

СИЗ ОРГАНОВ ДЫХАНИЯ

При проведении сварочных работ образуются большое количество аэрозолей, и во избежание попадания его в дыхательные пути применение СИЗ органов дыхания (далее – СИЗОД) является *обязательным*.

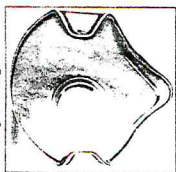


Фото 3

На рынке представлен большой ассортимент СИЗОД как европейского, так и российского производства (фото 3). Подтверждение устойчивости к заплытию (долговечный тест) является обязательным (*маркировка D*).

Также при подборе СИЗОД следует обращать внимание на продукцию, протестированную на возможность повторного использования (*маркировка R (reusable)*).

СИЗ ГЛАЗ И ЛИЦА

При проведении сварочных работ проникает вредное воздействие на орган зрения ультрафиолетовых и инфракрасных лучей. К СИЗ глаз и лица относятся сварочные маски с автоматическим или постоянным затемнением, очки защитные.

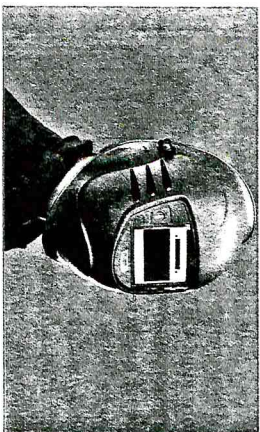


Фото 4

При подборе СИЗ глаз и лица необходимо в первую очередь руководствоваться *защитными свойствами и удобством использования*. Так, маски с автоматическим затемнением значительно удобнее масок с постоянным затемнением (фото 4).

При подборе очков защитных следует обращать внимание на наличие откидной линзы (фото 5). В зависимости от вида работ подбирается соответствующее затемнение очков. Антизапотевающие свойства линз подтверждает наличие *маркировки N*, а устойчивость поверхности к мелким частицам – наличие *маркировки K*.



Фото 5

СИЗ ОРГАНА СЛУХА

Согласно статистике, 40% сварщиков подвергаются воздействию повышенного уровня шума. В таких условиях необходимо использовать противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники. При подборе данного вида СИЗ необходимо руководствоваться результатами аттестации рабочих мест по условиям труда. Так, при превышении предельно допустимого уровня шума на 18 дБ необходимо выбирать СИЗ органа слуха в данном диапазоне, и не стоит выбирать средство защиты с высоким шумопоглощением, например 37 дБ.

Перед выдачей вкладышей противошумных необходимо провести обучение работников правильному их использованию, так как неправильное применение намого снижает как защитные свойства изделий, так и удобство их ношения. □

СОПРОВОЖДАЕМОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

«Труд в любом обществе является для человека естественной состав-

ляющей его жизни, но для людей с умственными и физическими ограничениями реализовать естественное право на труд часто бывает затруднительно. При этом известно, что занятость для инвалидов является не только важным источником благосостояния, но и способствует развитию личности, формированию чувства самоуважения и более полной реализации способностей человека. Для того, чтобы у нас в стране люди с ограниченными возможностями развили навыки труда, были заняты в экономической деятельности, необходимо совершенствовать систему реабилитации и трудоустройства инвалидов. Широко применяя за рубежом методика сопровождения трудового процесса инвалидов можно быть уверенными как эффективный инструмент повышения занятости данной категории граждан и в нашей стране.

И.Н. КУРОПАТЕНКОВА,
кандидат экономических наук,
доцент Белорусского государственного
экономического университета,
Н.В. МАНЦУРОВА,
магистр управления и экономики
Белорусского государственного университета

общество в целом. Особенно низкий уровень вес работающих отмечается среди инвалидов с тяжелыми формами заболеваний или травм. Важным признаком неудовлетворительного состояния системы трудоустройства инвалидов в стране является невысокий уровень занятости инвалидов с более легкими формами нарушений здоровья: менее 50% людей с ЦП группой инвалидности работают.

В соответствии с проводимой в нашей стране социальной политикой, направленной на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, особую актуальность приобретает проблема трудоустройства инвалидов, которые, по имеющимся данным, составляют примерно 5,7% населения страны и имеют достаточно большой трудовой потенциал. По данным на декабрь 2014 года, на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состояло 536775 инвалидов. Из них 15,2% – инвалиды I группы, имеющие высокую степень утраты трудоспособности и способные выполнять работы в основном только на специализированных предприятиях или на

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В БЕЛАРУСИ

В условиях снижения численности экономически активного населения низкий уровень занятости инвалидов (более 80% инвалидов не работают) не устраивает ни работодателей, ни инвалидов и их семьи, ни государство, ни



дому. Остальные (более 50,4% – инвалиды II группы и около 29,3% – инвалиды III группы) имеют более низкую степень утраты трудоспособности и многие из них способны выполнять работу на специализированных или обычных рабочих местах на предприятиях. Около 40% инвалидов – это граждане трудоспособного возраста, и многие из них не работают, хотя, как показывают исследования, желают работать, но в связи с возникающими сложностями при трудоустройстве они нуждаются в эффективной помощи в этом вопросе.

Как свидетельствуют приведенные данные, более половины инвалидов может быть трудоустроено и успешно работать на обычных предприятиях. Однако в связи с имеющимися недостатками в реализации отдельных положений законодательства, не до конца решенными проблемами, лимитирующими организацию трудовой деятельности инвалидов, сегодня человеку с инвалидностью часто бывает сложно устроиться на работу в соответствии с его интересами и пожеланиями.

Связанные с трудоустройством инвалидов проблемы во многом обусловлены ранее проводившейся в стране политикой. До недавнего времени инвалидность человека рассматривалась как противопоказание к трудовой деятельности. Понятие «нетрудоспособность» воспринимается как неспособность человека выполнять ту или иную работу. В действительности, как показывает зарубежный опыт, нетрудоспособность – это не столько недостаток самого инвалида, сколько недостатки среды, его окружения, рабочего места, отношения к проблемам инвалидов нанимателей, представителей органов по труду и других, занимающихся вопросами трудоустройства инвалидов, государственных организаций.

Основными причинами илецихся сложностей в трудоустройстве инвалидов, по мнению экспертов, являются:

► проблемы в обеспечении доступности для инвалидов транспортного обслуживания;

жизания, производственной и социальной среды;

- низкая заинтересованность нанимателей в работниках с инвалидностью;
- невысокий уровень профессиональной подготовки и низкий образовательный уровень многих инвалидов;
- отсутствие должного учета интересов и пожеланий инвалидов при подборе профессии и места их работы.

Что касается безбарьерной среды, то **недостаточная доступность** в настоящее время в стране транспортного обслуживания, производственной и социальной среды не позволяет инвалидам, особенно с тяжелой формой утраты функций организма, осуществлять трудовую деятельность, даже если они имеют возможность трудоустроиться и способны выполнять работу. Но принятие и реализация Государственных программ по созданию безбарьерной среды жизнедеятельности физических ослабленных лиц позволяют постепенно улучшать состояние окружающей среды, делает ее более доступной для инвалидов.

Главной же причиной низкого уровня занятости инвалидов в нашей стране является **фактическое отсутствие мотивации** у нанимателей к найму работников с инвалидностью. Применяемые правовые положения по трудовой реабилитации и трудоустройству инвалидов обязывают нанимателей к найму этих категорий граждан, но уделяют мало внимания их стимулированию. **Законодательство определяет главным субъектом, ответственным за обеспечение занятости инвалидов, нанимателя**, а не государство в лице органов управления, отвечающих за содействие в трудоустройстве инвалидов. Наниматель обязан принять инвалида на работу в рамках установленной местными органами власти брони, создать условия для трудовой деятельности, обеспечить соответствующими приспособлениями рабочее место, организовать обучение после прохождения профессиональной подготовки и адаптацию на рабочем месте. Более того, в основном наниматели должны финансировать создаваемые

для трудоустройства инвалидов специальные и обычные рабочие места на предприятиях.

Вопросы компенсации затрат нанимателей на создание рабочих мест для инвалидов определены Положением о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.02.2009 № 128 (в редакции постановления от 20.10.2009 № 1363). В соответствии с этим Положением компенсация затрат нанимателям и организациям на создание рабочих мест для инвалидов, в том числе специализированных, осуществляется лишь при условии, если количество созданных нанимателем рабочих мест и работающих на них инвалидов составляет свыше 3% от среднесписочной численности работников данной организации. Если численность работающих в организации, например, 1000 человек, то наниматель должен создать за собственный счет 30 рабочих мест для инвалидов и трудоустроить такую же численность граждан с инвалидностью. При меньшей численности инвалидов в коллективе организации компенсация затрат нанимателей на создание рабочих мест для инвалидов не производится.

Закон Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» предусматривает право инвалидов осуществлять трудовую деятельность как в организациях с обычными условиями труда, так и в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов. Законодательство определяет также порядок трудоустройства инвалидов и обязывает нанимателей осуществлять трудоустройство инвалидов путем бронирования и создания специализированных рабочих мест.

Так, Положением о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденным постановлением Совета Министров от 29.11.2006 № 1595, установлен единый для всех нанимателей по-

рядок трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите. В соответствии с этим Положением местные исполнительные и распорядительные органы устанавливают нанимателям, независимо от форм собственности, броню для приема на работу таких граждан на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии). В случае необоснованного отказа нанимателя в приеме на работу инвалида, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, невыполнения обязанности по созданию рабочих мест (в том числе специализированных) для трудоустройства инвалидов, наниматели привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством. Эти и другие правовые положения действующего в Беларуси законодательства о трудоустройстве инвалидов не создают заинтересованности у нанимателей в найме работников с инвалидностью.

Не способствуют формированию у нанимателей мотивации к найму инвалидов, особенно на средних и крупных предприятиях, применяемые налоговые льготы, которые устанавливаются лишь при условии наличия на предприятии не менее 50% работников с инвалидностью. Нереально, чтобы на обычном, не специализированном предприятии с численностью 500 или 1000 работников половину составляли инвалиды. Нанимателей не может устраивать ситуация, когда они не только не получают преференции в связи с наймом работников с инвалидностью, но и несут дополнительные издержки. Многие из них под любым предлогом отказывают в найме инвалидов, и это им сделать не сложно, так как большинство инвалидов испытывают затруднения при освоении профессии и часто не имеют должной профессиональной подготовки.

Возникающие у людей с ограниченными возможностями затруднения в освоении профессии, а также недостаточное внимание со стороны отдельных инвалидов к вопросам собственной профессиональной подготовки



приводят, по мнению экспертов, к их **невысокому профессиональному уровню**, что усугубляет проблему трудоустройства. Для успешного трудоустройства на престижную работу и получения в дальнейшем достойной заработной платы требуются значительные усилия со стороны самих инвалидов, которые должны преодолевать иждивенческие настроения, проявлять заинтересованность и настойчивость при прохождении профессиональной подготовки и практического освоения навыков по избранной профессии. Наниматели, как правило, высоко ценят профессионализм и готовы предлагать высокооплачиваемую работу всем профессионально подготовленным работникам, в том числе инвалидам. Хотя при найме инвалидов наниматель сталкивается с целым рядом проблем, и это часто сдерживает их стремление к поддержке инвалидов.

Наниматель может отказать в найме инвалиду по причине недостаточной квалификации последнего, несоответствия уровня его подготовки нужной профессии, непригодности рабочего места, отсутствия вакансий и др. Все это свидетельствует о непродуктивности примененного в стране принудительного метода обеспечения занятости инвалидов и необходимости поиска методов стимулирования нанимателей к предоставлению инвалидам имеющихся вакансий и особенно в соответствии с потребностями инвалидов в соответствующем месте.

При отказе инвалидам в найме на работу наниматели нередко придерживаются точки зрения о том, что, поскольку инвалиды получают пенсию, им не обязательно работать. Но они не учитывают, что у инвалидов при невысоких доходах за счет пенсии возникают дополнительные расходы, связанные с инвалидностью, и снижают и без того низкий уровень жизни. В результате подобной позиции нанимателей многие люди с ограниченными возможностями не могут устроиться на работу, а следовательно социальные выплаты для них оказываются основным и нередко един-

ственным источником доходов. Но это вовсе не означает, что инвалидам не надо устанавливать и выплачивать пенсии, пособия, оказывать социальную помощь. Речь идет о *новых ролях и усилиях инвалидов* со стороны государства в вопросах трудовой занятости инвалидов, которые нуждаются в дополнительных доходах и интеграции в общество посредством трудовой деятельности.

Как видно, одной из важнейших причин низкой занятости инвалидов является отсутствие заинтересованности у нанимателей в найме работников с инвалидностью. Второй не менее значимой причиной, сдерживающей трудовую активность инвалидов, является отсутствие учета их потребностей и интересов при подборе профессии (специальностей) и рабочих мест для трудоустройства, а также имеющиеся недостатки в организации их профессионального обучения. Для трудоустройства людей с инвалидностью, как считают эксперты, у нас существует множество барьеров, преодоление которых требует комплексного подхода. Кроме стимулирования нанимателей, требуется изменение системы образования, методической экспертизы, профессиональной редефинитации. Для решения столь масштабных задач необходима последовательная негосударственная работа по совершенствованию системы трудоустройства инвалидов.

Для профессионального обучения инвалидов неприменимы традиционные методы, применяемые для обучения людей без инвалидности. Как показывает зарубежный опыт, **обучение инвалидов должно быть субординируемым** и проходить, особенно по рабочим профессиям, в виде тренировок по каждому элементу трудового процесса. Требуется строго индивидуализированный подход при подборе профессии и места работы, а для этого должна быть возможность выбора. Структурам медико-реабилитационной экспертизы для *(далее – МРЭК)* необходимо преодолевать

сложившиеся ранее стереотипы о несомненных стимулах инвалидности и трудоспособности и осуществлять поиск решений, направленных на повышение занятости инвалидов. Они должны более полно учитывать возможность приспособления рабочих мест с помощью технических средств реабилитации и предоставления индивидуальной программы реабилитации *(далее – ИПР)* как можно более широкий перечень профессий (специальностей), рекомендуемый этой комиссией для трудоустройства.

Совкупность сложившихся факторов, связанных с недостаточным учетом потребностей и интересов инвалидов в рекомендациях МРЭК по их трудоустройству и невысокой активностью части инвалидов при овладении профессиональными навыками и поиске работы, а также низким уровнем мотивации у нанимателей к найму работников с инвалидностью предопределили нынешнее состояние занятости этой категории граждан. Трудности в трудоустройстве особенно характерны для молодых людей с инвалидностью, которые помимо отсутствия опыта работы ограничены в своем социальном опыте (многие из них получают образование в интернатах, специализированных центрах или в рамках надомного обучения). Именно для них требуются программы, предусматривающие учет особенностей каждого, возможность составления индивидуального плана поиска, персонального сопровождения в процессе поиска работы, применение эффективных мер стимулирования нанимателей для найма инвалидов.

ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА СОДЕЙСТВИЯ ИНВАЛИДАМ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Подобная практика содействия инвалидам при их трудоустройстве широко применяется за рубежом. В Германии, например, за каждым инвалидом «закреплены» немалые государственные средства. Это *поощряет нанима-*

теля создавать привлекательные условия для людей с ограниченными возможностями. Если инвалиду не понравятся условия работы, он уволится, а с ним уйдут его деньги, чего наниматель стремиться не допускать.

При социальных услугах в Великобритании существует специальные *службы по найму инвалидов* на работу. В них инвалидам оказывается помощь в поисках работы, выделяется пособие для оплаты специального транспорта, обеспечивается оснащение рабочего места необходимым оборудованием. Предприятия, которые принимают на работу людей с ограниченными возможностями, получают месячное пособие для приобретения специальной техники (инвалидных колясок, лифтов и др.). Штаб центра занятости помогает обсудить с нанимателями каждую кандидатуру инвалида и подходить для него работу во всех конкретных случаях.

В ряде западных стран применяются финансируемые правительством программы по субсидированной занятости, направленные на предоставление работы людям с комплексной инвалидностью. Чтобы заинтересовать нанимателей в найме инвалидов, им предоставляются *субсидии на заработную плату*, уровень которой определяется в соответствии с продуктивностью работы инвалида. Кроме субсидирования нанимателей, финансирование в рамках программы может быть использовано для получения других услуг по поиску долгосрочной занятости на открытом рынке труда, включая оплату услуг консультантов по трудоустройству, кураторства и обучения на рабочих местах.

Законодательством отдельных европейских стран предусматриваются и *меры стимулирования нанимателей*. Например, в Германии законодательством предусмотрена уплата нанимателями определенных сумм штрафов при несоблюдении ими установленных квот найма инвалидов на предприятии. Эти денежные средства поступают в специальные фонды и используются строго по назначению для



реабилитации и трудоустройства инвалидов. Если у нанимателя нет возможности или желания трудоустроить инвалидов, он имеет возможность «откупиться» в форме штрафа и не создавать проблемы инвалидам. В экономически развитых странах меры принуждения носят ограниченный характер.

В соответствии с применимыми за рубежом современными концептуальными подходами *ограниченные физические и психические возможности участия инвалида в жизни общества не рассматриваются как болезнь*, а следовательно, при создании для него необходимых условий труда на рабочем месте (приспособлении рабочего места с использованием технических средств для преодоления ограничений жизнедеятельности инвалида, решении других задач по созданию доступной среды жизнедеятельности) может быть обеспечено успешное трудоустройство большинства инвалидов. Также установлено, что инвалиды, особенно молодые, и прежде всего с интеллектуальными нарушениями (легкая и умеренная степень), нуждаются в индивидуальном подходе и помощи при трудоустройстве. В результате за рубежом появилась *методика поддержания рабочего устройства, основанная на принципах которой являются:*

- ♦ индивидуальное планирование, индивидуальный поиск работы для каждого человека с инвалидностью;
- ♦ составление плана подбора рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом оценки его навыков, способностей, личных интересов и пожеланий в вопросах трудоустройства;
- ♦ подбор подходящего рабочего места и организация обучения выполнению трудовых функций на этом месте;
- ♦ помощь в адаптации и поддержке на рабочем месте в течение длительного периода. Поддержка может быть обеспечена специалистом службы поддерживаемого трудоустройства (ассистентом по сопровождению при трудоустройстве людей

с инвалидностью) или наставником внутри предприятия.

Трудоустройство и работа инвалидов по одному или небольшим группам в тех же условиях, что и остальные работники, создает условие для их естественной интеграции в общество.

Традиционный путь к реабилитации (начала обучение, а потом трудоустройство) был изменен. Сначала человеку оказывают содействие в налаживании обычных рабочих отношений с нанимателем, а потом обучают на рабочем месте необходимой квалификации посредством тренировок, которая включает приобретение трудовых навыков, передачу технических компетенций и профессиональных знаний. Предусматривается также организация поддержки на производстве и в социальной среде в соответствии с индивидуальным планом профессиональной подготовки, развитие и предоставление подходящих вспомогательных средств оснащения рабочего места. Эти новые методы работы при трудоустройстве инвалидов нашли широкое распространение в западных странах.

В соответствии с *трудоустройством* нуждаются прежде всего молодые инвалиды с *особенностями психофизического развития*, лица с *умственными и множественными нарушениями* развития, испытывающие *напряжения*:

- связанные с нарушением функций организма;
- в ориентировании в городе;
- при восприятии и запоминании новой информации;
- при планировании рабочего процесса;
- в общении;
- при передвижении до рабочего места и выполнении трудовых действий на рабочем месте;
- в мотивации к труду.

Применяемая на Западе технология выполнения работ по сопровождаемому трудоустройству предусматривает сначала подбор

наиболее соответствующего возможностям и интересам инвалида рабочего места, его трудоустройство, а затем – обучение выполнению трудовых функций на этом месте. Для этого временно назначенный для обучения инвалида ассистент проводит весь рабочий день рядом с работником с инвалидностью, помогая ему разбить рабочий процесс на этапы, учит его, как постепенно освоить рабочий процесс самостоятельно. Поддержка может быть со стороны как ассистента, так и куратора (наставника) от самого предприятия. Сопровождаемое трудоустройство предполагает длительную помощь, так как только это способно дать результат в виде удержания на рабочем месте соискателя после прекращения курирования.

Трудоустройство людей с инвалидностью в условиях свободного рынка труда – индивидуальный процесс для каждого человека, и, следовательно, необходимы специалисты (ассистенты по сопровождаемому трудоустройству), которые смогут оценить трудовой потенциал человека и на основе этой оценки создать и реализовать программу адаптационных мероприятий. Роль ассистентов заключается в решении конкретных проблем конкретного человека с инвалидностью. Работать они должны над повышением социальных и профессиональных возможностей человека с инвалидностью и уметь взаимодействовать с нанимателями и трудовым коллективом с целью подготовки инвалида к вхождению в коллектив. В такой работе ассистенту необходимо знать своего соискателя, оценивать те барьеры, которые не позволяют эффективно справиться с работой, понимать, какие события в прошлом могут являться причиной сегодняшних затруднений.

Ассистент является посредником между работником и нанимателем, позволяет более глубоко оценить ситуацию со стороны. *Работая с человеком с инвалидностью, ассистент должен помочь ему:*

- ♦ оценить свои навыки, качества и интересы, необходимые для выполнения той или иной работы;

♦ найти подходящую работу, где эти навыки и качества будут наиболее востребованы и применимы;

♦ оценить потребности в создании специальных условий на рабочем месте и содействовать созданию этих условий;

♦ оценить все возможные задачи, которые необходимо будет выполнять на работе, и предложить различные пути их выполнения;

♦ эффективно взаимодействовать с коллегами клиента по работе.

При сопровождаемом трудоустройстве помощь инвалиду оказывается не только на рабочем месте, но и при передвижении от места проживания к месту работы. Большинство молодых людей с особенностями развития (трудностями в обучении) испытывают большие сложности в самостоятельном пользовании общественным транспортом, поэтому ассистент по трудоустройству по согласованию с соискателем начинает сопровождение от подъезда дома до рабочего места и обратно. Совместно с соискателем составляется наиболее удобный маршрут, отмечаются ориентиры, на которые обращается внимание человека с инвалидностью и которые помогают ему в дальнейшем самостоятельно ориентироваться. Сопровождение инвалида по дороге на работу продолжается до тех пор, пока соискатель самостоятельно не освоит данный маршрут.

Обучение – это основной элемент, вокруг которого построена вся применяемая на Западе концепция сопровождаемого трудоустройства. Используются различные модели построения системы обучения людей с инвалидностью непосредственно на рабочем месте. Ассистент может строить обучение от целого конечного продукта к выполнению одной из операций, благодаря чему соискатель изначально видит уже готовый продукт и понимает, что в результате должно получиться. Может применяться также вариант, когда человек с инвалидностью начинает процесс изготовления какого-либо продукта, передает ассистенту, а тот делает все остальные операции. Процесс сопрово-

ждения – это временный процесс, и ассистент не будет всегда сопровождать клиента, поэтому вся работа по сопровождению трудоустроенных направлена исключительно на обучение и развитие самостоятельности. Обучение проходит по дороге на работу, при выполнении рабочих операций, при налаживании отношений в коллективе. Хорошо, если ассистент сможет найти на предприятии среди здоровых коллег по работе наставника или друга, который сможет помочь инвалиду во время отсутствия сопровождающего лица.

Индивидуальный подход при подборе работы, при непрерывном длительном сопровождении со стороны ассистента создает возможность трудоустройства и успешного выполнения работы даже тем инвалидам, которые считались практически нетрудоспособными. Применение на Западе новых подходов при трудоустройстве инвалидов позволило обеспечить трудовую занятость в отдельных странах до 85% людей данной категории.

СОПРОВОЖДАЕМОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В БЕЛАРУСИ

Работа по реализации метода сопровождаемого трудоустройства началась в последнее время и в Беларуси. Инициатором внедрения данного метода является общественное объединение «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» (*да-лее – ОО «БелАПДИМ»*), которое в течение 2012–2013 гг. участвовало в разработке проекта «Первые шаги к работе», направленного на укрепление межсекторного сотрудничества на государственном уровне для развития комплексной системы трудоустройства молодых людей с инвалидностью.

По инициативе данного общественного объединения создан *Центр по сопровождению и трудоустройству молодых инвалидов (далее – Центр)*, где разрабатана и апробирована модель по сопровождаемому трудоустройству, разра-

ботан пакет документов для оценки потребности и способностей инвалидов: анкета клиента, анкета для родителей и другие документы. За два года в Центр обратилось 120 человек с инвалидностью, из них: 120 получили консультации по вопросам трудоустройства, из которых 27 трудоустроено, 7 оказана помощь в получении дополнительного профессионального образования. Наблюдено взаимодействие и сотрудничество с представителями 10 предприятий, которые готовы трудоустраивать людей с инвалидностью. На созданных ОО «БелАПДИМ» в различных регионах страны 4 предприятия за два года трудоустроено 18 человек с тяжелыми формами инвалидности, прошли трудовую адаптацию 6 человек, оборудовано 10 новых рабочих мест. Также проведено 4 промоакции с выставками-продажами изданий предприятий ОО «БелАПДИМ». Сотрудники ОО «БелАПДИМ» имеют необходимый опыт работы и профессиональную подготовку для успешной реализации социального проекта по сопровождаемому трудоустройству в Беларуси.

Для реализации данного проекта в Беларуси имеется необходимая законодательная база. Так, в новой редакции *Закона Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»* дано соответствующее современным концептуальным подходам определение инвалидности. Согласно этому определению инвалидом является лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами мешают полному и эффективному участию его в жизни общества наравне с другими гражданами. Данное определение только подчеркивает индивидуальные особенности инвалидов и предполагает необходимость поиска путей адаптации для полного и эффективного их участия в жизни общества наравне с другими гражданами, а не рассматривает инвалидность как противопоказание к трудовой деятельности.

В соответствии с действующим законодательством может быть обеспечено финансирование как нетрудовых некоммерческих организаций (НКО), оказывающих услуги по сопровождаемому трудоустройству, так и инвалидов, организующих себя на производственные адаптацию инвалидов. В Законе Республики Беларусь «О предоставлении инвалидности и реабилитации инвалидов» предусмотрена адаптация инвалидов к трудовой деятельности на обычных предприятиях.

Адаптация является элементом трудовой реабилитации и представляет собой комплекс мероприятий, направленных на приобретение и совершенствование инвалидами профессиональных знаний, умений и навыков работы с учетом полученной или имеющейся у них специальности (профессии). Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.02.2009 № 128 утверждено *Положение о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности* в соответствии с ИПР, сформированной МРЭК, и может осуществляться в срок от шести месяцев до одного года. Адаптация инвалидов к трудовой деятельности, как правило, проводится для инвалидов трудоспособного возраста, в первую очередь для молодых инвалидов, начинающих трудовую деятельность.

Финансирование мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности из Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь осуществляется органами по труду, занятости и социальной защите в виде выделения нанимателям денежных средств на приобретение оборудования, материалов, спецодежды, компенсацию затрат по оплате труда инвалидов.

Важным с точки зрения улучшения обслуживания граждан, в том числе оказания услуг по трудоустройству инвалидов, является так-

же принятие новой редакции Закона Республики Беларусь от 13 июня 2012 г. № 427-З «О социальном обслуживании». Законом предусматривается применение государственного социального заказа (*далее – ГСЗ*), финансируемого путем предоставления субсидий из средств местных бюджетов на оказание социальных услуг и реализацию социальных проектов. Его действие распространяется только на НКО.

Социальный проект по сопровождаемому трудоустройству направлен на эффективное решение важных социальных задач по обеспечению трудоустройства и интеграции в общество молодых людей с тяжелыми формами инвалидности, и в соответствии с действующим законодательством имеются все основания для его реализации на основе ГСЗ. Нужна только добрая воля и инициатива органов власти на местах и особенно в районах, где проживает большая численность неработающих инвалидов, чтобы реализовать проект на основе ГСЗ и обеспечить трудовую занятость и интеграцию в общество прежде всего молодых инвалидов.

Применением современных методов трудоустройства инвалидов в Беларуси на основе нормативной правовой базы в виде положений о ГСЗ и об адаптации людей с ограниченными возможностями на производстве создаются реальные условия для успешного взаимодействия всех участников реализации этого проекта на основе государственно-частного партнерства. Успешное внедрение данного метода может быть обеспечено на основе ГСЗ во всех административных единицах страны и может применяться постоянно. Осуществление проекта может быть реализовано созданием в каждом районе *Центров по сопровождаемому трудоустройству людей с инвалидностью* под организационным и методическим руководством ОО «БелАПДИМ». □

