АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Август 2012

Русская версия

Данная аналитическая записка является публикацией ПРООН в Узбекистане и обосновывает выбор определенной стратегии или направления действий в рамках обсуждения текущей политики. Целевой аудиторией данного документа являются лица, определяющие политический курс, донорское сообщество, независимые аналитики и другие заинтересованные стороны в сфере развития. Мнения, высказанные в данной аналитической записке, принадлежат авторам и необязательно отражают позицию или политику ПРООН. Все права защищены.

СОДЕРЖАНИЕ:

Глава I.
Обзор мирового опыта в трудоустройстве людей с инвалидностью и перспективы его использования в условиях Узбекистана.

Глава II.
Факторы, определяющие эффективность трудоустройства людей с инвалидностью в Узбекистане.

Глава III.
Рекомендации по повышению эффективности трудоустройства людей с инвалидностью в Узбекистане.

Представительство ПРООН в Узбекистане:

Узбекистан, 100029, Ташкент, ул. Т. Шевченко 4
Тел.: (998 71) 120 34 50
Факс: (998 71) 120 34 85
E-mail: policybrief@undp.org
Веб-сайт: www.undp.uz

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

По оценкам экспертов, в мире примерно 650 млн. людей имеет инвалидность, что составляет около 10% от численности населения всех стран мира[1]. Из них свыше 80% являются безработными, хотя около 470 млн. находятся в трудоспособном возрасте и имеют возможность трудиться в обычных производственных условиях или специализированных предприятиях[2]. Такое положение может свидетельствовать о социальной сегрегации этой группы населения в экономическом, социальном и гражданском секторах, являться препятствием для дальнейшего продвижения концепции Человеческого Развития, согласно которой экономический рост должен вовлекать все группы населения, предоставлять равные возможности для всех, быть устойчивым.

Анализ статистических данных показывает, что в Республике Узбекистан проживает более 780 тыс. людей с инвалидностью. Из них инвалиды I группы составляют 8,5%, II группы – 71% и III группы – 20,5%. Среди лиц с инвалидностью дети до 16 лет составляют 97 тысяч человек. Число работающих составляет около 34 тысяч человек (около 5% от общего числа людей с инвалидностью старше 16 лет). При этом люди с наиболее тяжелыми формами инвалидности (имеющие «I группу инвалидности») составляют 3,5%, с нарушениями жизнедеятельности средней тяжести («II группа инвалидности») - 55,8% и менее значимыми нарушениями («III группа инвалидности») - 40,7%. Таким образом, содействие занятости людей с инвалидностью остается актуальным.

В настоящее время система социальной защиты лиц с инвалидностью находится в процессе реформирования. Происходит постепенный переход от используемого ранее подхода, основанного на равенстве понятий болезнь – инвалидность – нетрудоспособность, к адресному подходу, основанному на определении степени

[1] Глобальная инвалидность. Цифры и факты. http://www.un.org
[2] Согласно оценке Международной организации труда (ILO). http://www.un.org

ограничения различных критериев жизнедеятельности. Пересмотрен порядок определения инвалидности, предоставления государственных социальных льгот и гарантий. Ранее лица с инвалидностью третьей группы (характеризующейся наиболее легкими ограничениями жизнедеятельности без нарушения способности к труду) получали пенсию по инвалидности. С января 2011 года в соответствии с законом «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан»», принятым 22 декабря 2010 года лица, которым установлена третья группа инвалидности, не будут получать пенсии по инвалидности, и должны быть трудоустроены. В связи с этим следует ожидать существенного увеличения числа людей с инвалидностью, ищущих работу. Очевидно, что должны быть предприняты специальные меры по обеспечению занятости этой группы населения.

Экономическую значимость трудоустройства людей с инвалидностью для государства переоценить практически невозможно, хотя и сложно произвести ее полный цифровой расчет, так как она складывается из значительного количества факторов, которые трудно подсчитать в денежном выражении. Из факторов, легко измеряемых количественно, можно отметить, что лица с инвалидностью, работающие в официальном секторе экономики Узбекистана, покрывают около 50% расходов на их пенсии из внебюджетного пенсионного фонда, плюс делают отчисления в фонд содействия занятости и в ряде случаев выплачивают подоходный налог. Не умаляя экономической значимости трудоустройства людей с инвалидностью, отметим, что социальное значение их трудоустройства является еще более важным.

Трудоустройство означает не только материальное благополучие. Социальная значимость трудоустройства людей с инвалидностью складывается из обеспечения их самореализации, возможности внести свой уникальный вклад в развитие общества, предоставления возможностей для общения и социализации. Трудоустройство людей с инвалидностью позволяет также преодолеть стереотипное отношение к ним в виде жалости, неверия в их способности, а также восприятия их как обузы для общества.

Президент Республики Узбекистан И.Каримов подчеркивает, что, *учитывая физические возможности инвалидов, необходимо провести целенаправленные мероприятия по их обучению, переобучению и дальнейшему трудоустройству*[3].

В связи с этим необходимо определить экономическую и социальную эффективность мер, направленных на обеспечение трудоустройства людей с инвалидностью в Узбекистане, провести анализ нормативно-правовой базы и институциональных механизмов, обеспечивающих трудоустройство этой категории граждан, а также, опираясь на прогрессивный международный опыт, разработать предложения по повышению эффективности действующей системы трудоустройства.

Данное исследование вносит вклад в решение вышеуказанных задач. В первой главе представлен мировой опыт в решении проблемы занятости лиц с инвалидностью. Во второй главе будут рассмотрены факторы, определяющие эффективность трудоустройства лиц с инвалидностью в Узбекистане, включая общественное отношение, нормативно-правовую базу и институциональные механизмы. В третьей главе даны рекомендации по улучшению существующей ситуации.

[3] Каримов И. А. Узбекистан на пути XXI веку. Первый созыв 14-сессии Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 14 апреля 1999 г. 7-том, с. 208

ГЛАВА I.
ОБЗОР МИРОВОГО ОПЫТА В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ УЗБЕКИСТАНА

Мировая практика показывает, что эффективное трудоустройство людей с инвалидностью достигается лишь при организации комплексного подхода с вовлечением всех участников этого процесса: людей с инвалидностью, государственных служб, общественных организаций, работодателей.

Среди мер, доказавших свою эффективность в обеспечении эффективного трудоустройства людей с инвалидностью в разных странах выделяются:

- имплементация антидискриминационного законодательства в трудоустройстве;
- квотирование рабочих мест;
- привлечение к процессу трудоустройства специалистов по оккупациональной терапии и социальных работников;
- временное или пробное трудоустройство людей с инвалидностью;
- социальная поддержка работодателя и человека с инвалидностью на рабочем месте;
- создание социальных предприятий;
- активное привлечение общественных организаций инвалидов к процессу трудоустройства.

Квотирование рабочих мест предусматривается законодательством Германии, Австрии, Италии, Франции, Испании, Японии и других стран. Минимальное количество сотрудников предприятия, обязанного предоставить квотируемые места, колеблется от 20 до 50 человек, при этом размер квоты от 2% до 6% сотрудников с инвалидностью (напомним, в Узбекистане минимальное количество сотрудников предприятия 20 человек, квота для лиц с инвалидностью - 3%).

В некоторых странах, к примеру, в США и Великобритании, отсутствуют принудительные меры для работодателей по трудоустройству инвалидов, но существует ***антидискриминационное законодательство,*** в соответствии с которым работодатель обязан создать равные условия для всех претендентов на работу и работающих сотрудников. В частности, в ходе собеседования должна быть обеспечена доступность всех материалов и элементов общения для людей с сенсорными нарушениями, запрещается задавать личные вопросы, а, в ряде случаев, требовать медицинскую справку.

В большинстве развитых стран мира (в Швейцарии, Австралии, Франции, Корее, Италии, России), как и в Узбекистане, ***сохранение пенсионных выплат вне зависимости от трудоустройства человека с инвалидностью*** является стимулом для его трудоустройства, так как в этом случае человек с инвалидностью не боится потерять пенсию и может получить дополнительный доход. В некоторых других странах (США, Великобритания, Германия, Норвегия) при трудоустройстве выплата пенсии продолжается в течение определенного времени, от 3 месяцев до 3 лет, и прекращается при условии успешного трудоустройства, отсутствия ухудшения здоровья и получения заработной платы не ниже установленного уровня.

Привлечение к процессу трудоустройства специалистов по эрготерапии и социальных работников широко практикуется в западных странах, России, Украине и Белоруссии. Оккупациональная (эрго) терапия, или терапия повседневными занятиями, это включение человека с инвалидностью в активную деятельность путем формирования у него необходимых утраченных или отсутствовавших навыков, использования технических средств реабилитации, приспособления среды жизнедеятельности. Оккупациональный терапевт, специалист, имеющий высшее образование в данной области, в частности, занимается социально-бытовой адаптацией и ориентацией людей, приобретших инвалидность в зрелом возрасте, восстановлением или формированием навыков, необходимых для их успешной трудовой деятельности. Это профессия, существующая в большинстве стран мира. К сожалению, в Узбекистане не готовят специалистов по оккупациональной терапии. Более того, в республике не подготавливаются врачи по реабилитологии. Это обуславливает, в том числе, трудности, возникающие при разработке и реализации социального и трудового компонентов ИПР.

С 2006 года в Узбекистане началась подготовка социальных работников на уровне бакалавриата и магистратуры, однако даже в медико-социальных учреждениях страны отсутствуют штатные единицы для дипломированных социальных работников.

Возможно, отсутствие специалистов по социальной работе и оккупациональной терапии является одной из причин того, что в Республике Узбекистан отсутствуют необходимые методические документы по формированию социально-бытового и трудового компонентов ИПР. В России, Украине и Белоруссии для формирования ИПР требуется месячный срок и освидетельствование социальным работником, оккупациональным терапевтом, реабилитологом и другими специалистами.

Оборудование рабочего места и разумное приспособление в соответствии с законодательством в большинстве стран, в том числе в США, Великобритании, как и в Узбекистане, производится за счет работодателя. Во многих странах, если рабочие места создаются сверх квоты, работодатель может получить компенсацию из государственного бюджета[4].

Временное или пробное трудоустройство является методом, используемым в большинстве развитых стран и полезным и для работников с инвалидностью и для работодателей. Этот метод позволяет им не брать на себя обязательств, в возможности выполнения которых они не уверены. Поскольку многие люди с инвалидностью имеют крайне ограниченный социальный опыт вследствие вынужденной изоляции (надомное обучение, обучение в специальных интернатах, проживание в специализированных детских домах и домах инвалидов и т.п.) им трудно сразу освоиться с трудовой дисциплиной и должностной иерархией, существующей на предприятиях, трудно наладить процесс взаимодействия с коллегами и освоить правила общения. С другой стороны, у многих работодателей существует предубеждение по поводу возможности и полезности людей с инвалидностью на своем предприятии. Временное трудоустройство позволяет решить эту проблему. Другими его формами являются организация «пассивной практики», когда человек с инвалидностью просто наблюдает за тем, как работающий сотрудник выполняет работу, на выполнение которой в будущем претендует наблюдающий. Практикуется также проведение экскурсий

[4] http://dfgszn.kostroma.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=104&Itemid=393; http://www.gczn.nsk.su/additional/2010-12-16-07-29-39

на предприятие[5]. Все эти формы обучения в Узбекистане обычно организуются для студентов колледжей или ВУЗов, однако многие руководители общественных организаций инвалидов говорят о том, что очень нуждаются в подобных мерах с тем, чтобы повысить возможности трудоустройства для своих членов.

Социальная поддержка человека с инвалидностью после трудоустройства, а также поддержка работодателей признается необходимой мерой для обеспечения его эффективной работы в дальнейшем. В разных странах эта мера имеет различные формы: сопровождающим может быть член организации инвалидов, имевший положительный опыт подобного трудоустройства, находящийся с новичком в течение определенного времени или по мере необходимости; сотрудник социальных служб или ответственный сотрудник предприятия, на которое трудоустраивается инвалид[6]. В соответствии с Законом Японии «О Содействии Занятости», если предприятие нанимает 5 или более работников с инвалидностью, оно обязано нанять «консультанта по профессиональной жизни», имеющего специальное образование, который будет консультировать и оказывать содействие людям с инвалидностью. Составляется также план поддержки работодателя, где ему оказывается помощь в определении нужд работника, приспособлении рабочего места и т.п.[7] В Великобритании национальная благотворительная организация "Show Trust" привлекает волонтеров для осуществления этой работы[8]. Отметим, что "Show Trust", являясь негосударственной организацией, получает финансирование из государственного бюджета на реализацию этой деятельности. Подобная схема действует и во многих других странах.

Активное привлечение общественных организаций к процессу трудоустройства людей с инвалидностью, как показывает мировая практика, является необходимым условием успеха этого процесса. Преимуществом использования этих организаций является, во-первых, их высокая мотивация в процессе трудоустройства инвалидов, затем понимание проблемы «изнутри», доверие к ним целевой группы, возможность передачи успешного опыта посредством программ «равный – равному», большая гибкость и вариативность используемых ими методов. Одним из ярких примеров использования общественных и некоммерческих организаций в качестве поставщиков услуг в трудоустройстве является благотворительная организация Великобритании "Show Trust", являющаяся крупнейшим поставщиком услуг по трудоустройству инвалидов, поддержавшая в своей деятельности более 160 000 человек. Пользуясь принципом «деньги следуют за клиентом», используемым в системе социальной защиты населения Великобритании, эта организация регулярно выигрывает в объявляемых государством тендерах на оказание данных услуг. Show Trust поддерживает людей с инвалидностью на всех этапах трудоустройства, включая конфиденциальное консультирование по вопросам социального обеспечения, профессиональную ориентацию, определение потребностей в обучении, тренинги по подготовке к трудоустройству, пробное трудоустройство, финансовую поддержку, сопровождение после трудоустройства, разрешение проблем работодателей, приспособление рабочего места[9].

Похожая деятельность развивается и в Узбекистане. В рамках вышеупомянутого совместного проекта Министерства труда и социальной защиты населения и

[5] Perry, Debra A., EmployAbility: resource guide on disability for employers in Asia and Pacific. - Bangkok: ILO, 2007.
[6] Employing persons with disabilities. ITC – Welcomegroup, 2008
[7] Support for Employers Concerning Employment of Persons with Disabilities http://www.jeed.or.jp/english/support_for_emp_dis.html
[8] Show Trust UK Real Changes, Real Lives: Impact Report 2008/2009. – London: Show Trust, 2010
[9] www.shaw-ttust.org.uk

ПРООН в Узбекистане «ACCESS» была показана высокая эффективность работы в данном направлении. Четыре ННО людей с инвалидностью (ННО «Миллениум», «Опа-сингиллар», АДЖИ РУз, Юнусабадское отделение УзОИ) были привлечены к данной работе в качестве волонтерских организаций, без финансового обеспечения их деятельности, и в результате за период в полтора года им удалось успешно трудоустроить 203 человек, число трудоустроенных пилотными Центрами содействия занятости при этом составляет 218 человек.

При этом Центры содействия занятости имели значительно больше административных рычагов и информационных ресурсов для успешного трудоустройства, получали государственное финансирование и заработную плату, плюс получали одинаковую с ННО информационно-техническую поддержку в рамках проекта. По-видимому, если бы ННО могли получать финансирование на проведение данной деятельности, и посвятить ей время и силы не как одному из многочисленных направлений своей волонтерской работы, результаты были бы гораздо выше. Кроме того, предоставление государственных грантов ННО на оказание услуг по трудоустройству не только позволит повысить эффективность работы в данном направлении, но и, в свою очередь, позволит создать новые рабочие места для членов ННО, которые будут оказывать данные услуги.

Создание социальных предприятий, специализирующихся на помощи людям с инвалидностью, для которых трудоустройство на открытом рынке труда невозможно, является еще одной мерой по обеспечению занятости этой категории граждан. Ряд социальных предприятий обеспечивает постоянную занятость людей с инвалидностью, другие обеспечивают профессиональное обучение и социальную реабилитацию, а затем трудоустраивают на открытом рынке труда[10].

В то время как почти во всех странах Европы и некоторых азиатских странах феномен социальных предприятий активно развивается и принимается соответствующее законодательство, в Узбекистане понятие «социальное предприятие» в законодательстве отсутствует.

В настоящее время в рамках совместного проекта Министерства труда и социальной защиты населения и Программы Развития ООН в Узбекистане «ACCESS: доступность, гражданственность, трудоустройство и социальная поддержка людей с инвалидностью» создано 5 пилотных социальных предприятий, позволяющих трудоустроиться людям с тяжелыми формами инвалидности. Часть прибыли этих предприятий направляется на различные социальные цели, включая материальную помощь и профессиональное обучение нуждающихся людей с инвалидностью.

Примеры высказываний участников фокус-групп, проведенных в рамках совместного проекта Министерства труда и социальной защиты населения и ПРООН "ACCESS: доступность, гражданственность, трудоустройство и социальная поддержка людей с инвалидностью" в 2008 году.

«Мы с одной женщиной часто встречаемся, которая скрывает, что у нее есть сын инвалид. Если в семье инвалид, это накладывает отпечаток и на других детей, которым будет трудно жениться или выйти замуж».

«Многие не оформляют инвалидность, только лишь потому, что это считается позором. Семьи думают: «А как я соседям скажу?», «Что про меня скажут соседи?» Поэтому и живут многие люди молчком». «Это позор для семьи, родители никому не показывают дочку, потому что соседи на них показывали бы пальцем. Люди будут шептаться, что, может, и родители такие же больные».

«У нас есть девушка – инвалид (у нее руки короткие). Она всю жизнь хотела работать с детьми. Пришла в детский сад. Директор садика оказалась достаточно лояльной женщиной и приняла ее на работу. Но на второй день ее уволили. С ней не захотели работать сотрудники, сказали, что они будут на нее смотреть и у них тоже может родиться такой ребенок».

[10] Social enterprise: a new model of reducing poverty and increasing employment, - The Regional Bureau of UNDP for Europe and CIS, 2008.

ГЛАВА II.
ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В УЗБЕКИСТАНЕ

2.1.Общественное мнение, убеждения и ценности.

Для выявления отношения общества к людям с инвалидностью в городах Ташкент, Самарканд и Шахрисабз было организовано исследование, в рамках которого проведены 5 фокус-групп с представителями населения, государственных и общественных организаций, проведено 17 глубинных интервью, сделан контент-анализ 175 газетных публикаций. Всего в исследовании приняли участие 160 человек.

По результатам исследования было выявлено, что неадекватное отношение к людям с инвалидностью является одним из основных препятствий при их трудоустройстве.

Среди препятствий трудоустройства людей с инвалидностью в Узбекистане выделяются следующие общественные стереотипы:

- восприятие человека с инвалидностью в качестве фактора понижения социального статуса его семьи;
- жалостливое отношение и недооценка способностей человека с инвалидностью;
- «медицинские» мифы и восприятие человека с инвалидностью как больного и всегда нуждающегося в специальных подходах, специальных условиях, специальных средствах.

Восприятие человека с инвалидностью в качестве фактора понижения социального статуса его семьи приводит к тому, что семьи предпочитают скрывать детей и молодых людей с инвалидностью, с тем, чтобы не помешать остальным своим детям заключить брак с выходцем из уважаемой семьи. В результате это мешает им быть активно включенными в социум, получить профессиональное образование и трудоустроиться.

Существует также убеждение, что у респектабельной семьи достаточно средств, чтобы обеспечить «больного», а не «заставлять» его работать.

Жалостливое отношение и недооценка способностей человека с инвалидностью проявляется в том, что и ближайшее окружение, и работодатели не верят в возможности человека с инвалидностью, формируют у него иждивенческую позицию, и порой не хотят вкладывать какие-либо ресурсы в его или ее образование и трудоустройство.

«Медицинские» мифы и восприятие человека с инвалидностью как больного и всегда нуждающегося в специальных подходах, специальных условиях, в специальных средствах, является самой распространенной и самой трудноискоренимой проблемой на пути трудоустройства людей с инвалидностью. Вопреки этим мнениям, исследования показывают, что работники с инвалидностью реже берут больничный лист, посещаемость у сотрудников с инвалидностью выше[11], а 73% работников с инвалидностью вовсе не нуждаются в создании особых условий. Более того, сотрудники с инвалидностью реже увольняются, тем самым, снижая высокие расходы, связанные с текучестью кадров[12].

Биографический случай

Молодая женщина с детским церебральным параличом и расстройством речи, проживает в Самарканде. Имея профессиональное образование оператора ЭВМ, в течение 6 лет она не могла найтаи работу, и в результате помощи городского Центра содействия занятости, наконец, была трудоустроена.

Являясь верующим человеком, и получив разъяснения о том, что работа важна не только с материальной, но и с социальной точки зрения, владелец предприятия принял девушку на работу, регулярно выплачивает заработную плату, но не разрешает ей подходить к компьютеру, «чтобы она его не испортила».

В результате девушка «просиживает» время на работе и все еще надеется, что ей дадут проявить себя.

[11] Employing persons with disabilities. ITC – Welcomegroup, 2008; Zadec and Scott Parker (2001) UK Disability Employers Forum (EDF), Business Link http://www.businesslink.gov.uk/404.html; Fast Forward (UK employers' organization) http://www.businesslink.gov.uk/404.html

[12] Глобальная инвалидность. Цифры и факты Источник: http://www.un.org.
P.Andrew and B. Contento, CARF International Barriers to employing persons with disabilities: Three common

2.2. Нормативно-правовая база и институциональные механизмы

Роль медико-социальной экспертизы в трудоустройстве лиц с инвалидностью.

Законом Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов» определены гарантии реализации права лиц с инвалидностью на труд:

Статья 24: «Инвалид вправе работать в организациях с обычными условиями труда, на специализированных предприятиях, в цехах и на участках, использующих труд инвалидов, а также осуществлять индивидуально-трудовую или иную деятельность, не запрещенную законом.

Отказ в заключении трудового договора с инвалидом либо в продвижении его по работе, прекращение трудового договора с ним по инициативе работодателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной экспертизы состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда самого инвалида или других лиц. Инвалид после восстановления своей трудоспособности имеет право на трудоустройство на прежнюю или равнозначную работу». В качестве лиц, ищущих работу, могут быть зарегистрированы только лица с инвалидностью, имеющие возможность осуществлять трудовую деятельность согласно заключению ВТЭК[13].

Для того, чтобы определить, препятствует ли состояние здоровья инвалида выполнению его профессиональных обязанностей либо несет ли его трудоустройство угрозу для здоровья и безопасности труда самого инвалида или других лиц, , Служба медико-социальной экспертизы в системе Министерства финансов (ВТЭК) в процессе определения группы инвалидности обязана установить степень ограничения способности к трудовой деятельности (III, II или I степень ограничения). Группа инвалидности также может быть устанавлена и без указания ограничения способности к трудовой деятельности. После определения группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности ВТЭК разрабатывает Индивидуальную Программу Реабилитации инвалида (ИПР), включающую рекомендации и заключение по его возможному трудоустройству, с указанием видов трудовой деятельности и занятий, потребностей в обучении или переобучении. Заключения ВТЭК являются обязательными для администрации предприятий, учреждений, организаций, общественных объединений[14].

В то же время, утвержденные *стандарты и правила разработки трудовых рекомендаций отсутствуют*. Кроме того, согласно утвержденной типовой форме ИПР, в ней не полностью предусмотрено включение требований Трудового Кодекса Республики Узбекистан о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других пунктов[15]. Неясно, как именно определяются

misconceptions http://www.newsweekshowcase.com/health/articles/Barriers-to-employing-persons

[13] Положение о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице, зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 13.10.1999 г. N 831).

[14] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения об индивидуальной программе реабилитации инвалидов» от 18 марта 2009 года №75, пункт 2, подпункт 5, 6, 7. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию структуры управления и организации службы врачебно-трудовой экспертизы» от 8 августа 2008 года №175 – приложения 3, пункт 12. Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республики Узбекистан» (новая редакция) от 11 июля 2008 г. №ЗРУ-162. статьи 14-23. Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан Республики Узбекистан» от 29 августа 1996 г. №ЗРУ-266-1. статья 37.

[15] Трудовой Кодекс РУз, от 21 декабря 1995 г., статья 220.

специалистами ВТЭК подходящая специальность, характер и условия работы и прочее. Проблема осложняется еще тем, что сотрудники ВТЭК в основном являются специалистами медицинского профиля[16], которым трудно оценивать профессиональные и социальные факторы при разработке ИПР. В соответствии с действующим законодательством, привлечение специалистов по социальной и профессиональной реабилитации для формирования ИПР и установления степени ограничения способности к трудовой деятельности во ВТЭК возможно, но эта возможность на практике используется редко.

Процедура установления степени ограничения к трудовой деятельности порождает ряд вопросов. К примеру, имея III степень ограничения способности к трудовой деятельности (максимальная степень ограничения, которая обычно совпадает с первой группой инвалидности), инвалид не сможет трудоустроиться, потому, что в ИПР у него не будет предусмотрено никаких рекомендаций по трудоустройству или реабилитационных мероприятий профессионального характера. Работодатель, в соответствии с вышеупомянутыми правовыми нормами, откажет ему в приеме на работу.

Конечно, если гражданин не согласен с заключением ВТЭК, он может его обжаловать как через вышестоящий ВТЭК, так и через суд, и добиться снижения степени ограничения способности к трудовой деятельности, получив, таким образом, законную возможность искать работу.

Однако пересмотр степени ограничения способности трудовой деятельности является достаточно сложной процедурой, так как этот параметр непосредственно связан с установлением группы инвалидности и, как следствие, определением размера пенсии[17].

Таким образом, человек, обращающийся во ВТЭК за пересмотром степени ограничения способности к трудовой деятельности с тем, чтобы работодатель принял его на работу, рискует, что вместе с пересмотром степени ограничения способности к трудовой деятельности будет пересмотрена и группа инвалидности (связанная с этим параметром). Отсутствие стандартов выработки трудовых рекомендаций приводит к тому, что врачи-члены ВТЭК опасаются сделать ошибку, сохраняя 1 или 2 группу инвалидности (обеспечивающую получение пенсии) при отсутствии ограничения способности к трудовой деятельности. Это порождает страх человека с инвалидностью потерять пенсионное обеспечение из-за снятия группы инвалидности вместе с определением отсутствия ограничения способности к трудовой деятельности, что в значительной степени понижает мотивацию людей с инвалидностью к трудоустройству вообще, либо стимулирует их к неформальной занятости (проблема была определена как наиболее острая всеми опрошенными в ходе исследования людьми с инвалидностью, а также многими участниками проведенных фокус-групп со стороны ВТЭК).

Таким образом, требование к трудоустраивающемуся человеку с инвалидностью предоставить заключение ВТЭК с разрешением на работу на данной позиции («трудовые рекомендации»), является фактором, снижающим вероятность его трудоустройства.

В связи с вышеизложенным, необходимо разработать стандарты и правила

[16] Постановление Кабинета Министров РУз «О мерах по совершенствованию структуры управления и организации службы врачебно-трудовой экспертизы» от 8 августа 2008 г. №175, приложение №2, пункт 24.

[17] При расчете пенсии по инвалидности для имеющих достаточный трудовой стаж, базовая сумма пенсии по инвалидности I и II групп составляет 55% среднемесячного заработка, а выплаты пенсий по инвалидности III группы не предусматривается. Для не имеющих достаточного трудового стажа инвалидов размер пенсии назначается пропорционально имеющемуся стажу, но не менее 100% минимальной заработной платы для инвалидов I группы и 50% минимальной заработной платы для инвалидов II группы. (Закон РУз «О государственном пенсионном обеспечении граждан» от 3 сентября 1993 г. статьи 17, 18, 2629. Закон Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан» и Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 г).

определения ограничения способности к трудовой деятельности и трудовых рекомендаций, включаемых в ИПР.

Государственные гарантии обеспечения занятости лиц с инвалидностью

В законодательстве предусмотрены и общие, и дополнительные гарантии по трудоустройству отдельных категорий граждан, в том числе людей с инвалидностью.

Общие для всех категорий населения гарантии трудоустройства предусмотрены статьей 58 Трудового кодекса Республики Узбекистан, и статьей 6 Закона «О занятости населения»:

- свобода выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;
- защита от незаконного отказа в приеме на работу и прекращения трудового договора;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
- обеспечение каждому равных возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или в иных учебных заведениях с выплатой стипендии».

Среди основных мер по реализации общих гарантий права на труд можно назвать:

1. организацию деятельности центров содействия занятости и социальной защиты населения[18];
2. поддержку развития малого бизнеса и частного предпринимательства путем предоставления льготных кредитов и налоговых льгот[19];
3. развитие надомного труда посредством освобождения предприятия от единого социального платежа и налога на оборудование по рабочим местам в части надомного труда[20];
4. проведение регулярных ярмарок вакансий[21].

К дополнительным государственным мерам, способствующим трудоустройству людей с инвалидностью, можно отнести следующие:

1. специальное квотирование рабочих мест в количестве 3% на всех

[18] Постановление КМ Республики Узбекистан от 8 мая 2007 №95 «О мерах по реализации Постановления Президента РУз от 6 апреля 2007 №ПП-616 «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения».

[19] Постановление Правления Центрального банка Республики Узбекистан, Министерства финансов Республики Узбекистан, Министерства труда и социальной защиты Республики Узбекистан от 2 мая 2006, №1567 «Об утверждении Положения о порядке выдачи коммерческими банками льготных целевых микрокредитов личным подсобным и дехканским хозяйствам для развития животноводства за счет средств государственного фонда содействия занятости. Постановление Правления Центрального банка Республики Узбекистан, Министерства финансов Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Положение о порядке выдачи коммерческими банками микрокредитов субъектам малого бизнеса за счет кредитных линий внебюджетных фондов и «Тадбиркорбанка»», зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 8 августа 2006 года, №1548-1

[20] Указ Президента Республики Узбекистан от 5 января 2006 №УП-3706 «О мерах по стимулированию расширения кооперации между крупными промышленными предприятиями и производством услуг на базе развития надомного труда».

[21] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 мая 2001 года, №223 «О создании Центров обеспечения временной разовой работой». Приказ Министерства труда и социальной защиты населения от 18 октября 2001 №144 «О проведении ярмарок вакантных рабочих мест и повышении эффективности деятельности центров по обеспечению временной одноразовой работой».

предприятиях с численностью сотрудников более 20 человек[22];

2. освобождение от налога на прибыль предприятий, находящихся в собственности общественных объединений инвалидов в которых занято не менее 50% инвалидов (при условии, что они не ведут торговую, посредническую, снабженческо-сбытовую и заготовительную деятельность)[23];

3. обложение льготным единым социальным платежом по ставке 4,7 процентов фонда оплаты труда инвалидов, работающих в специализированных цехах, участках и предприятиях (общий процент обложения ЕСП, как было указано выше, 24,8)[24];

4. освобождение предприятия от налога на прибыль в размере 1% на каждый процент, превышающий 3% норму квотирования рабочих мест для инвалидов[25];

5. выдача льготных микрокредитов за счет кредитных средств кредитных линий Государственного Фонда обеспечения занятости[26].

6. Создание специализированных профессиональных колледжей для обучения лиц с инвалидностью.

Трудоустройство на квотированные рабочие места

В 2010 году в республике создано 18 555 квотируемых рабочих мест для людей с инвалидностью[27]. При этом, трудоустроены на созданные рабочие места 7 559 человек.

Число лиц с инвалидностью, трудоустроенных на квотируемые рабочие места в период с 2008 по 2010 гг.[28]

Таблица 1

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Всего лиц с инвалидност.	2032	6200	7559	9300
В том числе женщин	893	2755	3356	

Важно отметить, что квотируемые рабочие места это места, созданные работодателем за счет собственных средств и прошедшие аттестацию[29]. То есть, помимо затрат на создание специализированного рабочего места, работодатель должен нести расходы по оплате его аттестации. Более того,

[22] Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция) от 11 июля 2008. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 августа 2008 года №186 «Об утверждении Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы».

[23] Налоговый Кодекс Республики Узбекистан от 25 декабря 2007 №ЗРУ-136 Ст.158 Льготы

[24] Постановление Президента Республики Узбекистан от 24 декабря 2010 года, ПП-1449 «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан на 2011 год», приложение № 25

[25] Там же

[26] Постановление Правления Центрального банка Республики Узбекистан, Министерства финансов Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Положение о порядке выдачи коммерческими банками микрокредитов субъектам малого бизнеса за счет кредитных линий внебюджетных фондов и «Тадбиркорбанка»», зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 8 августа 2006 года, №1548-1, раздел IV, п. 28.

[27] Саидов Ш.З. «Международная право и государственная политика Республики Узбекистан в области инвалидности» материалы республиканской конференции «Имплементация Конвенции ООН о правах инвалидов: зарубежный и национальный опыт» от 23 июля 2010 г. С 7-10.

[28] Статистические отчетные данные Министерства труда и социальной защиты населения.

[29] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы» от 20 августа 2008 года №186, пп.6

работник с инвалидностью имеет право на укороченный рабочий день и более продолжительный отпуск при аналогичной заработной плате, что также означает дополнительные расходы работодателя[30].

В связи с этим создание специальных рабочих мест для инвалидов зачастую рассматривается работодателями как невыгодное и нежелательное, а для обеспечения реализации квотирования со стороны государства предусматривается система штрафных санкций.

На предприятия, учреждения и организации за неисполнение решений органов государственной власти на местах по созданию минимального количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов налагается штраф за каждое не созданное рабочее место в размере средней годовой заработной платы работника этого предприятия, учреждения и организации[31].

Наложение штрафа осуществляется судом, а в случае признания вины предприятиями, учреждениями и организациями в совершении правонарушения и добровольной уплаты штрафа — органами по труду и социальной защите населения.

Контроль за выполнением решения органа государственной власти на местах по резервированию рабочих мест для инвалидов осуществляется районными (городскими) центрами содействия занятости[32].

Уплаченные суммы штрафа направляются в Государственный Фонд содействия занятости Республики Узбекистан и используются на создание рабочих мест для трудоустройства инвалидов, кредитование предприятий, учреждений и организаций, использующих труд инвалидов, профессиональную подготовку и повышение квалификации инвалидов[33]. За счет средств фонда занятости осуществляется частичное финансирование мероприятий по созданию специализированных рабочих мест (производств) для использования труда инвалидов[34], однако четкого механизма обращения организаций и предприятий за получением средств в Фонд содействия занятости не определено, отсутствует утвержденная форма статистической отчетности о выделенных средствах фонда занятости для создания специализированных рабочих мест для инвалидов.

Отметим также, что квотированные рабочие места создаются на предприятиях, включенных в список, утверждаемый ежегодным решением хокима. При внесении предложений об установлении резервируемых рабочих мест для инвалидов должны учитываться параметры ИПР. То есть на основании ИПР, выданных ВТЭК, должен осуществляться прогноз по тому, какие специальности будут востребованы людьми с инвалидностью, желающими трудоустроиться на основании выданных им трудовых рекомендаций[35].

[30] Статья 220 Трудового кодекса; Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан № 60 «Об утверждении правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»
Постановление Кабинета Министров РУз от 1 февраля 1994 года № 48 «О мерах по совершенствованию организационной структуры и деятельности территориальных учреждений здравоохранения».

[31] Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республики Узбекистан» (новая редакция) от 11 июля 2008 г. №3РУ-162. Статья 25. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке наложения финансовых санкций к организациям за нарушения законодательства о занятости населения и социальной защите инвалидов, а также приостановление деятельности организаций за нарушение законодательства об охране труда» от 5 января 2011 г. №1.

[32] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы» от 20 августа 2008 года №186, пункт 17.

[33] Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республики Узбекистан» (новая редакция) от 11 июля 2008 г. №3РУ-162. статья 25.

[34] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке формирования и использования средств государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан» от 2 апреля 2003 г. №173, Приложение 1, пункт 11.

[35] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 августа 2008 года №186 «Об утверждении

В связи с тем, что требование по учету параметров ИПР при определении квотируемых рабочих мест на практике не реализуется, резервируемые рабочие места зачастую являются наименее квалифицированными и самыми низкооплачиваемыми, то есть потенциальный охват целевой группы фактически сужается до тех из них, кто не имеет никакой квалификации и готов работать за минимальную зарплату.

Для подтверждения мысли о предоставлении людям с инвалидностью низкооплачиваемых рабочих мест рассмотрим уровень средней заработной платы этой группы населения.

Средний размер заработной платы лиц с инвалидностью, занятых в официальном секторе экономики с 2008 г. по 2010 г.[36]

(по состоянию на 1 января отчетного года в сум)

Таблица 2

	2008 г.	2009 г.	2010 г.
	105 518,66	198 518,65	265 786,67
В том числе			
1 группа	98 305	184 936	248 533
2 группа	105 478	198 445	266 687
3 группа	112 773	212 175	285 140

Несмотря на устойчивый и значительный рост заработной платы лиц с инвалидностью, средняя месячная заработная плата инвалидов 1, 2 и 3 групп в 2010 году составила 265,8 тысяч сум. Это почти вдвое ниже средней заработной платы по стране, которая на первое полугодие 2010 года по данным официальной статистики составила 476, 4 тысяч сум[37].

Таким образом необходимо обеспечить квотирование не только низкооплачиваемых, не требующих высокой квалификации рабочих мест для инвалидов, но и рабочих мест среди управленческого персонала и специалистов

Освобождение от налога на прибыль и обложение льготным единым социальным платежом предприятий, находящихся в собственности общественных объединений инвалидов можно рассматривать как одни из наиболее перспективных мер по повышению эффективности трудоустройства инвалидов и практически единственную возможность трудоустроиться для членов этих организаций, имеющих тяжелые двигательные, сенсорные и/или ментальные нарушения.

Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы», Приложение 1 ч.2, пп.5.

[36] Данные полученные на основании социологического исследования занятых лиц с инвалидностью в реальном секторе экономики со случайной выборкой 5 %.

[37] http://uzdaily.uz/articles-id-3846.htm

Трудоустройство людей с инвалидностью на предприятиях, находящихся в собственности общественных организаций инвалидов

Таблица 3

Название организации	Количество дочерних предприятий			Количество работников			Количество работников с инвалидностью			Количество работников без инвалидности			Процент работников с инвалидностью от общего количества работающих		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
ННО " Миллениум»	1	2	4	2	6	20	1	3	8	1	3	12	50%	50%	40%
Узбекское Общество слепых	66	66	66	2122	2165	2269	1451	1440	1535	671	725	734	68%	66%	68%
УзОИ	124	115	90	622	610	598	306	290	285	316	320	313	49%	48%	48%
Узбекское общество глухих	11	11	11	513	479	473	349	332	324	164	147	149	68%	69%	68%
ННО "Ёруглик"	15	16	18	70	140	210	35	70	110	32	70	100	50%	50%	52%
Национальная ассоциация деловых женщин с инвалидностью	-	-	13	-	-	101	-	-	101	-	-	0	-	-	100%
Юнусабадское отделение УзОИ	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-	-	0	-	-	100%
Всего	**217**	**208**	**203**	**3329**	**3400**	**3673**	**2142**	**2135**	**2365**	**1187**	**1265**	**1308**	**64.3%**	**62.8%**	**64.4%**

Из таблицы № 3 видно, что количество людей с инвалидностью, занятых на предприятиях, находящихся в собственности общественных объединений инвалидов, составляет не менее 2365 человек (в таблице представлены данные о наиболее известных общественных организациях, реальное число занятых на предприятиях этого типа значительно выше), что составляет около 7 % от числа всех инвалидов, работающих в официальном секторе экономики республики.

Более активное привлечение общественных организаций инвалидов к процессу трудоустройства являетсянеобходимым условием дальнейшего повышения эффективности работы в этой области.

Отдавая должное мерам, реализуемым государством в данном направлении, отметим необходимость государственной помощи данным предприятиям по получению необходимого сырья. Так, в предыдущей редакции Закона «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» существовала статья в следующей редакции: «Общественные организации инвалидов, их структурные отделения и подразделения пользуются первоочередным правом на получение помещений, приобретение сырьевых ресурсов, производственно-технического оборудования и имеют право льготного финансирования и кредитования»[38]. На основании этого положения до принятия новой редакции закона Общество глухих получало государственную квоту на приобретение добываемого в республике нефраса. Кроме того, эти предприятия имели возможность конвертации валюты и самостоятельного приобретения сырья заграницей. В новой редакции закона эта статья отсутствует, и в настоящее время они вынуждены приобретать сырье на открытой торговой бирже республики, на равных со всеми условиях. Однако нельзя забывать, что дочерние предприятия на базе общественных организаций не находятся на равных с коммерческими предприятиями условиях в обеспечении рентабельности своей деятельности в связи с тем, что направляют прибыль на поддержание различных социальных программ своих организаций. В связи с усложнившимися условиями работы число дочерних предприятий в республике сократилось на 7 % (см. таблицу 3).

Необходимо провести более тщательное исследование в области определения

[38] Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республики Узбекистан» (новая редакция) от 18 ноября 1991 г. №3РУ-422- XII, статья 40.

социально-экономической эффективности социальных программ, реализуемых общественными организациями за счет прибыли от деятельности их дочерних предприятий. При подтверждении высокой значимости этих программам целесообразно рассмотреть возможность внесения предложений по разработке законодательства о деятельности социальных предприятий для предоставления им льгот по первоочередному праву на получение помещений, приобретение сырьевых ресурсов, производственно-технического оборудования и льготного финансирования и кредитования.

Необходимо провести анализ условий и социально-экономической эффективности деятельности социальных предприятий на базе общественных организаций в Узбекистане с тем, чтобы разработать оптимальные меры по их дальнейшей поддержке и развитию.

Освобождение предприятия от налога на прибыль в размере одного процента на каждый процент, превышающий трехпроцентную норму квотирования рабочих мест для инвалидов является стимулирующей мерой для работодателей по найму работников с инвалидностью. В республике функционирует ряд предприятий, пользующихся данными налоговыми льготами, среди которых можно отметить газету «Даракчи», привлекающую в качестве работников и распространителей незрячих и слабовидящих людей, Ташкентский лакокрасочный завод, ООО «Ортопедия-Индустрия». На этих предприятиях заняты свыше 30 – 50 % работников с инвалидностью.

Для увеличения числа таких предприятий, по-видимому, необходимо широко освещать в средствах массовой информации их успешный опыт.

Создание специализированных профессиональных колледжей для обучения лиц с инвалидностью

Одним из бесспорных достижений Узбекистана в области обеспечения права на образование является обязательное двенадцатилетнее образование. Для увеличения доступности профессионального образования для молодых людей с инвалидностью в республике функционируют 4 специализированных колледжа, проводящих обучение по моделированию и производству швейных изделий, ремонту и обслуживанию радиотехники и телеаппаратуры, обувному делу, производству трикотажных изделий, бухгалтерии-аудиту, операторскому обслуживанию ЭВМ. В этих колледжах обучаются свыше 1500 девушек и юношей[39]. Для значительной части из них это, по-видимому, единственная в настоящее время возможность получить профессию.

Хочется лишь отметить, что существование этих учебных заведений не должно мешать молодым людям с инвалидностью, желающим обучаться в общеобразовательных лицеях и колледжах. Встречаются ситуации, когда им необоснованно отказывают в приеме документов в обычные учебные заведения, объясняя это тем, что «для них имеются специальные колледжи». Это еще раз указывает на необходимость повышения правовой грамотности общественности и самих людей с инвалидностью.

Проблематичным обучение в ВУЗах остается для юношей и девушек с нарушениями слуха - сурдопереводчиками студенты не обеспечиваются.

Говоря о доступности профессионального образования, необходимо отметить, что для многих молодых людей с двигательной инвалидностью обучение в высших

[39] Состояние и дальнейшее развитие деятельности по обеспечению молодых людей с инвалидностью качественным профессиональным образованием.// «Имплементация Конвенции ООН О правах инвалидов: зарубежный и национальный опыт», Материалы республиканской конференции 23 июля 2010 года. Ташкент, Министерство труда и социальной защиты населения, Программа Развития ООН в Узбекистане. С.- 42.

образовательных учреждениях практически невозможно: отсутствие удобных перил на лестницах, высокие ступени, недоступные туалеты, скользкие мраморные полы и лестницы, отсутствие пандусов отмечаются практически во всех ВУЗах. Более того, труднодоступность среды учебных заведений усиливается проблемами почти полного отсутствия физически доступного для людей с инвалидностью транспорта. Все это противоречит действующему законодательству Узбекистана. Законодательство республики в области доступности носит более прогрессивный характер, чем во многих развитых странах, обязывая не только государственные, но и частные организации обеспечивать полную их физическую доступность для инвалидов.

Уверенность в том, что успешная деятельность в данном направлении продолжится, и проблема доступности будет решена, вызывает принятие в январе 2011 года нормативного документа, разъясняющего порядок наложения ответственности за нарушение норм закона «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан», в том числе норм доступности[40]. Представляется, что и здесь значение привлечения общественных организаций к мониторингу доступности, в соответствии с вышеупомянутым законом, трудно переоценить.

[40] Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке наложения финансовых санкций к организациям за нарушения законодательства о занятости населения и социальной защите инвалидов, а также приостановление деятельности организаций за нарушение законодательства об охране труда» от 5 января 2011 г. №1

ГЛАВА III.
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В УЗБЕКИСТАНЕ

Проанализировав действующую в Узбекистане систему трудоустройства людей с инвалидностью, факторы, влияющие на успешность этого процесса, а также международный опыт по решению проблем трудоустройства этой категории населения, мы выделили следующие концептуальные направления развития социальной политики в области обеспечения трудоустройства и занятости людей с инвалидностью:

– продвижение социальной интеграции людей с инвалидностью;
– профессионализация в области трудоустройства и профессиональной реабилитации инвалидов и повышение качества услуг;
– привлечение к решению проблемы трудоустройства и занятости инвалидов ННО и общественных организаций.

Для продвижения социальной интеграции людей с инвалидностью *необходимо:*

- Организовать систематическую работу по формированию позитивного общественного отношения к людям с инвалидностью, преодолению стереотипов, препятствующих их трудоустройству;

- Продолжать работу по обеспечению доступности среды жизнедеятельности, привлекая к мониторингу доступности общественные организации людей с инвалидностью;

- Реализовывать специальные комплексные программы по обеспечению доступности профессионального, высшего образования для девушек и юношей с инвалидностью не только в специализированных, но и в обычных учебных заведениях системы высшего и среднего специального образования.

С целью профессионализации в области трудоустройства и профессиональной реабилитации инвалидов и повышения качества услуг рекомендуется*:*

- Разработать и внедрить четкие стандарты оказания услуг в области трудоустройства[41];
- Разработать и внедрить методику и стандарты определения ограничения способности к труду, а также трудовых рекомендаций;
- Организовать подготовку в республике врачей-реабилитологов, специалистов по оккупациональной терапии;
- Предусмотреть в Центрах содействия занятости и социальной защиты населения штатные единицы для социальных работников с высшим образованием в этой области;
- Обеспечить квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью с учетом прогноза, составляемого на основе отчетов ВТЭК, по количеству и видам требующихся специальностей;
- Усилить работу по надомному трудоустройству.

Привлечение к решению проблемы трудоустройства и занятости инвалидов ННО и общественных организаций целесообразно осуществлять в следующих направлениях:

- Привлечение общественных организаций и ННО в качестве поставщиков услуг

[41] Australian Government, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs Disability Service Standards, 2010.

по трудоустройству инвалидов, включая такие формы, как конфиденциальное консультирование по вопросам социального обеспечения, определение потребностей в обучении, тренинги по подготовке к трудоустройству, пробное трудоустройство, сопровождение после трудоустройства, разрешение проблем работодателей и приспособление рабочего места;

- Дальнейшее развитие деятельности социальных предприятий на базе общественных организаций в том числе путем внесения предложений по разработке законодательства по предоставлению им льгот по первоочередному праву на получение помещений, приобретение сырьевых ресурсов, производственно-технического оборудования и льготного финансирования и кредитования.

Система социальной защиты и трудоустройства людей с инвалидностью в республике в настоящее время активно реформируется. Добиться успеха этих реформ, сделать их по-настоящему эффективными, невозможно без высокой гражданской активности самих людей с инвалидностью, включения общественных организаций и ННО в этот процесс.

«Программа развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) является глобальной сетью ООН в области развития, выступающей за позитивные изменения в жизни людей путём предоставления странам-участницам доступа к источникам знаний, опыта и ресурсов. Мы работаем на территории 166 стран, оказывая им содействие в поиске решений глобальных и национальных проблем в области развития. В процессе развития своёго потенциала страны используют опыт и знания персоналаПРООНи широкого круга её партнёров».