

*Региональная общественная организация инвалидов
«Перспектива»*

.....

*Сборник материалов
международной конференции*

«НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РОССИИ»

**«Creating Employment Opportunities
for People
with Disabilities in Russia»**



.....

*Сборник выпущен при финансовой поддержке
Комитета общественных связей города Москвы
Москва, 2007 год*

*Региональная общественная организация инвалидов
«Перспектива»*

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ДЛЯ ЛЮДЕЙ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РОССИИ»

«CREATING EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR PEOPLE WITH
DISABILITIES IN RUSSIA»

*Сборник выпущен при финансовой поддержке
Комитета общественных связей города Москвы*

Москва, 2007 год

УДК 37.048.44
ББК 92
П 77

Авторы - составители:

Новиков Михаил Леонович
Присецкая Наталья Игоревна

Подписано в печать 25.11.2007

Формат 60х90/16

Бумага офсетная

Гарнитура MyslC

Печать офсетная

Усл. печ. л. 9

Тираж 500 экз.

Отпечатано с диапозитивов
в типографии ЗАО «Линия График Кострома»

Контакты:

119146 Москва, ул. 2-я Фрунзенская, 8
Телефон/факс: (495) 245-68-79, (495) 363-0839, (499) 242-50-94
www.perspektiva-inva.ru
E-mail: rabota@perspektiva-inva.ru

© РООИ «Перспектива», 2007

Введение

Данный сборник составлен на основе материалов двухдневной международной конференции «Новые возможности трудоустройства для людей с инвалидностью», которая прошла 25 – 26 октября 2007 года в здании Дома общественных объединений (ул. Мосфильмовская д.40). Конференция была организована Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива», Комитетом общественных связей города Москвы и компанией «Johnson & Johnson Medical Russia» при поддержке программы Посольства Королевства Нидерландов в России «MATRA», «Institute of International Education» (Фонд Форда), программы малых грантов Всемирного Банка, компании «Ernst and Young».

Конференция была построена на презентации ведущего практического опыта США и Европы по трудоустройству инвалидов и на обмене опытом между российскими участниками. Данное мероприятие первый раз в России позволило собрать такое большое количество ведущих экспертов со всего мира и обсудить не столько проблемы, сколько решения и возможности для реализации различных программ в этой области.

В конференции приняли участие более 100 человек не только из Москвы и Московской области, но из разных городов Российской Федерации (Санкт-Петербург, Самара, Владимир, Томск, Красноярск, Брянск, Ставрополь, Саратов, Уфа, Новосибирск, Казань, Нижний Новгород, Владикавказ, Грозный, Тольятти, Псков), а также сопредельных государств и республик (Украина, Молдова и Абхазия).

Выступления на открытии конференции

*Романов Владимир Михайлович,
заместитель председателя
Комитет общественных связей города Москвы*

Приветствую всех участников.

Сначала отмечу, что в рамках системы квотирования рабочих мест, действующей во всех административных округах города Москвы, за последние четыре года создано за счет средств бюджета более 5000 рабочих мест для инвалидов.

Сегодня мы идем по пути создания специальных рабочих мест и расширения надомного труда. Увеличение квотированных рабочих мест по специальностям, предусмотренным ИПР инвалидов, связь медицинских вопросов с трудовыми процессами - это очень важно. Рост инвестиций на обустройство рабочих мест со стороны работодателей и затрата собственных средств - это та самая социальная ответственность бизнеса, о которой так много говорят. Помимо создания рабочего места, трудоустройства инвалида и обеспечения производственного процесса нужно и медицинское обслуживание для этого трудового процесса, а также предоставление вспомогательного оборудования, технических приспособлений и технических средств. Разработка подобных программ, в которых примут участие предприятия и организации города, а также общественные объединения, занимает важное место в общей системе реабилитации и является решающим, с нашей точки зрения, условием для интеграции инвалидов в общество. С 1 января текущего года в соответствии с объединением бюджета города с федеральным бюджетом данная работа будет продолжаться, но уже в рамках разрабатываемой в настоящее время целевой программы содействия трудоустройства инвалидов в городе Москве на 2008-2010 годы.

Мы очень рады, что нам предоставили возможность участвовать в этой конференции. Здесь присутствуют мои коллеги и специалисты из Комитета общественных связей города Москвы. Положительный опыт, который здесь прозвучит, трудности, которые будут подниматься в ходе этой конференции, проблемы, мешающие нормальной разработке новой программы по трудоустройству инвалидов в городе Москве, будут учтены. Я благодарю организаторов этой конференции за возможность участия в ее работе и надеюсь, что она успешно и благотворно обсудит те проблемы, которые заложены

программой, и даст нам возможность и дальше сотрудничать долгие годы в решении столь сложной проблемы, как трудоустройство граждан с инвалидностью.

*Стоянов Сергей Львович,
заместитель начальника*

*Управление государственной службы занятости населения
города Москвы*

Уважаемые коллеги!

Проводимая сегодня конференция крайне важна в контексте усилий, предпринимаемых государством, обществом в целом, в создании для людей с ограничениями жизнедеятельности по здоровью равных с другими гражданами возможностей в реализации конституционных прав, включая право на труд и достойную работу.

На настоящий момент в стране создана законодательная и нормативная правовая база, позволяющая говорить о системном подходе к проблеме трудоустройства инвалидов. Естественно, остается широкое поле для совершенствования законодательства. И я полагаю, сегодня об этом тоже пойдет речь.

Многое делается в этом вопросе в Москве. Проблемы инвалидов, в частности, занятости людей с ограничениями жизнедеятельности находятся в центре постоянного внимания представительной и исполнительной власти города.

Недавно Правительство Москвы приняло комплексную целевую программу «Социальная интеграция инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности города Москвы на 2007-2009 годы». Учитывая масштабность и актуальность задач, решаемых этой программой, принято решение о проработке этих вопросов до 2011 года. Вопросы социальной интеграции инвалидов, включая вопросы занятости, регулярно рассматриваются на заседаниях Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Координационного комитета содействия занятости населения, других органов системы социального партнерства нашего города.

В Москве существует весьма действенная, многофункциональная система социального партнерства с участием органов исполнительной власти, объединений работодателей, профсоюзов, общественных организаций и объединений различных направлений деятельности.

Это позволяет эффективно решать вопросы занятости населения, в том числе занятости лиц с ограничениями по здоровью.

Наше Управление, естественно, поскольку это входит в приоритетные цели и задачи нашей организации, активно участвует в этой работе, разрабатывает и осуществляет мероприятия по содействию трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в первую очередь инвалидов.

Управление является одним из ответственных исполнителей комплексной целевой программы, о которой я уже говорил.

При этом мы отчетливо сознаем трудности и проблемы, существующие в вопросе трудоустройства инвалидов - от вопросов организации профессиональной реабилитации, восстановления конкурентоспособности человека на рынке труда, обучения, переобучения и повышения квалификации, и до получения стабильной, достойной работы.

Современное состояние рынка труда города требует новых подходов в решении вопросов занятости с ограничениями жизнедеятельности, координации и консолидации действий всех участников этого процесса.

В этом вопросе крайне важен опыт, накопленный общественными организациями инвалидов, которые наиболее полно знают проблематику и могут точно определить «болевые точки».

Осуществляемые этими общественными организациями программы и целевые проекты дают обширный и очень ценный материал для корректировки работы по организации занятости инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности.

Обобщение и распространение этого опыта, позволяет наполнить новым содержанием взаимодействие государственных структур и общественных организаций инвалидов, более предметно подходить к содействию занятости и постановке перспективных задач в этой сфере.

В этой связи хотелось бы еще раз подчеркнуть важность таких форумов как проводимая сегодня международная конференция.

Позвольте пожелать всем участникам этого собрания успешной работы, решения заявленных темой конференции задач.

*Антонцев Михаил Иванович,
председатель*

*Комиссия по социальной политике и трудовым отношениям
Московская городская Дума*

Многоуважаемые участники конференции. Мне очень отрадно, что мы очередной раз повстречались. Повстречались в добром здравии с желанием продолжить то дело, которому, мне кажется, мы посвящаем жизнь. Спасибо вам за это. Я уверен, что в период общения на конференции нам удастся друг друга обогатить для того, чтобы более эффективно решать проблемы, которые стоят перед инвалидами у нас в городе Москве. От имени всех депутатов Московской городской Думы я вас приветствую и желаю успешной работы конференции. Вы знаете, у нас выработалась четкое понимание того, что труд инвалидов это гарантия успешной, достойной жизни людей, которым господь бог не дал возможности находиться в полном здравии, но чувствовать себя нужными, полезными и успешными по жизни. Без труда просто на поддержке либо семей, либо государства человек превращается в совершенно другого по духовному самочувствию человека. И когда человек только принимает что-то, а не отдает, он не будет по жизни успешным. Для создания условий труда инвалидов, я считаю, что должны быть выполнены хотя бы три обязательных принципиальных момента. Первое, это чтобы политика властей была направлена на это. Мы хорошо знаем времена Советского Союза, в котором пропагандировалась позиция, что у нас в стране инвалидов нет. Мы не видели на территории города человека в инвалидной коляске, человека допустим без ног. Они сидели у себя в квартирах, да так что не могли выйти и ждали практически своей смерти. Мне посчастливилось в свое время в Венгрии на озере Балатон впервые увидеть международную конференцию инвалидов. Это было достаточно давно, но для себя я понял и решил, что должен кусочек своей жизни посвятить этой проблеме. Отрадно, что ни один я такой в городе. Этому вопросу огромное внимание уделяют мэр нашего города Юрий Михайлович Лужков и первый заместитель мэра в Правительстве Москвы Людмила Ивановна Швецова. Не случайно в преддверии 2008 года мы говорим о том, что в Москве должен произойти переход от приоритетной задачи этого года как года ребенка к основной принципиальной линии создания нормальных условий города в отношении инвалидов. Внимание будет направлено

на решение созревших и перезревших проблем этой группы населения. Причем мы это не только говорим. Выработан уже ряд конкретных комплексных программ для интеграции инвалидов. Намечены перспективы по созданию дополнительных рабочих мест, приняты законодательные акты по ужесточению контроля над работодателями, которые не понимают необходимости предоставления определенных квот для инвалидов. То есть подходим к проблеме действительно комплексно. Юрий Михайлович выступает по этому поводу довольно жестко.

За десять лет, когда изменилась политика властей и понимание этой проблемы, мы сделали столько, что некоторые страны делали за сто лет. Но нам предстоит сделать гораздо больше и поэтому вторым условием, кроме политики, проводимой властями, должно стать, на мой взгляд, понимание сложившейся ситуации самим обществом. Следует научиться воспринимать инвалида не как второсортного, второстепенного индивидуума, а как человека, к которому просто требуется отношение более дружественное. Но не милость оказывать, а помогать таким людям достойно идти по жизни. И в этой связи будет разработан отдельный серьезный план формирования гражданского общества. Для этого необходимы общественные организации, которые занимаются взаимодействием с работодателями. Во многом от них зависит, насколько общество будет готово к этому и сколько по срокам нам потребуется для того, чтобы преодолеть негативы, накопленные в нашем обществе.

Наконец, еще один момент, без которого, о трудоустройстве инвалидов разговаривать бесполезно и невозможно. Это желание самих людей с ограниченными возможностями здоровья. Как ни странно, но в этой среде очень быстро развивается потребительский характер и нежелание трудиться. Причем, это идет с детства. Когда в семье рождается ребенок-инвалид, то ему отдается все, даже больше того, что семья может сделать. При этом может получиться так, что он будет понимать только то, что ему все должны. А вот как сделать так чтобы этот человек хотел сам трудиться. Хотел так, как, допустим, ваш коллега Владимир Крупенников, возглавляющий региональную общественную организацию инвалидов «Стратегия». Этот человек, будучи инвалидом, стал дважды чемпионом мира по армрестлингу среди здоровых людей. Несмотря на то, что он на коляске, он является прекрасным мужем и рядом с ним подобраны ребята, которые проводят в жизнь ту же идеологию, что и он. В декабре

Владимир Крупенников баллотируется в депутаты Государственной Думы Российской Федерации, пожелаем ему в этом удачи.

Мне отрадно, что в этой ситуации много делает и наш городской совет инвалидов, и организации инвалидов города. Здесь присутствует заместитель руководителя Управления государственной службы занятости населения города Москвы. Мы с ним встречаемся довольно часто и, поверьте мне, он бывает на таких мероприятиях регулярно и с большой эффективностью осуществляет деятельность, направленную на решение проблем трудоустройства инвалидов.

У нас в городе назрели серьезные проблемы по надомному обучению детей-инвалидов. На сегодняшний день мы можем сказать, что более тысячи из них в рамках принятых в городе программ получили компьютеры с программным обеспечением, web-камеры, микроскопы, принтеры. Они учатся и получают самые современные знания. Я уверен, что у таких ребят будет будущее. Только дав образование, а может даже и заставив на определенном этапе учиться, можно обеспечить успешное будущее. Отрадно, что у нас выработалось идеология перехода от создания рабочих мест на конвейерах, где склеиваются коробочки или же собираются розетки или сетевые выключатели, к возможностям творчества, ремесленничества, овладения современными информационными технологиями. Можно значительную работу проводить и на дому. Неслучайно один из проектов, который поддерживается Комитетом общественных связей города Москвы и Людмилой Ивановной Швецовой, обращен к категории слепых людей. Когда появляется соответствующее оборудование, то эти люди выходят из «темноты». Я очень надеюсь, что и сегодняшняя конференция, и опыт, который накоплен, будут не только востребованы теоретически, но и применены в нашем городе. Успехов вам.

*Лини Ратлидж,
начальник*

*Департамент профессиональной реабилитации,
штат Вашингтон, США*

Доброе утро. Меня зовут Лини Ратлидж.

Денис и ее коллеги из «Перспективы» пригласили меня сегодня на конференцию, чтобы рассказать об опыте, накопившемся в США. Я уже в третий раз нахожусь в Москве. И каждый раз, когда я прибываю

в ваш город, вижу потрясающий прогресс, связанный с все большей интеграцией инвалидов в общественную жизнь. Единственное, что пока не улучшается, это дорожное движение. Однако, это явление наблюдается во всем мире, а не в одной Москве.

Мы являемся одной из структур глобальной сети, нацеленной на трудоустройство людей с инвалидностью. Инвалид является естественной частью общества. Мы знаем, что люди с инвалидностью хотят работать, способны работать и обязательно будут работать, если для них создадут соответствующие возможности. Я сама являюсь женщиной с инвалидностью и имею честь быть единственным человеком с инвалидностью, который возглавляет крупное управление в штате Вашингтон. Я горжусь своей работой и горжусь тем, что мы занимаемся трудоустройством инвалидов на нашу службу. Я позднее буду выступать и расскажу вам о тех стратегиях, которые мы применяем при налаживании партнерских отношений с неправительственными организациями, с государственными учреждениями и с частными компаниями. Еще раз благодарю вас за внимание.

*Васюкова Ольга,
директор по работе со стратегическими партнерами
Johnson & Johnson Medical Russia*

Добрый день! Прежде всего, позвольте вас поприветствовать и поблагодарить за возможность принять участие в этой конференции. Джонсон & Джонсон уже несколько лет работает с организацией «Перспектива». Последние три года мы участвуем в проекте трудоустройства людей с ограниченными возможностями. Мы знаем, что по статистике в России насчитывается около десяти миллионов людей с ограниченными возможностями, из них около одного миллиона проживает в Москве. Известно, что только десять процентов этих людей трудоустроены. То есть проблема остальных девяноста процентов пока не решена. Хорошо, что власти на федеральном уровне, на локальном уровне задумываются о решении этих проблем. Мне кажется, что на сегодняшний момент бизнес структуры имеют огромные возможности помощи таким людям.

Мы будем присутствовать на этой конференции и сегодня, и завтра, будем принимать участие в пленарных заседаниях. Мы хотели бы поделиться своим опытом и рассказать о том, каким образом мы

работаем с такими людьми. Мы сталкиваемся с тем, что многие коммерческие компании просто не знают, как найти таких людей и как работать с ними, как принять на работу. Более того, существует такое мнение, что они хуже работают, что больше болеют, что трудно для них организовать рабочие места. Это не всегда так. Базируясь на своем опыте, мы можем сказать, что мы успешно трудоустроили несколько человек с инвалидностью. Трех из них как раз через организацию «Перспектива». Ну, конечно, нам пришлось, какую-то работу провести в компании. Переезжая в новый офис, мы подготовили его к тому, чтобы люди на колясках могли туда без проблем попасть. То, что мы видим в ответ, та работа, которую выполняют наши сотрудники, с лихвой восполняет затраты, которые мы как организация понесли. Мы понимаем, что уровень подготовки, творческий потенциал, лояльность этих сотрудников таковы, что они являются ценными нашими сотрудниками. И как раз об этом нам хотелось бы рассказать, и этим опытом поделиться. Мне кажется, что важно давать людям возможность реализовать свой творческий потенциал, почувствовать себя нормальными трудоспособными членами общества. Спасибо большое всем участникам и организаторам и удачи в будущем.

*Денис Роза,
директор
РООИ "Перспектива"*

Добрый день всем участникам.

Сначала хотелось бы поблагодарить все организации, которые оказали деловую и финансовую поддержку в подготовке и проведении данной конференции. Изначально, в марте этого года, у нас была только идея о том, что нам необходимо дать возможность всем желающим российским специалистам познакомиться с лучшими мировыми практиками в сфере трудоустройства инвалидов. И только партнерская помощь наших друзей из числа государственных структур, бизнеса и донорских организаций позволила претворить наши планы в жизнь.

Конференция будет посвящена различным аспектам, связанным с решением проблем трудоустройства людей с инвалидностью. Это и переход молодых людей с инвалидностью от школы и университета к

трудоустройству, и технологии поддержки непосредственно на рабочем месте, и практика создания социальных предприятий, где люди с инвалидностью смогут приобрести опыт работы, чтобы в дальнейшем найти себя на рынке труда. Уверены, что такой комплексный подход позволит всем участникам найти для себя важную и полезную информацию.

Данная конференция является важным мероприятием для нашей организации. Это позволит нам познакомиться с ведущим мировым и отечественным опытом в сфере трудоустройства людей с инвалидностью и в дальнейшем с учетом новых полученных знаний строить более эффективную деятельность в этой области.

Уверены, что конференция будет интересна и полезна всем гостям из Москвы, других регионов Российской Федерации, а также гостям из сопредельных государств. Приятно, что на наш призыв участвовать откликнулось так много желающих, тем более, что большинство сами нашли средства, чтобы приехать, в том числе из очень отдаленных районов.

Нам важно, чтобы данное мероприятие позволило по-новому взглянуть на проблемы трудовой занятости инвалидов, чтобы были найдены готовые решения и новые эффективные программы по трудоустройству представителей данной социальной категории.

Пункт по трудоустройству людей с инвалидностью и
повышение доступности трудоустройства для инвалидов

*Павличенко Александр Викентьевич,
директор
Центр занятости населения
Центрального административного округа города Москвы*

Павличенко Александр Викентьевич – работает в государственной службе занятости более 15 лет. Имеет два высших образования. Обслуживаемый административный округ во многом отличается от других столичных округов. При сравнительно небольшой численности постоянного населения ЦАО на территории округа ежедневно присутствует более 2,5 миллионов и трудится 1 миллион 400 тысяч человек. Среди почти полумиллиона предприятий и организаций округа более 500 банков, 100 ВУЗов, 80 тысяч предприятий малого бизнеса. Окружной банк вакансий составляет около 28 тысяч единиц.

Центр занятости и его районные отделы обеспечивают государственные гарантии населению в области трудоустройства, профориентации, профподготовки, психологической поддержки и социальных выплат, а также взаимодействуют с работодателями по формированию банка вакансий, привлечению иностранной рабочей силы, высвобождению работников и комплектованию кадрами. На договорной основе реализует специальные социальные программы по обеспечению занятости различных категорий граждан (в том числе инвалидов), испытывающих трудности в поиске работы.

Уважаемые коллеги, дамы и господа, президиум! Я хочу сразу извиниться, что взял на себя смелость и несколько изменил тему. Мне предлагалось выступить по поводу работы нашего структурного подразделения, занимающегося непосредственно трудоустройством инвалидов. Но повторяю, я взял на себя смелость несколько расширить тему проблемами практическими, проблемами занятости, трудоустройства людей с инвалидностью на уровне государственной службы занятости. Я буду говорить о том, с чем мы чаще всего сталкиваемся в конкретных вопросах трудоустройства конкретных лиц. Если вы позволите, я начну.

Положение человека в современном обществе всегда определялось его трудом и активным участием в общем производстве. Утрата

или снижение трудоспособности, наступление инвалидности коренным образом меняет социальный статус человека. Нарушается его здоровье, падает уровень благосостояния, меняется отношение со стороны окружающих, снижается самооценка. Часто он становится зависимым от социального обеспечения, нуждается в милосердии. Наличие в семье инвалида требует дополнительных расходов на питание, обслуживание, транспорт, учебу. Семьи, в составе которых есть инвалиды, прекрасно это знают. Инвалидность это проблема не только человека и его близких и даже не части общества, а проблема всего общества в целом.

Государство, выделяя небольшую компенсацию под названием пенсия по инвалидности, порой вычеркивает инвалидов из своих рядов, забывая, что у многих из них светлая голова, золотые руки и что они прекрасные работники, о чем вот только что говорила представитель компании «Джонсон и Джонсон». Если мы на самом деле соглашаемся с мыслью, что инвалиды не объекты жалости и благотворительности, а такие же граждане и имеют такие же конституционные права на труд, то им, конечно же, надо помочь занять достойное место в обществе. Устройство на работу инвалида всегда было сопряжено с немалыми трудностями, в условиях рыночной экономики они обострились многократно. Дополнительно усугубляет ситуацию отсутствие в этом вопросе ясной, четкой политики государства. Вот показательный факт: у нас до сих пор нет точной цифры численности инвалидов в стране. Существуют данные, что их 12-15 миллионов, из них 30-35 процентов находится в трудоспособном возрасте. В Москве эта цифра колеблется от одного миллиона двухсот тысяч до одного миллиона трехсот тысяч человек. Количество трудоустроенных от 7 до 19 процентов. В Центральном округе города Москвы, благодаря жесткой позиции префекта, не только определились с общей численностью инвалидов, но и подсчитали колясочников, вплоть до одного человека. Сейчас эта работа продолжается. Мы изучаем, определяем количество людей, которые вообще не выходят из дома. Понятно, что одни инвалиды не могут трудиться по объективным причинам, будучи тяжело больными, другие довольствуются небольшой пенсией и помощью спонсоров, и все-таки в этой миллионной армии есть люди, которые хотят работать, обеспечивать не только себя, но и своих близких. Нам бы хотелось при содействии органов социальной защиты, Мосгорстата, общественных организаций инвалидов определиться в общем количестве инвалидов и опре-

делиться с теми, кто действительно желает и может работать. Следующим этапом должно стать формирование базы данных и точный анализ потребностей инвалидов в рабочих местах с разбивкой по категориям, возрастам, образованию, профессиям, трудовым навыкам и так далее. Эти сведения помогут городу выявить, какие именно рабочие места и в каком количестве нужно создавать для инвалидов, и сделать социальный заказ работодателям за счет средств фонда квотирования. По европейским нормам 30% от общего числа вакансий должны составлять вакансии для инвалидов. Конечно, для нас пока далека такая перспектива. Закон о квотировании, о котором я уже говорил, не решает этой проблемы. Как показывает жизнь, работодатель игнорирует Закон с неясной ответственностью за его неисполнение. Чтобы не платить в Фонд квотирования за непредставление рабочих мест, через общества инвалидов находят желающих отдать формально свои трудовые книжки за небольшое ежемесячное пособие. Хотя квота на бумаге этим предприятием выполняется, инвалиды, желающие работать, остаются ни с чем. Дополнительно усложнило ситуацию выведение из зоны квотирования малого и среднего бизнеса, где, как правило, работало много инвалидов. Самые интересные вакансии не только для инвалидов, но и для здоровых людей сосредотачиваются именно на этом уровне.

Льготы для инвалидов - сокращенная рабочая неделя и более продолжительный отпускной период, дополнительные расходы на создание специальных условий труда, постоянный риск отсутствия из-за состояния здоровья - конечно, не мотивируют работодателя к приему на работу инвалида. Во многих европейских странах в целях стимулирования предпринимателей к трудоустройству безработных, инвалидов в особенности, государство берет на себя оплату более 50% заработной платы этих работников. В мировой практике, кроме того, существует отлаженная система образования инвалидов с широким выбором профессий и специальностей, в том числе в режиме удаленного доступа. Может быть, в Москве в условиях острого дефицита рабочих кадров пойти на эксперимент и за счет средств Фонда квотирования обучить группу инвалидов под конкретное рабочее место и затем около полугода хотя бы компенсировать работодателям часть их заработной платы. Принятый по такому срочному договору сотрудник проявит себя или не проявит, а работодатель сделает выбор или в пользу инвалида, или будет искать другого работника. Если такой эксперимент будет успешным, нужно будет

ставить вопрос о внесении в Закон квотирования дополнений в порядок использования средств Фонда квотирования.

Уважаемые коллеги, рост социальных составляющих во внутренней политике государства, реализация национальных проектов, тематика и тон недавнего общения Президента в прямом эфире с гражданами России способствуют активизации работы по совершенствованию законодательства в области государственной поддержки граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Анализ проблемы с обеспечением занятости инвалидов позволяет сделать очевидное предложение по изменению действующих нормативных актов. Я приведу только шесть позиций, наверняка вы меня дополните. Прежде всего, необходимо восстановить квоты по трудоустройству инвалидов для организаций, имеющих численность работников свыше 30 человек, ну как вариант, свыше 50 человек. Второе, ввести налоговые льготы для предприятий, участвующих в программах занятости инвалидов. Обеспечить меры по повышению конкурентоспособности предприятий, использующих труд инвалидов на постоянной основе. Это бывшие 66 предприятий «Мосгорспецпрома», мы о них знаем. Разработать и утвердить порядок компенсации дополнительных затрат предприятий, имеющих работников - инвалидов. Принять Закон об общем и профессиональном образовании лиц с ограниченными возможностями. Просить Мосгорстат, сейчас это федеральная структура, обеспечить ежегодный учет численности и занятости инвалидов. И, наконец, внести в закон поправки, стимулирующие инвалидов к труду. До сих пор вместо того, чтобы приветствовать трудовую активность инвалидов, государство снимает надбавки при трудоустройстве, вынуждает инвалидов занимать положение социального иждивенца и вести пассивный образ жизни. Это было бы логично, если бы в Москве существовала безработица и надо было бы оставлять места для людей, которые не имеют проблем со здоровьем. Потом можно просто посчитать экономическую выгоду от получения назад средств за счет налоговых отчислений работающего инвалида.

Практика работы нашего Центра по содействию занятости инвалидов, поиск работодателей для участия в специализированных ярмарках вакансий, подбор организаций для реализации специализированных программ службы занятости подтверждают вывод о том, что содействие занятости инвалидов носит, как правило, индивидуальный характер. Работодатель после переговоров соглашается

иногда на замещение инвалидами единичных свободных рабочих мест, но пока инвалид подбирается под рабочее место, а не наоборот. К сожалению, в значительной степени, затрудняет этот процесс и так называемая индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида. Вот совершенно свежий пример, вчера практически весь рабочий день мы занимались одной проблемой. По договору с одной известной организацией, на постоянной основе использующей труд инвалидов, мы должны были трудоустроить 36 человек. Ввод линии, которую они хотят укомплектовать работниками, состоится в начале ноября. Для того, чтобы инвалид участвовал в этой программе, мы отобрали 36 человек. Они должны быть безработными и иметь статус безработного, но для того, чтобы получить статус безработного, они должны иметь на руках ИПР. Как только зашел разговор с руководством о наличии этих ИПР, сразу такой пессимизм в их глазах появился. Мы сначала не поняли, в чем проблема, поскольку эти инвалиды относятся к особо тяжелой категории, они страдают психоневрологическими заболеваниями, наблюдаются практически в одном ПНД (психоневрологическом диспансере). Я знаю, что на территории этого ПНД занимает значительную площадь МСЭ (медико-социальная экспертиза), которая выписывает разрешение на работу. Но многочасовой контакт с руководством ПНД и МСЭ так ни к чему и не привел.

Инвалиды, особенно такой группы, как и все остальные должны индивидуально ходить получать всякие справки, выстаивать в очередях, к определенному времени приходить на заседание. Если у инвалида все получится, то в лучшем случае на это уйдет месяц. Сопровождающего ему никто выделить не сможет. Врачебные комиссии, формулируя запись в разделе профессиональной реабилитации, исходят из собственных представлений об условиях и характере труда в организации. Самая распространенная запись: «показана работа в специально созданных условиях». Эта фраза для врачей очень удобна, потому что неконкретна и безопасна. Реже, но существует и другая крайность, когда заполняются все разделы ИПР, которая имеет 93 пункта показателей и описывает рекомендации детально, в каких условиях должен работать инвалид. Ясно, что руководители организаций, цель существования которых заключается в максимальном извлечении прибыли в условиях жесткой конкуренции, прочитав первую запись, подумают, что там слишком много подводных камней, а открыв второй вариант записей и просмотрев

кучу параметров, посчитают, что такие средства просто не найдут. Результат трудоустройства будет тот же - нулевой. Поэтому многие инвалиды в целях повышения своей конкурентоспособности и получения рабочего места не только не показывают ИПР, но стараются избегать упоминания о своей инвалидности. Мы неоднократно на разных уровнях поднимали этот вопрос, просили организации инвалидов рекомендовать перед выпиской ИПР обращаться к специалистам в службе занятости или к тем, кто занимается профессиональной ориентацией и психологической поддержкой. Это поможет инвалидам определиться в выборе специальности, а потом уже грамотно помочь врачебной комиссии сделать запись, в каких условиях они должны работать. Мы, повторяю, постоянно поднимаем этот вопрос, в рабочем режиме общаемся с представителями МСЭ, но результат один и тот же.

Приведу анекдотический пример. Мы недавно хотели выяснить, что подразумевают две записи. Одна запись сделана для сантехника с большим стажем, а тот, кто занимается трудоустройством, понимает, что такое сантехник на рынке труда - его рвут на части работодатели. А вторая запись не помню, для какого специалиста была. Для сантехника было написано: показана работа в специально-созданных условиях. Во втором случае была показана работа в условиях Крайнего Севера, т.е. в условиях средней полосы он работать не может. Ответ со стороны МСЭ был такого содержания: вроде там все понятно, что вам неясно. Второй вопрос мы посчитали наивным и серьезных людей из руководства медико-социальной экспертизы беспокоить не стали. Все, что хотелось бы иметь в службе занятости в индивидуальной программе реабилитации инвалида, - это ясность, в чем должны заключаться специально созданные условия, и отсутствие надуманных, не обоснованных ограничений. Продолжая разговор о поиске рабочих мест для инвалидов, предлагаем рассмотреть вариант совместных действий органов власти, общественных организаций инвалидов и государственных учреждений. Есть государственные учреждения, которые постоянно испытывают нехватку рабочих кадров и специалистов. К ним относятся, например, «Почта России», «Горзеленхоз», «Мосгортранс», метрополитен, казначейство, налоговая и т. д. Таких организаций достаточно. Уровень заработной платы я не скажу, что там высокий, но он достойный для Москвы. Они имеют приемлемые условия труда, выполняют требования трудового законодательства и в них возможно по ряду позиций ком-

плектование кадров из числа инвалидов. Если после предварительных консультаций при посредничестве органов исполнительной власти или, допустим, координационного комитета по содействию в трудоустройстве, или трехсторонней комиссии руководство этих учреждений определит у себя перечень мест, где могут работать инвалиды, а общественные организации инвалидов помогут занять эти рабочие места, то можно будет ожидать хорошего результата. Центр занятости, конечно, проводит эту работу, но, к сожалению, это пока единичные случаи трудоустройства.

В городе все больше различных компаний предпочитает передавать функции обслуживания другим специализированным подразделениям. Раньше это касалось уборки и транспортных услуг. Сейчас этот сектор очень активен, постоянно развивается и, может быть, в общественных организациях инвалидов найдутся инициативные люди, готовые открыть собственное дело в сфере создания вот таких мобильных рабочих групп по оказанию услуг предприятиям на временной и постоянной основе. Например, это бухгалтерский, налоговый персонифицированный учет, курьерская служба, консьержи, пересчет и маркировка товаров, аудит, сбор и обработка информации, инвентаризация и прочие направления. Постоянно такие работы предприятию не нужны, а периодически пользоваться услугами компактной группы инвалидов они, наверное, могли бы. Наверное, этой инициативе смог бы помочь Департамент поддержки и развития малого предпринимательства города Москвы. Там есть средства на поддержку таких начинаний. Московская служба занятости при определенных условиях могла бы обучить азам предпринимательства эти группы и компенсировать расходы, допустим, на регистрацию, печати, бланки и т.д. Возможно открытие собственного дела в статусе частного предпринимателя: массаж, ремонт обуви, бытовых приборов и так далее. Требуется только инициатива от инвалидов. В Центре занятости сейчас остро стоит проблема с трудоустройством инвалидов с психоневрологическими заболеваниями, задержкой умственного развития. По большому счету мы ничего предложить им не можем, даже в лечебных трудовых мастерских, которые находятся при ПНД. А почему бы, допустим, вместе с инвалидами не рассмотреть создание сезонных бригад, вернее временных бригад на сезонные работы. Пусть это будет сезонный сбор ягод, клубники например. Предприятие готово выделить транспорт для доставки на работу в тепличных агрохозяйствах Москвы и самого ближнего Подмосковья.

Я, повторяю, не смог рассказать об отделе содействия занятости инвалидов. Тут сидят мои коллеги: начальник отдела и те, с кем мы работаем в этом направлении, уважаемая Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива». На секциях мы, конечно, об этом поговорим. Хочу сказать, что именно от здесь присутствующих и зависит решение этой проблемы. Нужны и теоретические рассуждения, но больше, мне кажется, практические шаги. Предложение и просьба к организаторам этой замечательной конференции: к сожалению, здесь отсутствует третья сторона процесса трудоустройства инвалидов, четыре человека от работодателей это конечно очень мало. И второе: когда мы знакомились со списком приглашенных, увидели много интересных лиц и организаций. Если бы в списках указывались телефоны, мы могли бы напрямую с ними связаться уже после конференции и продолжить наш контакт. Спасибо.

Развитие партнерских отношений при разработке,
воплощении и поддержке программ трудоустройства
людей с инвалидностью

*Лини Ратлидж,
начальник*

*Департамент профессиональной реабилитации,
штат Вашингтон, США*

Лини Ратлидж (Lynnae Rutledge) как человеку с инвалидностью предоставлялись услуги со стороны Мичиганской программы профессиональной реабилитации и была оказана поддержка в получении степени бакалавра педагогики. Ее опыт работы включает в себя должность исполнительного директора Центра независимой жизни; координатора Центра помощи студентам с инвалидностью в колледже; директора Центров инвалидности и оказания технической помощи в Айдахо, Вашингтоне и Орегоне; ассистента администратора в Орегонском Отделе профессиональной реабилитации.

С октября 2005г. г-жа Ратлидж занимает должность директора Отдела профессиональной реабилитации штата Вашингтон. Отдел обслуживает 28 тысяч людей с инвалидностью ежегодно, каждый из которых находит работу. Она является наблюдательным членом Реабилитационного совета штата и Совета независимой жизни. Представляет Департамент социальных и медицинских услуг в трудовом совете штата.

Работа г-жи Ратлидж оценена множеством наград. В 2007г. губернатор штата Вашингтон присудил ей звание «Выдающийся лидер в правительстве штата».

С 1988г. г-жа Ратлидж сотрудничает с организацией «Mobility International USA», а также с неправительственными и правительственными организациями в Китае, России, Новой Зеландии, Австралии, Германии, Японии, Зимбабве, Узбекистане, Перу и Катаре. В настоящее время она занимает должность председателя Национального совета «Mobility International USA».

В своем выступлении я бы хотела остановиться на факторах, которые влияют на низкий уровень трудоустройства инвалидов.

Людям с инвалидностью может потребоваться помощь в подготовке к работе, обеспечении транспорта. У них возможны дополни-

тельные расходы на медицинское оборудование и оплату труда ассистента уже после трудоустройства. Инвалиды могут получить менее качественное образование. Часто они не стремятся к трудоустройству, потому что сталкиваются с дискриминацией, предрассудками и нежеланием работодателей принимать их на работу.

Для работодателей многие аспекты корпоративной культуры — практические организационные вопросы, отношение самих работодателей и коллег на рабочем месте — могут привести к тому, что возможности трудоустройства сотрудников с инвалидностью будут ограничены. Работодатели могут чувствовать себя неуютно при общении с инвалидами. Они могут считать, что коллектив никогда не примет коллегу-инвалида, и поэтому инвалид будет менее эффективен при работе в команде. Работодатели могут придерживаться жестких стереотипов относительно того, какие виды работ и в каких отраслях инвалиды могут выполнять. У работодателей может быть недостаточно информации о том, где искать сотрудников с инвалидностью и как адаптировать их на рабочем месте.

Наш Департамент готов поделиться собственным опытом работы в программах перехода от школы к трудоустройству и развитию лидерских навыков у молодых инвалидов, в разработке программы, при которой правительство становится образцовым работодателем для инвалидов, и в создании Сети бизнес лидеров, объединяющей общественный и частный секторы. Мы пытаемся научить работодателей общаться с инвалидами. Они должны понять, что инвалиды могут стать аспектом их успеха. Мы хотели бы поделиться опытом налаживания взаимодействия с государственными учреждениями и частным сектором в деле создания модельных систем трудоустройства инвалидов.

Отметим, что явное положительное отношение руководителей высшего звена — лучший метод преодоления барьеров при трудоустройстве и карьерном росте. Благодаря партнерским связям мы можем проводить целевой отбор кандидатов, чтобы увеличить их общее количество и число рабочих мест, занятых людьми с инвалидностью. Партнерские связи важны для успешного развития, воплощения и поддержки программ трудоустройства. Начинайте с самого высокого уровня. В любой организации вам необходима видимая поддержка со стороны руководства. Важно, чтобы президент, генеральный директор или старший руководитель на самом высоком уровне в организации проявили поддержку трудоустройства инвалидов. Это должно быть частью культуры в организации и это опти-

мальный способ устранить барьеры в трудоустройстве инвалидов. В противном случае многие инвалиды смогут получить работу, но не смогут продвигаться по карьерной лестнице, поскольку многие работодатели продолжают смотреть на них как на сотрудников низкого уровня. Благодаря налаживанию партнерских связей мы сумели добиться повышения уровня трудоустройства инвалидов и в частном секторе, а это меняет нашу жизнь к лучшему.

Сейчас остановимся на практических примерах партнерских связей, которые мы наладили в интересах инвалидов и их трудоустройства, а также в интересах работодателей. Один из таких успешных примеров - это роль государственных учреждений как модельных работодателей. В государственных органах должны быть доступные рабочие места, должно быть обучение для руководителей, должны быть средства адаптации для работы инвалидов. Когда инвалиды получают работу, у них должна быть возможность выстраивать сеть людей с инвалидностью, чтобы поддерживать друг друга в правительстве штата. У нас есть губернатор. Под его руководством работают в каждом управлении, департаменте директора, которые отвечают за трудоустройство инвалидов. Эти руководители докладывают губернатору штата о выполнении соответствующей задачи, поставленной перед ними. Мы также сотрудничаем с частными корпорациями в деле предоставления стипендий инвалидам с тем, чтобы имелась возможность направлять их работать в Вашингтон, столицу США. Это пример государственно-частного партнерства.

Мы предоставляем услуги по распределению учащихся, оканчивающих среднюю школу и входящих во взрослую жизнь. Мы работаем с корпорацией «Мариотт» и ежегодно проводим дни профориентации для учащихся инвалидов, чтобы они узнали о возможностях трудоустройства, о самой работе. Они проходят игровые собеседования и взаимодействуют с представителями компании, налаживают контакты с другими лицами, которые ищут работу. Таким образом, они узнают об опыте работы в корпорации. Также мы проводим форумы лидеров для того, чтобы выработать организаторские лидерские навыки у инвалидов. Они живут в кампусе колледжа. Это недельная программа, когда у молодежи есть возможность встретиться с губернатором, с лицами, отвечающими за решения государственной политики, в частности в области обеспечения транспортом, жильем, доступом к образованию.

Мы предоставляем наставников для инвалидов, которые ищут

работу. Они готовят их к собеседованию. Мы призываем инвалидов к налаживанию контактов друг с другом с тем, чтобы они могли определить свои сильные стороны. Сеть инвалидов, ищущих работу, позволяет им поддерживать друг друга, рассчитывать друг на друга и продолжать связь, когда они находят для себя работу. Мы предоставляем профессиональное обучение и техническое содействие работодателям с тем, чтобы они знали, как нанимать и удерживать работника с инвалидностью. Мы распространяем информацию о предоставлении жилья и приспособлений для инвалидов. Объясняем работодателям, каким образом предоставить необходимое оборудование, каким образом обеспечить сурдопереводчиков для глухих людей, каким образом обеспечить материалы на азбуке Брайля или на аудио носителях для незрячих, каким образом обеспечить, чтобы учебные помещения и рабочее место были доступны для инвалидов на колясках, каким образом добиться того, чтобы инвалиды не стеснялись просить для себя специальных приспособлений. Мы призываем работодателей приветствовать у себя сотрудников - инвалидов.

Обобщим примеры партнерских связей и инициатив, которые продемонстрировали хорошие результаты:

Правительство как образцовый работодатель. Определение ожидания в области приема на работу, удержания сотрудников на месте и поощрения их роста. Эти инициативы находятся под личным контролем губернатора. Совместно с федеральными агентствами мы добились корпоративной поддержки программ стажировок.

Предоставление услуг по профессиональному обучению и трудоустройству учащимся, которые оканчивают школу и готовятся к работе. Сотрудничая с компанией Marriott, мы ежегодно проводим день карьеры для учащихся-инвалидов, во время которого они могут познакомиться с различными профессиями, принять участие в инсценированных интервью и пообщаться с другими ищущими работу.

Создание Форумов молодежных лидеров с целью развития лидерских навыков у молодых инвалидов. Форум длится одну неделю, проводится на территории вуза и позволяет молодым инвалидам ознакомиться с возможностями трудоустройства, пообщаться с губернатором и представителями законодательной власти штата по вопросам общественной политики.

Обеспечение соискателей тренером, который может помочь подготовиться к интервью. Мы разработали программу, в рамках которой ищущие работу инвалиды смогут вместе выявить свои силь-

ные стороны, определиться с интересами, помогать и поддерживать друг друга во время поиска работы. Ищущие работу общаются и помогают друг другу как во время поиска, так и после трудоустройства.

Обучение и техническая помощь работодателям в приеме на работу и удержании сотрудников с инвалидностью. Важен обмен информацией о стратегиях адаптации, группах поддержки сотрудников и деятельности по повышению уровня понимания инвалидности. Мы поощряем использование визитных карточек, использующих крупный шрифт и систему Брайля, для повышения корпоративного имиджа.

Была разработана база вакансий в Интернете, содержащая профили потенциальных сотрудников, которой работодатели могут воспользоваться для поиска людей в соответствии с навыками и определенными критериями. Этим ресурсом могут пользоваться представители корпораций. Таким образом налаживаются связи с крупным бизнесом с тем, чтобы его представители могли знать, из кого выбирать себе работников инвалидов.

Мы также налаживаем сеть бизнес лидеров, возглавляемую работодателями, пропагандирующими трудоустройство инвалидов. Ежегодно сеть награждает отдельных работодателей за трудоустройство инвалидов. Компании помогают друг другу, обмениваются стратегиями адаптации сотрудников и успехами. Проводятся ежеквартальные неформальные встречи представителей бизнеса, где они могут пообщаться и поприветствовать новых специалистов-инвалидов.

Каждый год у нас есть месяц, посвященный особенностям и проблемам инвалидов. На связанных с этим мероприятиях у нас бывает много представителей работодателей. В Майкрософт на прошлой неделе было такое ежегодное мероприятие. Майкрософт предоставил помещение, завтрак и соответствующую рабочую среду, которая продемонстрировала, что Майкрософт серьезно относится к трудоустройству инвалидов. Майкрософт рассказал, каким образом предоставляет наставников для работников и каким образом предоставляются рабочие места для инвалидов.

Мы налаживаем партнерские связи, которые выливаются в опыт работы и предоставление стипендий. Студенты, которые обучаются в колледже остаются с нами на связи, чтобы мы могли следить, как они используют на практике после окончания ВУЗА то, чему обучались. Мы призываем корпорации к тому, чтобы поддерживался имидж людей с инвалидностью, чтобы на их web-сайтах, на их материалах

были фотографии, изображающие инвалидов. Таким образом, их скорее будут приветствовать на ярмарках вакансий. Определенно, сотрудники-инвалиды приносят пользу бизнесу, привлекая больше клиентов. Мы содействуем инвалидам и работодателям в проектах «Ротари-клуба», связанных с трудоустройством инвалидов. В моем штате мы недавно разработали мероприятие для налаживания партнерских связей инвалидов, работающих в органах исполнительной власти штата Вашингтон. Мы будем говорить с инвалидами о их потребностях, мы будем говорить о предоставлении автобуса для доставки их на работу, мы будем говорить с представителями частного и государственного сектора о том, как они обсуждают друг с другом то, каким образом задействовать ресурсы инвалидов. Мы будем продолжать это каждый год, это мероприятие станет традиционным. Таким образом, мы налаживаем партнерские связи и в рамках этих мероприятий поощряем трудоустройство инвалидов. Спасибо.

Доступность высшего образования и трудоустройства для людей с инвалидностью: барьеры и пути их преодоления

*Серж Эберсолд,
аналитик*

*Организация экономического сотрудничества и развития,
Франция*

Серж Эберсолд (Serge Ebersold) — аналитик Совета директоров ОЭСР. Начал работу в ОЭСР в 2006г. в качестве члена Группы национальных экспертов в области специального образования. Отвечает за проекты, связанные с профессиональным образованием учащихся с инвалидностью и их последующим трудоустройством, а также за программу, направленную на формирование образовательной политики в развивающихся странах. До работы в ОЭСР Серж Эберсолд преподавал в Страсбургском университете социологию в области инвалидности, основываясь на 15-летнем опыте практических исследований. Опыт международной работы он приобрел благодаря работе в Европейском Союзе и в процессе пересмотра классификации инвалидности Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Г-н Эберсолд опубликовал несколько книг и статей об учащихся с особыми образовательными потребностями, среди них - «Инвалидность в высшем образовании» («Disability in higher education»), опубликованная ОЭСР в 2003г.

Приветствую всех. Большое спасибо за возможность рассказать о том, чем занимается Организация экономического сотрудничества и развития в Европе (ОЭСР). Я представлю сегодня проект, который мы осуществляем в области доступа к высшему образованию и трудоустройству. Этот проект направлен на выявление программ перехода к высшему образованию и занятости. Мы разрабатываем эффективную инклюзивную политику для социального экономического благополучия граждан с инвалидностью. Мы обеспечиваем движение эффективного и качественно-полного участия и выявляем лучшие примеры индикаторов показателей качества такого участия. Мы обмениваемся передовой практикой, это наиболее эффективный способ реализации политики.

Прежде всего, я скажу, почему настолько важно обеспечить доступ к высшему образованию и трудоустройству. Также я расскажу о том, что делается в отношении устранения препятствий и улуч-

шения ситуации. Мы пытаемся выявить передовую практику во всех этих усилиях. В странах членах ОЭСР положение занятости среди инвалидов в большинстве случаев не настолько хорошее, как уровень занятости здоровых людей. Например, занятость среди инвалидов в среднем по странам ОЭСР 38% и 73% - среди здоровых людей. В Германии занятость инвалидов составляет 16%, а среди здоровых людей намного выше. Мы также замечаем, что часто инвалиды работают в неразвивающихся отраслях промышленности, и таким образом, они не участвуют в развитии экономики. Лучшая сфера сейчас это сектор услуг.

Для многих инвалидов нет подходящих рабочих мест. У них меньше возможностей для реализации своего опыта и знаний, например, на рабочих местах недостаточно перспектив для карьерного роста. Интересно, что статистических данных о возможности карьерного роста для инвалидов очень мало. Также мало данных о возможности роста путем обучения в течение всей жизни. Очень важно это учитывать в экономическом планировании. Часто люди сталкиваются с необходимостью получать новые навыки в течение всей жизни. Инвалиды также сталкиваются с дискриминацией по причине нарушения здоровья, с неблагоприятной ситуацией на рабочих местах. Таким образом, возникает дискриминация на всех уровнях и люди с инвалидностью получают более низкие доходы. Например, в Германии в период с 1994 по 2001 годы на 40% выросли доходы здоровых людей, а доходы инвалидов в течение того же периода выросли на 20-21%.

Какие существуют барьеры, препятствия? Конечно, они связаны с нарушением здоровья, прежде всего. С тяжелым нарушением здоровья численность безработных инвалидов больше на 180%, чем число безработных без инвалидности, и на 70% больше числа безработных инвалидов с нарушением здоровья средней тяжести. Но инвалидность как нарушение здоровья это только одно из препятствий, только один уровень объяснения. Еще один немаловажный фактор это недостаток квалификации, который создает препятствия к трудоустройству. Недостаточен также доступ к обычным общеобразовательным школам. Во многих странах специальные школы не предоставляют тот же уровень квалификации и навыков, как обычные школы, то есть они не дают такой же социальный капитал, как обычные школы. Мы изучили ситуацию в юго-восточной Европе. Оказывается, что в странах, где есть множество спецшкол, эти спец-

школы ставят препятствия для трудоустройства и являются еще одним важным барьером для выхода на рынок труда.

Конечно, есть еще недостаточный доступ и к высшему образованию и последующему трудоустройству. Данные по этому вопросу весьма разрозненные и неполные. Высшее образование имеет примерно 10% инвалидов. Это подразумевает, что возможности доступа к высшему образованию весьма низки для учащихся инвалидов. У инвалидов меньше выбор возможной будущей профессии. В Великобритании инвалиды изучают, как правило, социологию, философию, то есть те отрасли, которые менее связаны с рынком труда. В то же время здоровые студенты уходят в изучение бизнеса, медицины и т. д. Во Франции многие студенты изучат экономику, право, а инвалиды, как правило, изучают гуманитарные науки: социологию и т. д.

Недостаточная квалификация является важным аспектом, поскольку это только усугубляет последствия нарушения здоровья. Исследования показывают, что лица, имеющие надлежащий уровень квалификации, в большей степени способны бороться с проблемами, связанными с безработицей и бедностью. Необходимо также сосредоточиться на привлечении внимания к нарушениям, а не к навыкам, например, если работодатели скажут, что инвалид не способен справиться с работой, поскольку у него нет достаточной квалификации. Лицо, которое имеет высшее образование или высокий уровень квалификации, будет рассматриваться как здоровый человек, поскольку у него уже есть некоторые навыки, необходимые для данного работодателя.

Еще одно препятствие для доступа - это недостаточный уровень данных, недостаточное количество информации. Нет полных сведений о доступе к высшему образованию. Многие страны не отслеживают, что происходит со студентами инвалидами, которые обучаются в ВУЗах, сколько студентов оканчивает университет и устраивается на работу. Та же ситуация с выпускниками средней школы. Интересно, что в некоторых странах существуют данные по здоровым людям, по их трудоустройству, но по инвалидам такая статистика не ведется. Проблема данных связана не только с дефицитом информации. У нас в ОЭСР есть целевые показатели по странам членам и нам очень трудно составлять инклюзивные программы и планировать их мониторинг. Требуется наличие более точных сведений по доступу к ВУЗам, а также к последствиям этих программ для конкретных людей. Такой род данных нам необходим.

Еще ряд барьеров существует при переходном процессе - это раз-

рывы между разными секторами и учреждениями. Два дня назад было проведено исследование по этим разрывам между уровнями образования. Разрывы связаны с наличием инвалидности. Многие уже после средней школы получают специальное образование и затем таким инвалидам труднее трудоустроиться. Также существуют разрывы между высшим и средним образованием. Есть разрыв между сектором образования и занятости.

Здесь уже говорили о стипендиях. Стипендия это очень важный вопрос для школ, для образовательных учреждений, которые должны решать проблемы трудоустройства, в противном случае они ставят новые барьеры к трудоустройству. Существует также разрыв между семьями и школой. Очень часто возникают трудности перед устройством в школы и трудоустройством. Эти разрывы выступают как факторы изоляции, не позволяют студентам позиционировать себя правильно на рынке труда. Нам приходится сталкиваться с такими ситуациями, когда из-за негативного отношения инвалиды просто отказываются в какой то момент от поиска работы. Это в конечном итоге только увеличивает затраты на оказание им помощи.

Такие разрывы можно характеризовать как:

- факторы изоляции, уязвимости и бедности,
- показатели инвалидности,
- факторы, увеличивающие сопротивление изменениям,
- факторы, уменьшающие возможности участия (неуверенный инвалид),
- факторы, увеличивающие цену.

Какие пути решения проблем с высшим образованием и трудоустройством для людей с инвалидностью существуют? Необходимо наращивать возможности для трудоустройства, увеличивать перспективы получения дохода на 50 % выше. Необходимо также предоставлять возможности оставаться работоспособными и активными, поощрять профессиональную мобильность, варьировать пути обучения и достижения личностного развития. Мы должны знать, что наличие таких стимулов помогает людям справиться с трудностями. В противном случае им трудно привыкать к изменениям в жизни, а мы, таким образом, позволим людям лучше адаптироваться к изменениям вокруг них. Нам необходимо обеспечить не только доступ к трудоустройству, но и пути карьерного роста инвалидов. Это подразумевает создание возможностей переходного периода для людей с тем, чтобы они могли привыкнуть к новой работе.

Мы должны также работать с системой школьного образования, обеспечить эффективность равенства и инноваций. Мы должны также изучать практику и перспективы, мы должны показать, что происходило до и после доступа к образованию. Непрерывность доступа к образованию - это ключевой путь решения проблемы. Нами будет разработана стратегия, которая станет охватывать все категории граждан. Нам необходим межсекторный межнациональный подход. Это подводит нас к необходимости адаптировать программы образования под возможности студентов с инвалидностью. Мы также должны следить за тем, что происходит со студентом после того, как он закончил ВУЗ. Этот вопрос связан, прежде всего, с взаимодействием между работодателями и другими секторами. Например, во Франции только 0,3% студентов являются инвалидами, а в США - около 10%. Восприимчивость системы образования и работодателей к инвалидам во многом зависит от выбора подхода со стороны государства.

Позвольте мне завершить выступление основными идеями. Мы должны, прежде всего, сосредоточить усилия на наращивании потенциала. Это подразумевает, что нам необходимо изучить процесс перехода, как он сказывается не только на отдельных людях, но и на всей системе, на всей практике, на том, как мы строим благоприятные возможности для инвалидов получить доступ к образованию и трудоустройству. И наконец хочу сказать, что расширение доступа к образованию и трудоустройству имеет огромный экономический эффект, поскольку человеческий капитал преобразуется в источник будущего экономического роста, снижаются расходы путем улучшения возможностей трудоустройства. Есть также политический эффект. Инвалиды, таким образом, в меньшей степени зависят от льгот. Если они в большей степени зависят от льгот, то им труднее работать. Далее, это способствует участию и развитию человека, это обеспечивает работу, а значит более надежный и стабильный доход. Гарантирует все это новый качественный подход, основанный на эффективности и равноправии людей с инвалидностью. И наконец эффект заключается в сокращении нищеты, это тоже социальный эффект, так как связан с поощрением социальных связей и поощрением участия и включенности инвалидов.

Проблемы профессионального высшего образования и последующего трудоустройства молодых инвалидов

Ткаченко Владимир Сергеевич,

доцент

кафедра социологии и социальной работы Северо-Кавказского государственного технического университета

Ткаченко Владимир Сергеевич, дата рождения 22 ноября 1947 года, образование высшее, закончил биологический факультет Горьковского государственного университета по специальности «биолог, учитель биологии и химии», кандидат биологических наук. С 1999 года доцент кафедры социологии и социальной работы Северо-Кавказского государственного технического университета. До этого времени работал начальником отдела реабилитации инвалидов Министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края. Прошел в 2003 году обучение по программе ЮРРЦ «Консультант НКО». Руководитель Рабочей группы компонента демонстрационных моделей Канадско-Российской программы по инвалидности.

Получение высшего профессионального образования для молодых людей с инвалидностью, возможно, является одной из существенных форм социальной интеграции, позволяющей им не только обеспечить собственные потребности в жизнедеятельности, но и дающей основу для приобретения психологической стабильности и уверенности в жизни.

На пути достижения этого состояния существуют препятствия, которые, по-видимому, снижают мотивацию для выбора образования в качестве профессиональной карьеры еще до реального столкновения с ними. В настоящем сообщении хотелось бы проанализировать наиболее крупные и часто встречающиеся проблемы, обозначив возможности их решения.

Несомненно, ключевым здесь является выбор профессии, при котором информация о преимуществах, приобретаемых гражданином с получением диплома о высшем образовании, должна сопровождаться объективным описанием и характеристикой возможных проблем в предстоящей производственной деятельности. К сожалению, в России отсутствует устойчивая система профессиональной ориентации молодых инвалидов. Базой для нее должны были бы быть

учреждения медико-социальной экспертизы, однако практика показывает, что эксперты МСЭ слабо владеют информацией об условиях труда даже по самым распространенным профессиям, не говоря уже об условиях труда по профессиям, связанным с современными технологиями и интеллектуальным трудом. Поэтому описание условий труда в той или иной профессии молодой человек с инвалидностью должен разыскивать самостоятельно либо рассчитывать на поддержку энтузиастов. Насколько показывают наблюдения, молодые люди с инвалидностью ориентируются в поле профессий по информации от родственников, друзей и знакомых, поэтому при выборе ими профессии часто доминируют традиции (я стану по профессии «как мама» или «как тот хороший человек, который приходит мне помогать»). Очень слабо представлены при профессиональном выборе вопросы рациональных условий труда, потребностей работодателей в свойствах будущих работников и некоторые другие реально действующие факторы.

Большую дискуссию и общественный резонанс вызывает адаптация процесса обучения в высшем учебном заведении, включая доступность учебных зданий и помещений. По-видимому, в этой сфере основные трудности состоят не столько в адаптации самих помещений и условий учебы, сколько в формулировании студентами своих потребностей при обучении. Беседы со студентами, имеющими инвалидность, показывают, что большинство из них способно преодолеть существующие физические барьеры самостоятельно. Для людей с тяжелыми видами нарушения функций передвижения возможно введение индивидуального обслуживания, дистанционного обучения, индивидуального режима обучения и т.д. В принципе, все эти проблемы можно решить в рамках существующего законодательства и регламентации учебного процесса при согласовании интересов студентов и преподавательского состава учебного заведения. Сложность в том, что студенты не рискуют выдвигать требования, опасаясь отрицательной реакции со стороны представителей вуза в виде неудовлетворительных оценок и последующего отчисления. По нашему мнению, такая опасность существует. Для защиты прав студентов с инвалидностью должны шире использоваться студенческие общественные организации, в том числе и объединения студентов с инвалидностью.

По окончании учебного заведения наступает период наибольших трудностей в жизни дипломированного специалиста с инвалидностью.

Нужно признать, что в России трудоустройство представляет собой проблему для выпускников всех категорий. Но у молодых инвалидов эти проблемы обостряются еще и потому, что работодатели перегружены различными мифами о трудовых способностях инвалидов. Они считают, что такие работники маломобильны в производственном пространстве, обладают сниженной коммуникацией, имеют меньшую производительность труда, избегают повышенных нагрузок. В какой-то степени и сами инвалиды согласны с бытующими представлениями о трудовых потребностях инвалидов. Наш опрос, в котором приняли участие более 500 инвалидов, показал, что на первое место среди причин, препятствующих трудоустройству, инвалиды ставят опасения работодателей, что инвалидам потребуются особые условия труда и дополнительная забота. В отделах кадров предприятий опасаются, что в требованиях создания специальных условий труда инвалиды будут неограниченно придирчивы, и не хотят создавать себе дополнительных трудностей. Вероятно, следует расширять информационную работу по вопросам инвалидности среди работодателей и предпринимателей.

В основе российского законодательства по обеспечению специализированных рабочих мест лежат рекомендации индивидуальной программы реабилитации инвалидов. Но, как уже было указано, специалисты МСЭ не ориентируются в трудовых условиях по большинству профессий, поэтому содержание рекомендаций в индивидуальных программах реабилитации инвалидов часто весьма беспорядочно и бессмысленно. Парадокс в том, что законодательно и нормативно деятельность специалистов МСЭ по выработке трудовых рекомендаций в России имеет удовлетворительную регламентацию. Тем не менее, приходится постоянно сталкиваться с практикой, когда эксперты МСЭ предлагают, а нередко и требуют от освидетельствуемого гражданина указать специализированные условия труда, которые ему могут предоставить на предприятии, куда тот желает поступить на работу. Это создает массу взаимных согласований, когда работодатель желает знать, что разрешено или рекомендовано инвалиду, а эксперт МСЭ желает знать, что может предоставить работодатель.

Мы считаем, что целесообразно организовать кампанию на территории России по повышению квалификации специалистов МСЭ в вопросах трудовых рекомендаций, либо реорганизовать деятельность МСЭ таким образом, чтобы их эксперты доверяли рекомендациям специализированных НКО, защищающих интересы инвалидов.

В таких организациях должна быть собрана вся информация об условиях, в которых реализуются профессиональные обязанности. Это и профиограммы по основным профессиям, пригодным для освоения людьми с нарушениями здоровья, и уже известные решения специализации рабочих мест с использованием технических средств и организационных приемов, и правовые и нормативные акты, позволяющие вводить специализированные рабочие места и специальные условия труда.

В заключение вновь необходимо указать, что пути решения обозначенных трудностей реальны, необходима только система согласования интересов инвалидов и работодателей, причем первые шаги должны делать сами инвалиды и их общественные организации. Они должны проводить свою политику более активно и последовательно, учитывая реальности законодательной базы и социальной ситуации.

*Эрик Самой,
специалист по социальной политике
Департамент труда и социальной экономики, Бельгия*

Эрик Самой (Erik Samoy) получил степень кандидата социологических наук в Университете Левин, его исследования были посвящены 50 годам политики по трудоустройству и занятости инвалидов в Бельгии. В течение многих лет проводил исследования на факультете социологии и в высшем институте изучения труда в Университете Левин. Затем начал работать в администрации Фландрии, где сейчас занимает должность специалиста по политике в Департаменте труда и социальной экономики. Проводил исследования и консультировал Бюро европейской комиссии по вопросам инвалидов и Европейский совет, а также участвовал в исследовании политики по отношению к инвалидам в странах ОЭСР.

В Бельгии политика на рынке труда во многом находится в компетенции региональных властей. Фландрия — один из трех бельгийских регионов (другие — это Брюссель и Валлония). Я расскажу о том, что происходит во Фландрии, в которой проживает примерно 6 миллионов из 10 миллионов жителей Бельгии. Некоторые из наиболее известных городов Фландрии — это Брюгге, Гент, Антверпен и Брюссель.

Позвольте рассказать вам о программах на федеральном уровне. На федеральном уровне обеспечиваются социальные гарантии, такие как пособие по безработице и льготы для инвалидов. Правила одинаковы по всей стране. Однако, услуги по трудоустройству, профессиональному обучению и другие специальные услуги для инвалидов организуются на уровне регионов, где правила задает региональное правительство.

Услуги для всех ищущих работу

Общественная служба трудоустройства во Фландрии, которая предоставляет услуги всем ищущим работу, независимо от наличия инвалидности, — это Фламандская служба по трудоустройству и профессиональному обучению (VDAB). Она также предоставляет услуги для работодателей. Работодатель может поместить имеющуюся у него вакансию на сайте Службы со всеми требованиями, а соискатель может получить доступ к сайту через Интернет или при

помощи специальных терминалов, установленных в общественных местах. В настоящее время в системе более 50 тысяч вакансий, что представляет собой большую часть мест предлагаемых на рынке труда. С другой стороны, соискатели могут разместить на сайте свое резюме, а работодатели во время поиска кандидатов рассматривают их. Инвалиды могут воспользоваться этими услугами, как и все остальные. Соискатели, предпочитающие личный контакт, могут обратиться в местное отделение Службы. Служба ведет активную деятельность: люди, которые остаются безработными в течение длительного времени, получают текстовые СМС или телефонные звонки, рассказывающие о вакансиях, которые соответствуют их профилю; или же их приглашают на встречу с сотрудником местного отделения Службы. Служба также предлагает услуги по тестированию и профессиональному обучению соискателей.

Большинство из этих услуг бесплатно, однако соискатели, требующие пособия по безработице, обязаны ими пользоваться.

Включение услуг для инвалидов в обычный спектр услуг

Ранее во Фландрии для инвалидов существовали отдельные службы трудоустройства, но сейчас они являются частью общей Службы. Применяя политику включения, все равно необходимо понимать, для кого обычные услуги не подходят, и таких людей нужно выявить как можно скорее. Если в местное отделение приходит человек на инвалидной коляске, то очевидно, что ему могут потребоваться специальные услуги. Однако многие виды инвалидности незаметны, так что сотрудники Службы должны уметь их распознавать и направлять соискателей по верному пути. Следует также учитывать предпочтения самого инвалида, однако не до такой степени, чтобы люди без всякой помощи ничего так и не нашли. Инвалиды, которые в течение нескольких месяцев не могут найти работу, прикрепляются к отдельному сотруднику, который направляет их в поиске работы. Таких сотрудников мы называем «сопровождающими». Они могут направить соискателя в специальные центры тестирования, где выявляются их предпочтения в области трудоустройства и определяется, нужно ли им дополнительно обучение. Наши центры профессионального обучения для инвалидов раньше были сегрегированными, люди в них обучались в течение года или даже больше. Сегодня все по-другому. Первоначальное обучение в центре ограничено несколькими неделями, затем люди обучаются в фирме или организации прямо на рабочем месте и возвращаются в центр только

в том случае, если им нужно приобрести особые навыки. Это позволяет адаптировать программу обучения к индивидуальным потребностям и способностям человека, к тому, что необходимо для выполнения работы. Обучение не длится больше, чем необходимо. Место, где люди обучаются на рабочем месте, как правило, и есть место, где они потом получают постоянную работу. Если это невозможно, или по какой-то другой причине, человек получает дополнительную помощь и обучение в поиске работы.

«Сопровождающие» отслеживают весь путь человека и предоставляют специальные услуги, если это необходимо. Это включает в себя доступ к специальным центрам обучения и некоторые важные услуги для работодателей. Существуют субсидии на адаптацию рабочего места, которые могут достигать значительных сумм, но используются редко. Неизвестно, происходит ли это, потому что эти субсидии не нужны или из-за невежества работодателей. Люди с глухотой могут получать услуги переводчика на рабочем месте. Работодатели, принимающие на работу инвалида, могут получить субсидию в заработной плате, достигающую 50% от общих расходов на заработную плату и не ограниченную во времени.

Для некоторых людей обычное трудоустройство, даже при наличии всех услуг по поддержке, все равно недоступно. Для таких инвалидов существуют специализированные предприятия, на которых они получают работу и хотя бы минимальную заработную плату. Люди, которые еще менее способны к работе, направляются в специализированные программы трудоустройства (неоплачиваемая работа) или дневные центры по уходу.

Специализированное трудоустройство во Фландрии

Мастерские/специализированные предприятия, созданы в 50-ые и 60-ые годы, особенно развивались в 70-ые и 80-ые. В 90-ые количество мастерских/спец. предприятий не менялось, но число занятых в них людей продолжало расти. Сейчас действуют 68 (признанных) мастерских/спец. предприятий, управляемых 54 НКО и государственной организацией (одна мастерская). Некоторые довольно большие (даже более 1000 работников), в остальных менее 100 работников, в среднем получается несколько сотен человек на одну мастерскую.

В конце 2006г. 18 500 людей работали по трудовому договору в мастерских, из них около 15 000 (80%) - инвалиды на производстве, около 3000 (16%) - обслуживающий персонал или лица, оказывающие

техническую поддержку (300 из обслуживающего персонала - инвалиды), а остальные (600, или 4%) - работающие на производстве и относящиеся к другим группам риска.

Большинство инвалидов, занятых на производстве, имеет ментальные нарушения (75%), а также есть большая группа лиц с психологическими и физическими проблемами. У многих множественные нарушения (ментальные, психологические, психические, сенсорные). Из них 60% работников - мужчины, 17% старше 50.

Мастерские получают финансирование от Фламандского правительства на оплату труда работников, занятых на производстве, и обслуживающего, поддерживающего персонала. В 2006 г. общая сумма финансирования составила 180 миллионов евро, что примерно около 10 000 евро на человека в год (180 млн. / 18500 чел.). Также существуют субсидии от федерального правительства в виде сокращения взносов в систему социальной защиты. Средняя зарплата 17,56 евро в час (в 2006 г.), субсидии (Фландрия + федеральные) покрывают 10,49 евро, остается 7,07 евро, которые должны быть получены за счет производственной деятельности. В 2006г. 21 мастерская имела отрицательные финансовые показатели по производственной деятельности.

Мастерские/спец. предприятия предлагают инвалидам постоянную работу. Есть и некоторая текучка. В 2006 г. 1100 человек было нанято, около 800 уволились и ушли на пенсию, предпочли инвалидные пособия. Всего 56 инвалидов уволились с целью устроиться на обычную работу, около половины из них вернулись в мастерскую в течение года после увольнения. Это показывает необходимость связующего звена между мастерской и обычным рынком труда, таким звеном может стать программа поддерживаемого трудоустройства.

Доступность трудоустройства в России: опыт организации инвалидов "Перспектива"

*Новиков Михаил Леонович,
менеджер проектов
РООИ "Перспектива"*

Новиков Михаил Леонович, родился в 1975 году в городе Москве. С 2000 года работает в Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива». За это время участвовал в реализации более 10 проектов, направленных на активизацию молодых инвалидов и на изменение в обществе отношения к проблемам инвалидности. С 2003 года занимается в РООИ «Перспектива» развитием программ по решению проблем трудовой занятости людей с инвалидностью. В рамках этой деятельности в городе Москве создано Агентство по трудоустройству инвалидов, обеспечивающее практические услуги для данной социальной группы населения. Ведется большая работа с бизнесом и государственными структурами по внедрению новых подходов в этой области. Новиков М.А. является автором большого количества публикаций в сфере обеспечения возможностей трудовой занятости инвалидов и создания для них специальных условий труда.

Наша организация начала свою деятельность в сфере трудоустройства людей с инвалидностью четыре года назад. Слишком высок был запрос со стороны самих инвалидов на решение этой социальной проблемы. Редко какой семинар или какая другая встреча с ними обходились без того, чтобы не поднялось обсуждение трудовой занятости людей с инвалидностью. В целом отмечается, что именно возможность работать определяет полноценную интеграцию человека с инвалидностью в общество. Трудоустройство это не только возможность зарабатывать деньги и чувствовать свою независимость в материальном плане, это в не меньшей мере и чувство собственного достоинства, причастности и пользы для всех окружающих.

Первоначально мы планировали сосредоточиться на просветительской работе, чтобы активизировать самих людей с инвалидностью в их стремлении найти работу, но очень скоро убедились, что этого недостаточно. Нам просто некуда было направлять людей с инвалидностью за трудоустройством. Государственная служба занятости населения не слишком эффективно работает с данной социаль-

ной группой, общественных объединений профессионально работающих в этой сфере не было, а коммерческие кадровые агентства не заинтересованы в трудоустройстве инвалидов из-за отсутствия должного интереса со стороны работодателей. В результате нашей организации пришлось самой взяться за оказание практических услуг для людей с инвалидностью в вопросах трудоустройства и создать на своей базе Агентство по трудоустройству инвалидов.

Мы начали создавать базу данных о людях с инвалидностью, ищущих работу, и банк вакансий, которые работодатели готовы предложить для трудоустройства инвалидов. То есть, изначально наша деятельность была направлена на оказание информационных услуг по наличию рабочих мест для работников с инвалидностью и на подбор сотрудников в соответствии с запросами со стороны компаний-работодателей. Уже тогда мы начинали понимать, что дальнейшее развитие нашего Агентства может происходить в двух плоскостях, как впрочем, и любого учреждения, работающего в сфере обеспечения трудовой занятости граждан. Можно исходить из работы по трудоустройству, когда упор делается на подготовку и поиск подходящих вакансий для обратившихся людей, или когда по заказу организации-работодателя осуществляется подбор сотрудников с соответствующими характеристиками. Сделать выбор на той стадии развития Агентства мы не могли, как впрочем, и сейчас это является невозможным. Безусловно, это несет в себе очень большие организационные трудности, так как это совершенно разные программы и требуют разных основ для построения эффективной деятельности. С другой стороны, мы не можем отказывать в помощи по трудоустройству обратившимся в нашу организацию людям с инвалидностью. Осуществляем весь возможный для нынешнего состояния Агентства комплекс услуг, то есть наша деятельность исходит из интересов и потребностей инвалидов. В то же самое время нам нужно учитывать структуру деятельности кадровых агентств. Этого требуют вопросы обеспечения начальной заинтересованности и тесного вовлечения в орбиту нашей работы компаний-работодателей, а также проблемы финансового обеспечения деятельности созданного Агентства. Если в первые два года мы имели грантовую поддержку от Фонда Форда на деятельность в данной сфере, то в дальнейшем поиск денежных средств для развития Агентства становился одной из основных задач. Следует учитывать, что различные донорские организации, распределяющие гранты на конкурсной основе, всегда хотят видеть инновационные проекты и

неохотно поддерживают текущую работу, без которой эффективное существование нашего Агентства невозможно. Все перечисленное требует от нас искать поддержки (как финансовой, так и организационной) от структур бизнеса, на что и были направлены усилия нашей организации. Мы рады, что нашли такого партнера как компания «Джонсон & Джонсон», с которой тесно работаем уже больше двух лет. Именно они помогли нам перевести работу созданного Агентства на качественно более высокий уровень и стали проводником наших идей в сфере бизнеса. Сейчас интерес к совместной деятельности по решению проблем трудовой занятости людей с инвалидностью проявляют и многие другие крупные известные компании.

Серьезного пересмотра в последние два года потребовала наша работа по подготовке людей с инвалидностью к процессу трудоустройства. Такие программы оказались необходимы, чтобы количественно и качественно улучшить результаты деятельности созданного нами Агентства. Дело в том, что, оказывая исключительно информационные и консультационные услуги, мы можем трудоустраивать не более 15 % от общего количества обратившихся к нам за помощью людей с инвалидностью. Большинство инвалидов не имеет должного уровня психологической и профессиональной подготовки, что напрямую влияет на наши возможности в вопросах поиска для них подходящих рабочих мест. То есть, требовалась разработка и внедрение комплексной программы профессиональной и внепрофессиональной подготовки людей с инвалидностью, компонентами которой являются:

- о **Обучение необходимым профессиональным знаниям и навыкам** через проведение обучающих курсов как самостоятельно на базе РООИ «Перспектива», так и с участием партнерских организаций. Прежде всего, в этом направлении мы занимается курсами компьютерной грамотности, так как это является одним из важнейших требований со стороны работодателей, и дальнейшим обучением части заинтересованных инвалидов специальностям в сфере компьютерных технологий (web-дизайн и администрирование сайтов, программирование, ремонт и обслуживание персональных компьютеров). На рынке труда существует большая потребность в специалистах этого профиля.

- о **Обучение технологии поиска работы** (подготовка грамотного резюме, различные варианты поиска работы, техника телефонных переговоров, прохождение собеседований и т.д.).

о Преодоление психологических комплексов и страхов перед процессом поиска работы и вхождением в коллектив сотрудников без инвалидности.

Последние два упомянутых компонента полностью попадают под ранее озвученное нами направление по внепрофессиональной подготовке людей с инвалидностью. Изначально такая работа велась в форме тематических тренингов, объединенных в цикл трехдневного семинара «Доступ к трудоустройству». В первый день на семинаре «Понимание проблем инвалидности» идет работа с самосознанием людей с инвалидностью, настрой на позитивное отношение к своим собственным возможностям в сфере получения образования и трудоустройства. Два следующих семинара показывали, как именно инвалид может искать работу, и давали навыки, которые смогут помочь в этом нелегком процессе. Иногда эти семинары организовывались и проводились для одной аудитории три дня подряд, иногда с разрывом в несколько дней (был даже опыт проведения семинаров раз в неделю). Обучающая программа «Доступ к трудоустройству» пользовалась популярностью среди людей с инвалидностью, и органы социальной защиты населения неоднократно приглашали нас провести цикл семинаров в своих учреждениях.

Но помимо обозначенных плюсов стали проявляться и минусы. Необходима была более глубокая методическая подготовка инвалидов к процессу поиска работы и индивидуальное психологическое решение личностных проблем каждого из них. В рамках обучающей программы «Доступ к трудоустройству» мы не могли обеспечить этого и стали искать другие формы работы, которые могли бы стать более эффективным инструментом в подготовке людей с инвалидностью к дальнейшему трудоустройству.

Сейчас у нас проходит апробацию и развивается программа «Клуб инвалидов, ищущих работу». Клуб - это серия из восьми интерактивных тренингов по обучению знаниям и практическим навыкам в области технологий поиска работы, законодательству в сфере трудоустройства инвалидов, развитию коммуникативных способностей и сохранения нового рабочего места.

При этом участники имеют возможность обмениваться опытом, делиться друг с другом трудностями и достигнутыми результатами (успехами), то есть, происходит своего рода взаимная поддержка, что имеет важный психологический эффект для успешного

трудоустройства. Важной составляющей работы Клуба является дальнейшее индивидуальное сопровождение участников в процессе поиска ими работы. К каждому прикрепляется наставник (куратор), который осуществляет постоянное консультирование (как лично, так и по телефону), помогает составить индивидуальный план поиска работы, осуществляет контроль, при необходимости вместе с подопечным посещает собеседования и т.д. Каждый куратор может одновременно вести индивидуальное сопровождение 5 - 6 людей с инвалидностью. Мы также усилили подготовку участников Клуба к процессу трудоустройства возможностью получить профессиональное образование и улучшить свои профессиональные навыки, что значительно повышает их конкурентоспособность на рынке труда. Для этого мы направляем участников Клуба на различные обучающие курсы, соответствующие их профессиональным и жизненным интересам.

Результаты работы Клуба в 2007 году составили 70 % трудоустроенных участников (в программе участвовали 25 человек), причем большинство трудоустроилось на так называемые «скрытые» вакансии, то есть те, которые изначально не были обозначены как вакансии для людей с инвалидностью.

У нас большие планы по развитию деятельности в сфере трудоустройства людей с инвалидностью. Мы хотим создать систему информационных и консультационных услуг для людей с инвалидностью, развивать новые направления по подготовке инвалидов к процессу трудоустройства и дальнейшего индивидуального сопровождения, больше заниматься решением проблем трудовой занятости людей с особенностями развития, в том числе через создание социальных предприятий. Уверены, что на данной конференции мы получим большой объем новых знаний, которые нам помогут в этом деле.

Создание рабочих мест для людей с особенностями развития и другими видами инвалидности

*Клаус Кандусси,
управляющий директор
Компания Entempo, Австрия*

Клаус Кандусси родился в городе Грац (Австрия) в 1957г.

Образование: Магистр музыковедения – Университет г. Граца (1985г.);

Магистр социального управления – Венский университет экономики (1999г.).

Опыт работы: Занимал руководящие должности в различных неправительственных и некоммерческих организациях (Lebenshilfe Steiermark; Alpha Nova Ltd.), осуществляющих деятельность в области инвалидности. С 2000г. — управляющий директор Atemo ltd. и CFS - Consulting, Franchise & Sales Ltd. в г. Грац, Австрия. Работает журналистом и читает лекции в университете.

Миссия организации Entempo заключается в том, чтобы создавать рабочие места для людей с инвалидностью и трудностями при обучении. Таким образом, мы стремимся к равенству людей с физической и ментальной инвалидностью со всеми остальными участниками общества. Качество наших продуктов и услуг столь высоко не вопреки наличию инвалидов, принимающих участие в производстве и доставке, а благодаря этому факту! Наши продукты и услуги успешны, если их приобретают на рынке по разумным ценам.

Наша организация занимается выявлением барьеров к восприятию информации, проверкой доступности сайтов для пользования ими людьми с инвалидностью и обеспечением обратной связи по материалам и другим видам информации. Всю эту работу выполняют сотрудники с серьезной инвалидностью. Мы исходим из того, что любые товары и услуги должны быть доступны для людей с инвалидностью. Ведь инвалиды выступают в качестве потребителей этих товаров и услуг. А кто может оценить их доступность для инвалидов лучше, чем сами инвалиды? В числе стандартов Европейского Союза, как правило, речь не идет об уровне качества услуги, которую в конечном итоге получит потребитель. Единственный, кто реально знает о конечном качестве услуги, это пользователь, потребитель услуги. Я, конечно, много могу говорить об этом проекте. Если вас интересует,

у меня с собой есть DVD и можно пройтись по основным аспектам.

Я хотел бы в общих чертах рассказать о проекте и нашей методике. Мы взаимодействуем с 3-4 людьми с инвалидностью, в течение этого процесса мы изучаем огромное количество факторов, которые они считают важными при оценке качества товара или услуги. В целом мы выявили более 1000 таких показателей, которые сгруппировали и свели к нескольким категориям. В конечном итоге в результате собеседований у нас получилось около 100 вопросов. Мы сформулировали оценку качества, но она не оценивает услугу: хорошая или плохая. Мы говорим, хорошая услуга это та, которая отвечает вашим потребностям и которую вы считаете лучшей. Вы это должны решать сами. Но вам необходима достоверная основа для получения информации и данный каталог это результат нашей оценки. Таким образом, он является наиболее достоверным информационным ресурсом, который позволяет людям с инвалидностью действовать в качестве информированных и полноправных потребителей. Данная система оказывается полезной для потребителей, поскольку мы размещаем информацию и раскрываем социальные роли для них. Кроме того, это система внесена в государственные органы. Они получают возможность выполнять свою функцию по защите потребителя. Это также открывает новые возможности и для тех, кто оказывает услуги, поскольку они получают результат, который актуален для их системы осуществления качества.

Что касается итогов. Оценщик качества - это работа, которая дает высокий социальный статус, но есть, конечно, несколько важных предварительных условий. Необходимо учитывать вклад сверстников и, кроме того, необходимо предоставить им надлежащее обучение. Приобретенные навыки нужны оценщику, чтобы участвовать в этой работе.

Тема моего сегодняшнего выступления это «ценные рабочие места», это еще один аспект, который связан с деятельностью нашей организации. Когда мы начали работать, никто не верил, что люди с инвалидностью, наши пользователи услуг, смогут пройти собеседование и начать работать. Но 5 лет прошли и наше правительство теперь знает, что эти люди способны эффективно трудиться.

Если описать факторы, которые помогают людям с инвалидностью социализироваться, то их можно обозначить так:

- вклад сверстников,
- приобретенные навыки и дополнительное обучение,

- вклад специалистов.

Главное, доверяйте своим подопечным! Пусть доверие увеличит их возможности. Уменьшение социального расстояния между здоровыми людьми и людьми с инвалидностью позволяет расширить возможности всех.

И теперь я подхожу к заключению. Я привел примеры ценных рабочих мест, которые предлагаются в рамках Entempo. Мы привели концепцию. Необходимо чтобы получатели услуг были членами целевой группы и имели желание приобрести новые навыки. Мы можем создать и другие рабочие места, например специалиста по информационным технологиям. Мы должны в любом случае внимательно следить за тем, что является реальным вкладом, и мы должны привлекать специалистов и должны доверять им и их способностям.

Осуществление программ трудоустройства людей с инвалидностью в больницах и банках

*Эрин Риле,
генеральный директор,
Project SEARCH, США*

Эрин Риле (J. ERIN RIEHLE) (США) - известный специалист, отстаивающий право людей с инвалидностью на трудоустройство. Основатель и генеральный директор организации «Project SEARCH», которая занимается трудоустройством людей с инвалидностью. Инновационные программы, разработанные под руководством г-жи Риле, получили общенациональную поддержку. Г-жа Риле регулярно принимает участие в национальных и международных конференциях, является автором множества публикаций и книг. Активный член Ассоциации людей, нуждающихся в поддержке при трудоустройстве. Является членом Советов директоров Сети бизнес лидеров США и Исследовательского фонда Университета Северного Кентукки. На реализацию программ «Project SEARCH» г-жа Риле получила более 1,5 миллионов долларов США в грантах и пожертвованиях и была награждена многочисленными наградами. Особо следует отметить награду, присужденную «Project SEARCH» Департаментом труда США в 2004г., - «New Freedom Initiative Award». В 2005г. г-жа Риле была награждена премией Дорин Сиквист «Выдающаяся женщина» Детского медицинского центра Цинциннати («Dorine Seaquist Outstanding Woman of Cincinnati Children's Hospital Medical Center»).

Эрин Риле начала свою карьеру в Детском медицинском центре Цинциннати в должности медсестры в отделении интенсивной терапии и быстро достигла позиции клинического директора отделения скорой помощи. Трудоустройство инвалидов заинтересовало ее тогда, когда она поняла, что среди сотрудников Центра, выполняющих такую важную функцию, как пополнение запасов медикаментов в отделении скорой помощи, происходит текучка кадров. Г-жа Риле обнаружила, что если на эти должности принимать людей с инвалидностью, то можно не только решить существующую проблему с кадрами, но и повысить качество жизни новых сотрудников. Этот позитивный опыт положил начало программы Эрин Риле по поиску возможностей трудоустройства инвалидов во всем госпитале.

Сегодня г-жа Риле — директор отделения услуг для людей с инвалидностью Детского медицинского центра Цинциннати. Она

основала «Project SEARCH» в 1995г. Первоначально «Project SEARCH» занимался обеспечением людей с инвалидностью рабочими местами в области здравоохранения. Затем направления деятельности стали множиться. Например, сегодня в компании ведется работа и с другими категориями людей, например, с малообеспеченными слоями населения. «Project SEARCH» реализует пять программ, включая программы по трудоустройству выпускников школ и взрослых, профессиональную академию здравоохранения, переходную клинику и др.

Большое спасибо. Для меня огромная честь присутствовать здесь сегодня. Я являюсь администратором больницы. Я работаю в городе Цинциннати в США, штат Огайо. О чем я хочу рассказать вкратце, это наш путь к пониманию того, что люди с инвалидностью способны на очень многое. Это просто потрясает. Двенадцать лет назад я была директором скорой помощи в медицинском центре в Цинциннати. Я поняла, что здравоохранение является крупнейшим работодателем в мире, у нас занято больше, чем в любом другом секторе. В то же время здравоохранение предоставляет услуги ежедневно людям с хроническими заболеваниями и заболеваниями по инвалидности. Но мы никогда при этом не выступали за пределы роли оказания услуг и мы не думали, что можем быть работодателем для людей с инвалидностью. Три раза в год у нас образуются вакансии и их необходимо заполнять, а они оказываются не востребованными.

Двенадцать лет назад я пообщалась с нужными людьми и начала работать с агентством по реабилитации инвалидов, представляющим ту или иную образовательную школу. Мы начали разрабатывать программы по трудоустройству людей с инвалидностью вследствие задержек в развитии и физических заболеваний. Я не буду углубляться в подробности этого проекта. Мой партнер позднее сегодня расскажет об этом проекте. Но я хочу привести несколько примеров конкретных рабочих мест и вакансий, которые мы заполнили людьми с инвалидностью. Хочу сказать, что 30% всех вакансий по всей нашей стране это так называемые вспомогательные рабочие места. Это означает, что на них могут рассматриваться люди, которые не получили специальную подготовку, которые прошли небольшой курс обучения. Именно эти вакансии мы стремимся заполнять людьми с инвалидностью.

Хочу привести несколько примеров людей, которые работают у

нас в детской больнице. Я попросила их согласия, чтобы назвать имена. Эмми Саблет - это женщина, которую я наняла двенадцать лет назад. Я устроила ее в отделение скорой помощи и ее работа заключалась в том, чтобы доставлять препараты и необходимые инструменты во все палаты. Она так преуспела в своей работе, что работница стоматологического отделения подошла ко мне и спросила: можно ли ее трудоустроить в качестве сестры зубного техника в стоматологическом отделении? Я сказала, нет. А почему нет? Я знала, что Энни не сможет найти свое место в раздевалке. Она не найдет свой сейф и она просто не сможет запомнить код. Но на следующий день я вернулась и договорилась, что Энни надо предоставить возможность пройти подготовку для того, чтобы сменить место работы и получить работу в стоматологическом отделении. Двенадцать лет Энни, женщина с синдромом Дауна, является единственным человеком, который занимается стерилизацией и обработкой стоматологических инструментов для лечения детей. Она работает на полную ставку, зарабатывает четырнадцать долларов в час и получает все льготы. Она уйдет на пенсию после работы в больнице, если захочет.

В любом бизнесе вы стремитесь увидеть то, что люди не могут сделать. Я практически чуть не лишила ее возможности трудоустройства просто потому, что она не могла запомнить номер кодового замка в раздевалке. А что мы сделали? Мы ей дали такой лазерный замок, который можно открывать без набора кода. Гретхен тоже имеет синдром Дауна, она работает уже одиннадцать лет в нашей больнице. Что здесь потрясает. Дело в том, что Гретхен не может считать больше, чем до десяти, и поэтому казалось, что серьезно она работать не сможет. На самом деле это абсолютно неверно, это просто миф, если мы считаем, что люди с инвалидностью неспособны к работе, которую выполняют здоровые люди. Что мы здесь видим справа, это можно назвать счетами. Гретхен доставляет в двадцать восемь палат препараты и инструмент, используя эти миниатюрные счеты - она считает все, что доставляет в палаты. Мы уверены, что люди могут использовать калькуляторы или примитивные счеты. Есть множество инструментов, которые дают возможность людям с инвалидностью выполнять сложные виды работ, если мы просто открыты для этой идеи.

Вот еще одна девушка с серьезной инвалидностью, Эрика. Она использует вычислительную машину, которая ей позволяет считать. Эрика инвалид по зрению и у нее также есть инвалидность из-за осо-

бенностей развития. Она работает на нашем основном складе препаратов и инструментов. Для обучения этой работе мы используем специальную книгу. А это просто-напросто серия крупных картинок и на самом деле, не важно знать наименование инструментов, надо уметь их отличать от других и раскладывать правильно. Она работает с нами уже девять лет и все это способна делать. У нас также есть люди, которым необходима адаптация по нескольким параметрам. Для того, чтобы человек с мозговой травмой стал у нас работать, нам необходимо разделить его работу на несколько учебников с картинками. Вот молодой человек, его зовут Иджей. У него прогрессирующий аутизм. В настоящее время он работает в отделении скорой помощи. Он также доставляет в разные палаты препараты и инструменты. Это прекрасный пример. Мы храним хирургические перчатки шести разных размеров. Мы бросали их просто на дно ящика. Для Иджея сначала было трудно понять, какие перчатки в какой ящик класть. Мы просто разделили этот ящик на несколько отсеков и, таким образом, не только он, но и все остальные работники этого отделения выиграли, поскольку всем стало проще найти правильный размер перчаток.

Сначала мы полагали, как важно правильно заполнить документы, чтобы устроиться на работу и здоровому человеку, и человеку с инвалидностью. Это то, на что способно большинство здесь присутствующих, но вы видите подпись молодого человека, у которого церебральный паралич. Он не способен держать авторучку, но он может расписаться с помощью печати, ему просто эту печать нужно разместить в правильной графе. Когда заходит дело о представлении информации, он может простым фломастером выделить ту информацию, которая для нас актуальна. Мы, таким образом, разными способами можем получать нужную информацию.

У нас есть молодая женщина, которая работает на складе. Она инвалид по зрению и для нас потребовались простые вещи, чтобы ее трудоустроить. Нам просто необходимо было увеличить шрифт на ярлыках. Благодаря этому мы не только смогли трудоустроить инвалидов по зрению, но это помогло и всем нам, уже немолодым людям, поскольку такой крупный шрифт позволял всем проще читать. В нашей столовой есть молодые люди, которые не способны читать, а они там должны заполнять соответствующие лотки продуктами питания. Мы используем вот такие картинки продуктов питания, которые необходимо расставить в нужные места и доста-

вить в палаты к пациентам.

Я завершаю выступление. В детской больнице города Цинциннати более семидесяти сотрудников имеют инвалидность по особенностям развития. От пяти до двенадцати лет они у нас работают, все получают зарплату наравне со здоровыми людьми и пользуются всеми соответствующими льготами. Наша программа началась с сотрудничества между школой и медицинским ведомством, и мы об этом еще расскажем позднее. Большое спасибо за внимание.

Проблемы организации обучения профессиональным навыкам и трудоустройства молодых людей с тяжелыми и множественными нарушениями в условиях государственного образования на примере ГОУ СПО Технологический колледж № 21

*Волкова Ольга Олеговна,
заместитель директора ТК № 21 по экспериментальной работе,
координатор проектов РБОО «Центр лечебной педагогики»*

Волкова Ольга Олеговна, кандидат химических наук. С 2002 года работает в РБОО "Центр лечебной педагогики", координатор проектов: «Профессиональная подготовка, трудоустройство и организация поддерживаемого проживания молодых людей с тяжелыми психическими нарушениями», «Взаимодействие общественных организаций с государственными структурами в сфере решения проблем лиц с ограниченными возможностями». С сентября 2006 года заместитель директора по экспериментальной работе ГОУ СПО Технологический колледж № 21 в ВАО Москвы, где открыта экспериментальная площадка Департамента образования города Москвы по отработке модели профессионального обучения для молодых людей с тяжелыми психическими нарушениями. Координатор международных проектов по указанной проблематике.

В наши дни широко известно о демографических проблемах в России. Отмечается общее старение населения и рост количества инвалидов. За 6 лет их стало в 2,5 раза больше и число их достигло 11,4 миллиона человек (7% населения). Среди них более 1 миллиона - дети инвалиды. Причем, 60% из них составляют дети с психоневрологическими заболеваниями.

В связи с этим резко возрастает число подростков и молодых людей с нарушениями развития, которым необходимо обеспечить возможность не только получения реабилитационных услуг и учебы, но и дальнейшей социализации, приобретения трудовых навыков, участия в продуктивной деятельности.

В результате долгого, в течение нескольких лет, сотрудничества РБОО «Центр лечебной педагогики» и Департамента образования города Москвы с 1 сентября 2006 года в Технологическом колледже № 21 (Москва, Восточный административный округ) начала работу

экспериментальная площадка по отработке модели профессиональной подготовки молодежи с тяжелыми психическими нарушениями. Эксперимент курируется Центром лечебной педагогики, часть сотрудников которого перешла на работу на постоянной основе в колледж.

Предшествующий опыт работы показывает, что наиболее перспективна работа мастерских для людей с психическими нарушениями, если в основу их деятельности положены традиционные ремесла, сочетающие в себе творчество и технологию. Обучая молодых людей в условиях, максимально приближенных к реальному ремесленному производству, помогая им наряду с освоением простых технологических операций самовыражаться в творческом процессе, можно добиться производства высокохудожественной, самобытной продукции. Конечно, все это возможно при организации работы в команде специалистов по коррекционной педагогике и профессионалов – мастеров и художников. В эксперименте используется практический опыт, накопленный за предыдущие годы в Центре лечебной педагогики. В колледж было принято 20 молодых людей в возрасте старше 17 лет для обучения профессиональным навыкам по специальностям «Столяр», «Швея» и «Брошюровщик». А с 1 сентября 2007 года осуществлен набор учащихся еще в две группы, по специальности «Гончар». Ведется отработка учебных программ и учебных планов, изучается зарубежный опыт организации профессиональной подготовки молодых людей с психическими нарушениями, разрабатываются новые методические пособия для педагогов, наглядные пособия для учащихся. Сейчас мы столкнулись с проблемой пересмотра нормативно-правовой базы для организации профессиональной подготовки молодых людей с тяжелыми психическими нарушениями, так как существующие в системе государственного профессионального образования стандарты и нормативы не могут быть использованы при организации полноценного процесса профессиональной подготовки учащихся, при аттестации выпускников. В этой связи мы также изучаем европейский опыт, в частности мы сотрудничаем с Профессиональным училищем в Хельсинки.

Очень скоро перед нами встанет новая проблема: куда пойдут работать наши учащиеся после окончания обучения. Понятно, что они не смогут устроиться на открытом рынке труда и работать без специального сопровождения. Сейчас уже обсуждается возможность создания Центра ремесел с рабочими местами для молодых

людей с ограниченными возможностями на базе того же Технологического колледжа № 21. Таким образом, предстоит очень большая работа по разработке и поиску финансирования этого проекта. Но в любом случае мы должны двигаться по тому пути, который прошли или проходят цивилизованные страны, где людям с ограниченными возможностями государством не только гарантируется, но и обеспечивается достойная жизнь.

Переход от специализированных предприятий к
возможностям трудоустройства инвалидов
на открытом рынке труда

Филипп Хьюзер,
Workability International Europe
CEDRIS, Голландия

Филипп Хьюзер, его профессиональный опыт:

- 20-летняя работа в области профессионального образования людей с когнитивными нарушениями,
- 15-летняя работа в области финансовых исследований и изучения работы людей с инвалидностью на специализированных предприятиях,
- 7 лет управления европейскими и национальными проектами и субсидированием специализированных предприятий для инвалидов.

В начале выступления я хочу отметить положительную дискриминацию - это когда приглашают людей пойти в гостиницу или ресторан, которым управляют или работают люди с ограниченными возможностями. В Нидерландах все сделано совсем иначе. Государство платит за каждого человека с инвалидностью, работающего в учебной мастерской, 24 000 евро в год. Вот такая государственная субсидия. Кроме нашей организации, в Нидерландах еще 90 мастерских, которые принимают участие в этой программе. Они объединены в национальную зонтичную организацию CEDRIS специализированных предприятий. На них трудоустроено 100 000 инвалидов. Так что можете сами подсчитать сумму, которая выплачивается государством. Размер таких компаний: от 110 до 4,7 тысяч сотрудников, сотрудников/руководителей около 8 тысяч человек. Этапы развития таких предприятий/мастерских (зонтичной организации CEDRIS):

- 1969 – 1989: переход от финансируемой организации к самостоятельной,
- 1989-1998: переход от государственных программ к региональным,
- 1998 – сейчас: переход от целевых групп к индивидуальной работе.

Многие люди с инвалидностью начинают работать у нас в мастерских. В течение двух лет они должны из этих мастерских уйти.

Каждая такая обучающая мастерская обязана трудоустроить каждого из работников, поэтому работодателям предлагается предоставлять такие работы, которые будут потом востребованы на рынке. Главная тенденция заключается в том, чтобы напрямую обращаться к работодателям. Например, работодателей приглашают в места работы людей с инвалидностью посмотреть, каким образом работают эти люди в сфере услуг или в какой-то другой сфере.

Мы предоставляем людям с инвалидностью наилучшие возможности, которые существуют в обучении, трудоустройстве. Мы делаем это в сотрудничестве с Министерством образования Нидерландов, потому что мы хотим создать специальные школы и другие учебные заведения. Наша задача, использовать все существующие в рамках системы образования возможности и все возможные субсидии, существующие для студентов. Нам пришлось даже изменить закон, хотя работодатели не очень этого хотят. Для людей, работающих в такой обучающей мастерской два года, предоставляется реальная возможность повысить свои трудовые навыки, для того чтобы выйти на общий рынок труда. Есть интересные примеры этого.

Нам приходится постоянно работать с работодателями и все это добровольно, никаких квот нет. Ресурс, который предоставляет нам государство, заключается том, что в законодательной базе предусмотрено создание таких обучающих мастерских, из которых потом люди переходят на общий рынок труда. У нас есть интересная программа с компанией Макдоналдс. Макдоналдс всемирная организация, как вы знаете, и наша организация тоже всемирная. В Нидерландах все рестораны Макдоналдса открыты для трудоустройства людей с ограниченными возможностями. Единственное, что должны мы сделать - это правильно обучить, дать практические навыки труда, чтобы они могли достичь того уровня, который требует наниматель, в данном случае Макдоналдс. В рамках системы обучения мы предоставляем таким людям максимальную возможность получения степени или сертификата, им нужны теоретические и практические навыки, чтобы успешно конкурировать на общем рынке труда.

Еще одна вещь - государство попросило открыть наши двери бездомным, беженцам, бывшим заключенным, людям с психиатрическими проблемами. Целевая группа растет, таким образом, мы оказываем помощь не только людям с ограниченными возможностями. У нас налоги очень большие в обществе и эти налоги идут на то, чтобы люди обучались вот в таких мастерских.

В следующем, 2008 году, будет произведена модернизация наших обучающих мастерских. Наша деятельность, в особенности наращивание производительности труда, не является главной целью, главной целью является развитие людей. Мы переняли это от наших английских коллег. Это гибкая система вкладывания денег в людей. Вся деятельность наших обучающих мастерских мы будем переводить на стандарт этой программы.

Мы являемся членами организации Workability International Europe. Это крупнейшая организация, представляющая работодателей и агентства по трудоустройству инвалидов в Европе. Она предлагает программы работы более чем 1 миллиону инвалидов. Это Европейское отделение всемирной организации Workability (более 100 членов, 31 страна, 6 континентов). Workability International Europe - первая региональная группа, созданная европейскими членами Workability International, она объединяет более 30 организаций-членов в 19 странах и имеет более 4 тысяч местных отделений. Это демократическая организация, управляемая своими членами, ее секретариат расположен в Брюсселе. Цель организации - равные возможности для трудоустройства всех европейцев с инвалидностью и сокращение разрыва в уровнях трудоустройства людей с инвалидностью и без нее. Мы верим в:

- социальную модель, ориентированную на личность,
- широкий спектр предлагаемых услуг,
- инклюзию,
- трудоустройство,
- всеобщее право на трудоустройство.

Организация эта всемирная и предоставляет финансирование, возможность роста, пользования финансами программ Леонардо да Винчи, МАТРА и других. Это деньги, которые даются Европейским Союзом странам, некоммерческим организациям. Они развиваются по четырем основным направлениям:

НАПРАВЛЕНИЕ I Бизнес-бизнес и корпоративная социальная ответственность:

- *помощь в обмене бизнес опытом и других коммерческих вопросах.*

- *Пример: Инициативы по вторичной переработке и закупкам.*

НАПРАВЛЕНИЕ II Расширение:

- *привлечение активных и разнообразных организаций-членов.*

- *Пример: Встречи с ключевыми правительственными чинов-*

никами в странах Центральной и Восточной Европы.

НАПРАВЛЕНИЕ III: Коммуникации и поддержка сети:

- *поднятие нашего престижа и эффективности.*
- *Пример: Публикации и лоббирование.*

НАПРАВЛЕНИЕ IV Разработка методик трудоустройства:

- *разработка программ, направленных на повышение уровня трудоустройства инвалидов.*
- *Пример: Подача заявок на участие в проектах, финансируемых ЕС.*

В этом году мы начали работу с новыми членами Евросоюза, это Болгария, Румыния и т. д. В следующем месяце мы начнем большую программу, которую финансирует наше правительство. Это программа будет связана с Турцией. То есть, это так же, как происходит в Москве. В этих странах только начинают отдавать себе отчет, что рядом с нами живут люди с ограниченными возможностями, что у них есть возможность труда, они могут жить самостоятельно и работать независимо.

«Workability Europe» и ее голландский член CEDRIS совместно с несколькими партнерами начали проект «Disabled at Work» («Инвалиды на работе»). Проект финансируется программой MATRA. Программа социальных преобразований MATRA, финансируемая МИД Голландии, вносит большой вклад в развитие безопасности, сотрудничества, социальной интеграции и демократии в Центральной и Восточной Европе. Самым важным инструментом программы является сотрудничество местных и голландских общественных организаций.

Основная цель проекта «Disabled at Work» — создание лучших условий трудоустройства для людей с инвалидностью в городе Денизли (Турция). Ожидаемые результаты: создание устойчивых партнерских связей, создание центра по трудоустройству, разработка и внедрение пилотных программ обучения, а также предоставление консультаций и поддержки в процессе трудоустройства.

Основная целевая группа — люди с инвалидностью, местный муниципалитет и департамент по трудоустройству, образовательные учреждения, работодатели и общественные организации. Деятельность по проекту включает в себя разработку методик и учебных программ, создание отдела по поддержке трудоустройства инвалидов, предоставление инструментов для обучения и интеграции, определение потребностей работодателей и подбор соискателей.

Этим я, наверное, закончу свой краткий доклад. Всем вам была роздана карта, я надеюсь, эта карта существует и на русском языке. Это так называемая Стокгольмская декларация. Это очень интересный документ для всех представителей наций, которые находятся в этом зале, участвуют в этой конференции. Эта декларация является приглашением. Если государство подписывает ее, как недавно это сделал Китай, например, то тогда страна признает, что у нее есть люди с ограниченными возможностями и что их права не должны отличаться от прав других граждан. Очень хороший документ, известный многим странам.

Стокгольмская декларация

Стокгольмская декларация, стремящаяся максимально увеличить возможности трудоустройства инвалидов, была принята на ежегодной конференции Workability International 14 сентября 2007г. в Стокгольме. Она призывает к скорейшей ратификации и реализации Конвенции ООН о правах инвалидов всеми странами, предоставлению стимулов для приведения уровня безработицы среди инвалидов к уровню безработицы среди всего населения.

Миссия Workability International заключается в борьбе за право инвалидов на труд. Мы убеждены, что инвалиды должны иметь такие же трудовые права и возможности занятости, как и все остальные граждане,. Показатели безработицы среди инвалидов должны быть такими же, как и показатели безработицы среди обычного населения.

Workability International, приветствуя одобрение Конвенции о правах инвалидов Генеральной ассамблеей ООН 13 декабря 2006г., отмечает, что реализация положений Конвенции зависит от усилий как государств, так и гражданского общества по созданию необходимых среды и средств для обеспечения полного включения людей с инвалидностью во все аспекты повседневной жизни.

Workability International призывает страны:

- ратифицировать Конвенцию без промедлений;
- предпринять необходимые меры для ее реализации в стране, создать национальный механизм мониторинга занятости инвалидов, как этого требует Конвенция;
- обеспечить возможность всех форм занятости для инвалидов вместе с предоставлением человеку права выбора формы занятости;
- обеспечить активное участие и вовлечение организаций, пре-

доставляющих услуги людям с инвалидностью, в разработку политики и законодательства в сфере услуг для инвалидов;

- разработать общие методы представления, мониторинга и сравнения статистических данных о занятости инвалидов внутри государства и между государствами;

- в 2007 г. сократить разрыв между уровнем занятости среди инвалидов и общим уровнем занятости на 50%.

Члены Workability International как часть гражданского общества обязуются:

- использовать свои знания и опыт для поиска возможностей занятости и решений проблем в своих странах; активно участвовать в процессе реализации Конвенции ООН;

- содействовать широкому кругу форм занятости и возможностей, работать в партнерстве с работодателями и бизнес сообществом;

- во главу угла ставить потребности в поддержке при трудоустройстве самих людей с инвалидностью, их способности и стремления;

- проводить мониторинг уровня занятости инвалидов в своих странах;

- предлагать свои знания и опыт путем участия в проектах для развивающихся стран.

Начиная с 2007 г. Workability International будет публиковать ежегодную статистику уровней занятости инвалидов в тех странах, где есть ее члены, для создания сравнительного индекса.

Подготовка специалистов по трудоустройству инвалидов в рамках системного подхода

*Крисанн Широ-Гайст,
старший проректор по учебным вопросам
Университет города Мемфис, США*

Крисанн Широ-Гайст (Chrisann Schiro-Geist) - профессор кафедры консультирования, педагогической психологии и исследований Университета города Мемфис. Ранее занимала должности старшего проректора по учебным вопросам Университета города Мемфис, профессора и директора отделения реабилитации и обучения людей с инвалидностью в ведомстве ректора по общественной работе и работе с организациями Университета штата Иллинойс в Урбана-Шампань (2003-2004 гг.). В Университете Иллинойса она занимала должность директора Центра по исследованию инвалидности (2000-2004 гг.), а всего проработала в университете 17 лет (1987-2004 гг.). Первое место работы – Технологический институт Иллинойса в Чикаго (1975-1987 гг.). Докторская степень по психологии.

Г-жа Широ-Гайст — автор множества публикаций в области консультирования, инвалидности и практической психологии. Имеет множество наград, опубликовала две книги. Общая сумма полученных ей грантов — 22 миллиона долларов США, включая гранты от Департамента реабилитационных услуг, Национального института по вопросам инвалидности и реабилитации (NIDRR), Национальной академии наук и Департамента социальной защиты США.

В настоящее время г-жа Широ-Гайст является одним из руководителей Комиссии по стандартам и аккредитации Совета по реабилитационному образованию и Комитета по высшему образованию этого Совета. Она входит в Совет директоров Ассоциации Виктора Ньюмана (Victor C. Neuman Association) в Чикаго и возглавляет Международный комитет Американской психологической ассоциации. Г-жа Широ-Гайст — член Американского совета профессиональных экспертов.

Продолжается поиск новых теорий, моделей и методик, направленных на повышение уровня и качества трудоустройства инвалидов. Однако, мало было сказано о том, что может помочь специалистам в области реабилитации и трудоустройства, непосредственно рабо-

тающим с соискателями, в том, что поможет им найти успешный подход. Системный метод (Systems Approach to Placement (SAP)) предлагает новый подход к трудоустройству людей с серьезной инвалидностью и описывает инструменты, созданные для реализации этого подхода. Средняя достоверность инструментов составляет 0,88-0,93. При надлежащем применении этот подход может помочь поставщикам и потребителям услуг в начальной и конечной оценке процесса трудоустройства. SAP и его надежные инструменты моделирования могут использоваться специалистами в области реабилитации, включая профессиональных педагогов, консультантов, советников по реабилитации и специалистов по трудоустройству в качестве метода работы с людьми с инвалидностью. Этот подход оценивает потребность в услугах и помогает оценить качество результатов оказания услуг. Системный подход был разработан Институтом инвалидности Университета Мемфис в сотрудничестве с институтом исследований Реабилитации меньшинств населения (RRIUP-DRRP).

Прежде всего, нужно определиться, что такое работа. С точки зрения измеримой ценности – это оплачиваемый труд. С точки зрения социальной и психологической ценности – это деятельность по созданию благ для других людей. С точки зрения гуманистического подхода – это поиск каждодневного смысла, пищи, признания, денег и изумления. В целом это поиск жизни, нежели чем умирание с понедельника по пятницу.

Для успешного трудоустройства навыки – это входной билет. Мы живем в новой экономике, где царствует власть технологий, подготавливаемая информацией, ведомая знаниями и наполненная разнообразием. У нас бесконечные возможности, так как американская (а также мировая) экономика беспрецедентно росла с 90-ых годов. Семьи работают больше, а если они отвлекаются на уход за больными членами семьи, то это стоит экономике более 11 миллионов долларов не произведенного, то есть упущенного продукта в год. Работники всех возрастов волнуются, будут ли у них навыки оставаться трудоустроенными при стремительно меняющейся технологии. При этом некоторые американцы до сих пор не являются рабочей силой.

Инвалидность – это часть естественного человеческого опыта и ни при каких условиях не может умалять права человека на то, чтобы:

- о самостоятельно жить,
- о определять свою судьбу,

- о делать выбор,
- о приносить пользу обществу,
- о строить карьеру,
- о быть включенным и интегрированным в экономическую, политическую, социальную, культурную и образовательную жизнь американского общества. (Источник: Поправки к акту о реабилитации 1998 г.)

Для инвалидов осуществляется подбор работы, что является главной и самой важной обязанностью консультантов по реабилитации и специалистов по трудоустройству. Поиск, получение и сохранение работы инвалидов, вот показатель результативности предоставленных услуг консультанта. Успешный подбор работы оправдывает запрос рынка на консультантов по реабилитации как жизнеспособной профессии.

Приведем немного статистики по трудоустройству инвалидов на взгляд со стороны работодателей:

- 82% менеджеров не чувствуют разницы между людьми с инвалидностью и без нее.
- 75% продемонстрировали интерес в увеличении усилий по найму людей с инвалидностью.
- Количество прогулов среди работников-инвалидов ниже, чем у работников без инвалидности.

Но, несмотря на все сказанное, до сих пор 68% инвалидов и 73% лиц с тяжелой инвалидностью трудоспособного возраста - безработные. (Источник: Louis Harris and Associates, 1995; Parker & Szymanski, 1998; US Bureau of Census, 1997)

Интересна взаимосвязь между возможностями сверхурочной работы людей с инвалидностью и уровнем оплаты их труда:

- Более 20% их задерживаются на работе, меняют смены (также как и работники без инвалидности).
- Инвалиды, работающие в дневную смену, получают меньшую почасовую зарплату, чем работники без инвалидности.
- Инвалиды, работающие не только днем, получают такие же зарплаты, как и коллеги без инвалидности.

Трудно это объяснить нежеланием граждан с инвалидностью трудиться, ведь из 7,5 миллионов граждан с инвалидностью, получающих федеральные льготы,:

72% хотят работать,

1% имел возможность когда-либо работать.

Это может быть по причине несогласования различных действий и так называемых факторов, относящихся к подбору работы/трудоустройству. (Источник: NOD, 2002; Stapleton & Burkhauser, 2003; Vandergoot & Worrall, 1979)

Надо учитывать, что возможное оптимальное трудоустройство человека в соответствии с его способностями и интересами это слишком широкое понятие. Важнейшим результатом является независимость получателя услуг. А в отдельных случаях «Оптимальное трудоустройство» это производство на дому или неоплачиваемая работа в семье. (Источник: Bissery & Sales, 1979)

Важно развивать трудоустройство, ориентированное на клиента. А это подразумевает, что:

- клиент сам назначает свои собеседования при приеме на работу, представляет свои интересы и защищает их во взаимоотношениях с работодателем.
- клиентам помогают развить навыки поиска работы,
- все основывается на ответственности клиента и инструкциях консультанта,
- всем управляет клиент,
- консультант меньше вовлечен в процесс,
- это не директивный подход.
- клиент автономен и независим,
- около 56% успешных результатов достигнуто благодаря усилиям самих клиентов.

Другим основополагающим принципом должно стать то, что трудоустройство должно быть выборочным или индивидуальным. Ведь процесс, используемый для трудоустройства инвалидов, должен осуществляться в соответствии с их возрастом, опытом, квалификацией, физическими и умственными возможностями. Это также включает подбор клиенту вакансий, при котором консультант выступает в качестве ресурса, представителя, защитника интересов клиента в процессе получения работы. Он связывается с работодателем и даже сопровождает клиента на собеседования.

Консультант по реабилитации предоставляет следующие услуги:

- оценка рабочего места и работодателя,
- встречи с работодателями и менеджерами по персоналу,
- ориентация клиента на работе,

- решение проблем с коллегами по работе.

Некоторые консультанты даже после того, как человек успешно получил другие услуги по профессиональной реабилитации, не могут самостоятельно найти ему работу. Дело в том, что хорошо подобранная работа требует большего, чем просто сопоставление профессиональных и физических возможностей лица с требованиями вакансии. Внимание должно быть уделено также социальным факторам, таким как: требуемая степень ответственности; степень необходимой для работы инициативности, адаптивности, рассудительности, умственной работы; условия труда; социальное и экономическое прошлое лица.

Теория системности: история и обоснование

Теория системности – это метод объяснения человеческого поведения как части функционирования среды. В 1911 году Фредерик Винслоу Тейлор системно проанализировал поведение человека на работе, то есть создал науку управления персоналом. Для лучшего выполнения работы необходимо учитывать взаимодействие таких факторов, как:

- характеристики человека,
- социальная и физическая среда,
- сама работа/задание,
- потенциал.
- скорость,
- длительность,
- цена,
- утомление.
- безопасность,
- перерывы на работе,
- продолжительность рабочего дня.

Теория системности стала популярной в США в 1935 году, потому что она рассматривала то, как поддерживалось функционирование организации, поведение людей на работе, взаимосвязь продуктивности и условий труда. Одно из основных условий то, что все переменные в системе взаимосвязаны. И другие системы, внешние по отношению к системе трудоустройства, функционируют также взаимозависимо. На каждую подсистему влияют как ее основные характеристики и компоненты, так и взаимодействие с другими системами.

Теория системности включает следующие понятия:

- о системно-средовые ограничения,
- о вклад,

- о результат,
- о процесс,
- о состояние,
- о история,
- о направленность цели,
- о информация.

Не сводите систему к совокупности качеств ее элементов. Главное заключается в упорядочении и взаимоотношении элементов, что объединяет их в целое и связывает с другими подсистемами. Сложность и динамика человеческого поведения не могут быть объяснены простым способом, поэтому реальность должна постигаться с точки зрения индивидуальных, средовых и культурных факторов. При трудоустройстве инвалидов используется самостоятельная оценка, она помогает потенциальному специалисту по трудоустройству определить свой уровень понимания каждой составляющей подсистемы и как они взаимодействуют с процессом трудоустройства и влияют на него. Это оценка того, каковы ваши знания по сравнению с одноклассниками в вашем учреждении или коллегами в вашей реабилитационной службе. Средний балл 3.0 - 4.0 в любой подсистеме означает, что у вас есть знания для обучения других этой подсистеме, средний балл 0.0 - 3.0 в любой подсистеме означает, что вам нужно почитать учебник по трудоустройству или пройти курс по трудоустройству.

Теория системности фокусируется на аспекте деятельности организации, модели системы не могут рассматриваться как совершенно независимые. Каждая подсистема зависит от своих основных характеристик, составных частей так же, как и от взаимодействия с другими подсистемами. Две существующие модели трудоустройства: (1) подход, при котором клиент в центре, и (2) подход выборочного трудоустройства, который можно использовать для преодоления сложностей в трудоустройстве инвалидов. Такой дихотомический подход не учитывает аспекты человеческого, организационного и средового взаимодействия. Комбинация обоих подходов, ориентированная на цель, обеспечит большую успешность трудоустройства инвалидов.

Системный подход к трудоустройству не отрицает ни одного из существующих подходов, а напротив добавляет их. Как результат процесса проведения диагностической системной оценки вероятность успешного трудоустройства повышается. Системная оценка действует на основе следующих принципов:

- С точки зрения системного подхода процесс трудоустройства

представляется как система из 8 четко определяемых подсистем, которые играют важную роль в процессе трудоустройства.

- Упорядоченно и разносторонне рассматривает деятельность по трудоустройству.

- Проводит системную оценку клиента на начальной стадии.

Системный подход помогает определить, можно ли подобрать работу для клиента и трудоустроить его, помогает клиенту развиваться, помогает развиваться консультанту по трудоустройству. И здесь важно понимать разницу между понятиями возможность трудиться и возможность трудоустроиться. Возможность трудиться – это способность человека работать по определенной специальности или в определенной рабочей ситуации. Возможность трудоустроиться – это способность человека с его качествами и предрасположенностями трудоустроиться при существующих вариантах на рынке труда и удержать работу.

Открытые и закрытые системы

Система – это цикл событий, например студенты в образовательном учреждении или клиенты реабилитационной службы. Открытые системы обеспечивают свое существование и демонстрируют способность к восстановлению, развитию и воспроизведению. Открытые системы включают три стадии:

на входе: потребление энергии,

в процессе: трансформация энергии,

в конце: выведение продукта/результата.

Закрытые системы представляются довольно замкнутыми, не получают внешних стимулов из окружающей среды или других факторов, которые могли бы повлиять на систему, ее структуру или организацию.

Внутренние и внешние системы

Внутренняя система включает:

- подготовку клиента к работе,
- квалификацию консультанта,
- профессионализм консультанта,
- ресурсы и репутацию службы.

Внешняя система включает:

- рынок труда,
- географическое расположение работы,
- виды индустрии.

В системе может возникать дисбаланс, например, консультант по трудоустройству увольняется или уменьшается финансирование. В

случае дисбаланса:

- Оценивается роль потребления, а также вклада энергии, иначе подсистема должна быть заменена одной или несколькими другими подсистемами.

- Другие подсистемы или комбинации подсистем вступают в действие для компенсации потерь.

- Другие системы должны измениться и по-другому упорядочить приоритеты.

- Клиент должен положительно относиться к удовлетворению его финансовых потребностей и потребностей в трудоустройстве.

Важно не забыть про оценку при приеме и оценку по окончании работы по трудоустройству каждого соискателя с инвалидностью. Оценка выполняет следующие функции:

- Определяет на входе потребности клиента в услугах.
- Это объективная оценка качества оказанных клиенту услуг.
- Это объективная оценка качества услуг, предоставленных консультантом по реабилитации и специалистом по трудоустройству.

- Это показатель эффективности работы по трудоустройству консультанта и службы.

- Выступает в роли оценки результатов, которая может помочь службе эффективно использовать и распределять ресурсы.

- Данные можно использовать для убеждения финансирующих организаций.

Система состоит из следующих подсистем, а те, в свою очередь, из следующих компонентов.

Подсистема клиента:

- интеллект
- интересы
- склонности
- способности
- навыки самостоятельного проживания
- коммуникационные навыки
- навыки взаимодействия с другими
- условия жизни
- езда/транспорт
- навыки приспособления к работе
- навыки поиска работы

Подсистема здоровья:

- первичная инвалидность
- вторичная инвалидность
- общее физическое состояние
- личность
- ортопедические средства (корсеты, костыли, коляски,)
- протезы
- сенсорные вспомогательные средства (очки, средства для слабовидящих, слуховые аппараты,...)
- ассистивные технологии

Подсистема образования:

- предыдущее образование
- уровень интересов и образовательный потенциал
- G. E. D. или диплом об окончании школы
- изучение себя
- обучение навыкам
- обучение во время работы

Подсистема семьи:

- приспособление семьи к инвалидности
- приспособление клиента к обстановке в семье
- общение внутри семьи
- терапия пар
- финансовые ресурсы
- помощники
- детский сад

Социальная подсистема:

- культурные/этнические барьеры
- языковые барьеры
- моральные барьеры
- религиозные барьеры
- отношение других к человеку и инвалидностью

Подсистема работодателя:

- барьеры организационной структуры
- отношение со стороны человека с инвалидностью
- отношение коллег

- барьеры со стороны организаций работников
- средовые/архитектурные барьеры
- создание/развитие потенциальной работы
- модификация работы
- анализ работы

Подсистема персонала по трудоустройству:

- ресурсы направления
- политика службы
- ресурсы службы
- консультант специалист по трудоустройству
- образование
- знание
- профессионализм/компетентность
- опыт
- ресурсы
- этические вопросы
- юридические вопросы

Подсистема финансирования:

- гранты федеральные и штатов
- гарантированный образовательный кредит (GSL)
- услуги службы занятости
- помощь от государства
- компенсации работникам
- государственные услуги реабилитации
- частная страховка
- ресурсы частных служб
- общественные фонды

Стратегии достижения успеха специалистов по трудоустройству:

- повышайте профессионализм,
- прививайте навыки прямого предоставления услуг, административные и организационные навыки,
 - не поощряйте слишком большой акцент на специализации,
 - поощряйте расширение знаний в сферах, не связанных с инвалидностью.

И в заключение, навыки профессионального реабилитолога могут быть полезны как инвалидам, так и людям без инвалидности.

*Васюкова Ольга,
директор по работе со стратегическими партнерами
Johnson & Johnson Medical Russia*

Прежде всего, хотела бы отметить барьеры в трудоустройстве людей с инвалидностью со стороны работодателя. С одной стороны, государственные службы не предоставляют достаточной поддержки работодателям, слаба и их политика стимулов для поддержки трудоустройства инвалидов. С другой стороны, работодатели не понимают потребности, связанные с доступом людей с инвалидностью к рабочему месту. Очень сильны мифы, что: «люди с инвалидностью менее компетентны», «приспособление рабочего места будет очень дорогим», «инвалиды будут чаще других болеть»... Существуют опасения, что сотрудники не примут нового коллегу с инвалидностью. Промышленные отчеты (источник: Американская торгово-промышленная палата) постоянно определяют инвалидов как работников с меньшей производительностью, посещаемостью и менее безопасных. С другой стороны, работодатели, где трудоустроены сотрудники с инвалидностью, говорят, что работа инвалидов положительно влияет на моральное состояние и продуктивность других работников.

Есть трудности при трудоустройстве и со стороны самих инвалидов. У людей с инвалидностью нет доступа к качественному образованию и у них недостаточны навыки социализации, что влечет за собой низкую самооценку. На них влияют негативное отношение и мифы о трудоустройстве инвалидов, препятствуют архитектурная недоступность зданий и транспорта. Также отметим, что недостаточно информации о возможностях трудоустройства и отсутствуют продвинутые государственные программы для людей с ограниченными возможностями.

При эффективном трудоустройстве людей с инвалидностью возникает взаимовыгодная ситуация для всех. Работодатель получает надежных и трудолюбивых работников, разнообразность и эффективность рабочей силы, решение ключевых социальных вопросов, хорошую атмосферу в команде. Люди с инвалидностью, со своей стороны, получают признание и возможность реализовать способности.

В нашей компании Johnson & Johnson, когда встал вопрос привлечения сотрудников из числа инвалидов, прежде всего, был решен вопрос с новым и доступным офисом. Было организовано тесное

взаимодействие с сотрудниками «Перспективы». Они провели тренинги для совета директоров по возможностям решения данной социальной проблемы. Сейчас у нас с «Перспективой» отлажена система приема резюме и подачи обратной связи по соискателям с инвалидностью. Мы неоднократно принимали участие в организуемых ими ярмарках вакансий для инвалидов. На данный момент благодаря такому сотрудничеству в нашей компании работают 3 человека с инвалидностью. Мы применяем различные формы поддержки созданного «Перспективой» агентства по трудоустройству людей с инвалидностью, участвовали в обучении их сотрудников, как проводить собеседования.

К программам по трудоустройству инвалидов мы стараемся привлечь внимание через СМИ и более широкую общественность, а также вовлечь в подобную деятельность другие компании–работодатели.

Успешная модель малого бизнеса с использованием труда людей с инвалидностью

*Роберт Стэк,
генеральный директор
компания Community Options Inc., США*

*Кори Хрибар,
исполнительный директор
компания Community Options Inc., США*

Роберт Стэк (Robert Stack) — основатель, президент и генеральный директор компании Community Options Inc. Имеет степень MBA, обучался в Университете Фриборга в Швейцарии, в Римском и Лондонском университетах. Преподавал в Государственном университете Кента, где получил награду за успехи в области преподавания в аспирантуре.

Г-н Стэк обладает богатым опытом в области международного развития бизнеса, предпринимательской деятельности и управления некоммерческими организациями. Он известен своими выступлениями о трудоустройстве людей с инвалидностью (модель социального предпринимательства). Выступал в Школе менеджмента «Goldman-Sacks» Йельского университета, выступал на конференции USAID в Каире, посвященной вопросам предпринимательства, развития бизнеса и отстаивания прав.

Г-н Стэк проживает в Принстоне, штат Нью-Джерси. Сын Кристофер, 21 год.

Кори Хрибар (Corey Hribar) — исполнительный директор компании Community Options Inc. Получила степень бакалавра в области международного бизнеса и экономики в Американском университете в Вашингтоне, округ Колумбия. Г-жа Хрибар работает в Community Options с 2002 г. Ранее занимала несколько должностей, включая руководителя отдела обучения и проверки качества и руководителя операционным отделом. Секретарь совета директоров.

Г-жа Хрибар контролирует реализацию более 20 программ по трудоустройству, обеспечивающих профессиональное обучение и помощь в переходе от обучения к работе для людей с инвалидностью. Обладает богатым опытом в малом бизнесе и развитии социальных предприятий для людей с инвалидностью. Управляет

четырьмя образцовыми фирмами.

Хочу сказать, что для меня большая честь находиться здесь. Я приехал сюда со своей коллегой Кори Хрибар, мы вкратце расскажем о нашей организации и объясним, какими социальными программами она занимается. Мы являемся некоммерческой организацией и находимся в городке Прингстон в Нью-Джерси. Я основатель этой организации, в восьми штатах есть наши представительства, у нас 2000 работников и мы еще поддерживаем 1500 человек с ограниченными возможностями. Как правило, это люди с различными ограничениями возможностей интеллектуального плана: аутизм, эпилепсия, травматология мозга и другие неврологические расстройства. Пролистайте наш ежегодный отчет, кстати, он был сделан людьми с ограниченными возможностями, распечатан, подшит в одном из наших представительств. Вот страница, с которой я хотел бы начать – там говорится как раз о предприятиях. Для тех из нас, кто не читает на английском языке, показан город Питсбург, штат Пенсильвания, один из наших замечательных городов. Вот на этом я передам слово Кори, она расскажет о том, какое социальное предприятие мы создали для того, чтобы помочь 14 людям с ограниченными возможностями, с расстройством здоровья тяжелой формы устроиться на работу. Должен заметить, что все, кто работают у нас на социальном предприятии, как минимум получают минимальную заработную плату. То есть ту заработную плату, которая по федеральным законам должна выплачиваться работникам, если они работают не менее 20 часов в неделю. Кроме того, все они не имели предыдущего опыта работы. С этим хочу передать микрофон Кори.

Здравствуйте, спасибо. Мы действительно управляем несколькими социальными предприятиями в штате Нью-Джерси и в целом в Америке. Самый успешный из них это наш цветочный магазин в городке Нью-Бронсвик в том же штате. Это университетский городок, там находится университет Нью-Джерси. Наш цветочный магазин находится в самом центре города. Сегодня 14 человек с инвалидностью, как с интеллектуальными особенностями, так и с физическими ограничениями работают в этом магазине на различных должностях. В контексте управления социальным предприятием одна из самых главных проблем заключается в определении того, что может сделать каждый из работников и соответственно структурировать его рабочий день вокруг навыков, которые этому человеку доступны. Это

точно такой же обычный магазин, предоставляющий услуги, как и все другие магазины: продажа цветов на месте, доставка на дом, обслуживание мероприятий и т. д. И все люди, работающие в магазине, вовлечены в дела, связанные с обслуживанием клиентов. Они отвечают на телефонные звонки, работают на компьютерах, убирают в магазине, сами занимаются маркетингом в городе, что включает в себя распространение купонов в местных магазинах, поездки в университет и колледжи, доставку цветов, работу с местными компаниями, обслуживание клиентов в магазине на предмет стилистического дизайна. Хочу также добавить, что у нас есть бесплатный номер в Америке, который начинается с 8, раньше это было 180, теперь их стало так много, что он является номером 1877. И если г-жа Роза, допустим, захочет послать цветы своей тете в Калифорнию, она может позвонить по этому номеру или зайти на наш сайт, заказать цветы, заплатить. Люди с ограниченными возможностями принимают заказы 24 часа в сутки и рассылают их по стране. Кроме того, мы делаем доставку цветов по всему миру, так что если хотите, прибегайте к нашим услугам. Целью работы является не только получение какой-то прибыли, но и предоставление возможности работы нашим людям, то есть 14 инвалидам.

Они не все одновременно присутствуют в магазине, у нас есть несколько смен, благодаря которым мы умудряемся обслуживать самые горячие сезоны. Мы пытаемся, конечно, к каждому подходить с индивидуальной меркой с тем, чтобы не нарушать личное расписание того или иного работника. Те из вас, кто работают не на полную ставку, прекрасно знают, как необходимо, чтобы рабочее расписание совпадало с личным. Есть такие работники, которые остаются у нас в магазине, а есть и другие, которые стали работать в других цветочных магазинах и в питомниках. В магазине они получают компьютерное обучение, у нас там работает 4 наставника, которые каждый день занимаются с нашими работниками. Одной из ключевых проблем управления социальным предприятием является поиск штатных работников, специалистов, во-первых, в чисто деловых аспектах предприятия (в данном случае это цветочный бизнес), а во-вторых, грамотных наставников для людей с ограниченными возможностями (причем, работа долгосрочная). У нас в магазине работает очень хорошая сплоченная команда. Как я уже сказала, работа требует определенных навыков и наши наставники справляются с работой очень хорошо. Передаю слово Роберту.

Я хочу немного поговорить о том, как создавать социальное предприятие. Необходимо сразу понять, что вы будете заниматься бизнесом. Для того, чтобы предоставлять услугу, в данном случае это трудовое обучение людей с ограниченными возможностями, важно понять, что если ваш бизнес не будет успешным, то в долгосрочной перспективе вы не сможете сделать так, что ваши работники будут продолжать работать и получать обучение. Добавлю несколько слов к тому, что сказала Кори. Одна из главных проблем (вопросов) социального предприятия это финансирование. Кому-то покажется – да, замечательно, у нас цветочный магазин, 14 человек с инвалидностью работают, работают наставники, но как это все финансируется. Как мы все это финансируем? Во-первых, у меня есть диплом бизнес-администрирования, мы обеспечили финансирование благодаря облигациям, то есть мы продали облигации. Наша организация была создана в 1989 г. После того как мы набрали достаточное количество денег, мы смогли обратиться к банкам, которые помогли нам. Мы написали бизнес-план и подали его в различные банки, ведомства и смогли занять деньги, которые используются в качестве закладной.

Можно упомянуть вот что еще. Посмотрите фотографию витрины цветочного магазина, в этом здании есть еще 2 этажа, эти этажи мы полностью отремонтировали и переделали в квартиры, теперь это жилой дом - на 2 и 3 этажах квартиры. Поскольку мы находимся рядом с университетом, вместо того, чтобы просто сдавать эти квартиры и иметь с этого дополнительный доход, который пошел бы в поддержку магазина, мы сдаем эти квартиры студентам колледжа - тем студентам, которые учатся на социальных факультетах. Мы предоставляем им скидку, но взамен студент должен 20-30 часов в месяц работать в нашем магазине, помогая социализироваться нашим работникам, сходить в кино, в театры, на спортивные мероприятия и т.п. Мы гордимся нашим социальным предприятием, оно эффективно работает.

Смысл всего этого в следующем - бизнес чаще всего является центром нашей вселенной, нашим делом. Первые четыре года действительно стоили нам очень много, пока мы не стали работать с прибылью. Мне кажется, что если вы убедите себя, что будете работать только с убытками, вообще не стоит этим заниматься, нужно найти способ зарабатывать деньги. Вы говорили о людях с серьезными формами расстройств, мы работаем с людьми с серьезной формой инвалидности. Речь идет не о том, что у нас работают люди с проблемами

слуха или зрения, нет, у нас работают люди и с расстройством слуха и зрения одновременно и с психоневрологическими расстройствами вдобавок. Когда мы говорим о социальном предприятии, то очень важным моментом, который мой английский коллега затронул, должна быть практическая работа, в практической среде. Ведь невозможно нанять в Нью-Йорке слепого водителя такси. Но слепого человека можно обучить работать на радио, он сможет работать диспетчером в компании такси. В Америке есть организации, которые платят людям заработную плату меньше минимальной. Философия нашей организации заключается в том, что любой человек, который работает, должен получать не меньше минимальной заработной платы. Если оценивать труд только в пересчете на производительность труда, то и в самом Вашингтоне среди сильных мира сего многие получали бы меньше минимальной заработной платы. Передаю слово Кори.

Хочу дополнить то, что сказал мой коллега. Роберт мой начальник, поэтому я могу говорить очень откровенно. Он не кривит душой, говоря, что в долгосрочной перспективе эти предприятия денег не теряют. Способ заведовать ими точно такой же, как если бы вы заведовали просто бизнесом. Как сказал Роберт, первые несколько лет эти компании деньги теряют, но, извините меня, первые несколько лет обычные компании, когда открываются, работают в убыток. И потому это является ответственностью и обязанностью и работников, и работодателей, понять, что они работают ради получения прибыли, что и является основой бизнеса. Понимаете, если бы у нас не было начальника, который стоял у нас с палкой и заставлял работать продуктивно, мы бы не предоставляли высокий уровень услуг нашим клиентам, у нас бы не было клиентов. В офисах и зданиях, которыми мы управляем, у нас есть команды по четыре человека. Каждая отвечает за уборку, ежедневную уборку. Когда я только пришла на работу, я обнаружила что эти люди очень часто просто сидели, пили кофе, кока-колу, ели конфеты и ничего не делали, не убирали. В тот момент здание пустовало на 50 %, клиенты, с которыми мы работали, были очень недовольны тем, что мусор не убирается, а на телефоны люди отвечают неправильно. Поэтому, если вы не будете спрашивать с людей по стандарту, неважно, людей с ограниченными возможностями или других людей, вы не сможете работать конкурентоспособно. Только потому, что вы являетесь социальным предприятием, это не значит, что ваши стандарты должны быть ниже, чем у ваших конкурентов.

Форум работодателей в области инвалидности

*Сьюзан Скотт-Паркер,
ведущий руководитель
Employers' Forum on Disability, Великобритания*

Сьюзен Скотт Паркер - основатель и ведущий руководитель Форума работодателей по вопросам инвалидности (Employers' Forum on Disability). Это первая организация, созданная работодателями для объединения работодателей, продвигающих социально-экономическую интеграцию инвалидов. В настоящее время в Форум входят 400 членов работодателей, у которых занята примерно четверть населения Великобритании.

Сьюзен известна в международном сообществе как человек, привлекающий бизнес к реализации потенциала 20% мирового населения. Сьюзен руководила разработкой первого в мире стандарта измерения работы организации в аспекте влияния инвалидности на бизнес. Стандарт инвалидности Форума работодателей начал разрабатываться в 2005 г. В процессе участвовали такие компании, как Aviva, McDonalds, Pfizer и KPMG. Сейчас этот стандарт опробуется в Канаде и США.

МОТ привлекла Сьюзен к созданию ассоциации работодателей по вопросам инвалидности в Шри-Ланке. Она участвовала в делегации ЕС в диалоге по вопросам инвалидности и труда, продолжает сотрудничать с организациями работодателей в Австралии и Южной Африке по вопросам инвалидности.

Сьюзен – канадка, работающая и живущая в Англии более 25 лет. Она управляющая советом центральной балетной школы, она входила в королевский список миллениум и получила степень доктора в университете Брэтфорда в 2003г.

Форум работодателей в области инвалидности это ведущая организация работодателей, направленная на взаимную выгоду бизнеса и людей с инвалидностью. Мы объединяем более 400 членов, занимаем около 25% британского рынка труда. Основное наше отделение находится в Лондоне, Великобритания. Форум это некоммерческая организация; финансируется за счет членских взносов. Возникла она в 1991 г. и занимается мобилизацией работодателей в области экономической и социальной интеграции инвалидов.

С нашей помощью работодателям проще: нанимать, удерживать

и развивать сотрудников-инвалидов; обслуживать потребителей с инвалидностью; учиться на опыте других компаний; оказывать влияние на принятие нормативных актов; конкурировать на глобальных рынках.

Мы помогаем нашим членам: получать реальную информацию через бизнес-кейсы; завоевывать преданность сотрудников; разрабатывать и воплощать стратегические планы; получать преимущества в бизнесе; строить продуктивные отношения с инвалидами и правительственными органами; экономить время и деньги. Все это приносит обоюдную выгоду и для бизнеса, и для общества, то есть происходит развитие возможностей через сотрудничество. Схема работы такова: от продуктов и услуг к успешным историям, которые помогают людям изменять себя и изменять свои организации.

Продукты и услуги Форума для своих членов по интеграции сотрудников с инвалидностью на рабочие места:

- полное руководство по применению передовых методов,
- разумное проведение адаптации,
- обмен опытом между компаниями,
- поддержка - контакты – экспертиза,
- семинары и другие мероприятия,
- практическое партнерство,
- публикации, методики, бюллетени,
- помощь в управлении нормативными актами и изменение их.

Еще раз повторим, что организация полностью финансируется своими членами, то есть существуют спонсоры и происходит оплата услуг Форума бизнесом. Часть средств идет за счет продажи публикаций.

Зачем это нужно компаниям? Это позволяет им реализовывать свой потенциал, а понимание инвалидности ведет к более успешному бизнесу. Если раньше было: «Могут ли «они» работать?», то сейчас: «Зачем «нам» понимание инвалидности?». Ведь организации, понимающие инвалидность, понимают, как инвалидность сказывается на бизнесе, создают безбарьерную среду, обладают опытом в адаптации таких людей. Они больше не смотрят на «ярлык», чтобы решить, чем может заниматься человек с инвалидностью.

Некоторые факты о людях с инвалидностью:

- инвалиды составляют 15-20% населения любой страны,
- 1 из 3 европейцев имеет инвалидность или его состояние близко к ней,
- у 33% людей в возрасте 50-64 лет есть инвалидность,

- 92% инвалидов не пользуются инвалидными креслами-колясками,
- в Великобритании 6,9 миллиона инвалидов, из них 3,4 миллиона работают.

Реализация потенциала сотрудников с инвалидностью помогает развитию бизнеса, ведь работодатели оценивают производительность труда инвалидов так же или лучше, чем у других групп, риска нет.

Помимо использования людей с инвалидностью в качестве сотрудников важно учитывать и то, что они являются потребителями товаров и услуг. Ведь покупательная способность инвалидов в Великобритании оценивается в размере 80 миллионов фунтов стерлингов, а 82% потребителей инвалидов обращаются к фирмам, лучше понимающим инвалидность, также из них 58% говорят, что отношение к ним влияет на решения друзей и членов семей. То есть понимание инвалидности несет для компании следующие преимущества:

- минимизация юридических и репутационных рисков,
- сокращение потерянных рабочих дней,
- уменьшение трудовых травм у всех сотрудников,
- повышение уровня лояльности сотрудников,
- снижение расходов на пенсионное обеспечение по болезни,
- более эффективное использование людских ресурсов благодаря своевременной адаптации.

Спасибо за внимание.

Роль специальных педагогов в трудоустройстве людей с инвалидностью

*Катрина Зепеда,
Департамент социальной защиты, Калифорния, США
Project Search, США*

Катрина Зепеда (Katrina Zepeda) - работает в Департаменте социальной защиты в городе Миссон Вьехо, Калифорния. Она консультирует молодых инвалидов в возрасте 14-22 лет и членов их семей по вопросам трудоустройства. Катрина помогает им найти работу, повысить финансовую независимость, достичь большей уверенности и получить льготы. Она рассказывает о том, что молодые инвалиды могут работать и продолжать получать льготы, увеличивая общую сумму поступающих средств.

Катрина работает специалистом по льготам уже 5 лет и успешно помогает школьникам с инвалидностью добиваться большей самостоятельности и независимости. Благодаря процессу надзора, обучения, трудоустройства и консультирования более 40% учеников находят работу.

Катрина начинала работать в области дошкольного образования, с детьми 5-6 лет. Более 7 лет Катрина работает с молодыми инвалидами.

Родители Катрины Зепеда приехали в США из России, а ее брат, у которого было серьезное психическое заболевание, трагически ушел из жизни в возрасте 50 лет. Это подвигло ее на оказание помощи людям с инвалидностью и их семьям.

Мой доклад будет посвящен подготовке учащихся с инвалидностью к успешному трудоустройству. Такую работу мы проводим в школьном районе «Saddleback», California, США. Программа называется W.E.C.A.R.E (Work Ethics Career and Real life Experience - Работа, Этика, Карьера и Жизненный опыт). Это совместная программа Департамента профессиональной реабилитации и объединенного школьного округа Saddleback по поддержке перехода от учебы к работе. Эта программа объединяет также усилия Департамента по трудоустройству, общественных организаций и частных фирм. Программа дает возможность для учащихся с инвалидностью получить профессию, одновременно заканчивая школу. Программа предоставляет обучение по профессии с выгодой для сту-

дентов, работодателей и общества.

Немного опишу наших участников. Мы работаем с молодежью в «переходном возрасте», 14-22 года, которые все еще учатся в школе. Мы работаем с теми, кто может пользоваться общественным транспортом (как с поддержкой, так и без нее). Мы работаем с теми, кто хочет работать и стать продуктивным членом общества.

Чтобы успешно трудоустроиться, нужны следующие качества:

- внешний вид,
- подходящее поведение и социальные навыки,
- правильное отношение,
- надежность,
- пунктуальность,
- ответственность,
- гигиена.

У всякого человека присутствуют определенные ожидания от работы. Ожидается, что независимо от вида она будет продуктивной и ценной. Работа должна давать ученикам ощущение благополучия и приносить удовлетворение. Возможно, что конкретный наш ученик не достигнет всех целей, но это не значит, что работа для него менее ценна.

Современное рабочее место – динамичная, постоянно изменяющаяся среда и она становится все более сложной и автоматизированной, то есть требования к рабочим местам повысились. У работодателей по отношению к сотрудникам есть определенные ожидания. Работодатели – не благотворительные организации и они хотят, чтобы сотрудники повышали ценность организации. Рабочая среда требует способностей к адаптации и определенных ключевых навыков.

Подготовка учащегося к трудоустройству включает следующие действия:

- Мы проводим оценку интересов и способностей учащегося.
- Мы предоставляем общественные программы по оценке профессий.
- Мы предоставляем помощь в обучении и в оплате расходов, связанных с работой, что может включать в себя вспомогательные приспособления.
- Мы обучаем навыкам поиска и удержания работы.
- Мы предлагаем стажировку на рабочем месте как без оплаты, так и с оплатой труда.
- Мы предоставляем услуги по трудоустройству.

- Мы обеспечиваем дальнейшее наблюдение и поддержку в течение 2 лет после окончания школы.

- Мы обеспечиваем профессиональное обучение.

Мы используем новые подходы с тем, чтобы подготовка учащегося происходила в имитируемом рабочем окружении. Мы называем это обучение в процессе работы (work exposure training, w.e.t). Оно подразумевает 6-недельный курс, учение проводится во время летних каникул. В группе не более 10 учащихся (их называют стажерами), два администратора, три профессиональных педагога. Существуют требования к посещаемости, строгие правила и форма одежды, проводится ежедневная оценка, или учащегося увольняют.

При наборе участников обычно принимаются первые 10 желающих, после окончания срока стажировки никого не принимают, без исключений. Учащиеся заполняют заявление о приеме на работу и перед началом посещают ориентационную сессию.

В ходе стажировки участники начинают понимать, что такое подходящие для рабочего места социальные навыки, подходящая для работы одежда, способность управлять перерывами в работе, приобретают основные офисные навыки (учащиеся могут попробовать разную офисную работу по очереди). Приход на работу и уход фиксируются на компьютере. Работа участников оплачивается подарочными картами.

Помимо обучения на рабочем месте проходят также ежедневные собрания сотрудников, ежедневные обсуждения ситуации на работе, организуются поездки в крупные компании, экскурсии и встречи с работниками отделов кадров.

Результаты такого обучения следующие:

- 90% успешно завершают обучение,
- ученикам нравится работать в малом коллективе,
- рабочая обстановка дисциплинирует,
- вырабатываются основные офисные навыки,
- формируются дружеские отношения,
- получение сертификата о прохождении обучения дает ощущение значимости.

Со своей стороны отмечу, что практически все учащиеся превзошли ожидания, и если они надлежащим образом одевались, то и вели себя лучше.

То есть, все цели обучения обычно бывают достигнуты: по окончании учащиеся лучше подготовлены к выходу на рынок труда, они

практикуют социальные навыки, получают ключевые навыки работы, лучше понимают ситуацию на работе.

В составе нашей последней группы у участников была разная инвалидность:

- 5 учащихся с аутизмом,
- 1 учащийся с расстройством обучения,
- 1 учащийся с шизофренией,
- 1 учащийся с нарушением зрения,
- 2 учащихся с задержкой умственного развития.

Я должна отметить и преимущества для работодателей, почему они участвуют в этой программе. Прежде всего, соискатели отображены заранее, сотрудники стремятся применять полученные навыки на практике, надлежащим образом ведут себя с другими сотрудниками. По окончании обучения и оценки работодатель может подобрать себе новых сотрудников. Отметим также, что работодатель не имеет трудностей, так как присутствует помощник, который помогает новому сотруднику преодолеть сложности, с которыми может столкнуться инвалид (несколько служб и людей поддерживают человека в достижении успеха). Выбранные учащиеся учатся бесплатно для работодателя, так что нет необходимости обучать нового сотрудника, что экономит деньги фирмы. И, наконец, немаловажен и гуманистический фактор - работодатель понимает, что сделал важную вещь, улучшил жизнь человека.

Мы стремимся и дальше готовить учащихся с инвалидностью к успешному трудоустройству при помощи программы стажировки. Закончу я свое выступление цитатой Хелен Келлер: «Моя работа может быть ограничена, но важен тот факт, что это работа».

Опыт внедрения поддерживаемого трудоустройства инвалидов в России

*Старобина Елена Михайловна,
доктор педагогических наук
Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-
социальной экспертизы, протезирования и реабилитации
инвалидов им. Г.А.Альбрехта Росздрава*

Старобина Елена Михайловна родилась в 1950г. в Ленинграде. В 1972г. окончила Ленинградский педагогический институт им. А.И.Герцена. С 1973г. по 1991г. работала в НИИ профессионально-технического образования в отделе методологии исследования проблем профтехобразования. В 1988г. защитила кандидатскую диссертацию по специальности “Теория и история педагогики”. С 1991г. по настоящее время работает в Санкт-Петербургском научно-практическом центре медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов имени Г.А.Альбрехта Росздрава (до 2000г. Санкт-Петербургский НИИ экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов), с 1998г. руководит отделом профессиональной реабилитации инвалидов. В 2004г. защитила докторскую диссертацию по специальности «Теория и методика профессионального образования».

Имеет более ста восьмидесяти печатных работ по проблемам профессионального образования и профессиональной реабилитации инвалидов. Среди последних наиболее значимые:

Профессиональное образование инвалидов. Монография. – М., 2003г.

Problems of Supported employment in Russia. VII Conference of the European Union of Supported Employment. Barselona, 15-17 June 2005, p.145.

Профессиональная ориентация, профессиональная подготовка и трудоустройство при умственной отсталости. – М. ФОРУМ, 2007. (Научный редактор и соавтор)

Член Международной ассоциации исследований в области умственной отсталости (IASSID). В 2006 году организовала и провела в Санкт-Петербурге круглый стол группы IASSID «Трудоустройство» (Employment Affinity Group) «Новые пути трудоустройства лиц с умственной отсталостью» с участием представителей 9 стран Западной Европы, Скандинавии и Австралии, а также более 100 человек из различных городов России. Вицепрезидент фонда «Содействие интеграции в общество лиц с проблемами в развитии Санкт-

Петербурга и Северо-Западного региона».

Участвовала в ряде международных проектов, в том числе была координатором Российско-Финского проекта «Поддерживаемое трудоустройство» (1996-2000гг.) В настоящее время является региональным координатором проекта «Система реабилитационных услуг для людей с ограниченными возможностями в Российской Федерации», финансируемого Европейской Комиссией.

Во многих странах мира люди, имеющие интеллектуальные нарушения, успешно работают в условиях открытого рынка труда с помощью программы поддерживаемого трудоустройства. Эта программа не только содействует поиску работы, но и помогает адаптироваться на рабочем месте. Идея поддерживаемого трудоустройства нова как для России, так и для целого ряда западных стран.

Если человек с нарушениями в развитии получает работу в условиях открытого рынка труда, то выигрывают все, ибо растет уверенность, самоуважение и независимость этого человека, а предприятия получают при этом продуктивных работников, на которых можно положиться, и к тому же лояльных к своим работодателям.

В России люди, имеющие умеренные интеллектуальные нарушения, могут получить работу в основном в лечебно-производственных мастерских. Однако опыт других стран показывает, что многие из них могут успешно трудоустроиться и на открытом рынке труда, если оказать им при этом помощь и поддержку.

В 1998 году в Санкт-Петербурге Финской Ассоциацией проблем нарушений развития и Санкт-Петербургской Ассоциацией общественных объединений родителей детей-инвалидов при участии Санкт-Петербургского научно-исследовательского института экспертизы трудоспособности и организации труда инвалидов был начат пилотный проект «Поддерживаемое трудоустройство» [1-3].

Целью проекта явилась передача международного опыта по поддерживаемому трудоустройству России и создание системы поддерживаемого трудоустройства сначала в Санкт-Петербурге, а затем распространение ее в России для улучшения жизни молодых людей с интеллектуальными нарушениями и более полной интеграции их в общество. Проект был нацелен на помощь молодым людям с нарушениями интеллекта от 18 до 30 лет, которые мотивированы на работу на открытом рынке труда и имеют поддержку своих стремлений в семье. По завершении проекта в январе 2001 года было трудоустроено 38

молодых людей, которые до этого нигде не могли найти себе работу.

Модель «Поддерживаемого трудоустройства» была разработана в США в конце 70-х годов для содействия работе людей с нарушениями в развитии на открытом рынке труда [4]. Первые программы поддерживаемого трудоустройства были внедрены в основном для поддержки людей с нарушениями в интеллектуальном развитии и были наиболее успешными в работе с людьми, имеющими легкую или умеренную степень нарушений.

Поддерживаемое трудоустройство предлагалось в качестве альтернативного решения таким традиционным вариантам, как центры активной терапии, специализированные мастерские и реабилитационные программы. Все эти варианты предполагали изоляцию человека в процессе труда и в реальной жизни.

Поддерживаемое трудоустройство основано на том, что хорошие результаты могут быть достигнуты с помощью подбора подходящей работы, обучения и поддержки на рабочем месте. Основанное на принципах участия, автономии и равенства, поддерживаемое трудоустройство обеспечивает реальную возможность для людей с нарушениями в развитии работать в условиях открытого рынка труда.

Основными принципами поддерживаемого трудоустройства являются [6]:

- индивидуальное планирование, индивидуальный поиск работы для каждого человека. При этом сначала осуществляется оценка навыков, способностей, талантов, интересов и желаний в вопросах трудоустройства, а затем составляется план подбора рабочего места;
- интеграция, которая предусматривает, что люди с проблемами в развитии, работающие в условиях открытого рынка труда, трудятся рядом с людьми без нарушений в развитии по одному или небольшим группам и в тех же условиях, что и остальные работники. Это создает условие естественной интеграции;
- обучение на рабочем месте – после подбора подходящего рабочего места непосредственно на этом месте организуется обучение выполнению трудовых функций;
- помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение длительного периода. Поддержка может быть обеспечена куратором службы поддерживаемого трудоустройства или наставником внутри предприятия.

Поддержка может включать в себя следующие мероприятия:

- обучение и инструктирование работника непосредственно на

рабочем месте;

- адаптация на рабочем месте;
- корректировка функциональных обязанностей;
- обучение ориентировке в городе и пользованию общественным транспортом;
- обучение социальным навыкам;
- помощь в решении возникающих проблем (с работодателем, с социальными и экспертными службами и пр.).

Каждый из участников поддерживаемого трудоустройства имеет определенные обязанности: и куратор, и сам работник, и его родители и, конечно, работодатели.

Обязательства работника: готовность работать, учиться, адаптироваться, сотрудничать с нанимателем, сослуживцами и наставником, принимать инструкции от куратора (наставника) и начальника, быть пунктуальным, соблюдать личную гигиену, правила техники безопасности, быть надежным и преданным, максимально эффективным.

Обязанности куратора: помощь в поиске рабочего места и оформлении на работу, выяснение трудовых обязанностей работника, помощь в освоении рабочего места, установление контакта с должностными лицами, постоянный контакт с работником, нанимателем и семьей, помощь работнику при вхождении в трудовой коллектив, обсуждение и решение проблем, возникающих у семьи, сослуживцев по работе и работника, защита подопечного, обучение пользованию общественным транспортом, консультирование семьи.

Обязательства работодателя: оформление на работу в принятом по закону порядке, начисление зарплаты в соответствии с нормами оплаты труда, обеспечение безопасности на рабочем месте, разъяснение режима работы и трудовых обязанностей, обучение на рабочем месте, обеспечение инструментами, оборудованием и защитной одеждой, обеспечение теми же условиями труда, что и других работников, предоставление объективной информации куратору и работнику, содействие интеграции, поощрение и поддержка работника.

Обязательства семьи: обеспечение готовности к работе - соответствующей одеждой и обувью, продуктами для обеда на работе, доставки на работу и с работы (сопровождение, если это необходимо), медицинской помощи, обучение социальным навыкам, обучение навыкам безопасности дорожного движения, постоянный контакт с нанимателем и наставником, информирование нанимателя или наставника, если работник болен и не может прийти на работу, постоянная поддержка работника.

Существует точка зрения, что работодатели не горят желанием принимать людей с нарушениями в развитии на свое предприятие. Однако международный опыт показывает, что многие предприниматели охотно принимают к себе таких работников, ибо [5,6]:

- люди с нарушениями в развитии имеют высокий уровень мотивации к работе;
- они ответственны, честны и лояльны по отношению к работодателю и своим коллегам;
- более пунктуально, чем остальные работники, выполняют требования по безопасности труда;
- они реже болеют и физически выносливы;
- при правильном подборе работы и обеспечении соответствующего обучения и поддержки работа людей с нарушениями в развитии может быть такой же производительной, как и работа их коллег;
- трудоустройство людей с нарушениями в развитии может повысить имидж бизнеса и улучшить моральный климат в коллективе.

Каждый человек, включая людей с интеллектуальными нарушениями, имеет какие-то умения, таланты и качества, которые могут быть экономически выгодны предпринимателю. Каждый также имеет уникальное сочетание поведения, характера, черт, привычек и склонностей. Такие индивидуальные качества, как честность и преданность, часто ценятся выше при подборе нового персонала.

Успешность трудовой деятельности, как и всякой другой, детерминруется не только уровнем развития интеллекта, но и такими факторами, как степень мотивированности, наличие и знак эмоциональных реакций, возможность волевого контроля поведения.

Система поддерживаемого трудоустройства зарекомендовала себя как эффективный путь интеграции инвалидов в мир труда в самых разных странах всего земного шара: от Америки и Европы до Австралии и Африки. С помощью поддерживаемого трудоустройства тысячи людей с нарушениями в развитии работают в условиях открытого рынка труда и более полно участвуют в жизни общества [7].

Технология поддерживаемого трудоустройства включает следующие этапы:

1. отбор желающих трудоустроиться,
2. изучение претендентов на трудоустройство и их семей,
3. подбор возможных рабочих мест,
4. трудоустройство и поддержка на рабочем месте.

1. *Отбор желающих трудоустроиться.* Для трудоустройства приглашаются инвалиды, имеющие умеренные нарушения интеллектуального развития, желающие трудоустроиться на открытом рынке труда и поддерживаемые семьей.

2. *Изучение претендентов на трудоустройство и их семей.* Кураторы должны подробно изучить мотивированность, трудовую направленность, уровень социальной адаптированности и трудовые возможности каждого молодого человека. Изучение осуществляется в процессе бесед с самим инвалидом, с его родителями, с социальными работниками и другим персоналом, работавшим с ним.

При изучении претендентов кураторы также близко знакомятся с родителями, семьей, привлекают их к поиску рабочих мест и решению имеющихся проблем.

Как правило, все молодые люди с умеренными интеллектуальными нарушениями мало и плохо читают, плохо пишут и считают, многие не умеют обращаться с деньгами, ориентируются во времени только по электронным часам, мотивация на труд у всех разная, хотя и положительная, имеют низкую самооценку. Много личных и семейных проблем. Мало кто имел опыт работы. Выбор рабочего места затруднен из-за низкой информированности как молодых людей, так и родителей, недостаточного социального опыта и отсутствия у многих трудовой и предпрофессиональной подготовки. Профпланы сформированы только в общем виде (хорошо бы устроиться на работу, но куда, на какую специальность и как?). Почти у всех имеются проблемы в общении. Чаще всего требуется формирование конкретных профессиональных планов и коррекция неадекватных планов.

В ряде случаев необходимо проведение углубленной профориентации для уточнения склонностей, предпочтений, которые у многих еще не сформированы, особенностей психики (родители, как правило, скрывают поведенческие и психологические проблемы своих детей).

В результате изучения претендентов на трудоустройство кураторы составляют план поиска рабочего места, где указываются ориентировочные рабочие места и те мероприятия, которые должны быть проведены для поиска рабочего места и последующего трудоустройства.

Сюда могут быть включены такие мероприятия как, например, регистрация или консультация в службе занятости, изменение рекомендации бюро МСЭ, коррекция профессиональных планов, работа с родителями, обучение социальным навыкам и т. п. Эти планируемые мероприятия должны разрешить все имеющиеся у молодых людей и

их родителей проблемы, мешающие непосредственному трудоустройству.

3. *Подбор рабочих мест.* Подбор рабочих мест осуществляется кураторами после подробного изучения претендентов на трудоустройство и в некоторых случаях после согласования с бюро МСЭ трудовых рекомендаций. Инвалиды, получившие трудовую рекомендацию бюро МСЭ, могут быть зарегистрированы в службе занятости для подбора рабочих мест.

Могут быть использованы следующие источники поиска рабочих мест:

- служба занятости и биржа труда для инвалидов;
- газеты службы занятости с объявлениями о предоставлении работы;
- родители, родственники и знакомые.

С учетом особенностей и потребностей данной категории инвалидов можно порекомендовать следующие варианты рабочих мест: дворник, уборщица, помощник на кухне, распространитель газет, санитарка, подсобный рабочий, разнорабочий, упаковщик, сборщик, шлифовщик, штамповщик, изготовитель различных художественных изделий и т.п.

Они могут выполнять ручные, швейные, сапожные, мелкие слесарные, столярные, плотничные работы, а также трудиться на подсобном производстве.

Наиболее рациональной является групповая (звенья, бригады) форма организации труда с участием здоровых работников, которые выполняют роль наставников и осуществляют естественную поддержку.

В процессе осуществления пилотного проекта отказы в трудоустройстве были получены по разным причинам:

- не хотим брать инвалидов вообще (в большинстве случаев);
- никогда не работали с таким контингентом (с интеллектуальными нарушениями) – такова причина отказов у многих предприятий, принимающих на работу инвалидов-опорников, слабовидящих или с общими заболеваниями;
- работа слишком опасна (предприятия строительного профиля, крупные промышленные предприятия);
- мы не можем себе позволить брать кого-то себе в нагрузку, так как у нас слишком высокий темп, мы не имеем работы, которую может делать инвалид (многие коммерческие предприятия);
- мы сейчас никого не принимаем из-за сокращения штатов;

- мы не можем на одну ставку взять двух людей, чтобы поделить рабочее время и выполняемые функции, у нас нет недостатка в претендентах – лучше возьмем одного здорового;
- ваши молодые люди отпугнут от нас клиентов (кафе).

Государственные учреждения и бюджетные организации, как правило, отказывали в предоставлении рабочих мест, так как не хотели брать дополнительную нагрузку при низких зарплатах.

11 из 58 предприятий и организаций готовы были принять на работу клиентов проекта. В ряде случаев, при согласии принять на работу инвалидов из проекта, после посещения предприятий кураторы отказывались от рабочих мест из-за вредных условий труда (например, в Российской Публичной библиотеке – пыльщики), из-за неподходящих условий труда (ночные или суточные дежурства санитаров в больницах), из-за высокой интенсивности труда и плохих социальных условий (АОЗТ ВЛОНА – лозоплетение), из-за невозможности нести материальную ответственность (мойщицы посуды в кафе) и т.п.

Не отказывают в приеме на работу, как правило, те фирмы, которые имеют опыт работы с инвалидами, хотя прежде никогда не брали на работу инвалидов с интеллектуальными нарушениями.

После того, как подобрано конкретное рабочее место, которое подходит возможностям, способностям и потенциалу инвалида, осуществлялось непосредственное трудоустройство.

4. Трудоустройство и поддержка на рабочем месте. Трудоустройство осуществляется в несколько стадий:

- трудовая проба;
- оформление на испытательный срок;
- испытательный срок - обучение выполнению трудовых функций с адаптацией на рабочем месте;
- оформление на работу;
- работа с поддержкой.

Трудовая проба осуществлялась в том случае, когда сам инвалид еще не представлял характер предстоящей работы, а куратор и работодатель не вполне уверены в том, что инвалид справится с работой.

В ряде случаев пробы показывают, что определенные виды работ не подходят тому или иному инвалиду, например, из-за плохой моторики рук, из-за трудностей с соблюдением трудового режима, невозможности выполнять монотонную работу

К моменту начала испытательного срока у работодателя должна быть составлена должностная инструкция на конкретное рабочее

место и он должен быть согласен на испытательный срок на данном рабочем месте конкретного инвалида. В этот период начинается обучение инвалида выполнению основных функций.

В период первоначальной адаптации на рабочем месте куратор постоянно работает со своим подопечным: учит, как нужно работать, как соблюдать трудовую дисциплину и правила безопасного труда, как нужно планировать работу и рабочий день, помогает поверить в себя, повышая самооценку, вводит в коллектив, выявляя и предотвращая возможные конфликты, учит, как лучше добраться до работы и как пользоваться общественным транспортом, учит опрятности, вежливости, правильно и адекватно реагировать на замечания мастера, сотрудников.

Куратор ведет переговоры с работодателем, решает все организационные вопросы.

В этот период кураторы ежедневно общаются с родителями вечером по телефону, обсуждая впечатления ребят от прошедшего дня, возникающие проблемы, чтобы принять совместное решение. Если куратор видит, что работа не нравится или не подходит молодому человеку, то он готовит его к переходу на другое рабочее место на том же предприятии или подыскивает новое рабочее место на другом предприятии.

Когда период первичной адаптации проходит и работник может работать самостоятельно или с поддержкой наставника в коллективе, то поддержка куратора уменьшается. Однако куратор продолжает держать связь с работодателем, родителями, наставником по телефону и при еженедельном посещении.

Как показала практика, многим молодым людям, вовлеченным в проект, в частности со сложными типами дефекта психики, для успешного выполнения трудовых функций требуется постоянная поддержка наставника на рабочем месте в течение длительного времени. Наставник может осуществлять групповую курацию.

В период адаптации куратор отслеживает динамику хода адаптации на рабочем месте, изменения, происходящие с молодыми людьми.

Всего в результате проекта трудоустроено 38 молодых людей, которые до этого проекта нигде не могли найти себе работу. Работа благотворно влияет на молодых людей: практически у всех повышается самооценка, самостоятельность, уверенность в себе, общительность, дисциплинированность, умение ориентироваться в городе и самостоятельно в нем передвигаться, повышается настроение, они

начинают осознавать себя как социально значимую личность, учатся преодолевать свои недуги, понимают, что стали помощниками в семье, принося зарплату, если работают сдельно, то стараются больше сделать. В работе их отличает большое усердие, многие не тягостятся монотонным трудом, дорожат своим рабочим местом, стараются реже болеть.

Большие изменения происходят и с родителями. Первоначально многие не верят, что их детьми кто-то будет заниматься и сможет трудоустроить. Они воочию видят, что их дети становятся более собранными, аккуратными, общительными, у них появляются друзья, повышается самооценка, улучшается настроение. Родители посмотрели на своих детей с другой стороны и поняли, что они стали взрослыми, что они могут общаться, трудиться и жить полноценно.

Очень большое значение для внедрения системы поддерживаемого трудоустройства имеет информационная работа с целью пропаганды данной системы, информирования родителей и специалистов, работающих с данным контингентом инвалидов, о преимуществах системы, изменения отношения общества к инвалидам вообще и к инвалидам с проблемами в развитии в частности. Информационные материалы могут распространяться на всех городских мероприятиях, связанных с реабилитацией инвалидов. Также могут проводиться семинары для родителей, для работников реабилитационных учреждений и службы занятости.

Как показал опыт, реализация поддерживаемого трудоустройства сопряжена со следующими проблемами:

- отсутствие трудовых рекомендаций у молодых инвалидов с умеренными интеллектуальными нарушениями. Причина – отсутствие практики трудоустройства данного контингента;
- неподготовленность предпринимателей, врачей-экспертов, педагогов и других специалистов, работающих с инвалидами с интеллектуальными нарушениями, родителей к трудоустройству данного контингента инвалидов на открытом рынке труда;
- отсутствие в стране системы производственной адаптации инвалидов;
- отсутствие системы квотирования рабочих мест для инвалидов и системы льгот для предпринимателей, трудоустраивающих инвалидов;
- неподготовленность общества к интеграции инвалидов, в частности с интеллектуальными нарушениями.

Несмотря на трудности, возникшие проблемы и некоторые негативные моменты, интеграция инвалидов с интеллектуальными нарушениями в общество через их трудоустройство как на открытом рынке труда, так и в социальных фирмах, дает большой положительный эффект. Общество нужно приучать к совместному сосуществованию, к пониманию и сочувствию такому сложному и социально незащищенному контингенту, каковым являются инвалиды с интеллектуальными нарушениями. Любой опыт по трудоустройству является камнем в фундаменте построения здорового российского общества.

В целом модель поддерживаемого трудоустройства может быть широко внедрена в России на базе:

- Центров дневного пребывания и постшкольных центров для людей с интеллектуальными нарушениями;
- Психоневрологических интернатов и диспансеров, детских домов-интернатов системы социальной защиты;
- Элементы модели могут быть использованы службой занятости, коррекционными школами и специализированными учебными заведениями профессионального образования для содействия трудоустройству данного контингента молодых людей.

В настоящее время эта работа продолжается в Санкт-Петербурге только в психо-неврологических интернатах и успешно. Например, в ПНИ №1 работают с поддержкой в открытом рынке труда 58 инвалидов с умеренными нарушениями интеллекта. Сейчас вновь начинается проект по широкому внедрению поддерживаемого трудоустройства на базе специализированного предприятия для инвалидов и центров реабилитации.

Для внедрения модели необходимо предусмотреть введение в указанные учреждения необходимых штатных единиц социальных работников по трудоустройству.

Как показал анализ рынка труда, имеется достаточно возможностей и вакантных мест для трудоустройства молодых инвалидов с интеллектуальными нарушениями. Однако работодатели не подготовлены к трудоустройству данного контингента молодых людей. Путем целенаправленной работы необходимо изменять мнение предпринимателей, врачей-психиатров и врачей-экспертов, педагогов и других специалистов, работающих с инвалидами с интеллектуальными нарушениями, родителей о возможностях данного контингента инвалидов в плане трудоустройства в открытом рынке труда.

Использованная литература

1. О'Брайен Дж. Поддерживаемое трудоустройство // Актуальные вопросы профессиональной реабилитации инвалидов. - СПб, 1999, - с. 35-36.
2. Профориентация, профобучение и трудоустройство инвалидов с умственной отсталостью – М.: ФОРУМ. - 2007. - 225 с.
3. Старобина Е.М., Азрба М.В. и др. Новые возможности трудоустройства инвалидов с интеллектуальными нарушениями. – СПб. – 2000.
4. Urbain C. *Supported Employment: A Step-by-Step Guide*. PACER Center, Inc., 1992, Minneapolis.
5. Bauliss P. *Employment and people with severe leaning difficulties*. London, 1992.
6. Howton F. L. *Providing Employment Support for People with Long-Term Mental Illness. Choices, Resources, and Practical Strategies*, Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co, 1995.
7. O'Brien J. *Beating the odds. People with severe and profound disabilities as a resource in the development of supported employment. Supported employment: naturally the right choice*. 7th EUSE Conference, Barcelona, 15-17 June 2005, 11 – 21.

Создание возможностей по трудоустройству для людей с особенностями развития в Швеции

*Кристина Бергрен (Christina Berggren),
Катрин Моссберг (Catrin Mossberg),
Петер Хуртиг (Peter Hurtig),
MISA, Швеция*

В настоящее время в MISA работают три сотрудника, обладающие ценным опытом и практическими знаниями в вопросах обучения и трудоустройства людей с инвалидностью. Катрин Моссберг и Кристина Бергрен получили образование в области трудовой терапии (эрготерапии). Петер Хуртиг имеет степень по психологии. Все трое совмещают практическую работу в качестве консультантов по трудоустройству людей с инвалидностью и теоретическую деятельность по разработке проектов в области обучения на рабочем месте, отстаивании прав инвалидов, маркетинге и разработке новых методик.

Сначала расскажем о нашей организации. Она создана в 1994г. Мы имеем 10 отделений в Стокгольме и 21 в Мано. Наш оборот – 4 миллиона евро в год. У нас 95 работников, мы оказываем поддержку 325 людям с инвалидностью в год, сотрудничаем с более чем 150 работодателями. Потребителем наших услуг являются муниципалитеты города Стокгольм, за его пределами - местные отделения социального страхования, службы занятости, работодатели. Наши клиенты люди, у которых есть амбиции найти работу. Среди них инвалиды с нарушениями интеллекта, с травмами головного мозга, с аутизмом, с психоневрологическими нарушениями, с психиатрическими нарушениями и другими видами инвалидности. Мы знаем, что все люди с инвалидностью могут работать, если правильно организовать их поддержку. Наша цель: нормализация жизни, интеграция и возможности самоопределения для этих людей.

Мы работаем по методам, созданным в 1970-ые годы в США. Мы занимаемся маркетингом рынка труда, подбором безработным людям вакансий, программой обучения и поддержкой на рабочем месте. Программа обучения учитывает индивидуальные потребности соискателей, ориентирована на потребности общества, все мероприятия ориентированы на работу (имитация работы). Вариант поддерживаемого трудоустройства входит в Шведскую систему соци-

ального страхования. Все это в итоге образует программу (метод) ISA. То есть наши услуги построены вокруг двух основных направлений: метод ISA (оценка профессиональных навыков и практическая профессиональная подготовка) и тренировки (coaching и курсы). Последние включают в себя групповые и индивидуальные методы работы. А также подход и техники, заключающиеся в деятельности, ориентированной на работу.

Нам удалось пройти путь от групповой работы к более индивидуально ориентированной. Раньше была сегрегация инвалидов в специальных мастерских, сегодня - интеграция людей с инвалидностью на обычном рынке труда. У людей с инвалидностью есть чувства и потребности, как и у других людей, и у них есть право жить как можно более нормальной жизнью. Это также относится к возможности начать нормальную рабочую жизнь. Путь к работе проходит следующие ступени: оценка профессиональных/трудовых навыков, практическая профессиональная подготовка/обучение, деятельность, ориентированная на работу, трудоустройство с поддержкой. После прохождения этих ступеней мы будем знать: (1) какая работа будет подходящей для этого человека, (2) какие нужны приспособления для того, чтобы этот человек успешно работал.

На этой стадии самое важное развить доверительное отношение к человеку. Для каждого соискателя составляется план на 3-6 месяцев. Это индивидуальная работа, за которую отвечает тренер по работе (job coach). Цель его работы – получить подходящую информацию об интересах человека, его прошлом, его навыках переработки информации, опыте, социальных навыках, ресурсах и трудностях в работе. Мы используем различные средства и методы, чтобы получить нужную ценную информацию о клиенте. Через наблюдение в различных жизненных ситуациях (собеседования, разговоры) составляется список профессиональных навыков, интересов. Это в дальнейшем поможет найти подходящее для них место работы.

Развитие социальных предприятий и других инновационных программ трудоустройства для инвалидов

*Стив Огилви,
консультант по программам трудоустройства, Великобритания*

Стив Огилви (Steve Ogilvie) — независимый консультант по повышению эффективности работы неправительственных организаций и продвижению инициатив в области улучшения возможностей для трудоустройства людей с инвалидностью. Имеет многолетний опыт развития социальных предприятий и внедрения инновационных методик трудоустройства инвалидов в различные организации. Работал в нефтехимической промышленности в отделах кадров и маркетинга.

У Стива Огилви магистерская степень в области поддержки людей с инвалидностью на рабочем месте и степень MBA. Он является привилегированным членом Института управления кадрами и развития. Имеет награды организации «Rehab Network»: за инновационные услуги в области трудоустройства инвалидов; за революционную работу с людьми с травмами черепа и ранними проявлениями старческих явлений.

В развитии социальных предприятий и других инновационных программ трудоустройства инвалидов различают два подхода. Первый подразумевает создание социальных фирм. Такие социальные предприятия главным образом создаются для того, чтобы принимать на работу людей с инвалидностью. Второй включает специальное трудоустройство, то есть предоставление поддержки, позволяющей инвалидам получить работу и преуспеть на обычном рынке труда.

Что такое социальная фирма? Это коммерческая организация, созданная, чтобы оказывать поддержку при трудоустройстве инвалидов или других ущемленных групп населения. В таких фирмах обычно, по меньшей мере, 50% дохода получается от коммерческой деятельности и по меньшей мере 25% сотрудников — люди с инвалидностью или другим образом ущемленные. Главным принципом таких организаций является то, что прибыль не распределяется, а инвестируется в бизнес или сообщество.

Для кого создаются социальные фирмы? Обычно социальные фирмы создаются для людей, имеющих:

..... постоянные проблемы с психическим здоровьем - 60%,
.....

проблемы с обучением - 30%,
другие потребности - 10%.

В других потребностях нуждаются те, кто имеют сложности с традиционной работой, наиболее удалены от рынка труда и предпочитают работать с людьми, понимающими их положение.

При организации социального предприятия и управления им важно учесть характеристики будущего социального предприятия и разработку правильного бизнес-плана:

- эффективность социальной фирмы,
- потенциал работы на привлекательных рынках,
- высокая добавленная стоимость товара или услуг,
- издержки на открытие,
- изначальная потребность в широком спектре навыков и режимов работы сотрудников,
- потенциал для развития общественных связей или связей с другими социальными предприятиями.

В процессе разработки бизнес-модели социального предприятия при генерировании идей важно учесть предварительную оценку возможностей организации и возможностей рынка для приема тех или иных товаров и услуг. В этот процесс бывает полезно вовлечь самих потенциальных потребителей услуг и провести анализ со стороны внешних специалистов. Далее идут формирование идеи и определение масштаба деятельности социальной фирмы. Следующий шаг это оценка возможностей реализации и составление конкретного бизнес-плана с последующей его реализацией.

Второй подход, то есть специальное трудоустройство имеет целью конкурентоспособное трудоустройство в интегрированном окружении. При этом ожидается, что соискатели непосредственно на рабочем месте приобретут необходимые навыки и не потребуют длительного предварительного обучения. Услуги специального трудоустройства предоставляются на основе предпочтений и выбора соискателей, а обучение и поддержка оказываются непосредственно на рабочем месте. Иногда таким людям может потребоваться продолжительная поддержка.

Виды такой поддержки:

- поддержка на рабочем месте (социальные навыки, связанные с работой, обеспечение производительности труда и т.д.),
 - общее обучение,
 - обучение выполнению отдельных задач,
-

- ознакомление/ ориентация,
- поддержка вне работы,
- поддержка работодателя,
- понимание инвалидности,
- помощь в разрешении проблем.

Специальное трудоустройство является инновационным по своей сути. Во-первых, данная модель применима к широкому кругу людей с инвалидностью. Во-вторых, она ориентирована на человека, ему подбирается подходящая работа, человека не пытаются «перестроить». При этом можно разделять обязанности в рамках одной позиции, чтобы создать идеальное место работы для человека.

Спасибо за внимание.

Обеспечение занятости людей с
тяжелыми нарушениями развития в Пскове

*Царев Андрей Михайлович,
директор
МОУ Центр лечебной педагогики, г. Псков*

Царев Андрей Михайлович, 1961 г.р.

Образование: в 1987г. окончил Псковский государственный педагогический институт. В 2004г. в СПб.РГПУ им. Герцена защитил кандидатскую диссертацию по теме: «Система педагогической помощи лицам с тяжелыми и множественными нарушениями развития»

Профессиональный опыт: с 1992г. по настоящее время – директор муниципального образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения».

Координатор проектов Псковского регионального общественного фонда поддержки инвалидов (ФПИ). От ФПИ осуществлял руководство проектами ТАСИС: «Разработка социальных инновационных подходов для подготовки молодых людей с умственными и психофизическими нарушениями к автономной жизни» (2003 – 2005); «Совершенствование социальной и профессиональной интеграции подростков и молодых людей с тяжелыми умственными и психическими нарушениями в Российской Федерации» (2005 – 2007). В 1999г. разработал программу и преподавал курс дисциплины специализации «Обучение детей с тяжелыми и множественными нарушениями развития» студентам отделения коррекционной педагогики психолого-педагогического факультета Псковского государственного педагогического университета.

Один из авторов программно-методических материалов «Воспитание и обучение детей и подростков с тяжелыми и множественными нарушениями развития».: – Владос, 2007. Имеет другие (около 20) публикаций по данной тематике.

Включение в жизнь общества лиц с тяжелыми формами инвалидности определяется профессионалами, работающими в данной области, и общественностью во всем современном мире как важнейшая социальная задача. Вопросы соблюдения права людей с тяжелыми и множественными нарушениями развития на достойную жизнь в

обществе сегодня решаются во многих странах мира более эффективно, чем в нашей стране. Создание условий для их полноценного участия в жизни общества, к сожалению, не относится к приоритетным задачам нашего государства. Модернизация российской системы образования, реализация национального проекта «Образование» происходят, главным образом, в системе общего и профессионального образования. Специальное (коррекционное) образование, особенно лиц с тяжелыми нарушениями развития, пока не попадает в зону активных действий, предпринимаемых нашим государством в образовательной сфере. Аналогичная «застойная» ситуация прослеживается и в зоне деятельности Министерства социального развития, в чьей компетенции находится забота о гражданах с инвалидностью. Для людей с тяжелыми нарушениями развития на сегодняшний день это ведомство может предложить жизнь в условиях учреждений интернатного типа. Общеизвестно, что условия подобных учреждений не способствуют развитию и социализации личности человека с тяжелыми нарушениями развития. Даже в случае обеспечения в интернате комфортных условий он остается полностью или частично изолированным от семьи, в большинстве случаев лишен возможности пользоваться базовыми правами человека на образование, труд и жизнь в обществе.

Вместе с тем, действующее законодательство РФ, общественная активность родителей детей-инвалидов и инвалидов детства, заинтересованных специалистов, работающих с такими людьми, дает нам надежду на изменение отношения государства к оказанию помощи лицам с тяжелыми и множественными нарушениями развития и организацию более эффективной работы по социальной адаптации и вовлечению их в жизнь сообщества. Зарубежный и отечественный опыт показывает, что целенаправленная работа специалистов на междисциплинарной основе позволяет достичь положительных результатов в социализации таких людей. Ввиду отсутствия организационно-педагогических условий обучения детей с тяжелыми и множественными нарушениями развития в государственной системе образования России оказание коррекционной помощи таким детям в нашей стране носит фрагментарный характер. Накопленный в ряде регионов России опыт не систематизирован и не используется в федеральном масштабе. Для изменения ситуации в пользу развития государственной комплексной помощи детям-инвалидам средствами образования необходимо внесение соответствующих изменений в

Федеральный закон «Об образовании» и принятие нормативных документов, регулирующих порядок предоставления образовательных услуг лицам с тяжелыми и множественными нарушениями развития на федеральном и региональном уровнях. С учетом такой необходимости остается актуальным изучение опыта организации оказания психолого-педагогической и медико-социальной помощи данной группе населения, накопленного как за рубежом, так и в регионах РФ.

Далее остановимся на опыте организации помощи людям с тяжелыми нарушениями развития в городе Пскове.

Благодаря связям Пскова с немецкими партнерами, начиная с 1993 года в городе поэтапно создана и успешно работает система помощи инвалидам с тяжелыми нарушениями в развитии от рождения до зрелого возраста. Эта система обеспечивается сетью медицинских, образовательных и социальных учреждений, специалисты которых оказывают помощь человеку с нарушениями развития и воспитывающей его семье на различных возрастных этапах.

Сеть учреждений в Пскове, оказывающих помощь лицам с тяжелыми нарушениями развития на разных этапах взросления

Этапы помощи	Учреждения
1. Ранняя помощь в развитии детям от рождения до 3 лет	• Отделение ранней помощи «Лим-по-по» при детской городской поликлинике № 2 (ОРП) • Центр раннего развития «Призма» • Отделение абилитации Центра ППКиР
2. Помощь в развитии детям от 3 до 7 лет	• Отделение ранней помощи «Лим-по-по» при детской городской поликлинике № 2 • Центр раннего развития «Призма» • Отделение абилитации Центра ППКиР • специализированные ДОУ (№ 17, № 4)
3. Обучение, воспитание детей от 7 до 18 лет	• МОУ Центр лечебной педагогики (ЦЛП) • Филиал специальной (коррекционной) школы VIII вида № 1
4. Обеспечение занятости инвалидов от 18 лет	• Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов

В настоящее время решаются вопросы создания структуры, занимающейся сопровождением проживания лиц с тяжелыми нарушениями развития.

Далее на примере четырех учреждений данной сети, специализирующихся на помощи целевой группе, рассмотрим организацию помощи лицам с тяжелыми нарушениями развития.

Отделение ранней помощи детям с ограниченными возможностями здоровья «Лим-по-по» создано при детской городской поликлинике № 2 г. Пскова в 2001 году. Цель создания: оказание медицинской, психологической и педагогической помощи детям с особыми потребностями раннего и дошкольного возраста, а также консультативная поддержка семей, воспитывающих детей с нарушениями развития.

К основным задачам работы отделения относятся следующие:

1. Диагностические:

- ранняя диагностика и междисциплинарная оценка основных сфер развития ребенка (двигательной, познавательной, социально-эмоциональной, индивидуально-личностной);
- выявление основных потребностей ребенка и семьи в помощи специалистов ОРП.

2. Медико-психолого-педагогическое сопровождение ребенка:

- составление программы комплексного сопровождения ребенка;
- медицинское сопровождение ребенка (врач невролог, врач ЛФК);
- физиотерапевтические процедуры, ЛФК и массаж;
- индивидуальные и групповые занятия педагога, психолога и логопеда.

3. Поддержка семьи:

- обсуждение с родителями программы комплексного сопровождения ребенка;
- консультирование семьи по медицинским, психологическим и педагогическим вопросам развития ребенка;
- оказание социально-психологической помощи семье.

По достижении школьного возраста (6 – 7 лет) дети с тяжелыми нарушениями развития по рекомендации ПМПК и желанию родителей могут поступать в различные образовательные учреждения. С учетом интеллектуального развития комиссия рекомендует родителям тот или иной тип школ. Дети с наиболее тяжелыми и множест-

венными нарушениями развития поступают в муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Центр лечебной педагогики» города Пскова.

Обучение в ЦАП нацелено на социальную интеграцию детей и подростков с тяжелыми и множественными нарушениями развития. Работа педагогического коллектива направлена на тесное сотрудничество с семьей, воспитывающей ребенка-инвалида, на взаимодействие с общественностью, осуществление научно-методической работы. В связи с этим в качестве приоритетных задач работы ЦАП определены следующие:

1. педагогическая работа с детьми;
2. помощь в трудовой и социальной интеграции;
3. сотрудничество с родителями по вопросам помощи ребенку и воспитывающей его семье;
4. формирование доброжелательного отношения общества к людям с тяжелыми нарушениями развития.

Помощь в трудовой и социальной интеграции лиц с тяжелыми нарушениями развития предполагает решение задач их трудовой подготовки. Каждое образовательное учреждение может определять профили трудовой подготовки в зависимости от возможностей обеспечения занятости выпускников. Выпускники ЦАП могут поступить в Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов, где созданы условия для их участия в растениеводстве, деревообработке, швейном производстве, полиграфии, обслуживающем труде. В ЦАП организуется трудовая подготовка учащихся с учетом этой перспективы.

Другой значимый компонент – обучение самостоятельной жизни в обществе – включает в себя задачи подготовки лиц с тяжелыми нарушениями развития к жизни вне родительского дома. В ходе обучения у молодых людей формируются навыки доступной бытовой, социально-коммуникативной и досуговой деятельности. Для решения этих задач при ЦАП на базе обычной трехкомнатной квартиры в типовом жилом доме спального микрорайона города организовано отделение учебного проживания (ОУП), которое принимает молодых людей с тяжелыми нарушениями развития.

Организуя помощь в трудовой и социальной интеграции людям с тяжелыми нарушениями развития, требуется предусмотреть их индивидуальное сопровождение. Опыт работы ЦАП показывает, что вне зависимости от уровня сформированности трудовых, бытовых,

социальных навыков люди с тяжелыми нарушениями развития нуждаются в помощи при организации своей жизнедеятельности.

Следующая задача – сотрудничество с семьей – включает в себя:

- проведение психолого-медико-педагогических консилиумов по вопросам комплексной помощи детям с тяжелыми нарушениями развития;
- проведение индивидуальных консультаций в ЦАП и на дому;
- проведение тематических семинаров для семей, воспитывающих детей с тяжелыми нарушениями развития;
- сопровождение семьи в решении правовых вопросов;
- поддержка семейного отдыха и деятельности родительского клуба;
- поддержка общественной организации родителей детей-инвалидов «Я и Ты».

Успешность достижения цели деятельности ЦАП в большой степени зависит от работы по формированию доброжелательного отношения общества к людям с тяжелыми нарушениями развития, по укреплению связей с общественностью. Улучшению отношения местного сообщества к людям с тяжелыми нарушениями развития способствуют интеграционные проекты с участием школьников общеобразовательных школ: летние и зимние лагеря, велопробеги, выставки, концерты и др. Важную роль играет информирование общественности о людях с тяжелыми нарушениями развития, о деятельности организаций, оказывающих им помощь (посредством сотрудничества со СМИ, выпуска информационных материалов и др.).

По достижении 18-летнего возраста молодые люди с тяжелыми нарушениями развития имеют возможность поступить в муниципальное специальное социально-защищенное учреждение «Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов» (ПИМ) города Пскова.

Основная задача ПИМ – обеспечить занятость лиц с нарушениями развития, способствующую их социально-профессиональной адаптации и интеграции. Занятость сотрудников с инвалидностью в ПИМ осуществляется на добровольной основе. Среди принимаемых в ПИМ – имеющие инвалидность выпускники ЦАП и коррекционных школ г. Пскова. При поступлении в мастерские они имеют возможность выбрать для себя вид трудовой деятельности, попробовать себя в различных видах труда, которые может предложить учреждение: работа с растениями, деревообработка, изготовление швейных изде-

лий, выпуск полиграфической продукции, выполнение хозяйственных работ на территории мастерских по их содержанию. Если поступающий в ПИМ в силу тяжести имеющихся нарушений развития не готов к активному участию в производственной деятельности, ему предлагают проведение занятий по социально-трудовой адаптации и уход.

Соответственно видам деятельности, которые ПИМ может предложить людям с нарушениями развития, в учреждении работают четыре производственных отделения и отделение развития и ухода.

1. Отделение деревообработки

Состоит из двух подразделений: первичная обработка заготовок и производство готовых изделий. В отделении первичной обработки производится распиловка досок на заготовки, строгание заготовок, сушка. В отделении готовых изделий делается распиловка заготовок на составляющие, первичная шлифовка на станке, ручная шлифовка, обработка готовых изделий и сушка. Высушенные изделия упаковываются в целлофановые пакеты и сдаются на хранение.

Лица с тяжелыми нарушениями развития, работающие в отделении деревообработки, участвуют в изготовлении мебели из натурального дерева для садовых домиков и мебели для гостиничного домика, делают различные дидактические игрушки (по принципу пазлов). Это медведи, зайцы, ежики, пингвины, кошки, рыбы, черепахи и др., изготавливают различную сувенирную продукцию.

2. Отделение растениеводства

Отделение растениеводства обслуживает две теплицы (240 кв.м), огород 20 соток, две контейнерные площадки с декоративными растениями, которые расположены на территории мастерских.

В теплице в зимнее время года производится подготовка луковичных растений. Весной выращиваются тюльпаны, рассада овощных и цветочных культур. На огороде отделение занимается выращиванием многолетних цветочных культур и плодовых кустарников. На контейнерной площадке работники отделения производят уход за декоративными растениями (поливают, подкармливают, сажают и пересаживают растения и т.д.). Кроме того, ПИМ оказывает услуги по озеленению и благоустройству участков в городе.

3. Хозяйственное отделение

Отделение включает в себя бригаду из 9 человек, которые занимаются хозяйственной деятельностью:

- помощь в доставке и раздаче обедов для мастерских из столовой,
-

- уборка некоторых помещений ПИМ,
- мелкий ремонт в помещениях (замена лампочек и др.),
- обслуживание гостиничного домика,
- уборка территории.

4. Швейное отделение

В данном отделении трудятся 9 человек. Все они работают на швейных машинках. Производимая продукция: сумки, мешочки для деревянных изделий, рабочие рукавицы, сувенирная продукция из текстиля, нанесение рисунка на ткань с помощью термопресса. Сотрудники-инвалиды отделения выполняют также работы для нужд учреждения.

Лица с тяжелыми нарушениями развития, принимаемые в производственные отделения, как правило, имеют сформированные навыки отдельных видов трудовой деятельности, но им часто необходима помощь в оценке выполненной работы, при переходе от одной деятельности к другой.

5. Отделение развития и ухода.

Отделение развития и ухода посещают люди с тяжелыми и множественными нарушениями развития, включая осложненные формы аутизма. С ними проводятся занятия по социально-трудовой адаптации. Работа отделения осуществляется по тем же направлениям, по которым идет обучение в ЦАП, обеспечивая тем самым преемственность между учреждениями в оказании помощи инвалидам.

В данном отделении ведется наблюдение за уровнем развития трудовых навыков у молодых людей, вырабатываются рекомендации по дальнейшей работе и подбирается доступная трудовая деятельность для каждого. В случае положительной динамики развития трудовых навыков молодым людям предоставляется возможность перевестись в производственные отделения.

Работа в мастерских происходит с 9.00 до 16.00 с перерывами через каждые полтора часа. Большинство сотрудников-инвалидов, работающих в производственных отделениях, добирается до мастерских самостоятельно, пользуясь городским общественным транспортом. Молодых людей из отделения развития, а также из других отделений, которые не ориентируются самостоятельно в городе или имеют опорно-двигательные нарушения и нуждаются в сопровождении, привозит (и отвозит) автотранспорт ПИМ.

Доходы от деятельности мастерских используются как финансовые ресурсы учреждения и направляются на развитие производства и

улучшение материально-бытовых условий инвалидов. Один раз в месяц каждому выплачивается вознаграждение за труд – социальное пособие (не более 500 рублей), при этом учитывается выполнение правил внутреннего распорядка, отношение к работе, объем выполненной работы. Кроме того, все работники с инвалидностью обеспечены ежедневным бесплатным питанием.

С помощью немецких партнеров (организация «Инициативы Псков») удастся решать вопрос занятости лиц с тяжелой инвалидностью, однако остается нерешенной проблема проживания инвалидов, родители которых не могут обеспечить им сопровождение в условиях своего дома, поэтому была разработана концепция службы сопровождаемого проживания в Пскове. Остановимся на основных положениях данной концепции.

При разработке концепции мы исходили из того, что целью создания службы сопровождения проживания является обеспечение условий для реализации прав человека с тяжелыми и множественными нарушениями развития на достойную жизнь в обществе, в котором он вырос, получил доступное образование и занятость.

Вовлечение человека с тяжелыми и множественными нарушениями развития в процесс «самостоятельного» проживания предполагает в большей или меньшей степени его сопровождение. Полностью самостоятельное проживание для человека с такими нарушениями неосуществимо, однако в условиях сопровождаемого проживания он получает возможность повышать уровень своей самостоятельности в доступной бытовой, досуговой и иной социальной деятельности. В большинстве случаев данная группа населения нуждается в регулярной или в постоянной помощи в повседневной жизни со стороны других лиц, так как имеет 2 и 3 степени выраженности ограничений основных категорий жизнедеятельности человека: способность к самообслуживанию; способность к самостоятельному передвижению; способность к ориентации; способность к общению; способность контролировать свое поведение; способность к обучению; способность к трудовой деятельности.

Реализация концепции в Пскове и других городах позволит создать альтернативную систему существующей сети психо-неврологических интернатов. Создание службы сопровождаемого проживания позволит экономить государственные средства, так как эта форма является менее затратной, о чем свидетельствует опыт Отделения учебного проживания (в среднем за 2006г. расходы на одного проживающего в месяц

составили 5 760 руб.). Несомненным преимуществом сопровождаемого проживания является то, что оно позволяет реализовать принцип нормализации жизни инвалидов: есть работа, есть дом, и они не под одной крышей. Наконец главное: люди могут жить в своем городе, среди других горожан.

От разработки до осуществления концепции службы сопровождаемого проживания, безусловно, расстояние не в один год, но опыт Пскова свидетельствует, что заинтересованное сотрудничество родительской общественности, представителей власти и благотворителей позволит в ближайшем будущем решить проблему создания условий для достойной жизни сограждан с тяжелыми нарушениями развития.

Таким образом, система помощи лицам с тяжелыми нарушениями развития создает условия для организации обучения, воспитания, обеспечения занятости и проживания таких людей в обществе. Вместе с тем, анализ деятельности системы выявил ряд проблем. Определим наиболее значимые.

Отсутствие нормативно-правового обеспечения деятельности системы делает проблематичной ее устойчивость. Так, нерешенным остается вопрос создания специальных образовательных учреждений (классов) для детей с тяжелыми и множественными нарушениями развития. Очевидна необходимость участия государства в организации специальной помощи таким людям. Как показывает опыт Пскова и других регионов РФ, формы организации психолого-педагогической помощи могут быть различны. Важно, чтобы типовые положения учреждений предусматривали организацию работы с людьми, имеющими тяжелые и множественные нарушения развития, а также обеспечение соответствующими материальными и кадровыми ресурсами. Существующие штатные нормативы детских садов, школ не отвечают требованиям коррекционно-педагогической работы с такими детьми, эффективность которой определяет, прежде всего, индивидуальная работа. В связи с этим в учебных планах и штатных расписаниях учреждений, которые оказывают помощь лицам с тяжелыми и множественными нарушениями развития, необходимо предусмотреть достаточное количество часов и специалистов. Как показывает мировая практика и экономические расчеты, в конечном итоге расходы на такую организацию работы оправдываются.

Преемственность при переходе из одного учреждения в другое. При переходе ребенка с тяжелыми и множественными нарушениями развития из дошкольного учреждения в школу, из школы в мастер-

ские специалисты обычно связываются друг с другом с целью передачи общей информации о ребенке, но при этом обычно недостаточно подробно и глубоко изучаются ритм его жизни, особенности развития и помощь, которая ему оказывалась. В связи с этим не обеспечивается должная преемственность в оказании коррекционно-педагогической помощи. Ребенок или взрослый каждый раз заново обследуется, заново подбираются приемы и методы работы с ним. Для ребенка с тяжелыми нарушениями развития такая ситуация, когда рушится привычный ритм, резко меняются окружающие люди, требования, оказывается стрессом и может свести к нулю ранее проведенную с ним коррекционную работу.

В организации безболезненного перехода из одного учреждения в другое может помочь организация службы сопровождения семьи, специалисты которой в тесном сотрудничестве с педагогами учреждений и родителями должны помочь ребенку в осуществлении такого перехода. Работники такой службы, сопровождая ребенка в новом учреждении, помогают специалистам плавно подключиться к выполнению уже существующей программы обучения и воспитания ребенка или сопровождения взрослого человека с тяжелыми и множественными нарушениями развития, при необходимости постепенно внести коррективы в программу и в ход ее реализации.

Сопровождение семьи. Семья, в которой растет ребенок с тяжелыми и множественными нарушениями развития, испытывает большие трудности не только в его обучении и воспитании. Трудности связаны с выбором способов оказания помощи ребенку, с отношением окружающих к ребенку и семье, с работой и отдыхом родителей (кому-то необходимо сидеть с малышом дома), с оценкой его и своих жизненных перспектив и др. Часто родители не могут самостоятельно решить навалившиеся проблемы, семейные отношения портятся, что приводит к распаду семьи, к передаче ребенка в интернатное учреждение. В таких случаях однозначно проигрывают все: семья, ребенок и государство.

Взаимодействие семьи и специалистов учреждения, которое посещает ребенок с тяжелыми и множественными нарушениями развития, также нередко оказывается слабым. Родители часто недооценивают значение единства понимания задач и подходов к воспитанию ребенка в семье и в учреждении, которое он посещает, считают, что достаточно того, что ребенок получает в школе, а дома можно вести тот образ жизни, к которому привыкли взрослые. Постепенно родители

замечают, что ребенок манипулирует ими. Часто, к сожалению, понимание родителями необходимости единых подходов в воспитании ребенка приходит поздно.

Создание службы сопровождения семьи может способствовать решению данной проблемы. Ее специалисты должны начать работу непосредственно в семье и подготовить родителей к необходимым для развития ребенка изменениям в организации жизни семьи. Работники такой службы будут являться связующим звеном между специалистами учреждения, которое посещает ребенок, и членами его семьи.

Приоритет – подготовка к жизни в обществе. Часто родители стремятся дать формальное образование своему ребенку, ошибочно ставя на первое место уровень овладения им знаниями, умениями, навыками. Специалисты должны разъяснять родителям приоритет социального воспитания детей, важность формирования у них общепринятых способов поведения.

Гибкость в решении вопросов занятости взрослых людей с тяжелыми и множественными нарушениями развития. Существующие условия труда в производственно-интеграционных мастерских связаны с определенными видами физической трудовой деятельности. Среди людей с тяжелыми и множественными нарушениями развития есть немало тех, которые могли бы и хотели бы заниматься другой работой. В связи с этим необходимо расширять диапазон предлагаемых работ, создавать соответствующие условия, причем не только в мастерских, но и на базе других организаций, фирм. Важнейшим из таких условий является сопровождение специалистами. Они помогут самому человеку с инвалидностью адаптироваться на рабочем месте и сориентируют окружающих людей, как общаться и взаимодействовать с такими людьми. Подобный опыт распространен во многих европейских странах и в США.

Кроме перечисленных проблем существуют еще и другие, связанные с отношением общества к людям с тяжелыми и множественными нарушениями развития, с отсутствием подготовки специалистов для работы с ними, с недостатком методических материалов по вопросам сопровождения людей с тяжелыми и множественными нарушениями развития и т.д. Опыт, накопленный учреждениями города Пскова и ряда других регионов РФ, показывает, что в России имеется потенциал для организации системной государственной помощи лицам с тяжелыми и множественными нарушениями развития. Государству остается только узаконить осуществляемую на местах работу в масштабах страны и, тем самым, улучшить качество жизни значительной части населения России.

Роль информационно-коммуникационных технологий в решении задач трудоустройства людей с инвалидностью

*Федотова Екатерина Евгеньевна,
директор проекта «Открытый мир информационных
технологий» (IDEA)
ПНК «Прожект Хармони Инк.» (США) в РФ*

Екатерина Евгеньевна Федотова является директором проекта «Открытый мир информационных технологий» (IDEA), осуществляемого некоммерческой организацией «Прожект Хармони Инк» в рамках глобальной инициативы компании Microsoft «Мир безграничных возможностей» (Microsoft Unlimited Potential). Имеет высшее гуманитарное образование, прошла профессиональную стажировку по теме «Расширение доступа к информации и внедрение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности» в Университете Джорджа Мейсона (США). С 1998г. участвует в реализации проектов, направленных на внедрение информационно-коммуникационных технологий в сфере регионального образования, а также проектов по расширению доступа к информационным ресурсам, обучению населения современным информационным технологиям и улучшению качества жизни людей, находящихся в невыгодном социально-экономическом положении. С 2004г. работает в некоммерческом секторе. Является автором ряда публикаций, посвященных вопросам преодоления цифрового неравенства и обучения взрослых информационно-коммуникационным технологиям.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) давно превратились в один из важнейших факторов развития всех сфер жизни общества. ИКТ обладают мощным потенциалом для расширения доступа к образованию, подготовки кадров и решения вопросов занятости. В настоящее время около 75% всех рабочих мест в развитых странах требуют как минимум базовых навыков работы с компьютером. Предоставляя новые возможности одним, развитие ИКТ усиливает изоляцию других, так как люди, не владеющие технологическими навыками или не имеющие доступа к электронным коммуникациям, находятся в явно невыгодном положении на рынке труда.

Доступ к электронным средствам коммуникации в российских регионах практически отсутствует из-за дороговизны услуг связи, низкого их проникновения и отсутствия финансовых возможностей

для прохождения обучения на коммерческих курсах, приобретения персональных компьютеров, специализированного лицензионного программного обеспечения и специальных устройств, помогающих людям с ограниченными возможностями здоровья работать на компьютере.

Для решения проблемы доступности знаний в сфере информационно-коммуникационных технологий для социально незащищенных групп населения во всем мире с начала 1990-х годов создаются центры общественного доступа к Интернет. Во многом это происходит благодаря тесному сотрудничеству правительственных структур, бизнеса и некоммерческих организаций.

Некоммерческая корпорация «Прожект Хармони Инк.» (США) с 1999 года администрировала программу «Обучение и доступ к Интернет» (IATP), которая являлась инициативой Управления образовательных и культурных программ Госдепартамента США. В рамках Программы в России было создано 106 Центров открытого доступа к Интернет на базе библиотек, вузов, некоммерческих организаций, в которых прошли обучение современным ИКТ более 338 000 человек, из них более 11 300 – люди с инвалидностью.

В 2006 году в рамках глобальной инициативы корпорации Майкрософт «Мир безграничных возможностей» (Microsoft Unlimited Potential) началась реализация проекта «Открытый мир информационных технологий» (IDEA). Этот социально-образовательный проект осуществляется в партнерстве с учреждениями культуры и образовательными учреждениями в регионах России и направлен на расширение возможностей доступа к информационным технологиям и совершенствование технических навыков для малоимущих, безработных, пожилых людей, людей с инвалидностью. Полученные во время обучения знания и навыки помогают слушателям курсов изменить свою жизнь, стать востребованными на рынке труда и претендовать на более квалифицированную и высокооплачиваемую работу.

40 центров открытого доступа к Интернет, получив статус учебных центров проекта IDEA, расширили спектр предлагаемых населению социальных услуг. Большинство учебных центров размещается в областных и городских библиотеках, так как именно они доступны для всех групп населения, но среди партнерских организаций есть также вузы и учреждения дополнительного образования.

Учебные центры IDEA являются универсальными площадками

доступа к ИКТ – каждый центр оснащен 10-12 компьютерами с выходом в Интернет, принтером, сканером, копировальным аппаратом. В центрах IDEA на безвозмездной основе проводится обучение базовым навыкам пользования современными информационно-коммуникационными технологиями на основе специально разработанной корпорацией Майкрософт программы обучения и силами квалифицированных преподавателей. Помимо основных курсов центры предлагают широкий спектр семинаров и тренингов, тематика которых определяется потребностями слушателей и направлена на повышение их конкурентоспособности на рынке труда: от правил составления резюме, поведения при собеседовании, навыков поиска работы в сети Интернет до более глубокого изучения пакета Microsoft Office, web-дизайна и создания своего бизнеса.

Также каждый центр предоставляет 10 часов в неделю бесплатного доступа к Интернет, когда слушатели и выпускники курсов могут закреплять полученные на занятиях навыки, осуществлять поиск необходимой информации, общаться с потенциальными работодателями.

Для выпускников проекта работает форум «Стирая грани и границы», на котором все желающие могут найти единомышленников, обсудить любимые книги и фильмы, узнать о новых конкурсах и грантах, получить профессиональную юридическую консультацию и советы по трудоустройству.

Полтора года реализации проекта доказали его результативность. По данным на 10.09.2007 в рамках проекта IDEA 7 638 человек прошли обучение по программам «Мир безграничных возможностей» (Microsoft Unlimited Potential) и еще 15 740 приняли участие в семинарах и тренингах проекта, в том числе 3 300 – люди с инвалидностью (<http://www.idea-russia.ru>). Следует учесть тот факт, что обучение некоторых категорий инвалидов (в первую очередь, слабовидящих и незрячих) проводится в маленьких группах или индивидуально. Учебные центры проекта IDEA, например, во Владивостоке, Нижнем Новгороде, Архангельске, Владимире, Санкт-Петербурге и других российских городах, специализируются на работе со слушателями, имеющими ограниченные возможности здоровья. Проведение занятий для этой категории слушателей предполагает индивидуальный подход, который невозможен на обычных бесплатных компьютерных курсах, организуемых при центрах занятости.

Результатом проекта является не просто число прошедших через

учебные центры слушателей: многие из обученных уже с успехом используют полученные знания и навыки в своей повседневной жизни, они смогли получить новую работу, изменить свою жизнь.

Так, например, в Нижегородской специализированной школе-интернате III-IV вида до открытия компьютерного класса выпускники в будущем могли видеть себя в основном массажистами. Необходимость работы с огромными объемами информации, которые представлены в недоступной для незрячих форме, делала практически невозможным обучение в средних и высших учебных заведениях. Только компьютерные технологии позволяют студентам с глубокими нарушениями зрения самостоятельно получать, обрабатывать и представлять в общепринятой форме необходимую информацию. В рамках школьного учебного плана учащиеся имеют возможность работать в тифлоинформационном центре только 1 час в неделю и, соответственно, получить только некоторые базовые навыки работы в текстовом редакторе и в сети Интернет с помощью программы речевого доступа Jaws for Windows. Ни о какой отработке навыков при этом не может быть и речи. Открытие учебного центра проекта «Открытый мир информационных технологий» на базе школы-интерната позволило выделить дополнительное время и привлечь дополнительные квалифицированные кадры для обучения молодых людей с глубокими нарушениями зрения основам работы в наиболее часто используемых программах Microsoft Office. Педагогам удалось разработать и начать внедрение совершенно новой и нетрадиционной для школы педагогической технологии: модульного обучения навыкам работы на компьютере. Результатами данной формы обучения стало более быстрое и прочное овладение компьютерными навыками и в итоге - успешное поступление восьмью выпускников школы-интерната с нарушениями зрения в различные высшие учебные заведения: Волговятскую Академию госслужбы, Нижегородский государственный университет им. Лобачевского, Индустриально-педагогический университет, Финансово-экономический техникум и другие. Более того, несколько учащихся устроилось на работу с использованием компьютера, что не только придает им уверенность в себе, но и вносит существенный вклад в скромный бюджет их семей.

Участие в проекте IDEA Профессионально-реабилитационного центра для инвалидов в Санкт-Петербурге также позволило включить дополнительные часы в программы обучения, и теперь учащиеся

Центра, помимо изучения основных предметов, овладевают компьютерными навыками, что значительно облегчает им учебу и повышает шансы найти работу. Некоторые выпускники, изначально придя в центр для освоения новой специальности, после обучения на курсах проекта вернулись к своим прежним профессиям и смогли трудоустроиться благодаря полученным знаниям в области ИКТ. Многим удалось найти устраивающую их надомную работу, предполагающую высокий уровень пользовательских навыков. Для части выпускников, особенно людей пенсионного и предпенсионного возраста, новые знания в области ИКТ сделали возможным сам факт обучения новым специальностям, облегчив работу с большим объемом информации.

Благодаря обучению на курсах проекта компьютерные технологии пришли в организации инвалидов Владимира и Мурманска, Владивостока и Перми, Кемерово и Екатеринбурга, Казани и Ижевска - были созданы базы данных, усовершенствовано делопроизводство, налажены контакты с коллегами из других городов. Доступ к Интернет и умение грамотно вести поиск в сети позволили сотрудникам организаций оперативно предоставлять информацию по вопросам трудоустройства, лечения, субсидий и пр.

В ходе курсов был разработан проект по адаптации детей-инвалидов во Владимире и Волгограде – проведен эксперимент по обучению подростков-инвалидов вместе с членами их семей. Совместное обучение сближает членов семей, позволяет детям всегда рассчитывать на помощь и поддержку родителей, а родителям жить интересами и потребностями своего ребенка, находить интересные совместные дела, связанные с использованием ИКТ, а также рассчитывать на частичную занятость с применением ИКТ, так как в большинстве случаев один из родителей в семье ухаживает за ребенком и не может работать полный рабочий день.

В Архангельске провели необычный эксперимент по обучению слушателей с тяжелой формой ДЦП. Тифлоинструктор Василий Дожук, сотрудничающий с Центром, научил молодых людей работать с помощью клавиатуры и «горячих» клавиш. Благодаря базовым знаниям, полученным на курсах, братья Алексей и Дмитрий Герасимовы самостоятельно подготовили и напечатали бизнес-план для своей будущей переплетной мастерской, который был заслуженно отмечен на конкурсе бизнес-планов среди инвалидов – участников проекта «Дорога в бизнес». Братья Герасимовы получили в подарок компьютер и ксерокс для их будущей переплетной мастерской.

Следует отметить, что обучение на курсах не только расширяет возможности общения, помогает в трудоустройстве, но и способствует повышению гражданской активности слушателей. Многие выпускники курсов становятся постоянными посетителями центров, выступают в качестве ассистентов преподавателей, помогают своим друзьям и коллегам, которые не могут по тем или иным причинам посещать занятия в Центре, осваивать компьютер, а также разрабатывают свои проекты.

По инициативе выпускников Пермского центра IDEA после окончания курсов был создан сайт организации художников-инвалидов Прикамья с базой данных их работ.

Через два месяца после обучения на курсах руководитель общественной организации из Екатеринбурга Андрей Колодин нашел информацию о конкурсе грантов, подал заявку и получил финансирование на реализацию проекта по реабилитации детей-инвалидов.

Выпускник Тюменского центра Александр Юрицин, руководитель спортивной команды молодых инвалидов, использует полученные знания для организации выездов своей команды на соревнования областного и всероссийского уровня, находя в сети информацию о готовящихся мероприятиях, налаживая переписку по электронной почте с организаторами, расширяя таким образом спектр возможностей своих учеников.

Примеры выпускников проекта из разных городов России, с которыми можно ознакомиться на сайте проекта, наглядно демонстрируют те поистине безграничные возможности, которые предоставляет знание компьютерных технологий людям с инвалидностью. Это и получение более престижной работы, и дополнительная работа на дому, связанная с применением компьютера и ИКТ, и создание собственных сайтов для продвижения бизнеса, не говоря уже о расширении круга общения, повышении уверенности в своих собственных силах и возможности самореализации.

Успешность проекта «Открытый мир информационных технологий» определяется следующими факторами:

- В то время как ИКТ-компетентность является необходимой составляющей для конкурентоспособности на рынке труда, во многих городах учебные центры IDEA являются единственными площадками общественного доступа к Интернет и единственными бесплатными учебными центрами.

- Выбор партнеров и наличие команды единомышленников в

коллективах партнерских организаций.

- Каждый центр работает с разными категориями слушателей в зависимости от потребностей региона и квалификации преподавателей.

- Учебно-методический комплект «Мир безграничных возможностей» позволяет применить индивидуальный подход и адаптировать учебные программы в зависимости от количества учащихся в группе, количества часов, отведенных на обучение, сложности материала и начальной подготовки слушателей. Для работы с разными группами слушателей преподаватели центров подробно изучали специальные возможности, входящие в состав Windows, для пользователей с нарушением моторики, зрения или слуха.

- Качество обучения и сертификаты проекта с логотипом программы Microsoft Unlimited Potential, по свидетельствам наших слушателей, дают реальную поддержку и помогают при устройстве на работу и в карьерном росте.

- Активное участие и поддержка региональных и местных органов власти, отделений обществ инвалидов, центров социального обслуживания населения, центров занятости и трудоустройства позволяют выработать эффективные схемы социальной адаптации и трудоустройства людей с инвалидностью.

Деятельность центров IDEA наглядно демонстрирует конструктивное взаимодействие на региональном уровне бизнеса, власти и НКО для решения проблем преодоления информационного неравенства. Однако сравнительно небольшое количество центров в стране не может удовлетворить потребности обучения всех нуждающихся, именно поэтому ведется работа по привлечению новых организаций, желающих принять участие в проекте при финансовой поддержке местных органов власти. Расширение сети учебных центров проекта IDEA означает возможность доступного обучения для тысяч россиян. В решении этой задачи незаменимой видится поддержка проекта со стороны федеральной власти.

Из опыта консультирования инвалидов
по вопросам занятости

*Данилова Елена Валерьевна,
ведущий специалист*

Томское региональное отделение ВОИ

Основное место работы: Томское региональное отделение общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов», ведущий специалист; координатор Программы «ИНВА-ЛИКБЕЗ» (Программа направлена на повышение уровня информированности общественности, в том числе инвалидов и членов их семей, по вопросам инвалидности).

По совместительству (по договору): Томский государственный университет, философский факультет, кафедра социальной работы, преподаватель (спецкурс «Проблемы инвалидности: аспекты социальной работы»).

Образование:

2005г.: Московский государственный открытый педагогический университет, факультет педагогики и психологии, специальность: социальный педагог;

2000г.: курсы повышения квалификации по проблеме «Социальная реабилитация подростков с ограниченными возможностями»;

1997г.: Томский лесотехнический техникум, специальность: бухгалтер, контроль и анализ хозяйственной деятельности промышленного предприятия.

Участие в проектах:

2004, 2003 гг.: муниципальный социальный заказ администрации г.Томска по направлению: социальная реабилитация молодых инвалидов; специалист.

2002, 2001 гг.: Летняя школа «Обучение детей с особенностями развития»; Институт педагогических инноваций РАО (г.Москва) совместно с Управлением образования Нытвенского района Пермской области; консультант по процессу решения проблемных ситуаций.

2002 г.: проект «Предыстория свободы». Проект был направлен на выявление проблем и потребностей людей с ограниченными возможностями в сфере профессиональной реабилитации, изучение нормативных документов по проблемам профессиональной реабилитации, образования и трудоустройства людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности; проведение проектного семинара

для выработки новых подходов к решению проблем профессиональной реабилитации людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности. Грантодатель – ТРО ООФ «Российский детский фонд»; руководитель проекта.

С 1998 г. по настоящее время: участие в подготовке докладов и информационно-аналитических сообщений для Координационного совета по делам инвалидов при губернаторе Томской области (докладчик – председатель Правления Томского регионального отделения ВОИ Ю.А. Козмин).

Я являюсь ведущим специалистом Томского регионального отделения ВОИ, в том числе имею опыт консультирования молодых инвалидов по вопросам образования и занятости (трудоустройства) в форме личной поддержки.

Прежде всего, считаю необходимым отметить, что за последние три года количество молодых инвалидов (в возрасте до 30 лет), их родителей или опекунов, обратившихся в нашу организацию по вопросам занятости, снизилось. В беседах молодые инвалиды чаще всего говорят о том, что брать на работу их не хотят, отказывают по самым разным причинам. О случаях трудоустройства инвалида рассказывают как о «невероятных историях». Хотя можно привести и «успешные истории» трудоустройства инвалидов, в частности на примере слепых и слабовидящих массажистов.

Томский медико-фармацевтический колледж уже в течение десяти лет готовит массажистов, осуществляя для лиц с нарушениями зрения (слепых и слабовидящих) специальный набор. Уровень профессиональной подготовки высокий. Большинство слепых и слабовидящих массажистов находит себе работу. Насколько мне известно, в последние 3-4 года в колледж специально обращаются работодатели, у которых выпускники имеют возможность пройти практику, а затем и трудоустроится. Некоторые выпускники колледжа (чаще, слабовидящие) смогли себе найти работу в частных клиниках, имеют стабильный и достаточно высокий доход.

Для понимания сложившейся ситуации мне кажется важно прежде всего отметить, что массажист – профессия, которая "соответствует" общественным ожиданиям в отношении профессиональной роли инвалида по зрению. Общеизвестно, что массажист – профессия, которая "подходит для слепого", и в этом отношении трудоустройство инвалида по зрению в меньшей степени осложняется

его физиологическими особенностями. А хорошая профессиональная подготовка только подтверждает, что из слепых «получаются» хорошие массажисты. При этом, как мне кажется, не учитываются многие важнейшие аспекты ситуации, когда и в чем инвалиду нужна поддержка.

Могу отметить, что умение ориентироваться в пространстве для инвалида по зрению является не только социальным (социально-бытовым) навыком, но и профессиональным. От того, в какой мере слепой человек может самостоятельно ориентироваться в пространстве, зависит и его профессиональное будущее. Умение ориентироваться в пространстве расширяет возможности искать работу, выучить маршрут до нового места работы, адаптироваться на новом рабочем месте (в малом пространстве). Зачастую слепой массажист не может сменить место работы только потому, что не может самостоятельно дойти до нового места работы, а затем ему нужна помощь в освоении нового маршрута.

Я консультировала молодого человека, который в первое время достаточно болезненно реагировал на любые разногласия, возникающие на работе. И в этом смысле умение общаться как с пациентами (клиентами салонов), так и с другими специалистами (коллегами) может также рассматриваться как профессиональное умение.

Отдельно хочу выделить специфическое умение – умение корректно отвечать на вопросы, касающиеся проблем со зрением. Мне рассказали следующую историю: на массаж ходил мальчик лет 7-8, который на первых сеансах, задав много вопросов, касающихся проблем со зрением, проявлял любопытство. И мы специально искали «правильные» ответы на вопросы, которые задавал ребенок.

Мой опыт общения со слепыми свидетельствует о том, что возможность обсудить кризисные ситуации, возникающие на работе, позволяет им быстрее и эффективнее адаптироваться в профессиональной деятельности, научиться самостоятельно решать возникающие проблемы. И на первом этапе профессиональной деятельности такая поддержка, с моей точки зрения, необходима.

Создание условий для предпринимательской деятельности
инвалидов как альтернатива трудоустройству
(Тезисы доклада)

*Титоренко Александр Петрович,
председатель правления
Региональная общественная организация инвалидов
«ДИАЛОГ-Социальное партнерство»*

На наш взгляд, инвалиды в России имеют право не только выживать, но и развиваться как личности, используя для этого действующее законодательство. Мы считаем, что только экономически активный человек может развиваться и реализовывать себя как личность.

В Москве оказывается поддержка безработным гражданам, желающим заняться предпринимательской деятельностью, для регистрации предприятия. Однако неработающим инвалидам такая поддержка не оказывается, так как у них нет статуса безработного.

Второе. Субъектам малого предпринимательства в Москве оказывается поддержка на конкурсной основе в размере 250 тысяч рублей на развитие дела. При этом предприниматель обязан внести такую же сумму из собственных средств. Однако неработающим инвалидам такая поддержка недоступна: из пенсии размером 3,5-5,0 тысяч рублей трудно (вернее, невозможно) сформировать 250 тысяч рублей, необходимых для участия в конкурсе. Это могут сделать другие граждане, имеющие среднюю зарплату по Москве в размере 20800 рублей.

Из изложенного получается следующий вывод: имеющейся поддержкой предпринимательской деятельности москвичей не могут воспользоваться неработающие инвалиды.

Данная ситуация противоречит Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (п.6 ст. 20), предусматривающему *создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов.*

СПИСОК УЧАСТНИКОВ КОНФЕРЕНЦИИ

ЗАРУБЕЖНЫЕ ЭКСПЕРТЫ

№	Name (Имя)	Country (Страна)
1.	Catrin Mossberg (Катрин Моссберг), Occupational therapist (специалист по сопровождению)/ Misa, Job coach (тренер по трудоустройству) Odenplan-unit	SWEDEN (ШВЕЦИЯ)
2.	Chrisann Schiro-Geist (Крисанн Широ-Гайст), Senior Vice Provost for Academic Affairs (старший проректор по учебным вопросам) / University of Memphis Institute on Disability (UMID) (Университет города Мемфис, Институт по проблемам инвалидности)	USA (США)
3.	Christina Berggren (Кристина Бергрэн) Occupational therapist (специалист по сопровождению)/ Misa, Job coach (тренер по трудоустройству) Jarfalla-unit (supported employment, поддерживающее трудоустройство)	SWEDEN (ШВЕЦИЯ)
4.	Corey Hribar (Кори Хрибар), Executive Director (исполнительный директор) of Community Options Enterprises/ Community Options Inc.	USA (США)
5.	Erik Samoy (Эрик Самой), Department of Labor and Social Economy (Департамент труда и социальной экономики)	BELGIUM (БЕЛЬГИЯ)
6.	Erin Riehle (Эрин Риле), Senior Director (генеральный директор) / Project Search	USA (США)
7.	Katrina Zepeda (Катрина Зепада), Bridges Benefits Coordinator Supported Employment Technician (координатор программ по поддерживаемому трудоустройству) Project Search	USA (США)
8.	Judith McBride (Джуди МкБрайд) Project Search	USA (США)

№	Name (Имя)	Country (Страна)
9.	Klaus Candussi (Клаус Кандусси), Managing Director (управляющий директор) / ATEMPO (Creating Jobs for People with Learning Difficulties and Disabilities, Модель трудоустройства для людей с трудностями в обучении и инвалидностью)	AUSTRIA (АВСТРИЯ)
10.	Lynnae Ruttledge (Лини Ратлидж), Head of the Dept of Vocational Rehabilitation (начальник Департамента профессиональной реабилитации)	USA (США)
11.	Peter Hurtig (Петер Хуртиг), Social therapist (социальный работник) / Misa, Kista-unit	SWEDEN (ШВЕЦИЯ)
12.	Phillip Huizer (Филипп Хьюзер), CEDRIS Workability International Project partner (партнер проекта) in the MATRA project “Disabled at Work” CEDRIS Project partner (партнер проекта) within the European ESF Program Leonardo da Vinci	NETHERLANDS (ГОЛЛАНДИЯ)
13.	Robert Stack (Роберт Стэк), President and CEO (генеральный директор) Community Options Inc.	USA (США)
14.	Serge Ebersold (Серж Эберсольд), OECD / Организация экономического сотруд- ничества и развития	FRANCE (ФРАНЦИЯ)
15.	Steve Ogilvie (Стив Огилви), Freelance consultant (консультант по програм- мам трудоустройства)	UK (ВЕЛИКОБРИТАНИЯ)
16.	Susan Scott-Parker (Сьюзан Скотт-Паркер), Chief Executive (ведущий руководитель) / Employers’ Forum on Disability	UK (ВЕЛИКОБРИТАНИЯ)
17.	Susie Rutkowski (Сьюзи Рутковски) Education Specialist (специалист по обра- зовательным программам) / Project Search	USA (США)

РОССИЙСКИЕ УЧАСТНИКИ

№	ФИО	Организация, Должность
1.	Антонцев Михаил Иванович Antontsev Mikhail	Депутат Московской городской Думы Deputy of The Moscow State Duma
2.	Базоев Владимир Заурбекович Bazoev Vladimir	Московская Городская Организация Всероссийского общества глухих Председатель Moscow Department Of All – Russian Society Of Deaf Chairman
3.	Баливе Тома Balive Toma	Андикап Энтернасьональ (Франция) Директор программ Андикап Энтернасьональ в СНГ Handicap International (France) Program Director Handicap International in CIS
4.	Барткова Наталья Александровна Bartkova Nataliya	Самарская общественная организация инвалидов-колясочников «Ассоциация Десница», г. Самара Samara public organization of the disab- led using wheelchairs “Desnitsa Association”
5.	Борисова Анна Анатолевна Borisove Anna	Русский Гуманитарный Интернет Университет Зав.учебной частью The Russian Humanitarian Internet University Manager by educational part
6.	Брицын Сергей Анатолевич Britsyn Sergei	ООО Страховая компания «Ингосстрах-Жизнь» Руководитель отделения LLC Insurance Company Ingosstrakh-Life Branchwork manager
7.	Бурнин Сергей Анатолевич Burnin Sergey	Межрегиональная общественная орга- низация инвалидов «Инфакто», г. Санкт-Петербург Руководитель проекта Interregional public organization of disab- led people “Infacto” Saint-Petersburg Project leader

№	ФИО	Организация, Должность
8.	Бубнов Николай Михайлович Bubnov Nikolay	Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» Начальник Управления по работе с региональными организациями и санитарно-оздоровительными комплексами ВОС Аппарата управления ВОС All-Russia public organization of disabled «All-Russia society of blinds by The Red Banner of Labour» Head of the department of work with regional organizations and sanitary-healthful complexes of All-Russia society of blinds of Vehicle of Department of All-Russia society of blinds
9.	Бычкова Тамара Васильевна Bichkova Tamara	Центральное правление Всероссийского общества инвалидов Специалист по вопросам занятости и предпринимательской деятельности Central government of All-russian society of disabled people Specialist of employment and entrepreneurial activity
10.	Васиан Татьяна Vasiyan Tatiana	Дневной центр "Сперанца" Республика Молдова, г. Кишинев Психолог Daily Center "Sperantsa" Republic Moldova, Kishinev Psychologist
11.	Волкова Ольга Олеговна Volkova Olga	ГОУ СПО Технологический колледж № 21, РБОО «Центр лечебной педагогики» Зам. директора, к.х.н. SPO the Technological college № 21, RBOO «Center of medical pedagogics» Candidate of chemical sciences, Director assistant

№	ФИО	Организация, Должность
12.	Воронин Вячеслав Евгеньевич Voronin Vyacheslav	ГУ ЦЗН ЮВАО г. Москвы Ведущий инспектор Отдела регулирования занятости и содействия в трудоустройстве Employment center for citizen SEAD of Moscow A leading inspector of Department of adjusting of employment and assistance in employment
13.	Воскертчан Арман Voskertchan Arman	Директор отделения «Джонсон и Джонсон» в Москве Department Director Johnson&Johnson in Moscow
14.	Гагне Виолен Gagnet Violen	Андикап Энтернасьональ (Франция) Координатор проекта Андикап Энтернасьональ по Северному Кавказу Handicap International (France) Project coordinator Handicap International in North Caucasus
15.	Геральд Гэйдж Gerald Gaige	Ernst & Young CIS, Partner
16.	Головатый Екатерина Golovaty Ekaterina	Дневной центр "Сперанца" Республика Молдова, г. Кишинев Социальный работник Daily Center "Sperantsa" Republic Moldova Kishinev Social worker
17.	Грикурова Инесса Grikurova Inessa	ООО «Майкрософт Рус» Руководитель стратегических проектов Департамент экономического развития и технологий "Microsoft Rus" Department of economical and technical development.

№	ФИО	Организация, Должность
18.	Голубева Любовь Александровна Golubeva Lubov	Общественная организация «Общество инвалидов города Краснознаменск Московской области», Московская область, г. Краснознаменск, Заместитель председателя Public organization «Society of disabled people of Krasnoznamensk of Moscow region» the Moscow region, Krasnoznamensk, Vice-chairman
19.	Голубева Алла Валерьевна Golubeva Alla	ВООО АРДИ «Свет», г. Владимир Vladimir regional public organization Association of Parents of disabled children “Svet”, Vladimir city
20.	Гордиенко Валентина Gordienko Valentina	Посольство Королевства Нидерландов в России Embassy of Netherlands in Russia
21.	Григорий Демпке Grigory Dempke	Посольство Королевства Нидерландов в России Embassy of Netherlands in Russia
22.	Громова Ольга Евгеньевна Gromova Olga	Институт коррекционной педагогики РАО К.п.н., доцент Candidate of pedagogical sciences, associate professor
23.	Данилова Елена Валерьевна Danilova Elena	Томское региональное отделение общероссийской общественной организации «Всероссийское Общество инвалидов» Томский государственный университет (кафедра социальной работы философского факультета) The Tomsk regional department of all-russian public organization «All-russian Society of disabled people» Tomsk State University (department of social work of the Philosophical faculty)

№	ФИО	Организация, Должность
24.	Денис Роза Denis Rosa	РООИ «Перспектива» Директор Regional Society of Disabled people Perspektiva Director
25.	Джоджуа Роланд Владимирович Dzhodzhua Roland	Ассоциация Инва – Содействие Республика Абхазия, г. Сухум Менеджер по связям с общественно- стью Association Inva-help Republic Abkhazia Sukhum Manager of public reltions
26.	Дик Павел Юрьевич Dik Pavel	Российская Академия Образования Кандидат педагогических наук Russian Academy of Education Candidate of pedagogical sciences
27.	Жаворонков Роман Николаевич Zhavoronkov Roman	ВМВ Mott MacDonald / Care/ As/Tri Проект “Система реабилитационных услуг для людей с ограниченными возможностями в РФ» Эксперт проекта, к.ю.н. ВМВ Mott MacDonald / Care/ As/ Project “System of services of rehabilita- tions for disabled people in a Russian Federation» Candidate of legal sciences, Expert of project
28.	Живоглазов Евгений Геннадьевич Zhivoglazov Evgeniy	Фонд Региональных социальных про- грамм «Наше будущее» Координатор по региональным проек- там Fund of the Regional social programs «Our future» Co-ordinator on regional projects

№	ФИО	Организация, Должность
29.	Иванкова Мария Викторовна Ivankova Maria	НУ ИПРПП ВОС "Реакомп" Заведующая сектором слепых и слабовидящих отдела социальной реабилитации NU IPRPP All-russian society of blinds "Reakomp" Sector manager of blinds and starblinds of department of social rehabilitation
30.	Иванова Вероника Евгеньевна Ivanova Veronica	Master of Sciences in Rehabilitation Counseling BMB Mott McDonald Euroconsult
31.	Игнатова Галина Кареновна Ignatova Galina	Благотворительный фонд «Поддержка гуманитарных программ» Руководитель службы поддержки семьи A benevolent fund «Support of the humanitarian programs» Leader of service of support of family
32.	Инков Исмаил Исмаилович Inkov Ismail	ГУ «Центр квотирования рабочих мест» Заведующий сектором
33.	Исаев Салых Магомедович Isaev Salyakh	«Молодые инвалиды Северного Кавказа – за развитие диалога и социальных сетей» Young disabled people of North Caucasus - for development of dialog and social networks
34.	Карпенко Вадим Викторович Karpenko Vadim	ВОО «Конфедерация общественных организаций инвалидов Украины» Украина, г. Киев Председатель исполнительного комитета VSOO «Confederation of public organizations of disabled people of Ukraine» Ukraine, Kiev Chairman of executive committee

№	ФИО	Организация, Должность
35.	Ким Екатерина Никифоровна Kim Ekaterina	Клуб инвалидов «Контакты-1» Руководитель Club of disabled people Contacts 1 Director
36.	Клюев Леонид Иванович Kluev Leonid	ПНК "Прожект Хармони, Инк."(США) в РФ Главный консультант Project Harmony Inc. (USA) in RF Senior consultant
37.	Козлова Евгения Kozlova Evgenia	CAF
38.	Королятин Максим Викторович Korolyatin Maksim	Красноярская местная общественная молодежная организация инвалидов «Талант» Krasnoyarsk local social youth organiza- tion of disabled people "Talant"
39.	Котова Светлана Юрьевна Kotova Svetlana	РООИ «Перспектива» Юрист Regional Society of Disabled people Perspektiva Lawyer
40.	Кулагина Елена Викторовна Kulagina Elena	Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской Академии наук Старший научный сотрудник, к.э.н. Institute of socio-economic problems of population of Russian Academy of sciences Candidate of economic sciences, senior research worker
41.	Курганов Александр Дмитриевич Kurganov Alexandr	Департамент развития и поддержки малого бизнеса Заместитель начальника управления

№	ФИО	Организация, Должность
42.	Лаврушина Ирина Николаевна Lavrushina Irina	БООО Всероссийского общества инвалидов, г.Брянск Бухгалтер-юрист Bryansk regional public organization of All-russian society of disabled people Bryansk Accountant-lawyer
43.	Лизикова Татьяна Николаевна Lizikova Tatiana	Отдел содействия занятости инвалидов ЦЗ ЦАО Ведущий инспектор Department of assistance employment for disabled of EC CAD Leading inspector
44.	МакНалли Берни McNally Berny	Представительство Европейской Комиссии в России Куратор программы A representative office of European Commission in Russia. Program counsel
45.	Маковкина Галина Викторовна Makovkina Galina	СГООИ «Вольница», г. Ставрополь Председатель правления Stavropol State Social Organization of disabled people Chairlady of managment
46.	Малкова Марина Николаевна Malkova Marina	ТНБ Группа компаний Директор по персоналу TNB Group of companies HR Director
47.	Маслов Артем Александрович Maslov Artem	ММОО «Мир Слабослышащих» Ведущий специалист Interregional youth social organization Deaf world Leading specialist

№	ФИО	Организация, Должность
48.	Мелякова Татьяна Григорьевна Melyakova Tatiana	НОБФ «Социальная адаптация инвалидов и молодежи» Президент NOBF "Social adaptation of disabled people and young people" President
49.	Митрофанов Владимир Васильевич Mitrofanov Vladimir	ГУ ЦЗН ЮАО г. Москвы Employment Center for citizen SAD of Moscow
50.	Новиков Михаил Леонович Mikhail Novikov	РООИ «Перспектива» Менеджер проектов по трудоустройству Regional Society of Disabled people Perspektiva Project Manager, Employment
51.	Мошкина Тамара Павловна Moshkina Tamara	РООИ «МГКИ «Контакты-1» Regional society of disabled people Moscow State Club of disabled people "Contacts 1"
52.	Мруз Сергей Владимирович Mruz Sergey	КБ Ренессанс кредит Начальник управления продаж, к.п.н. Commercial Bank Renaissance credit Chief of management of sales
53.	Муллер Александр Яковлевич Muller Aleksandr	Школа радиоэлектроники МГС РОСТО Директор школы Moscow State Organization ROSTO School of radio electronics Director
54.	Наберушкина Эльмира Камаловна Naberushkina Elmira	Саратовский гос. тех. университет, г. Саратов К.соц.н., доцент Saratov State Technical University, Saratov city Candidate of sociological Sciences, Associate professor

№	ФИО	Организация, Должность
55.	Набиева Татьяна Михайловна Nabieva Tatiana	НОБФ «Социальная адаптация инвалидов и молодежи» Вице-президент NOBF “Social adaptation of disabled people and young people” Vice-president
56.	Нагорнов Олег Евгеньевич Nagornov Oleg	Зеленоградское отделение инвалидов Department for disabled people in Zelenograd
57.	Науменко Елена Naumenko Elena	KPMG Senior manager Старший менеджер
58.	Нафикова Гульнара Раяновна Nafikova Gulnara	Республиканский Реабилитационный Центр инвалидов Отделение «Профориентации и предпрофессиональная подготовка инвалидов», г. Уфа Отдел содействия в трудоустройстве инвалидов Republican Rehabilitation Center of disabled people of Department «Professional orientations and pre-professional preparation of disabled people», Ufa Department of assistance employment of disabled people
59.	Овчаренко Татьяна Световна Ovcharenko Tatiana	Общественная организация «Общество инвалидов города Краснознаменск Московской области», Московская область, г. Краснознаменск Председатель Общества Public organization «Society of disabled people of Krasnoznamensk Moscow region» the Moscow region, Krasnoznamensk Chairman of Society

№	ФИО	Организация, Должность
60.	Окунев Семен Никитевич Okunev Semen	Государственное учреждение г. Москвы «Межрегиональный информационно-деловой центр» 1-й зам. директора, Начальник управления Establishment of Moscow Interregional informative business center First director assistant. Management chief
61.	Павличенко Александр Викентьевич Pavlichenko Aleksandr	Центр занятости населения ЦАО Директор Employment Center for citizen CAD Director
62.	Паршин Геннадий Николаевич Parshin Gennadiy	МГТУ им. Н.Э. Баумана Moscow State Technical University n.a. N.E. Bauman
63.	Пасько Светлана Николаевна Pasko Svetlana	Центр занятости населения ЦАО Начальник отдела содействия занятости инвалидов ЦЗН ЦАО Head of department of assistance employment for disabled of ECFC CAD abled people
64.	Пенигин Александр Николаевич Penigin Aleksandr	Республиканский Реабилитационный Центр инвалидов Отделение «Профориентации и пред-профессиональной подготовки инвалидов» Отдел содействия в трудоустройстве инвалидов Republican Rehabilitation Center of disabled people of Department «Professional orientations and pre-professional preparation of disabled people» Department of assistance employment of disabled people

№	ФИО	Организация, Должность
65.	Песоцкая Татьяна Юрьевна Pesotskaya Tatiana	Клиффорд Чанс, юридическая компания Менеджер социальных проектов Cliffort Chance, legal company Manager of social projects
66.	Петрова Ирина Владимировна Petrova Irina	Городской Общественный Фонд «Фонд содействия сочувствующих инвалидам с детства с нарушениями психического и социального развития «Особые люди», г. Новосибирск Председатель State Public Fund «Fund of assistance feeling with disabled people from childhood with violations of psychical and social growth «Special people» Novosibirsk Chairman
67.	Поздняков Денис Алексеевич Pozdnyakov Denis	Комкор-ТВ Руководитель службы модерации Управления публичных сервисов Comcor-TV Leader of moderation service of Management of
68.	Полякова Юлия Юрьевна	Школа 532 Социальный педагог
69.	Присецкая Наталья Игоревна Prisetskaya Natalia	РООИ «Перспектива» Менеджер проектов по трудоустройству Regional Society of Disabled people Perspektiva Project Manager, Employment
70.	Прямова Елена Владимировна Pryamova Elena	Отделение социальной реабилитации инвалидов «Ярославское» Зав. отделением A department of social rehabilitation of disabled people «Yaroslavl» Manager of department

№	ФИО	Организация, Должность
71.	Райн Деккерс Rein Dekkers	Посольство Королевства Нидерландов в России Embassy of Netherlands in Russia
72.	Рапопорт Евгений Вениаминович Rapoport Evgeny	Соцкультурный проект «Сотворение мира» Руководитель проекта Social cultural project «Creation of the world» Leader of project
73.	Роганян Рафик Ремирович Roganyan Rafik	Нижегородская региональная обще- ственная организация культурной, социально-трудовой реабилитации инвалидов опорников и колясочников "Инватур" Координатор Nizjniy Novgorod regional society of cul- tural and social rehabilitation of wheel- chair users Coordinator
74.	Родичев Александр Иванович Rodichev Aleksandr	Фонд помощи инвалидам и больным рассеянным склерозом «ФОНД MS» Президент фонда Fund of help for disabled people and peo- ple with MS 'Fund MS' Fund president
75.	Романов Владимир Михайлович Romanov Vladimir	Правительство г. Москвы Комитет общественных связей города Москвы Заместитель руководителя Government of Moscow Committee of public relations of Moscow Assistant leader of the Committee of pub- lic relations of Moscow

№	ФИО	Организация, Должность
76.	Романова Екатерина Михайловна Romanova Ekaterina	Школа № 518 School 518
77.	Селезнева Лариса Александровна Selezneva Larisa	Соцкультурный проект «Сотворение мира» Руководитель проекта Social cultural project «Creation of the world» Leader of project
78.	Семкин Игорь Дмитриевич Semkin Igor	Центр реабилитации инвалидов Владикавказ Заместитель директора Rehabilitation center for disabled people, Vladikavkaz Assistant director
79.	Серов Сергей Николаевич Serov Sergey	ГУ Центр занятости населения ВАО Employment Center for citizen of EAD
80.	Силохин Михаил Константинович Silokhin Mikhail	Правительство г. Москвы Комитет общественных связей г. Москвы Начальник отдела Комитета труда и занятости, член комиссии Government of Moscow Committee of public relations of Moscow Chief of department of Committee of labour and employment, Member of commission
81.	Соколова Татьяна Сергеевна Sokolova Tatiana	Отдел содействия занятости инвалидов ЦЗ ЦАО Ведущий инспектор Department of assistance employment for disabled of EC CAD Leading inspector
82.	Станевский Александр Григорьевич Stenevskiy Aleksandr	МГТУ им. Н.Э. Баумана Moscow State Technical University n.a. N.E. Bauman

№	ФИО	Организация, Должность
83.	Старобина Елена Михайловна Starobina Elena	ФГУ «Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г.А. Альбрехта Росздрава», г. Санкт-Петербург Руководитель отдела проблем профессиональной реабилитации инвалидов, д.п.н. FGU Saint-Petersburg scientific-practical center of medical-social examination, prothesis and rehabilitations of disabled people n.a. G.A. Albrekhta Roszdrav's, Saint-Petersburg Doctor of pedagogical sciences, leader of department of problems of professional rehabilitation of disabled people
84.	Стоянов Сергей Львович Stoyanov Sergey	Управление государственной службы занятости населения г. Москвы Заместитель начальника Administration of state service of employment of citizen of Moscow Chief assistant
85.	Суркова Яна Егоровна Surkova Yana	IBM EE/A HR Recruiter
86.	Тагалов Исмаил Ибрагимович Tagalov Ismail	Министерство труда и социального развития Чеченской Республики, г. Грозный Начальник департамента Ministry of labour and social development of Chechenskay Republic, Grozny city Chief of department

№	ФИО	Организация, Должность
87.	Суслова Марина Никоновна Suslova Marina	Комитет общественных связей г. Москвы Зав. сектором Committee of public relations of Moscow Sector manager
88.	Тарасевич Андрей Федорович Tarasevich Andrey	МБФ «СМ.Черити», г. Красноярск Президент MBF "SM. Cheriti", Krasnoyarsk President
89.	Тарасов Леонид Викторович Tarasov Leonid	Российский государственный социаль- ный университет К.п.н., доцент Russian State Social University Candidate of pedagogical sciences, associ- ate professor
90.	Титоренко Александр Петрович Titorenko Aleksandr	РООИ «ДИАЛОГ-Социальное партнер- ство» Regional society of disabled people Dialog – Social Partnership
91.	Ткаченко Владимир Сергеевич Tkachenko Vladimir	Северо-Кавказский государственный технический университет, г. Ставрополь Доцент кафедры социологии и соци- альной работы, к.б.н. North-Caucasus state technical universi- ty, Stavropol Associate professor of department of sociology and social work, candidate of biological sciences
92.	Токарева Наталья Tokareva Natalia	UNESCO IITE

№	ФИО	Организация, Должность
93.	Трипалина Ирина Петровна Tripalina Irina	РООИ «МГКИ «Контакты-1» Moscow State Club of disabled people “Contacts 1”
94.	Трухина Яна Yana Troukhina	Посольство Великобритании в России Руководитель проекта British Embassy Project Officer
95.	Туркина Татьяна Геннадьевна Turkina Tatiana	Благотворительный фонд «Поддержка гуманитарных программ» Исполнительный директор Beneficent fund “Support of human programs” Executive director
96.	Тхагушев Валерьян Александрович Tkhagushev Valerian	Ассоциация «Инва - содействие» Республика Абхазия, г. Сухум Association Inva-help Republic Abkhazia, Sukhum
97.	Федорова Галина Александровна	Школа 532 Зам. директора по учебной части
98.	Федотова Екатерина Евгеньевна Fedotova Ekaterina	«Открытый мир информационных технологий» (IDEA) ПНК «Прожект Хармони Инк.» (США) в РФ Директор проекта "Information Dissemination and Equal Access", (IDEA) Project Harmony Inc. in RF Project Director
99.	Флоренцева Анна Florentseva Anna	Компании «Джонсон и Джонсон меди- кал» Директор по персоналу Johnson&Johnson Medical HR Director

№	ФИО	Организация, Должность
100.	Хмельницкая Наталья Викторовна Khmelnitskaya Natalia	Тольяттинская городская общественная организация инвалидов «Центр независимой жизни», г. Тольятти Председатель Правления State social organization of disabled people “Center of independent life” in Tolyatti Chairlady of managment
101.	Цаллагова Жанна Викторовна Tsallagova Zhanna	Центр реабилитации инвалидов, г. Владикавказ Директор Rehabilitation center of disabled in VladiKavkaz city Director
102.	Царев Андрей Михайлович Tsarev Andrey	«Центр лечебной педагогики», г. Псков Муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» Директор МОУ, к.п.н. «Center of medical pedagogics» Pskov Municipal educational establishment for children, needing psychologic-educational and medical-social help «Center of medical pedagogics and differentiated teaching» Candidate of educational sciences, director MOU
103.	Цуриков Виталий Александрович Tsurikov Vitaliy	Отдел содействия занятости инвалидов ЦЗ ЦАО г. Москвы Ведущий инспектор Department of assistance employment for disabled of EC CAD Leading inspector

№	ФИО	Организация, Должность
104.	Черкес Валерий Сергеевич Cherkes Valery	Центр подготовки инвалидов СПбГИЭУ директор, к.т.н., доцент Training center for disabled people of Saint-Petersburg State University of engi- neering and Economics Assistant professor, director
105.	Чернова Софья Владимировна Chernova Sofia	ООО «Найк» Старший консультант по подбору пер- сонала LLC Nike Senior HR consultant
106.	Чернявская Валентина Кирилловна Chernyavskaya Valentina	Академия управления «ТИСБИ», г. Казань Директор окружного УМЦ по обуче- нию инвалидов, Заслуженный учитель школы Республики Татарстан Academy of management TISBI, Kazan Director of district educational-methodi- cal center for disabled people's trainig
107.	Чехова Ольга Михайловна Chekhova Olga	
108.	Шапель Евгения Владимировна Shapel Evgeniya	МКБ «Москомприватбанк» Заместитель директора департамента MCB MosComPrivateBank Assistant Department director
109.	Шкилева Лариса Викторовна Shkileva Larisa	ООО «ИБМ Восточная Европа/Азия» (IBM EE/A) Заместитель директора лаборатории по кадрам LLC «IBM East Europe/Asia» (IBM EE/A) Assistant Director of HR laboratory

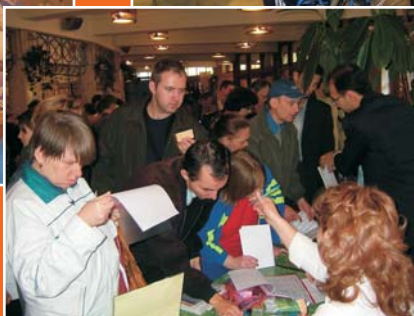
№	ФИО	Организация, Должность
110.	Школьников Валерий Викторович Shkolnikov Valery Viktorovich	МГО ВОИ Moscow State Organization All-Russian Organization of Disabled people
111.	Шумкова Алена Евгеньевна Shumkova Alena	ООО «Роберт БОШ» HR-manager LLC Robert Bosh HR-manager
112.	Юнина Евгения Николаевна Unina Evgeniya	ГУ г. Москвы «Межрегиональный информационно-деловой центр» Специалист Establishment of Moscow Interregional informative business center Specialist

Содержание

Введение	3
Выступления на открытии конференции	
Романов Владимир Михайлович, заместитель председателя Комитет общественных связей города Москвы	4
Стоянов Сергей Львович, заместитель начальника Управление государственной службы занятости населения г. Москвы	5
Антонцев Михаил Иванович, председатель Комиссии по социальной политике и трудовым отношениям, Московская городская Дума	7
Лини Ратлидж, начальник Департамент профессиональной реабилитации, штат Вашингтон, США	9
Васюкова Ольга, директор по работе со стратегическими партнерами Johnson & Johnson Medical Russia	10
Денис Роза, директор РООИ "Перспектива"	11
Павличенко Александр Викентьевич, директор Центр занятости населения Центрального административного округа г. Москвы <i>«Пункт по трудоустройству людей с инвалидностью и повышению доступности трудоустройства для инвалидов»</i>	13
Лини Ратлидж, начальник Департамент профессиональной реабилитации, штат Вашингтон, США <i>«Развитие партнерских отношений при разработке, воплощении и поддержке программ трудоустройства людей с инвалидностью»</i>	21
Серж Эберсольд, аналитик Организация экономического сотрудничества и развития, Франция <i>«Доступность высшего образования и трудоустройства для людей с инвалидностью: барьеры и пути их преодоления»</i>	27
Ткаченко Владимир Сергеевич, доцент, кафедра социологии и социальной работы Северо-Кавказского государственного технического университета <i>«Проблемы профессионального высшего образования и последующего трудоустройства молодых инвалидов»</i>	32
Эрик Самой, специалист по социальной политике Департамент труда и социальной экономики, Бельгия <i>«Программы трудоустройства инвалидов в Бельгии»</i>	36
Новиков Михаил Леонович, менеджер проектов РООИ "Перспектива" <i>«Доступность трудоустройства в России: опыт организации инвалидов "Перспектива"»</i>	40

Клаус Кандусси, управляющий директор Компания Entempo, Австрия <i>«Создание рабочих мест для людей с особенностями развития и другими видами инвалидности»</i>	45
Эрин Риле, генеральный директор Project SEARCH, США <i>«Осуществление программ трудоустройства людей с инвалидностью в больницах и банках»</i>	48
Волкова Ольга Олеговна, заместитель директора ТК № 21 по экспериментальной работе, координатор проектов РБОО «Центр лечебной педагогики» <i>«Проблемы организации обучения профессиональным навыкам и трудоустройства молодых людей с тяжелыми и множественными нарушениями в условиях государственного образования на примере ГОУ СПО Технологический колледж № 21»</i>	53
Филипп Хьюзер, Workability International Europe; CEDRIS, Голландия <i>«Переход от специализированных предприятий к возможностям трудоустройства инвалидов на открытом рынке труда»</i>	56
Крисанн Широ-Гайст, старший проректор по учебным вопросам Университет города Мемфис, США <i>«Подготовка специалистов по трудоустройству инвалидов в рамках системного подхода»</i>	62
Васюкова Ольга, директор по работе со стратегическими партнерами Johnson & Johnson Medical Russia <i>«Политика по трудоустройству людей с инвалидностью»</i>	72
Роберт Стэк, генеральный директор компания Community Options Inc., США Кори Хрибар, исполнительный директор компания Community Options Inc., США <i>«Успешная модель малого бизнеса с использованием труда людей с инвалидностью»</i>	74
Сьюзан Скотт-Паркер, ведущий руководитель Employers' Forum on Disability, Великобритания <i>«Форум работодателей в области инвалидности»</i>	79
Катрина Зепада, Департамент социальной защиты, Калифорния, США Project Search, США <i>«Роль специальных педагогов в трудоустройстве людей с инвалидностью»</i>	82

Старобина Елена Михайловна, доктор педагогических наук Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г.А.Альбрехта Росздрав <i>«Опыт внедрения поддерживаемого трудоустройства инвалидов в России»</i> 86	
Кристина Бергрэн (Christina Berggren), Катрин Моссберг (Catrin Mossberg), Петер Хуртиг (Peter Hurtig), MISA, Швеция <i>«Создание возможностей по трудоустройству для людей с особенностями развития в Швеции»</i> 98	
Стив Огилви, консультант по программам трудоустройства, Великобритания <i>«Развитие социальных предприятий и других инновационных программ трудоустройства для инвалидов»</i> 100	
Царев Андрей Михайлович, директор МОУ Центр лечебной педагогики, г. Псков <i>«Обеспечение занятости людей с тяжелыми нарушениями развития в Пскове»</i> 103	
Федотова Екатерина Евгеньевна, директор проекта «Открытый мир информационных технологий» (IDEA) ПНК «Прожект Хармони Инк.» (США) в РФ <i>«Роль информационно-коммуникационных технологий в решении задач трудоустройства людей с инвалидностью»</i> 115	
Данилова Елена Валерьевна, ведущий специалист Томское региональное отделение ВОИ <i>«Из опыта консультирования инвалидов по вопросам занятости»</i> 122	
Титоренко Александр Петрович, председатель правления Региональная общественная организация инвалидов <i>«ДИАЛОГ-Социальное партнерство»</i> <i>«Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов как альтернатива трудоустройству» (Тезисы доклада)</i> 125	
Список участников конференции 126	



Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»

ПЕРСПЕКТИВА



119146 г. Москва, улица 2 я Фрунзенская, 8
 тел./факс: (495) 245 6879,
 тел.: (495) 363 0839, (499) 242 5094
 e-mail: rabota@perspektiva-inva.ru
<http://www.perspektiva-inva.ru>