибо.

Анализ ситуации с трудоустройством людей с инвалидностью в г.Москве: проблемы и "возможные пути их решения".

Новиков Михаил Леонович

*Менеджер программ по трудоустройству людей с инвалидностью
Региональной Общественной Организации инвалидов
"Перспектива".*

Добрый день!

Попробую обобщить те проблемы, которые звучали сегодня, и на примере наших планов рассказать, как эти проблемы в ближайшем будущем возможно решить.

Много сегодня говорилось о законодательстве. Это, конечно, проблема федерального уровня. Здесь, в Москве, в других регионах, откуда есть представители на конференции, приходится жить и работать в тех условиях, которые на данный момент для нас создаются федеральными органами власти.

Возникают определенные трудности в работе по решению проблем трудоустройства людей с инвалидностью, причем проблемы возникают с конкретными людьми, которых мы не можем трудоустроить, потому что у них не та степень ограничения способности к трудовой деятельности. Следовательно, мы не можем их провести через программы службы занятости или просто самостоятельно трудоустроить, потому что, если его возьмут на работу, то будет нарушен закон.

Шаги к решению этой проблемы уже делаются. По инициативе ряда депутатов Государственной Думы сейчас создается Комиссия, в рамках которой будет создаваться социально-экономическое обоснование необходимости внесения ряда поправок в федеральное законодательство. Эти депутаты принадлежат к разным фракциям, в том числе, и к "Единой России", что очень приятно. Эти депутаты внесут поправки о том, чтобы социальные выплаты (пенсии и компенсации за утраченные льготы) вновь привязать к группам инвалидности, а не к степеням ограничения способности к трудовой деятельности, как сейчас. Пока мы не создадим необходимое правовое поле, реализовывать программы по трудоустройству инвалидов будет сложно.

Конечно же, требуется пересмотреть нормы квотирования, которые сейчас действуют. В Москве достаточно эффективно работала система, при которой выделялись деньги на создание специальных рабочих мест для инвалидов. Это позволяло создавать большое количество рабочих мест, но сейчас, благодаря поправкам Федерального закона № 122, действие этой системы приостановлено, а в других регионах она только зарождалась и буквально на корню была разрушена. Это лишает людей с инвалидностью возможности трудиться, потому что, кроме этих программ, каких-либо других по созданию специальных условий труда и специальных рабочих мест на данный момент не существует.

Когда мы начинали нашу работу, у нас были более грандиозные планы, но втянувшись в практическую деятельность по трудоустройству инвалидов, а мы ведем ее достаточно активно, мы во многом поняли те проблемы, которые есть у государственной службы занятости. Мы, ведя практическую работу, поняли, что мы не можем трудоустроить больше 10-15% инвалидов, которые к нам обращаются. То есть, на самом деле, из года в год цифры крутятся именно около этой отметки - 10-15%. Это те инвалиды, которых можно трудоустроить на данный момент, для которых не требуется программ по созданию специальных условий труда, не требуются программы поддержки, не требуются программы серьезной психологической персональной адаптации.

Поэтому грандиозных успехов ни мы в нашей работе, ни государственные структуры не могут достичь, пока не будут пересмотрены подходы к тому, что мы непосредственно сейчас делаем.

Трудоустраиваются люди с инвалидностью, в том числе, благодаря нам, только те, которым нужна исключительно информационная поддержка, то есть когда есть вакансия и на нее направляется человек с инвалидностью. Он либо на эту вакансию подходит или не подходит, то есть получает информационные услуги.

Мы стараемся от этого отойти. Все-таки необходимо всей нашей системе по трудоустройству людей с инвалидностью при участии государственных структур рассмотреть и другие подходы, другие возможности решения проблем трудовой занятости инвалидов.

Необходимо решать и упоминавшиеся проблемы с образованием людей с инвалидностью. Образование как таковое мало о чем говорит. Очень многое значит форма получения образования, социальный опыт человека с инвалидностью.

Когда мы направляем инвалидов работодателям для трудоустройства, чаще всего потом от работодателя слышим отзыв: мы бы взяли их на работу, но это абсолютно не готовые люди, не готовые в плане коммуникаций, не готовые в плане того комплекса психологических проблем, которые у них накопились. Это не их проблемы, это проблемы нашего общества, потому что эти люди, люди с инвалидностью воспитывались, получали образование дома или в специальных интернатах. И, выйдя на открытый рынок труда, конечно же, они не имеют таких возможностей и того потенциала, как другие люди. А особенно, если учесть их опыт, на предыдущих местах работы, если такой опыт имеется. Или даже просто общение с работодателями, когда им отказывают даже просто в собеседовании, только услышав о том, что у них есть инвалидность. Конечно, все это накапливается и не дает им возможности быть полноценными участниками рынка труда.

Мы в ближайшее время обязательно развернем программу "Клуб людей с инвалидностью, ищущих работу". Это будет серия тренингов, где большое внимание будет уделено именно психологической подготовке, адаптации инвалидов к тому, чтобы в дальнейшем они могли успешно работать в обычных коллективах сотрудников без инвалидности. Это будет своего рода знак качества того, что они прошли у нас подготовку и что они готовы к трудоустройству.

Если говорить про работодателей, то было тоже достаточно сложностей, да и сейчас они есть. Но мы за последнее время пересмотрели наш подход к общению с работодателями. Сейчас, общаясь с работодателями, мы поняли, что главная проблема не в том, что они не хотят, а - в том, что они так же, как и мы, не знают, как эту проблему можно решить. Они готовы трудоустроить людей с инвалидностью, готовы в рамках квот, готовы просто брать на работу, но они не готовы к тому потоку проблем, который во время этого процесса на них может обрушиться. Поток проблем и юридических, и психологических, и организационных. Они не специалисты по трудоустройству инвалидов и они не знают, как создать эти специальные условия труда, как оформить документы, как иной раз даже просто построить общение с человеком с инвалидностью.

Сейчас мы уже приходим к работодателям, стараясь предложить весь комплекс услуг, то есть мы уже не говорим: возьмите на работу человека с инвалидностью, а мы предлагаем сотрудничество: мы готовы и подбирать персонал, и проводить тренинги для сотрудников

компаний, и проводить консультации по созданию специальных условий труда.

Бизнес готов трудоустраивать людей с инвалидностью, главное, к чему он не готов, это к проблемам. Если эти проблемы мы готовы будем с них снять, снять как специальные организации, как профессионалы в этой области, то они достаточно охотно идут навстречу и готовы к решению проблем трудовой занятости инвалидов.

Специальные условия труда - отдельный разговор. Очень много об этом говорится, но до сих пор, к сожалению, не выработаны те нормативы и, главное, те процессуальные нормы, которые помогут их создать. Наша организация планирует в ближайшее время этим заняться и составить методический сборник для специалистов, чтобы они могли на основании наших материалов решать вопросы о создании специальных условий труда для инвалидов.

Другой вопрос, без которого проблема трудоустройства инвалидов не будет решаться - это подготовка специалистов. Требуются специалисты, которые будут заниматься разработкой программ для эффективного трудоустройства людей с инвалидностью, а также специалисты, которые будут работать напрямую с проблемами самого инвалида. Пока таких специалистов нет, многие люди с инвалидностью, которые на данный момент в нашей стране даже не рассматриваются как трудовой потенциал, не будут иметь никакой возможности работать.

Для того, чтобы эту проблему решить, мы сейчас активно взаимодействуем с Высшей школой экономики, надеюсь, что будем сотрудничать и с факультетом государственного управления МГУ. Мы планируем разработать обучающий курс, который будет направлен именно на подготовку специалистов по трудоустройству людей с инвалидностью. Думаем, что это станет серьезным шагом, который поможет эти проблемы решать.

Мы приложим большие усилия к созданию Центра по поддержке людей с инвалидностью при трудоустройстве. Это будет та структура, которая, с одной стороны, будет готовить людей с инвалидностью к процессу трудоустройства, с другой стороны, взаимодействовать с работодателями, чтобы готовить их к приему на работу людей с инвалидностью. То есть, взяв за основу модели, которые существуют в зарубежных странах, мы стараемся создавать у нас здесь, в России, в Москве, структуры, которые смогут эти проблемы решать. Эта деятельность будет включать в себя полный процесс, начиная с подго-

товки инвалидов и заканчивая уже конкретным, непосредственным их трудоустройством, а если необходимо - то сопровождением на рабочем месте, тренингом для персонала, помощью в адаптации и так далее.

И последнее. Хотел бы еще раз отметить позитивное взаимодействие с государственными структурами Москвы, с Комитетом общественных связей, с отделом по трудовой адаптации, Управлением федеральной государственной службы занятости по Москве. Мы с ними очень тесно сотрудничаем. Главное, что у нас налажено хорошее, интересное общение, диалог, главное, что там работают люди, которые тоже заинтересованы в том, чтобы эти проблемы эффективно решать, причем решать уже на новом уровне по новым программам.

Уверены, что в ближайшее время нам удастся показать реальные итоги, которые станут примером для всей Российской Федерации. У нас впереди много работы. И будем рады всем, кто в эту работу непосредственно включится. Проблема трудоустройства лиц с инвалидностью - это непростая проблема во всем мире, но есть возможность попробовать различные пути, различные программы, оценить их эффективность и на основании этого уже снова двигаться вперед.

Спасибо.

Опыт работы отделения реабилитации инвалидов трудоспособного возраста.

Котова Зоя Федоровна

*Директор ЦСО "Южнопортовый"
Юго-Восточного округа Москвы.*

Я хочу поделиться опытом работы нашего Центра, нашего отделения по реабилитации инвалидов трудоспособного возраста, которое было открыто в апреле 2001 года. И сегодня мы ежемесячно обслуживаем от 12 до 18 человек трудоспособного возраста.

Мы сегодня приехали на конференцию практически в полном составе этого отделения: заведующая отделением и специалист по социальной реабилитации.

Конечно, за этот период, он был достаточно сложным, проблемным, вопросы нам приходилось решать и с помещением, и с оборудованием. Нам помогало Окружное Управление Департамента соцзащиты, работали мы и с Бюро медико-социальной экспертизы, с отделом труда и занятости, с поликлиниками, для того чтобы создать базу данных.

И какие основные проблемы? То, что наши инвалиды трудоспособного возраста даже при том, что мы стараемся предоставить максимум, чем мы располагаем, не всегда хотят воспользоваться этим. Они полагают, что если пройдут реабилитацию, то, следовательно, результатом этой реабилитации должно быть трудоустройство, изменение группы инвалидности, хотя мы стараемся объяснять, что это совсем не так. Это проблема.

Затем такая проблема: что многие из них, имея третью группу инвалидности, работают. Часы работы Центра с 9 до 18, и, в основном, конечно, они приходят во второй половине дня.

У нас работает и психолог, и проводятся занятия по арт-терапии, у нас имеются врачи-психотерапевты, ведется работа не только с инвалидами трудоспособного возраста этого отделения, но и с посетителями отделения дневного пребывания.

В нашем Центре работает 205 человек всего, и из них на протяжении трех лет работают инвалиды от 5 до 8 человек, т.е. они работают и специалистами по социальной работе, есть у меня заведующая от-

делением срочного социального обслуживания, которая является инвалидом, и работают социальными работниками.

Стараемся выполнять все законы: продолжительность рабочего дня, продолжительность отпуска. Но, конечно, у меня как работодателя, есть определенные трудности. Почему я пошла на эти трудности? Потому что многие из инвалидов в процессе работы продолжительностью почти 5-7 лет стали инвалидами. Несколько человек пришли к нам работать инвалидами, и я их приняла на работу.

Какие планы? Я надеюсь, что в этом году постараемся создать рабочие места для инвалидов в рамках отделения социального бытового обслуживания. Это новое отделение, новое направление деятельности будет в нашем Центре. Я думаю, что эту проблему мы решим совместно с Отделом труда и занятости, депутатом городской Думы, которая обещала нам помочь, с Департаментом соцзащиты, потому что есть помещение, его только необходимо отремонтировать, есть идея создать рабочие места для инвалидов. Именно в рамках этого отделения в нашем районе есть в этом потребность - бытовые услуги, т.е. это и парикмахерская, и прачечная, и ремонт обуви, ремонт часов. То есть на этих местах вполне смогут работать инвалиды.

И хотелось бы поблагодарить Региональное Общество инвалидов "Здоровье человека", с которым мы активно сотрудничаем, мы создали школу остеопороза, это школа, где работают инвалиды, для них созданы рабочие места, а наши инвалиды, жители не только Юго-Восточного округа, но и всей Москвы, пользуются такими возможностями.

И у нас создан Университет третьего возраста, один из факультетов - это информационная технология. И мы на сегодня пока ставить задачу трудоустроить пенсионеров-инвалидов, которые перешагнули этот рубеж 55 и 60 лет, не стали, но то, что эти люди, эти инвалиды получили знания компьютерной грамотности по 44-часовой программе, это очень высоко оценивается.

Я благодарю за приглашение на конференцию. Для себя я почерпнула много интересного. И надеюсь, что дальнейшее сотрудничество у нас будет.

Ситуация на рынке труда инвалидов города Киева.

Муравьева Лариса Николаевна

*Социолог, сотрудник Научно-информационного центра
реабилитации инвалидов Национального технического
университета Украины.*

Я представляю Украину и Научно-информационный центр реабилитации инвалидов города Киева. Нужно сказать, что существуют еще две общественные организации, которые занимаются трудоустройством инвалидов в Киеве. Наша организация была одной из первых в Союзе и существует уже более 20 лет. Сначала это был Научно-информационный центр, в котором принимали участие такие известные люди, как академик Н.Н. Амосов, академик К.А. Семенова, доцент философских наук В.Н. Пекур - руководитель организации, к сожалению, сейчас покойный, отец нынешнего руководителя.

Мы являемся организацией с огромным опытом, которая участвовала в проектировании рабочих мест, в адаптации этих рабочих мест и проектировании инструментов для жизнедеятельности инвалидов.

На данный момент существует Агентство по трудоустройству инвалидов и профессиональная школа, а также вышеназванный Научно-информационный центр при лаборатории социологических исследований, что дает возможность отслеживать результаты нашей работы. То есть мы проводим социологические исследования, на основе которых мы видим существующие пробелы в нашей работе, а также ситуацию на рынке труда.

Профессиональная школа старается отвечать требованиям рынка и работодателей и подготавливает обращающихся к нам людей по тем профессиям, в которых нуждается сейчас работодатель, т.е. старается давать какие-то навыки компьютерной грамотности, бухгалтерские и некоторые другие программы.

В прошлом году нами было проведено социологическое исследование рынка труда в городе Киеве, которое было опубликовано в "Бюллетене института подготовки кадров государственной службы занятости". Какова же ситуация с занятостью инвалидов в Киеве?

Нужно сказать, что Киев, поскольку это столица, является относительно благоприятным регионом по отношению ко всей Украине, в котором наблюдается повышение активности работодателей. В последнее время поступает все больше заявок от них, за счет чего повышается процент трудоустройства.

На рынке труда в Киеве существуют некоторые специфические черты, которые мы можем выделить: очень низкая заработная плата, которая в среднем составляет 60 долларов, а иногда работодатель выплачивает абсолютно низкую заработную плату - около 30 долларов, за которую, в общем-то, здоровый человек никогда не пойдет работать. Тем не менее, это происходит по отношению к инвалидам. Другими словами, наблюдается занижение заработной платы людям с ограниченными физическими возможностями.

Какие еще специфические черты рынка труда инвалидов г. Киева можно выделить? Существует большой спрос на вакансии надомного труда, при практически отсутствующих вакансиях на надомный труд от работодателя.

Также наблюдается хронический недостаток юридической и психологической помощи. Мы проводили опрос тех, кто к нам обратился из зарегистрированных в Агентстве, в том числе и по телефону, выяснилось, что эти люди даже не представляют, что подобная помощь им необходима. То есть, очень много людей - больше половины, - либо не ответили, либо затрудняются с ответом о необходимости психологической помощи. Эти люди больше полагаются действительно на какого-то другого, на социальных работников, на государство, чем на самих себя, и еще не готовы к тому, чтобы быть информированными в этом вопросе и как-то самим отстаивать свои права.

Что касается помощи психолога: конечно же, люди приходят в большинстве случаев в стрессовом состоянии, обращаются в агентство, испытывая психологические трудности в связи с потерей работы, получением инвалидности или в связи с самим заболеванием. И они нуждаются в помощи психолога, хотя и не всегда осознают это, поскольку для нашей страны подобная практика еще не привычна.

Уже было сказано, что в Москве трудоустраивается достаточно высокий процент людей с высшим образованием. Несомненно, высшее образование дает намного больше шансов на трудоустройство, но у нас в Киеве отслеживается такая ситуация: инвалиды составляют часть общей рабочей силы на рынке труда, в связи, с чем они вынуждены конкурировать со здоровыми людьми, и во многих случаях

быть на голову выше их, а за счет этого как-то отстаивать свое право на рабочее место. И здесь прослеживается такая тенденция: чем выше квалификация, чем выше образование у людей с ограниченными возможностями, тем ниже процент трудоустройства. К сожалению, 75% поданных заявок в нашу службу поступают на неквалифицированный труд. Если их как-то обобщить, то для мужчин это будет вакансия грузчика либо кассира, а для женщин - секретаря или уборщицы.

Хотя, конечно же, высшее образование дает больше шансов при поисках работы. При трудоустройстве инвалид имеет больше возможностей, если он, помимо высшего образования, владеет еще какой-либо специальностью неквалифицированного труда.

В заключение хотелось бы поблагодарить организаторов конференции за приглашение, нам очень интересен опыт наших коллег из России, поскольку многие проблемы трудоустройства инвалидов на постсоветском пространстве имеют сходный характер.

Пугаева Наталья Юрьевна

Таганрогская Региональная Общественная Организация инвалидов "Центр реабилитации инвалидов".

Я представляю те регионы, о которых уже здесь говорилось, где проблемы трудоустройства стоят очень и очень остро.

Поэтому мне хочется выразить большую благодарность организаторам данной конференции, так как, естественно, в решении данных вопросов для нас очень важен опыт Москвы.

Наша организация занимается адаптацией инвалидов к трудовой деятельности, это именно практическая работа по трудовой реабилитации и индивидуальные занятия с инвалидами. В данной сфере у нас накоплен очень большой опыт совместной работы с Учебным центром "Карьера", который работал при Центре занятости. Мы проводили специальные профкурсы для инвалидов и занимались обучением инвалидов с последующей их стажировкой в учебно-трудовых мастерских, которые созданы при нашем Центре.

К сожалению, судьба данного Центра не известна, так как сейчас по всей стране такие профориентационные центры закрываются. Поскольку они были учреждены Департаментом центра занятости, а по новому закону они существовать не могут, так как Департамент центра занятости не имеет теперь права быть учредителем. И вдобавок возникают проблемы с финансированием.

Во многих районах нашей страны нет вообще реабилитационных центров социального и трудового назначения. А те, которые ещё существуют, практически никем не финансируются.

Я на прошлой неделе была в Воронеже. Там Центр профессиональной ориентации закрывается вообще. Но у них ещё есть чудесный Модельный центр профориентации и реабилитации инвалидов, который имеет большую площадь, там создано много учебно-трудовых мастерских различного направления, есть своя столовая и гостиница для проживания инвалидов. Но, к сожалению, в последний год у них абсолютно нет бюджетного финансирования, сейчас даже телефоны не работали, потому нет возможности нормального существования.

Наш Центр, хотя и ведёт активную деятельность, тоже работает на общественных началах. Его создавали сами инвалиды для того, чтобы помочь друг другу.

Очень печально, что наше законодательство повернулось спиной к тем предприятиям, на которых работали 50 и более процентов инвалидов. К сожалению, при снятии льгот и дотаций с предприятий инвалидов, они, не выдержав конкуренции, полностью обанкротились. В нашем городе более 500 человек инвалидов по этой причине потеряли работу.

Инвалидам труд необходим не только для того, чтобы поддержать свое материальное положение, прокормить себя и свою семью, но и для того, чтобы считать себя самостоятельным человеком, уверенным в себе, понимать, что он в этой жизни тоже чего-то стоит.

Мне кажется, что если по всей стране были бы созданы учебно-трудовые мастерские, в которых инвалиды могли бы получать профессиональные навыки, стажировку и хотя бы временную работу, то после этого кто-то смог бы заниматься надомным трудом, кто-то устроиться на другие предприятия. Такие учебно-трудовые мастерские дадут инвалидам возможность адаптироваться к трудовой деятельности. Если бы наше государство действительно поддерживало такие организации, то проблему трудовой реабилитации инвалидов в какой-то степени можно было бы решить.

Я надеюсь, что при объединении усилий всех инвалидов и тех, кому небезразлична судьба людей с ограниченными физическими возможностями из разных регионов нашей страны, мы сможем повлиять на решение проблем, связанных с трудоустройством инвалидов.

Спасибо.

Волкова Ольга Олеговна

Координатор проектов Региональной благотворительной организации "Центр лечебной педагогики".

В нашем Центре уже 17 лет занимаются обучением и реабилитацией детей с тяжелыми нарушениями. Наши дети уже выросли, поэтому проблема профориентации и трудоустройства стала острой проблемой для нас.

Ровно год назад я здесь выступала и рассказывала о ситуации с трудоустройством нашей категории инвалидов, молодых людей с очень тяжелыми нарушениями развития, для которых, в общем-то, все, о чем мы здесь говорили, с трудом можно применить.

В Питере в конце апреля проходила очень интересная конференция по трудоустройству инвалидов, где были представители 6-7 европейских стран, и основная тема была - система поддерживаемого трудоустройства.

Мы задали вопрос: а кто финансирует этих кураторов, всю эту систему в Европе? Государство.

Прежде всего, мы должны менять систему финансирования. И без системы адресного финансирования ничего не получится, потому что деньги должны идти для конкретного инвалида. И когда придут эти деньги в систему поддерживаемого трудоустройства, организованной государством или общественными организациями, тогда будет чем платить этим кураторам.

Система поддерживаемого трудоустройства решит все проблемы во взаимодействии инвалида с коллективом, с работодателем.

Поэтому нам надо всем объединять усилия. Возможно сделать пилотный проект, доказать, что все это работает, и разрабатывать какую-то нормативную базу. Мне кажется, это очень перспективно, особенно для категорий наших инвалидов, потому что без этой системы, без кураторов, без социальных помощников мы не сможем их трудоустроить, а работать они все должны.

Объединение межведомственных усилий. Чего нам удалось добиться за этот прошедший год, это того, что в Департаменте образования Москвы начался эксперимент по созданию модели профессионального обучения молодых людей с тяжелыми нарушениями развития. На базе Технологического колледжа в Восточном округе Москвы мы с 1 сентября открываем площадку - 3 мастерские - для 20 выпускников нашего Центра.

Мы считаем, что это колоссальный успех, потому что 2 года они будут обучаться профессиональным навыкам. Направление у нас ремесленное: это швейное, столярное и полиграфия - брошюровщики. То есть, дело движется, но мы не можем раскатать Департамент социальной защиты.

Проект Центра, о котором мы рассказывали в прошлом году - проект социально-трудовой адаптации, профориентации и трудоустройства, мы показали в Департаменте образования. Департамент образования готов финансировать педагогическую поддержку. А когда показали в Департаменте социальной защиты, это было в феврале, до сих пор говорят: надо подумать, надо посоветоваться, надо экспертизу. Пока воз и ныне там.

Мы говорим о сознании общества, надо вводить социальную рекламу на телевидении, чтобы люди знакомились с этими проблемами. Мы видим пиво, туалетную бумагу, что хотите, но только не это. Общими усилиями, маленькими шажками, но надо менять отношение в целом в обществе. Это будет куда полезнее даже для растущих детей - видеть эти проблемы, а не глупости всякие.

Спасибо.

Заключительное слово.

Суслова Марина Никоновна

Главный специалист

Комитета общественных связей города Москвы.

Здравствуйте, уважаемые коллеги!

Уже много раз сегодня говорилось, что мы год назад обсудили проблемы с надеждой, чтобы наши планы стали нашими достижениями. Случилось ли это? Нет, к сожалению.

Проблем сегодня поднято не меньше, а где-то даже и больше. Но важно, что инициатива и организация этой конференции принадлежит именно общественным объединениям. И сегодня среди участников конференции, в основном, конечно, общественные организации, показывающиеся неравнодушное отношение к этому.

Конечно, очень важно, что проблемы сегодня были изложены не только со стороны работодателей, общественных организаций, но и с точки зрения инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве. Ведь это проблемы не меньшие и требующие тоже решения и нового подхода.

Безусловно, много раз сегодня было сказано, что без объединения усилий всех заинтересованных сторон, нельзя вывести решение этих проблем на качественно новый уровень.

Безусловно, нужны и усилия всех государственных структур и привлечение бизнеса, и, естественно, общественная инициатива.

Также были подняты проблемы, которые оказались действительно неожиданными. Например, мы всегда гордились и говорили о том, что хорошо, что есть ярмарка вакансий. Оказывается, она тоже имеет какие-то свои негативные стороны, которые задают новые вопросы.

Возникает также вопрос, думал ли кто-нибудь о детях-инвалидах, когда принималось решение о введении единого государственного экзамена, о чем сегодня сказала Зарубина, что это создаст большие проблемы.

И мне хочется пожелать, чтобы через год, раз мы установили традицию проведения общественных и научно-практических конференций, посвященных такой животрепещущей, важной проблеме, мы бы уже смогли поделиться конкретными результатами.

Мне сейчас хочется сказать слова благодарности в адрес общественных организаций, которые сегодня выступали, а также организаций социальной поддержки. Это действительно важная и нужная работа.

Давайте сегодня все вместе сформулируем не только проблемы, которые мешают, но и ваше видение в преодолении этих проблем, потому что без наших общих и целенаправленных усилий, ничего само не изменится.

Давайте объединим все предложения для того, чтобы изложить именно взгляд людей, изнутри знающих проблему, заинтересованных в этой проблеме и занимающихся этой проблемой.

И мы, Комитет общественных связей, Комитет, поддерживающий наиболее значимые общественно-гражданские инициативы общественных организаций, рады, что вы приняли участие в этой конференции и думаем, что наше сотрудничество будет продолжаться.

Спасибо всем.

СПИСОК УЧАСТНИКОВ

Научно-практической Конференции

"Опыт и инновации в решении проблем трудоустройства
людей с инвалидностью в городе Москве"

15 июня 2006 года

Здание Правительства Москвы

	ФИО	Организация, Должность
1.	Антонова Ирина Борисовна	РООИ "Ирис" Специалист по связям с общественностью
2.	Божедомова Маргарита Александровна	ЦСО "Фили-Давыдково" Заведующая отделением социальной реабилитации инвалидов
3.	Будаева Анна Валентиновна	ГУ ЦЗН САО Нач. Отдела организации трудоустройства
4.	Ваньшин Сергей Николаевич	Институт профессиональной реабилитации и подготовки персонала "Реакомп" Генеральный директор
5.	Волкова Ольга Олеговна	РБОО "Центр лечебной педагогики" Руководитель проекта
6.	Гвоздицких Анна Валерьевна	АНО "Центр социально-трудовых прав" Юрист
7.	Геращенко Виктор Николаевич	Андикап Энтернасьональ Референт-переводчик
8.	Громова Вера Ивановна	КЦСО "Северное Тушино" Специалист по социальной работе
9.	Грязев Сергей Мартынович	ГУ "Центр квотирования" Помощник директора
10.	Гусева Любовь Анатольевна	Отделение соц. Реабилитации инвалидов ГУ КЦСО "Выхино" Психолог, специалист по соц. работе
11.	Джирикова Елизавета Викторовна	Гуманитарно-благотворительный центр "Сострадание" Директор, почётный работник Минтруда РФ, Член Международного совета центров реабилитации жертв пыток IRCT
12.	Жарикова Елена Александровна	ЦЗН ЮВАО Ведущий инспектор отдела профориентации, психологической поддержки и профобучения

	ФИО	Организация, Должность
13.	Зарубина Ирина Николаевна	ГНУ "Институт коррекционной педагогики РАО" Старший научный сотрудник Исполнительный директор РООИ "Ирис"
14.	Землянко Елена Алексеевна	ЦСО "Южное Бутово" Заведующий отделением социальной реабилитации инвалидов
15.	Ильин Станислав Петрович	ГУ "Центр квотирования" Зам. Директора
16.	Илюшкина Елена Викторовна	Префектура ЗелАО Главный специалист управления развития социальной сферы
17.	Кабур Лоран	Андикап Энтернасьональ Директор Программ в РФ и СНГ
18.	Кадошников Александр Александрович	НОУ АШД "Профессионал" Арт-директор
19.	Казакова Нина Борисовна	Префектура ЮАО Главный специалист по направлению соц. развития
20.	Ковалевская Наталья Юрьевна	ГУ КЦСО "Преображенское" Специалист по социальной работе отдела социальной реабилитации инвалидов
21.	Коновалова Олеся Игоревна	Управление социальной защиты населения Администрации городского округа Сызрани Самарской области Главный специалист отдела по работе с людьми с ограниченными физическими возможностями
22.	Костюнина Галина Анатольевна	КЦСО "Жулебино" Заведующая отделением реабилитации инвалидов
23.	Котова Зоя Фёдоровна	ГУ КЦСО "Южнопортовый" Директор
24.	Котова Ирина Викторовна	ЦЗН ЮВАО Ведущий инспектор отдела регулирования занятости и содействия в трудоустройстве
25.	Котова Светлана Юрьевна	РООИ "Перспектива" Руководитель Юридической службы

	ФИО	Организация, Должность
26.	Кочнева Ксения Александровна	Центр стратегических инноваций ФГУ МГУ им. М. В. Ломоносова Аспирант, ассистент кафедры Истории Российского государства
27.	Красовская Ольга Рудольфовна	НЦУ "Профессионал" Зам. директора
28.	Крыжановская Светлана Петровна	ЦСО "Тёплый Стан" Заведующая отделением социальной реабилитации инвалидов
29.	Кузнецов Юрий Васильевич	СПб РООИ
30.	Курьянова Любовь Николаевна	Комитет общественных связей города Москвы
31.	Кускова Наталья Михайловна	Управа Панфиловского района ЗелАО Главный специалист социального отдела
32.	Мадунцева Татьяна Викторовна	ЦЗН СВАО Заместитель директора
33.	Малеева Ирина Геннадиевна	Межмуниципальная территориальная первичная организация ВОС "Зеленоград" Член бюро МТПО ВОС "Зеленоград"
34.	Матвеева Тамара Алексеевна	Управление федеральной государственной службы занятости населения по РСО-Алания Начальник отдела трудоустройства инвалидов
35.	Миронова Жанна Васильевна	НУ ИПРПП ВОС "Реакомп" Референт
36.	Михайлова Екатерина Алексеевна	КЦСО "Гольяново" Инструктор ЛФК
37.	Муравьёва Лариса Николаевна	Научно информационный центр реабилитации инвалидов НТУУ КПИ Агентство по трудоустройству инвалидов и Профессиональная школа для инвалидов г. Киева Социолог, заместитель по связям с общественностью

	ФИО	Организация, Должность
38.	Мусатова Алла Сергеевна	ЦЗН ЮЗАО Начальник отдела вакансий
39.	Новиков Михаил Леонович	РООИ "Перспектива" Менеджер проектов по трудоустройству
40.	Обиух Павел Александрович	РООИ "Перспектива" Координатор проектов по образованию
41.	Павличенко Александр Викентьевич	ЦЗН ЦАО Директор
42.	Пименов Сергей Николаевич	Префектура ЮЗАО Заведующий сектором по организации физкультурно-спортивной работы с населением Управления социального развития
43.	Поздышева Светлана Николаевна	Руководитель центра трудоустройства Факультета Информационных технологий Украина
44.	Полозова Елена Александровна	НОУ АШД "Профессионал" Директор по связям с общественностью
45.	Попов Валерий Владимирович	УФГСЗН по Пермской области Начальник Управления
46.	Присецкая Наталья Игоревна	РООИ "Перспектива" Менеджер проектов по трудоустройству
47.	Прямова Елена Владимировна	ГУ КЦСО "Ярославский" Заведующая отделением реабилитации
48.	Пугаева Наталья Юрьевна	РООИ Центр реабилитации инвалидов г. Таганрог Председатель
49.	Пугачёва Светлана Владимировна	ГУ Экспериментальный комплекс для инвалидов Центр Соц. защиты ЮВАО Специалист по социальной работе
50.	Роза Денис Мишель	РООИ "Перспектива" Директор
51.	Романенкова Марина Эдуардовна	Московская организация ВОГ Психолог
52.	Рыбаков Андрей Викторович	ГУ КЦСО "Южнопортовый" Зав. отделением социальной реабилитации инвалидов

	ФИО	Организация, Должность
53.	Самойлик Светлана Акимовна	ЦСО "Академический" Зав. отделением социальной реабилитации инвалидов
54.	Саракаева Алла Тамерлановна	Отделение соц. Реабилитации инвалидов ГУ КЦСО "Выхино" И.О. Зав. Отделения, психолог
55.	Семкин Игорь Дмитриевич	Министерство труда и социального развития РСО-Алания Центр реабилитации инвалидов Заместитель директора
56.	Силохин Михаил Константинович	Комитет Общественных связей Отдел трудовой адаптации инвалидов и молодежи Начальник отдела
57.	Синькова Татьяна Ивановна	Комплексного центра социального обслуживания "Ясенево" Зав. отделением соц. реабилитации инвалидов
58.	Сорокина Валентина Николаевна	Отделение соц. реабилитации инвалидов ГУ КЦСО "Выхино" Специалист по социальной работе
59.	Спирина Светлана Петровна	Отдел социальной политики Управы района Матушкино-Савелки ЗелАО Ведущий специалист
60.	Стрельникова Нина Никитична	УСЗН СЗАО Зам. Нач. Управления социальной защиты населения СЗАО
61.	Суслова Марина Никоновна	Комитет общественных связей города Москвы
62.	Сюсина Надежда Ивановна	КЦСО "Южное Тушино" Зав. Отделением соц. реабилитации инвалидов
63.	Титаренко Надежда Георгиевна	Межмуниципальная территориальная первичная организация ВОС "Зеленоград" Председатель
64.	Токарева Надежда Николаевна	УСЗН Администрации городского округа Сызрани Самарской области Главный специалист отдела по работе с людьми с ограниченными физическими возможностями
65.	Фетисова Елена Михайловна	ЦСО "Можайский" Зав. отделения соц. реабилитации инвалидов

	ФИО	Организация, Должность
66.	Фирсова Лариса Сергеевна	ПГОО "Аспектус" Администратор программ
67.	Французов Анатолий Александрович	Территориальный отдел квотирования ЦАО Заместитель Начальника
68.	Цаллагова Жанна Викторовна	Министерство труда и соц. развития РСО-Алания Центр реабилитации инвалидов Директор
69.	Цепелева Наталья Алексеевна	ЦЗН ВАО Зам. Директора
70.	Чевризов Анатолий Леонидович	ГУ КЦСО "Южнопортовый" Специалист по социальной работе
71.	Шевелёва Лилия Вячеславовна	КЦСО "Митино" Зав. Отделением соц. реабилитации
72.	Шевцова Наталья Юрьевна	Управление социальной защиты населения ЮВАО г. Москвы Специалист по реабилитации
73.	Школьников Валерий Викторович	МГООИ ВОИ Заместитель председателя правления
74.	Шумель Валерий Станиславович	ГУ "Центр квотирования" Директор
75.	Якобсон Тамара Абрамовна	Отделение соц. Реабилитации инвалидов ГУ КЦСО "Выхино" Врач, реабилитолог
76.	Яковлева Татьяна Николаевна	ГУ КЦСО "Соколиная гора" Специалист по социальной работе
77.	Яшин Александр Данилович	Заведующий кафедрой прикладной математики факультета информационных технологий МГППУ

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Вступительное слово <i>Директор Региональной Общественной Организации Инвалидов "Перспектива"</i> Денис Роза	4
Пленарное заседание <i>Генеральный директор Института повышения квалификации и подготовки персонала РЕАКОМП</i>	
Ваньшин Сергей Николаевич	6
<i>Юрист автономной некоммерческой организации, Центр социально-трудовых прав</i>	
Гвоздицких Анна Валерьевна	10
<i>Руководитель юридической службы Региональной Общественной Организации Инвалидов "Перспектива"</i>	
Котова Светлана Юрьевна	15
<i>Старший научный сотрудник ГНУ "Институт коррекционной педагогики РАО", исполнительный директор региональной общественной организации инвалидов "ИРИС"</i>	
Зарубина Ирина Николаевна	22
<i>Координатор программ по образованию людей с инвалидностью Региональной Общественной Организации Инвалидов "Перспектива"</i>	
Обиух Павел Александрович	27
<i>Менеджер программ по трудоустройству инвалидов Региональной Общественной Организации Инвалидов "Перспектива"</i>	
Присецкая Наталья Игоревна	31
<i>Центр стратегических инноваций факультета государственного управления МГУ им. Ломоносова</i>	

Кочнева Ксения Александровна36
*Директор Гуманитарного благотворительного центра
"Сострадание"*

Джирикова Елизавета Викторовна38
Авторская школа дизайна Центра "Профессионал"

Красовская Ольга Рудольфовна42
*Менеджер программ по трудоустройству людей с инвалидностью
Региональной Общественной Организации Инвалидов "Перспектива"*

Новиков Михаил Леонович44
Директор ЦСО "Южнопортовый" Юго-Восточного округа Москвы

Котова Зоя Федоровна49
*Научно-информационный Центр реабилитации инвалидов
Национального технического университета Украины*

Муравьева Лариса Николаевна51
*Таганрогская Региональная общественная организация инвалидов
"Центр реабилитации инвалидов"*

Пугаева Наталья Юрьевна54
*Координатор проектов Региональной благотворительной
организации "Центр лечебной педагогики"*

Волкова Ольга Олеговна56

Заключительное слово

Комитета общественных связей города Москвы

Суслова Марина Никоновна58

*Редактор:
Присецкая Н.И.*

Формат 60x90/16
Бумага офсетная
Гарнитура MyslC
Печать офсетная
Усл. Печ. Л. 4,25
Тираж 500 экз.

Подписано в печать 10.10.2006

Отпечатано с диапозитивов
в типографии ЗАО «Линия График Кострома»

**Региональная Общественная Организация Инвалидов
"Перспектива"**

119146, г. Москва, ул. 2-я Фрунзенская, д. 8
тел./факс: (495) 245-68-79; тел.: (495) 242-50-94, (495) 242-89-56
e-mail: rabota@perspektiva-inva.ru
<http://www.perspektiva-inva.ru>
<http://rabota.perspektiva-inva.ru>

Региональная общественная организация инвалидов
«Перспектива»

ПЕРСПЕКТИВА



119146, г. Москва, ул. 2-я Фрунзенская, д. 8

тел./факс: (495) 245-68-79;

тел.: (495) 242-50-94, (495) 242-89-56

e-mail: rabota@perspektiva-inva.ru

<http://www.perspektiva-inva.ru>

<http://rabota.perspektiva-inva.ru>