

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ)

Ананьев В.Л.

Центр социологических и политических исследований БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Рост показателей инвалидизации населения – устойчивая тенденция во всём мире. На основе данных социологических исследований анализируются социальные проблемы трудоустройства инвалидов в Республике Беларусь.

The growth of disability population – a stable trend all over the world. Based on the data of sociological researches the author analyzes the social problem of employment of people with disabilities in the Republic of Belarus.

Во всём мире наблюдается устойчивый прирост лиц с инвалидностью. По оценкам ООН сегодня инвалиды составляют до 10 % населения земли. В Республике Беларусь на сегодняшний момент представители указанной социальной группы составляют около 5 % (550 тысяч человек) населения страны. Одной из важнейших задач социальной политики государства является полноценная социальная реабилитация и интеграция, а также формирование достаточной социальной компетенции инвалидов. Трудоустройство является одной из наиболее важных задач социальной реабилитации лиц с инвалидностью, прежде всего – представителей детской и молодёжной возрастных групп.

Трудоустройство как предмет научного анализа и как практическое решение имеет мультидисциплинарный характер, так как включает в себя различные компоненты, связанные с медициной, психологией и с другими науками. Вместе с тем, должное внимание научному анализу проблем инвалидов уделяется, прежде всего, в медицинской науке. Среди учёных-гуманитариев, занимающихся научными исследованиями и практическими разработками проблем людей с инвалидностью, главное место занимают представители педагогических наук, прежде всего – коррекционной педагогики и учёные-дефектологи. В этом случае за пределами научного анализа в большинстве случаев остается социальный аспект проблемы занятости инвалидов.

Обобщая мировой опыт, можно выделить две модели социальной помощи инвалидам:

1. *Интеграционная модель* с адресной системой помощи;
2. *Компенсационная модель* с расширенной системой льгот. Первая модель используется в развитых странах, прежде всего в странах Запада. Вторая модель использовалась в СССР, в настоящее время применяется в Республике Беларусь. Преследуя одну цель – создание экономического благополучия и социального комфорта инвалиду, по способу достижения указанной цели обе модели по сути антиподы друг другу.

Ключевым принципом функционирования первой (западной) модели считается так называемый «принцип равного», согласно которому инвалид считается равным членом общества. Главной целью государственной социальной политики в этом случае является полная или максимально возможная интеграция инвалида в общество путем создания ему условий для трудовой деятельности и нормальной социальной коммуникации. При этом особенностью такого подхода к организации социальной помощи инвалиду является её жёсткая дифференциация в зависимости от состояния его здоровья и потенциальной возможности трудиться. При этом основным стимулом к труду для инвалида является получение за свой труд дохода – более высокого, чем возможная пенсия, которая выплачивается только неработающим инвалидам. Экономический эффект от приоритета реабилитации перед пенсией заключается в том, что кратковременное вложение денег в реабилитацию инвалида с целью вернуть (приобщить) его к труду, в конечном итоге приводит не только к освобождению государства от обязанности пожизненно выплачивать ему пенсию, но, наоборот, к получению от

инвалида средств в виде налоговых поступлений в государственный бюджет страны.

Стержнем белорусской системы социальной защиты инвалидов является государственный патернализм высокого уровня – расширенная система материальных льгот, выплата государственных пенсий по инвалидности работающим инвалидам. Социальным основанием этого, на наш взгляд, является действующий в обществе стойкий социальный стереотип в отношении инвалида, согласно которому он (инвалид) по причине своего физического состояния не может быть равным членом общества, а потому нуждается в постоянной заботе и помощи со стороны государства и общества, то есть на «законных основаниях» может быть социальным иждивенцем. Следовательно, в белорусском обществе фактически отсутствует «социальный заказ» на полноценную социальную интеграцию инвалидов. Таким образом, даже при отсутствии медицинских противопоказаний и наличии у инвалида желания работать, его трудоустройство не рассматривается государством и обществом как приоритетное направление социальной реабилитации. Проблема трудоустройства является актуальной прежде всего для самих инвалидов, нежели для государства.

Косвенным доказательством сказанного являются результаты социологического опроса, проведённого в 2013 г. сотрудниками Центра социологических и политических исследований БГУ. Ответы жителей г. Минска на вопрос: «Как решить проблему трудоустройства инвалидов по зрению?» распределились следующим образом: по мнению 44,0 % опрошенных, их надо трудоустраивать в основном на специальных предприятиях, 36,7 % – на обычных, 3,3 % респондентов предложили другие пути решения этой проблемы, а 16,0 % затруднились с ответом. Основываясь на полученных данных, можно утверждать, что в нашем обществе *в основном не поддерживается* система трудоустройства не только слепых и слабовидящих, но и лиц с инвалидностью других категорий, распространённая в странах Запада. При ответе на вопрос: «Что вы будете делать, если при посещении какого-либо предприятия (учреждения) с Вами будет иметь дело слепой работник?» опрошенным минчанам было предложено два возможных варианта поведения: первый – вступать с ним в контакт, второй – попросить заменить его на сотрудника с нормальным зрением. Ответы распределились следующим образом: 68,2 % выбрали первый вариант, 8,3 % – второй, а 23,4 % респондентов затруднились с выбором [1]. Однако приведённые здесь результаты опроса не могут служить фактом, опровергающим описанный выше социальный стереотип в отношении инвалидов. Во-первых, на обычных предприятиях трудоустраивается лишь незначительная часть инвалидов по зрению. Во-вторых, для большинства людей принятый на работу инвалид по зрению априори обладает профессиональными навыками такими же, как и у остальных (зрячих) работников.

Сравнивая описанные выше модели социальной помощи инвалидам тем не менее не следует *противопоставлять их друг другу*, так как принципы, в них заложенные, основаны на соответствующем менталитете и социокультурных традициях общества. Бесспорным преимуществом первой модели является наличие в ней определённых механизмов «борьбы с социальным иждивенчеством инвалида» и эффективного стимулирования повышения его (инвалида) социальной активности. Оценивая опыт США и ряда стран Западной Европы, можно предположить, что, хотя в них трудоустройство инвалида является приоритетным фактором его социализации, но задача вовлечения в трудовую деятельность всех могущих работать инвалидов не является актуальной. С другой стороны, оценивая опыт СССР постсоветский период, можно утверждать, что в отношении инвалидов по зрению и слуху было сделано немало для их трудоустройства. Так до настоящего времени практически сохранены все специальные учебно-производственные предприятия для инвалидов по зрению (далее – УПП) Белорусского товарищества инвалидов по зрению, далее – БелТИЗ). Рядом с УПП БелТИЗ чаще всего организованы специальные «микрородки», в которых для инвалидов по зрению созданы специальные условия – построено жильё, предприятия социальной инфраструктуры, специальная безбарьерная среда для их самостоятельной пространственной ориентации. В пределах «микрородка» слепой человек может безопасно самостоятельно жить и работать.

Одним из важнейших факторов, определяющих эффективность решения проблемы трудоустройства инвалида является его социальное поведение. По типу *социального поведе-*

ния можно выделить четыре группы инвалидов.

1. *Самореабилитированный, социально активный.* Основными чертами данного типа инвалида являются его повышенная социальная активность, стремление обязательно получить профессиональное образование и работу в соответствии со своими интересами или, в случае невозможности, скорректировать свою профессиональную направленность в сторону возможных профессий.

2. *Малоактивный, частично реабилитированный.* Типичным представителем данного типа является инвалид по зрению, житель специального «микрородка» для инвалидов по зрению. Чаще всего он имеет работу (или является бывшим рабочим) на УПП БелТИЗ. Он может самостоятельно передвигаться по территории предприятия и своего «микрородка», имеет навыки самообслуживания. Вне «микрородка» этот инвалид чувствует себя неуверенно и в большинстве случаев не может самостоятельно выйти за его пределы. Причинами такого положения дел в большинстве случаев являются отсутствие за пределами «микрородка» безбарьерной среды для слепых и слабовидящих, нежелание инвалида освоить навыки самостоятельного передвижения вне пределов «микрородка», а также неумение, а порой и неготовность инвалида к общению с людьми, не имеющими инвалидности.

3. *Социально пассивный, нереабилитированный.* Чаще всего это неработающий, не имеющий навыков самообслуживания инвалид с явно выраженными иждивенческими привычками. К данной группе относятся, прежде всего, инвалиды — члены общественных благотворительных и других некоммерческих организаций, существующих на средства спонсоров, а также инвалиды, просящие подаяния на улицах и в общественном транспорте. Их типичной чертой является завышенная самооценка своих возможностей и своей социальной значимости, вследствие чего они требуют от общества повышенного внимания к своей личности. Типичными представителями данной группы являются молодые инвалиды, выросшие в семьях в условиях гиперопеки и гипервнимания со стороны родителей, порой выпрашивающих для своих детей материальную помощь на приобретение дорогостоящих технических средств реабилитации, обязательно необходимых для их социальной реабилитации. Однако полученная техника чаще всего не приносит должного реабилитационного эффекта.

4. *Латентный инвалид.* Данную группу составляют люди с невыраженной внешне инвалидностью, с высоким уровнем физической мобильности. Основным в их поведении является сокрытие любой ценой своих проблем со здоровьем от окружающих. Необходимо отметить, что большинство медленно развивающихся заболеваний проходят латентную (скрытую) стадию развития. Однако наступает момент, когда человек однажды неожиданно для себя замечает появившуюся проблему здоровья. В этой ситуации у него есть три варианта поведения. **Первый.** Открыть окружающим свою беду, получить группу инвалидности, при необходимости сменить род занятий и стать представителем одной из вышеописанных групп инвалидов. **Второй.** Получить группу инвалидности, но скрыть этот факт от окружающих, продолжать прежний образ жизни, являясь частично латентным инвалидом. **Третий.** Будучи инвалидом «де-факто», не обращаться за группой инвалидности, пытаться продолжать прежний образ жизни, тем самым становясь «абсолютно латентным» инвалидом.

Как субъекты процесса трудоустройства, все инвалиды могут быть разделены на две группы. Первую группу составляют инвалиды, не имеющие никакой профессии – «неквалифицированные инвалиды», прежде всего выпускники специальных и инклюзивных учреждений общего среднего образования и другие лица, не имеющие профессии и нигде ранее не работавшие. Вторую группу составляют лица с инвалидностью, имеющие профессию, в которой, в свою очередь, также необходимо выделить две группы. Критерием здесь выступает профессия инвалида, точнее, его способность работать по ней. В случае, если инвалидность не позволяет человеку продолжать трудовую деятельность по своей профессии, он фактически становится «неквалифицированным инвалидом».

Решение проблемы трудоустройства необходимо начинать с определения наличия у потенциального работника мотиваций к труду, их конкретного содержания. Проведённые нами социологические исследования показывают, что проблема мотивации к трудовой дея-

тельности инвалидов в нашей стране практически не является актуальной. Кроме материального, дополнительным мотивационным фактором здесь является специфическая – коммуникативная функция трудовой деятельности. Для обычного человека работа прежде всего является источником материальных средств существования. Инвалид, занимаясь общественно-полезным трудом, помимо получения вознаграждения за него, ощущает себя, прежде всего личностью, полезной обществу. Кроме того, трудовая деятельность также связана с постоянной коммуникацией инвалида (общение с коллегами на работе и др.).

Во всем мире инвалиды работают как на обычных, так и на специальных (социальных) предприятиях. В странах Запада инвалиды трудоустраиваются, прежде всего, на обычных предприятиях. На специальных предприятиях в этих странах, как правило, работают люди с множественной инвалидностью, прежде всего – с нарушением интеллекта. Труд инвалидов на специальных предприятиях выполняет прежде всего лечебную (трудотерапия) и коммуникативную функции. Основным работодателем Республики Беларусь для инвалидов по зрению по-прежнему являются УПП БелТИЗ, предоставляющие рабочее место практически каждому желающему трудиться слепому или слабовидящему человеку трудоспособного возраста. Следовательно, можно утверждать, что в количественном плане, проблема занятости инвалидов по зрению в нашей стране практически решена. Инвалиды по слуху также трудоустраиваются на специальные предприятия. Вместе с тем их значительная часть трудоустроена на обычных предприятиях. В наиболее тяжёлом положении находятся инвалиды других категорий, прежде всего – инвалиды-колясочники.

В большинстве случаев УПП БелТИЗ и другие специальные предприятия предлагают работнику-инвалиду монотонный неквалифицированный труд с невысоким уровнем оплаты – в основном простейшие производственные операции, не требующие не только зрительного контроля (для слепых), но и какой-либо интеллектуальной нагрузки. Серьёзной психологической проблемой для работников-инвалидов по зрению являются два обстоятельства. Во-первых, на сегодняшний момент для большинства слепых и слабовидящих УПП БелТИЗ является единственно возможным местом трудоустройства по месту жительства, фактически будучи для них пожизненным местом работы. Во-вторых, ряд производственных операций могут выполняться людьми с нарушениями интеллекта, труд которых в последнее время стал активно использоваться этими предприятиями.

Во время проведения социологического опроса в 2013 г. работающим инвалидам по зрению было предложено оценить удовлетворённость своей настоящей работой (см. Рисунок 1.).



Рисунок 1 – Распределение ответов работающих инвалидов по зрению на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей настоящей работой?» в зависимости от места работы респондентов

Необходимо пояснить, что как во времена СССР, так и в настоящее время специалистами медико-реабилитационных экспертных комиссий (МРЭК) при разработке трудовых рекомендаций фактически не рассматривается возможность использовать инвалида по зрению рабочим на обычном предприятии, прежде всего по причине отсутствия там специальных условий труда. Следовательно, на обычных предприятиях работают в основном только инвалиды по зрению, имеющие профессиональное образование причём, не по рабочим профессиям. Анализ данных диаграммы на рисунке 1 на примере людей с инвалидностью по зрению, относящейся к одной из наиболее тяжёлых форм инвалидности, подтверждает гипотезу о том, что для инвалидов обычные предприятия является более комфортным местом работы. Вместе с тем, трудоустройство инвалида на обычное предприятие является более сложным, так как требует решения комплекса проблем:

- правовых;
- материально-экономических;
- организационных;
- социально-психологических.

Следует отметить, что для УПП и иных социальных предприятий отмеченные выше проблемы являются практически не актуальными, так они специально создавались для массового трудоустройства инвалидов, причём в качестве работников основного производства, которое организовано с учётом их возможностей и потребностей путём создания специальных условий для их комфортного пребывания на территории предприятий. На обычных предприятиях специальные условия труда для инвалида чаще всего отсутствуют, и отмеченные выше проблемы требуют оперативного решения.

Главный законодательный акт, регулирующий трудовые отношения в нашей стране – Трудовой кодекс РБ содержит специальную главу, посвящённую особенностям регулирования труда инвалидов [2, с. 130 – 132]. Согласно статье 283, инвалид имеет право на работу как в обычных условиях труда, так и на специальных предприятиях, в цехах, на участках для инвалидов. Указанная статья также содержит положения, запрещающие какую-либо дискриминацию работника по причине его инвалидности, в статье 284 закреплены определённые преференции и гарантии для нанимателей, использующих труд инвалидов.

Согласно статье 287, условия наниматель обязан создать инвалиду условия труда в соответствии с положениями его Индивидуальной программы реабилитации. Инвалидам всех категорий I и II группы установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю при оплате труда в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени. Однако льготный режим работы инвалида может стать серьёзной проблемой для его трудоустройства. Во-первых, разная продолжительность рабочего времени инвалида и обычного работника может создать проблемы организации производственного процесса: кем заменить на один час работника-инвалида, отработавшего своё сокращённое рабочее время. Во-вторых, сокращённый рабочий день инвалида при равной оплате труда с обычными работниками, на наш взгляд, также может быть источником конфликтной ситуации в трудовом коллективе.

Данные упомянутого выше опроса инвалидов по зрению свидетельствуют о том, что установленная для инвалидов сокращённая трудовая неделя не рассматривается ими как обязательная необходимость: почти две трети (60,6 %) опрошенных инвалидов по зрению, имеющих работу или желающих работать, отметили готовность добровольно отказаться от сокращённого рабочего времени, если это будет мешать их качественному трудоустройству. Вместе с тем существует небольшая (15,0 %) группа инвалидов по зрению, твёрдых сторонников сокращённого рабочего дня для них. Наличие достаточно большой (29,8 %) группы затруднившихся ответить на вопрос является вполне логичным ввиду того, что он поставлен в условной форме, в нём не описаны какие-либо виды деятельности и условия труда. Таким образом, данные опросов подтверждают необходимость пересмотра положения Трудового кодекса РБ о сокращённом рабочем времени для инвалидов. На наш взгляд, оно должно быть

гарантировано трудовым законодательством, но не являться обязательным условием труда для всех инвалидов I и II группы.

Сравнивая социальные позиции упомянутых выше социальных групп инвалидов, следует отметить, что в наиболее выгодном положении находятся представители «квалифицированных инвалидов», работавшие по своей профессии до получения инвалидности, имеющие возможность и желание продолжить свою трудовую деятельность по ней. После получения инвалидности они в большинстве случаев не нуждаются в новом трудоустройстве. Речь идет только о решении материально-экономических и психологических проблем – специального рабочего места и, при необходимости, специальных условий труда. Кроме того, человека, до получения инвалидности зарекомендовавшего себя как хорошего работника, не станут увольнять с работы при наличии у него соответствующего разрешения (трудовых рекомендаций МРЭК). Для остальных инвалидов проблема трудоустройства связана, в первую очередь, с решением двух ключевых вопросов – получение профессии и определение места работы.

В наиболее сложном положении оказываются взрослые инвалиды, имеющие профессию, по которой они не могут продолжать работать. Следовательно, получение новой профессии для них является практически единственным способом продолжения трудовой деятельности. Однако трудоустройство лиц с инвалидностью данной категории чаще всего сопряжено с рядом проблем, требующих от них дополнительных волевых усилий, прежде всего – тяжёлое психологическое состояние из-за проблем здоровья и, достаточно часто, их возраст. Вместе с тем указанные проблемы не являются фатальными, многое зависит от жизненных установок самого человека. Среди людей, ставших инвалидами, будучи взрослыми, есть немало тех, кто смог получить новую профессию и успешно продолжить свою трудовую деятельность на новом рабочем месте.

Таким образом, наиболее важным и одновременно наиболее сложным является решение социально-психологических проблем трудоустройства людей с инвалидностью, прежде всего – на обычные предприятия. Как сказано выше, на специальном предприятии созданы максимально возможные специальные условия труда для инвалидов, одним из таких условий является их трудовой коллектив, значительная часть которого составляют инвалиды. Находясь среди «своих», таких же, как и он сам, человек с инвалидностью с полным основанием может чувствовать себя равным членом этого коллектива. На обычном предприятии инвалида ждут прежде всего не как «объект реабилитации», или «иллюстрацию благотворительности», а как обычного работника. В этом случае для инвалида быть равным означает прежде всего *иметь равные с обычными работниками обязанности*, ибо только в этом случае он сможет по-настоящему стать равным членом трудового коллектива.

Стержнем проблемы трудоустройства специалистов с инвалидностью на обычные предприятия, в учреждения, на наш взгляд является недооценка обычными людьми реальных возможностей инвалидов, а также определенная боязнь возможных проблем (чаще всего безопасности труда), связанных с наличием в трудовом коллективе такого работника. Необходимо учитывать то, что наличие работника с инвалидностью оказывает определенное влияние на организацию деятельности всего коллектива. Таким образом, в связи с трудоустройством инвалидов у работодателя возникает ряд проблем материального и морального характера, которые никак нельзя отнести к категории не решаемых. Однако велика вероятность того, что он будет искать любые способы избавиться от их решения посредством отказа инвалиду в приеме на работу.

Нельзя не напомнить в этой связи о государственных гарантиях занятости инвалидов. К примеру, в настоящее время в Республике Беларусь все инвалиды, получившие за государственный счёт профессиональное (среднее специальное или высшее) образование подлежат обязательному государственному распределению. Инвалиды, получившие образование за счёт иных средств (на платной основе) по их желанию также могут быть распределены государством на работу. Однако о высокой эффективности указанных гарантий говорить пока рано. Впрочем, указанные гарантии есть ничто иное, как повторение советского опыта. Ав-

тор этих строк, получивший образование ещё во время СССР, на себе испытывший все прелести советского «обязательного» распределения, с полным основанием может утверждать, что фактически кардинального сдвига в решении проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью по зрению не произошло. Определённым «социальным оправданием» отказа инвалиду по зрению в приёме на работу может являться и факт наличия у него пенсии, то есть гарантированного государством источника средств существования. Другим таким «оправданием» может быть факт наличия по месту жительства специального предприятия, рассматриваемого обществом в качестве альтернативы трудоустройству на обычных предприятиях. Таким образом, инвалиду для того, чтобы работать на обычном предприятии необходимо выполнение двух условий.

Первое – максимально возможная профессиональная инклюзия инвалида. Необходимо стать реальным профессионалом, постоянно совершенствуя своё профессиональное мастерство. Нередки случаи, когда принятый на работу специалист с инвалидностью поначалу воспринимается коллегами как не очень хороший работник. Однако вскоре своими практическими действиями он доказывает свое соответствие занимаемой должности, меняя тем самым с отрицательного на положительное отношение коллег по работе не только к себе лично, но и ко всем инвалидам, ломая тем самым отмеченный выше социальный стереотип. Вместе с тем, мы не призываем каждого работающего инвалида в обязательном порядке стать «первым мастером предприятия», что по сути само по себе не есть плохо. Однако каждый инвалид в обязательном порядке не должен быть «последним работником предприятия», ибо в этом случае он становится первым в очереди на увольнение.

Второе – стараться не быть «особенным работником. Это условие предполагает прежде всего ориентацию на максимальную самостоятельность инвалида в работе: ему никогда не просить обычных коллег помочь сделать, или сделать за него ту работу, которую он может делать сам. Отмеченное обстоятельство, по нашему мнению, должно играть решающую роль при выборе будущей профессии человека с инвалидностью. Выбирая профессию, он должен чётко себе представлять: что в ней он конкретно сможет делать самостоятельно, а что с помощью зрячих.

Однако, даже при большом желании инвалида выполнить указанные выше условия невозможно без создания на его рабочем месте и на всём предприятии безбарьерной среды. В настоящее время в Республике Беларусь существует реально действующий механизм государственной помощи работодателям, создающим рабочие места для трудоустройства инвалидов, однако, этим пользуется в основном предприятия общественных объединений инвалидов. Для «обычных работодателей» возможность получения государственных субсидий не является стимулом к приёму на работу инвалида с нарушениями зрения. Основной причиной этого на наш взгляд является прежде всего не значительные бюрократические трудности при получении субсидий, а упомянутый выше социальный стереотип в отношении инвалида – неуверенность работодателя в том, что работник с инвалидностью может работать не хуже своего здорового коллеги.

В отношении к инвалидам по зрению в большинстве случаев этой помощью пользуются только УПП БелТИЗ, причём выделенные государством средства используются прежде всего для приобретения производственного, чаще всего, дорогостоящего, оборудования, позволяющего создать несколько рабочих мест, преимущественно по рабочим специальностям. Вместе с тем, как отмечено выше, на обычные предприятия трудоустраиваются инвалиды по зрению, имеющие не рабочие профессии, преимущественно – работники интеллектуального труда (далее – РИТ). В большинстве случаев рабочие места РИТ с проблемами зрения такие же, как и у зрячих работников, специальным дополнением для них являются технические средства реабилитации (далее – ТСР). С высокой долей вероятности можно предположить, что на одно рабочее место для инвалида в цеху УПП БелТИЗ требуется вложить средства, за счёт которых можно было бы создать несколько рабочих мест на основе ИКТ для РИТ с инвалидностью по зрению.

Современные ИКТ является для людей с инвалидностью своеобразным «окном в

мир», позволяет в значительной степени решать проблемы трудовой деятельности, облегчая им доступ к информации, увеличивая тем самым уровень их самостоятельности. Для инвалидов с ограниченной пространственной мобильностью, прежде всего – инвалидов-колясочников ИКТ являются одним из наиболее возможных полей приложения их труда. Вместе с тем необходимо иметь в виду, что ИКТ и другие ТСП для инвалида, не компенсируя ограничений его жизнедеятельности, выполняют *вспомогательные функции*, помогая ему в процессе жизнедеятельности. Следовательно, без соответствующей подготовки, а главное – без психологической установки инвалида на достижение высокого уровня своей социальной реабилитации, любые самые высокотехнологичные ТСП дают практически нулевой эффект.

В ряде случаев у инвалида возникают проблемы, требующие организационных и социальных решений. К примеру, для слепых преподавателей и массажистов проблемой является ведение рабочей документации на бумажных носителях (заполнение журналов и отчётов). Для преодоления этого барьера слепому необходим зрячий помощник, что в свою очередь может создать для него финансовую проблему – оплата его работы. В случае, если слепой работник в организации находится на хорошем счету, таким помощником могут стать его зрячие коллеги, не требуя при этом вознаграждения за свою помощь. Однако в итоге такая «благотворительность» становится для него новой проблемой – постоянно просить помощи, чувствуя себя обузой для трудового коллектива. Одним из способов решения данной проблемы является использование опыта общественных организаций слепых. В СССР многие РИТ инвалиды по зрению получали от обществ слепых специальное пособие для найма чтеца. Таким образом введение института ассистентов (помощников) для слепых и слабовидящих РИТ, финансируемых государством, по нашему мнению, является высокоэффективным средством адресной социальной помощи, способным снять многие проблемы, связанные с трудовой деятельностью слепых и слабовидящих. Кроме того, МРЭК даёт разрешение на работу слепых педагогов с детьми только при обязательном присутствии с ним зрячего помощника. В период СССР таких «барьеров» не существовало: в школе пению автора учил слепой, а географии – слабовидящий учитель – директор специальной школы для слабовидящих г. Молодечно Минской области С.Ф. Чечко.

Парадоксально, но проблему самостоятельного ведения слепым РИТ документации успешно позволяют решить современные ИКТ. Однако на их пути встаёт другой барьер – нежелание чиновников менять правила ведения делопроизводства. В этом случае от них не требуется многого: необходимо разрешить слепым и слабовидящим РИТ вести рабочую документацию на компьютере с последующей её распечаткой на бумажный носитель. Можно предположить, что в будущем остроту указанной проблемы снимет повсеместный переход к электронному документообороту, внедрение которого необходимо проводить с обязательным учётом особых потребностей лиц со зрительной депривацией.

Проведённый выше социологический анализ проблем занятости лиц с инвалидностью позволяет сделать следующие выводы.

Для инвалида работа, помимо источника средств существования, выполняет коммуникативную функцию. Вследствие этого проблема его мотивации к трудовой деятельности в Республике Беларусь является неактуальной.

Наиболее оптимальным в социальном плане является трудоустройство инвалида на обычное предприятие (в учреждение). Именно в этом случае наиболее полно реализуется отмеченная выше коммуникативная функция трудовой деятельности инвалида.

Главной проблемой трудоустройства лиц с инвалидностью на обычные предприятия остаётся нежелание общества принять человека с проблемами зрения как равного вследствие недооценки его реальных возможностей. Вместе с тем имеющиеся в среде инвалидов иждивенческие настроения в определённой мере поддерживают указанный выше социальный стереотип. Исходя из приведённой выше классификации инвалидов по типу социального поведения можно утверждать, что установку на обязательное трудоустройство имеют только представители первой (социально активные инвалиды) и четвёртой (латентные инвалиды) социальных групп лиц с инвалидностью.

Основной социальной проблемой трудоустройства лиц с инвалидностью является фактическая неготовность нашего общества принять их в свои ряды как равных членов. Можно сказать, что отмеченный выше социальный стереотип в отношении инвалидов в общественном мнении нашей страны по-прежнему имеет высокую значимость. В нашем обществе пока еще не сформирован «социальный заказ» на полноценную социальную интеграцию индивида в общество. В этой связи главной задачей социальной политики нашего государства в отношении инвалидов по зрению является формирование общественной потребности в их полноценной социальной интеграции. Главным принципом решения проблем людей с инвалидностью должен стать приоритет их социальной реабилитации перед пенсией.

Литература

1. Ананьев В.Л. Стереотип, искажающий реальность. Анализ проблемы слепых и слабовидящих по данным социологического опроса жителей Минска / В.Л. Ананьев // Беларуская думка. – 2013. – № 11, С. 96 – 101.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп., внес. Законом Респ. Беларусь от 8 янв. 2014 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 254 с.

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ - КАК ПРИНЦИП РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дроздовский С.Е.

Просветительское правозащитное учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью», г. Минск, Республика Беларусь

Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN, 2006) by the Republic of Belarus in 2016 establishes an obligation to reform all types of education, including vocational, on the principles of inclusion. This article reveals the author's reflections on the basic principles and foundations of inclusion in vocational education.

Ратификация Республикой Беларусь Конвенции о правах лиц с инвалидностью [1] 3 октября 2016 года обозначила политическую границу для формулирования идеологии методологии образования. Конвенция достаточно твердо указывает на единственный путь систем образования – инклюзивный. Кроме отдельной статьи Конвенции – Образование – описанной в концепции права на образование, имеется, также разъяснение Комитета по правам лиц с инвалидностью, окончательно обосновывающее обязательность инклюзивного характера всех видов образования, не исключая профессиональное. Так, статья 24 Конвенции о правах инвалидов предусматривает обеспечение инклюзивного образования на всех уровнях и обучение в течение всей жизни. Одним из базовых международных специальных договоров относительно образования Комитет указывает Саламанкскую декларацию [2], установившую рамки инклюзии в образовании.

Следует отметить, что для Беларуси инклюзия в образовании не стала новостью в связи с Ратификацией Конвенции. Так в базовом образовании имеется определенный прогресс в методическом и правовом аспектах. Так, Министерством образования утверждена Концепция развития инклюзивного образования для лиц с психофизическими особенностями. [3] Концепция исходит из признания исключительной роли образования как социального института в становлении личности, ее социализации, важности инклюзивного образования для формирования инклюзивного общества, в котором особенности каждого его члена рассматриваются как потенциал для развития, как априорная ценность, придающая обществу многообразию и способствующая его совершенствованию.