

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ С ОВЗ

Трудоустройство инвалидов — чрезвычайно важная и актуальная задача общества, требующая постоянного внимания, изыскания новых средств, технологий и использования имеющихся резервов для повышения эффективности этой работы. Решение проблемы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) учреждений высшего и среднего



профессионального образования ставится в ряд основных ориентиров, определяющих направление деятельности вузов, в частности их Центров (отделов) трудоустройства.

Получение профессионального образования молодыми инвалидами крайне важно, но оно теряет всякий смысл, если не сопровождается последующим гарантированным трудоустройством. Вузы и их выпускники оказались вовлеченными в конкурентную борьбу друг с другом на рынке труда. Поэтому для каждого вуза большое значение приобретает работа по повышению конкурентоспособности своих выпускников на открытом рынке труда, особенно повышение конкурентоспособности выпускников с ОВЗ.

Законодательство Российской Федерации предусматривает равные права лиц с ограниченными возможностями здоровья не только на образование, но и на труд.

Результаты анализа проблем при трудоустройстве данной категории выпускников следующие.

1. Конкурентоспособность инвалидов на рынке труда зачастую ниже в сравнении с другими категориями граждан.
2. Трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья затруднено в связи с тем, что заявленные работодателями вакансии не предполагают наличия специально созданных, с учетом патологии инвалидов, рабочих мест. Поэтому при собеседовании либо инвалид отказывается от предлагаемой работы: «в связи с состоянием здоровья», «не подходит график работы» и т.п. — либо работодатель под благовидным предлогом отказывает инвалиду в приеме на работу: «несоответствие квалификации», «не прошел собеседование», «отсутствие вакансии», «не обладает навыками по профессии» и т.п.

3. Недостаточное количество вакансий для инвалидов, или предложенные вакансии не соответствуют профилю профессиональной подготовки выпускника, чаще всего это: укладчик-упаковщик, сборщик изделий, менеджер бухгалтер, дворник, слесарь-сантехник, делопроизводитель, курьер.

4. В городском банке вакансий, рекомендуемых для инвалидов, бóльшая часть в действительности не может быть использована для их трудоустройства: отсутствуют специально созданные условия труда. Количество специализированных предприятий, использующих труд инвалидов, ограничено, кроме того, эти предприятия расположены по всей территории Москвы, что осложняет транспортную доступность лицам с ограничениями жизнедеятельности.

5. Отсутствие вакансий для домашнего и дистанционного труда, или они представлены в незначительном количестве.

6. Нежелание работодателей принимать на работу инвалидов.

7. На рынке труда существует конкуренция между инвалидами и гражданами, не имеющими ограничений к выполняемой работе по состоянию здоровья. Часто работодатель делает свой выбор в пользу физически здоровых работников, руководствуясь тем, что при приеме на работу инвалида он вынужден нести дополнительные расходы на подготовку рабочего места, обеспечить замену работника-инвалида во время его лечения, учитывать его психологические особенности.

8. Боязнь инвалида потерять свою пенсию в связи с трудоустройством.

Несмотря на масштабность и серьезность мирового и национального законодательства по трудоустройству инвалидов, мировому сообществу предстоит еще многое сделать в данном вопросе. Как уже было отмечено, ситуация с занятостью инвалидов очень серьезная. Лишь 10—20% инвалидов трудоспособного возраста в России сегодня имеют работу. На практике работодатели очень неохотно берут на работу инвалидов, часто нарушают трудовое законодательство в отношении них.

Такое поведение работодателей во многом обусловлено негативным отношением к инвалидам в обществе в целом, что по-прежнему, к сожалению, имеет место, а также тем обстоятельством, что наше законодательство в целом ориентировано не столько на поощрение, сколько на принуждение работодателей брать на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья. По-прежнему существуют трудности для инвалидов с передвижением, транспортировкой к месту работы. Имеются проблемы с техническими приспособлениями. Инвалиды часто не имеют достаточного уровня

профессионализма, квалификации и потому проигрывают конкурентную борьбу на нынешнем рынке труда, где ныне очень высока конкуренция.

Дополнительные барьеры — низкая конкурентоспособность лиц с ОВЗ на открытом рынке труда; проблемы их трудоустройства и создания для них рабочих мест; в целом снижение среди молодежи престижа рабочих профессий/специальностей.

Названные барьеры подчеркивают необходимость разработки межведомственной программы развития столичной системы НСПО лиц с ОВЗ на средне- и долгосрочную перспективу, дающей научно четкие ответы на вопросы: «кого учить?», «где, как, по каким профессиям/специальностям учить?», «где, как трудоустраивать?» — и учитывающей следующее:

- статистические данные о численности выпускников специальных (коррекционных) школ/классов I—VIII видов, школ надомного и инклюзивного обучения и запросы этой крайне разнообразной по составу группы на профессиональное образование;
- данные социальных служб, запросы работодателей на профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц с ОВЗ из числа взрослого трудоспособного населения;
- финансовые, материально-технические, кадровые, информационные и иные ресурсы учреждений НСПО;
- требования регионального рынка труда и перспективы трудоустройства лиц с ОВЗ.

На наш взгляд, при разработке программы профориентационной работы и трудоустройства лиц с ОВЗ должны быть выделены следующие приоритетные направления:

- анализ региональных нормативных актов для лиц данной группы, прав на профессиональное образование по востребованным на рынке труда профессиям/специальностям в наименее ограничивающей образовательной среде в соответствии с их индивидуальными особенностями, интересами и склонностями к трудовой деятельности; прав на комплексную реабилитацию и поддерживаемое трудоустройство;
- комплексный научный анализ состояния, проблем и перспектив развития профессионального образования лиц с ОВЗ, возможностей их рационального трудоустройства на открытом рынке труда;

- научно-теоретическая и организационно-методическая разработка вариативных моделей профессионального образования лиц с ОВЗ на основе учета их особенностей и разумного сочетания, с одной стороны, интеграционных/инклюзивных подходов в обучении, а с другой — получения ими профессии/специальности в условиях сегрегирующей специализации (в специальных (коррекционных) группах, в форме домашнего обучения с использованием дистанционных технологий обучения и др.); оптимизация содержания, методов, технологий ресурсного обеспечения обучения выпускников специальных (коррекционных) школ/классов I—VIII видов и других общеобразовательных учреждений и взрослого населения из числа лиц с ОВЗ;
- разработка комплектов дидактико-методических, инструктивно-технических, учебных и иных материалов, раскрывающих особенности организации и содержания профессионального обучения, его реабилитационную направленность, специфику ресурсного обеспечения, контроля и оценки результатов обучения разных категорий лиц с ОВЗ;
- проведение междисциплинарных научно-прикладных исследований, задающих вектор экспериментальной и инновационной деятельности в области профессиональной ориентации, обучения, создания условий для личностной самореализации, развития интеллектуального потенциала и социокультурной интеграции обучающихся с ОВЗ;
- обеспечение учреждений педагогическими кадрами, обладающими необходимым и достаточным уровнем компетентности в области специальных (коррекционных) технологий обучения; разработка и реализация в этих целях программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- разработка комплекта нормативно-правовых и финансово-экономических документов, конкретизирующих механизмы ресурсного обеспечения различных моделей профессионального образования лиц с ОВЗ в пределах затрат, покрываемых за счет нормативного подушевого финансирования, спонсорской помощи и других источников;
- разработка программы взаимодействия с социальными партнерами (предприятиями реабилитационной индустрии, общественными организациями, бизнес-сообществом и др.) в целях повышения качества и улучшения материально-технической оснащенности процесса обучения лиц с ОВЗ, формирования у работодателей заинтересованности в их приеме на работу, социально-профессиональной адаптации и интеграции.

Пряжникова Е.Ю.

