

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ: ИНТЕГРИРОВАННЫЙ ПОДХОД

ПОСОБИЕ ПО ИТОГАМ ПРОЕКТА

Трудоустройство инвалидов: интегрированный ПОДХОД

Пособие по итогам проекта



Проект проводился при финансовой поддержке Фонда Форда
2003 - 2005 г. г.

Авторы:

Новиков Михаил
Присецкая Наталья
Котов Вячеслав
Ковалёва Татьяна
Ивашкин Александр

Редактор:

Дроздова Ольга

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1	
Социальный подход к проблемам инвалидности, государственная политика и проблемы трудоустройства инвалидов	6
Глава 2	
Ситуация с трудоустройством инвалидов: анализ и проблемы	8
Глава 3	
Влияние социальной реформы 2004-2005 годов на ситуацию с трудоустройством инвалидов	16
Глава 4	
Обзор законодательства зарубежных стран в сфере трудоустройства инвалидов	21
Глава 5	
Работа с государственными структурами	22
<i>Просветительские семинары</i>	23
<i>«Круглые столы»</i>	25
<i>Специализированные ярмарки вакансий для инвалидов</i>	32
<i>Участие в государственных программах по трудоустройству инвалидов</i>	38
Глава 6	
Взаимодействие с работодателями	41
Глава 7	
Работа с инвалидами	47
<i>Обучающая программа «Доступ к трудоустройству»</i>	49
<i>Агентство по трудоустройству</i>	54
Глава 8	
Конкурс среди студентов с инвалидностью «Ключ к успеху»	58
Глава 9	
Межрегиональная конференция «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход»	62
Глава 10	
Решение проблем трудоустройства инвалидов: взгляд в ближайшее будущее	64
Контактная информация организаций, участников проекта	68

Введение:

Решение проблемы трудоустройства инвалидов является итогом реализации реабилитационных и адаптационных программ для людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями. Элементы социализации, полноправная интеграция в общество - всё это невозможно без решения вопросов обеспечения трудовой занятости. Трудоустраиваясь, человек с инвалидностью получает не только источник для экономической независимости, но и возможность полноценного общения и, даже, можно выразиться, новый смысл своего существования.

Реализуя проекты, направленные на продвижение идей и создание условий для независимой жизни людей с инвалидностью, мы неоднократно сталкивались с ситуацией, когда наши усилия теряли дальнейший смысл без решения проблемы трудоустройства. С одной стороны, трудоустройство инвалидов напрямую зависит от создания условий доступной инфраструктуры (доступной среды и средств коммуникации), возможности получения полноценного образования и устранения психологических барьеров между людьми с инвалидностью и без инвалидности. А с другой стороны, решение всех перечисленных проблем без конечного результата в виде трудоустройства зачастую не приносит, как морального удовлетворения для самого инвалида, так и видимого результата и пользы для общества.

На встречах межрегиональной сети организаций инвалидов «Независимая жизнь» (в нее входят общественные организации из десяти регионов России) часто звучали мнения о необходимости начать реализацию программ по решению проблем трудовой занятости людей с инвалидностью. Деятельность в этом направлении было решено начать с развития интеграционного подхода в вопросах трудоустройства инвалидов. Прежде всего, мы часто слышим о том, что общество ещё не готово к созданию таких условий, где люди с ограниченными физическими и ментальными возможностями смогут работать на обычных предприятиях рядом с людьми без инвалидности и поэтому, на данный момент, представляется более эффективным развитие специализированных предприятий и «надомного» труда для инвалидов. Мы не являемся противниками этих предприятий, однако, их наличие не должно подменять необходимость работы по устранению «барьеров» на

пути общественной интеграции инвалидов, и, прежде всего, в вопросах трудоустройства. Должны появляться структуры и организации, занимающиеся аналитической и практической деятельностью по решению вопросов трудоустройства инвалидов. И мы не остаемся в стороне от этого процесса.

Предлагаемое Вашему вниманию пособие основано на итогах проекта «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход», реализованного с августа 2003 года по январь 2005 года в пяти городах России. В проекте участвовали Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива» (г. Москва), Нижегородская региональная общественная организация реабилитации инвалидов-колясочников и опорников «Инватур», Самарская городская общественная организация инвалидов-колясочников «Десница», Тольяттинская городская общественная организация инвалидов «Центр независимой жизни» и Ростовская городская общественная организация инвалидов «Феникс» (г. Ростов-на-Дону). Цели проекта: пропаганда «равного», интегрированного подхода к трудоустройству инвалидов, а также мотивация людей с инвалидностью на получение достойной работы и повышение квалификации.

До начала проекта наши организации не имели значительного опыта участия в программах по трудоустройству лиц с ограниченными физическими и ментальными возможностями, и только в ходе его реализации мы знакомимся с проблемами в этой сфере и одновременно искали пути их решения. В пособии мы пытаемся описать ситуацию, которая сложилась в Российской Федерации с решением вопросов по трудоустройству инвалидов, и обобщить опыт наших организаций по работе в трёх направлениях. Эти направления были выбраны по основным целевым группам проекта: государственные структуры, работодатели и люди с инвалидностью. Надеемся, что анализ нашей деятельности, с описанием возникших трудностей и достижений поможет многим организациям, как общественным, так и государственным, по-новому взглянуть на свою роль в процессе решения проблем трудовой занятости лиц с инвалидностью.

Расценивайте это издание, как предложение к диалогу. Мы будем рады всем отзывам, комментариям и замечаниям, как по поводу предложенного материала, так и по результатам проекта.

Глава 1

Социальный подход к проблемам инвалидности, государственная политика и проблемы трудоустройства инвалидов

Нынешнее отношение к людям с инвалидностью - результат развития общественного сознания. Оно основано на социальных, религиозных и экономических факторах. Борьба за выживание, преобладание ручного труда и бесконечные войны закономерно приводили к культуре физической силы и совершенства функциональных возможностей тела и разума. Люди, не попадающие под стандарты физических и умственных способностей, лишались возможности занять подходящие для них место в системе распределения труда, и их существование становилось зависимым от других. Формировалось определённое отношение к людям с ограниченными физическими или ментальными возможностями, которое, в целом, можно охарактеризовать как негативное. Неспособность к труду, необходимость в постоянной опеке и помощи, зависимость от воли и поддержки окружающих - вот тот ряд стереотипов, которым общественное мнение «наградил» людей с инвалидностью. И возможности, которые инвалидам предоставило общество, исходили из этих стереотипов и предлагали выбор - либо физическая и финансовая зависимость от родственников, либо изоляция в специальных учреждениях для инвалидов. Закрепился и соответствующий подход к проблемам инвалидности, который заключался в признании инвалида неспособным к независимой жизни, к самостоятельному принятию решений и возможностям его работы на обычных предприятиях среди сотрудников без инвалидности. Этот традиционный подход еще называют «медицинским», так как он сфокусирован на зависимости инвалида от врачей, которые решают за человека, что ему можно, а что нет, и проблема инвалидности ставится именно как проблема здоровья человека.

Развитие вспомогательных технологий (средства реабилитации, персональные помощники, собаки-поводыри и т.д.) дало возможность людям с инвалидностью жить более независимо. Встал вопрос и об экономической самостоятельности инвалидов, ведь труд сильно модернизировался. В этих условиях появилась реальная возможность подобрать для каждого человека тот вид деятельности, который бы в

полной мере учитывал их индивидуальные способности. Развивался новый подход к решению проблем инвалидности, который был нацелен на устранение созданных людьми барьеров (архитектурных, законодательных и психологических), разделяющих общество на категории инвалидов и неинвалидов. Развитие гражданского общества привело к появлению и росту движения инвалидов, пропагандирующего новый подход, согласно которому проблемы инвалидности являются, прежде всего, социальными, и изменять надо общество, а не каждого конкретного инвалида. Понятие «инвалидность» возникает из-за социальных взаимоотношений, и рассматривать эту проблему нужно только в этом контексте без привязок к состоянию здоровья человека. Каждый имеет право самостоятельно выбирать жизненный путь, и врачебные заключения могут рассматриваться только как рекомендации для самого инвалида, а не определяющие условия для его возможности трудиться. При устранении «барьеров» учиться и работать может любой человек. Например, если у человека «работает» только один палец на руке или имеется умственная отсталость (по меркам других людей, чьё мнение не обязательно объективно), то это не значит, что он неспособен к трудовой деятельности - просто он может работать по определённым специальностям при создании соответствующих условий труда. Этот подход получил название «социального» и он ведёт к развитию интеграционных программ для инвалидов и созданию «общества равных возможностей» для всех, независимо от физических и умственных особенностей человека.

Несмотря на то, что социальный подход к проблемам инвалидности закреплён в международных документах (например, в «Стандартных правилах обеспечения равных возможностей» Организации Объединённых Наций), далеко не во всех странах он получил достаточного развития. До сих пор государственная политика многих стран относится к решению проблем инвалидности исходя из стереотипных воззрений об их возможностях. В соответствии с этим принимаются государственные программы, где социальный подход прослеживается лишь отчасти. Можно строить политику поддержки инвалидов на основании постоянной финансовой помощи (пенсии, льготы). А можно сосредоточиться на создании условий независимой жизнедеятельности инвалидов, где особая роль будет отведена вопросам решения экономической самостоятельности для людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями.

Ещё одним мифом является мнение о «дороговизне» и экономической неэффективности решения проблем инвалидности в свете социального подхода. На самом деле, только богатые страны могут себе позволить традиционный подход к проблемам инвалидности, так как в этом случае содержание столь значительной категории населения (по всем статистическим показателям, численность инвалидов доходит до 15% от общего числа населения) перекладывается на плечи других членов общества. Такой подход экономически не эффективен. К тому же, когда люди с инвалидностью - иждивенцы, они подвергаются социальной дискриминации со стороны других членов общества. Создание условий для полноправного существования и труда инвалидов позволяет существенно снять нагрузку общества по их содержанию.

Российское общество постепенно приходит к пониманию необходимости внедрения социального подхода к решению проблем инвалидности. Но до сих пор стереотипы по отношению к инвалидам сильны, и нет чёткого представления о том, что именно необходимо делать для изменения существующей ситуации. На Западе существуют уже доказавшие свою эффективность программы в области трудоустройства инвалидов, часть которых можно адаптировать к российским условиям. Однако этот опыт не перенимается, разрабатываются собственные программы, которые не могут решить весь комплекс возникающих проблем. Роль общественных организаций, которые изучают и популяризируют передовой опыт, а также являются экспертами в области проблем инвалидов, в активизации этого процесса, становится основополагающей.

Глава 2

Ситуация с трудоустройством инвалидов: анализ и проблемы

В СССР официальной политикой было решение социального обеспечения инвалидов, но никак не реализация программ по их социальной реабилитации и адаптации. Само понятие «инвалидность» было законодательно привязано к понятию «ограничение трудоспособности», и начисление денежных выплат производилось на основании установления врачебно-трудовыми экспертными комиссиями (ВТЭК) степени её потери. Человеку присваивалась определенная группы инвалидности (первая группа считалась

нетрудоспособной, вторая группа делилась на «рабочую» и «нерабочую», человек с третьей группой мог работать). Группа устанавливалась только на основе медицинского диагноза. Таким образом, многочисленная категория людей (инвалиды с поражением опорно-двигательного аппарата, незрячие, с умственной отсталостью и т.д.) не только не имели государственной поддержки в вопросах трудоустройства, но даже законодательно им было запрещено работать. Таким образом, предприятие, принявшее на работу инвалида с первой или второй «нерабочей» группой, нарушило бы закон. Лишь существующие к тому времени предприятия Всероссийских обществ (ВОИ, ВОС и ВОГ) имели возможность трудоустраивать членов своих организаций.

Ситуация изменилась с принятием в 1995 году Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Он декларирует изменение социальной политики в отношении лиц с инвалидностью и, в том числе, рассматривает вопросы занятости инвалидов. Закон выделяет три основных пути решения этой проблемы:

- 1) Реализация государственных программ по трудоустройству инвалидов;
- 2) Стимулирование работодателей к трудоустройству инвалидов;
- 3) Создание и поддержка специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов.

Трудоустройство инвалидов подразумевает решение целого комплекса вопросов, среди которых и создание доступной инфраструктуры, в том числе и на рабочем месте, получение инвалидом профессионального образования и психологическая адаптация к новым условиям жизни (особенно это актуально, если инвалидность приобретена в зрелом возрасте). Поскольку для решения этих вопросов остается сделать еще многое, трудоустройство инвалидов является на сегодняшний день очень острой проблемой.

За десять лет, прошедших со времени принятия Закона, многое изменилось. Однако, не все изменения можно назвать позитивными. От многих выбранных направлений и методов, призванных решить проблемы трудовой занятости инвалидов, государство в последнее время пытается отказаться. Сведены практически на нет все льготы специализированным предприятиям, использующим труд инвалидов, в том числе, и принадлежащим общественным организациям инвалидов. Объяснения Правительства о том, что под прикрытием подобных организаций работали предприятия, лишь на бумаге

трудоустраивающие инвалидов, обоснованны, но частично. Да, некоторые организации покупали трудовые книжки людей с инвалидностью, и за минимальную оплату инвалид формально числился сотрудником данного предприятия. Однако налоговые льготы для таких предприятий также позволяли реально трудоустраивать инвалидов в массовом порядке, к тому же доходы от предприятий были источником финансирования этих организаций, а их отмена поставила подобные организации на грань выживания, так как труд инвалидов, в нынешних условиях, является более затратным и менее эффективным, а, следовательно, и выдерживать конкуренцию подобным организациям очень трудно.

В последнее время ставится под сомнение система квотирования рабочих мест для инвалидов. Говорится о ее неэффективности, неспособности реально влиять на улучшение ситуации с трудоустройством инвалидов и противоречии интересам развития малого и среднего бизнеса, когда на организацию накладывается ещё один «налог». Именно так многие работодатели расценивают необходимость платы за несоблюдение установленных квот по трудоустройству лиц с ограниченными физическими и ментальными способностями. Однако, несмотря на многие очевидные недостатки, данная система остаётся единственным стимулирующим моментом для работодателей. В соответствии со статьей 21 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» порядок определения квоты по приёму на работу инвалидов устанавливается законодательной властью субъекта Федерации, но в почти половине регионов данные законы и постановления до сих пор не приняты. При этом там, где имеется местное законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов, ситуация с трудоустройством людей с инвалидностью имеет лучшую динамику развития, чем в регионах, где оно до сих пор не принято.

В проекте «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход» участвовали четыре региона. На их примере были видны различия в зависимости от наличия или отсутствия местного законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов. В Ростовской и Самарской областях система квотирования рабочих мест до сих пор в полной мере не заработала, и у общественных организаций не было никаких оснований для предъявления претензий, начала диалога и сотрудничества с работодателями по решению проблем трудовой занятости инвалидов. Совершенно естественно, что, не имея никаких

обязательств, работодатели не имеют желания брать на работу людей с инвалидностью, так как их труд считается менее эффективным, и создание условий для их трудоустройства не окупится.

В Ростове-на-Дону по совместной инициативе организации «Феникс» и городского центра занятости в октябре 2004 года было принято постановление Мэра «О квотировании 1000 рабочих мест для инвалидов на предприятиях г. Ростова-на-Дону в 2005 году».

Законы «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области» и «О целевом бюджетном Фонде квотирования рабочих мест в Самарской области» были приняты 26 декабря 2003 г. и 11 февраля 2004 г. соответственно, но их вступление в силу отложено до 1 января 2006 г. Общественные организации Самарской области, в том числе участники нашего проекта - Самарская городская общественная организация инвалидов-колясочников «Ассоциация «Десница» и Тольяттинская городская общественная организация инвалидов «Центр независимой жизни», активно участвовали в обсуждении принятого закона, и по их инициативе был принят ряд поправок. В отличие от других подобных региональных актов, в Закон Самарской области внесена возможность использования средств Фонда квотирования рабочих мест, формируемого на основе обязательной платы организаций за несоблюдение установленных квот по трудоустройству инвалидов, не только непосредственно на создание специальных рабочих мест для инвалидов, но и на реализацию вспомогательных мероприятий, в том числе на проведение семинаров, совещаний и других консультационно-методических мероприятий по вопросам создания рабочих мест и специализированных предприятий (цехов, участков) для инвалидов.

В Нижегородской области Закон «О квотировании рабочих мест» был принят 20 мая 2003 г. Закон «О квотировании рабочих мест для инвалидов в городе Москве» был принят 12 ноября 1997 г. (22 декабря 2004 г. принят новый закон, который отражает изменения в федеральном законодательстве). Можно сказать, что Москва была тем регионом, где отработывалась система квотирования рабочих мест и механизмы сбора и использования обязательных платежей за несоблюдение работодателями установленных квот. В большей степени, законодательные акты других субъектов федерации повторяют опыт Москвы в создании системы квотирования. Это, прежде всего, создание отдельной региональной структуры, хотя есть примеры, когда сбором и расходованием средств обязательных платежей занимается Департамент федеральной службы занятости населения (например, Волгоградская область).

В столице эти платежи находятся в ведомстве Отдела трудовой адаптации инвалидов и молодёжи Комитета общественных связей, в структуру которого входит Центр квотирования рабочих мест, имеющий свои отделения во всех административных округах. Собранные средства используются целевым образом на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, несовершеннолетних граждан и отдельных категорий молодёжи. Кроме того, они идут на создание учебных мест для детей-инвалидов, обучающихся на дому, и обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре предприятий. Важным достоинством нового Закона Москвы «О квотировании рабочих мест» является расширение списка мероприятий, на которые допускается финансирование из целевого бюджетного фонда квотирования рабочих мест. Принципиальным изменением можно признать и то, что теперь средства могут использоваться не только на создание, но и на сохранение специальных рабочих мест. Отчасти это произошло из-за необходимости поддерживать предприятия «Горспецпрома», многие из которых находятся в сложном положении и стоят на грани массового увольнения сотрудников с инвалидностью. Но и другие организации, получившие финансовые средства на создание специальных рабочих мест для инвалидов, по истечении срока действия соответствующего договора (обычно он заключается на полтора года) не имеют никаких юридических обязательств, а можно сказать, что и финансовой заинтересованности, для сохранения инвалидов в качестве сотрудников.

Основные средства расходуются среди предприятий, участвующих в программе по созданию дополнительных рабочих мест для инвалидов и молодёжи до 18 лет, на конкурсной основе. Суммы выделяются безвозмездно, зависят от текущей средней заработной платы по Москве и составляют до 30-ти и до 50-тикратных ее величин для создания специального рабочего места для человека с инвалидностью и для компьютеризированного рабочего места для инвалида по зрению соответственно. На декабрь 2004 г. эти суммы составляли на одно рабочее место до 447,5 тысяч рублей и 745,9 тысяч рублей. Работодатели, желающие участвовать в конкурсе, могут запросить и меньшие суммы, что повышает шансы на победу.

Несмотря на непростой процесс оформления документов и очень авторитетный состав конкурсной комиссии, есть основания предполагать не всегда эффективное использование победителями

конкурса полученных денег. Подтверждением тому может служить очевидное несоответствие результатов (проблема трудоустройства инвалидов остается острой) довольно значительным средствам, потраченным из фонда квотирования рабочих мест.

Обзор ситуации будет неполным без информации о деятельности государственной службы занятости населения. Эта структура имеет федеральное подчинение, и после перестройки системы исполнительной власти относится к Министерству здравоохранения и социального развития России. Именно эта служба призвана решать вопросы трудоустройства населения, и в том числе людей с инвалидностью. Официальные доклады о трудоустройстве инвалидов основаны на данных региональных Департаментов федеральной службы занятости и, в частности, количество инвалидов, ищущих работу, часто представляется как количество инвалидов, состоящих на учёте в местных центрах занятости как безработные граждане. О том, что это не может соответствовать объективной ситуации, служат данные статистики на конец 2004 г. из регионов - участников проекта (таблица 1). Статистика основана на предоставленных данных из региональных Департаментов социальной защиты населения и Департаментов государственной службы занятости населения.

Таблица 1

Регион	Москва	Самарская область	Нижний Новгород	Ростов - на-Дону
Количество инвалидов в регионе	1143950	237900	127268	75911
Инвалиды трудоспособного возраста (от 18 лет до достижения пенсионного возраста)	220664	83300*	32545	30680
Инвалиды, имеющие трудовые рекомендации БМСЭ	57425	4200**	2853	23483
Количество инвалидов, состоящих на учёте в центре занятости (на конец 2004 года)	1411	2824	792	624
Количество трудоустроенных инвалидов, из числа состоящих на учёте в центре занятости (за весь 2004 год)	841	1238	1881	758

** Точных данных нет, цифра взята из расчета 35% от общего числа инвалидов*

*** Точных данных нет, цифра взята из расчета 5% от общего числа инвалидов трудоспособного возраста. По данным Главного БМСЭ в области оформлено порядка 6-10% ИПР от общего числа инвалидов.*

Как видно из таблицы, количество инвалидов, состоящих на учёте в центре занятости населения как безработные граждане, гораздо меньше, чем их общее количество по региону. Следует также учесть, что среди общего числа инвалидов значительное количество составляют инвалиды трудоспособного возраста.

Причинами неактивного обращения инвалидов за услугами центров занятости населения являются:

- Сложность процедуры постановки инвалида на учёт в службе занятости как безработного гражданина (требуется заполнение Индивидуальной программы реабилитации);
- Неверие в эффективность реализуемых государственных программ по трудоустройству инвалидов;
- Отсутствие доступной среды для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата и вспомогательных информационных технологий для инвалидов с ограниченными возможностями общения (знание жестового языка, материалы на языке Брайля и т.д.) в рамках работы центров занятости населения.

ИПР

Формирование Индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПР) производится Государственной службой медико-социальной экспертизы. В Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Постановлении Правительства «О признании лица инвалидом» имеется положение об обязательном заполнении ИПР при первичном или очередном освидетельствовании на инвалидность. Несмотря на это, процент инвалидов, имеющих сформированную карту ИПР, до сих пор невелик.

Для того, чтобы встать на учёт в службе занятости, в ИПР должен быть заполнен раздел «профессиональная реабилитация», и только тогда человек с инвалидностью сможет получать пособие по безработице, иметь возможность пройти профессиональное обучение на курсах по различным специальностям. Только тогда специалисты центра будут подбирать ему подходящие вакансии. Без оформленной

ИПР человек с инвалидностью может только претендовать на общие услуги службы занятости: профконсультации, доступ к общему банку вакансий, помощь в составлении резюме и т.п. Очень многие инвалиды опасаются постановки на учёт как безработных граждан, так как при этом они потеряют региональные надбавки к государственной пенсии. Особенно эта проблема актуальна в Москве, где эти надбавки весьма значительны. Мало кто знает, что при постановке на учёт в качестве безработного, инвалид начинает получать пособие по безработице, что, в целом, компенсирует потери от снижения пенсионных выплат.

Из программ государственной службы занятости самой востребованной для людей с инвалидностью остаётся возможность получить профессиональное образование. Многие региональные службы занятости, в силу стереотипных представлений о профессиональных возможностях инвалидов, организуют для них только курсы компьютерной грамотности и web-дизайна или вообще не организуют специальных курсов для инвалидов. С одной стороны, это абсолютно не мешает человеку с инвалидностью посещать другие курсы, предлагаемые центром занятости, что соответствует интеграционным идеям нашего проекта. Но, с другой стороны, при выборе оборудования и места проведения профессиональных курсов практически никогда не учитывается возможность участия в них инвалидов (архитектурная доступность, использование оборудования незрячими людьми, обеспечение переводчиками жестового языка и т. д.)

Помощь государственных служб занятости в трудоустройстве инвалидов ограничивается рамками трех программ: общественных работ, временных работ и трудоустройства социально-незащищенных категорий граждан. Все они основаны на общей схеме и позволяют работодателю взять на работу человека с инвалидностью, выплачивая ему со своей стороны лишь минимальную заработную плату (обозначенную законодательно), а в случае общественных работ - не платить её вовсе. Остальную сумму, а она - в зависимости от программы и региона - составляет от 1500 до 3500 рублей, доплачивает на основании договора центр занятости населения. Несмотря на достаточно выгодные условия, данные программы не пользуются популярностью у работодателей, и является обычной практикой, когда к ним привлекаются общественные организации. Главным недостатком этих программ является отсутствие финансовых средств на оборудование рабочих мест для инвалидов, что почти исключает возможность участия в них инвалидов с нарушением опорно-

двигательного аппарата, зрения и слуха, так как работодатель не имеет заинтересованности вкладывать значительные средства в переоборудование рабочего места и адаптации условий труда под потребности людей с инвалидностью.

В целом, ситуация с трудоустройством инвалидов в России продолжает оставаться сложной. Можно признать, что государственными органами власти до сих пор не найдена та оптимальная стратегия, которая позволила бы эффективно решать возникающие проблемы. Разрозненны и нескоординированы усилия различных ведомств на региональном уровне. Очень незначительно участие общественных организаций в решении проблем трудовой занятости инвалидов, отсутствуют механизмы социального партнёрства и делегирования ряда полномочий некоммерческим организациям со стороны государственных структур.

Глава 3

Влияние социальной реформы 2004-2005 годов на ситуацию с трудоустройством инвалидов

Политика реформирования социальной сферы в значительной мере затронула интересы людей с инвалидностью, в том числе, в вопросах трудоустройства. Прежде всего, следует упомянуть изменения пенсионного законодательства, вступившие в силу с 1 января 2004 г. Если до этого пенсия назначалась на основании группы инвалидности, то теперь она начисляется исходя из обозначенной степени ограничения способности к трудовой деятельности. А с 1 января 2005 г. в соответствии с Федеральным законом №122 от 22.08.2004 г. компенсационные выплаты за отменяемые льготы также привязаны к степени ограничения способности к трудовой деятельности. Классификация ограничений жизнедеятельности по степени выраженности (одну из которых и составляет степень ограничения способности к трудовой деятельности) была введена Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 января 1997 г. N 1 «Об утверждении классификаций и временных критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы». Но их установление не имело принципиального значения и влияло только на назначение группы инвалидности. С введением, в результате социальной реформы, новой системы, когда все основные

денежные выплаты будут основаны на установлении только одного из критериев ограничения жизнедеятельности, сведено на нет практическое значение группы инвалидности.

Следует отметить, что до сих пор нет чёткой классификации и критериев установления этих степеней. Поскольку этих степеней только три, они не могут отразить всего разнообразия факторов, связанных с инвалидностью. Ниже мы приводим выдержки из упомянутого выше Постановления:

1.5.4. Ограничение способности к трудовой деятельности:

1-я степень - способность к выполнению трудовой деятельности при условии снижения квалификации или уменьшения объема производственной деятельности, невозможности выполнения работы по своей профессии;

2-я степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных средств, и (или) специально оборудованного рабочего места, с помощью других лиц;

3-я степень - неспособность к трудовой деятельности.

Можно понять стремление Правительства внести социальные факторы в порядок рассмотрения проблем инвалидности и обозначить объём государственной финансовой поддержки каждого конкретного инвалида в зависимости от возможности его дальнейшей трудовой деятельности. Однако, в целом, принятые нововведения негативным образом отразились на положении работающих инвалидов.

На данный момент основным критерием установления степени ограничения способности к трудовой деятельности остаётся её соответствие группе инвалидности. То есть, например, инвалид 1-ой группы приравнивается к 3-ей степени ограничения способности к трудовой деятельности. Бывают, конечно, исключения, когда сотрудники Бюро медико-социальной экспертизы отказывают инвалидам 1-ой группы в установлении «3-ей степени», но, из-за отсутствия чётких нормативов, эти случаи носят исключительный характер и имеют в своей основе человеческий фактор. Гораздо чаще встречаются ситуации, когда именно инвалиду приходится доказывать перед специалистами БМСЭ своё право на дальнейшую трудовую деятельность. При этом он становится перед неприятным выбором: либо «3-ая степень» и более высокие государственные денежные

выплаты при запрете на трудоустройство, либо возможность работать, но автоматически более низкие пенсия и компенсационные выплаты за отменённые льготы. Причём разница в этих денежных выплатах достигает значительных сумм, до 600 рублей в пенсии и 400 рублей компенсации за льготы. Учитывая сложную ситуацию с трудоустройством инвалидов и отсутствие гарантий на трудоустройство со стороны государства, несложно представить, каким будет выбор большинства людей с инвалидностью. Необходимо упомянуть и влияние родственников, от которых многие инвалиды в значительной степени зависят в бытовых условиях. Родственники нередко склоняют человека с инвалидностью в сторону гарантированных государственных выплат, чем к маловероятной возможности найти работу. В целом, складывается ситуация, не только не стимулирующая инвалидов к решению проблем трудоустройства, но и препятствующая им в этом.

Многие общественные организации не признают законность запрета на работу для инвалидов, имеющих третью степень. Это положение противоречит статье 37 Конституции Российской Федерации, где декларировано право каждого на труд. С устранением социальных барьеров и развитием новых технологий становится очевидным, что при создании соответствующих условий могут работать практически все люди с инвалидностью. Но нынешняя политика Правительства по отношению к инвалидам, вкупе с действующим законодательством, не учитывают в должной мере эти тенденции общественного прогресса.

С 1 января 2005 г., в соответствии с изменениями в Федеральном законе № 181 от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», учреждения медико-социальной экспертизы перешли в единое федеральное управление. Это, с одной стороны, будет иметь положительные результаты, так как позволит устранить ситуацию, когда в разных регионах по-разному оценивались критерии установления группы инвалидности и степеней ограничения способности к трудовой деятельности, и разный порядок оформления и реализации ИПР. Но, с другой стороны, возникают опасения, что в свете последних тенденций сокращения государственных расходов на социальные нужды (предвидим и возражения по поводу данного утверждения), будут введены изменения в системе классификации степеней ограничения жизнедеятельности, которые могут привести к тому, что назначение 3-ей степени ограничения способности к трудовой

деятельности, гарантирующей самые высокие государственные денежные выплаты, будут значительно сокращены. В условиях, когда проблемы трудовой занятости инвалидов далеки от решения, это будет иметь катастрофические финансовые последствия для многих людей с инвалидностью.

Могут возникнуть сложности и во взаимодействии региональных структур социальной защиты населения и бюро медико-социальной экспертизы. Раньше они относились к региональному ведомству, а после реформы БМСЭ будут отведены в единую федеральную структуру, независимую от региональных властей.

Другим принципиальным моментом, вступившим в силу с 1 января 2005 г. в соответствии с поправками в закон «О социальной защите инвалидов» (последствия принятия уже упоминавшегося ФЗ №122), стали изменения в системе квотирования рабочих мест для инвалидов. Если до их вступления трудоустраивать инвалидов в рамках установленных квот (не менее 2% от численности состава предприятия) обязаны были организации с количеством сотрудников более 30 человек, то теперь под действия механизма квотирования попадают только предприятия с количеством сотрудников более 100 человек. Естественно, резко сократилось количество организаций, законодательно обязанных решать проблемы трудовой занятости инвалидов. Можно понять заботу о развитии малого бизнеса, столь часто декларируемую Правительством, но если инвалиды и имели возможность реально трудоустраиваться, то именно в условиях малых предприятий, где более гибко учитываются потребности и возможности каждого конкретного сотрудника, что особенно важно для людей с инвалидностью. Кроме того, необходимо рассматривать обязательные платежи за несоблюдение установленных квот для приёма на работу инвалидов не как дополнительный налог, а как штраф за нарушение установленных законодательством норм. А на федеральном уровне из законодательства убрано положение о внесении организациями, не соблюдающими порядок квотирования рабочих мест для инвалидов, платы в бюджеты субъектов Российской Федерации.

Многие регионы, примером может служить Москва, оставили в своих нормативных актах, регулирующих систему квотирования рабочих мест для инвалидов, положение об обязательных платежах в специальный фонд. Теперь они называются выплатами компенсационной стоимости квотируемого рабочего места, и составляют размер прожиточного минимума для трудоспособного

населения, определенного в Москве на день ее уплаты. Ещё одним способом пополнения целевого бюджетного фонда квотирования рабочих мест может являться наложение административных штрафов на юридические и должностные лица. Штрафы накладываются за невыполнение работодателем установленной настоящим Законом обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест. И составляют размер пятисот минимальных размеров оплаты труда для юридических лиц и пятьдесят минимальных размеров оплаты труда для должностных лиц. Но можно предположить возникновение трудностей, вплоть до судебных процессов, из-за возможностей различного толкования разногласий в федеральном и региональном законодательствах.

Отменяется положение статьи 22 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов» о финансировании создания специальных рабочих мест для инвалидов за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Федерации. То есть, в соответствии с изменённым законодательством, специальные рабочие места для инвалидов теперь должны создаваться работодателями за свой счёт. Даже с учётом возможного влияния на работодателей региональных властей и при создании (как записано в Законе) минимального количества специальных рабочих мест в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, всё равно не избежать ситуации, когда категории инвалидов, нуждающиеся в значительном переоборудовании и адаптации действующих или создаваемых рабочих мест, будут выключены из процесса трудоустройства. Далеко не всякий работодатель захочет вкладывать собственные средства на создание специального рабочего места для подобных категорий инвалидов и предпочтёт взять на работу инвалида, для которого не требуются условия труда, связанные с финансовыми вложениями.

Пока в некоторых регионах действуют программы по созданию специальных рабочих мест для инвалидов, финансирование которых осуществляется за счёт платежей от организаций, не соблюдающих механизм квотирования, эта ситуация будет смягчаться. Но, в целом, государственная политика в отношении трудоустройства лиц с инвалидностью всё более отходит от личностного подхода в решении этих проблем, и становится нацеленной на «усреднённого инвалида» без учёта его индивидуальных особенностей и потребностей. Перевод финансирования программ для инвалидов на федеральный уровень (последствия принятого Федерального закона №122) будет иметь и

положительные моменты, поскольку теперь инвалиды в экономически «слабых» регионах будут иметь равный с другими объем социальной защиты. Только этот общий объём оказывается на очень низком уровне, не обеспечивая элементарных услуг, не говоря уже об интеграционных программах, в том числе в вопросах трудоустройства.

Глава 4

Обзор законодательства зарубежных стран в сфере трудоустройства инвалидов

Законы, существующие в нашей стране, не являются чем-то новым в мировой практике. Во многих странах существуют специальные законодательные акты, регулирующие вопросы трудоустройства инвалидов, обеспечение им равных прав и возможностей в этой сфере.

В большинстве стран существуют законы, запрещающие прямую или косвенную дискриминацию по отношению к инвалидам, начиная со стадии отбора сотрудников и заканчивая процедурой освобождения от занимаемой должности. Люди с инвалидностью, столкнувшиеся с дискриминацией по отношению к себе, имеют возможность требовать возмещение причиненного морального ущерба и упущенной экономической выгоды. Подобные вопросы решаются не только в судебном порядке, но и специально созданными комиссиями.

Во многих странах существует система квотирования рабочих мест для инвалидов. В Германии, Франции и Венгрии под законы о квотировании подпадают организации с более чем с 20 сотрудниками, в Австрии и Польше - с 25 сотрудниками. В Испании минимальное число сотрудников предприятия, не попадающего под действие системы квотирования рабочих мест для инвалидов - 50. Квота для людей с инвалидностью в Германии составляет 5%, во Франции - 6%, В Люксембурге квота варьируется от 2% до 5% в зависимости от формы собственности и от количества сотрудников предприятия. В Испании и Ирландии квота составляет 3%. В Японии квота составляет от 1,6 до 2%. За несоблюдение квот организации выплачивают взносы в специальные целевые фонды, средства которых распределяются на создание рабочих мест для инвалидов, а также адаптацию существующих рабочих мест к нуждам людей с инвалидностью.

Во многих странах государство стимулирует работодателей принимать на работу людей с тяжелыми формами инвалидности.

К примеру, беря на работу человека, пользующегося инвалидной коляской, работодатель заполняет не одно, а два или даже три места в счет установленной квоты. Подобное стимулирование применяется и при приеме на работу инвалидов, не имеющих опыта работы.

Предприятиям, использующим труд инвалидов, выделяются государственные субсидии. Они, как правило, предоставляются только тогда, когда человек с инвалидностью гарантированно получает такую же заработную плату, как и работник без инвалидности в аналогичной должности и имеет долгосрочный трудовой контракт. В основном, субсидии предоставляются на оборудование рабочего места для человека с инвалидностью, приобретение специализированного оборудования и т.д. В некоторых странах работодатели получают льготы по взносам в фонды социального страхования либо налоговые льготы и кредиты.

Люди с инвалидностью имеют преимущества при участии в различных тренингах и программах профессионального обучения, проводящихся на предприятиях. Также люди с инвалидностью могут участвовать и в государственных программах профессионального обучения, без необходимости иметь статус безработного в течение определенного периода.

В большинстве стран существуют специализированные предприятия, применяющие труд инвалидов. Такие предприятия расцениваются не как предпочтительное место работы для человека с инвалидностью, а как «запасной вариант» трудоустройства, когда не удается найти место работы на общих для всех условиях. На них, в основном, используют труд людей, имеющих очень тяжелую инвалидность, для которых невозможно или чрезвычайно затруднительно создать необходимые условия труда на обычном предприятии.

Глава 5

Работа с государственными структурами

Одной из основных целей проекта являлось содействие структурным изменениям в ситуации с трудоустройством инвалидов, и без участия государственных организаций достичь этих целей невозможно. Во всех регионах, участвующих в проекте, сложилось тесное взаимодействие общественных организаций и государственных структур.

Предложения о сотрудничестве по решению проблем трудовой занятости инвалидов были с готовностью приняты местными департаментами социальной защиты населения и государственной службой занятости. Не имея достаточного опыта и значительных результатов в трудоустройстве инвалидов, они с интересом восприняли новые идеи и возможность участия общественных организаций в их программах, а также с готовностью откликнулись на участие в мероприятиях проекта.

Можно выделить четыре основных направления сотрудничества с государственными структурами:

- 1) Проведение семинаров для сотрудников государственных служб.
- 2) Организация «круглых» столов с участием представителей государственных структур и общественных объединений.
- 3) Совместная организация специализированных ярмарок вакансий для инвалидов.
- 4) Участие общественных объединений в реализации государственных программ по трудоустройству инвалидов.

Просветительские семинары

В Москве были проведены семинары для специалистов Департамента государственной службы занятости. Прошли они в сотрудничестве и на базе Центра профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения. Участниками семинара, в основном, были начинающие сотрудники службы занятости. Основной целью было - сформировать у работников Департамента государственной службы занятости адекватный, «равный» подход в вопросах трудоустройства людей с инвалидностью и развеять стереотипы относительно их трудовых возможностей. Несмотря на ограниченный временной формат (семинар длился полтора часа), удавалось обсудить с участниками преимущества «социального» подхода к проблемам инвалидов, терминологию и этикет по отношению к людям с ограниченными физическими и ментальными возможностями и разобрать основную законодательную базу, связанную с трудоустройством инвалидов. Нельзя выделить какие-либо сложности при проведении этих семинаров, они проходили в доброжелательной атмосфере, и со стороны сотрудников Центров занятости чувствовался интерес к данной тематике. Были завязаны контакты со специалистами службы

занятости всех административных округов столицы, что в дальнейшем позволило привлекать их в качестве экспертов на семинары с молодыми инвалидами.

В Самаре был проведён цикл семинаров для специалистов управления социальной защиты населения и бюро медико-социальной экспертизы. Важным достижением Самарской организации «Ассоциация Десница» является созданная система договорных отношений с государственными структурами. То есть, проведение семинаров для сотрудников государственных служб является не результатом личных договорённостей, а частью общего договора организации с Управлением социальной защиты населения Самары. Цель договора социального партнёрства - продвижение идеи философии независимой жизни и социального подхода к проблемам инвалидности среди специалистов государственных структур, и одним из механизмов является проведение для них семинаров.

В договоре СООИК «Десница» с Управлением социальной защиты населения четко оговаривается время, место и тематика семинаров. После заключения договора руководители включают семинары в планы работы своих структур, и их сотрудники, на официальных основаниях, приходят в «Десницу» для участия в тренингах. По достигнутой договоренности, на семинары направляются только специалисты (реабилитологи, социальные работники, психологи), работающие с инвалидами.

За всё время проведения семинаров с государственными служащими не было ни одного срыва по каким-либо причинам, зависящим от них. Это во многом являлось следствием плановой договорной работы с государственными структурами, ведь при других обстоятельствах присутствие на семинаре их сотрудников весьма проблематично.

Проведение семинаров для сотрудников государственных структур явилось важным мероприятием и для СООИК «Ассоциация Десница». Во многом удалось понять позицию специалистов службы медико-социальной экспертизы, которые в рамках действующей системы просто не имеют возможности для более детального формирования раздела «профессиональная реабилитация» в карте ИПР. Основные отмеченные ими проблемы включают в себя:

- Отсутствие законодательно утвержденного перечня профессий, которые можно рекомендовать при каждом конкретном виде ограничений, и на который может ссылаться сотрудник БМСЭ;

- Короткий период общения, не позволяющий специалисту составить чёткое определение трудовых возможностей инвалида;
- Перестраховка сотрудников БМСЭ при составлении трудовых рекомендаций для инвалидов из-за боязни взять на себя ответственность за возможное ухудшение их здоровья.

Отсюда возникают расплывчатые формулировки, например, «способен работать на дому в специально созданных условиях», которые не несут никакой информации, способствующей решению проблемы трудоустройства.

Важным положительным фактором было то, что представители государственных структур увидели в ведущих семинаров не оппонентов, а людей, знающих не только суть проблемы, но и имеющих реальный опыт и технологию их решения.

Привлечение тренеров общественных организаций (а все они являются людьми с инвалидностью) для обучения сотрудников государственных структур можно считать серьёзным прорывом в нашей деятельности. Мы становимся уже не клиентами этих организаций (а чиновники именно так привыкли воспринимать инвалидов), и даже не только партнёрами, а специалистами, способными к обучению кадров государственных учреждений. Всё это накладывает и значительные обязательства: и организация семинара, и профессиональный уровень сотрудников организации должны быть на высоте. Это хороший стимул для роста организации, важный момент для решения проблем трудоустройства инвалидов и перевод отношений с государственными структурами на новый уровень.

«Круглые столы»

Как упоминалось в обзоре ситуации с трудоустройством инвалидов, одним из сдерживающих факторов в решении этих проблем является сложность процесса формирования ИПР (индивидуальной программы реабилитации инвалида). Для обсуждения этой проблемы участники проекта собирали специалистов на круглые столы.

18 февраля 2004 г. «Перспектива» принимала участие в проведении круглого стола по этой тематике с участием представителей Бюро медико-социальной экспертизы Центрального административного округа Москвы, заведующих отделениями социальной реабилитации инвалидов и Центра занятости ЦАО.

Из основных проблем, которые обозначились на этом мероприятии и являются типичными не только для Москвы, но и для других регионов Российской Федерации можно отметить:

- Отсутствие обязательного характера формирования ИПР. У сотрудников БМСЭ сложилось убеждение, что ИПР заполняется исключительно на основе личного заявления инвалида, и ситуация, когда эти службы с гордостью отчитываются, о том, что по итогам 2004 г. заполнено в два раза больше карт, чем в 2003 г., традиционна. Аргументация, со ссылками на недействующее Постановление Министерства труда и социального развития РФ № 14 от 14 декабря 1996 г. «Об утверждении примерного положения об индивидуальной программе реабилитации инвалида» и утверждениями о том, что ИПР нужна не каждому инвалиду, не соответствует действующему законодательству. При первичном или очередном освидетельствовании на инвалидность, ИПР должна обязательно формироваться для всех.
- Отсутствие механизма взаимодействия между государственными структурами в вопросах формирования ИПР. Сильный перекос в вопросах оформления карты ИПР в сторону медицинских заключений и недостаточное внимание к социальным факторам реабилитации имеет под собой и объективную составляющую, связанную с кадровым составом бюро МСЭ. В основном, сотрудниками МСЭ являются медицинские работники, и составление программ социальной и профессиональной реабилитации без привлечения специалистов в этих областях, нам представляется неправильным. Кроме того, присутствовавшие на круглом столе представители отделений социальной реабилитации инвалидов и центра занятости населения, отметили слабую проработку этих разделов, что в определенной степени ограничивает возможности их работы, так как исполнителями этих реабилитационных программ прописаны именно эти ведомства. Совершенно естественно возник вопрос о возможностях привлечения специалистов данных структур к процессу формирования ИПР.

Предложения к итоговой резолюции работы секции №3

Бюро медико-социальной экспертизы

«Об итогах работы органов и учреждений социальной защиты населения Центрального административного округа за 2003 год и задачах на 2004 год».

Индивидуальная программа реабилитации является основным инструментом реализации государственных обязательств по

социальной защите инвалидов. Именно в соответствии с ИПР обеспечиваются гарантии на получение инвалидами образования всех уровней, создание специальных условий труда и санаторно-курортное лечение. Только при наличии ИПР инвалид может обратиться в государственные службы занятости за постановкой на учёт как безработный гражданин, а также воспользоваться услугами профессионального образования и участвовать в программах по созданию специальных рабочих мест для инвалидов. Без преувеличения карту ИПР можно назвать вторым паспортом для человека с инвалидностью, так как это документ, в соответствии с которым обеспечиваются все реабилитационные услуги и средства реабилитации, способствующие максимальному включению человеку с инвалидностью в полноценную общественную жизнь.

Но при всей важности и необходимости карты ИПР для инвалида, очень немногие знают о ней, и ещё меньшее количество людей с инвалидностью имеют на руках эту реабилитационную программу. Это явно продемонстрировал и проведённый 29 и 30 января в Центральном административном округе двухдневный семинар для молодых инвалидов «Доступ к трудоустройству», где одна из обсуждаемых тем была «формирование ИПР». Но даже то, незначительное количество заполненных карт не отвечают всем современным требованиям, предъявляемым к индивидуальным реабилитационным программам. Отсутствует комплексность подхода в формировании реабилитационных мероприятий ИПР, нет учёта индивидуальных потребностей инвалида и, по большому счёту, инвалид получает на руки формальный документ, лишь закрепляющий наиболее бесспорные услуги, положенные инвалиду по закону. Сложности вызывает процесс заполнения раздела «профессиональная реабилитация», многим инвалидам отказывают в возможностях трудовой деятельности на основании ныне недействующих нормативных актов и служебных инструкций о прямом соответствии устанавливаемых групп инвалидности и понятием «трудоспособность». И, как прямое следствие, люди с инвалидностью лишаются возможности получить полноценные реабилитационные услуги и своих конституционных прав на труд. Надо признать, что подобная ситуация является типичной для всей Москвы.

Как итог мы можем предложить следующие основные рекомендации, способствующие более эффективному процессу формирования полноценных карт ИПР:

- в соответствии с нормами Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Постановления Правительства РФ «О признании лица инвалидом» обеспечивать характер обязательного формирования ИПР при первичном или очередном освидетельствовании на инвалидность, а не заявительного, как это практикуется сейчас;
- максимально использовать возможности привлечения профильных специалистов в разработке разделов социальная и профессиональная реабилитация (договорённость о всестороннем содействии со стороны Центра занятости населения Центрального административного округа и отделений социальной реабилитации инвалидов достигнута);
- в процессе формирования ИПР основное внимание уделять комплексному подходу в разработке реабилитационных мероприятий и услуг с учётом индивидуальных потребностей инвалида.

Мы приводим итоговую резолюцию данного мероприятия, предложенную нашей организацией. Возможно, что в связи с изменениями в законодательстве, в том числе, переводе Государственной службы медико-социальной экспертизы в федеральное подчинение, и с вступлением в действие с 1 января 2005 г. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении формы индивидуальной программы реабилитации инвалида», многие из обозначенных проблем на этом круглом столе, будут решены автоматически. Но, на наш взгляд, проблема координации деятельности разных государственных учреждений может стать ещё более ощутимой.

В Самаре цикл из трёх круглых столов по решению проблем трудоустройства инвалидов начался 10 февраля 2004 г. во время проведения первой специализированной ярмарки вакансий. Проведение круглых столов во время таких больших мероприятий имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Прежде всего, в таких случаях значительно проще пригласить руководителей государственных структур, ведь есть серьезный повод, и, например, после торжественного открытия ярмарки вакансий, чиновники могут принять участие в круглом столе. Также, подобное мероприятие даёт

много тем для обсуждения и показывает возможные пути сотрудничества общественных объединений и государственных организаций. Но с другой стороны, есть вероятность того, что круглый стол останется в тени большого мероприятия, что не позволит привлечь внимание общественности и средств массовой информации именно к нему. Два мероприятия представляют и определённые трудности с организационной точки зрения: требуется больше ресурсов для подготовки и проведения параллельно ярмарки вакансий и круглого стола.

Круглый стол, проведённый в Самаре во время ярмарки вакансий, был очень представительным по составу и позволил собрать руководителей структур исполнительной и законодательной власти региона, Департамента государственной службы занятости населения и ведущих общественных организаций. Обсуждались «основные проблемы занятости инвалидов в Самарской области». Участниками было отмечено, что, несмотря на принятый 23 декабря 2003 г. Самарской Губернской Думой Закон «О квотировании рабочих мест для инвалидов Самарской области», улучшений в трудоустройстве инвалидов не наступит, так как механизм его реализации до сих пор отсутствует. Участники признали важность проведения подобных встреч, была создана рабочая группа, которая обобщила, отредактировала все высказанные предложения для утверждения всеми участниками круглого стола. Мы прилагаем итоговую резолюцию, в которой нашли отражение основные направления решения проблем трудоустройства инвалидов в свете развития системы социального партнёрства государственных структур и общественных организаций Самарской области.

РЕЗОЛЮЦИЯ

участников Круглого стола

**«Основные проблемы занятости инвалидов Самарской области»,
состоявшегося в ходе**

Первой Специализированной Ярмарки вакансий для инвалидов.

Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право каждого человека на труд, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Законодатель в Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе от 24.11.1995 г. № 181 - ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» и иных нормативных правовых

актах предоставил инвалиду целый спектр прав и льгот, призванных помочь ему стать конкурентоспособным на рынке труда.

Вместе с тем, как отметили участники Круглого стола, существует целый ряд проблем, связанных с трудоустройством инвалидов. В их числе следует выделить:

- недостаток программ профессиональной и предпрофессиональной подготовки инвалидов;
- отсутствие механизма компенсации работодателям на возмещение затрат по созданию индивидуальных рабочих мест для инвалидов;
- наличие стереотипов и предрассудков в обществе, которые ведут к непринятию работника с инвалидностью;
- полное отсутствие или формальный характер индивидуальной программы реабилитации инвалидов;
- использование термина «нетрудоспособен» в справках, выдаваемых специалистами БМСЭ, при освидетельствовании соответствующей группы инвалидности;
- отсутствие подготовки специалистов по предпрофессиональной и профессиональной подготовке инвалидов и их интеграции;

Все указанные причины приводят к тому, что самостоятельное трудоустройство инвалидов затруднено.

По результатам обсуждений приняты следующие предложения:

1. В ходе реализации «Концепции партнерства органов государственной власти Самарской области, органов местного самоуправления и негосударственных некоммерческих организаций по развитию гражданского общества» и Постановления Губернатора «Об Общественном собрании Самарской области при Губернаторе Самарской области», вопросы трудоустройства инвалидов обсуждать на постоянно действующих «круглых столах» представителей НКО и госструктур.
2. Организациям, объединяющим работодателей (Союзы и т. п.) готовиться к реализации Закона Самарской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов Самарской области» и принимать меры для предотвращения случаев приема на работу «подснежников» (прием не инвалидов, а их трудовых книжек).
3. Внести предложения в Закон Самарской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов Самарской области», в частности:

- статья 6 «Использование средств фонда квотирования рабочих мест» Закона Самарской области «О целевом бюджетном фонде квотирования рабочих мест в Самарской области» № 7 - ГД от 11.02.2004 года предусматривает компенсацию затрат организаций по созданию и оборудованию рабочих мест для инвалидов сверх установленной нормы, в связи с чем нецелесообразно вносить дополнительные предложения о включении соответствующей компенсации в Закон Самарской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов Самарской области»;
 - дополнить статью 8 «Источники финансирования создания рабочих мест для инвалидов» пунктом 3, в котором оговорить необходимость стимулирования работодателей, создающих рабочие места сверх установленных квот;
 - определение термина «Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов» имеется в Федеральном Законе «О социальной защите инвалидов в РФ» № 181-ФЗ от 24.11.1995 года (статья 22). Однако считаем возможным дать такое определение и в Законе Самарской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов Самарской области» с дополнительным указанием о доступной среде жизнедеятельности, не только внутри предприятия, но и на его территории. А также, оговорить, что перечень рекомендаций по оборудованию дает государственная служба медико-социальной экспертизы в индивидуальной программе реабилитации.
4. Организовать совместную работу структурных подразделений службы занятости и органов социальной защиты совместно с НКО инвалидов для оказания содействия инвалидам по профориентации, профконсультированию, профобучению и переобучению в соответствии с рекомендацией индивидуальной программы реабилитации.
 5. Уделить особое внимание учащимся старших классов и выпускникам СКОУ Самарской области, содействуя их профориентации, получению ими профессионального образования, включая высшее, с последующим трудоустройством молодых людей с различными видами инвалидности.
 6. Организовать и поддерживать кампании с привлечением средств массовой информации по расширению осведомленности общественности о положении инвалидов, их правах, потребностях и возможностях в сфере образования и занятости в соответствии с международными стандартами уважения прав человека.
-

В других регионах также проводились круглые столы, где основными участниками стали руководители НКО и государственных учреждений. Решать проблемы трудовой занятости инвалидов в условиях разрозненности усилий различных организаций, как государственных, так и общественных, невозможно. И развитие необходимого взаимодействия между государственными структурами, с обязательным участием общественных организаций, наиболее продуктивно проходит именно в рамках проведения круглых столов.

Специализированные ярмарки вакансий для инвалидов

Впервые идея организации ярмарок вакансий для инвалидов возникла у нас весной 2003 г. во время проведения первой «Ярмарки ВУЗов для инвалидов» в Москве. Мы увидели, насколько популярными и востребованными являются подобные специализированные мероприятия для инвалидов, и даже слышали прямые пожелания об организации ярмарки вакансий. Несмотря на некоторое несоответствие идеи проведения мероприятий исключительно для людей с инвалидностью общей цели проекта - развитию интеграционных программ, нацеленных на предоставление инвалидам равных с другими гражданами возможностей, организация и проведение специализированных ярмарок вакансий для инвалидов были важной составляющей проекта.

Большинство инвалидов в современных российских условиях не имеют возможности участвовать в мероприятиях наравне с гражданами без инвалидности. Если взять за пример ярмарки вакансий, которые периодически проводит Государственная служба занятости населения, то участие в них инвалидов является исключительным случаем. Проведенный нами мониторинг подобных мероприятий в Москве показал обоснованность отказа людей с инвалидностью от их услуг.

Прежде всего, представители работодателей на ярмарках не готовы рассматривать инвалидов как полноправных претендентов на выставленные вакансии, а организаторы, со своей стороны, подбирают места проведения и оказывают услуги без учёта их потребностей. То есть, подавляющее количество мероприятий проходит в архитектурно-недоступных для инвалидов местах.

Надо сказать, что при подготовке специализированных ярмарок вакансий для инвалидов, у нас тоже возникли трудности в

подборе помещения. Даже в таком мегаполисе, как Москва, были серьёзные проблемы с выбором доступного для инвалидов места проведения ярмарок. Рассматривались различные варианты - Дома культуры, библиотеки и другие общественные учреждения. Но, несмотря на действующее законодательство «Об обеспечении доступности окружающей среды для инвалидов», полностью архитектурно-доступных объектов социального назначения очень мало. Важным моментом был финансовый, так как мы не имели возможности оплачивать аренду помещения при проведении ярмарок вакансий, что еще больше ограничивало наши возможности. Решать эту проблему оказалось проще в сотрудничестве с государственными структурами.

Первая, специализированная ярмарка вакансий в рамках нашего проекта была успешно проведена 10 февраля 2004 г. в Самаре, и следующие мероприятия проходили с учётом полученного опыта. Следует отметить, что подготовка и проведение ярмарок прошли в тесном взаимодействии с государственными структурами и, прежде всего, с региональными Департаментами федеральной службы занятости населения. Без их участия эти мероприятия не прошли бы на столь высоком уровне. Общественные организации, которые являлись инициаторами ярмарок, в отличие от служб занятости, не имели опыта в организации подобных мероприятий, а службы занятости, в свою очередь, не имели подобного опыта работы с инвалидами. Получилось интересное и плодотворное сотрудничество, которое вылилось в беспрецедентные мероприятия, имевшие большую популярность среди людей с инвалидностью. То, что ярмарки вакансий успешно прошли во всех регионах, показывает структурную необходимость данной работы. Прежде всего, явно чувствуется недостаток организаций, являющихся связующим звеном между инвалидами, ищущими работу, и работодателями, заинтересованными в их труде. Ярмарки вакансий для инвалидов, в какой-то степени, и заняли их место.

Одним из условий успеха организации и проведения ярмарок вакансий для инвалидов явилось чёткое распределение обязанностей между государственными службами занятости, социальной защиты населения и общественными организациями инвалидов. Мы приводим таблицу, в которой отразили общий опыт на основе сотрудничества с государственными структурами:

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

- Основные организационные обязанности по оформлению и распределению площадей для размещения работодателей и оказание консультационных услуг для инвалидов.
 - Главные распорядительные обязанности на самом мероприятии.
 - Приглашение и формирование экспозиции работодателей.
 - Предоставление услуг по профессиональной ориентации.
 - Обеспечение доступа к компьютерному банку вакансий.
 - Оформление стенда и оказание консультаций по вопросам получения через центр занятости профессионального образования и участия в программах временных и общественных работ.
-

СТРУКТУРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

- Информирование инвалидов о предстоящем мероприятии.
 - Привлечение специалистов БМСЭ и организация консультаций по формированию ИПР.
 - Оформление стенда о деятельности служб социальной защиты населения по реализации реабилитационных программ для инвалидов
-

НКО

- Информирование и привлечение инвалидов на мероприятие.
 - Участие в распорядительных функциях на ярмарке вакансий.
 - Привлечение СМИ к анонсу и освещению мероприятия.
 - Приглашение и формирование экспозиции учебных заведений.
 - Участие в привлечении к участию в ярмарке работодателей.
 - Привлечение к организации и проведению ярмарки вакансий партнёрские НКО и волонтеров.
 - Подготовка символики и атрибутики мероприятия.
 - Подготовка раздаточного материала для инвалидов о возможностях трудоустройства.
 - Организация консультаций по юридическим вопросам.
 - Организация показа фильмов и видеоматериалов о проблемах инвалидности.
-

Мы считаем, что ярмарки позволили участникам проекта добиться значительных успехов, а именно:

- **Удалось продемонстрировать значительный интерес людей с инвалидностью к решению проблем своего трудоустройства.** Когда мы приходили к представителям государственных структур с идеей проведения ярмарок вакансий, всегда слышали
-

предложения об организации их в небольших помещениях, так как были сомнения в интересе инвалидов к подобным мероприятиям. Однако уже первые ярмарки показали необходимость больших помещений и значительных организационных усилий, так как поток посетителей превзошел все ожидания.

- Мы получили значительный опыт партнёрства с государственными структурами по совместной организации крупных мероприятий. После проведённых ярмарок вакансий нас стали воспринимать как равноправных и ответственных партнёров, способных к участию в реализации государственных программ.
- Государственные организации смогли по-новому взглянуть на решение проблемы трудоустройства инвалидов и возможность партнёрской деятельности с общественными объединениями.

По мнению посетителей ярмарок, такие мероприятия совершенно необходимы. Положительных отзывов было очень много. Ниже в качестве примера - история одной из посетительниц ярмарки вакансий для инвалидов в Самаре:

- Я закончила восемь классов. Потом всю жизнь работала на дому. До перестройки я клеила коробочки из картона; собирала что-нибудь и т.п. Позже работодателей стал интересовать более интеллектуальный труд. Много лет была диспетчером на телефоне у различных предпринимателей. Научилась работать на компьютере. 25 мая 2004 г. посетила Ярмарку вакансий, которая проводилась в выставочном зале Областного музея им. П. В. Алабина в ходе выставки «Надежда». Я, инвалид-колясочник, поехала туда, совершенно ни на что не надеясь. По прошлому опыту знала: инвалиду хорошей, интересной работы не предложат!.. У меня свой компьютер, мне нравится заниматься компьютерной графикой. Обратилась к представителям Государственного Центра занятости населения просто так. И вдруг - мне предложили несколько предприятий, которым требовался дизайнер. Дома я пообщалась по телефону с работодателями, и в одной из фирм мне предложили выполнять дизайнерскую работу на дому. Работа творческая. Заказ приносит и забирает сам заказчик. Я очень благодарна всем, кто организовал эту Ярмарку. И очень рада, что что-то в нашей жизни стало сдвигаться в лучшую сторону.
Татьяна Елистратова, инвалид 1 группы.

Сводные данные по шести проведённым Ярмаркам вакансий
для инвалидов:

Дата	10 февраля 2004 года
Регион	г. Самара
Место проведения	Городской Дворец Ветеранов
Статистика мероприятия	Ярмарку посетило около 1000 инвалидов, ищущих работу; Приняли участие 16 работодателей; На ярмарке аккредитовались журналисты 8 СМИ.
Дата	22 апреля 2004 года
Регион	г. Тольятти
Место проведения	Детский Дом Культуры
Статистика мероприятия	Ярмарку посетило 486 инвалидов; Выставлено около 50 вакансий от 5 предприятий и организаций; Приняли участие 4 учебных заведения, занимающихся профподготовкой инвалидов; В работе специализированной ярмарки вакансий приняли специалисты Городского Центра профориентации, представители Бюро медико-социальной экспертизы, Юристы (ГУ ЦЗ и ТГООИ "ЦНЖ"), Специалисты отдела профессионального обучения службы занятости. Консультации получили более 200 человек.
Дата	27 апреля 2004 года
Регион	г. Москва
Место проведения	Центр развития творчества инвалидов "Филантроп".
Статистика мероприятия	Посетителей ярмарки - 734 инвалида Было представлено 24 организации работодателей, которые предложили 297 вакансий. Проведено 1210 консультаций по юридическим вопросам, профессиональной ориентации, вопросам формирования Индивидуальной программы реабилитации, возможностям трудоустройства и получения образования Было распространено около 400 комплектов брошюр по трудоустройству. На ярмарке вакансий аккредитовались представители 10 СМИ

Дата	25-27 мая 2004 года
Регион	г. Самара
Место проведения	12-ая выставка-ярмарка продукции предприятий общественных организаций инвалидов и ветеранов "Надежда"
Статистика мероприятия	В Ярмарке приняли участие 55 участников представителей различных организаций города Самары и Самарской области, в том числе 19 работодателей. Из числа граждан, посетивших ярмарку вакансий (около 1200 человек), более 400 человек прошли первичное собеседование с работодателями, 72 человека вошли в резерв предприятий с ближайшей перспективой трудоустройства.

Дата	3 июня 2004 года
Регион	г. Ростов-на-Дону
Место проведения	Донская государственная публичная библиотека
Статистика мероприятия	25 работодателей предоставили свои вакансии. Ярмарку посетило около 300 инвалидов. Информация распространена в 8 СМИ. Привлечено три спонсора, за счет которых была организована бесплатная лотерея. В ходе Ярмарки проведены выставки "Как оборудовать специализированное рабочее место для человека с инвалидностью" и "Возможности людей с инвалидностью".

Дата	26 октября 2004 года
Регион	г. Москва
Место проведения	Центральный Дворец культуры железнодорожников
Статистика мероприятия	Всего посетителей ярмарки - 3127 человек В Ярмарке приняли участие в качестве работодателей 35 предприятий, в том числе 7 получивших средства из фонда квотирования. Было представлено 3562 вакансии с заработной платой от 1,0 тыс. до 13,0 тыс. рублей. 136 тысяч представил "Городской банк вакансий". Каждая представленная организация нашла от 3 до 48 потенциальных сотрудника из числа инвалидов. Проведено 3283 консультаций по юридическим вопросам, профессиональной ориентации, вопросам формирования Индивидуальной программы реабилитации, возможностям трудоустройства и получения образования.

Участие в государственных программах по трудоустройству инвалидов

В связи с ограниченным количеством государственных программ, направленных на решение проблем трудоустройства людей с инвалидностью, наше участие в них было небольшим. Можно привести примеры Тольяттинского «Центра независимой жизни» и Ростовской городской организации инвалидов «Феникс», которые успешно реализовывали идеи стажировок для инвалидов на базе программ временной занятости населения или специальных программ по трудоустройству социально незащищённых слоёв населения региональных ДГФСЗН.

Участие в данных программах выглядело следующим образом: в общественную организацию, на основании договора с ДГФСЗН, направляются безработные инвалиды из числа состоящих на учёте в службе занятости. Эти граждане становятся сотрудниками общественной организации, они обеспечиваются работой в рамках ее деятельности, и на них ведётся табель учёта рабочего времени. Общественная организация из своих средств должна оплачивать инвалиду законодательно установленный минимальный размер оплаты труда (МРОТ), а остальную сумму заработной платы (от 1500 рублей) обеспечивает региональный Департамент государственной федеральной службы занятости инвалидов. Организация может не платить инвалиду из собственных средств МРОТ только в случае участия в программах организации общественных работ. Это может быть участие в социально-значимых мероприятиях, например, таких как уборка территорий (но только не личной или ведомственной принадлежности).

Можно отметить два положительных момента участия общественных организаций в реализации программ по временной занятости населения:

- **Возможность значительно расширить состав оплачиваемых сотрудников организации, но при этом возникает необходимость вкладывать собственные финансовые средства в оплату МРОТ для каждого привлекаемого сотрудника, что в условиях отсутствия постоянного дохода и коммерческой деятельности становится проблемой.**
- **Возможность дать инвалидам опыт и навыки работы, что для многих из них является необходимым условием дальнейшего**

трудоустройства. Организации, участвующие в программах временной занятости населения, отмечали не только крайне низкий уровень профессиональной грамотности, но и неорганизованность инвалидов. В результате сотрудникам организаций приходилось обучать их трудовой дисциплине и элементарным операциям в обращении с оргтехникой и канцелярией. Если рассматривать подобные программы именно как стажировки и возможность получить первый опыт трудовой деятельности для молодых инвалидов, то участие общественных организаций в программах временных работ ДГФСЗН приобретают другие смысл и значение.

Мы прилагаем схему работу некоммерческой организации с государственными центрами по программам временной занятости и трудоустройству социально незащищённых слоёв населения:

ГУ «Центр занятости населения»

1. Направление в адрес «Центра занятости» официального письма с уведомлением о готовности принять участие в реализуемых мероприятиях

2. Мотивированный отказ в заключении договора

3. Заключение договора на реализацию одного из специальных мероприятий

4. Направление в НКО безработных граждан на собеседование

5. По результатам собеседования НКО:
а) направляет в адрес «Центра занятости» подтверждения о приеме на работу;
б) ставит отметку в направлении на трудоустройство гражданина с отказом в трудоустройстве.

6. По окончании месяца направляет отчетные документы для перечисления целевых средств

7. После проверки отчетов перечисляет средства на выплату компенсаций трудоустроенным инвалидам

8. Отчет о целевом использовании полученных средств

9. Подписание акта о целевом использовании средств и выполнении условий договора

Н

К

О

Глава 6 Взаимодействие с работодателями

По данным исследований, проведенных в США, 69% инвалидов не нуждаются в создании специальных условий для успешного выполнения своих служебных обязанностей. Работодатели отмечают, что для создания комфортных условий труда для инвалида, иногда бывает достаточно передвинуть мебель или оргтехнику.

В 71% случаев трудоустройства инвалидов создание специальных условий обходится не дороже \$500. В ходе исследования, проведенного еще в 1993 году, выяснилось, что половина работодателей, принявших на работу людей с ограниченными возможностями, затратили на оборудование одного рабочего места не более \$50, 21% - от \$51 до \$500, 11% - от \$501 до \$1000, и только 18% работодателей израсходовали свыше \$1000.

Проведенные исследования показывают, что продуктивность работников с инвалидностью в среднем не ниже, чем у остальных сотрудников предприятий. Проблему безопасности рабочих мест для людей с ограниченными возможностями также можно считать решенной: 93% работодателей штата Оклахома отметили, что их работники с отставанием в развитии не увеличили риски, связанные с безопасностью.

(Из данных исследований 1994 года N.O.D. Harris Survey of Americans with Disabilities, Accommodation Benefit/Cost Data of Job Accommodation Network).

- У многих людей с инвалидностью, ищущих работу, существуют комплексы, мешающие обратиться к работодателю. У работодателя тоже существует масса причин, которые стоят преградой между ним и соискателем с инвалидностью. Поэтому, прежде всего, необходимо преодолеть барьеры, существующие между соискателем-инвалидом и работодателем, - считает начальник отдела кадров ОАО «Моторостроитель» Сергей Григорьевич Рыбалко, участник первой специализированной ярмарки вакансий для инвалидов в Самаре.

Можно долго и успешно работать с государственными структурами и с самими инвалидами, но без налаженного взаимодействия с работодателями вы не сможете достичь своих целей по трудоустройству людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями.

В своем проекте мы старались отойти от столь привычных «потребительских» претензий инвалидов к представителям бизнес-структур («вы должны взять нас на работу, потому что мы инвалиды»). Конечно, труд человека с инвалидностью по разным объективным причинам может быть менее эффективен, чем труд сотрудника без инвалидности (хотя и это далеко не всегда соответствует действительности, и примером тому может служить приведенный выше фрагмент результатов исследований в США). И, безусловно, необходимо государственное стимулирование работодателей на приём на работу инвалидов, и тем более на затраты по оборудованию специальных условий для их труда. Но основой этих государственных мер должно стать поощрение за использование в качестве сотрудников людей с ограниченными возможностями, а не только законодательно и административно установленные обязательства для работодателей. Только подобная государственная политика может способствовать формированию позитивного отношения работодателей к процессу трудоустройства инвалидов и не вызывать негативной ответной реакции на необходимость взять на работу инвалида или, в случае отсутствия для этого возможностей и (или) желания, выплачивать обязательные платежи в региональный фонд квотирования рабочих мест. Отсутствует пример со стороны государственных структур: ситуация, когда в государственных учреждениях работают люди с инвалидностью, является крайне редкой.

До сих пор в нашем обществе, а, соответственно, и в среде работодателей, очень сильны мифы о возможностях (в том числе трудовых) инвалидов: «инвалиды не могут работать так же, как неинвалиды», «инвалиды будут много времени отсутствовать», «приспособление рабочего места будет очень дорого», «инвалиды несамостоятельны». Эти и другие предубеждения не позволяют людям с инвалидностью получить хорошую работу. Безусловно, данная ситуация проистекает из-за недостатка информации и отсутствия реального соприкосновения с людьми с инвалидностью, а когда о чём-либо не знаешь, то это представляется сложным.

Одной из главных задач нашей работы с работодателями было намерение перевести решение проблем трудоустройства инвалидов из сферы теоретических моделей в область решения практических задач о создании условий (и, естественно, об устранении барьеров) для эффективной работы конкретного инвалида на конкретном

рабочем месте. Ведь, несмотря на законодательно закреплённый термин «специально созданные условия труда для инвалидов», вопросы «что это такое?» и «как их создавать?» до сих пор остаются открытыми. И без ясного понимания вопросов процедуры и затрат на создание специальных условий труда для инвалидов, как со стороны работодателей, так и со стороны специалистов государственных структур и НКО, решение проблем трудовой занятости инвалидов невозможно.

В рамках проекта мы выпустили «Пособие для работодателей: трудоустройство инвалидов», где на основе зарубежного опыта описали процесс и необходимые мероприятия для создания специально созданных условий труда для людей с инвалидностью. В нём особое внимание обращалось на индивидуальный подход в определении трудовых возможностей инвалида, ведь с одной стороны сильны моменты типизации потребностей инвалидов в зависимости от вида ограничений, а с другой - не учитываются необходимость адаптации графика работы, служебных обязанностей и обстановки в коллективе под конкретные особенности человека с инвалидностью. А всё перечисленное не требует финансовых вложений со стороны работодателя, но зачастую становится серьёзным барьером на пути трудоустройства инвалидов. Значительная часть инвалидов не имеет выраженных физических ограничений, и переоборудование инфраструктуры помещений для них не требуется. И для этой категории инвалидов на первый план выходят решение проблем организационного и психологического характера, как для них самих, так и для восприятия возможностей их работы со стороны работодателей.

На данный момент можно выделить несколько основных побудительных мотивов для работодателей по трудоустройству людей с инвалидностью:

- **Законодательно установленные квоты для приёма на работу инвалидов.** Несмотря на описанные недостатки действующей у нас в стране системы квотирования рабочих мест для инвалидов, именно она остаётся единственным установленным государством обязательством для работодателей по использованию труда лиц с инвалидностью. Многие руководители коммерческих организаций не желают выплачивать обязательные платежи за несоблюдение установленных квот для приёма на работу инвалидов (конечно, только в тех регионах, где данные платежи установлены

законодательством) и предпочитают решать проблему трудоустройства инвалидов в рамках своего предприятия. Всё-таки платить за несуществующих сотрудников нецелесообразно с экономической точки зрения. Главным недостатком является зачастую формальный подход в решении проблемы трудоустройства инвалидов, когда людей с инвалидностью принимают на самые неквалифицированные и низкооплачиваемые должности или же предлагают им просто числиться в организации за минимальный размер оплаты труда.

- **Участие в государственных программах по трудоустройству инвалидов.** Мы уже описали процедуру участия в программах организации временных работ для инвалидов. Не повторяясь, отметим возможность для работодателей принимать на работу сотрудников с инвалидностью и выплачивать им минимальный размер оплаты труда (остальную часть заработной платы доплачивает центр занятости населения). Основные недостатки: отсутствие финансирования создания специальных условий труда для инвалидов, необходимость заполнения обширной документации по договорам-отчётам и временный характер работ для инвалидов, когда по истечении срока соглашения с центром занятости населения (если нет возможности/желания его продлить) работодатель чаще всего принимает решение об увольнении сотрудников с инвалидностью.
- **Возможность получить финансовые средства из регионального фонда квотирования рабочих мест для инвалидов.** Данные программы существуют только в некоторых субъектах федерации, но к ним проявляют интерес работодатели, поскольку они предоставляют возможность безвозмездно получить значительные средства на ремонт и перепланировку помещений, и приобретение оборудования под создаваемые рабочие места для инвалидов. Средства выделяются на конкурсной основе, и организации для участия конкурсах нуждаются в потенциальных сотрудниках (которые затем должны стать реальными сотрудниками) из числа инвалидов. В большинстве случаев предприятия ищут помощи со стороны общественных организаций инвалидов. Главный недостаток этой программы - это уже упоминавшийся временный характер проекта, когда после истечения срока договора с региональными властями работодатель увольняет всех трудоустроенных инвалидов (которые зачастую и работают лишь формально). Можно, конечно, рассчитывать на то, что во время работы человек с инвалидностью зарекомендует себя как квалифицированный сотрудник, и работодатель оставит его в организации. Однако, в большинстве случаев, этого не

происходит, прежде всего, потому, что работодатель изначально видит основную цель именно в получении денег от государства, с помощью которых он сможет решить некоторые свои задачи по развитию организации. А инвалиды при этом выступают как инструмент в достижении этих задач, и их роль рассматривается как временная. Естественно, при этом работодатель не старается решить проблемы эффективности труда сотрудников с инвалидностью, которые, как мы отмечали, заключаются, в том числе, в организационных и психологических проблемах. И дело даже не столько в отсутствии желания, сколько в отсутствии информации «как это сделать» и в отсутствии специалистов «способных это сделать».

- **Трудоустройство инвалидов в свете популяризации идеи «социально-ответственного бизнеса».** В отличие от предыдущих пунктов, где речь шла об обязательствах и экономической заинтересованности, здесь мотивация работодателя больше основана на морально-этических принципах и на имидже организации в глазах общественности. Пока в этой связи говорится больше о благотворительной деятельности организаций и о поддержке ими социально-значимых программ, тогда как в ходе проекта мы старались обратить внимание на создание ими условий «равного доступа» к возможностям трудоустройства независимо от национальных, половых, физических или умственных отличий сотрудников. Мы хотим, чтобы работодатели восприняли эту идею, так как без этого говорить о приближении российским компаниям к мировым стандартам организации бизнеса и об участии в решении социальных проблем общества нельзя.
- **Заинтересованность в эффективных сотрудниках независимо от наличия или отсутствия у них инвалидности.** У многих работодателей присутствует потребность в квалифицированных сотрудниках, и по их словам, «им всё равно, если он будет инвалидом, лишь бы исполнял возложенные на него служебные обязанности». Такое отсутствие стереотипных воззрений может приветствоваться и является одной из целей проекта, но, с другой стороны, понятие «равный доступ к возможностям трудоустройства» подразумевает не одинаковое отношение ко всем сотрудникам, а выравнивание их возможностей при трудовой деятельности. И создание специальных условий труда, изменение рабочего графика, решение психологических проблем по адаптации в трудовом коллективе и т.п. - все эти процедуры должны рассматриваться именно как «создание равных возможностей в процессе трудоустройства людей с инвалидностью» и никак иначе.

Рассматривать людей с физическими и ментальными ограничениями как равных участников свободного рынка труда без предоставления дополнительных гарантий и услуг по решению проблем их трудоустройства, значит, поддерживать систему дискриминации. При подобном отношении шансы на трудоустройство имеют лишь исключительно образованные и талантливые люди с инвалидностью, а таковых единицы вследствие изначально созданных неравных возможностей. Ведь проблемы успешного трудоустройства у инвалидов начинаются ещё с момента получения образования. Большинство людей с ограниченными физическими или ментальными возможностями не имеют возможностей получить полноценное образование и учатся либо в специальных школах, либо на дому. При этом человек не приобретает навыков социализации, боится общения в среде людей без инвалидности и в отличие от сверстников не имеет практического опыта работы (стажировки во время учебного процесса и т. д.)

В нашей работе мы старались использовать все изложенные аргументы и стимулы для привлечения к сотрудничеству работодателей, ведь, несмотря на изложенные недостатки, они, в целом, способствуют решению проблем трудоустройства инвалидов. Во время взаимодействия с инвалидами у работодателей меняется восприятие их возможностей и процесса трудоустройства, так как ничего не является более отпугивающим, чем отсутствие достоверной информации.

В ходе проекта одной из основных задач взаимодействия с работодателями явился поиск и отработка эффективных способов привлечения их к сотрудничеству. Первоначальная рассылка писем с информацией о проекте, предложениями по оказанию услуг в подборе персонала из числа инвалидов и оказанию консультационных услуг по оборудованию рабочих мест для людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями не дала результатов. Причём отказы поступали как от самих работодателей, так и от организаций, их объединяющих (местные торгово-промышленные палаты). Только повышением авторитета и имиджа организаций через профессиональную работу, рассылку информационных материалов и проведение крупных мероприятий нам удалось заинтересовать работодателей и их объединения в сотрудничестве. Конкретные предложения участия в конкретных

мероприятиях находили больший отклик среди представителей бизнес-структур, чем абстрактное сотрудничество.

Стоит отметить проведение специализированных ярмарок вакансий как основной повод налаживания контактов с работодателями.

В Нижнем Новгороде был интересный опыт организации конкурса среди студентов с инвалидностью «Ключ к успеху», который привлёк значительный интерес различных коммерческих компаний (подробнее о конкурсе в следующей главе). К участию в наших «круглых столах» представителей работодателей привлечь не удалось, поэтому мы старались органично вписаться в проводимые ими мероприятия, такие как конференции, симпозиумы, семинары и т. д. Как пример, можно рассказать об участии НРООИ «Инватур» в «круглом столе» Торгово-промышленной палаты. В его ходе были достигнуты договорённости с Торгово-Промышленной палатой и областным Департаментом федеральной государственной службы занятости о проведении семинаров для работодателей. Значительное развитие получило сотрудничество «Инватура» с Нижегородским региональным отделением Общероссийской Общественной Организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», что ещё раз подчёркивает возможность тесного взаимодействия общественных организаций и бизнеса.

Стараясь использовать любые возможности контактов с бизнесом, мы одновременно учимся и общению с ним. Разговаривать с работодателями необходимо на их языке, учитывать их интересы и потребности. Только так мы сможем стать для них равноправными партнёрами, способными к взаимовыгодной деятельности.

Глава 7

Работа с инвалидами

Уровень психологической и профессиональной готовности инвалидов к труду является одной из основных проблем, препятствующих их успешному трудоустройству. Существует масса объективных факторов, объясняющих ситуацию «неготовности», и среди них - отсутствие структур и специалистов по подготовке людей с инвалидностью к профессиональной деятельности.

В своей работе с молодыми инвалидами мы изначально сосредоточились на трёх направлениях:

1) **Идеология:** *развитие и распространение среди людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями идей «социального подхода» к решению проблем инвалидности.*

Если потенциальные участники процесса трудоустройства не воспримут идею «социального подхода» к инвалидности, то и наша работа не имеет смысла. Только когда сами люди с инвалидностью будут готовы принять обязательства по собственному экономическому содержанию, конечно, при встречных шагах со стороны общества по созданию условий «равного» доступа, будет возможно говорить о решении проблем их трудоустройства. Наши организации, являясь «проводниками идей независимой жизни инвалидов в России», во всей своей работе, и, в том числе в рамках этого проекта, большое внимание уделило этому вопросу.

2) **Информация:** *консультирование инвалидов по возможностям трудоустройства через государственные структуры (в том числе по формированию индивидуальной программы реабилитации инвалида).*

Во всех регионах проекта отмечался недостаток информации о возможностях трудоустройства инвалидов, и во многом именно это вызывает трудности в поиске работы. В частности, выяснилась низкая осведомлённость людей с инвалидностью об услугах как государственных, так и негосударственных организаций по решению проблем трудоустройства. Многие инвалиды до сих пор не знают обо всех возможностях, которые предоставляют государственные центры занятости населения и о том, как можно получить статус «безработного». У многих отсутствует карта Индивидуальной программы реабилитации, и инвалиды не знают, как её получить, что может в неё войти и как её использовать. Отсутствуют как источники подобной специализированной информации, так и структуры, способные их предоставлять.

После создания необходимого ресурса информации и подготовки специалистов наши организации смогли стать центрами оказания консультационных услуг.

3) **Обработка практических навыков:** *тренинги по самостоятельному поиску работы (написание и рассылка резюме, проведение собеседований).*

Подобные услуги оказываются специалистами государственных центров занятости населения, но, во-первых, они не учитывают специфики предоставляемой информации для инвалидов, а, во-вторых, форма подачи материала и организационная инфраструктура не всегда позволяет людям с ограниченными физическими и ментальными возможностями ими воспользоваться.

Данные темы были включены в обучающую программу для молодых инвалидов «Доступ к трудоустройству» (её описание следует дальше) и пользовались популярностью во всех регионах.

Для достижения результатов были выбраны хорошо нам знакомые и успешно зарекомендовавшие себя формы работы:

- Индивидуальные консультации (как по телефону, так и лично);
- Групповые консультации;
- Семинары в интерактивной форме.

Обучающая программа «Доступ к трудоустройству»

Для подготовки молодых инвалидов к процессу трудоустройства была разработана многодневная обучающая программа «Доступ к трудоустройству». Можно сказать, что она повторяет описанные направления работы и построена по принципу последовательности действий: идеология - информация - отработка практических навыков.

«Я хочу работать!».

Зачастую именно эту фразу произносят инвалиды, желающие устроиться на работу. Однако большинство людей с инвалидностью не могут ответить на такие вопросы, как «Что Вы умеете? Кем бы Вы хотели работать? Есть ли у Вас Индивидуальная Программа Реабилитации? Не могли бы Вы показать Ваше резюме?» - и многие другие.

К сожалению, это реальность. Люди с инвалидностью не знают своих прав, своих возможностей и своих перспектив. А ведь это первые и основные шаги при трудоустройстве.

Одна из основных задач нашего проекта - мотивация и просвещение молодых инвалидов в вопросах трудоустройства. В рамках этой задачи была разработана обучающая программа «Доступ к трудоустройству».

Программа состоит из трёхдневного семинара для молодых инвалидов, на котором обсуждаются различные темы, тем или

иным образом связанные с трудоустройством. Первый день посвящен темам «Понимание инвалидности», «Стереотипы по отношению к инвалидам», «Социальный подход к инвалидности». Эта часть семинара помогает людям, имеющим инвалидность, открыть себя, понять отношения общества к инвалидам и изменить что-то в своей жизни.

Во второй день обсуждается законодательство по вопросам трудоустройства инвалидов, где участники получают всю необходимую информацию о своих правах и возможностях при трудоустройстве. Особое внимание уделяется теме «Индивидуальная Программа Реабилитации» (ИПР), без которой невозможно найти работу через государственные службы. ИПР заполняется в бюро медико-социальной экспертизы по заявлению инвалида, учитывая его индивидуальные потребности. Но, как правило, инвалид получает не индивидуальную программу реабилитации, а формально заполненный документ. Мы рассказываем людям с инвалидностью, как правильно заполнить и реализовать ИПР. Большое внимание уделяется различным способам поиска работы. На каждом семинаре в роли экспертов выступают работники окружных Центров занятости. Эксперты подробно рассказывают о работе центров занятости и обо всех услугах, доступных для инвалидов.

В третий день освещаются темы «Технология самостоятельного поиска работы» и «Написание резюме и прохождение собеседования». Навыки, приобретённые на этих занятиях, помогают людям правильно и уверенно рассказать работодателям о себе, о своих возможностях, чтобы работодатель, в первую очередь, обратил внимание на инвалида как на работника, а уже потом на факт наличия у него инвалидности.

Надо отметить, что на каждом семинаре участники обеспечиваются бесплатным раздаточным материалом, который помогает им впоследствии лучше применять свои знания на практике.

(Из статьи консультантов проекта Ковалёвой Яны,
Котова Вячеслава, г. Москва)

- Я принимала участие в семинаре, посвященном трудоустройству молодых инвалидов. Особенно мне запомнилась ролевая игра. Мы проигрывали в сценках ситуации, которые могут

возникнуть при приеме на работу. У меня была роль работодателя, выбирающего лучшего работника на вакансию. Эта роль оказалась сложной, т. к. все кандидаты на место были неприятны в общении: ведь их цель заключалась в том, чтобы наглядно показать, как нельзя себя вести соискателю-инвалиду при общении с работодателем. Изряя роль, я пришла к выводу, что многие из нас, инвалидов, сами неправильно преподносят себя работодателю, не владеют деловым этикетом и поэтому получают отказ в трудоустройстве. Что я имею в виду? Будучи в роли работодателя, я должна была вести себя по отношению к соискателям доброжелательно. В первой ситуации соискатель вел себя очень напористо, даже нагло, и если бы на моем месте был настоящий работодатель, то он и слушать бы не стал такого кандидата. И если честно, мне в роли работодателя очень хотелось просто прогнать его за бесцеремонность, поскорее от него избавиться. Схожие чувства я испытала при общении со вторым соискателем, проявившим себя как некомпетентный человек, интересующийся не работой, а развлечениями. Думаю, ему не стоило делиться на собеседовании с работодателем своими планами на отдых, как в рабочее время, так и после работы, а также о негативном опыте на прошлой работе. Что же до последнего соискателя, то он очень сильно отличался от предыдущих: был их полной противоположностью, в общении - зажат, напуган, неуверен в себе, в своих силах и т.д. Но я решила дать ему шанс и в процессе работы прояснить, сможет ли человек справиться с задачами, возложенными на него. Я пришла к выводу, что все соискатели вели себя также при общении с работодателем, такое поведение вызывает негативную реакцию. Думаю, это было поучительно и, в дальнейшем, надеюсь, многие из тех, кто участвовал в игре, при трудоустройстве на работу не повторят этих ошибок.

Мне понравились ведущие семинара, они сумели создать в аудитории легкую непринужденную атмосферу. По-моему, такие семинары, должны проводиться как можно чаще и хотелось бы, чтобы как можно больше людей с инвалидностью приняли в них участие.

(Лусинэ Симонян, молодой инвалид, г. Самара)

Важной составляющей этапа подготовки семинара является процесс формирования целевой группы участников. Можно выделить три основных пути привлечения инвалидов на семинар:

1) Сотрудничество с государственными структурами.

Подготовка семинара осуществляется, в основном, через договоренность с органами социальной защиты населения (чаще всего, отделениями социальной реабилитации инвалидов). Этот договор может быть как официальным, как это практикуется в Самаре, так и устной договоренностью. Государственное учреждение берёт на себя обязательства по предоставлению помещения для проведения семинара и привлечению участников из числа своих посетителей, а тренеры общественной организации приезжают и проводят занятие с уже готовой аудиторией. Это имеет такие положительные моменты, как развитие сотрудничества с государственными структурами и вовлечение их в организацию семинара, но также несёт и массу неизбежных трудностей. Это, прежде всего, касается неподготовленности участников к предлагаемым методам работы. Мы используем при проведении занятий интерактивные формы, когда все участники вовлекаются в активную работу и, во многом, работа семинара строится на использовании их собственного опыта. Подобные методы больше подходят для аудитории из молодых людей, а для работы с людьми старшего поколения нужны другие. Следует учесть, что государственные учреждения в силу различных причин часто работают именно с таким контингентом, и ситуация, когда тренеры организации приезжают и видят перед собой людей пенсионного возраста, не является редкостью.

Рекомендации: договариваясь с представителями государственных структур, нужно чётко оговорить критерии для приглашения участников на семинар или, если аудитория этим критериям не соответствует, сделать акцент на информационных, а не интерактивных методах подачи материала.

...Самыми трудными для тренеров являются группы с большим количеством пожилых людей. Это случается при проведении семинаров в профилакториях и т.д. Очень часто там собираются люди пенсионного возраста, для которых все проблемы, связанные с трудоустройства уже не актуальны...

...Приходится буквально для каждого семинара варьировать темы, которые включаются в занятие...

...Наибольший интерес вызывает то, что приближено к практике (поведение при разговоре с работодателем, написание резюме, оформление ИПР). Большим спросом пользуется информация о законодательстве...

(Из опыта работы СООИСК «Десница»)

2) Проведение семинаров на базе специализированных учебных заведений для инвалидов.

В рамках проекта этим направлением активно занимались тренеры НРООИ «Инватур». Было налажено сотрудничество и проведён ряд семинаров для учащихся Нижегородского профессионального училища-интерната для инвалидов (НПУИИ).

Для проведения семинара в стенах специализированного учебного заведения для инвалидов достаточно достигнуть договорённости с его руководством. Отличительной особенностью данных семинаров является однородность состава участников по возрасту. Это, с одной стороны, благотворно влияет на атмосферу тренинга и позволяет с большей вероятностью подобрать подходящие методы работы, но с другой стороны, у всех участников проявляется ограниченный социальный опыт (особенно, если это учащиеся интерната), и это снижает эффективность семинара.

3) Привлечение участников силами собственной организации.

Данная возможность появляется только у организаций, обладающих либо собственной базой данной инвалидов, либо имеющей доступ к базам данных других организаций или государственных структур.

Самостоятельное приглашение на семинар позволяет более подробно рассказать о предстоящем мероприятии, и аргументировано агитировать в пользу участия. Однако это требует значительных организационных усилий, заключающихся в телефонных звонках большому количеству людей. Опыт нашей работы показывает, что на семинар приходят только 20 - 30 % участников из тех, кто заинтересовался.

Отдельно хочется рассказать об опыте «Десницы» проведения семинаров по теме «трудоустройство» для инвалидов в сельской местности. Все участники на подобных мероприятиях ждут информации, которая сможет им помочь в поиске работы. Но ведущие столкнулись с тем, что не могут дать инвалидам на селе практическую помощь или действенные рекомендации. Там работы нет не только для инвалидов, там нет работы вообще. Районные центры занятости находятся далеко от их места жительства, а транспортные проблемы также решить невозможно. В общем, кроме как переехать (что также нереально), других перспектив не остаётся.

Групповые тренинги являются необходимым элементом подготовки инвалидов к дальнейшему трудоустройству и, на данный момент, никто кроме общественных организаций не способен организовать и вести эту работу. Для просветительской деятельности есть возможность найти поддержку (в том числе и финансовую) от местных властей и благотворительных фондов. Требование лишь одно - наличие квалифицированных кадров по подготовке и проведению тематических семинаров.

Агентство по трудоустройству

Соискатели видят в нас биржу труда, ни больше, ни меньше. Между словами «оказываем содействие в трудоустройстве» и «даём работу» люди, ищущие работу, не видят никакой разницы. Вне всякого сомнения, они хотят получить работу, и больше им от нас ничего не нужно.

(Из опыта работы СООИК «Десница»)

Первоначально в задачи нашего проекта не входило непосредственно трудоустройство инвалидов. В планах была работа по просвещению, информированию, внесению структурных изменений и содействие в развитии взаимодействия между государственными структурами и общественными организациями (всё то, что называется «содействие в трудоустройстве»). Но значительное количество обращений, плюс отсутствие организаций и структур, куда бы мы смогли переадресовывать людей с инвалидностью за услугами по непосредственному трудоустройству, подтолкнуло наши организации взяться за четвёртое направление работы с инвалидами - организацию агентств по трудоустройству.

Несмотря на трудоёмкость процесса ежедневной работы с инвалидами и работодателями, результаты созданных агентств по трудоустройству стали серьёзным основанием для выводов о необходимости подобной деятельности. Была заполнена свободная, но, как показала практика, столь необходимая ниша посреднических услуг между работодателями, по тем или иным причинам, заинтересованным в труде инвалидов и инвалидами, ищущими работу. Наша деятельность изначально была очень проста и заключалась в создании и ведении базы данных инвалидов и базы вакансий от работодателей, а также информировании, как тех, так и других о возможных вариантах подбора подходящей работы или сотрудников.

Мы не брали на себя ответственность по подготовке и сопровождению сотрудников с инвалидностью и не занимались консультированием работодателей по созданию специально созданных условий труда с непосредственным выездом на предлагаемое рабочее место. Контакт ограничивался лишь общением по телефону. Конечно, это во многом ограничивает эффективность описанной работы, но нам необходимо было учитывать и недостаточные людские ресурсы проекта, и отсутствие должной квалификации и подготовки сотрудников. Постепенно мы стремились к развитию индивидуального подхода к каждому соискателю и к каждой вакансии, но, во многом это осталось задачей на новый проект.

Изначально возникали определённые трудности в формировании базы данных инвалидов, ищущих работу и, особенно, в привлечении к сотрудничеству работодателей. Мы дали объявления в газетах, распространяли листовки с информацией на мероприятиях, где присутствуют инвалиды и (или) работодатели, и результаты не заставили себя ждать. В Самаре хорошо зарекомендовал себя опыт ежедневной, в течение месяца, трансляции информационных радиороликов. Можно сказать, что в подобной работе проявляется эффект «снежного кома», когда каждый успешный случай взаимодействия с работодателями и трудоустройства инвалидов привлекает новых клиентов. В результате нам пришлось ограничить распространение информации о наших услугах (особенно среди инвалидов), так как уже не могли эффективно справляться с потоком обращений.

В Самаре на основе анкетирования обращающихся за трудоустройством граждан с инвалидностью (более 180 человек) был составлен статистический анализ базы данных (таблицы 1 - 7). Обращают на себя внимание факты значительного количества инвалидов, которые уже во взрослом возрасте не имеют опыта поиска работы (таблица 6) и крайне слабая информированность инвалидов об индивидуальной программе реабилитации (таблица 5).

Таблица 1

Возрастная категория

От 16 до 22 лет	19 %
От 23 до 27 лет	12 %
От 28 до 35 лет	17 %
Более 35 лет	52 %

Таблица 2

Гендерный состав	
Мужчины	46 %
Женщины	54 %

Таблица 3

Группа инвалидности	
1 группа	24 %
2 группа	49 %
3 группа	27 %

Таблица 4

Форма инвалидности	
Нарушение опорно-двигательного аппарата	48 %
Слабослышащий, неслышащий	3 %
Слабовидящий, невидящий	7 %
Общее заболевание	34 %
Другое	8 %

Таблица 5

Наличие индивидуальной программы реабилитации	
Да	30%
Нет	48%
Не знают, что это такое	22%

Таблица 6

	Опыт поиска работы в зависимости от возраста		
	Присутствует	Отсутствует	Без ответа
16 - 22 лет	53 %	41 %	6 %
23 - 27 лет	68 %	16 %	16 %
28 - 35 лет	83 %	14 %	3 %
Более 35 лет	63 %	28 %	9 %
Без учёта возраста	65 %	27 %	8 %

Таблица 7

Необходимость адаптации рабочего места	
Да	16 %
Нет	67 %
Без ответа	17 %

В Москве на каждого обратившегося соискателя составляется резюме (его форма обычна, лишь дополняется сведениями об инвалидности). Это помогает в дальнейшем взаимодействии с работодателями, когда имеется возможность отсылать им уже готовые резюме.

База данных в Москве на конец ноября 2004 года состояла из 520 инвалидов ищущих работу, из них:

- С высшим образованием - 167 человек;
- Со средне-техническим образованием - 205 человек;
- Со средним образованием - 148 человек.

Сложно выделить в процессе создания базы данных инвалидов, ищущих работу, какие-то особенные тенденции. Как и среди населения без инвалидности, среди соискателей присутствуют и квалифицированные специалисты, и люди без образования и опыта работы. Конечно, социальный опыт жизни с инвалидностью накладывает свой отпечаток и проявляется он, прежде всего, в неадекватной оценке своих трудовых возможностей. Отрыв от активной жизни в обществе приводит к несоответствию личных запросов некоторых инвалидов и ситуации на рынке труда (проявляется это в требованиях завышенной заработной платы и неприемлемых для работодателей условий труда).

Из-за отсутствия условий доступной инфраструктуры многие инвалиды с серьёзными нарушениями опорно-двигательного аппарата не имеют возможности свободного передвижения и вынуждены обращаться к надомному труду. Консультанты нашего проекта стараются склонить их к выбору интегрированного трудоустройства и подобрать подходящую для их физического состояния профессию и работу, но неуверенность в своих силах, боязнь предстоящих трудностей и влияние родственников, зачастую, оставляет их трудовые возможности в стенах квартиры.

Повторимся, проект показал крайнюю необходимость создания местных агентств по трудоустройству инвалидов и, следовательно, открывает широкое поле деятельности для общественных организаций. В рамках проектов все наши услуги, как для инвалидов, так и для работодателей, оказываются бесплатно. Но для многих НКО представляется возможным перевести оказание услуг по трудоустройству на платную основу (конечно, со стороны работодателей) и, тем самым, найти своё место в развивающемся секторе рыночной экономики. Только это возможно при профессиональной организации процесса оказания услуг и серьёзном профессиональном уровне сотрудников.

Глава 8

Конкурс среди студентов с инвалидностью «Ключ к успеху»

Первый городской межвузовский конкурс деловых качеств среди студентов-инвалидов «Ключ к успеху» был проведён в Нижнем Новгороде организацией «Инватур». Оригинальность идеи и чёткие организационные усилия обеспечили конкурсу успех и большое внимание со стороны общественности. Удалось достичь взаимопонимания и привлечь к сотрудничеству представителей бизнеса, средств массовой информации, учебных заведений, государственных и общественных организаций.

Идея конкурса возникла во время общения с представителями областного Департамента государственной федеральной службы занятости населения и Нижегородского регионального отделения общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» по поводу решения проблем трудоустройства инвалидов. Было отмечено, что работодатели не видят в людях с инвалидностью потенциальных участников процесса трудоустройства в своих организациях, так как сомневаются в эффективности их трудовых возможностей. По результатам опроса работодателей, проведенного общественной организацией «Социальная реабилитация», около 76% нижегородских работодателей не видят перспектив в трудоустройстве инвалидов в своих организациях и фирмах. То есть, возникает необходимость в повышении имиджа людей с инвалидностью как работников.

С другой стороны, сложно определить (из-за отсутствия соответствующих исследований и анализа ситуации) истинное состояние готовности инвалидов к труду, но можно предположить, что общие результаты будут неутешительны. Как одно из подтверждений этому, можно привести результаты опроса НРООИ «Инватур»: около 82% опрошенных инвалидов трудоспособного возраста не верят в свои способности, не видят себя на каком-либо рабочем месте или не имеют представления о сфере применения своего труда. Причинами этого являются, в том числе, и отсутствие позитивных примеров (во всяком случае, известных) успешного решения проблем трудоустройства конкретного инвалида. Тиражирование подобных «ролевых моделей» может

способствовать активизации жизненной позиции людей с инвалидностью и позволит показать путь решения проблем трудоустройства.

Поиск подходящих для этих целей кандидатур был нацелен на студентов - людей уже имеющих образование и специальность и сделавших значительные шаги в решении проблем, связанных со своей инвалидностью. Тем более, количество инвалидов, обучающихся в высших учебных заведениях Нижнего Новгорода, постоянно растёт. За последнее время ежегодный рост составляет 10-12%. Количество таких студентов, в зависимости от вуза, колеблется от 5 до 70. Но отсутствие специальных служб, программ и технологий не позволяет людям с инвалидностью после обучения на равных конкурировать в вопросах труда (исключением является лишь Нижегородский Лингвистический Университет, в котором создан Центр планирования карьеры, оказывающий, в частности, содействие в трудоустройстве студентам-инвалидам). Привлечение вузов к участию в конкурсе также способствовало активизации их деятельности по решению проблем дальнейшей трудовой занятости выпускников с инвалидностью.

Первый этап организации конкурса состоял в формировании оргкомитета и в привлечении информационных партнёров. В оргкомитет вошли представители общественных организаций инвалидов «Инватур» и «Камерата», газеты «Биржа+Карьера» и Нижегородского отделения организации малого и среднего предпринимательства «Опора России». Достаточно быстро определились и с информационными партнёрами: ими стали Агентство социальной информации в Нижнем Новгороде, общественно-информационный канал «Будни» (телекомпания НТР) и молодёжный межвузовский портал «Студенческий городок». Генеральным информационным партнёром стала авторитетная в Нижнем Новгороде газета «Биржа+Карьера». С этого момента информация о конкурсе регулярно появлялась в региональных СМИ. Были также задействованы ресурсы пресс-службы «Опоры России», Законодательного Собрания Нижегородской области, сайт организации «Инватур» и электронные рассылки.

На втором этапе была проведена работа над привлечением внимания высших учебных заведений к конкурсу и информированию потенциальных конкурсантов. Участники узнавали о конкурсе из разных источников: СМИ, Интернета, объявлений и информации от

администраций вузов. Как оказалось, далеко не все желающие вовремя узнали о конкурсе, так как не все учебные заведения проявили должную активность. С другой стороны, многие вузы делегировали своих студентов едва ли не в приказном порядке. За полтора месяца информационной работы заявки на участие подали 35 студентов-инвалидов из 11 вузов города. Количество вузов-участников стало приятной неожиданностью, так как самые большие опасения были связаны с их низкой активностью.

Для проведения конкурса деловых качеств необходимо было привлечь профессиональных экспертов, имеющих опыт работы с кадрами и работодателями. Таких людей удалось найти достаточно быстро. Помимо преподавательской деятельности два привлечённых эксперта занимаются консультированием бизнес-структур по вопросам управления персоналом. Параллельно с поиском участников конкурса привлечённые эксперты разработали программу, которая подразумевала предварительную работу с конкурсантами и финальную деловую игру. Для участия в конкурсе каждый студент должен был написать эссе «Моё профессиональное будущее». Отбор конкурсантов включал также собеседование и участие в предварительных тренингах и обучающих программах.

Третий этап начался с официального старта конкурса. Он был объявлен на пресс-конференции, во время которой были озвучены основные цели, задачи, механизмы и ожидаемые результаты «Ключа к успеху». В пресс-конференции приняли участие представители оргкомитета, средств массовой информации и вузов. К этому времени практическая подготовка к конкурсу «Ключ к успеху» была, в целом, завершена. Сформирована группа конкурсантов для отборочного тура, большинство из которых предоставили эссе, составлена программа конкурса, проведена огромная работа со СМИ, вузами, органами власти и бизнеса. Нерешёнными оставались административные проблемы (речь идёт о помещении, спонсорах и призах). Организаторы постоянно находились в поиске доступного и престижного здания или зала в центре города с расчётом на присутствие VIP-персон и СМИ. Изначально выбор пал на помещение Областной Государственной Библиотеки имени Ленина. Но, по разным причинам, не удалось найти взаимопонимания по этому поводу не только с библиотекой, но и с Министерством культуры Нижегородской области.

Поиски спонсоров также продолжались достаточно долго. Итоговый список всех партнёров и спонсоров конкурса был готов

лишь за три дня до финала. Большие затруднения возникли с корпорацией INTEL. Ситуация разрешилась лишь при личном участии директора по связям с общественностью корпорации INTEL в России. Кроме компании «Интел», призы участникам предоставили Законодательное Собрание Нижегородской Области, Банк «Гарантия», газета «Биржа+Карьера».

Четвёртый этап проходил параллельно с окончанием административных работ и заключался в проведении предварительного этапа конкурса для участников. Состоял он из четырёхчасового тренинга, который был разделён на два тематических блока. Первый блок посвящён правовым основам трудоустройства инвалидов, где экспертом выступил юрист организации «Инватур». Конкурсанты в игровой форме приобретали правовые знания, отработывали навыки их применения. Ярким моментом были импровизированные дебаты. Участники играли в депутатов Областного Законодательного собрания, дискутируя по поводу закона о квотировании рабочих мест. Вторая часть была сфокусирована на умении конкурсантов представить себя в выгодном свете в глазах работодателя. Экспертом выступил специалист в области управления персоналом. На этом занятии были проведены консультации по правилам оформления резюме и прохождения собеседования, участники учились правильно демонстрировать свои деловые качества перед работодателем. Полученные навыки оченьгодились участникам во время финальной деловой игры, особенно это было заметно по победителям конкурса.

На семинар были приглашены все 35 участников. Однако не все они смогли присутствовать. Как оказалось, некоторые студенты не захотели прийти, считая, что для финала достаточно предоставления эссе. Другие не попали на тренинг ввиду занятости по на работе. В итоге, для участия в финале были выбраны 18 студентов-инвалидов из семи вузов Нижнего Новгорода.

Пятый, заключительный этап конкурса, заключался в проведении финальной деловой игры, подведении итогов и награждении победителей. Прошёл он в помещении Интернет-Центра «6-й этаж» (Торговый Центр «Этажи»). Место проведения было выбрано удачно. Во-первых, ТЦ «Этажи» является абсолютно доступным для инвалидов. Во-вторых, он находится в престижном районе центра города, что обеспечило значительную явку гостей. Можно отметить присутствие пресс-службы и Управления общественных связей

Областного законодательного собрания, представителей администрации пяти вузов и трёх кадровых агентств. Аккредитацию на конкурсе прошли 18 средств массовой информации.

Можно ещё раз отметить удачную задумку конкурса, что сразу же обеспечило интерес и поддержку со стороны представителей органов власти, бизнеса и СМИ. Думаем и в других регионах Российской Федерации общественным организациям стоит провести подобные мероприятия, что может стать важной составляющей их деятельности по решению проблем трудоустройства инвалидов.

Глава 9

Межрегиональная конференция «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход»

Конференция явилась одним из итогов проекта и позволила, с одной стороны, познакомить участников с опытом и достижениями проекта, а с другой - узнать ситуацию с решением проблем трудоустройства в различных регионах Российской Федерации (подробнее с содержанием, докладами и итогами конференции можно познакомиться в выпущенном «Сборнике материалов»).

На конференцию были приглашены представители НКО (здесь и дальше мы рассматриваем некоммерческие и общественные организации как равнозначные понятия, несмотря на некоторую разность в их юридическом статусе) и, что явилось интересным нововведением, руководители и специалисты Департаментов государственной службы занятости населения из регионов, участвовавших в проекте. Все подготовленные доклады содержали интересную информацию о развитии сотрудничества государственных структур и общественных организаций по решению проблем трудовой занятости людей с ограниченными возможностями. Можно отметить, что это является общей тенденцией и, причиной этого (а с другой стороны и следствием) является значительный рост профессионализма «третьего сектора». Появляются общественные организации, нацеленные на решение проблем трудоустройства инвалидов и ищущие своё место в этом процессе. Государственные структуры также начинают осознавать необходимость привлечения некоммерческих объединений к реализации программ трудоустройства населения и, особенно, столь специфичной

категории, как люди с инвалидностью. НКО способны более эффективно решать многие возникающие проблемы, так как имеют возможности «гибкой» и индивидуальной работы. Ограничением сотрудничества государственных структур и общественных организаций, прежде всего, выступает отсутствие системы «социального заказа» и финансирования социально-значимых проектов со стороны государства. Если развивается профессионализм со стороны общественных объединений, то соответственно необходима адекватная оплата труда их специалистов. Сейчас эти вопросы чаще всего решаются за счёт грантов от зарубежных организаций. Но это крайне ограниченный ресурс, и без осознанной государственной политики по развитию социального партнёрства между государственными структурами и общественными организациями развития этого процесса не последует.

Другими важными проблемами, поднятыми участниками конференции явились озабоченность вступлением с 1 января 2005 года в силу Федерального Закона №122 (этот вопрос уже был подробно рассмотрен) и трудности получения инвалидами образования, что, в дальнейшем, значительно ограничивает возможности их трудоустройства. Если говорить о детях-инвалидах, то было отмечено, что, с одной стороны, государственные структуры не могут обеспечить условия получения ими полноценного образования, а с другой - создают систему, препятствующую возможности выбора в пользу негосударственных учебных заведений с соответствующей переадресацией финансирования процесса их обучения. Для детей с инвалидностью, воспитывающихся в рамках системы специальных учреждений по типу интерната, вообще не предоставляется никаких прав и возможностей выбора не только места и формы получения образования, но и элементарных гражданских прав. Что, безусловно, негативно сказывается на их дальнейшей жизни из-за отсутствия элементов социализации.

Были отмечены серьёзные проблемы в получении инвалидами высшего образования. Во время работы секции, посвященной этому вопросу, большой интерес вызвал опыт США, где при многих высших учебных заведениях существуют специальные службы, которые отвечают за создание условий свободного получения образования инвалидами. Этот процесс включает в себя создание доступной инфраструктуры, адаптацию учебного процесса под нужды человека с ограниченными физическими или ментальными

возможностями и оказание услуг по трудоустройству или прохождению стажировок для студентов с инвалидностью. В итоговых предложениях к Правительству Российской Федерации было отмечено, что без создания подобных программ у нас, ситуация не сдвинется в лучшую сторону.

Несмотря, на то, что конференция посвящалась трудоустройству, много говорилось об образовании, государственной политике и, в целом, отношении общества к инвалидности. Безусловно, всё это взаимосвязано, и без решения всех вопросов в комплексе, говорить о решении проблемы трудоустройства лиц с ограниченными физическими и ментальными возможностями нельзя. Все участники высказались за необходимость дальнейшего информационного сотрудничества и обмена опытом, основе развития своей деятельности в этом направлении.

Глава 10

Решение проблем трудоустройства инвалидов: взгляд в ближайшее будущее

Реализация проекта очень много дала нашим организациям. Были завязаны тесные контакты с государственными структурами, объединениями работодателей и СМИ. Наши сотрудники стали экспертами, а организации приобрели опыт и завоевали авторитет в решении региональных и общефедеральных проблем трудоустройства инвалидов. Всё это является тем ресурсом, на котором мы будем строить дальнейшую работу наших организаций в этой сфере.

Но приобретённый опыт показал и необходимость перестроить многое из нашей деятельности. С одной стороны, предыдущий проект обязывает продолжить **оказание конкретных услуг** для инвалидов, среди которых работа Агентств по трудоустройству инвалидов и организация Ярмарок вакансий, а с другой, мы должны быть нацелены на **структурные изменения** в работе, прежде всего, государственных организаций, по решению проблем трудовой занятости инвалидов. Необходимо и содействовать развитию процесса (а во многих регионах его началу) **привлечения НКО** к оказанию услуг для инвалидов в процессе трудоустройства. Вот те основные три направления, на которых наши организации сосредоточат свои усилия в ближайшее время:

1) Проект, как мы неоднократно подчёркивали, показал крайнюю необходимость в специализированных структурах, выполняющих связующую роль между инвалидами, ищущими работу, и работодателями, заинтересованными в их труде. На данном этапе, нашим организациям пришлось занять эту нишу, и весь опыт работы заставил многое переосмыслить в организации этой деятельности. Прежде всего, реалиям современных тенденций не соответствует только посредническая работа по поиску инвалидов на подходящие для работодателя вакансии. При этом организация предоставляет только информационные услуги и направляет подходящих по требованиям инвалидов к работодателю, не беря на себя ни решение организационных проблем, ни консультации по оборудованию специальных условий для эффективного труда лиц с ограниченными физическими и ментальными возможностями. Этот путь сильно ограничивает как рамки деятельности самой организации, так и возможности трудоустройства лиц с инвалидностью, так как найти работу могут только те инвалиды, кто самостоятельно готов вписаться в требуемые работодателем условия, и для кого не нужны эти столь неопределенные «специально созданные условия». Практически вне процесса трудоустройства в таких организациях (а к ним на данный момент относятся и государственные центры занятости населения) остаются инвалиды со значительными ограничениями опорно-двигательного аппарата и зрения, с ментальной инвалидностью и так далее. Для них остаются только специализированные предприятия или труд на дому.

Сломать данную ситуацию способен только коренной пересмотр процесса трудоустройства для людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями. Должна быть налажена система подготовки инвалидов к дальнейшему процессу трудовой деятельности, связанная, в том числе, с решением их психологических проблем. Необходимо «сопроводить» инвалида к предлагаемому месту работу и через общение с ним и потенциальным работодателем определить весь комплекс необходимых мер по созданию эффективных условий его труда, которые включают в себя оборудование рабочего места и адаптацию графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные особенности человека с инвалидностью. Всё это требует перевода на совершенно иной уровень работу организации и подготовку нового класса специалистов, которые смогут решать все возникающие проблемы

трудоустройства конкретного инвалида на конкретное рабочее место. Подобных специалистов у нас в стране нет, а также отсутствуют структуры, механизмы и программы их подготовки. Безусловно, создавая программы обучения и готовя «агентов по трудоустройству» (именно так мы назвали этих специалистов) нам придётся опираться на зарубежный опыт, адаптируя, видоизменяя и перенося его на «нашу почву».

2) Государственные организации ориентированы на показатели и цифры, которые, в свою очередь, ведут к ориентации их программ на массовость при трудоустройстве лиц с инвалидностью. Интегрированный подход, когда человек с инвалидностью адаптируется к условиям работы на обычном предприятии, в окружении сотрудников без инвалидности, является слишком трудоёмким процессом и не несёт в себе столь впечатляющих результатов в количественных показателях. Во многом, поэтому нынешние государственные программы нацелены на развитие специализированных предприятий и трудоустройство инвалидов, для которых не требуется значительных организационных усилий и финансовых вложений. Мы не являемся противниками таких программ и специализированных предприятий для труда инвалидов, но сейчас не рассматривается никаких альтернатив для них, и люди с ограниченными физическими и ментальными возможностями не имеют возможности выбора в пользу труда на обычных предприятиях.

Необходимо ломать систему, когда создаётся рабочее место, и человек с инвалидностью просто «подгоняется» под созданные условия. При этом нет места для учёта его индивидуальных особенностей и он часто признаётся, что просто не подходит для этой вакансии. Во многом, именно эти причины мешают эффективно решать проблемы трудоустройства инвалидов, а государственные организации работают именно по таким схемам. На наш взгляд (и по опыту зарубежных стран), нужно исходить от обратного и создавать рабочие места на открывающиеся вакансии под возможности конкретного инвалида. Конечно, работать по таким программам могут позволить себе только государственные структуры, но только этот путь ведёт к решению проблем трудоустройства людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями. Финансовые средства должны идти на оборудование и создание условий трудоустройства конкретного инвалида, а не на создание рабочего места, под которое ещё будет необходимо найти подходящего человека с инвалидностью.

3) Без налаженной системы социального партнерства и делегирования ряда полномочий от государственных организаций к общественным решение проблем трудоустройства инвалидов не будет эффективным. НКО уже сейчас способны взять на себя часть функций государственной системы и, прежде всего индивидуальную работу с инвалидами по подготовке их к процессу дальнейшего трудоустройства. При дальнейшем росте профессионализма НКО возможно (и даже необходимо) переложить на них экспертную роль и оказание конкретных услуг для инвалидов по трудоустройству. Это снимет часть нагрузки с государственных структур, позволит повысить уровень оказания услуг клиентам (прежде всего за счёт индивидуальной работы с возможностями инвалида) и определит роль НКО в процессе решения социальных проблем общества.

Для реализации этого необходимо решить два вопроса. Первый - о государственном финансировании программ и деятельности НКО по решению проблем трудовой занятости инвалидов. Второй - о подготовке специалистов НКО, обмене опытом и тиражировании успешных моделей работы в сфере трудоустройства инвалидов среди общественных объединений.

Всё вышеизложенное требует разработки, апробации и, в случае успешного опыта, дальнейшего распространения новых схем работы по трудоустройству инвалидов. В них должны быть учтены:

- Индивидуальный подход в определении трудовых возможностей человека с инвалидностью;
- Подготовка специалистов по созданию специально созданных условий труда для инвалидов;
- Значительная роль НКО в сфере оказания конкретных услуг для инвалидов и развитие системы партнёрских отношений государственных структур и общественных объединений;
- Создание законодательных, финансовых и моральных стимулов для работодателей по трудоустройству лиц с ограниченными физическими и ментальными возможностями.

Для содействия решению этих проблем с 1 февраля 2005 года мы начинаем новый проект «Создание модели трудоустройства молодых инвалидов», который получил финансовую поддержку Фонда Форда, и будет осуществляться в течение года в четырех городах России: Москве, Самаре, Тольятти и Ростове-на-Дону.

**Организации, участники проекта
«Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход»**

Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»
111394 г. Москва, улица Мартеновская, дом 30, подъезд 1
тел./факс: 303-22-60, тел.: 303-83-54
e-mail: office@perspektiva-inva.ru; rabota@perspektiva-inva.ru
www.perspektiva-inva.ru

**Самарская общественная организация инвалидов - колясочников
«Ассоциация Десница»**
443114 г. Самара, проспект Кирова, 349
тел.: (8462) 56-27-69, факс: 59-09-56
e-mail: Desnica-Samara@yandex.ru
www.civnet.samara.ru/~desnica

**Нижегородская региональная общественная организация культурной,
социально-трудовой реабилитации инвалидов опорников и
колясочников «ИНВАТУР»**
603024 г. Нижний Новгород, улица Невзоровых, 100, комната 121
тел./факс: (8312) 787-499
e-mail: invatur@sandy.ru
www.invamir.nn.ru

**Тольяттинская городская общественная организация инвалидов
«Центр Независимой Жизни»**
445024 Самарская область, г. Тольятти, улица Революционная, 4-108
тел.: (8482) 20-86-92; (8482) 37-68-16
e-mail: zj2000@mail.ru; shugaday@mail.ru
www.clife2k.narod.ru

**Ростовская городская общественная организация инвалидов
«Феникс»**
344022 г. Ростов-на-Дону, улица Станиславского, 137
тел./факс: (8632) 63-45-53
e-mail: rgooif@aaanet.ru
www.fenix-inva.rostov.ru

Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»



111394 г. Москва, улица Мартеповская,
дом 30, подъезд 1
тел./факс: 303-22-60, тел. 303-83-54,
e-mail: office@perspektiva-inva.ru;
rabota@perspektiva-inva.ru
<http://www.perspektiva-inva.ru>
