

Трудоустройство людей с инвалидностью: объективные и субъективные препятствия

1. Анализ проблемной ситуации

Одним из основных прав каждого жителя нашего государства является право на труд. В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь его имеют все граждане Республики Беларусь, в том числе и люди с ограниченными возможностями. Трудовая деятельность для человека является не только способом экономически обеспечить своё существование, но и фактом реализации своих способностей, приобщением к общественным ценностям. Работа позволяет человеку уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью общества. По мнению социолога Е.Г.Кудаевой, «Участие инвалидов в трудовой деятельности имеет немалое значение с социально-психологической и морально-этической точек зрения. Неравенство доступа к активной трудовой занятости провоцирует развитие множественной депривации лиц с ограниченными возможностями здоровья. Приобщение этой категории населения к общественно полезному труду способствует утверждению личности, формированию чувства полноценности жизни, повышению жизненного тонуса, развитию и сохранению социальных контактов путем устранения социально-психологического барьера между инвалидами и окружающими людьми. Трудоустройство позволяет людям с ограниченными возможностями здоровья повысить социальный статус и улучшить материальное благосостояние. Таким образом, профессиональная реабилитация и трудоустройство являются ведущими условиями для интеграции инвалидов в общество и одновременно реальными социальными технологиями для преодоления социальных барьеров»¹.

На современном этапе трудоустройство инвалидов является одной из самых серьезных проблем не только в Беларуси, но и во многих других странах. Решение проблемы трудоустройства инвалидов объявлено в качестве одного из приоритетных направлений в сфере социальной политики нашей страны. Помимо норм Конституции, отношения, касающиеся определения государственной политики Республики Беларусь относительно инвалидов, предупреждения инвалидности, социальной защиты инвалидов, их профессиональной и трудовой реабилитации, урегулированы целым рядом нормативных правовых актов: Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-ХП «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» с последующими изменениями и дополнениями; Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», Трудовой кодекс Республики Беларусь, содержащем гл. 21 «Особенности регулирования труда инвалидов».

В соответствии с законодательством инвалидам предоставляются дополнительные гарантии занятости. Если судить по официальной статистике и отчетности, действующие в Беларуси государственные программы вполне эффективно решают задачи обеспечения права на труд для людей с инвалидностью.

«На 1 января 2012 г. на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состояло 508,4 тыс. инвалидов, в том числе: инвалидов I группы – 73,5 тыс. человек; II группы – 271,2 тыс. человек; III группы – 138 тыс. человек; детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 25,7 тыс. человек. За 2011 год численность инвалидов увеличилась на 0,8 процента. Удельный вес инвалидов в общей численности населения республики составил 5,4 процента.

¹ <http://www.dissercat.com/content/sotsialnye-barery-trudoustroistva-invalidov-v-sovremennom-rossiiskom-obshchestve>

Значительный вклад в решение многих вопросов инвалидов вносится государственными программами, которые направлены на улучшение качества жизни инвалидов и социальную интеграцию их в общество.

В 2011 году в соответствии с подпрограммой «Предупреждение инвалидности и реабилитация инвалидов» Комплексной программы развития социального обслуживания на 2011–2015 годы (далее – подпрограмма) решались задачи по совершенствованию медицинской, профессиональной, трудовой, социальной реабилитации инвалидов, созданию условий, способствующих поддержанию здоровья инвалидов, оказанию поддержки общественным объединениям инвалидов.

...

Инвалидам, как одной из наименее социально защищенной категории граждан, предоставляются дополнительные гарантии занятости путём создания рабочих мест и специализированных организаций, установления брони приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам.

...

Обеспечение занятости инвалидов осуществлялось в рамках Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2011 г., в которой предусмотрен раздел по профессиональной реабилитации и содействию в трудоустройстве инвалидов. В отчетный период за содействием в трудоустройстве в органы по труду, занятости и социальной защите обратилось более 4,0 тыс. инвалидов. Всего трудоустроено 2,3 тыс. инвалидов, в том числе в счет брони 1,1 тыс. человек.

...

В 2011 г. направлено на профессиональное обучение 475 инвалидов, на адаптацию к трудовой деятельности – 500 инвалидов или 106,2 процента к установленному заданию.

...

Вопросы трудоустройства инвалидов решаются в тесном взаимодействии с общественными организациями инвалидов, с учетом их потребностей. За 2011 год компенсированы и финансированы затраты из средств Фонда социальной защиты населения на сумму более 6,2 млрд. рублей 47 нанимателям за приобретенное оборудование для создания 145 рабочих мест инвалидов.»².

Несмотря на меры социальной политики, запускаемые государственные программы и затрачиваемые средства, проблема занятости и трудоустройства людей с инвалидностью в Беларуси является крайне актуальной. На сегодняшний день рынок труда инвалидов, как специфический сегмент общего рынка труда характеризуется большой деформированностью: на фоне высокой доли людей с инвалидностью трудоспособного возраста показатели трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья остаются довольно низкими. Из полмиллиона инвалидов только 18% инвалидов трудоспособного возраста вовлечены в профессиональную деятельность, более 80% людей с инвалидностью трудоспособного возраста – безработные. Особенно низка вовлеченность в трудовую деятельность среди инвалидов I и II группы, **в данных группах безработица достигает 90-95%.** Из тех, кто имеет третью группу инвалидности, трудоустроены около 50%³. Для сравнения, в США из 54 миллионов инвалидов трудоустроено 29%, в Великобритании из 5 миллионов 40%, в Китае из 60 миллионов инвалидов трудоустроено 80%⁴.

Одна из основных проблем, препятствующих действенной реализации социальной политики в Беларуси, в том числе и в сфере обеспечения прав и расширения возможностей людей с инвалидностью, связана с отсутствием мониторинга эффективности проводимых мероприятий и запускаемых процессов. Показатели государственных программ, формулируемые в некоторых количественных категориях, не позволяют проводить качественную оценку, работают ли те или иные мероприятия, имеют ли они долгосрочный эффект, какие корректировки необходимо внести для достижения устойчивости полученных результатов или оптимизации затрачиваемых усилий.

² <http://mintrud.gov.by/ru/gsp/gsp>

³ <http://www.wmeste.by/?p=3211>

⁴ <http://www.inv-revda.narod.ru/trud/drgoroda/cz6.htm>

Например, одно из важных направлений, на который делается упор в государственных программах (и отчетах по ним) в этой сфере – это бронирование рабочих мест на предприятиях. Российские специалисты в свое время отмечали ряд недостатков такой системы⁵. Насколько эффективна эта практика в Беларуси? И достаточно ли для оценки ее эффективности показателей «выполнения плана» по заполнению брони? Аналогичные вопросы возникают и по всем остальным направлениям социальной политики в отношении обеспечения занятости людей с инвалидностью.

Еще одной особенностью социальной политики Беларуси является то, что, несмотря на продекларированный в Конституции принцип социального партнерства, по-прежнему главным институтом, определяющим и реализующим социальную политику, является государство. Доля иных социальных институтов остается незначительной⁶. Это осложняет процесс корректировки программ социальной политики, не позволяет находить адекватные пути реализации поставленных задач, учитывающие интересы разных сторон, которые с необходимостью должны быть включены в трансформационные процессы в сфере занятости данной категории граждан: в первую очередь, работодателей и самих людей с инвалидностью.

Данное исследование является попыткой получить иную – не количественную, а качественную – оценку эффективности социальной политики в области занятости людей с инвалидностью и возможных направлений ее развития с участием всех заинтересованных сторон.

⁵ http://www.chelt.ru/2004/11-04/kvotirovanie_11-04.html

⁶ Меры по уменьшению бедности и роль гражданского общества: сопоставительный анализ Литвы и Республики Беларусь, Вильнюс, 2011.

2. Описание методики исследования

Цели и задачи исследования

Цель исследования – выявление основных проблем и препятствий в расширении границ сферы занятости людей с инвалидностью, выработка рекомендаций по их преодолению.

Задачи исследования:

1. Выявление степени актуальности проблемы трудоустройства людей с инвалидностью для общественных организаций и специализированных предприятий, анализ основных факторов, определяющих сложившуюся в этой сфере ситуацию.
2. Анализ представлений, знаний и стратегий деятельности руководителей специализированных предприятий и активистов общественных организаций по расширению сферы трудовой занятости людей с инвалидностью.
3. Выявление объективных и субъективных препятствий интеграции людей с инвалидностью в трудовую сферу на уровне разных субъектов взаимодействия.
4. Оценка эффективности социальной политики в сфере обеспечения права на труд для людей с инвалидностью.
5. Анализ путей преодоления выявленных проблем и препятствий.

Объект и предмет исследования

Объект исследования: руководители высшего и среднего звена, отвечающие за кадровую политику предприятий г.Минска, имеющих в штате 20% и более людей с инвалидностью; лидеры и активисты общественных организаций, являющимися объединениями людей с инвалидностью или работающих с этой категорией.

Предмет исследования: объективные проблемы и субъективные установки сторон и субъектов, участвующих в процессе реализации права на труд людей с инвалидностью.

Метод исследования

Для реализации цели и задач исследования использовались качественные методы получения социологической информации – фокус-групповые и глубинные интервью. В ходе исследования проведены 2 фокус-группы с руководителями предприятий, имеющих в штате 20% и более людей с инвалидностью (всего в ходе исследования в фокус-групповых интервью приняли участие 14 руководителей и 5 специалистов разного профиля, представляющих 19 предприятий такого типа, из них 12 предприятий – с долей в штате людей с инвалидностью более 50%); и 10 глубинных интервью с лидерами и активистами общественных организаций, являющимися объединениями людей с инвалидностью или работающих с этой категорией (БелТИЗ, БелОИ, БелАПДИ, РАИК, ЦСИ).

3. Основные результаты исследования.

3.1. Основные термины и категории. Трудовая занятость как ценность и как средство.

Отдельной серьезной темой для исследования может быть исследование тезауруса, в котором живет и развивается проблематика инвалидности – в современном мире вообще и в Беларуси в частности (к большому сожалению, здесь мы не имеем возможности всерьез остановиться на этой теме, и лишь слегка затронем ее). Язык, которым мы пользуемся, определяет наше понимание, задает структуры восприятия, вписывает каждый феномен в определенные связи и отношения. Сама категория «инвалидности» и название, имя такой воображаемой общности как «люди с инвалидностью» претерпела и продолжает претерпевать существенные изменения. От «инвалидов» через «людей с ограниченными возможностями» к «людям со специальными потребностями» и т.д., и т.п. Каждое новое имя (кроме всяких условностей, связанных с политкорректностью) несет иной акцент, новую смысловую нагрузку. Скажем, перенос акцента с «возможностей» на «потребности» можно оценивать как революцию в изменении места людей с инвалидностью в социальном пространстве. Но только если это изменение семантических акцентов приводит к изменениям норм и социальной практики – часто «заимствованные» слова заимствуются без содержания.

Борьба за «имя», за категоризацию той общности, которую составляют люди с инвалидностью, ведется в Беларуси довольно давно и имеет вполне конкретный прагматический смысл. Однако как выяснилось, даже среди деятелей общественных организаций до сих пор нет единодушия по этому поводу. Приведем только два высказывания из разных интервью:

«Мне ужасно это не нравится, что инвалид – это человек с ограничениями. Для меня лучше, пусть будет «инвалид», чем «с ограничениями».

«Мне трудно говорить «инвалид», я думаю, что это дискриминационное понятие, потому что всех уравнивает. У всех разные проблемы – один не видит, другой не ходит – у них очень разные потребности».

Намного сложнее обстоят дела с пониманием и интерпретациями категорий «трудоустройство», «занятость», «работа» в применении к людям с инвалидностью – даже среди самих этих людей и гражданских активистов, которые активно занимаются продвижением этой темы. Одними и теми же словами часто называют весьма разные вещи – от полноценного включения человека с инвалидностью в сферу профессиональной деятельности, до обеспечения досуговой занятости некоторых категорий, дающей им возможность минимальной интеграции и развития. И эта разность имеет весьма вескую причину, которая связана с неадекватностью унифицирующего подхода к людям с инвалидностью. Тем не менее, эта разница не всегда удерживается, и в этих случаях происходит подмена понятий, например, обсуждая трудоустройство, люди могут на самом деле обсуждать проблемы обеспечения занятости.

Второй аспект, обуславливающий разницу в интерпретациях этих понятий – это установки и представления по поводу возможных форм трудовой занятости людей с инвалидностью, условно их можно назвать «горизонтами воображения». В процессе исследования приходилось сталкиваться с ситуациями, когда респондента невозможно было вывести на обсуждение проблем трудоустройства людей с инвалидностью за границы представлений о специализированных предприятиях. Зная и на рациональном уровне допуская возможность трудоустройства людей с инвалидностью на обычных предприятиях, в любых организациях, все рассуждения в таких случаях все равно строятся на подсознательном представлении о специально обустроенном именно для работы людей такой категории пространстве, огороженном от остального мира.

(В качестве примера можно привести ход одного из интервью, которое проводилось с руководителем крупного общественного объединения людей с инвалидностью. В ходе интервью несколько раз звучали утверждения такого типа: «...мы полностью решили проблему трудоустройства инвалидов нашей категории». После нескольких попыток интервьюера вывести разговор в другую плоскость: «Да, это большая проблема – когда человек хочет работать вне специализированных предприятий. Вот человек с высшим образованием – где ему работать?».)

Наконец, третий аспект, задающий разность интерпретаций и разность отношения к практическим путям решения проблем трудоустройства людей с инвалидностью – это отношение к трудовой и иной занятости как к средству, обеспечивающему достижение очень разных целей. Субъективные смыслы и ценность, которые придаются трудовой и профессиональной деятельности людьми, очень различны, в этом смысле люди с инвалидностью не исключение:

«Естественно, трудоустройство – одна из самых важных проблем. Можно ставить на первое место, после конечно, обустройства пространства жизнедеятельности. И это взаимосвязанные проблемы – если не будешь работать – меньше сможешь повлиять».

«Это приоритетная проблема. В тройке. Безбарьерная среда – это однозначно первое, а вот второе-третье – это трудоустройство. Поскольку все же только с помощью труда можно кормить семью».

«Трудоустройство инвалидов – это важнейшая форма реабилитации. И я считаю, что это самая эффективная форма – когда человек полезен и востребован обществом – он чувствует себя полноценным».

«И это же самосознание человека прежде всего, как он себя начинает осознавать как личность. Если я работаю, я зарабатываю, ко мне другое отношение в семье, у меня идет совсем другая самооценка и я могу себе позволить заниматься развитием собственной личности, потому что у меня будут финансовые возможности».

Трудовая деятельность в рассуждениях респондентов исследования занимает разное место в системе ценностей и имеет разную прагматическую нагрузку: она может рассматриваться как средство заработка и материального обеспечения, повышения самооценки, реализации своих устремлений. В то же время она может выступать и цениться как средство реабилитации и интеграции – и в этом смысле содержание трудовой деятельности и материальные аспекты отходят на второй план, на первый план выходят совсем другие критерии оценки.

3.2. Оценка актуальности проблемы, системные связи и контексты

Анализ результатов исследования еще раз показал, что очень тяжело оценивать и анализировать проблемное поле, связанное с трудоустройством людей с инвалидностью, вне связи с комплексом процессов и отношений, составляющих контекст существования этой проблематики. Анализ проведенных интервью показывает, что вообще проблемы трудоустройства, трудовой занятости с большим трудом вычлениваются из общего комплекса условий жизнедеятельности людей с инвалидностью.

Практически все участники исследования отмечали, что проблема трудоустройства, трудовой занятости, обеспечения права на труд для людей с инвалидностью является одной из самых актуальных на данный момент. Большим приоритетом, по мнению некоторых респондентов, пользуется только проблема обустройства пространства жизнедеятельности (безбарьерная среда в широком смысле). Однако, как показывает анализ интервью, понимание «актуальности проблемы» весьма неоднозначно, и имеет разные смыслы. Для части респондентов признание актуальности проблемы трудоустройства заключается в понимании того, что трудовая деятельность – это необходимая сфера самореализации человека, для других – понимание этой нехитрой истины уже давно позади, и проблемность они видят в необустроенности всего пространства социальных и правовых отношений, обеспечивающих повышение доступности в этой сфере.

Отметим, что руководители предприятий, на которых работают люди с инвалидностью (особенно относящихся к общественным объединениям), воспринимают проблемы трудоустройства людей с инвалидностью исключительно через призму проблем выживания своих предприятий. Оценки ситуации с трудоустройством среди руководителей общественных объединений людей с инвалидностью довольно сильно различаются, что объясняется тем, что эти люди, как правило, оценивают ситуацию для той категории, с которой непосредственно работают. Так, работающие с инвалидами по зрению, склонны оценивать ситуацию скорее позитивно, поскольку на данный момент потребности этой категории в трудоустройстве «практически полностью удовлетворены» (соответствие имеющихся возможностей реальным потребностям, и вообще уровень этих потребностей – отдельный разговор). Совсем иначе оценивают ситуацию колясочники или те, кто работает с людьми со сложными заболеваниями (с умственными ограничениями, например).

Дифференцированные оценки лидеров и активистом общественных организаций никак невозможно соотнести с государственной статистикой на этот счет, поскольку она работает совершенно в других категориях. Это понимают и сами общественные деятели: *«...что касается трудоустройства – есть государственная статистика, и они идеологически озвучивают, что столько-то инвалидов ежегодно трудоустраивают службы занятости. Вот это меня коробит – я-то знаю, что колясочников там ноль. Или число, стремящееся к нулю».*

Вообще, результаты интервью в части оценки ситуации с трудоустройством людей с инвалидностью рисуют довольно мрачную картину. Рынок труда людей с инвалидностью на сегодняшний день отличается не только вторичностью и деформированностью в смысле баланса спроса и предложения, но и наличием «теневого сектора» и иных перекосов. Оценить объемы нелегальной трудовой занятости людей с инвалидностью трудно, если вообще возможно, зато достаточно просто описать факторы, обуславливающие его существование. Это объемы и квалифицированность работ (мелкие подсобные работы, на которые трудно найти работников, имеющих более широкие возможности трудоустройства); большое количество социальных обязательств, которые берет на себя работодатель, оформляя на работу человека с инвалидностью; и, что немаловажно, соответствующие стереотипы и установки – *«случилось такое стереотипное мнение, что инвалид – он заточен под такую работу. Он психологически готов к такой работе и поэтому заморачиваться не стоит».*

Кроме этого, льготирование предприятий, на которых работает 50% людей с инвалидностью, также приводит к некоторым злоупотреблениям и ухищрениям в сфере занятости, таким как оформление «мертвых душ» по взаимной договоренности и к взаимной выгоде.

Наиболее важные контексты, во многом задающие проблематику трудоустройства и обеспечения права на труд людей с инвалидностью – это в первую очередь процессы воспитания и образования – то есть, вспоминая недавние советские формулы, «семья и школа». Основы мировосприятия человека закладываются на самых начальных этапах социализации, и очень многое зависит от того, какие схемы мира и «себя в мире» транслируются в этот период. Беларусская система образования и воспитания, по мнению многих респондентов исследования, очевидно не настроена на воспитание детей с инвалидностью как полноценных и равноправных личностей.

«Меня другое удивляет – я с этим столкнулась только здесь, в Беларуси – когда мама стесняется своих детей-инвалидов. Какой вырастет ребенок, если он чувствует, что мама его стесняется?».

«Т.е. они воспитывают своих детей со знанием, что «ты растешь инвалидом, что тебе обязаны...» И начинаются все, кто ему чем-то обязаны... Ко мне приходит мама и говорит: «Помогите мне трудоустроить ребенка». Ребенку около тридцати лет! Ребенок, да? Опять, если бы у него была какая-то поддержка, я понимаю. Но он всю жизнь ребенок будет. Я начинаю задавать вопросы, а мне отвечает мама. Я говорю: «А кто работать будет?». «Он!». «Так пусть он и отвечает, Вы что будете с ним к директору ходить?»

Очевидно, что для изменения ситуации с воспитанием, нужна специальная работа с семьями, которой в Беларуси катастрофически не хватает, кроме того, разрушительные эффекты оказывает отношение медиков и социальных работников, которые иногда транслируют самые закоснелые установки из возможных:

«...Когда матери говорят с рождения, что твой ребенок – кусок мяса, что он debil, что он олигофрен... Когда уговаривают – зачем Вам это надо, он же вообще будет никакой, он же тупой. Когда после выписки из больницы приходит невропатолог, смотрит на твоего ребенка и говорит: «Зачем Вы его домой принесли?». Я Вам 150000 таких ситуаций расскажу. Как под копирку».

Несмотря на запуск в Беларуси практик интегрированного образования в средних школах и некоторых подвижек в сфере среднего специального и высшего образования, очевидно, что эффект этих начинаний пока ничтожен. Недостаток образования и квалификации, «ненастроенность» системы образования на потребности людей с инвалидностью, ограниченность подходов к процессам переобучения отмечали все участники исследования – и руководители предприятий, и деятели общественных организаций:

«Надо начинать с подготовки. С образования. Очень много инвалидов, которые даже школу не закончили. По медицинским показаниям физически они работать не могут, а образования у них нет. Вот что я могу сделать в этой ситуации?».

«Да и школы у нас теперь есть, я сама видела, общеобразовательные очень такие доступные школы. Но детей там нет... Вот как ни странно...»

«Что это за политика, когда даже в институт человеку не поступить? Эти все курсы подготовительные – это все дрянь. 2-3 месяца эти курсы, ничему серьезному там не научат. А в институт – никаких льгот у инвалидов нет. Если сдашь на отлично – да еще неизвестно, поступишь ли. А на платное идти – инвалиду, который получает пенсию, сами понимаете...».

«Переобучение инвалидов, вот про что я вспомнил. У нас еще с советских времен остались профессии, которым обучают инвалидов. Сейчас он дополнился компьютером, но все равно это называется «оператор ПВМ». Сейчас такой профессии вообще нет. Но этому у нас учат».

Отдельный большой пласт проблем, определяющих возможности позитивного продвижения к обеспечению прав и возможностей людей с инвалидностью в сфере трудовой и профессиональной самореализации – это барьерность среды. На необходимость создания безбарьерной среды так или иначе выходили практически все респонденты, в нее рано или поздно упираются любые реалистичные планы по расширению границ доступности трудовой сферы для людей с инвалидностью.

Еще один решающий фактор, определяющий контекст рассмотрения проблемы трудоустройства людей с инвалидностью – это комплекс социальных норм и стереотипов по отношению к этой категории.

«У нас в сознании, что инвалид – человек второго сорта. Пока не начнут понимать – общество не начнет понимать, что это такой же человек, ничего не будет».

«Восприятие ведь такое: «что хорошего может сделать инвалид». Клеймо инвалидности – оно и на товар переносится».

Однако ответственность (а равно и надежды на изменения в лучшую сторону) за эту ситуацию возлагаются чаще всего на государство.

«Пока не повернется лицом государство – ничего не будет».

«У нас государство поставило инвалида в такое положение, что они как люди второго сорта».

«До сих пор у нас политика в государстве, что инвалиды немощные».

Анализ результатов исследования показывает, что очень часто, рассуждая о патерналистских установках и том вреде, который они наносят, на следующем же шаге люди сами начинают рассуждать исходя из тех же установок. Особенно характерно в ходе исследования это проявлялось на фокус-группах с руководителями предприятий – усвоив риторику «равноправия», они вполне искренне возмущались тем, что «государство делает из инвалидов иждивенцев», и в следующий же момент возмущенно рассказывали, что их предприятиям государство должно увеличить льготы, оказывать финансовую поддержку и обеспечить государственный заказ.

Наконец, последняя (как любят говорить дотошные англичане – по упоминанию, но не по значимости) сфера, напрямую определяющая ситуацию с трудоустройством людей с инвалидностью – государственная социальная политика. Общие оценки эффективности социальной политики в Беларуси довольно критичны, при этом в оценках динамики респонденты разошлись – некоторые считают ситуацию развивающейся, несмотря на наличие множества проблем (к сожалению, таковых меньшинство), большая же часть оценивает ситуацию как ухудшающуюся или «стабильно плохую». Основные претензии общего плана к проводимой в Беларуси социальной политике в отношении людей с инвалидностью – недостатки законодательного обеспечения, коррупция, отсутствие политической воли к реальным трансформациям, непоследовательность и непродуманность принимаемых мер, замалчивание и «стирание» людей с инвалидностью с экрана массового сознания.

«Законодательство в последнее время ужесточилось относительно трудоустройства инвалида».

«А коррупции сколько! Самые большие деньги прокачиваются через социальные программы, и сколько из них уходят налево... создается куча промежуточных структур, через которые это все и расширяется».

«Нужно как можно больше обращать внимания общественности на эти проблемы, чтобы больше внимания государства было».

«Ко дню инвалида и к дню пожилых людей что-то покажут по телевизору про это, 2 раза в год. И все».

«Ой, сколько мы звали телевидение, чтобы привлечь внимание к проблемам, но они же только как все хорошо показывают».

«У меня знакомая журналист. Я пыталась через нее организовать статью, когда у нас были проблемы – она сказала: никто не пропустит».

«И вообще, все направлено на то, чтобы сделать вид, что инвалидов в стране нет. Если есть группа – то ее снять, если можно не дать инвалидность – то не дать и т.д.»

3.3. Субъекты, включенные в процесс трудоустройства людей с инвалидностью и его обеспечения, их роль и ограничения.

Одной из задач исследования было выявить объективные и субъективные факторы, затрудняющие процесс расширения границ сферы трудоустройства людей с инвалидностью. Исходя из представления о комплексном характере исследуемой проблемы, необходимо принимать во внимание препятствия и ограничения, существующие на разных уровнях, в данном случае нас интересуют установки, цели и компетенции разных субъектов, с необходимостью причастных к процессу трудоустройства людей с инвалидностью. Рассматривая систему как бинарную, как процесс отношений найма в чистом виде, мы выделяем соискателей (или работников) и работодателей, однако этого явно недостаточно для полноты анализа. В данном случае необходимо принимать во внимание роль и значение «посреднических структур», в качестве которых выступают общественные объединения и центры занятости, имеющие разные, но типологически сравнимые функции в отношениях «работник-наниматель». И, что особенно важно для Беларуси как страны с высокой степенью огосударствления всех сфер жизни и жестко вертикальной системой управления – это роль государства и направленность государственной социальной политики. Безусловно, все выводы, которые можно сделать по результатам этого исследования, имеют то ограничение, что они сделаны на основании мнений и оценок определенных групп, кроме того, поскольку исследование проводилось с применением качественных методов сбора информации, оно не претендует на репрезентативность. Ценность этих результатов скорее задается возможностью маркировки широкого поля проблем, выявления скрытых факторов, чем в ранжировании их по значимости и масштабности.

Попробуем вкратце описать объективные и субъективные препятствия, которые, по мнению респондентов, существуют на уровне разных групп: самих людей с инвалидностью, работодателей, государственных чиновников, служб занятости и общественных организаций.

Люди с инвалидностью в роли соискателей работы или работников, если верить суждениям респондентов, сами по себе представляют проблему. Даже две: «Это две проблемы. Одна из проблем – это люди, которые хотят работать, другая – это люди, которые не хотят работать». Если судить по опыту руководителей специализированных предприятий, люди с инвалидностью – достаточно сложная категория работников. При этом сами руководители признают, что никаких «общих утверждений» здесь делать нельзя, практически нет никаких «всеобщих» качеств, объединяющих всех работников с инвалидностью. Хотя частных случаев и недостатков встречается очень много:

«Он говорит: понимаете, я не хочу работать, я хочу положить у вас трудовую книжку, и чтобы вы мне платили по минимуму. Это первая проблема. Это касается в основном людей среднего возраста, инвалидов, которых воспитала еще советская система. Они внушили инвалидам, что раз ты инвалид, тебе должны платить зарплату именно за это».

«Есть еще такая категория, которые приходят на работу – это еще из советской системы – люди пришли. Раньше работали, выполняли неквалифицированную работу, платили им по тем временам сто баксов, пришли в новую систему».

«Мне знаете, что заявили – а что вы нас заставляете, план нас не касается. Вы нам должны выдавать зарплату за то, что мы инвалиды».

Очень часто при интерпретации установок работников с инвалидностью работодатели ссылаются на издержки советской системы, транслировавшей иждивенческие и патерналистские установки. Встречались утверждения, что установки людей с инвалидностью на трудовую деятельность сильно отличаются в разных поколениях: иждивенчество распространено в основном среди старшего поколения, молодежь же более независима и более адекватно воспринимает и свои способности, и обязательства общества по отношению к себе. Еще один дифференцирующий фактор, который, по мнению некоторых руководителей предприятий, влияет на отношение к работе – это возраст приобретения инвалидности. В ходе исследования встречались противоречивые утверждения по этому поводу:

«Еще очень разные ситуации – одно дело, когда инвалид с детства, а другое – с приобретенной инвалидностью и вот эти люди – они работают, они пахнут. Они в гораздо меньшей степени требуют к себе особого отношения».

«Когда инвалид с детства – он лучше адаптирован, он уже изначально... А когда это в результате травмы, человек еще долго не может смириться и начать адаптироваться к существующему положению вещей...»

Совершенно обратный полюс проблем, с которым сталкиваются наниматели – это слишком сильное желание устроиться на работу, получить хоть какое-то место:

«Вторая проблема – это люди, которые хотят работать, но есть нюансы. Им не позволяет здоровье. ... Есть такая проблема – сокрытие истинного состояния здоровья».

«Это очень опасно, ведь у них такие разные сложности со здоровьем – за этими людьми надо постоянно следить. Мы обязательно следим за здоровьем».

«Рекомендации МРЭК воспринимаются как диплом, если МРЭК написал, что может работать бухгалтером – берите его. А квалификация?»

В принципе, практически те же препятствия объективного и субъективного характера отмечали и руководители и активисты общественных организаций, хотя и в несколько другом залого:

«Т.е. инвалиды должны реально себя уметь оценивать. Но помогать им в этом все-таки должны родители. Конечно, есть у нас вот такое завышенное отношение к себе».

«Что ни говори, мы люди достаточно сложные, это я тоже понимаю. И, наверное, это и морально тяжело выдерживать. Такой негатив, так скажем».

«Специальности нет, образования нет, МРЭК говорит, что кроме как клеить конверты дома он ничего не может. Ему с вращающимися механизмами нельзя, и в стесненных помещениях нельзя. И высокопродуктивной работы, профессиональной занятости – и некому. Поэтому на рынке труда инвалиды неконкурентоспособны».

В рамках анализа мы рассмотрим отдельно две категории «работодателей», имея в виду специализированные и обычные предприятия, как две разные альтернативы расширения сферы трудовой занятости людей с инвалидностью. Кроме того, что это принципиально разные социальные группы, в данном исследовании разные основания для выводов о них – если все выводы и заключения о руководителях специализированных предприятий основаны на анализе их суждений и установок, выявленных в процессе проведения фокус-групп, то выводы о «работодателях» как таковых основаны только на мнениях и оценках респондентов, участвовавших в исследовании.

Руководители специализированных предприятий – это довольно специфическая, хотя и очень разнородная по целям, установкам, жизненной истории категория людей.

На уровне декларирования ими как правило усвоена риторика интеграции, инклюзивности, равных прав и возможностей. Но патерналистские установки, надежда только на льготы и государственную

поддержку сильно расходятся с декларируемыми установками. Неожиданным открытием стало то, что большинство руководителей специализированных предприятий не рассматривает налоговые льготы как вид государственной поддержки. Это просто «нормально» и «естественно». Чаще всего декларируется и необходимость обеспечения права на труд в широком смысле, но обсуждение очень быстро «скатывается» на проблемы специализированных предприятий, практически нет выхода на уровень осмысления отношений, проблем и реформ в «окружающем» мире.

Участники фокус-групп (насколько это справедливо для всей категории, сказать трудно) странным образом сочетают глубокое знание тонкостей организации трудового процесса и законодательных лазеек с полной неспособностью оценивать проблемы хотя бы на один уровень выше, чем проблемы собственного предприятия; завидную энергию и изворотливость с безнадежными упованиями на то, что придет «добрый чиновник» и все наладится.

Отметим, что ни на общественные организации, ни на совершенствование общественных отношений, несмотря на все риторические формулы, эти люди по-видимому не надеются. Все надежды – на государственное обеспечение, государственный заказ, наказание нерадивых чиновников, которое заставит их работать.

«Вот и помощь должна быть, был какой-то период, когда была квота, 25%. Квота должна быть закреплена за организациями инвалидов. Вот например, пошив спецодежды. Вот было бы закреплено за предприятиями – я бы знала, что приду, и они мне волей-неволей должны отдать 25%. Это должно обеспечить государство».

«Если будет госзаказ – будут стабильность».

«Вот в законодательстве написано, что местные власти обязаны содействовать и т.д. Это все слова. Нужно взять и установить им план по оказанию услуг предприятиям, на которых работают инвалиды. Они тогда будут сидеть и смотреть: ага, у нас план не выполнен! И они тогда сами прибегут и скажут: давайте что-то делать, что вам надо?».

«Да, вот когда государству это нужно будет, тогда все и будет».

«Плановая экономика нужна! Как только будет план – президент вызовет и скажет, не выполняешь план – уходи!».

Попытки вывести респондентов в ходе фокус-групп на обсуждение других вариантов решения проблем – построение иной системы менеджмента предприятий, переориентация производства, поиск социальных инвестиций, отстаивание своих прав через общественные организации и т.п. – к успеху не привели.

В ходе исследования был назван ряд факторов и препятствий на уровне **работодателей** для расширения сферы трудовой занятости людей с инвалидностью. Укрупнено их можно поделить на две группы: это субъективные установки и стереотипы работодателей, и объективные условия, которые созданы наличной системой государственного управления и социальной политики. По мнению всех групп респондентов, **работодатели** в нашей стране не заинтересованы брать на работу людей с инвалидностью, поскольку:

Существует ряд стереотипов по отношению к людям с инвалидностью:

«У нас существует еще много стереотипов по этому поводу. Просто невозможно устроиться инвалиду на обычное предприятие».

«Они не хотят брать на себя лишние хлопоты. Они даже еще не знают, будут ли эти хлопоты, но не хотят лишних забот».

«Считается, что инвалид не может работать эффективно».

«Стереотипы опять же – считается, что инвалиды могут только неквалифицированную работу выполнять. А некоторым работодателям эти стереотипы выгодны – инвалид, значит, ему платить нужно меньше».

Люди с инвалидностью в штате – это дополнительные заботы и риск. И в этой ситуации работодатели, во-первых, не обладают достаточной информацией, чтобы оценить эти риски, а во-

вторых – не могут рассчитывать на внимательное отношение коллектива предприятия или организации, которое могло бы помочь снизить эти риски до приемлемого уровня:

«У кого-то нет опыта общения с инвалидами».

«Р. Знаете, как опасно работать с инвалидами? Нужно постоянно за ними следить, замечать изменения в поведении, если у него глазки мутные стали, или ведет себя неадекватно....

М. Ну, на предприятиях тоже люди работают, они тоже могут что-то замечать....

Р. Кому это надо?»

«В коллективе, где люди не готовы обращать внимание на специфику человека с инвалидностью, может много чего произойти, человек и умереть может».

Работники с инвалидностью – это экономически невыгодно.

«Ну, потом отпуск у инвалида больше, и всякие дополнительные льготы».

«Предприятия, которые не специально созданные для инвалидов, не будут брать инвалидов. Зачем им эта головная боль? Отпуск больше, больничные постоянно, рабочий день короче и вообще...».

«Ну ладно, изменится у них сознание. Но у всех своих проблем хватает, кому нужны дополнительные. Значит: надо или силой заставить, или заинтересовать экономически».

«Иногда директора (предприятий, организованных обществом инвалидов) говорят: «Нам легче платить налоги государству, чем заморачиваться с инвалидами». Даже директора! Которые понимают, в какой они работают системе и должны выполнять вот эту задачу трудоустройства».

«Работодатели, конечно же, не хотят брать инвалидов. Это экономически невыгодно».

Отсутствие реальной системы экономического стимулирования на фоне существующих стереотипов и монополизации социальной ответственности в белорусском обществе (когда за все «отвечает» государство), плюс отсутствие безбарьерной среды – комплекс факторов, который способен остановить любого сколь угодно образованного, квалифицированного и мотивированного работника, имеющего инвалидность.

Вариантов решения этих проблем респонденты видят ровно два, повторяя классическую стратегию «кнута и пряника» – либо создание гибкой системы экономического стимулирования, либо расширение директивных мер и ужесточение наказаний за их невыполнение.

Посредники в процессе трудоустройства людей с инвалидностью – общественные объединения и службы занятости.

В законодательных актах и государственных программах, регламентирующих процесс реализации права на труд для людей с инвалидностью, прописана и закреплена роль служб занятости и общественных объединений, а также сферы их взаимодействия. Однако реализация этих ролей и норм далека от соответствия должному – не говоря уже о том, что сама модель, лежащая в основе этих регламентирующих документов, далеко не идеальна.

Однако стоит начать с того, что сами общественные объединения людей с инвалидностью далеко не однородны (что вполне закономерно). Насколько можно судить по анализу интервью с их лидерами, в этой сфере присутствуют совершенно разные, подчас диаметрально противоположные установки и подходы. Во-первых, по-разному ставятся акценты в решении проблем трудовой занятости людей с инвалидностью – причем парадоксальным выглядит тот факт, что наиболее последовательными сторонниками широкой интеграции людей с инвалидностью в трудовую сферу выступают как раз люди, работающие с наиболее проблемными в этом отношении категориями – колясочниками, людьми с тяжелыми психофизиологическими и умственными нарушениями.

Во-вторых, по-разному выстраиваются стратегии взаимоотношений с молохом под названием «государство». Те, кому удастся установить хрупкое взаимодействие с государственными структурами (а скорее даже – конкретными чиновниками, ибо велика роль личностного фактора в белорусской бюрократии), пытаются сохранить его всеми силами, пытаются «понимать»

чиновников, чтобы иметь возможность договориться с ними на их языке (или найти стимулы, работающие в их системе представлений).

«Нас слышат. Недостаточно, конечно, но это естественно. Но и мы для себя поняли, что это дело формы. Если форма носит критический характер, то выстраивается негативная картина... Но изменит ли это что-то, если я сейчас буду только критиковать? С начала нашего создания у нас была форма только диалога, ни в коем случае не обвинения и претензий».

Другая стратегия – это либо выдерживание достаточно категоричной позиции, либо попытки рефлексивного управления, однако в любом случае – без особой надежды на добрую волю и понимание «с той стороны»:

«В нашем государстве очень сложно говорить о параллельных процессах. Если ты говоришь, что хорошо бы удаленно работать – они говорят: о, мы запомнили, будете работать на дому. Значит, с безбарьерной средой можно притормозить. Поэтому надо быть осторожным».

Какая из стратегий эффективнее – судить трудно, поскольку наиболее общей оценкой взаимодействия может служить следующая:

«Мы пытаемся взаимодействовать, как правило, нас выслушивают, но решения принимают не так, как мы предлагаем».

Стоит отметить, что у опрошенных в ходе исследования руководителей и активистов общественных организаций практически отсутствуют установки на работу с работодателями, и, соответственно, представления о том, как такая работа вообще возможна. В одних случаях это связано с тем, что *«тема трудоустройства не приоритетна для организации»*, в других – с ориентацией на развитие специализированных предприятий. Однако немаловажным фактором здесь, как мне кажется, является и наличие определенного стереотипического представления (или во всяком случае, априорного знания) о работодателях среди самих людей с инвалидностью и лидеров их объединений. В результате этого все возможные действия – в том числе вопросы взаимодействия и диалога – понимаются только через апелляцию к государству.

Что касается роли центров занятости в обеспечении трудоустройства людей с инвалидностью – то в процессе исследования так и не удалось выявить заметных следов деятельности этих структур. В ходе фокус-групповых дискуссий с руководителями предприятий выяснилось, что при наборе кадров они практически не взаимодействуют с государственными службами занятости (за исключением единичных случаев):

«Мы в интернете ищем работников».

«Да, интернет очень помогает».

«Я вот тоже пару лет еще очень активно пользовался интернетом, но теперь у меня есть имя, и ко мне сами приходят. В очереди стоят».

«Минское городское отделение (БелОИ) очень помогает. Они к ним приходят, наверное, а они к нам отправляют».

«Ну, у меня сарафанное радио. Я давно работаю с инвалидами, и ко мне просто идут рядами. У меня очередь».

«А из центра занятости чаще всего присылают людей, которые не хотят работать, а хотят только деньги получать».

Невысоко оценивают работу центров занятости и активисты общественных организаций. Взаимодействие в ходе обеспечения процессов трудоустройства между ОО и центрами занятости если и есть, то очень формальное:

«Наша районная организация участвует, и, в общем-то центры занятости, они дают свои вакансии. Ну, вот они уже по этим вакансиям подбирают... или не подбирают. Ну по крайней мере на таком уровне идем информационно».

Эффективность же работы центров занятости, по мнению гражданских активистов, крайне невысока:

«То, чем занимается служба занятости – это фикция».

«Ну, ко мне иногда приходят достаточно адекватные люди. Я им говорю: «Ну, почему на наше предприятие? Идите в центр занятости». Они говорят: «Вы знаете, - не знаю насколько это правдиво, я не проверяла, - они дают нам направление туда, где или уже не нужны или такие условия работы, которые мы не можем принять. 2-3 направления дают, и все. Ну, потом опускаются руки и все».

Основные причины низкой эффективности работы центров занятости респонденты видят в отсутствии заинтересованности в результате.

«Чтобы все были заинтересованы. Вот та же служба занятости. Они трудоустраивают – хоть здоровых людей, хоть инвалидов – на их заработок никак не влияет, сколько людей они трудоустроили. А вот установить им базовый оклад, плюс бонусы за трудоустройство конкретных категорий граждан».

«А может службы занятости заинтересовать тем, что если они меня устроили на работу, то пока я работаю, одну десятую процента от ЗП плачу им. Тогда они были бы заинтересованы. Нужно скоординировать государственную политику в этом направлении».

И, наконец, еще один субъект взаимодействия в процессе обеспечения реализации права на труд людей с инвалидностью – это **государственные чиновники**, краеугольный камень всех проблем, если верить результатам исследования.

Именно в государственного чиновника – его волю, квалификацию, отношение – упирается большинство проблем, которые обсуждались в ходе исследования. Несмотря на единство в этом вопросе, интерпретации причин возникновения и возможных стратегий преодоления препятствий, существующих на этом уровне, довольно сильно различаются.

Наиболее распространенный вариант интерпретации – это отсутствие воли, карьеризм и злонамеренность белорусских чиновников, определяющих стратегию и реализацию социальной политики:

«Проблема в том, что проблемы инвалидов чиновников не волнуют. У чиновника одна проблема – как бы удержаться в кресле, и с этой должности иметь деньги».

«Потому что государственные органы не заинтересованы в быстром окончании проекта. Для госчиновников – какая разница, сколько и как быстро будет трудоустроено? Им главное процесс».

«Нет заинтересованности государственных лиц в создании рабочих мест».

«Когда мы приходим к нашим властям, их что заботит? Как нас отфуболить».

«Государству нужно видимость создать, чтобы чиновник отмазался, что план выполнил».

Более сдержанные оценки связаны с осознанием разности представлений, жизненного опыта, а также установок и подходов, которые транслируются в системе управления, и которые нужно менять:

«Самая главная проблема – это то, что в сознании людей, т.е. инвалиды воспринимаются как какая-то отдельная каста, как инопланетяне, которые свалились на головы здоровых людей и теперь они не знают, что с ними делать».

«И сколько мы не втолковываем, что ничего о нас без нас, что мы все-таки лучше сами всегда это все знаем, никак они не могут вот это понять. Они привыкли, что мы – объект. Объект приложения их усилий. Они очень возмущаются, когда мы бываем недовольны усилиями, которые они к нам прикладывают, потому что нам не это надо, а нечто, скажем, наоборот».

«Но и им нужно помогать. В составлении документов, нормативных актов, потому что мы знаем информацию изнутри. И за последние годы это получается. Была же ситуация, когда хотели эти льготы вообще отобрать. Потому что это надо было упорядочивать. Но не так же, как они хотели, одним махом. И мы смогли добиться, чтобы не приняли этот закон».

3.4. Оценка эффективности государственной социальной политики по расширению сферы трудовой занятости людей с инвалидностью.

Практически все мероприятия по расширению сферы трудовой занятости людей с инвалидностью, осуществляемые в рамках государственных программ, оцениваются респондентами как

неэффективные. Чаще всего причина этой неэффективности видится в формальности подхода и имитационном характере осуществляемых мероприятий, невозможности использования на практике предоставляемых льгот и преференций, отсутствием штрафных санкций за невыполнение директивно устанавливаемых обязательств. Немного больше по сравнению с другими положительными оценками получили такие направления, как создание рабочих мест для людей с инвалидностью и программы так называемой «трудоустройства».

Поддержка специализированных предприятий.

«Вы говорите про поддержку – никакой. Кому это надо, кроме нас – никому. Льготная оплата аренды – есть как прописанная льгота, но не работает – никто не хочет сдавать. Арендовать по льготному тарифу можно только подвалы или чердаки (поскольку обязаны предоставлять такую аренду ЖЭСы и ЖЭКи)»

«Ну вот увеличили процент, преференцию, для предприятий инвалидов – с 20 до 25, буквально в декабре. Это когда на тендер выставляется, то наша продукция может быть на 25% дороже. Хорошее дело. Но вот недавно участвовала я в тендере, так они сразу в условиях тендера пишут – преференция не предоставляется. Хотя акционерное общество, не какая-нибудь частная конторка».

«И эта ваша преференция – пускай государство засунет себе ее... сами знаете куда. Никого не волнует эта ваша преференция».

«Предлагают кредиты на развитие – под грабительские проценты, плюс куча бумаг».

«Все льготы для наших предприятий – они сводятся на нет. Их уже остается очень мало. Поэтому если первоначально было очень много льгот и директора были заинтересованы в этом, то сейчас льгот становится меньше и проблема нарастает».

Бронирование рабочих мест

«У нас же есть и штрафы за то, что не выполняются условия, разработанные законодательно, что на всех предприятиях, где количество работников свыше 20-ти должны быть трудоустроены инвалиды. И я спрашиваю: «Скажите. Можете ли вы сказать – в городе Минске кто был оштрафован?». «Нет». «Почему?». «Ну, вот, потому что им нужны такие специалисты, для которых не надо ничего создавать».

«Это действительно так, когда директора сидят и думают, если они занимаются строительством или какими-нибудь очистными сооружениями для котлов, они понимают, что они туда не пошлют инвалидов, значит они ищут какой-то дополнительный вид деятельности, где они могли бы их трудоустроить».

«Вопросы бронирования и пр. – ни фиги не работает. Не хватает выполнения штрафных санкций».

«Если бы мое право было, я бы даже и не предписывал бронирование или создание рабочих мест на обычных предприятиях. Они должны иметь такой ритм, который бы обеспечивал высокоэффективную работу. Если есть изношенная деталька – то весь процесс под угрозой. Заставлять трудоустраивать инвалидов на все предприятия – это неправильно даже в офисные работники».

Трудовая адаптация

«Это такая бюрократическая система....»

«Я один раз поработал с этим всем, и больше не хочу».

«Но это выгодное дело для работодателя».

«Расскажу вам про трудовую адаптацию, как это делается: берется человек, ЗП ему платит государство, через год его увольняют, берут следующего».

«Да, работает. Наши предприятия тоже с ними работают. Но сейчас тоже финансовые сложности».

«Трудовая адаптация – еще более абсурдная вещь. Просто государственными деньгами платят зарплату человеку».

Финансирование создания рабочих мест

«А вообще, я посчитал так – если человеку дадут на 2 года сумму, чтобы создать рабочее место – так лучше бы просто это деньги отдать человеку, ему будет хорошая ЗП. Какая цель? Занятость или материальная поддержка?»

«Все заботы, которые связаны с созданием рабочего места после заключения контракты с инвалидом – это забота работодателя. Все остальные только контролируют. Банк, который финансирует – контролирует, служба занятости – контролирует, а работодатель должен создать рабочее место, наполнить его. Кому это надо?».

Но основные претензии к социальной политике – все те же: это монополизация определения интересов и потребностей людей с инвалидностью, директивная и негибкая система реализуемых мер, формализм, транслирование патерналистских установок.

«Это дикая ситуация, когда первая группа – это и колясочник, и лежащий и наши с синдромом Дауна и человек, который просто не может передвигаться – и все одинаково получают, хотя разница в потребностях совершенно другая».

«Неэффективна, это точно. ... Конечно, нужно что-то менять. Но тут нет простых решений. А у нас как принято – только если сверху на кого-то гавкнут, то что-то изменится. А если все структуры, которые в этом участвуют, не заинтересованы, не видят смысла в этом всем – то ничего не будет».

«Есть система социальной защиты, она настроена на то, чтобы человека опекать. Чтобы о нем заботиться. И эта система монополист, там люди работают, зарплату получают. Инвалид – он себе не принадлежит, он принадлежит государству».

4. Выводы и рекомендации

Проведенное исследование еще раз подтвердило тот факт, что люди с инвалидностью в Беларуси составляют часть вторичного рынка в системе сегментации труда, который характеризуется низкой оплатой труда, нестабильной работой, невысокими шансами получения квалификации, трудоустройства и продвижения по служебной лестнице.

Программы, направленные на решение проблем трудоустройства людей с инвалидностью, должны строиться с учетом тесной взаимосвязи процесса трудовой занятости с другими процессами и факторами – прежде всего, это комплекс процессов воспитания, образования и профессиональной подготовки, повышение доступности среды, преодоление социальных барьеров и стереотипов.

Актуальность проблемы трудоустройства людей с инвалидностью очевидна, однако ее разрешение упирается в ряд препятствий как материального и ресурсного, так и социокультурного характера. Поступательное движение к преодолению этих препятствий возможно только при изменении подхода к формированию и реализации социальной политики в сфере трудоустройства людей с инвалидностью.

На данный момент наиболее развитой формой обеспечения трудовой занятости людей с инвалидностью являются специализированные предприятия, созданные обществами людей с инвалидностью или иными субъектами. При том, что нельзя отрицать необходимость существования такой формы (особенно учитывая, что есть категории людей с инвалидностью, возможности интеграции которых очень ограничены), она имеет ряд существенных ограничений, как принципиальных, так и связанных с конкретными белорусскими реалиями.

- Принципиальная нерентабельность. Сам подход к созданию таких предприятий закладывает нерентабельность их деятельности. Это ставит их в полную зависимость от государственного финансирования, экономического положения в стране. В ситуации экономического кризиса, когда сокращаются объемы государственной поддержки социальной сферы, такие предприятия попадают в ситуацию выживания, что, собственно, сейчас и происходит.
- Ограниченное пространство выбора вида деятельности и профессиональной реализации – как правило, специализированные предприятия не в состоянии обеспечивать работой людей с высокой квалификацией и уровнем образования. И, в любом случае, разнообразие видов деятельности таких предприятий не может конкурировать с полным спектром, существующим на рынке труда.
- Низкая степень интегрированности людей с инвалидностью. Работа на специализированных предприятиях – это шаг в преодолении сегрегации, но только промежуточный: с одной стороны – это выход за рамки пространства квартиры или дома, с другой – все же своеобразное «гетто», специально выделенное для людей с инвалидностью.
- Даже развитие специализированных предприятий не решает на данный момент проблем обеспечения трудовой занятости некоторых категорий в силу барьерности среды.

Меры государственной поддержки специализированных предприятий на сегодняшний день оцениваются как крайне неэффективные, многие из них существуют только на бумаге. Кроме налоговых льгот, которые большинство руководителей таких предприятий склонны рассматривать не как поддержку, а как компенсацию нерентабельности их деятельности, практически ничего из существующего в законодательстве на данный момент не работает. Льготы по аренде помещений, кредитам, торговые преференции, поддержка создания рабочих мест хотя и существуют, но чаще всего ими невозможно воспользоваться. Отдельная проблема в развитии предприятий такого типа связана с управленческой квалификацией руководителей, недостатком современных менеджерских знаний и компетенций, распространенности патерналистских установок.

Расширение возможностей трудоустройства людей с инвалидностью за пределами специализированных предприятий при сохранении существующего подхода к социальной политике вряд ли возможно. На данный момент люди с инвалидностью имеют ряд дополнительных гарантий и льгот, установленных государством, которые в ситуации отсутствия экономического стимулирования работодателей и неразвитости социальной ответственности скорее ограничивают

возможности трудоустройства, чем расширяют их. Практически единственное направление государственных программ в этой сфере, напрямую направленное на расширение возможностей трудоустройства людей с инвалидностью вне пределов специализированных предприятий – это бронирование рабочих мест. Однако реализация этого направления крайне неэффективна и формальна, и представляет собой скорее процесс имитации деятельности по расширению доступности трудовой сферы для людей с инвалидностью. Отсутствие последовательности в реализации принимаемых мер (принимая директивные меры, необходимо вводить систему отслеживания и санкций за их невыполнение, чего нет) также свидетельствует об имитационном характере деятельности структур социального обеспечения. Кроме того, можно предполагать, что вместо уничтожения социальных барьеров такого рода подходы ведут скорее к возведению дополнительных, ретрансляции представлений о людях с инвалидностью как неполноценных, неспособных к самостоятельности, нуждающихся в опеке.

Подход к формированию и реализации социальной политики в сфере трудоустройства людей с инвалидностью требует кардинальных изменений: как правовых и законодательных, означающих переход на современный язык правового обеспечения в этой сфере, так и организационно-деятельностных, в первую очередь в плане изменения систем принятия решений при разработке программ социального обеспечения, создания системы мониторинга эффективности реализации этих программ, дифференцированного подхода к группам с разными функциональными ограничениями, установления системы реального, а не формального взаимодействия субъектов и заинтересованных сторон.

Однако ключевым словом здесь является именно «заинтересованность». В ходе исследования не раз отмечалось, что, несмотря на множество препятствий в расширении сферы трудоустройства людей с инвалидностью, все они преодолимы при наличии заинтересованности участников процесса в решении проблемы. На данный момент такая заинтересованность в наибольшей степени проявляется общественными объединениями, активистами гражданского общества, имеющими, с одной стороны, потребность в расширении границ жизненного пространства людей с инвалидностью, а с другой – представления о потребностях и возможностях этой категории, способах включения ее в процесс общественного производства. В ходе исследования респондентами обозначались пути решения тех или иных проблем, снимающих противоречия и повышающих эффективность вложения ресурсов в развитие сферы трудоустройства людей с инвалидностью (закрепления налоговых льгот не за предприятиями, а за работниками с инвалидностью, аккумуляция штрафов за невыполнение норм бронирования в фонды для создания специализированных рабочих мест, введение институтов сопровождаемой занятости и института ассистентов, новые подходы к пониманию социального обслуживания, возможные пути стимулирования служб занятости и работодателей и т.п.). С сожалением приходится признать, что ряд этих предложений лоббируется общественными организациями годами, более того, некоторые из них уже долгое время обсуждаются и на уровне государственных институтов, и только ригидностью белорусской социальной политики можно объяснить тот факт, что они все еще далеки от реализации.