



Международное
бюро
труда
Женева

Инвалидность и рабочие места: опыт организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей



Инвалидность и рабочие места: опыт организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей

Рабочий документ № 6

МОТ

**Бюро по деятельности работодателей и
Департамент по профессиональным навыкам и возможностям
трудоустройства**

2011

© Международная организация труда 2011
Первое издание 2011

Публикации Международного бюро труда охвачены авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения. Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Инвалидность и рабочие места: опыт организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей / Международная организация труда. – Женева : МОТ, 2014.

Рабочий документ : № 6

ISBN 9789224255625; 9789224255632 (web pdf)

International Labour Office

disability / employers organization

15.04.3

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте (pubvente@ilo.org).

Посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Фото на первой и последней страницах обложки

МОТ выражает признательность тем, кто предоставил фотографии для настоящей публикации.

Для первой страницы обложки фото предоставили (четыре фото слева направо): Совет работодателей «Голубая лента», Американская сеть лидеров бизнеса, Федерация работодателей Цейлона, Институт имени Пауля Эрлиха (Германия)

Для последней страницы обложки фото предоставили (четыре фото слева направо): Совет бизнеса по вопросам инвалидности и РООИ «Перспектива», Федерация работодателей Цейлона, Промышленная палата Гуаякиля, Фонд NASSCOM

Предисловие

Организациям работодателей и сетевым структурам бизнеса принадлежит важная роль в предоставлении технических консультаций и услуг, помогающих работодателям отбирать, организовывать трудовую деятельность и сохранять на рабочих местах работников с ограниченными возможностями. Работа и взаимодействие организаций работодателей с сетевых структур бизнеса, их руководящая роль и рекомендации применительно к конкретным условиям могут изменить и улучшить практику трудоустройства людей с инвалидностью.

Эта идея легла в основу настоящей публикации, озаглавленной *Инвалидность и рабочие места: опыт организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей*. В публикации рассказывается об опыте 12 организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей в области интеграции лиц с ограниченными возможностями. Каждой из 12 организаций отведено всего 3-5 страниц, но этого достаточно, чтобы дать исходную информацию, описать их условия работы и структуру применительно к интеграции лиц с ограниченными возможностями.

В публикации рассказывается о том, как представительные организации предпринимателей решают вопросы инвалидности. Их опыт, описанный в конкретных примерах, показывает, насколько успешно эти организации могут увязывать интересы бизнеса и продуктивную интеграцию людей с ограниченными возможностями на рынке труда. Сегодня, когда идет активная ратификация и применение странами Конвенции ООН о правах инвалидов, этой единой всеобъемлющей конвенции о правах человека применительно к людям с ограниченными возможностями, необходимо более активно повышать мотивацию бизнеса и формулировать соответствующие рекомендации. Публикация *Инвалидность и рабочие места: опыт организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей* вносит вклад в формирование информационной базы, содержащей экономические аргументы в пользу найма лиц с ограниченными возможностями и сохранения на рабочих местах различных категорий работников.

Надеемся, что читатели – будь то руководящие или рядовые сотрудники организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей, руководители отделов кадров или департаментов по вопросам корпоративной социальной ответственности в частных компаниях – найдут для себя в приведенных в этой книге примерах новые идеи и информацию.

Выражаем признательность тем, кто участвовал в подготовке этого рабочего документа: Хенрику Молеру (Henrik Moller), старшему советнику Бюро по деятельности работодателей и Дебре Перри (Debra Perry), главному специалисту по вопросам интеграции инвалидов Департамента по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства: которые занимались составлением документа, а также Тине Эскола (Tiina Eskola) за проведение исследований и составление текстов конкретных примеров. Финансирование публикации осуществлялось в рамках партнерского соглашения между МОТ и Норвегией. Хотелось бы особо поблагодарить 12 организаций, которые поделились своим опытом и выделили время для работы со специалистами МОТ над этой публикацией.

Дебора Франс-Массен

заместитель директора и руководитель
Бюро по деятельности работодателей

Кристина Эванс-Клок

директор Департамента по профессиональным
навыкам и возможностям трудоустройства

Содержание

Предисловие.....	i
Введение.....	1
Австралийская сеть по вопросам инвалидности (Австралия).....	13
Промышленная палата Гуаякиля (Эквадор).....	21
Введение.....	21
UnternehmensForum (Германия).....	27
Введение.....	27
Конфедерация индийской промышленности (Индия).....	34
Введение.....	34
Фонд NASSCOM (Индия).....	41
Введение.....	41
Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности (Новая Зеландия) .	48
Введение.....	48
Совет бизнеса по вопросам инвалидности (Российская Федерация).....	54
Введение.....	54
Сербская ассоциация работодателей (Сербия).....	62
Введение.....	62
Федерация работодателей Цейлона (Шри-Ланка).....	68
Введение.....	68
Форум работодателей по вопросам инвалидности (Соединенное Королевство) ...	77
Введение.....	77
Американская сеть лидеров бизнеса (США).....	87
Совет работодателей «Голубая лента» (Вьетнам).....	93

Введение

Инвалидность и рабочие места: опыт организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей представляет собой подборку из 12 конкретных примеров деятельности организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей в области трудоустройства людей с инвалидностью. Публикация адресована организациям работодателей и другим представительным организациям бизнеса, компаниям, организациям работников, сотрудникам МОТ, людям с ограниченными возможностями и всем тем, кто хочет узнать об интеграции инвалидов на рабочих местах. Она призвана внести вклад в обмен знаниями в рамках Глобальной сети МОТ по предпринимательству и инвалидности.

Глобальная сеть МОТ по предпринимательству и инвалидности объединяет главным образом транснациональные компании, организации работодателей, сетевые структуры предпринимателей по всему миру, а именно те компании и группы, которые интересуются вопросами инвалидности применительно к своим рабочим местам. Сеть также включает представителей международных организаций инвалидов, ресурсных групп и сетей, оказывающих техническое содействие предпринимателям и членам организаций работодателей, заинтересованным в диверсификации рабочей силы.

Сеть ставит перед собой четыре задачи:

- обмен знаниями и выявление передовой практики среди своих членов;
- совместная разработка продуктов и услуг;
- укрепление организаций работодателей на национальном уровне с тем, чтобы оказывать содействие национальным, малым и средним предприятиям;
- налаживание контактов и партнерских связей с проектами МОТ и мероприятиями, реализуемыми на страновом уровне.

Методика и основные положения

Каждый представленный в настоящей публикации пример включает описание организации, рассказывает о ее деятельности, связанной с вопросами инвалидности, а также о результатах этой деятельности. Информация собиралась посредством направления запросов в организации с просьбой предоставить копии отчетов и справочных материалов, а также посредством изучения их веб-сайтов и другой доступной информации. В ряде случаев организации сами составляли

краткое описание своей работы, и эти документы использовались для целей публикации. При необходимости составители дополнительно обращались в организации за более подробной информацией и уточнениями.

Следует отметить, что приведенные примеры, безусловно, не дают полной картины того, что делается в сфере инвалидности на рабочих местах. Точно так же примеры не содержат независимого анализа деятельности каждой организации, включенной в данный обзор. Авторы ставили перед собой иную цель: показать, что делают различные структуры работодателей для интеграции инвалидов и продвижения занятости людей с ограниченными возможностями в компаниях, составляющих их членскую базу.

Все конкретные примеры строятся по одной схеме:

- Во **введении** дается краткое описание организации, ее истории и деятельности, а также причин, которые побудили ее заняться вопросами инвалидности;
- В разделе **«Структура и партнеры»** рассказывается о том, как построена организация и перечисляются ее партнеры;
- В разделе **«Основные мероприятия»** описаны мероприятия, связанные с инвалидностью и рабочими местами;
- Раздел **«Достигнутые результаты»** описывает основные результаты, к которым привели реализованные мероприятия;
- В разделе **«Извлеченные уроки»** кратко перечислено то, что, по мнению организации, является важным в накопленном ею опыте.

Типы организаций

В публикации отражена деятельность организаций работодателей и сетевых структур предпринимателей из стран Азии, Европы, Океании и Южной Америки. Каждая из них действует в своих конкретных социальных, экономических и культурных условиях. Некоторые организации были созданы десятки лет назад, другие совсем недавно. Численность их членской базы также различается - от 15 до нескольких тысяч членов, и в их состав входят малые, средние и крупные работодатели из частного и государственного сектора, а также транснациональные компании.

При всех различиях представленные в данной публикации организации можно разделить на три типа: 1. **организации работодателей**; 2. **организации работодателей, специализирующиеся на вопросах инвалидности**; 3. **другие сетевые структуры предпринимателей**, объединенные интересом к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями. Такое разделение отчасти условно, но оно позволяет выявить различия в их организационной структуре и продемонстрировать различные формы объединения работодателей, занимающихся вопросами инвалидности:

1. **Организации работодателей**, представляющие одну или более отраслей промышленности. Как правило, они представляют интересы работодателей по широкому спектру вопросов рынка труда, и содействие работодателям в вопросах инвалидности является лишь одним из многих направлений, по которым они работают со своими членами. **Промышленная палата Гуаякиля** (Эквадор), **Конфедерация индийской промышленности** (Индия), **Федерация работодателей Цейлона** (Шри-Ланка), **Фонд NASSCOM** (Индия), **Сербская ассоциация работодателей** (Сербия) и **Вьетнамская торгово-промышленная палата** (Вьетнам), участвующая в работе **Совета работодателей «Голубая лента»** - все эти организации реализуют мероприятия по интеграции инвалидов.

2. **Организации работодателей, специализирующиеся на вопросах инвалидности** - это организации, которые специализируются на вопросах инвалидности и бизнеса. Управление в таких организациях осуществляется самими членами, которые, как правило, полностью обеспечивают их финансирование. Многие из таких организаций имеют постоянный штат, предоставляющий членам определенный набор услуг. К таким организациям относится **Австралийская сеть по вопросам инвалидности** (Австралия), **Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности** (Новая

Зеландия), **Форум работодателей по вопросам инвалидности** (Соединенное Королевство) и **Американская сеть лидеров бизнеса** (США).

3. **Другие сетевые структуры предпринимателей** также в большинстве своем специализируются на вопросах инвалидности и бизнеса, однако, в отличие от второй категории организаций, не имеют оплачиваемого персонала и не взимают членских взносов. При этом их члены, как правило, часто встречаются для обмена опытом и реализации совместных инициатив, а их отдельные члены могут финансировать совместные мероприятия как в денежной, так и в неденежной форме. К сетевым структурам такого типа относятся **Совет бизнеса по вопросам инвалидности** (Российская Федерация) и **UnternehmensForum** (Германия).

Почему работодатели занимаются вопросами инвалидности

У каждой организации своя история и свои причины заниматься вопросами инвалидности, однако можно выделить и некоторые общие причины.

Промышленная палата Гуаякиля (Эквадор) и **Сербская ассоциация работодателей** (Сербия) являются организациями работодателей, и они занялись вопросами инвалидности, когда законом были введены квоты для приема на работу инвалидов. Обе организации ответили на запрос своих членов, которым необходимо было соблюсти данное требование законодательства, и начали оказывать им содействие в найме работников с ограниченными возможностями.

Конфедерация индийской промышленности (Индия) и **Фонд NASSCOM** (Индия) начали программы трудоустройства инвалидов в рамках уже реализуемых этими организациями позитивных действий и программ корпоративной социальной ответственности.

Среди организаций работодателей, специализирующихся на вопросах инвалидности, и других сетевых структур предпринимателей некоторые (такие как **Австралийская сеть по вопросам инвалидности, Форум работодателей по вопросам инвалидности, Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности, UnternehmensForum**) были основаны группами работодателей, которые уже имели опыт найма работников с ограниченными возможностями и хотели поделиться своим опытом и рассказать о преимуществах

такой практики. Другие (среди них **Совет бизнеса по вопросам инвалидности** и **Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности**) создавались с целью более активно вовлекать бизнес-сообщество в программы по выводу инвалидов на рынок труда. В ряде случаев (**Совет бизнеса по вопросам инвалидности**, **Совет работодателей «Голубая лента»**, **Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности**, **Форум работодателей по вопросам инвалидности - UnternehmensForum**) организации создавались с использованием проектных средств либо в рамках технического содействия со стороны правительственных структур, неправительственных и международных организаций.

Единая практика

В конкретных примерах описаны различные формы работы и программы, реализованные организациями, чтобы помочь своим членам в интеграции инвалидов. В данном разделе описаны пять основных форм работы, общих для многих организаций, включенных в данную публикацию. В первых трех примерах описаны услуги, оказываемые работодателям, а также меры, реализуемые на политическом уровне, общие для большинства организаций. Последние два примера рассказывают о мерах прямой поддержки лиц с ограниченными возможностями, от которых выигрывают и работодатели. Что касается последнего вида услуг, то здесь организации различаются: многие из них оказывают прямую поддержку лицам с ограниченными возможностями, а некоторые сознательно приняли решение не заниматься этим и сосредоточиться исключительно на работе со своими членами.

Единая практика включает:

1. Повышение степени информированности и укрепление потенциала в плане интеграции инвалидов

На деле все организации занимаются повышением информированности по вопросам инвалидности и укреплением потенциала своих членов в плане интеграции инвалидов. Речь идет главным образом о проведении семинаров, организации учебных курсов и программ. Помимо обучения некоторые организации работодателей, специализирующиеся на вопросах инвалидности, предлагают консультационные услуги по конкретным вопросам, например, по обеспечению безбарьерного доступа на предприятия работников и клиентов с ограниченными возможностями.

Многие организации организуют для своих членов специальные мероприятия по обмену информацией и опытом, а также проводят информационно-разъяснительные кампании и мероприятия, призванные повысить уровень информированности по вопросам интеграции инвалидов на рынке труда.

2. Предоставление информации и инструментов для трудоустройства инвалидов

Большинство организаций предоставляют своим членам (главным образом через веб-сайты и печатные материалы) информацию и необходимые инструменты для трудоустройства инвалидов. Речь идет о подборках цифр и фактов, примерах передового опыта и практических рекомендациях по таким вопросам, как законодательство об инвалидах, найм и сохранение на рабочих местах сотрудников с ограниченными возможностями, регулирование проблем инвалидности на рабочих местах, разумная адаптация рабочих мест и доступ к ним.

Многие организации работодателей, специализирующиеся на вопросах инвалидности, располагают широким набором ресурсов по конкретным темам, интересующим их членов. В качестве примера можно привести разработанные некоторыми организациями инструменты, позволяющие работодателями отслеживать и фиксировать прогресс, достигнутый в деле интеграции инвалидов.

3. Повышение влияния на политику занятости и профессиональной подготовки инвалидов

Помимо наращивания потенциала своих членов в плане интеграции инвалидов, некоторые организации активно работают в совместных комитетах с правительственными организациями и министерствами, разрабатывая политику в сфере образования, профессиональной подготовки и интеграции инвалидов в общество. Две организации разработали своды правил поведения по вопросам интеграции инвалидов, призванные стимулировать компании-члены к разработке собственной политики в этой области.

4. Создание возможностей карьерного роста и организация профессионального обучения

В некоторых примерах описаны мероприятия, направленные на развитие профессиональных навыков и профессиональный рост студентов с ограниченными возможностями. Мероприятия включают консультации по вопросам карьерного роста, профессиональное обучение, обучение без отрыва от производства и стажировки. Такие мероприятия приносят пользу как студентам,

многие из которых сталкиваются с проблемой трудоустройства по специальности, так и работодатели, которые получают возможность заполнить имеющиеся вакансии квалифицированными кандидатами. Приведенные в публикации примеры свидетельствуют, что работодателям принадлежит важная роль в развитии профессиональных навыков студентов и соискателей рабочих мест из числа лиц с ограниченными возможностями.

5. Установление связей между инвалидами, ищущими работу, и работодателями

Ряд организаций напрямую способствуют трудоустройству инвалидов. В примерах описан широкий набор реализованных ими инициатив, таких как организация ярмарок вакансий, создание баз данных соискателей из числа лиц с ограниченными возможностями, сведение кандидатов с потенциальными работодателями, содействие развитию бизнеса предпринимателей-инвалидов.

Все описанные мероприятия помогают преодолевать барьеры, с которыми сталкиваются инвалиды при выходе на рынок труда. Барьеры бывают самые разные - от несовершенного законодательства до слабых институциональных структур, неспособных применить его на практике, от физических и информационных барьеров до незнания реального потенциала людей с ограниченными возможностями и сопутствующего этому негативного отношения и стереотипов в отношении инвалидов. Приведенные примеры демонстрируют лидерский потенциал и влияние, которое объединения работодателей могут оказывать на рынок труда, делая его более многообразным и инклюзивным.

Основные извлеченные уроки

Организации сформулировали для себя целый ряд полезных уроков. Они касаются организационного развития, занятости и профессионального обучения работников с инвалидностью. Некоторые извлеченные уроки относятся только к конкретной организации, но есть и такие, которые носят общий характер и вытекают из приведенных в данной публикации примеров:

Организацию работодателей должны возглавлять сами работодатели

Многие организации осознали: чтобы в полной мере отвечать на запросы работодателей, организацией должны руководить сами работодатели. Этот тезис особо подчеркивают организации работодателей, специализирующиеся на вопросах инвалидности.

Дополнительный эффект дает сотрудничество и партнерство с другими организациями

Следует отметить, что ни одна из организаций, включенных в настоящую публикацию, не занималась вопросами инвалидности в одиночку. Наоборот, все они подчеркивали важность сотрудничества с правительственными организациями и министерствами, другими организациями работодателей, профсоюзами, научными учреждениями и учреждениями профессионального образования, неправительственными организациями и, что крайне важно, с инвалидами и их организациями.

Организации охарактеризовали своих партнеров как важный источник знаний, информации и опыта в вопросах инвалидности, как источник человеческих и институциональных ресурсов. Партнеры помогают усилить эффект проводимых мероприятий, сотрудничество с ними позволяет объединять усилия и обмениваться опытом.

Сотрудничество может быть неформальным (например, обмен информацией), а может принимать форму тесного партнерства с четко определенными за каждым участником функциями (например, в случае совместной реализации специальных проектов и программ).

Во многих примерах подчеркивается сходный тезис о важности привлечения инвалидов и их организаций к планированию и руководству организацией. Ряд организаций работодателей привлекают представителей организаций инвалидов и неправительственных организаций помощи инвалидам¹ в качестве экспертов, советников или партнеров в реализации специальных программ. Кроме того, такие представители выступают в качестве специальных экспертов по вопросам инвалидности и обеспечивают связь с сообществом людей с ограниченными возможностями.

1

Организации инвалидов (Disabled people's organizations – DPOs) – членские организации инвалидов, осуществляющие широкий спектр мероприятий в сфере информационно-разъяснительной работы, самопомощи, лидерства и наращивания потенциала соответствующих структур. Иногда они осуществляют в интересах своих членов и даже для работодателей конкретные проекты, такие, например, как приведение уровня квалификации работников в соответствие с требованиями рабочих мест или организация обучения по вопросам информационной работы и доступной среды для инвалидов. Организации инвалидов могут представлять как людей с определенным видом инвалидности, так и все группы инвалидов; есть среди них и «зонтичные» структуры, открытые для вступления в них всех подгрупп и объединений лиц с определенным типом инвалидности. Как правило, организации инвалидов – это представительные организации с выборным руководством. Организации инвалидов следует отличать от организаций помощи инвалидам (disability NGOs), которые, как правило, являются неправительственными организациями, в руководство которых могут входить или не входить инвалиды и целью которых является оказание услуг инвалидам.

Решающее значение имеет повышение степени информированности

Приведенные примеры указывают на необходимость повышать степень информированности о людях с ограниченными возможностями и их потенциале. Многие работодатели не знают о том, какие преимущества им может дать прием на работу инвалидов, и не все работодатели знакомы с вопросами инвалидности. Следует отметить, что организации, включенные в данную публикацию, не ограничиваются информационно-разъяснительной работой, дополняя ее другими формами деятельности. Некоторые организации считают, что для повышения степени информированности и изменения отношения к проблеме нужно еще и участвовать в конкретной работе по привлечению инвалидов на рабочие места. Итак, информационно-разъяснительная работа, будучи весьма важной, может оказаться недостаточной.

Навыки соискателей-инвалидов нужно приводить в соответствие с требованиями рабочих мест

Организации, содействующие трудоустройству инвалидов, подчеркивают важность четкого приведения навыков соискателей-инвалидов в соответствие с требованиями подходящих для них рабочих мест. При этом нужно учитывать как потребность конкретных работодателей в рабочей силе, так и интересы и квалификацию соискателей-инвалидов. При таком подходе в результате приема на работу выиграют и инвалиды, и их работодатели. Однако прежде чем приступить к этому этапу, необходимо обеспечить людям с ограниченными возможностями доступ к соответствующей профессионально-технической оценке и обучению.

Организации работодателей играют важную роль и заинтересованы в создании инклюзивных рабочих мест

В примерах описаны практические действия, которые могут быть полезны организациям и группам работодателей, заинтересованным в интеграции инвалидов. Примеры также показывают, насколько велико влияние и руководящая роль организаций работодателей в изменении практики их членов и в изменении отношения к инвалидам на рабочих местах. Организации и сетевые структуры работодателей всех типов, действующие в самых разных условиях, играют важную роль в предоставлении технических консультаций и рекомендаций, помогающих работодателям принимать на работу, регулировать трудовую деятельность и сохранять на рабочих местах сотрудников-инвалидов, а также обслуживать клиентов-инвалидов.

Из конкретных примеров следует вывод о том, как важно для работодателей и их организаций обладать знаниями по вопросам инвалидности. Эти знания все более выходят на первый план по мере того, как все большее число стран подписывают и ратифицируют Конвенцию ООН о правах инвалидов (UNCRPD, 2008) - конвенцию, которая вступила в силу в рекордно короткие сроки в результате быстрой ратификации многими странами. В конвенции зафиксировано право инвалидов на труд в производственной среде, которая является «открытой, инклюзивной и доступной»² для инвалидов и содействует их карьерному росту. Положения конвенции должны найти отражение в национальном законодательстве и правоприменительной практике, в которые необходимо включить принципы недискриминации и разумной адаптации рабочих мест, адресованные в том числе работодателям.

Приведенные в публикации конкретные примеры также свидетельствуют: работодатели не считают интеграцию инвалидов на рабочих местах благотворительностью со своей стороны. Наоборот, из приведенных примеров следует, что инклюзивные рабочие места выгодны как работодателям, так и работникам с инвалидностью. Это перекликается с экономическим аргументом в пользу приема на работу инвалидов, указывающим на преимущества разнообразной по составу рабочей силы, включающей инвалидов. Экономические аргументы в пользу приема на работу инвалидов гласят³:

- Лица с ограниченными возможностями становятся хорошими, надежными работниками. Во многих включенных в данную публикацию примерах подчеркивается, что их производительность сравнима с производительностью основной группы работников компаний, а число несчастных случаев и текучесть кадров среди них ниже.
- Люди с инвалидностью – это пока не востребованный ресурс навыков и талантов, в том числе технических знаний, которым могут обладать инвалиды, если они получают доступ к профессиональному обучению и на рабочих местах получают от коллег ценные практические советы, почерпнутые из каждодневного опыта работы. Те, кто получил инвалидность на работе, зачастую обладают, помимо базовой квалификации, еще и ценными знаниями и опытом, приобретенными за время трудового стажа.

2 Конвенция ООН о правах инвалидов, ст. 27.

3 International Labour Office (2010): Disability in the workplace: Company practices. Geneva: ILO.

- Люди с ограниченными возможностями, их друзья и родственники остаются «невидимками» на рынке. В развитых странах они зачастую обладают значительным располагаемым доходом.
- Прием на работу людей с ограниченными возможностями помогает сделать рабочую силу более разнообразной, повысить ее творческий и моральный потенциал, улучшить имидж компании в глазах персонала, местного сообщества и клиентской базы.

Итак, организации, включенные в настоящую публикацию, возглавили процесс и помогли сделать предприятия более инклюзивными, что было в равной степени выгодно и предприятиям, и работникам с ограниченными возможностями.

Вставка 1: Понятия и определения

Некоторые слова, относящиеся к тематике инвалидности, могут оказаться незнакомыми читателю. Как правило, когда речь идет о людях с инвалидностью, используют термины «лица с ограниченными возможностями» (people with disabilities) или «инвалиды» (disabled people), которые являются взаимозаменяемыми и в большинстве регионов мира имеют одинаковое значение.

Свод практических правил МОТ по регулированию проблем инвалидности на рабочих местах дает следующее определение понятия «инвалид»: «лицо, возможности которого найти, сохранить выбранную работу и вернуться на прежнее рабочее место существенно ограничены в связи с его (ее) физическими сенсорными, интеллектуальными или психическими нарушениями».

Во всеобъемлющем правовом акте о правах человека – Конвенции ООН о правах инвалидов признается, что инвалидность - это «эволюционирующее понятие» и дается следующее определение: «к инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

Термин «разумное приспособление» (reasonable accommodation), в соответствии с Конвенцией ООН, «означает внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления инвалидами наравне с другими всех прав человека и основных свобод».

Термин «доступность», в соответствии с Конвенцией ООН, означает «обеспечение инвалидам доступа наравне с другими к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения, как в городских, так и в сельских районах».

Примечание относительно курсов обмена валют: в некоторых конкретных примерах содержатся данные о размере членских взносов организаций. Размер взносов указан в валюте страны, в которой действует организация, а соответствующая сумма в долларах США приведена в сносках. Перевод в доллары США осуществлялся в соответствии с «Основными обменными курсами для отдельных валют» Международного валютного фонда (Representative Exchange Rates for Selected Currencies) URL: http://www.imf.org/external/np/fin/data/rms_rep.aspx. Все расчеты являются приблизительными.

Австралийская сеть по вопросам инвалидности (Австралия)

Введение

Австралийская сеть по вопросам инвалидности (Australian Network on Disability) – организация, финансируемая частными и государственными работодателями Австралии. Она была создана с целью продвижения интеграции инвалидов во всех сферах бизнеса.

На начальном этапе, в 2000 году, организация называлась «Работодатели в действии» (Employers Making a Difference). Ее создателями выступила группа работодателей, которые уже имели положительный опыт трудоустройства инвалидов, хотели им поделиться и стремились пропагандировать преимущества приема на работу людей с ограниченными возможностями. В 2003 году восемь работодателей подписали **Хартию трудоустройства лиц с ограниченными возможностями** (Charter for the Employment of People with Disability), публично заявив о своей приверженности расширению возможностей занятости инвалидов. В 2010 году организация сменила название и стала называться Австралийская сеть по вопросам инвалидности, а основавшим ее работодателям был присвоен платиновый членский статус. В настоящее время в данную сетевую структуру входят более 100 членов, представляющих широкий спектр отраслей и секторов, включая финансы, розничную торговлю, образование, рекрутинг, профессиональные услуги, производство и государственное управление.

В вопросах интеграции инвалидов сеть применяет подход, основанный на организационном развитии. Это означает, что она поддерживает своих членов и их организации в изменении их внутренних систем и правил в отношении инвалидов, в изменении их отношения к проблеме, а также расширению знаний по вопросам инвалидности с тем, чтобы они могли более эффективно решать эти вопросы. В результате выигрывают как работодатели, так и инвалиды.

Мероприятия, реализуемые Австралийской сетью по вопросам инвалидности, включают предоставление экспертных рекомендаций и консультаций, разработку необходимых инструментов и публикаций и организацию обучения, а также реализацию практических программ по вопросам, связанным с инвалидностью. Кроме того, регулярно проводятся мероприятия по обмену опытом и налаживанию сетевых связей.

Структура и партнеры

Австралийская сеть по вопросам инвалидности – некоммерческая организация, полностью финансируемая ее членами. Членство в данной сетевой структуре подразделяется на три категории – золотое, серебряное и платиновое. Кроме того, для работодателей со штатом менее 20 работников предусмотрен специальный членский статус «для малых организаций». Размер членских взносов зависит от категории членства, которую выбрал работодатель, и составляет от 550 до 11 000 австралийских долларов.⁴ Золотое членство предусматривает наибольший набор услуг и льгот. Восемь работодателей, входящих в сеть со дня ее основания, были удостоены эксклюзивного платинового членского статуса.

Австралийской сетью по вопросам инвалидности руководит Управляющий совет в составе 12 человек, большинство из которых являются представителями членских организаций. Содействие в вопросах интеграции инвалидов возложено на специальную группу в составе семи штатных сотрудников, которые работают совместно с членскими организациями. Каждому члену сети выделяется координатор из числа штатных сотрудников, который совместно с членом сети ежегодно разрабатывает планы работы. По содержанию этих годовых планов можно составить представление о том, каким образом сеть помогает каждому своему члену выполнять поставленные задачи в области интеграции инвалидов. Кроме того, планы позволяют проанализировать уже достигнутые результаты, накопленный положительный опыт и осуществленные работодателями значимые преобразования.

Основные мероприятия

Предоставление инструментов и ресурсов для интеграции инвалидов

Сеть предоставляет работодателям, их организациям и людям с ограниченными возможностями всеобъемлющую информацию по вопросам инвалидности, используя для этой цели свой веб-сайт. Большая часть материалов, таких как подборки цифр и фактов, информационные бюллетени и ряд информационных ресурсов, выложена в широкий доступ.

Один из таких ресурсов называется «**Возможность**». Это буклет, разъясняющий преимущества приема на работу людей с ограниченными возможностями и

4

Примерно от 540 до 10760 долл. США (по курсу на октябрь 2011 г.).

рассказывающий о том, как компании могут стать более доступными и привлекательными для работников и клиентов с инвалидностью. Буклет был разработан в сотрудничестве с членами сети в 2008 году. Параллельно с буклетом в том же году был запущен веб-сайт «**Благоприятная среда для инвалидов**» (Disability Confidence) (www.disabilityconfidence.org.au), где содержится дополнительная информация и конкретные примеры интеграции инвалидов.

Одна из флагманских публикаций Австралийской сети по вопросам инвалидности – «**Инвалидность и рабочие места: руководство для менеджеров**» (Managers' guide: disability in the workplace), опубликованная в 2008 году. Спонсорами публикации выступили три входящие в сеть компании - Telstra Corporation, IBM и Manpower. Публикация представляет собой адаптированную версию руководства, разработанного британским Форумом работодателей по вопросам инвалидности. В ней содержатся рекомендации относительно того, как поддерживать инвалидов и регулировать вопросы инвалидности на рабочих местах. Среди затронутых тем – преимущества и обязанности работодателей, прием на работу, сохранение работников на рабочих местах, обучение и развитие, управление эффективностью работы. Новое издание руководства вышло в мае 2011 года. В нем содержалась обновленная информация относительно государственных программ, инициатив и изменений в законодательстве. Спонсорами нового издания выступили Westpac, Ageing, Disability & Home Care, Департамент по делам бизнеса и инноваций и Telstra Corporation. Руководство для менеджеров стало одним из наиболее популярных изданий Австралийской сети по вопросам инвалидности: со времени первой публикации было продано несколько тысяч экземпляров руководства.

В 2010 году сеть разработала для своих членов ряд ресурсов по таким вопросам, как законодательство по вопросам инвалидности, разумное приспособление,⁵ раскрытие информации, доступ инвалидов к службам сервиса для клиентов, статистика и информация о видах инвалидности. Члены сети могут приобрести материалы в текстовом формате и загрузить их на свои Интранет-сайты, адаптировав их к собственному корпоративному дизайну и формату. Данные Интранет-ресурсы были разработаны в ответ на прямые запросы участников сети, которым нужна была базовая информация для раздачи сотрудникам качестве начального справочного материала по вопросам инвалидности.

5

В Австралии термин «разумное приспособление» звучит по-английски как “reasonable adjustment” (ср. с “reasonable accommodation” в Конвенции ООН по правам инвалидов). Различия в терминах объясняется особенностями национального законодательства.

Организация учебных курсов

Помимо разработки различных инструментов, Австралийская сеть по вопросам инвалидности организует обучение, призванное помочь организациям более эффективно решать вопросы, связанные с инвалидностью. Первый учебный курс, посвященный приему на работу лиц с ограниченными возможностями, был организован в 2001 году. С этого времени был разработан ряд учебных программ, ориентированных на потребности участников сети. Программы включают следующие учебные модули: **«Как встречать клиентов с ограниченными возможностями»**, **«Регулирование вопросов инвалидности на рабочих местах»**, **«Базовая информация по кадровым вопросам»**, **«Создание условий для инвалидов на рабочих местах»**, **«Коммуникация и правила поведения»** (краткая информационная сессия о том, как наладить эффективную коммуникацию с людьми с инвалидностью), **«Психическое здоровье и благополучие работников»**.

Предоставление консультационных услуг

Со времени своего создания Австралийская сеть по вопросам инвалидности предоставляет консультации относительно того, как создать благоприятные условия для работников с инвалидностью, а также клиентов и акционеров-инвалидов. Участники сети могут обратиться за консультацией по широкому кругу вопросов, таких как разработка стратегии и планов действий по найму инвалидов, анализ правил и процедур подбора персонала, разработка и анализ контента веб-сайтов. Участникам сети предоставляют подробный документ, в котором подробно изложены особые препятствия, с которыми сталкиваются инвалиды, и предлагаются стратегии их преодоления и минимизации. Так, в ходе онлайн-анализа процедур найма могут быть выявлены препятствия для людей с ограниченными возможностями. Работодателю может быть также рекомендовано обеспечить альтернативные варианты подачи заявлений на вакансии и тем самым создать для людей с ограниченными возможностями равные условия с другими кандидатами.

Наибольшей популярностью пользуются консультации по разработке и реализации внутренней политики и программ разумного приспособления рабочих мест. Наличие правил и процедур разумного приспособления позволяет работодателям более эффективно проводить необходимое приспособление рабочих мест, позволяющее принимать на работу и сохранять на рабочих местах лиц с ограниченными возможностями. Разработка политики и процедур разумного приспособления позволяет работодателям сделать первый шаг к созданию надлежащих рабочих мест для инвалидов, поскольку при этом создается

соответствующая система разумного приспособления конкретных работников, а организация в целом получает возможность выявлять все существующие барьеры (прямые и непрямы).

Еще одна популярная услуга, предлагаемая членам сети, - это анализ производственных служебных помещений на предмет их физической доступности и наличия барьеров на рабочих местах. Консультанты по вопросам доступной среды для инвалидов анализируют рабочие места, выявляя барьеры для уже работающих или потенциальных работников с инвалидностью, а затем формулируют конкретные рекомендации о повышении доступности рабочих мест. За последние пять лет Австралийская сеть по вопросам инвалидности проинспектировала на предмет доступности более 50 предприятий.

Помощь студентам с ограниченными возможностями в приобретении опыта работы

Участники сети признают, что в переходе от учебы к занятости имеющие инвалидность студенты высших учебных заведений сталкиваются с серьезными трудностями. В качестве ответной меры они разработали программу стажировки, позволяющую студентам продемонстрировать свои навыки и таланты. Программа, получившая название «**Шаг вперед**» (Stepping into...) начала реализовываться в 2004 году. Она предоставила возможность студентам-юристам получить профессиональный опыт в Сиднее. С того времени программа организует такие стажировки ежегодно, сотрудничая с десятками компаний, входящими в сеть. Стажировки по программе в компаниях-участниках сети проходят студенты, изучающие право, бухгалтерское дело и финансы, технические дисциплины, информационные технологии, государственную политику, маркетинг, рекламное дело, работу с кадрами. География программы расширилась, и сегодня она реализуется во всех крупных городах Австралии. Продолжительность стажировок, которые проводятся в перерывах между семестрами, составляет, как правило, четыре недели. Эти четыре недели могут разбить на части с тем, чтобы стажировку могли пройти студенты-инвалиды; в этом случае календарный срок стажировки увеличивается. Участвующие в стажировках студенты получают заработную плату, равную оплате труда выпускника университета.

Будучи координатором программы, Австралийская сеть по вопросам инвалидности продвигает ее среди своих членов и студентов с ограниченными возможностями, выявляет подходящих кандидатов для участия и сводит этих студентов с организациями, предоставляющими стажировку. Перед началом стажировки специалисты сети проводят со студентами информационное занятие и инструктаж и помогают их работодателям провести необходимую адаптацию рабочих мест.

Сеть оказывает поддержку студентам и работодателям на протяжении всей стажировки, а по ее окончании проводит оценку ее эффективности.

За прошедшие годы стажировку в рамках программы прошли семьсот студентов. В среднем каждый третий из студентов, подавших заявку на стажировку, получает такую возможность. При этом успеваемость является только одним из критериев отбора; важными факторами является способность преодолевать трудности, личные цели и достижения, участие в волонтерских и благотворительных программах, а также общий настрой и стремление добиться успеха. Нередко случается так, что по окончании стажировки принимающая организация предлагает студентам работу.

Организация мероприятий для участников сети

Сеть проводит для своих участников регулярные семинары по конкретным интересующим их вопросам. На семинарах участникам не только предоставляется последняя информация по обсуждаемой теме, но и проводится обмен мнениями и опытом. Организуются также специальные обеды для компаний-членов с целью налаживания контактов и неформальных дискуссий по заявленной теме.

Помимо различных мероприятий для участников сети, проводится большое число мероприятий, открытых и для тех, кто в нее не входит. Наиболее примечательна в этом плане Ежегодная национальная конференция для работодателей, занимающихся вопросами инвалидности. Первая такая конференция на тему **«Устраняя барьеры: ожидания, законодательство и практика»** состоялась в Сиднее в мае 2010 года и собрала более 160 делегатов, представляющих как членов сети, так и тех, кто в нее не входит, а также государственные и частные организации, НПО, общинные организации и поставщиков услуг. В ходе конференции обсуждались вопросы изменения законодательства и политики по вопросам инвалидности, участники также обменялись знаниями, конкретными примерами и передовым опытом.

По мнению Австралийской сети по вопросам инвалидности, первая национальная конференция превзошла все ожидания по числу делегатов, которые высоко отозвались о ее результатах. Вторая Ежегодная национальная конференция состоялась в мае 2011 года.

Достигнутые результаты

На сегодняшний день были достигнуты следующие конкретные результаты:

- В 2003 году была подписана Хартия трудоустройства лиц с ограниченными возможностями ([URL:http://www.and.org.au/content/view/11/42/](http://www.and.org.au/content/view/11/42/)), и восемь организаций работодателей заявили о своей приверженности ее осуществлению. В развитие идей хартии Австралийская сеть по вопросам инвалидности разработала набор консультационных услуг, программ и учебных курсов. Благодаря хартии у участников сети появился общий критерий для оценки результатов своей работы.
- Члены сети объединились в «группы по интересам», в рамках которых реализуются программы и процедуры разумного приспособления рабочих мест. До создания сети в стране было мало организаций, успешно адаптировавших свои рабочие места для инвалидов.
- Была внедрена программа «Шаг вперед», предусматривающая стажировку студентов с инвалидностью и позволяющая им продемонстрировать работодателям свои способности. Кроме того, благодаря программе многие студенты обрели ценный опыт оплачиваемой занятости, позволивший им строить свою будущую карьеру.
- Благодаря организованным встречам активных участников программ интеграции инвалидов удалось объединить спонсоров из числа высшего руководства организаций-членов. Они получили возможность установить контакты друг с другом, обменяться положительным опытом и обсудить возникающие проблемы. Такие встречи помогли активистам добиться еще большего прогресса и привели к реализации новых проектов, таких как организация стажировок в управлении производством для людей с умственными ограничениями.

Извлеченные уроки

Необходимо прислушиваться к потребностям членской базы и **отвечать на запросы компаний-членов**. В Австралийской сети по вопросам инвалидности осознали, что самая серьезная проблема для организации, существующей на деньги работодателей - рационально и эффективно предоставлять услуги, программы и публикации, отвечающие их интересам. Самый лучший способ

решить эту задачу - поддерживать постоянные контакты с членами и рекомендовать им наиболее эффективные способы интеграции инвалидов.

URL: www.and.org.au

Ссылки:

- Переписка с Сюзан Колберт (Suzanne Colbert), исполнительным директором Австралийской сети по вопросам инвалидности и Рейчел Батлер (Rachel Butler), отдел маркетинга и коммуникаций.
- Веб-сайт Австралийской сети по вопросам инвалидности URL: www.and.org.au.

Промышленная палата Гуаякиля (Эквадор)

Введение

Промышленная палата Гуаякиля (Camara de Industrias de Guayaquil - CIG) - объединение работодателей, созданное в Гуаякиле, крупнейшем промышленном городе Эквадора, в 1936 году. Задача организации - представлять интересы своей членской базы, включающей более чем 800 компаний частного сектора, из которых 29 входят в число ста крупнейших компаний Эквадора, а также поддерживать развитие промышленности города и страны в целом.

В рамках палаты действуют 36 групп по таким отраслям, как производство продовольствия и напитков, рыболовство, металлургия, производство пластмасс, химическая и фармацевтическая промышленность, бумажная промышленность и полиграфия, текстильная промышленность, транспорт, гостиничный бизнес, деревообрабатывающая промышленность, цементно-строительная отрасль и энергетика. Палата лоббирует интересы своих членов, предоставляет им необходимую техническую и экономическую информацию, организует учебные программы и реализует специальные проекты для безработных и других целевых групп.

На протяжении нескольких десятилетий палата занималась политикой обеспечения равенства, а вопросами выхода инвалидов на рынок труда начала заниматься в 2009 году, когда возникла необходимость помочь членам палаты выполнять требования нового законодательства по вопросам занятости инвалидов.

Хотя в последние годы в Эквадоре отмечался постоянный экономический рост и рост занятости, люди с ограниченными возможностями, доля которых составляет около 13 процентов общей численности населения,⁶ по-прежнему сталкиваются с серьезными трудностями в поиске достойной занятости. С целью продвижения занятости людей с ограниченными возможностями в 2006 году была проведена реформа трудового законодательства⁷, в рамках которой были введены квоты для приема на работу инвалидов. Законодательство охватывало государственные и

6

Consejo Nacional de Discapacidades [the National Council of Disabilities] (CONADIS), URL: <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>, последнее посещение сайта 28 января 2011 г.

7

Ley Reformativa al Código Del Trabajo, Registro Oficial No 198 (Art. 33), Lunes 30 de Enero De 2006, см., например, <http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, последнее посещение сайта 28 января 2011 г.

частные предприятия с численностью работников не менее 20 человек и предусматривало, что с 2010 года люди с ограниченными возможностями будут составлять четыре процента общей численности наемных работников. В закон были также включены положения, касающиеся штрафов для работодателей, не соблюдающих установленную квоту.

Некоторые работодатели немедленно приступили к выполнению требований нового законодательства, другие посчитали новые требования слишком сложными. Так, многие компании столкнулись с трудностями в поиске подходящих кандидатов из числа инвалидов. Кроме того, чтобы соблюсти закон, некоторые работодатели пошли по пути создания «липовых» (не нужных предприятию) рабочих мест и наняли на них инвалидов. При таком найме не учитывались потребности предприятия и профессиональные навыки новых работников-инвалидов. Такой подход, с одной стороны, снижал мотивацию работников с ограниченными возможностями, а с другой вел к снижению общей производительности предприятия.

После найма работников-инвалидов работодатели также сталкивались с трудностями, обусловленными главным образом незнанием проблематики инвалидности и методов регулирования вопросов инвалидности на рабочих местах. Работодатели не всегда знали, как следует проводить разумное приспособление рабочих мест с учетом конкретных потребностей принятых на работу инвалидов, а сами такие работники и их коллеги не всегда были готовы к работе в новых условиях.

Чтобы ответить на новые запросы работодателей, в 2009 году палата разработала трехшаговую программу, призванную расширить возможности содержательной занятости для инвалидов. Посредством данной программы палата планировала обеспечить своих членов квалифицированными рабочими кадрами, а людей с ограниченными возможностями - конкретными инструментами, позволяющими им найти работу и расширить возможности занятости.⁸

Структура и партнеры

Палата реализует свою программу в партнерстве с ведущими организациями по вопросам инвалидности - Национальным советом по вопросам инвалидности

8

CIG: Actividades de la Camara de Industrias de Guayaquil para facilitar la insercion laboral de las personas con discapacidad (доклад не опубликован).

(National Council of Disabilities - CONADIS), правительственной организацией, отвечающей за разработку политики в этой сфере, и Службой трудовой интеграции (Servicio de Integracion Laboral - SIL), специальным подразделением при национальных федерациях инвалидов и по делам инвалидов, которое занимается трудоустройством и предоставляет помощь и консультации по вопросам интеграции инвалидов в Эквадоре. Национальный совет помог в реализации учебного компонента программы, а служба взяла на себя координацию процесса мониторинга. Такое партнерство доказало свою эффективность, поскольку позволило расширить объем необходимой информации и охватить большее число людей с ограниченными возможностями.

Основные мероприятия

Создание базы данных соискателей с инвалидностью

В помощь своим членам в поиске кандидатов с инвалидностью палата в первую очередь создала в 2009 году базу данных специалистов и выпускников учебных заведений из числа инвалидов. Резюме специалистов с инвалидностью брали из газетных объявлений, а отправителями объявлений проводил собеседование эксперт по кадровым вопросам, который затем составлял список компетенций каждого соискателя. База данных, которая включала около 40 резюме, была предоставлена работодателям, которые смогли ознакомиться с информацией о кандидатах, уже имевших определенные навыки и компетенции. Через базу данных удалось трудоустроить около 32 соискателей, чьи навыки соответствовали требованиям конкретных рабочих мест.⁹ Однако скоро стала очевидна нехватка квалифицированных кандидатов-инвалидов, чьи навыки соответствовали бы потребностям рынка труда. Палата приняла решение расширить программу обучения с помощью Национального совета по вопросам инвалидности и Службы трудовой интеграции. Специалистам палаты также стало очевидно, что помощь этих партнеров понадобится для отслеживания долгосрочных результатов программы и для ведения документации по новым соискателям-инвалидам, что крайне важно для устойчивости программы.

9

CIG: Actividades de la Camara de Industrias de Guayaquil para facilitar la insercion laboral de las personas con discapacidad и презентация в формате PowerPoint, представленная Йорге Иллингвортом (Jorge Illingworth), главным специалистом по деятельности работодателей Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ в Лиме.

Организация профессиональной подготовки для лиц с ограниченными возможностями

В 2010 году палата приступила к реализации **Бесплатной программы профессиональной подготовки для лиц с ограниченными возможностями**, разработанной в партнерстве с Национальным советом по вопросам инвалидности и Службой трудовой интеграции.

Специалисты службы провели оценку потребностей работодателей, затем совет и его партнеры выбрали четыре специальности для обучения - компьютерные навыки, бухгалтерское дело, делопроизводство и навыки предпринимательства. Последний курс был адресован в особенности тем, кто уже обладал определенными техническими навыками и желал начать свой бизнес, используя знания, приобретенные в ходе обучения.

Палата оплачивала расходы на обучение, а Служба трудовой интеграции набирала учащихся из числа лиц с ограниченными возможностями и формировала учебные группы. Национальный совет предоставил соответствующую инфраструктуру для обучения и оказал содействие Службе трудовой интеграции в обновлении базы данных работодателей и соискателей из числа инвалидов.

В 2010 году обучение прошли 214 человек, и результаты программы были обнадеживающими: по данным Промышленной палаты Гуаякиля, большинство участников нашли работу. Многие из них были трудоустроены работодателями-членами палаты, а один поступил на работу непосредственно в штат палаты. Работу им помогла найти палата, которая периодически рассылала своим членам информационные бюллетени и контактную информацию выпускников учебных курсов.

При анализе результатов программы обучения предпринимательству выяснилось, что вновь обученные предприниматели сталкиваются с трудностями в приобретении первоначального капитала и кредитов для начала собственного бизнеса. Чтобы преодолеть эти трудности, в ноябре 2010 года палата наладила партнерские связи с фондом MIRO, распределяющим микрокредиты, и фонд предоставил инвалидам, желающим создать малое предприятие, кредиты в размере 700 долл. США на человека.

Помимо целевого обучения лиц с ограниченными возможностями, палата ежемесячно проводит обучающие семинары и курсы, на которых инвалиды могут обучаться бесплатно.

Продвижение культуры многообразия рабочей силы

Промышленная палата Гуаякиля и ее партнеры планируют перейти в 2011 году ко второму шагу программы, цель которого - создать производственную среду, где соблюдается принцип диверсификации рабочей силы и поощряется развитие личности каждого работника. Конкретные задачи:

- повысить степень информированности и привить позитивное отношение к инвалидам на рабочих местах. Курсы по повышению информированности организуются для людей с ограниченными возможностями, их коллег и специалистов по работе с кадрами. Именно с таких курсов начинается ознакомление предприятий с вопросами инвалидности;
- привить людям с ограниченными возможностями уверенность в себе;
- устранять физические барьеры на рабочих местах, предоставляя компаниям рекомендации относительно обеспечения доступности и разумного приспособления рабочих к потребностям инвалидов;
- обучать профессиональным навыкам и повышать квалификацию лиц с ограниченными возможностями.

Эта часть программы адресована малым и средним предприятиям, которые, как правило, обладают меньшими ресурсами для реализации таких мероприятий, но при этом не освобождены от выполнения требований закона. В настоящее время Промышленная палата Гуаякиля изучает конкретные потребности предприятий в обучении и тем, чтобы организовать соответствующие курсы.

Достигнутые результаты

С начала реализации программы Промышленной палаты Гуаякиля в 2009 году отмечен прогресс по следующим направлениям:

- содействие членам палаты в соблюдении законодательства; обеспечение их доступа к работникам, чьи навыки соответствуют потребностям работодателей посредством создания базы данных квалифицированных кандидатов с инвалидностью;
- расширение возможностей занятости лиц с ограниченными возможностями посредством организации профессиональной подготовки для более чем 200 инвалидов, многие из которых были впоследствии трудоустроены;

- повышение инклюзивности рынка труда; более активное информирование о преимуществах, которые дает бизнесу разнообразная по составу рабочая сила.

Извлеченные уроки

Необходимо изучать потребности как работодателей, так и людей с ограниченными возможностями. Профессиональная подготовка должна ориентироваться на потребности предприятий и на запросы участников. В программе, реализованной Промышленной палатой Гуаякиля, профессиональная подготовка была ориентирована на текущие потребности работодателей, а обучение навыкам предпринимательства отвечало запросам многих инвалидов, участвовавших в программе.

Крайне полезно налаживать партнерские связи с организациями, занимающимися вопросами инвалидности. Основная сложность при создании базы данных соискателей состояла в том, чтобы найти заинтересованных людей с инвалидностью. В результате палата приняла решение наладить сотрудничество с организациями и ведомствами, уже имеющими опыт в вопросах инвалидности и доступ к обширной сети потенциальных участников программы.

Обучить инвалидов профессиональным навыкам недостаточно: на рабочих местах нужно повышать степень информированности по вопросам инвалидности. С самого начала реализации программы Промышленная палата Гуаякиля прекрасно осознавала, что для обеспечения доступа инвалидов на рынок труда важно не только развивать их профессиональные навыки, но еще и проводить информационно-разъяснительные программы на рабочих местах, чтобы противостоять предрассудкам и научить людей работать рядом с разными категориями работников.

URL: www.industrias.ec (на испанском языке)

Ссылки:

- Данный конкретный пример был в основном подготовлен Вивианой Можца (Viviana Mojica), стажером Международного учебного центра MOT. Она провела первоначальное исследование и подготовила проект текста под руководством Йорге Иллингворта (Jorge Illingworth), главного специалиста по деятельности работодателей Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро MOT в Лиме.

- Переписка в Лурдес Реес Кастилло (Reyes Castillo), Промышленная палата Гуаякиля
- Consejo Nacional de Discapacidades [Национальный совет по вопросам инвалидности] (CONADIS), URL:<http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>, последнее посещение сайта 28 января 2011 г.
- Ley Reformatoria alCodigo Del Trabajo, Registro Oficial No 198 (Art. 33), Lunes 30 de Enero de 2006, URL: <http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, последнее посещение сайта 28 января 2011 г.
- CIG: Actividades de la Camara de Industrias de Guayaquil para facilitar la insercion laboral de las personas con discapacidad (доклад не опубликован).
- презентация в формате PowerPoint, представленная Йорге Иллингвортом (Jorge Illingworth), главным специалистом по деятельности работодателей Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ в Лиме (не опубликована).

UnternehmensForum (Германия)

Введение

UnternehmensForum - ассоциация частных работодателей, созданная в 2002 году для защиты общих интересов бизнеса и людей с ограниченными возможностями на рынке труда. Ассоциация начала свою деятельность как объединение 15 средних и крупных компаний Рейн-Майнского региона Германии. На их предприятиях трудятся более 500 тыс. человек и их деятельность охватывает широкий спектр отраслей - банковское дело, образование, производство, транспорт, энергетика, химическая и фармацевтическая промышленность.

Цель UnternehmensForum - развивать действенные стратегии, позволяющие всем работникам, включая работников с ограниченными возможностями, в полной мере участвовать в трудовой жизни. Организация строит свою работу на идее о том, что инвалиды как никто другой стремятся стать добросовестными работниками и вносить существенный вклад в работу предприятий. Население Германии стареет, поэтому найм лиц с ограниченными возможностями будет становиться все более актуальным, особенно в условиях ожидаемого сокращения числа квалифицированных работников. Таким образом, прием на работу и сокращение

на рабочих местах людей с ограниченными возможностями является еще и вопросом конкурентоспособности бизнеса.

Ассоциация UnternehmensForum начиналась как пилотный проект, реализуемый при финансовой поддержке Федерального министерства труда и социальных вопросов. В 2006 году она была преобразована в ее нынешнюю форму, т.е. в правительственную организацию, занимающуюся вопросами бизнеса и инвалидности. За прошедшие годы эта сетевая структура стала активной платформой, действующей как на региональном, так и на федеральном уровне. Направления работы включают пропаганду передового опыта, продвижение практических решений, связанных с интеграцией инвалидов в рынок труда, поддержка профессионального роста выпускников-инвалидов.

Структура и партнеры

UnternehmensForum - независимая некоммерческая организация. Каждый из входящих в нее 15 работодателей делегирует в нее по одному представителю, как правило, это координатор по вопросам инвалидности. Форум имеет весьма экономичную структуру, а именно совет, в который на добровольной основе входят трое неоплачиваемых сотрудников компаний-членов.

Официальные партнерские связи с другими организациями не поддерживаются. Однако UnternehmensForum тесно и на постоянной основе сотрудничает с Конфедерацией германских ассоциаций работодателей (Confederation of German Employers' Associations -BDA), федеральным министерством труда и социальных вопросов и Конфедерацией бизнес-ассоциаций земли Рейнланд-Пфальц (LVU). Кроме того, Форум регулярно обменивается информацией с уполномоченными по правам инвалидов на уровне земельного и федерального правительства.

UnternehmensForum также работает с Кельнским институтом экономических исследований, который по поручению федерального министерства труда и социальных вопросов создал информационную систему по профессиональной реабилитации инвалидов. Данная информационная система, получившая название **REHADAT**, содержит подробную информацию по различным аспектам профессиональной реабилитации, предназначенную для использования инвалидами и специалистами по реабилитации.

Основные мероприятия

Обмен информацией и передовой практикой для повышения степени информированности

UnternehmensForum был создан как ассоциация работодателей-единомышленников с целью обмена информацией и опытом, и основное направление ее деятельности заключается в сборе и обмене информацией и примерами передового опыта. Обмен осуществляется на неформальной основе, а также посредством организации различных мероприятий - семинаров, учебных занятий для координаторов по вопросам инвалидности компаний-членов, а также ежегодных общих конференций.

В 2010 году UnternehmensForum организовал семинар по вопросам трудового законодательства и правам людей с ограниченными возможностями. Основной докладчик, юрист по трудовому и социальному праву, рассказал участникам о правах и обязанностях работодателей при найме инвалидов, а также о регулировании вопросов инвалидности на рабочих местах. Помимо представителей компаний-членов среди приглашенных были четыре представителя других предприятий, которые назвали семинар весьма полезным для своей работы.

UnternehmensForum делится информацией с директивными органами, бизнес-ассоциациями и другими предприятиями, используя для этой цели различные мероприятия других организаций. Так, в 2003 году UnternehmensForum установил собственный информационный стенд на Конференции германских работодателей (Arbeitgeberstag), а также на панельной дискуссии, организованной федеральным министерством труда и социальных вопросов и организациями инвалидов. В 2010 году представитель UnternehmensForum был приглашен выступить на запуске **Плана действий правительства земли Рейнланд-Пфальц по выполнению Конвенции ООН о правах инвалидов**, а также на **Конгрессе по вопросам реализации Конвенции**, организованной федеральным министерством труда и социальных вопросов. В ходе этих мероприятий участники обсудили, в том числе, роль организаций работодателей в повышении степени информированности работодателей о вопросах инвалидности, льготы работодателям, принимающим на работу инвалидов, и организацию обучения инвалидов на базе предприятий.

Многие практики и решения, касающиеся интеграции инвалидов, разработанные членами UnternehmensForum, выложены для широкого доступа на сайте организации в форме примеров передового опыта (на немецком языке).

Продвижение профессионального развития инвалидов

UnternehmensForum участвует в проекте, цель которого - содействовать профессиональному развитию выпускников-инвалидов. Задача проекта, получившего название **ProBAs** - расширить доступ инвалидов - выпускников

бакалавриата к возможностям трудоустройства и повысить их шансы на прием в магистратуру в университетах. Многие выпускники-бакалавры активно ищут работу, и инвалидам найти ее намного сложнее. Помимо трудностей в поисках работы выпускники-инвалиды сталкиваются с барьерами при приеме в магистратуру в связи с тем, что эти программы недостаточно приспособлены к нуждам инвалидов и не предоставляют им надлежащей поддержки. Проект также ставит задачу повысить степень информированности работодателей и сотрудников государственных служб по вопросам трудоустройства выпускников-инвалидов, а, значит, проект вносит вклад в борьбу с дискриминацией, с которой сталкиваются многие соискатели и работники с инвалидностью.

Проект ProBAs предоставляет инвалидам - выпускникам бакалавриата возможности приобрести первый профессиональный опыт в исследовательской работе, научной деятельности, организации производства и административном управлении, направляя их на работу в партнерские организации и компании. Участвующие в проекте организации дают выпускникам возможность работать в исследовательских проектах, в системе управления производством либо обучают их основным компетенциям, необходимым на конкретном рабочем месте. Рабочие места предоставляются на фиксированный срок - три года.

Планирование проекта началось в 2009 году, а реализовывался он в период с 2011 по 2014 год. Как «стратегический партнер» проекта UnternehmensForum пропагандирует его результаты, налаживая с этой целью контакты с директивными органами. Два члена форума - Институт Пауля Эрлиха и компания Boehringer Ingelheim являются постоянными партнерами проекта наряду с 13 другими партнерами - представителями государственного и частного сектора. Институт Пауля Эрлиха координирует общую реализацию проекта, компания Boehringer Ingelheim организует в его рамках стажировку выпускников бакалавриата. На сегодняшний день заинтересованные организации уже приняли на работу 14 выпускников-бакалавров, и все они подтвердили, что довольны своей работой. В 2012 году будет проведена оценка, которая позволит более детально изучить результаты проекта.

Поддержка реализации проектов интеграции инвалидов

С целью расширить возможности соискателей-инвалидов на рынке труда Социальный кодекс Германии¹⁰ требует от работодателей заключать с

10

Книга IX Социального кодекса Германии, озаглавленная «Реабилитация и участие инвалидов», вступила в силу 1 июля 2001 г. Источник: International Social Security Association (ISSA), Observatory (онлайн).URL:

представителями инвалидов и рабочими советами¹¹ «соглашения об интеграции» ('Integrationsvereinbarung'). Соглашения охватывают такие вопросы, как интеграция инвалидов на предприятии, способы организации рабочего процесса, условия работы и производственная среда. Иногда в соглашения включают положения о целевых квотах для приема на работу инвалидов или профессиональной подготовки молодежи. Члены UnternehmensForum используют такие соглашения в качестве инструмента планирования и управления, разрабатывая инклюзивную кадровую политику и регулируя вопросы интеграции и реабилитации инвалидов. В 2010 году члены UnternehmensForum обновили ранее подписанные соглашения об интеграции и опубликовали практические руководства по разработке таких соглашений. Руководства содержат рекомендации, практические советы и примеры, помогающие предприятиям разрабатывать и реализовывать подписанные соглашения. Тексты руководств размещены на веб-сайте UnternehmensForum.

Достигнутые результаты

На сегодняшний день UnternehmensForum добился следующих результатов:

- вопросы занятости инвалидов включены в повестку дня высшего руководства компаний-членов;
- UnternehmensForum участвует в различных мероприятиях на региональном и федеральном уровне, рассказывая о достигнутых результатах и делась опытом с самыми разными аудиториями, в том числе с участниками семинаров по применению Конвенции ООН о правах инвалидов в Германии;
- начата реализация ряда проектов, таких как ProBAs – пилотный проект, направленный на содействие профессиональному росту инвалидов выпускников бакалавриата;
- UnternehmensForum обменивается передовым опытом и разрабатывает для предприятий-членов различные инструменты и методики, такие как программы наставничества и соглашения об интеграции инвалидов;

<http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IXof-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force> , последнее посещение сайта 7 июня 2011 г.

11

Рабочий совет – представительный орган работников на местном уровне или на уровне предприятия.

- Налажено обучение координаторов по вопросам инвалидности на предприятиях-членах UnternehmensForum.

Извлеченные уроки

Работодателям необходимы специальные знания по вопросам инвалидности. Опыт участия компаний-членов UnternehmensForum в программах интеграции инвалидов позволил им накопить уникальный опыт, востребованный как в частном секторе, так и среди лиц, ответственных за принятие решений, что подтвердило актуальность и необходимость данной инициативы.

Прием на работу лиц с ограниченными возможностями экономически выгоден предприятиям. Нехватка квалифицированных кадров, обусловленная демографическими изменениями, сегодня совершенно очевидна. Число заявок на участие в дуальной системе обучения (данная система предусматривает сочетание учебы в учреждении профессионального образования с прохождением программы ученичества на предприятии) среди членов UnternehmensForum сократилась на 40 процентов. Таким образом, экономически эффективное решение сегодня заключается в найме, сохранении на рабочих местах и выходе на рынок труда лиц с ограниченными возможностями, и альтернативы данному решению в будущем не предвидится.

Когда учишься у других, экономишь свое время и деньги. Подход, основанный на использовании опыта и передовой практики других предприятий, доказал свою эффективность, поскольку обмен опытом и практическими решениями во многих случаях позволяет сэкономить время и деньги.

Устойчивые результаты дает разъяснительная работа по вопросам инвалидности на уровне предприятий. Участники UnternehmensForum осознали важность постоянной разъяснительной работы по вопросам инвалидности на уровне предприятий для обеспечения устойчивости результатов проводимой работы. Разъяснительные мероприятия позволили выработать в компаниях-членах позитивное отношение к инвалидам, и такой подход оказался более эффективным, чем просто соблюдение законодательных требований в области интеграции инвалидов.

URL: www.unternehmensforum.org

Ссылки:

- Переписка с Олафом Гутзейтом (Olaf Guttzeit(), председателем UnternehmensForum; Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG.

- International Social Security Association (ISSA), Observatory [онлайн], URL:<http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IXof-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force>, последнее посещение сайта 7 июня 2011 г.

Конфедерация индийской промышленности (Индия)

Введение

Конфедерация индийской промышленности (Confederation of Indian Industry) – организация предпринимателей, созданная с целью содействовать развитию промышленности в Индии. Из небольшой ассоциации, созданной в 1895 году, она выросла в крупную организацию, объединяющую более 8100 членов. Членская база включает предприятия как частного, так и государственного сектора, в том числе малые и средние предприятия, транснациональные корпорации и около 400 национальных и региональных отраслевых объединений, поддерживающих контакты с более чем 90 тысячами компаний.

Конфедерация содействует своим членам в повышении производительности и конкурентоспособности, предоставляя им широкий набор услуг. Она влияет на формирование политики, участвует в проведении конференций и торговых ярмарок, предоставляет консультационные услуги и учебные программы по широкому кругу вопросов. Кроме того, конфедерация помогает свои членам разрабатывать и реализовывать программы корпоративной социальной ответственности и участвует в программах развития, в том числе по таким направлениям, как здравоохранение, образование, создание возможностей получения доходов, управление процессом диверсификации, развитие профессиональных навыков и охрана окружающей среды.

В 2006 году конфедерация разработала **программу «Трудоспособность»** (Ability Initiative), направленную на трудоустройство инвалидов. В ее основе лежит идея о том, что люди с ограниченными возможностями – это значительный человеческий ресурс, который может быть продуктивным и может вносить ценный вклад в развитие общества при условии, что инвалиды будут иметь доступ к соответствующей профессиональной подготовке и возможностям занятости.

Структура и партнеры

Конфедерация индийской промышленности – объединение предприятий различных отраслей со штаб-квартирой в Нью-Дели, 63 представительствами в Индии и шестью представительствами за пределами страны. Кроме того, организация имеет десять центров передового опыта, которые предоставляют консультационные услуги на всей территории страны, в том числе обучают навыкам руководства. Стратегическое руководство конфедерацией принадлежит

представителям работодателей, а текущее руководство осуществляет генеральный директор при поддержке секретариата.

Будучи крупной структурой, конфедерация имеет региональную сеть, а также комитеты и целевые группы по конкретным вопросам, включая инвалидность. Участвуя в программе «Трудоспособность», конфедерация сформировала **актив** или **форумы по вопросам трудоспособности** с участием местных работодателей, представителей сообщества инвалидов, заинтересованных неправительственных организаций, учебных заведений, правительственных организаций и экспертов по вопросам инвалидности. Цель – создать общую площадку, на которой заинтересованные стороны могут обсудить, как частный сектор может стать более инклюзивным по отношению к инвалидам и расширить возможности занятости. Актив действует по двум направлениям: (i) включение вопросов инвалидности в повестку дня компаний и (ii) расширение возможностей занятости для людей с ограниченными возможностями.

Первая **группа активистов по вопросам специального трудоустройства** (Core Group on Special Ability) была создана в Нью-Дели в 2006 году, а через год аналогичные группы и форумы по вопросам трудоспособности действовали уже в Национальном столичном округе Дели, Калькутте и Бангалоре.

Основные мероприятия

Мероприятия конфедерации в рамках программы включают накопление и распространение знаний, разъяснительную работу с работодателями по вопросам инвалидности, расширение доступа инвалидов к занятости и соответствующим услугам, а также реализацию специальных проектов.

Корпоративный кодекс по вопросам инвалидности

В 2006 году конфедерация разработала **Корпоративный кодекс по вопросам инвалидности**, призванный помочь членам в разработке политики по вопросам инвалидности. Кодекс носит добровольный характер и включает набор стандартов, связанных с трудоустройством людей с инвалидностью, в том числе связанных с недискриминацией, разумным приспособлением рабочих мест и разъяснительной работой по вопросам инвалидности. Чтобы активизировать принятие кодекса, конфедерация распространила его текст среди своих членов.

Подавая пример своим членам, конфедерация приняла в свой штат людей с ограниченными возможностями.

Пропаганда трудоустройства лиц с ограниченными возможностями

Продвигая идеи многообразия рабочей силы, Конфедерация индийской промышленности начала проводить на всей территории страны разъяснительные семинары для работодателей, особенно для сотрудников отделов кадров. Инструкторов подбирали из организаций, работающих с инвалидами, а также из компаний-партнеров, активно принимающих инвалидов на работу. В ходе разъяснительных семинаров затрагивались такие вопросы, как инклюзивная практика трудоустройства, доступные рабочие места и передача профессиональных навыков инвалидам.

Для использования на разъяснительных семинарах специалисты конфедерации разработали два фильма. Фильм **«Преодолевая барьеры»** (Beyond Barriers) рассказывает о компаниях из разных секторов экономики, которые успешно трудоустроили инвалидов. Другой фильм, **«Равные возможности, инклюзивный рост»** (Equal Opportunity Inclusive Growth) посвящен историям конкретных людей с ограниченными возможностями и их рабочим местам.

Помимо разъяснительной работы, конфедерация разработала в помощь своим членам ряд практических инструментов по интеграции инвалидов. В 2009 году совместно с Центром диверсификации и равных возможностей (DEOC) было опубликовано руководство по вопросам инвалидности, озаглавленное **«Правильный путь к успеху в бизнесе: зачем и как принимать на работу людей с инвалидностью»** (A Value Route to Business Success - The Why and How of Employing Persons with Disability). Составленное в форме вопросов и ответов, руководство содержит информацию и подробные рекомендации и советы для работодателей по вопросам найма и регулирования трудовой деятельности инвалидов.

Содействие компаниям в найме работников с инвалидностью

В 2010 году конфедерация организовала в городе Ченнае **совещание по вопросам инвалидности** (Disability Conclave), в рамках которого была проведена отдельная **сессия на тему «Возможности трудоустройства»**. В ходе сессии работодатели провели собеседования и наладили контакты с инвалидами, в результате некоторым соискателям была предложена работа в компаниях-членах конфедерации, действующих в секторе информационных технологий и гостиничного бизнеса.

Кроме того, конфедерация провела в разных городах Индии «ярмарки трудоустройства». На этих интерактивных площадках собирались вместе работодатели и соискатели-инвалиды, чтобы обсудить и понять нужды и потребности друг друга и привести навыки кандидатов в соответствие с

имеющимися вакансиями в частном секторе. Хотя данные о числе трудоустроенных на ярмарках отсутствуют, по оценкам конфедерации, их число было значительным.

Повышение доступности рабочих мест

В 2009 году Резервный банк Индии (RBI) выпустил рекомендацию, в которой говорилось, что слабовидящие должны иметь право пользоваться банковскими услугами, а банкам предписывалось сделать не менее трети банкоматов доступными для лиц с ограничением по зрению. Содействуя реализации данной рекомендации, Конфедерация индийской промышленности в 2010 году приступила к реализации программы, адресованной входящим в конфедерацию банкам. Выступая как связующее звено между заинтересованными сторонами, конфедерация организовала семинар по доступности банковских услуг, а также встречи с банками-членами, компаниями, поставляющими банкоматы, поставщиками технологий, а также с заинтересованными неправительственными организациями. Конфедерация также содействовала проведению двусторонних встреч и организовала разъяснительное мероприятие для банков. В результате на сегодняшний день пять банков взяли на себя обязательство выполнить рекомендацию Резервного банка и принимают меры по обеспечению доступности своих услуг для инвалидов.

В рамках данной программы конфедерация разработала и опубликовала в электронном виде руководство **«Доступ к банковским услугам для слабовидящих»** (Banking Access for the Visually Challenged), призванное помочь банкам стать более доступными для инвалидов. В 2010 году руководство было опубликовано на веб-сайте конфедерации. В руководство включен список ресурсов, чтобы банки могли установить контакты с поставщиками соответствующих технологий.

Расширение возможностей занятости посредством образования и подготовки

Сознавая важную роль, которую играет образование в расширении возможностей занятости инвалидов, конфедерация наладила сотрудничество с образовательными учреждениями и работодателями в вопросах разработки соответствующей политики и практики. Так, представители форума по трудоустройству в штате Карнатака внесли вклад в разработку проекта документа **«Политика в отношении студентов с ограниченными возможностями»**, обсуждавшегося в Индийском институте управления в Бангалоре (IIMB).

Еще один пример такой деятельности - проект расширения занятости, реализованный в штате Андхра-Прадеш совместно с инжиниринговой компанией Voith Turbo и неправительственной организацией LS Narain (LSN) Foundation. В рамках проекта конфедерация и ее партнеры организовали курс по обучению производственным навыкам для восьми людей ограниченными физическими возможностями. Этот трехмесячный курс был проведен в учебном городке компании Voith Turbo в Начараме, штат Андхра-Прадеш. Он включал обучение навыкам межличностного общения и освоение технических навыков непосредственно на рабочих местах в различных департаментах. На время обучения организация LSN Foundation обеспечила слушателей питанием и жильем в Хайдерабаде, а компания Voith Turbo взяла на себя расходы на обучение и выплату стипендий всем учащимся.

Учебная программа помогла участникам развить профессиональные навыки и уверенность в себе. По завершении курса некоторым учащимся была сразу же предложена работа в компаниях Voith Turbo и Amara Raja Batteries. Другие учащиеся в настоящее время ищут работу при содействии конфедерации, сотрудники которой уверены, что для каждого из них поиск увенчается успехом.

Достигнутые результаты

На сегодняшний день конфедерация добилась следующих результатов:

- был введен Корпоративный кодекс по вопросам инвалидности, который доказал свою полезность в продвижении вопросов инвалидности и включении их в повестку дня компаний-членов конфедерации;
- в результате проведенных разъяснительных семинаров и раздачи материалов укрепился потенциал компаний-членов конфедерации в плане управления диверсификацией рабочей силы;
- были проведены мероприятия по трудоустройству инвалидов, в результате которых работу нашли многие люди с ограниченными возможностями по всей стране;
- посредством специальной программы было оказано содействие банкам в повышении уровня доступности их услуг для слабовидящих клиентов;
- конфедерация продвигала среди своих членов и партнеров **Национальные премии за расширение возможностей инвалидов**. Ряд компаний-членов конфедерации получили признание в связи с их деятельности в области интеграции инвалидов.

Извлеченные уроки

Частный сектор необходимо вовлекать в деятельность по интеграции инвалидов. Конфедерация осознала, что участие частных работодателей играет важнейшую роль в расширении занятости инвалидов. Однако здесь на первом этапе может потребоваться определенная разъяснительная работа и предоставление работодателям существенных льгот.

Хорошие результаты дают партнерские связи с заинтересованными сторонами. Опыт конфедерации свидетельствует, что сотрудничество с бизнесом, правительственными организациями и гражданским обществом играет важную роль в преодолении барьеров, с которыми сталкиваются инвалиды в доступе к возможностям трудоустройства и профессиональном обучении. Частный сектор может помочь в предоставлении более качественной профессиональной подготовки посредством обучения на предприятиях отрасли при поддержке правительства.

Доступная среда содействует занятости людей с ограниченными возможностями. Конфедерация пришла к выводу: помимо повышения степени информированности и приведения навыков соискателей в соответствие с имеющимися рабочими местами, важно также повышать доступность рабочих мест, общественных мест и транспорта, что позволит расширить занятость людей с ограниченными возможностями.

Необходимо создавать действенную систему, позволяющую связать потенциальных работодателей с людьми с инвалидами, ищущими работу. Сегодня многие работодатели используют при найме информационные технологии, поэтому важно создавать базы данных квалифицированных соискателей-инвалидов и совершенствовать уже имеющиеся базы данных, переводя их онлайн, что поможет при найме инвалидов.

URL: www.ciionline.org

Ссылки:

- переписка с Кариной Мэтью (Kareena Mathew), руководящим сотрудником Конфедерации индийской промышленности, и Сарбани Чакраварти, ответственным сотрудником конфедерации.
- Информация также поступила от следующих сотрудников конфедерации: Акила Рамеш (Akhila Ramesh), ответственный сотрудник, Аруна Мантена (Aruna Mantena), ответственный сотрудник, Пунам Сах (Punam Sah),

заместитель директора, Рахи Гупта (Rakhee Gupta), ответственный сотрудник.

- Веб-сайт конфедерации URL: www.ciionline.org.

Фонд NASSCOM (Индия)

Введение

NASSCOM – организация, занимающаяся вопросами аутсорсинга, информационных технологий и коммерческой деятельности.¹² Она была создана в 1988 году с целью продвижения в Индии торговли, коммерческой деятельности и исследований в данной сфере. Компании-члены занимаются разработкой программного обеспечения, услуг и продуктов, консультируют по вопросам торговли по Интернету и Интернет-сервисам. Членская база включает около 1300 индийских и транснациональных компаний, общая численность работников которых с Индии составляет более 2,5 млн. человек NASSCOM оказывает услуги своим членам, предоставляя информацию о политике правительства, рыночных возможностях и других стратегических вопросах, связанных с информационными технологиями. Среди многих мероприятий, реализуемых организацией - продвижение совместных предприятий и налаживание внутриотраслевых связей, и проведение исследований в области информационных технологий. В 2001 году NASSCOM основала **Фонд NASSCOM** (NASSCOM Foundation), задача которого – содействовать построению инклюзивной и устойчиво развивающейся Индии посредством развития компаний, занимающихся вопросами аутсорсинга информационных технологий и коммерческой деятельности.

Фонд NASSCOM начал активно продвигать идеи занятости для людей с ограниченными возможностями в начале 2010 года, когда он приступил к реализации **программы «Доступность»** (Accessibility Initiative) - разъяснительной программы по вопросам занятости инвалидов и доступности предприятий отрасли. Одна из основных целей программы – создать с помощью компаний-членов «площадку» для расширения возможностей инвалидов.¹³ Долгосрочная цель – добиться реализации этих принципов на всех уровнях организации – от высшего руководства до руководителей среднего звена и рядовых сотрудников с тем, чтобы в конечном итоге реформировать политику, организационную практику и изменить отношение к людям с ограниченными возможностями.

12

Аутсорсинг коммерческой деятельности (business process outsourcing – BPO) – это найм внешней компании для ведения коммерческой деятельности другой компании.

13

Веб-сайт INDIACSR URL: <http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html> , последнее посещение 18 марта 2011 года.

Стимулом к началу программы стали рекомендации гражданского общества, а также растущее понимание необходимости диверсификации отрасли, в которой действует NASSCOM. Фонд осознал важность продвижения идей диверсификации рабочей силы среди своих членов, чтобы включать в ее состав людей с ограниченными возможностями.

В своей работе фонд использует подход, основанный на экономических аргументах и необходимости соблюдения прав человека. Он помогает предприятиям отрасли получить доступ к огромному творческому и профессиональному ресурсу – людям с ограниченными возможностями, а своим членам – стать работодателями, на практике реализующими принцип равных возможностей.

Структура и партнеры

Фонд NASSCOM является благотворительной организацией со штаб-квартирой в Дели и штатом около 20 человек. Руководство фондом осуществляет попечительский совет, в состав которого входят некоторые основатели NASSCOM. Фонд финансируется главным образом из бюджета NASSCOM и компаний-членов, а также за счет грантов международных частных фондов.

Деятельность Фонда NASSCOM по вопросам инвалидности координирует **Консультативная группа по вопросам инвалидности**, включающая представителей организаций по правам инвалидов, в том числе Национальный центр продвижения занятости людей с ограниченными возможностями, Национальную ассоциацию слепых, организацию EnAble India а также представителей ведущих компаний в сфере информационных технологий. Задача группы – информировать и консультировать фонд по вопросам доступности и расширения возможностей занятости инвалидов. Кроме того, фонд сформировал **Рабочий комитет по вопросам инвалидности** в составе представителей таких компаний-членов, как Mphasis, Wipro and Yahoo. Его цель - консультировать и направлять компании отрасли, реализующие политику и практику интеграции инвалидов.

В рамках программы «Доступность» Фонд NASSCOM наладил сотрудничество с тремя основными партнерами – компаниями, занимающимися вопросами аутсорсинга информационных технологий и коммерческой деятельности, неправительственными организациями и правительством Индии. Фонд стремится стать связующим звеном между гражданским обществом и частным сектором с тем, чтобы они совместно расширяли возможности занятости инвалидов. Фонд продвигает различные программы и инициативы правительства, направленные на

трудоустройство инвалидов в сфере информационных технологий. Фонд также сотрудничает с государственными центрами профессиональной реабилитации, организуя совместно с ними ярмарки вакансий для инвалидов.

Основные мероприятия

Программа «Доступность» Фонда NASSCOM ведется по трем широким темам:

- 1. Возможности занятости.** Фонд содействует трудоустройству лиц с ограниченными возможностями с учетом их способностей и квалификации. Фонд стремится повлиять на кадровую политику ИТ-компаний и наладить связи между компаниями-членами и институтами профессионально-технической подготовки, учреждениями профессионального образования и некоммерческими организациями, чтобы найти применение талантам и способностям квалифицированных работников из числа инвалидов.
- 2. Доступность.** Фонд ставит задачу повысить степень информированности ИТ-компаний относительно важности создания безбарьерной среды и соблюдения требований физической доступности и веб-доступности рабочих мест для инвалидов. В своей разъяснительной работе фонд сотрудничает с компаниями недвижимости, продвигая идеи доступности зданий, занимаемых ИТ-компаниями в соответствии с руководством по доступности, подготовленным правительством. В вопросах веб-доступности фонд руководствуется требованиями Консорциума всемирной паутины (World Wide Web Consortium, W3C) и продвигает идеи веб-доступности среди своих компаний-членов посредством организаций различных семинаров.
- 3. Ортопедическая и реабилитационная технология (AssistiveNechnoogy).** Фонд сотрудничает с соответствующими компаниями, поощряя их к созданию более доступных по стоимости и качественных продуктов. В 2010 году фонд выступил одним из спонсоров разработки Перечня ортопедических и реабилитационных технологий (A Compendium of Assistive Technology), разработанного для Международной конференции по ортопедическим и реабилитационным технологиям, организованной Обществом больных спастическим параличом штата Карнатака.

В 2010-2011 гг. фонд сделал упор в своей работе на **возможностях занятости**. Направления его деятельности включали:

Повышение степени информированности по вопросам инвалидности среди работодателей

Фонд NASSCOM провел для компаний-членов ряд семинаров на тему диверсификации рабочей силы. В ходе семинаров были представлены примеры действенной политики, способствующей оплачиваемой занятости людей с ограниченными возможностями, а компании оказали помощь в формулировании целей, связанных с большей интеграцией инвалидов. После семинаров сотрудники фонда отслеживают ситуацию в компаниях-участниках, чтобы убедиться, что они предпринимают соответствующие действия. С начала реализации программы ИТ-компании предоставили рабочие места 190 инвалидам.

Предоставление ресурсов и информации о практике интеграции инвалидов

В рамках программы фонд обменивается с заинтересованными сторонами информацией и ресурсами по вопросам интеграции инвалидов. Фонд регулярно направляет компаниям-членам информацию по электронной почте, размещает на своем веб-сайте статьи по вопросам инвалидности и публикует для сведения компаний-членов списки организаций, предоставляющих обучение, трудоустройство и консультации лицам с ограниченными возможностями. Члены фонда имеют доступ к веб-сайту ИТ-сообщества, где регулярно публикуется информация по вопросам инвалидности. Компании-члены также могут напрямую обратиться в фонд за дополнительной информацией и контактными данными экспертов по вопросам инвалидности, например, специалистов по дизайну доступной среды. Данная услуга оказалась весьма востребованной: за ней обращаются в среднем от пяти до десяти компаний в месяц.

В 2010 году Фонд NASSCOM опубликовал руководство, озаглавленное **«Инклюзивные рабочие места. Пять принципов расширения возможностей инвалидов»** (Inclusivity at the Workplace, Five Principles that Enable and Empower Persons with Disabilities). В руководстве приведены конкретные примеры из деятельности компаний и их передовая практика в области интеграции инвалидов. В руководство включен вопросник, розданный компаниям для самооценки, анализ ответов на который позволит оценить степень интеграции инвалидов на их рабочих местах и меры, запланированные на будущее.

Консультации для инвалидов, ищущих работу

В рамках мероприятий по расширению возможностей занятости инвалидов фонд наладил сотрудничество с Центром профессиональной реабилитации в Ченнаи, организовав консультации экспертов по кадровым вопросам для инвалидов, ищущих работу. Мероприятие открылось панельной дискуссией с участием представителей компаний-членов NASSCOM, правительства и

неправительственных организаций. После панельной дискуссии специалисты по кадровым вопросам из пяти компаний провели профессиональную ориентацию для 60 соискателей с инвалидностью, имеющих подготовку в технической, научной и гуманитарной сфере. Специалисты проконсультировали соискателей относительно возможностей трудоустройства в секторе информационных технологий и аутсорсинга бизнес-процессов, рассказали о профессиональных требованиях к работникам этой сферы, объяснили, как составлять резюме и вести себя на собеседовании.

Ярмарки вакансий как способ свести вместе соискателей и работодателей

После разъяснительных семинаров и профессиональной ориентации фонд начал работать с компаниями-членами, убеждая их начать принимать на работу людей с инвалидностью.

С учетом растущей потребности ИТ-индустрии в квалифицированных и обладающих необходимыми навыками работниках-инвалидах фонд принял решение провести свою первую ярмарку вакансий, приурочив ее к Всемирному дню инвалидов-2010, который отмечался в Дели. Первая ярмарка проводилась в сотрудничестве с институтом Сартак, образовательным учреждением для инвалидов, и государственным Центром профессиональной реабилитации инвалидов. На ярмарку прибыли около 450 инвалидов, ищущих работу, а также работодатели - представители таких ИТ-компаний, как Aegis, Designmate, Disability India Network e-Vindhya, Genpact, Synopsys, Wipro Infrastructure, IBM, IBM Daksh, Mphasis, NetAmbit, Netmagic Solutions, NewGen и Team Computers. Присутствовали также представители министерства труда и группы защиты прав инвалидов.

На собеседования записались более 450 соискателей, и более 70 кандидатов по результатам интервью были сразу приняты на работу либо отобраны для последующих собеседований. Вдохновленный успехом ярмарки вакансий, фонд планирует организовать сходные мероприятия в других регионах страны.

Наставники для молодых людей с ограниченными возможностями

Чтобы облегчить для ИТ-компаний поиск подходящих кандидатов с инвалидностью, в 2011 году фонд организовал специальный проект, направленный на обучение и закрепление наставников за работниками-инвалидами. В рамках проекта в ИТ-компаниях были выявлены волонтеры, заинтересованные стать наставниками молодых работников-инвалидов, желающих работать в ИТ-отрасли, и провести с ними профессиональную ориентацию. Кроме базовых навыков в области информационных технологий, предлагалось обучение навыкам коммуникации, обучение английскому языку, навыкам составления резюме и

поведения на собеседовании. Проект также включает обучение, позволяющее участникам подготовиться к работе в сфере информационных технологий и аутсорсинга бизнес-процессов, розничной торговли, гостиничного бизнеса и других видах услуг. Обучение, которое проводят некоммерческие организации, включает посещение компаний. Окончательная цель проекта - расширить возможности занятости молодых людей с инвалидностью и трудоустроить их в ИТ-отрасли посредством проведения ярмарок в конце 2011 года. Взаимодействуя с обучающимися на курсах молодыми инвалидами, работодатели участвовавших в проекте ИТ-компаний смогли более детально ознакомиться с вопросами инвалидности.

Достигнутые результаты

Некоторые конкретные результаты деятельности Фонда NASSCOM:

- фонд добился успеха в привлечении 35 компаний-членов к участию в процессе интеграции инвалидов посредством организации семинаров и волонтерских мероприятий;
- фонд активно содействовал расширению возможностей занятости людей с ограниченными возможностями посредством сведения вместе компаний-членов с неправительственными организациями по вопросам инвалидности и центрами профессионального обучения для инвалидов;
- была организована профессиональная ориентация для примерно 150 инвалидов, ищущих работу;
- в результате ярмарок вакансий и иных мер содействия трудоустройству были приняты на работу около 150 инвалидов.

Извлеченные уроки

Создание инклюзивных рабочих мест - непрерывный процесс. Фонд NASSCOM осознал, что для трудоустройства людей с ограниченными возможностями одного обучения работодателей недостаточно: необходимо также реформировать политику организации и ее инфраструктуру, а также изменить отношение к инвалидам, а для этого требуется время. Фонд стремится сделать интеграцию инвалидов постоянным вопросом в повестке дня компаний и с этой целью работает с компаниями на всех уровнях - от высшего руководства до руководителей среднего звена и рядовых сотрудников.

Важное значение имеет приверженность руководства компаний делу интеграции инвалидов. Фонд выяснил, что в процессе интеграции инвалидов должно участвовать руководство компаний. Интеграция инвалидов должна затронуть всю организацию, а это может произойти только при условии информированности руководства и его приверженности данной идее. С учетом вышесказанного фонд планирует налаживать контакты между высшими руководителями компаний, пропагандируя среди них экономические аргументы в пользу трудоустройства инвалидов. В конечном итоге фонд планирует сделать отрасль информационных технологий и аутсорсинга бизнес-процессов образцом для подражания в плане интеграции инвалидов.

URL: www.nasscomfoundation.org

Ссылки:

- переписка с Арпитой Сутрадхар (Arpita Sutradhar) менеджером по вопросам ответственности бизнеса, Фонд NASSCOM, и Сагарика Босе (Sagarika Bose), вице-президента Фонд NASSCOM.
- веб-сайт Фонда NASSCOM: www.nasscomfoundation.org
- веб-сайт INDIACSR URL: <http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html>, последнее посещение сайта 18 марта 2011 г.

Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности (Новая Зеландия)

Введение

Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности (The Employers' Disability Network -EDN) объединяет работодателей частного и государственного сектора, которые стремятся интегрировать инвалидов в деятельность своих компаний. Созданная в январе 2010 года, сеть сегодня включает 25 компаний, представляющих банковский сектор, розничную торговлю, сектор телекоммуникаций и государственного управления.

Сеть ставит задачу внедрять культуру интеграции инвалидов и содействует наращиванию потенциала своих членов в плане приема на работу людей с ограниченными возможностями и привлечения их в качестве клиентов. Кроме того, сеть содействует обмену передовым опытом в решении вопросов инвалидности в разных сферах коммерческой деятельности. В своей работе сеть исходит из идеи о том, что люди с инвалидностью – это один из элементов нашего многообразного общества, и работодатели должны учитывать это многообразие в своем бизнесе.

История сети организации работодателей по вопросам инвалидности началась в 2007 году, когда Workbridge, специализированное агентство занятости для инвалидов, провело оценку эффективности своего взаимодействия с работодателями. В отчете по результатам оценки было подчеркнуто, что работодатели должны сами возглавить процесс и привлекать других работодателей к созданию рабочих мест для инвалидов. Одновременно в штате министерства социального развития была создана должность ведущего советника по вопросам инвалидности, который организовал встречу с участием основных организаций инвалидов, агентств занятости на льготных условиях и специализированных агентств занятости, организаций работодателей и профсоюзов: чтобы обсудить вопросы занятости людей с ограниченными возможностями. В ходе встречи привлечение работодателей было вновь выделено в качестве основного направления работы.

В результате агентство Workbridge при поддержке Фонда равных возможностей занятости (Equal Employment Opportunities Trust – the EEO Trust) – организации, предоставляющей информацию и инструменты по вопросам диверсификации рабочей силы, направило в министерство социального развития предложение поддержать создание организации работодателей по образцу Форума работодателей по вопросам инвалидности в Соединенном Королевстве. Создание

нового органа курировал сектор по оказанию услуг министерства, получивший название Сектор труда и доходов.

Создатели Сети организаций работодателей по вопросам инвалидности руководствовались примером сетей работодателей в Австралии и Соединенном Королевстве, однако новозеландская сеть работодателей учла все особенности этой страны, а именно: в Новой Зеландии мало крупных работодателей; услуги оказывают как общие, так и специализированные агентства; сообщество людей с инвалидностью отличается сплоченностью и организованностью.

Структура и партнеры

Сеть организаций работодателей по вопросам инвалидности – некоммерческая организация, финансируемая из средств ее членов. Размер членских взносов определяется с учетом размера компании и варьируется от 300 новозеландских долларов¹⁴ для малых работодателей до 3000 новозеландских долларов¹⁵ для работодателей со штатом работников более 1000 человек. Кроме того, члены поддерживают деятельность сети посредством неденежных взносов, таких как разработка и поддержание веб-сайта, оказание юридической и административно-технической поддержки и спонсирование мероприятий.

Сеть имеет статус юридического лица и управляется попечительским советом в составе избранных представителей компаний-членов. В совете представлены работодатели из разных районов страны, представляющие разные специальности и предприятия разного размера.

Сегодня большинство членов сети – это работодатели, которые стояли у истоков ее создания, однако есть и новые члены. Сеть постоянно находится в поиске новых членов, назначая встречи с основными заинтересованными сторонами и ведя разъяснительную работу.

Будучи структурой, созданной для работодателей, сеть в то же время является результатом коллективных усилий многих сторон. Так, в состав координационной группы, учрежденной для создания сети, входили различные заинтересованные стороны, включая правительственные организации, объединения инвалидов, организации работодателей и профсоюзы, Фонд равных возможностей занятости.

14

Примерно 230 долл. США (по курсу на октябрь 2011 г.).

15

Примерно 2310 долл. США (по курсу на октябрь 2011 г.).

Эти заинтересованные стороны также участвуют, вместе с попечительским советом и компаниями-членами, в стратегическом планировании деятельности сети.

Основные мероприятия

Сеть создана относительно недавно, поэтому до сих пор ее деятельность была сосредоточена в основном на организационном развитии. Перед созданием сети в 2010 году координационная группа провела два мероприятия в Окленде и Веллингтоне, чтобы обсудить идею создания новой сетевой структуры с работодателями и заручиться их поддержкой. Как показали оба мероприятия, такая поддержка была получена.

Следующим важным шагом в разработке концепции и программы новой структуры было определение ниши, в которой она будет действовать. Участники координационной группы решили, что это будет организация работодателей, продвигающая идеи перемен посредством внедрения новой практики и, что важно, посредством помощи уже действующим поставщикам услуг, таким как специализированные агентства занятости для инвалидов и Фонд равных возможностей занятости.

На этапе создания сети поддержку оказал руководитель ведущей компании (лидер бизнеса), пользующийся авторитетом и известный своей приверженностью идее интеграции инвалидов. Он предложил свое содействие новой структуре, поскольку был убежден: занятость – важнейший вопрос для людей с ограниченными возможностями. Он связался с руководителями ряда компаний государственного и частного сектора и заручился их согласием принять участие в первом собрании вновь создаваемой структуры. В результате на учредительное собрание пришли 15 работодателей, которые поддержали цели и программу организации.

Создание веб-сайта с необходимой информацией и инструментарием

Одним из первых мероприятий, реализованных с помощью участников сети, стало создание веб-сайта, призванного стать «службой одного окна» для тех, кто хочет получить актуальную информацию по вопросам инвалидности. Веб-сайт был официально представлен министром по делам инвалидов на заседании парламента в сентябре 2010 года. Ярким моментом презентации стало выступление трех работников-инвалидов, которые рассказали о своем опыте, о том, какую роль оказала работа на их жизнь и о той поддержке, которую им оказывают коллеги.

Веб-сайт содержит информацию, инструментарий и практические рекомендации по вопросам приема на работу, сохранения инвалидов на рабочих местах, а также работы с клиентами-инвалидами. Кроме того, на сайте можно найти руководства по доступности и разумному приспособлению рабочих мест, ссылки на материалы исследований и истории успеха инвалидов, которые нашли работу. Многие предлагаемые посетителям сайта ресурсы были разработаны различными заинтересованными партнерами, такими как организации инвалидов и поставщики соответствующих услуг.

Принятие Хартии работодателей и Хартии клиентов

Чтобы помочь работодателям определить реальное положение дел с интеграцией инвалидов на своих рабочих местах, сеть предложила использовать **Хартию работодателей и Хартию клиентов**, разработанные Австралийской сетью по вопросам инвалидности.

Эти два документа создают основу для внедрения работодателями передовой организационной практики. Каждый из них содержит десять пунктов с действиями, охватывающими вопросы политики, подготовки персонала, информированности по теме инвалидности, работы и физической рабочей среды, участия инвалидов, мониторинга результатов и, как и в случае с Хартией трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, вопросы профессионального роста и сохранения сотрудников на рабочих местах, профессиональной переподготовки и перевода на другую работу. Хартии помогают работодателям разрабатывать продуманные планы действий, при которых проводимые ими преобразования четко увязаны с задачами конкретного бизнеса. Кроме того, хартии помогают членам совета в их переговорах с другими работодателями об участии в Сети организаций работодателей.

В дополнение к двум хартиям был разработан **Контрольный список вопросов для работодателей**, позволяющий им оценить степень интеграции инвалидов на их рабочих местах, а также **Контрольный список вопросов для поставщиков товаров и услуг**, при помощи которого они могут оценить, насколько в их бизнесе учитываются нужды и потребности инвалидов.

Достигнутые результаты

Несмотря на относительно небольшую по времени историю и тот факт, что для начала работы в полную силу требуется определенный срок, сеть уже добилась значительных успехов в продвижении принципов интеграции инвалидов среди предпринимателей. Среди достигнутых результатов можно отметить следующие:

- сеть заручилась поддержкой лидеров бизнеса, как частного, так и государственного, и одобрением со стороны сообщества инвалидов, что позволило сети достичь сегодняшних результатов;
- на заседании парламента был официально запущен веб-сайт сети, что позволило прорекламировать организацию и ее деятельность;
- опубликовано **Руководство для менеджеров среднего звена** – адаптированная к условиям Новой Зеландии версия руководства, изначально подготовленного Форумом работодателей Соединенного Королевства по вопросам инвалидности. В результате работодатели получили набор инструментов, позволяющий им эффективно решать вопросы инвалидности. Руководство распространяется среди работодателей бесплатно;
- работодателям были разосланы Хартии работодателей и Хартии клиентов, где кратко сформулировано, что значит учитывать вопросы инвалидности в таких областях, как трудоустройство и оказание услуг лицам с ограниченными возможностями. Работодателям был также предоставлен соответствующий инструментарий, которым они могут пользоваться при разработке плана действий по интеграции инвалидов;
- одобрен документ о позиции, озаглавленный **«Преимущества трудовой деятельности»** (Realising the Health Benefits of Work). Документ был подготовлен факультетом производственной и экологической медицины в марте 2011 года. Он включает Заявление о согласии по вопросу о преимуществах трудовой деятельности, под которым стоит подпись Сети организаций работодателей по вопросам инвалидности.

Извлеченные уроки

Они заключаются в следующем:

Руководящая роль принадлежит работодателям. Сотрудники сети понимали, что если они ставят задачу наладить эффективное сотрудничество с работодателями, то именно работодатели должны определять направления этого сотрудничества. В случае с новозеландской сетью работодателей речь идет о представителях как частного, так и государственного сектора. Также важно выяснять у работодателей, что именно им требуется для того, чтобы облегчить прием на работу инвалидов и предоставлять им более качественные услуги.

Привлекайте к участию инвалидов. Сотрудники сети пришли к выводу о важности вовлечения в процесс организаций инвалидов. Представители инвалидов участвовали в работе координационной группы и во встречах по стратегическому планированию, проводимых сетью.

Применяемый подход должен соответствовать конкретным условиям. В случае с новозеландской сетью работодателей важную роль, особенно на начальном этапе становления, сыграла поддержка со стороны уже действующих сетевых структур, таких как Форум работодателей Соединенного Королевства по вопросам инвалидности и Австралийская сеть по вопросам инвалидности. При этом важно, чтобы модели, разработанные для организаций работодателей, учитывали условия и особенности конкретной страны, специфику местных работодателей и доступные на месте услуги, а также роль, которую играют инвалиды в данной стране.

Действовать нужно в сотрудничестве с другими организациями работодателей. Ряд национальных организаций работодателей предлагают своим членам широкий набор услуг и мер поддержки. Сотрудничество с такими организациями позволяет обеспечить, чтобы услуги, предоставляемые сетью, дополняли уже имеющиеся. Именно на таких дополнительных услугах следует сосредоточиться сети по вопросам инвалидности.

URL: www.edn.org.nz

Ссылки:

- переписка с Анне Хокер (Anne Hawker), секретарем совета попечителей, министерство социального развития.
- Веб-сайт сети URL: www.edn.org.nz

Совет бизнеса по вопросам инвалидности (Российская Федерация)

Введение

Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ) (Business Advisory Board on Disability - BABD) – это сообщество частных компаний, стремящихся повышать степень информированности о вопросах инвалидности и продвигать эти идеи в бизнес-сообществе. Совет был создан в 2008 году. В него входят российские и международные компании: Анкор, Clever, Citi, Clifford Chance, Coleman Services, DPD, Ernst & Young, Hewlett Packard, Johnson & Johnson, KPMG, Microsoft, Naim.ru, Nike, Raiffeisen Bank, Трансаэро и неправительственная организация - Региональная общественная организация инвалидов (РООИ) «Перспектива».

СБВИ вырос из сотрудничества «Перспективы» с рядом компаний в области трудоустройства молодых людей с инвалидностью в Москве. «Перспектива» начала свою программу трудоустройства инвалидов в 2003 году, организовав содействие занятости и профессиональную подготовку для молодых инвалидов и наладив взаимодействие со службами занятости. Однако скоро стало очевидно, что более эффективным способом трудоустройства инвалидов является партнерство с бизнес-сообществом. Сотрудники «Перспективы» узнали о сетях предпринимателей в других странах, которые предоставляют инвалидам возможности трудоустройства. Речь, в частности, идет о Форуме работодателей по вопросам инвалидности в Соединенном Королевстве и Американской сети лидеров бизнеса. В 2008 году организация получила грант от посольства Великобритании в Москве для реализации проекта сотрудничества с Форумом работодателей по созданию сетевой структуры, сходной с британским форумом. Результатом проекта стало создание Совета бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ).

В России, как и везде, инвалиды сталкиваются с препятствиями в оценке возможностей профессионального роста и трудоустройства на открытом рынке труда. В последнее время был принят ряд мер, направленных на расширение доступа инвалидов на рынок труда и расширение возможностей получения образования, однако многое еще предстоит сделать. Уровень безработицы среди инвалидов по-прежнему весьма высок¹⁶, и многие трудоустроенные люди с

16

«В России из 6 млн. трудоспособных инвалидов лишь 15 процентов могут получить работу» (выступление президента Медведева на заседании Совета по делам инвалидов 8 апреля 2009 года).

ограниченными возможностями работают в компаниях, управляемых и принадлежащих неправительственным организациям, занимающимся инвалидностью. В стране реализуется недостаточное число программ, направленных на поддержку интеграции инвалидов на обычных рабочих местах. СБВИ стремится изменить ситуацию посредством:

- повышения уровня информированности по вопросам инвалидности среди широкого бизнес-сообщества с упором на интеграцию инвалидов на рабочих местах;
- организации стажировок, практики «в тени профессионалов» (job shadowing), предоставления обучения и возможности приобрести профессиональный опыт;
- содействия в приспособлении рабочих мест к потребностям работников-инвалидов;
- содействия включению вопросов инвалидности в деятельность компаний-членов, в том числе в их услуги, продукты и цепочки поставок.

СБВИ реагирует на активное стремление бизнеса сделать имеющиеся вакансии доступными для соискателей-инвалидов и подготовиться к разумному приспособлению рабочих мест, не создавая «специальных» позиций для людей с ограниченными возможностями.

Структура и партнеры

Членство в совете носит добровольный характер, вступление новых членов из числа заинтересованных компаний приветствуется. Руководство советом осуществляет председатель, пост которого участники занимают на ротационной основе, сменяясь каждые шесть месяцев. Членские взносы не предусмотрены, однако компании предоставляют свои помещения для встреч и проведения обучения, участвуют в обучении в качестве инструкторов и помогают проводить мероприятия совета.

Помимо 15 членов совета, есть ряд компаний, таких как Headhunter.ru, GE, IBM, Renaissance Capital и Boeing, которые регулярно участвуют в деятельности совета, но не посещают его собраний. «Перспектива» участвует в работе Совета бизнеса по вопросам инвалидности как равный партнер, поддерживает данную сетевую структуру, предоставляет специальные знания и обеспечивает контакт с сообществом инвалидов.

Через «Перспективу» совет взаимодействует с министерствами, российским парламентом и другими объединениями предпринимателей, приглашая их на свои мероприятия. В 2011 году СБВИ провел совместный «круглый стол» с Департаментом по вопросам инвалидности министерства здравоохранения и социального развития, чтобы обсудить вопросы занятости инвалидов. Один из телеканалов организовал прямую трансляцию мероприятия. Затем совет наладил контакты с Российско-британской торговой палатой, а также несколько раз получал приглашения выступить на заседаниях Американской торговой палаты в Москве.

Основные мероприятия

Многие мероприятия совета носят практический характер и направлены на трудоустройство и профессиональную подготовку людей с ограниченными возможностями путем выявления возможностей трудоустройства, организации стажировок, практики «в тени профессионалов», реализации программ обучения и поддержки занятости. Большинство участников мероприятий из числа инвалидов приглашает «Перспектива», а частные компании помогают найти вакансии и организовать обучение для соискателей с инвалидностью.

Организация конкурсов «Путь к карьере» среди студентов с инвалидностью

В 2007 году СБВИ провел первый конкурс среди студентов с инвалидностью, получивший название «**Путь к карьере**». С того времени конкурс стал ежегодным. Его цель - помочь студентам с инвалидностью обрести новые навыки и опыт, что позволит им расширить перспективы трудоустройства и создает возможность прямых контактов с представителями бизнес-сообщества. Еще одна задача программы - открыть студентам доступ в компании-члены совета с тем, чтобы они могли принять участие в стажировках, побыть «в тени профессионала»¹⁷ или пройти обучение на внутренних тренингах.

Подготовка начинается за шесть месяцев до конкурса, когда в московских высших учебных заведениях публикуют объявления. Заявки на участие в конкурсе подаются в среднем 50 студентов с инвалидностью, которые должны написать сочинение и

17

Практика «в тени профессионала» (job shadowing) предусматривает, что студент находится рядом со специалистами (работающими, например, в отделе кадров, департаменте по связям с общественностью, бухгалтерии и т.д.) и наблюдает за их работой, участвует в собраниях и других мероприятиях. Идея заключается в ознакомлении с конкретной профессией. При этом специалисты обязаны отвечать на конкретные вопросы студентов, касающиеся их работы.

принять участие в собеседовании, в ходе которого оцениваются их навыки и готовность участвовать в программе. До финального отборочного этапа конкурса доходят от 15 до 20 студентов.

Перед итоговым этапом конкурса студентов обучают методикам поиска работы и навыкам самостоятельности. Обучение включает такие темы, как составление резюме, совершенствование навыков публичных выступлений и преодоление страхов. Студенты также получают возможность получить индивидуальную консультацию, чтобы подготовиться к финалу конкурса.

В первый год «Перспектива» занималась выявлением, отбором и подготовкой студентов к финальному этапу конкурса, но в 2011 году ключевую роль в проведении всех мероприятий, включая обучение, уже взял на себя совет. В первых двух конкурсах приняли участие студенты, изучающие информационные технологии, право, психологию, экономику, социальную работу и перевод.

Окончательный этап конкурса занимает по времени один день. Студенты представляются членам бизнес-сообщества и участвуют в интерактивных бизнес-играх и собеседованиях, в ходе которых рассказывают о своих карьерных планах. В конце мероприятия студентам вручают награды и сертификаты, в том числе «за лучшую презентацию» и «за лучшее собеседование». Многим из них предлагают оплачиваемую стажировку, практику «в тени профессионала», обучение на внутренних тренингах компаний¹⁸ либо временные позиции в штате компаний. Во многих случаях стажировки заканчиваются предложением работы в компании. В ходе четвертого по счету конкурса, организованного в апреле 2011 года, 11 из 16 участников получили предложение пройти стажировку, обучение или предложение работы.

Студенты и работодатели в равной степени ценят участие в конкурсе «Путь к карьере». «Обратная связь» от участников программы свидетельствует о том, что они теперь лучше понимают свои карьерные цели и обрели уверенность в будущем трудоустройстве. Компании, со своей стороны, от года к году все более активно участвуют в конкурсе. Некоторые работодатели отмечают, что после того

18

Участники с инвалидностью обучаются на внутренних тренингах, которые компании организуют для своих сотрудников, в том числе в тренинге по укреплению командного духа, в обучении английскому языку, оптимальному использованию времени, навыкам презентации и коммуникации. Участники получают возможность побывать в профессиональной среде, рядом с сотрудниками компаний, а сотрудники, в свою очередь, приобретают опыт взаимодействия с инвалидами в рабочей обстановке.

как они встретились с квалифицированными молодыми специалистами с инвалидностью, их отношение к способностям инвалидов изменилось.

Помимо конкурсов, СБВИ организует ознакомительные посещения компаний-членов для учащихся школ и студентов первого и второго курса высших учебных заведений, имеющих инвалидность. В ходе посещений они знакомились с возможностями трудоустройства, встречались со специалистами компаний и получали рекомендации относительно карьерных перспектив. В ознакомительных посещениях приняли участие около 90 учеников и студентов, в ходе которых они узнали о том, как организована работа в банке, юридической фирме, авиа- и судоходной компании.

Продвижение положительного имиджа людей с ограниченными возможностями

В 2009 году «Перспектива» организовала фотовыставку, целью которой было показать положительный образ людей с инвалидностью. Выставка, озаглавленная **«Жизнь в полном цвете»**, показала людей с инвалидностью на рабочих местах и в семейной обстановке, живущих полной жизнью как полноправные члены общества. В подготовке выставки приняли участие члены СБВИ: в то время как «Перспектива» отбирала кандидатов из числа людей с ограниченными возможностями, компании заключили контракт с фотографом, который сделал их фотопортреты, отпечатал и разместил фотографии на стендах. Выставка была показана в большинстве компаний-членов совета, включая их представительства за пределами Москвы, а также в одном из торговых центров Москвы и на конференции по вопросам занятости, организованной Ассоциацией европейского бизнеса.

Организация обучения для предпринимателей по вопросам инвалидности

«Перспектива» проводит для компаний-членов СБВИ ознакомительные учебные занятия по вопросам инвалидности, цель которых - повысить степень осведомленности по этой теме. Занятия охватывают такие темы, как социальная модель инвалидности, правильное использование терминов, правила общения с людьми с инвалидностью, методы приспособления рабочих мест, правовые вопросы, связанные с трудоустройством людей с инвалидностью, методы обеспечения доступа к услугам для клиентов с инвалидностью. Учебные занятия проводят инвалиды, которые приводят конкретные примеры ситуаций, которые могут возникнуть в связи с появлением в коллективе работника с инвалидностью. Затем участники обсуждают эти ситуации в малых группах. Обучение организуется как для отдельных компаний, так и для смешанных групп представителей разных

компаний-членов совета. Одно учебное занятие было проведено для компаний, не входящих в СБВИ.

Обучение прошли более 150 руководителей среднего звена. Все участники отметили полезность занятий, особенно в плане изменения в положительную сторону отношения к людям с ограниченными возможностями и к их рабочим способностям.

Достигнутые результаты

На сегодняшний день СБВИ добился следующих результатов:

- сформирована группа предпринимателей, приверженных делу расширения возможностей трудоустройства инвалидов, и число ее членов постоянно растет;
- 65 студентов с инвалидностью обрели ценный профессиональный опыт в ходе стажировок, конкурса «Путь к карьере», работы «в тени профессионала», а 14 соискателей-инвалидов были трудоустроены в компаниях-членах СБВИ;
- повысился уровень интеграции инвалидов в компаниях-членах СБВИ. Сегодня их сотрудники обладают большими знаниями и опытом как по вопросам интеграции, так и по другим вопросам, связанным с инвалидностью;
- к проблематике инвалидности было привлечено внимание средств массовой информации. Так, широкое освещение в СМИ, в том числе на международном телеканале **Russia Today** получил конкурс «Путь к карьере». Недавно состоявшиеся переговоры с одним из российских кабельных каналов привели к идее выпустить серию коротких фильмов, посвященных успешно трудоустроившимся людям с ограниченными возможностями;
- внимание широкой общественности к вопросам интеграции инвалидов было привлечено путем организации форумов на тему занятости для представителей бизнеса, а также в ходе участия СБВИ в работе конференций, встреч и комитетов, членами которых являются различные правительственные организации, торговые палаты и неправительственные организации.

Извлеченные уроки

Заручитесь поддержкой на уровне высшего руководства компаний. СБВИ пришел к выводу: инициатива работодателей должны быть поддержана на высшем уровне компаний, именно в этом случае можно обеспечить активное участие в ее реализации всех сотрудников, а также устойчивость результатов.

Начните с небольших проектов, это поможет укрепить мотивацию компаний. Будет хорошо, если перед вступлением в СБВИ у компании уже будет опыт интеграции инвалидов, однако этот фактор не является решающим. Если компания-член заинтересована в более активной интеграции инвалидов, уже сам этот факт является основанием для приема такой компании в совет. Начать можно с организации фотовыставки об инвалидах в офисе компании либо с организации ознакомительного посещения рабочих мест для студентов с инвалидностью. Следующим шагом может стать приглашение инвалидов на внутренние тренинги компании, а затем организация программ наставничества, стажировок и создание возможностей занятости для людей с ограниченными возможностями. Если принято решение принять на работу инвалидов, то следует сосредоточиться на имеющихся возможностях, а не на препятствиях.

Установите партнерские связи с экспертами. «Перспектива» сыграла важную роль в становлении СБВИ, предоставляя информацию, организуя информационные занятия по вопросам инвалидности, юридические и иные консультации. «Перспектива» также стала важным связующим звеном с сообществом инвалидов, оказала содействие в поиске кандидатов на рабочие места из числа инвалидов и сводила вместе представителей бизнеса и соискателей-инвалидов.

Привлекайте инвалидов к участию в мероприятиях компании. Участие людей с инвалидностью в таких мероприятиях, как стажировки, информационные семинары и т.д. – это хороший способ повысить степень информированности по вопросам инвалидности и изменить отношение к инвалидам, ведь большинство россиян до того времени не имели возможности встретиться и поговорить с человеком с инвалидностью и поэтому люди держались за многие связанные с инвалидами стереотипы.

Ссылки:

- переписка с Денис Роза (Denise Roza), председателем правления РООИ «Перспектива»; информация от Михаила Новикова, руководителя программы занятости РООИ «Перспектива», и Яны Ковалевой, координатора программы РООИ «Перспектива» в Москве;
- информация от Татьяны Песоцкой, менеджера по благотворительным программам и корпоративной социальной ответственности, Clifford Chance CIS Limited, и Марии Хафизовой, менеджера по подбору персонала и развитию инфраструктуры, KPMG.

Сербская ассоциация работодателей (Сербия)

Введение

Сербская ассоциация работодателей (САР) (The Serbian Association of Employers - SAE) была создана в 1994 году как неправительственная организация, а в качестве организации работодателей была зарегистрирована в 2005 году. Ассоциация объединяет компании разного размера, действующие в 20 отраслях. Членская база включает более 1800 самостоятельных компаний, которые имеют статус «прямого членства», и более 100 региональных и отраслевых организаций работодателей. В целом члены ассоциации представляют около 100 тысяч компаний с общей численностью работников около 280 тысяч человек.

Ассоциация представляет и продвигает общие интересы работодателей, предоставляет своим членам необходимую информацию и услуги, укрепляет и координирует взаимодействие между членами, информирует широкую общественность о потребностях и интересах работодателей. Основные направления деятельности включают разъяснительную работу и лоббирование, участие в коллективных переговорах на национальном, отраслевом уровне и на уровне компаний, продвижение условий, благоприятных для развития бизнеса, проведение различных международных мероприятий. САР также участвует в программе профессиональной подготовки и обучения для своих членов и содействует модернизации системы профессионально-технического образования и подготовки (ПТОП) с тем, чтобы обеспечить соответствие навыков рабочей силы потребностям экономики.

Ассоциация активно занялась вопросами инвалидности в мае 2009 года, когда был принят **Закон о профессиональной реабилитации и трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями**. Закон, который вступил в силу в мае 2010 года, продвигает интеграцию инвалидов в социально-экономическую сферу и обеспечение равных возможностей для них на рынке труда и устанавливает квоты для приема на работу инвалидов. Закон предусматривает, что компании со штатом от 20 до 49 сотрудников должны принять на работу одного работника с инвалидностью, компании со штатом 50 и более человек – двух работников с инвалидностью и, соответственно, на каждые 50 дополнительных работников предусмотрен прием на работу одного инвалида. Кроме того, закон предусматривает штрафы для работодателей за нарушение установленной квоты.

Закон был призван значительно расширить обязанности работодателей, однако его реализации на практике мешало отсутствие надлежащего взаимодействия между людьми с инвалидностью и работодателями. Чтобы решить эту проблему, в

2009 году САР наладила сотрудничество с МОТ, начав реализацию нового проекта для работодателей.

Структура и партнеры

САР является независимой организацией со штаб-квартирой в Белграде. Структура ассоциации включает четыре основных органа – генеральную ассамблею, правление, совет директоров и контрольную комиссию, на каждый из которых возложены определенные обязанности. В ассоциации нет отдельного подразделения, курирующего вопросы инвалидности.

Ассоциация взаимодействует с большим числом национальных институтов и советов, занимающихся вопросами инвалидности, такими как Совет по социально-экономическим вопросам Республики Сербия, Фонд солидарности при министерстве труда, Фонд по делам пенсионеров и инвалидов, Национальная служба занятости, Совет по профессионально-техническому обучению. Кроме того, САР участвовала в разработке плана активных действий по трудоустройству инвалидов, принятого Сектором занятости министерства экономики.

Основные мероприятия

Проект, озаглавленный «Корпоративная социальная ответственность и трудоустройство людей с ограниченными возможностями», реализовывался с ноября 2009 года по март 2010 года. Цель проекта – информировать работодателей о требованиях законодательства и содействовать его реализации, в том числе посредством установления контактов между работодателями и организациями инвалидов, а также развеять мифы и стереотипы относительно способностей инвалидов и приема на работу людей с инвалидностью. Проект реализовывался в сотрудничестве с Сектором занятости министерства экономики, Национальной службой занятости и представителями профсоюзов, организаций инвалидов и местных администраций. Все партнеры проекта были обязаны содействовать его реализации в соответствии со своим мандатом, а также информировать своих членов о проекте.

Первым мероприятием в рамках проекта стала трехсторонняя встреча в ноябре 2009 года, на которую были приглашены все заинтересованные стороны, представляющие правительственные учреждения, профсоюзы и организации инвалидов. Цель встречи – представить цели проекта и распределить обязанности по его реализации между всеми заинтересованными сторонами, каждая из которых выиграет в результате его выполнения. В ходе встречи все заинтересованные стороны договорились, что будут принимать участие в «круглых столах», организуемых проектом для обсуждения положения инвалидов на рынке

труда, проблем, связанных с наймом инвалидов, а также возможных решений возникающих проблем. В ходе встреч стороны могут высказывать свою точку зрения и обмениваться мнениями с другими участниками.

Повышение степени информированности о людях с инвалидностью и их трудоустройстве

Главный компонент проекта касается повышения уровня информированности работодателей. Чтобы развеять мифы вокруг найма инвалидов, ассоциация опубликовала буклет, озаглавленный **«Работники с инвалидностью: мифы и реальность»**, адресованный как работодателям, так и широкой общественности. В дополнение к буклету САР выпустила короткий фильм о людях с инвалидностью и их стремлении активно участвовать на рынке труда. Две тысячи экземпляров буклета и 500 копий фильма были распространены всем заинтересованным сторонам, включая работодателей.

Следующим шагом стала подготовка и проведение однодневных обучающих семинаров для работодателей по вопросам инвалидности. В качестве целевых групп для участия в семинарах были отобраны самые крупные работодатели, представляющие четыре сектора – банковский сектор, местную администрацию и государственные предприятия, услуги и пищевую промышленность. В программу семинаров были включены следующие вопросы: основные понятия, касающиеся инвалидности, обоснование необходимости найма инвалидов, международные нормы и национальное законодательство, регулирующее трудоустройство людей с инвалидностью, методики подбора кадров из числа инвалидов, примеры передовой практики. В общей сложности в семинарах принял участие 81 человек.

Кроме того, на сайте САР был создан отдельный раздел, посвященный новому закону и правам людей с ограниченными возможностями. Веб-сайт представляет посетителям сайта закон и его основные положения и дает рекомендации работодателям относительно его выполнения. На веб-сайте опубликованы основные идеи (послания), адресованные широкой общественности, список сербских компаний, занимающихся профессиональной реабилитацией, а также ссылки для получения дополнительной информации.

Организация «круглых столов» по вопросам применения законодательства

В рамках содействия реализации закона проект организовал 11 «круглых столов» по всей территории Сербии: в Крагуеваце, Нови Саде, Сремска-Митровице, Нови Београде, Боре, Велико Градиште, Лесковаце, Нисе, Лазареваце и Белграде. Цель этих встреч – представить закон, особенно в части, касающейся прав и обязанностей работодателей. В «круглых столах» приняли участие почти 300

человек, представляющих работодателей, заинтересованные министерства, Национальную службу занятости, профсоюзы, организации инвалидов, неправительственные организации и местную администрацию, которые собрались, чтобы обсудить, как эффективно реализовать положения закона. Участники сформулировали ряд практических вопросов, связанных с расширением возможностей занятости инвалидов, включая устранение физических барьеров на объектах инфраструктуры и транспорта, поощрение инвалидов к регистрации в национальной службе занятости и к активному поиску работы, совершенствование системы образования и профессиональной подготовки людей с инвалидностью, повышение степени информированности по вопросам инвалидности среди работодателей и работников, совершенствование сбора статистических данных по вопросам инвалидности. Выполнение многих из перечисленных задач потребует времени, что не помешало участникам в ходе публичной и открытой дискуссии обозначить имеющиеся проблемы и определить роль каждой из заинтересованных сторон в их решении.

Достигнутые результаты

САР и ее партнерами были достигнуты следующие результаты:

- работодателям оказан новый набор услуг, заключающийся в предоставлении актуальной информации и обучения по вопросам трудоустройства инвалидов; обучение проходит либо в рамках регулярных семинаров по трудовому законодательству, либо отдельно, по запросу;
- в результате проведенных мероприятий по налаживанию контактов и обмену информацией объединились заинтересованные стороны - организации инвалидов, работодатели, правительственные организации и профсоюзы, что позволило укрепить потенциал всех участников проекта в реализации политики занятости людей с ограниченными возможностями. В ходе мероприятий участники могли обсудить пути и методы обеспечения полного выполнения требований законодательства и расширения возможностей занятости инвалидов;
- в результате проведения по всей территории Сербии «круглых столов» и семинаров повысилась информированность по вопросам инвалидности и занятости инвалидов. Данные мероприятия позволили обратиться к широкой общественности через средства массовой информации и инициировать на местах новые проекты трудоустройства людей с ограниченными возможностями;

- с помощью СМИ информационно-разъяснительная работа по вопросам инвалидности охватила более широкие группы, чем стороны, непосредственно вовлеченные в реализацию проекта. На проектные мероприятия приглашались представители телевидения, радио и печатных СМИ, которые могли побеседовать с участниками. В ходе реализации проекта были подготовлены более 300 публикаций, в особенности в местных СМИ, посвященных вопросам занятости инвалидов.

Извлеченные уроки

Вовлечение всех заинтересованных сторон способствует эффективному соблюдению требований законодательства. Сегодня нет четкой картины того, к каким результатам в долгосрочном и среднесрочном плане привел новый закон, однако, по данным Национальной службы занятости, со времени введения закона число инвалидов, зарегистрировавшихся как лица, ищущие работу, возросло. Сербская ассоциация работодателей уверена, что более активное вовлечение всех заинтересованных сторон даст еще более впечатляющие результаты. В частности, необходимо принимать постановления, детализирующие положения закона, с тем, чтобы привлечь к участию заинтересованные министерства; нужно обеспечить более активное участие Национальной службы занятости, в том числе в форме предоставления инвалидам более качественных образовательных услуг; необходимы более полные статистические данные по инвалидности. Чтобы преодолеть все трудности и создать безбарьерную физическую среду, что, безусловно, является затратным мероприятием, необходима приверженность этой идее всех вовлеченных в процесс сторон.

Более тщательная оценка трудоспособности людей с инвалидностью увеличивает их шансы на трудоустройство. В ходе оценки крайне важно сосредоточиться не на ограниченных возможностях инвалидов, а на том, что они могут делать. Кроме того, такая оценка помогает определить дополнительные потребности соискателей-инвалидов в обучении.

Необходимо тщательно выверять соответствие потребностей работодателей квалификации соискателей-инвалидов. Чтобы добиться долгосрочных, удовлетворяющих обе стороны отношений занятости, следует учитывать потребности как работодателей, так и людей с инвалидностью.

URL: www.poslodavci.org.rs

Ссылки:

- переписка с Деяной Кузмич (Dejana Kuzmic), руководителем отдела международного сотрудничества Сербской ассоциации работодателей, и Анне Ноулес (Anne Knowles), специалистом по деятельности работодателей Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ в Будапеште.

Федерация работодателей Цейлона (Шри-Ланка)

Введение

Сеть работодателей по вопросам инвалидности была создана в 2000 году Федерацией работодателей Цейлона (Employers' Federation of Ceylon - EFC) - крупнейшей организацией работодателей Шри-Ланки. Ее членская база включает 539 компаний с общей численностью работников более 440 тысяч человек. Созданная в 1929 году, она была первой организацией в Шри-Ланке, зарегистрированной как профсоюз.¹⁹ Постоянный секретариат федерации предоставляет набор услуг, в том числе регулирует вопросы трудового законодательства и трудовых отношений от имени компаний-членов, решает вопросы, связанные с охраной труда и компенсационными выплатами работникам, а также ведет разъяснительную работу среди своих членов по другим вопросам, связанным с человеческими ресурсами.

Сеть работодателей по вопросам инвалидности ставит перед собой общую задачу расширить занятость и улучшить подготовку людей с инвалидностью силами бизнес-сообщества. Членство в сети открыто для всех работодателей, и сегодня она включает более 35 членов, в том числе транснациональные корпорации, крупные и малые компании Шри-Ланки.²⁰

Сеть работодателей начала свою историю в 1990-е годы со слабоорганизованной группы предпринимателей, представителей правительства и неправительственных организаций, желавших содействовать трудоустройству инвалидов. Когда это движение возглавила Федерация работодателей Цейлона, была создана сеть работодателей в ее нынешнем виде, ставящая перед собой задачу тесного сотрудничества с органами государственного управления и неправительственными организациями.

Сеть взяла за образец британский Форум работодателей по вопросам инвалидности - членскую организацию, финансируемую работодателями и занимающуюся вопросами инвалидности на рабочих местах. При этом сеть работодателей в Шри-Ланке адаптировала британскую модель к местным условиям. Услуги, которые она оказывает своим членам, включают содействие в

19

Закон о профсоюзах в Шри-Ланке признает любое объединение работников или работодателей.

20

Данные о членской базе за 2010 год.

найме инвалидов посредством организации ярмарок вакансий, где встречаются работодатели и инвалиды - соискатели рабочих мест; организацию информационно-разъяснительных мероприятий по вопросам инвалидности; разработку агитационных материалов; продвижение профессиональной подготовки инвалидов посредством различных мероприятий.

Структура и партнеры

В 2000 году, еще до создания сети, генеральный директор Федерации работодателей Цейлона сформировал координационный комитет, на который было возложено создание сети. На начальном этапе координационный комитет включал 14 компаний - членов федерации, представляющих гостиничный бизнес, плантационное сельское хозяйство, производство и банковский сектор. С того времени число членов удвоилось.

Сеть работодателей по вопросам инвалидности приобрела официальный статус после принятия устава в 2005 году. Устав признает 14 компаний как основателей сети и определяет цели и правила вступления в данную сетевую структуру. Руководство сетью осуществляет административный совет в составе генерального директора федерации и восьми представителей компаний-членов. Сеть может дополнительно назначить в совет максимум трех представителей членов сети, имеющих опыт в решении вопросов инвалидности. В настоящее время в административный совет входит один представитель международной неправительственной организации по вопросам инвалидности, носящей название «Мотивация».

На сегодняшний день сеть не имеет штатных сотрудников. Ответственность за проведение различных мероприятий возложена на административный совет, секретариат сети расположен в помещении федерации и всю административную работу выполняет один из сотрудников Федерации работодателей Цейлона. Для проведения отдельных мероприятий компании-члены и другие партнеры сети выделяют своих сотрудников на разовой основе. Начиная с 2007 года, сеть взимает номинальные членские взносы.

Сеть не заключает формальных соглашений о партнерстве, но при этом тесно сотрудничает с правительственными организациями, МОТ, неправительственными организациями и объединениями инвалидов. Сотрудничество предусматривает проведение совместных мероприятий и информационных кампаний, участие в работе правительственных комитетов по вопросам инвалидности и обмен знаниями и информацией. Кроме того, сеть получает от своих партнеров финансовую помощь.

Важно отметить, что со времени своего создания сеть сотрудничает с организациями инвалидов. В координационный комитет входит представитель основной «зонтичной» организации инвалидов в Шри-Ланке, другие организации инвалидов также приглашаются к участию. Людей с ограниченными возможностями привлекают к участию в работе сети в качестве советников, инструкторов по поиску работы и выступающих на семинарах.

Основные мероприятия

Организация семинара для работодателей

Официально сеть начала работу в 2001 году, и ее первым информационным мероприятием стал семинар для работодателей. На семинаре присутствовали более 50 работодателей, представляющих основные компании и отрасли страны, а также люди с инвалидностью и те, кто отстаивает их права, представители правительственных организаций, МОТ и неправительственных организаций. Высокий уровень участников позволил провести серьезную дискуссию и получить «обратную связь». Работодатели, судя по всему, проявили заинтересованность в приеме на работу инвалидов, но при этом хотели бы получить больше информации о соискателях рабочих мест, их профессиональных навыках и способностях, а также о том, как установить контакт с соискателями-инвалидами. Однако на семинаре они не могли получить этой информации, поэтому было рекомендовано включить в план работы сети в качестве срочного мероприятия предоставление соответствующей информации работодателям.

Создание базы данных инвалидов, ищущих работу

Чтобы решить выявленную проблему, сеть заключила контракт с фирмой, которая должна была изучить современное положение людей с инвалидностью на рабочих местах, выявить потребности рынка труда и сравнить их с навыками, которыми обладают соискатели-инвалиды. Компания также создала веб-сайт, на котором разместила базу данных инвалидов, ищущих работу, с тем, чтобы работодатели могли с ее помощью найти подходящих кандидатов.

Реакция со стороны людей с ограниченными возможностями превзошла все ожидания. После запуска сайта в 2002 году база включала данные на 1200 лиц, ищущих работу, и еще 4 тысячи человек ожидали размещения своих данных. Опрос, проведенный среди членов Федерации работодателей Цейлона, выявил,

что из ста ответивших на вопросы анкеты²¹ 25 приняли на работу 179 лиц с ограниченными возможностями.

Ожидая, что число принятых на работу инвалидов будет расти, сотрудник федерации, отвечающий за работу сети, встретился с неправительственными организациями и сотрудниками правительственных учреждений, чтобы обсудить, как можно оказать техническое и иное содействие работодателям, предоставляющим рабочие места людям с инвалидностью. Кроме того, сеть мотивировала работодателей принимать на работу инвалидов через публикацию материалов в ежемесячном вестнике федерации, где имелся (и имеется) специальный раздел, посвященный сети и ее деятельности. Под рубрикой **«Ищу работу»** (Job Candidates Corner) вестник начал публиковать объявления ищущих работу инвалидов, а в разделе **«Передовая практика»** размещались материалы об эффективной политике и практике работодателей по интеграции инвалидов. Однако, как выяснилось, публикации вестника не привели к росту найма работников с инвалидностью. Участники сети поняли, что нужно сосредоточиться на упредительных мерах, облегчающих для работодателей поиск кандидатов и прием на работу инвалидов. Было принято решение провести ярмарку вакансий, где кандидаты с инвалидностью могли бы встретиться с потенциальными работодателями.

Организация ярмарок вакансий

В процессе подготовке ярмарки сеть наладила взаимодействие с неправительственной организацией «Мотивация» в подборе и проведении собеседований с кандидатами и в их обучении эффективным методам поиска работы. В помощь организаторам ярмарки министерство социальных услуг выделило на неполный рабочий день одного сотрудника, имеющего опыт работы на местах и знакомого с методиками оценки квалификации и трудоустройства работников. МОТ обеспечила общее руководство и техническую поддержку, в том числе предоставив материалы по методикам поиска работы. Сеть обратилась к своим членам за содействием в обучении кандидатов навыкам трудоустройства и в проведении «тренировочных» собеседований, в ходе которых соискатели могли опробовать свои навыки. К открытию ярмарки вакансий, которая состоялась в 2003 году, кандидаты прошли полную подготовку, а некоторые потенциальные работодатели уже взяли на заметку кандидатов, с которыми они встретились в ходе практических занятий.

21

Вопросник был направлен 457 членам федерации.

Первые полдня в начале ярмарки были посвящены информационной сессии для работодателей; в это время кандидаты практиковались в навыках проведения собеседования. Реальные собеседования состоялись в середине дня. В них приняли участие 22 работодателя и 75 кандидатов, представлявших все группы инвалидности. Среди многих участвовавших в ярмарке компаний были Sri Lanka Airlines, John Keells Group, MAS Holdings и крупные отели страны. В результате работы нашли 44 человека с инвалидностью - более половины принявших участие в ярмарке вакансий.

В ходе ярмарки работодатели проявили заинтересованность и по другим вопросам. Так, на следующий день после ярмарки один из работодателей предложил временную работу для 50 женщин-швей. Другие работодатели выразили готовность пожертвовать средства на организацию дополнительного обучения профессиональным навыкам.

Вдохновленные успехом ярмарки вакансий, организаторы решили продолжить эту практику. В столице страны Коломбо прошли пять ярмарок, еще одна была организована в Канди - городе, расположенном в горном массиве в центральной части страны. С помощью ярмарок вакансий были трудоустроены в общей сложности около 350 людей с инвалидностью.

Разработка и продвижение свода передовой практики трудоустройства инвалидов

В 2006 году Федерация работодателей Цейлона разработала свод правил, озаглавленный «**Регулирование вопросов инвалидности на рабочих местах**». Данный документ, который не носит обязательного характера, содержит практические рекомендации относительно регулирования вопросов инвалидности на рабочих местах, включая найм, отбор, обучение и профессиональный рост работников и охрану их труда. В своей деятельности участники сети руководствуются этим сводом правил и широко поддерживают содержащиеся в нем принципы и рекомендации.

Убеждение работодателей не ограничиваться наймом работников

Действуя через свою сеть, Федерация работодателей убеждала компании не только принимать на работу инвалидов, но и предоставлять им обучение и иную поддержку с тем, чтобы расширять участие людей с инвалидностью на рынке труда. Sri Lanka Airlines разработала компакт-диск для обучения работодателей, участвующих в ярмарках вакансий, языку жестов с тем, чтобы они могли общаться с глухими кандидатами; компания ID Lanka Limited организовала курсы английского языка для соискателей с инвалидностью, особенно для тех из них, кто

претендует на рабочие места в секторе информационных технологий и в финансовом секторе.

Участник сети банк Standard Chartered Bank опубликовал и провел презентацию руководства по доступности рабочих мест, озаглавленного «**Безбарьерная среда**» (Barrier Free Access Handbook). В руководстве рассказывается о требованиях законодательства применительно к созданию доступной среды для инвалидов.²² Помимо законодательных положений, руководство содержит рекомендации для работодателей по повышению доступности рабочих мест для людей с инвалидностью.

Компания Nestle Lanka Limited, также являющаяся участником сети, спонсировала публикацию объявлений, позволяющих инвалидам расширить возможности на рынке труда и рекламирующей деятельность сети работодателей по вопросам инвалидности. Объявления, разработанные одной из лучших рекламных компаний, были несколько раз опубликованы ведущими газетами страны.

Совершенствование профессионально-технического образования и обучения для лиц с ограниченными возможностями.

По мере того как растет число работодателей, желающих принять на работу людей с инвалидностью, на первый план все больше выходит вопрос о развитии профессиональных навыков инвалидов с тем, чтобы они соответствовали требованиям работодателей. Федерация работодателей Цейлона активно занимается решением этой проблемы, взаимодействуя с министерством трудовых отношений и трудовых ресурсов, предоставляя консультации и содействуя повышению уровня подготовки людей с инвалидностью.

Помимо сотрудничества с органами государственного управления, федерация начиная с июля 2009 года организует в своих помещениях учебные курсы для слабовидящих по информационно-коммуникационным технологиям. Курсы проводит инструктор, работающий секретарем в приемной федерации и сам слабовидящий, который прошел широкую подготовку по вопросам ИКТ в стране и за рубежом. К августу 2010 года на курсы записались 63 слушателя, 35 из которых завершили изучение первых двух модулей и получили соответствующие сертификаты.

22

Речь идет о принятых в 2006 году Правилах обеспечения доступной среды для инвалидов (Disabled Persons' Accessibility Regulations), разработанных в рамках реализации Закона № 28 о защите прав людей с ограниченными возможностями (1996 г.)

Кроме того, федерация совместно с Корейским агентством занятости инвалидов (Korea Employment Agency for the Disabled - KEAD) разработала учебный курс. В 2008 году делегация из Шри-Ланки посетила Корею, чтобы ознакомиться с подходами работодателей к обучению и найму инвалидов, а в 2010 году представители корейского агентства занятости приехали в Шри-Ланку и посетили местные учебные заведения. Стороны наладили взаимодействие родственных учебных заведений двух стран, чтобы содействовать профессиональной подготовке людей с ограниченными возможностями.

Достигнутые результаты

Ниже перечислены некоторые результаты, достигнутые сетью работодателей:

- представители сети приняли участие в работе координационного комитета министерства трудовых отношений и трудовых ресурсов, который непосредственно занимается вопросами совершенствования обучения и трудоустройством инвалидов. В рамках этого сотрудничества в феврале 2009 года участники сети приняли участие в специальной ярмарке вакансий, организованной Отделом профессиональной ориентации министерства;
- оказано содействие в приеме на работу инвалидов посредством создания базы данных соискателей с ограниченными возможностями, приведения навыков кандидатов в соответствие с требованиями работодателей и организации обучения по вопросам инвалидности для сотрудников кадровых департаментов;
- благодаря организованным ярмаркам вакансий были напрямую трудоустроены 350 людей с ограниченными возможностями и, возможно, еще большее число были трудоустроены в результате проведенной сетью информационно-разъяснительной работы;
- повышена информированность общества по вопросам инвалидности посредством публикаций в вестнике сети, организации семинаров и активного освещения деятельности сети в средствах массовой информации. Так, в декабре 2009 года Федерация работодателей Цейлона организовала в связи с Международным днем инвалидов выставку на тему **«Инвалидность не значит ограничения»** (Disability poses no limitations). Выставка стала «площадкой», где сотни людей, включая инвалидов и работодателей, обменялись опытом и смогли высказаться на тему потенциала, которым обладают люди с инвалидностью на рабочих местах;

- были подготовлены шесть фильмов, рассказывающих конкретные истории людей с инвалидностью, трудоустроенных в компаниях-членах Федерации работодателей Цейлона. Фильмы доступны на сингальском, тамильском и английском языке.

Извлеченные уроки

Одной информационно-разъяснительной работы недостаточно. Федерация работодателей Цейлона пришла к выводу, что нужно одновременно расширять базу знаний и налаживать связи с местными сообществами, а также разрабатывать более широкий набор услуг, не ограничиваясь созданием базы данных.

Агитируя других, сам показывай пример. В 2001 году федерация показала пример другим работодателям, приняв в свой штат на должность секретаря в приемную женщину с ограничениями по зрению и оборудовав ее рабочее место так, чтобы она могла эффективно выполнять свои обязанности. Этим решением федерация повысила свой авторитет в глазах компаний-членов, которых она убеждала принимать на работу людей с инвалидностью. Кроме того, федерация получила добросовестную сотрудницу, которая трудится на этом месте уже десять лет.

В сотрудничестве - сила. Участники сети осознали важность налаживания партнерских и иных связей с правительственными и неправительственными организациями, донорами и международными партнерами, каждый из которых предлагает свои человеческие, информационные и институциональные ресурсы.

Люди - это важнейший фактор. Сеть представляет собой специальный проект Федерации работодателей Цейлона, который начался с небольшого гранта (15 000 долл. США). Сеть не добилась бы таких успехов, если бы не конкретный сотрудник федерации, координировавший ее работу, и если бы не было существенной кадровой поддержки со стороны правительства, партнеров из числа неправительственных организаций и бизнес-сообщества.

Привлекайте людей с инвалидностью и их организации. Сеть опирается на участие и опыт людей с инвалидностью и их организаций, входящих в координационный комитет и привлекаемых в качестве советников и методистов.

URL: <http://www.employers.lk>

Ссылки:

- Текст данного конкретного примера составлен на основе публикации 'Sometimes a Good Idea Takes Time to Develop - Employers Encouraging Employers to Give People with Disabilities a Fair Chance in Sri Lanka' в *Moving Forward: Toward decent work for people with disabilities. Examples of good practices in vocational training and employment from Asia and the Pacific*. ILO / Perry, Debra A. Bangkok: ILO, 2003.
- Переписка с Мегамали Алувихаре (Meghamali Aluwihare), руководителем отдела по услугам в плантационном сельском хозяйстве Федерации работодателей Цейлона.
- Сайт Федерации работодателей Цейлона URL: <http://www.employers.lk>

Форум работодателей по вопросам инвалидности (Соединенное Королевство)

Введение

Форум работодателей по вопросам инвалидности (ФРИ) (The Employers' Forum on Disability - EFD) - сетевая структура работодателей Соединенного Королевства, занимающаяся вопросами инвалидности. Ее членская база насчитывает 350 работодателей, включая 100 транснациональных корпораций, малых и средних предприятий и работодателей, представляющих государственный сектор, где трудятся в общей сложности 18 процентов рабочей силы страны. Членами сети являются работодатели, предоставляющие банковский сектор, сферу образования, здравоохранения, а также радиовещание, телекоммуникации, производство и розничную торговлю.

Созданный в 1986 году, Форум работодателей по вопросам инвалидности стал первой организацией работодателей, работающей в этой области. В период, когда он создавался, программы трудоустройства инвалидов в Соединенном Королевстве реализовывались чаще всего без учета потребностей работодателей. ФРИ позволил решить эту проблему. Форум создавался при поддержке Консультативной группы принца Уэльского по вопросам инвалидности (Prince of Wales' Advisory Group on Disability) и организации предпринимателей «Бизнес в сообществе» (Business in the Community - BiTC), продвигающей принципы корпоративной социальной ответственности. Членами форума, стоявшими у его истоков в 1991 году, стали такие компании, как Barclays, BBC, Pearl Assurance, Prudential Assurance, Shell International и Shell UK.

Форум работодателей по вопросам инвалидности был создан, когда его основатели предложили лидерам бизнеса, чтобы компании совместно финансировали центральный экспертный ресурс, предоставляющий работодателям возможность знакомиться с передовой практикой, а людям с инвалидностью добиться социальной и экономической интеграции. Многие из этих лидеров бизнеса уже имели личное представление об инвалидности через свои контакты с организациями, работающими в этой сфере, либо родственниками или друзьями.

Наиболее эффективная инициатива, предпринятая ФРИ в начале его деятельности с целью содействовать процессу реформ, - это первая **Программа развития навыков руководства для людей с ограниченными возможностями** (Leadership Development Programme for People with Disabilities). Программа, которую форум реализовывал в течение семи лет, позволила предпринимателям и

инвалидностью принять участие в обучении навыкам управления и руководства, которое крупные корпорации организуют для своих сотрудников. Обучаясь на курсах рядом с теми, чьи способности они считали «ограниченными», сотрудники корпораций пересмотрели свои представления о наличии у инвалидов навыков управления.

Основная идея, которой руководствуется ФРИ, заключается в том, что благоприятная корпоративная среда для инвалидов таит в себе огромные потенциальные возможности для бизнеса, поскольку предприниматели узнают, как отбирать и принимать на работу инвалидов, ориентируясь не на их ограничения, а на их способности, а также учатся создавать полностью безбарьерную среду для более широких групп - клиентов и партнеров с инвалидностью. Исходя из этого, форум помогает работодателям стать компетентными в вопросах интеграции инвалидов и оказывает поддержку в более широком плане - на уровне политики и практики, связанной с инвалидностью.

Форум оказывает услуги своим членам, консультируя и поддерживая компании во всех вопросах создания благоприятной для инвалидов среды, организации обучения по вопросам инвалидности и предоставления различных услуг и ресурсов.

Структура и партнеры

Форум работодателей по вопросам инвалидности - независимая некоммерческая организация, руководимая и финансируемая ее членами посредством членских взносов и выделения компаниями средств на веб-сайты, новые программы, разработку новых инструментов, проведение мероприятий. Стандартный взнос составляет 3000 фунтов стерлингов²³ в год. Некоторые члены также оказывают бесплатные консультации и активно участвуют в совместном решении проблем, в том числе в рамках Целевой группы бизнеса по вопросам доступных технологий (Business Taskforce on Accessible Technology). Будучи формально благотворительной организацией, ФРИ не получает правительственных грантов и благотворительных взносов. Форум представляет собой группу из примерно 50 основных финансирующих организацию компаний и партнеров, представляющих как государственный, так и частный сектор, а также разные секторы экономики. Эта «золотая членская база» имеет некоторые льготы, такие как дополнительная

23

Примерно 4660 долл. США (по курсу на октябрь 2011 г.).

помощь, бесплатное предоставление услуг и доступ к различным целевым сетевым структурам.

Руководство форумом осуществляет совет в составе представителей членов; непосредственное руководство осуществляет директор-распорядитель и примерно 35 штатных сотрудников.

В деятельности ФРИ активно представлены люди с ограниченными возможностями, выступающие в качестве партнеров. Все они имеют опыт в ведении бизнеса и участвуют в работе форума как эксперты, «полпреды» сообщества инвалидов, докладчики и методисты. Они помогают в проведении всех мероприятий и в разработке рекомендаций по эффективной организации работы. Сеть из 20 таких партнеров была создана в Соединенном Королевстве в 1991 году; затем в 2007 году, была сформирована международная сеть из восьми партнеров с инвалидностью. Форум поддерживает хорошие отношения с другими организациями по вопросам инвалидности в Соединенном Королевстве и за пределами страны, но не имеет с ними формальных соглашений о партнерстве.

Помимо общей сетевой структуры, ФРИ содействовала созданию подструктур в различных регионах и отраслях. Региональные сети были сформированы в Шотландии, Уэльсе и Йоркшире. Что касается отраслей, то сетевые структуры имеются в творческой индустрии, полиции и информационно-коммуникационных технологиях. Первой была создана Сеть по вопросам инвалидности в сфере вещания и творческой индустрии (Broadcasting and Creative Industries Disability Network - BCIDN), Данная сетевая структура, активно действовавшая с 1989 по 2011 год, включала основные вещательные компании страны. Она содействовала найму и сохранению на рабочих местах сотрудников с инвалидностью, налаживала обмен передовой практикой между членами и разрушала стереотипы в отношении инвалидов с помощью публикаций в СМИ. Сеть работников чрезвычайных служб и правоохранительных органов (Emergency Services and Law Enforcement Network - ELEN), в которую входят более 30 членов, была создана в 1999 году по запросу Ассоциации руководителей полицейских служб (Association of Chief Police Officers). Сеть наладила обмен передовой практикой и консультации по оказанию услуг в системе правоохранительных органов. Среди новых сетевых структур в отраслях можно назвать Целевую группу предпринимателей по доступным технологиям (Business Taskforce on Accessible Technology - BTAT), созданную в 2008 году. Ее 35 членов объединились, чтобы продвигать доступные для инвалидов продукты и услуги в сфере технологий.

В 2007 году президент форума создал при своем офисе группу по вопросам инвалидности, чтобы вывести эту проблематику на уровень высшего руководства. Группа объединяет директора-распорядителя и членов совета форума.

Основные мероприятия

Тестирование степени интеграции инвалидов: Стандарт интеграции инвалидов

Чтобы члены форума могли отслеживать эффективность своей работы по интеграции инвалидов, в 2004 году ФРИ разработал **Стандарт интеграции инвалидов (Disability Standard)**. Он представляет собой одобренный экспертами форума инструмент самооценки, при помощи которого предприятия и государственные органы могут оценивать результаты своей работы в сфере инвалидности, т.е. как она отразилась на их коммерческой деятельности в целом.

Стандарт интеграции инвалидов позволяет сделать оценку по трем показателям, включающим приверженность работодателя идее интеграции инвалидов, организационную политику и практику, влияние политики и практики. Участники могут провести оценку в режиме онлайн, используя ряд показателей, связанных с инвалидностью (доступность, аутсорсинг, подбор кадров, услуги клиентам) и подтверждая свои выводы конкретными фактами. Эксперты по вопросам инвалидности анализируют предоставленные каждым работодателем оценки и конкретные факты и составляют «оценочный отчет» (diagnostic report) по каждой компании. Затем результаты по всем компаниям сводятся воедино и выставляется общая оценка.

В оценочном отчете анализируется деятельность компании в сравнении с результатами предыдущей оценки (если таковая проводилась), со средними показателями по отрасли и с общей оценкой по всем компаниям. По результатам отчета работодатели могут разработать план действий по вопросам инвалидности. Оценки по каждой конкретной компании не разглашаются, однако по итогам оценки компаниям присваиваются платиновые, золотые серебряные, бронзовые сертификаты или сертификаты участников. Отслеживая соблюдение требований Стандарта во временной динамике, можно судить о том, насколько более благоприятной для работы инвалидов становится конкретная компания. Компании постоянно сверяются с критериями, установленными Стандартом интеграции инвалидов.

Первый такой стандарт был принят в 2005 году, и им воспользовались 80 работодателей; к стандартам, принятым в 2007 и 2009 году, присоединились уже сто участников. После принятия стандарта 2009 года были организованы

консультации с участием членов сети работодателей и инвалидов. Участники назвали стандарт важным и надежным инструментом, позволяющим улучшить бизнес-среду, но при этом отметили, что процедура оценка весьма затратная. Они предложили применять более гибкий подход на основе конкретных потребностей каждой компании. Стандарт был пересмотрен в 2011 году с учетом высказанных замечаний.

Расширение доступа к ИКТ для лиц, ищущих работу, сотрудников и клиентов компаний

Форум работодателей по вопросам инвалидности провел с помощью консалтинговой фирмы McKinsey & Company первое исследование, посвященное многочисленным препятствиям, с которыми сталкиваются инвалиды по причине отсутствия доступа к онлайн-службам приема на работу. Эксперты фирмы подсчитали, что только в Соединенном Королевстве 1,3 млн. инвалидов не могут подать заявки на рабочие места, поскольку большинство компаний подбирают сотрудников в режиме онлайн. По результатам исследования Форум работодателей опубликовал рекомендации относительно того, как сделать так, чтобы подбор кадров не исключал людей с инвалидностью и других ущемленных категорий соискателей. Рекомендации размещены на веб-сайте:

www.barrierfree-recruitment.com.

Кроме того, учрежденная при содействии форума Целевая группа предпринимателей по доступным технологиям разработала свою **Хартию по доступным технологиям** (Accessible Technology Charter), открытую для присоединения компаний. Подписав хартию, компания обязуется обеспечить, чтобы приобретаемые и используемые ею технологии позволяли подбирать кадры и предоставлять продукты и услуги самым широким группам населения. Хартия также требует от компаний консультироваться с сотрудниками с инвалидностью и учитывать принципы доступности для инвалидов в процессе закупок. Хартию дополняет инструмент для предпринимателей, озаглавленный **«Модель оценки доступности»** (Accessibility Maturity Model), который позволяет компаниям оценить доступность своих информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Официальная презентация хартии и модели намечена на конец 2011 года.

Руководители департаментов по вопросам ИКТ, входящие в Целевую группу предпринимателей по доступным технологиям, в настоящее время работают над текстом Протокола о закупочной деятельности. Протокол будет предложен для подписания всем компаниям, желающим при закупке ИКТ-продуктов и услуг

соблюдать важное требование относительно их доступности и удобства пользования для инвалидов.

Предоставление информации и консультаций по созданию благоприятной для инвалидов рабочей среды

Форум содействует повышению информированности и предоставляет надежные рекомендации работодателям, публикуя на своем веб-сайте примеры передовой практики, организуя мероприятия по налаживанию взаимных связей и выпуская различные публикации. Информация по конкретным вопросам, в том числе по законодательству, предоставляется только членам форума, при этом большой объем информации по вопросам инвалидности и бизнеса распространяется и среди широкой аудитории. ФРИ имеет собственный медиа-центр, где журналисты могут ознакомиться с цифрами и фактами и примерами передового опыта, что является важным инструментом продвижения вопросов инвалидности в деятельности компаний.

Первая крупная публикация ФРИ, **«Профессиональная этика в вопросах инвалидности»** (Disability etiquette), вышла в свет в 1991 году, и 2 млн. экземпляров этой публикации были распроданы в короткие сроки. С этого времени форум издал целый ряд руководств, многие из которых были подготовлены в сотрудничестве с компаниями-членами. Среди них можно назвать руководства **«Коммуникация по вопросам инвалидности»** (Disability communication) и **Руководство для менеджеров среднего звена** (Line managers guide), посвященные регулированию вопросов инвалидности на рабочих местах. Кроме того, Форум работодателей выпустил набор из 18 **справочных документов** с практическими рекомендациями работодателям и примерами передовой практики по вопросам, связанным с трудоустройством людей с инвалидностью. Форум знает о том, что многие крупные корпорации стремятся обеспечить своих сотрудников и клиентов всей необходимой им информацией. Исходя из этого, публикации ФРИ сделаны так, что их можно адаптировать с учетом особенностей конкретной компании, и многие руководства можно приобрести как на бумажном носителе, так и в виде лицензированной электронной копии, которую затем можно будет разместить на Интранет-сайте компании.

Форум всегда оказывал помощь своим членам в той или иной форме, но в 2007 году была создана специализированная служба помощи, получившая название **«Справочная служба по вопросам инвалидности»** (Disability Directions). Сотрудники службы отвечают на вопросы об инвалидности на рабочих местах по

телефону, электронной почте, текстофону²⁴ и по почте. Общение со специалистами службы носит конфиденциальный характер и адаптируется к потребностям конкретного клиента. Задавать вопросы можно по любой теме, связанной с инвалидностью и бизнесом, например, о том, как принять на работу кандидата с ограничениями по психическому здоровью, как организовать конференцию с учетом потребностей инвалидов, как наладить «обратную связь» по конкретным мерам, затрагивающим положение инвалидов.

Обучение по вопросам, связанным с инвалидностью

Форум предлагает своим членам учебные курсы и семинары, посвященные различным аспектам регулирования вопросов инвалидности и создания благоприятной для инвалидов рабочей среды. Учебная программа составляется с учетом потребностей конкретной организации. Большая часть курсов проводится для членов форума бесплатно либо со скидкой; те, кто не являются членами ФРИ, оплачивают полную стоимость обучения. Большинство методистов и докладчиков сами имеют инвалидность. В 2010 году в обучающих мероприятиях фонда приняли участие почти 1500 человек.

Методы обучения различаются в зависимости от характера мероприятия. Помимо работы с реальной аудиторией, форум предлагает консультации по телефону, выступления своих экспертов на различных мероприятиях, обучение в режиме онлайн либо сочетание разных методов. Один из примеров обучения в режиме онлайн - это учебный курс **«Благоприятная рабочая среда для инвалидов» (Disability Confident)**, разработанный в 2004 году в сотрудничестве с компанией Skill Boosters, специализирующейся на инклюзивном обучении. В данном интерактивном учебном курсе на конкретных примерах передовой практики разъясняются эффективные методы работы, юридические обязательства компаний, а также способы обеспечения полной доступности рабочих мест и полной отдачи от людей с инвалидностью в качестве сотрудников и клиентов.

Еще один важный онлайн-ресурс и публикация, выпущенные форумом в 2006 году, носит название **«Реализация потенциала» (Realising Potential)**. Его спонсором выступила компания Intercontinental Hotels. В публикации приводятся экономические аргументы в пользу интеграции инвалидов, цифры и факты, показывающие положительное влияние приема на работу инвалидов на деятельность отдельных компаний и на экономику в целом, а также конкретные

24

Текстофоны позволяют слабослышащим и немым пользоваться обычным телефоном, печатая свои вопросы и читая ответы на них.

примеры и рекомендации относительно вовлечения в процесс всех заинтересованных сторон и проведения соответствующих организационных реформ. Со времени своего создания веб-сайт «Реализация потенциала» фиксирует около 24 тысяч посещений в год. Сегодня сайт модернизируется, чтобы стать глобальным ресурсом для глобального бизнеса. В своем новом качестве сайт получит название «Новые экономические аргументы в пользу реализации потенциала инвалидов» (The New Business Case for realizing potential).

Форум также предоставляет услуги по аудиту политики и процедур компаний, что позволяет работодателям создавать безбарьерную и адаптивную среду для подбора кадров и сохранения на рабочих местах людей с инвалидностью, а также привлечения их в качестве клиентов и партнеров.

Достигнутые результаты

Ниже перечислены некоторые основные достижения ФРИ за его двадцатилетнюю историю:

- более тысячи работодателей были вовлечены в работу по интеграции инвалидов;
- ведущие корпорации страны и представители движения в защиту прав инвалидов были вовлечены в кампанию за отмену квоты 1944 года и принятие современного антидискриминационного законодательства, а именно Акта о дискриминации инвалидов, который был принят в 1995 году;
- при помощи Стандарта интеграции инвалидов были установлены корпоративные критерии в области инвалидности и было сформулировано, что означает передовая практика применительно к подбору кадров, трудоустройству, работе с клиентами из числа инвалидов, а также применительно к широкому вовлечению в процесс всех заинтересованных сторон.
- в стране и за рубежом распространено более 8 млн. экземпляров руководств по передовой практике, что позволило повысить степень информированности по вопросам инвалидности как одного из приоритетов для бизнеса и облегчить для компаний процесс адаптации рабочих мест;
- укрепился потенциал сотен организаций и тысяч руководителей среднего звена в плане трудоустройства и сохранения на рабочих местах сотрудников с инвалидностью, а также налаживая контактов с клиентами-инвалидами; посредством организации обучения по вопросам инвалидности

удалось установить контакты между конкретными лидерами бизнеса и людьми с инвалидностью;

- была создана глобальная консультативная группа с участием представителей ряда стран, которая сегодня работает над формированием аналогичных сетевых структур в других странах; этот процесс уже начался созданием Форума работодателей по вопросам инвалидности в Испании.

Извлеченные уроки

Организацией должны руководить сами работодатели. Организация, ориентированная на работодателей, должна управляться самими работодателями и служить «площадкой» для налаживания их контактов с организациями инвалидов и другими заинтересованными сторонами. При этом организация должна опираться на работодателей как своих основных клиентов и ориентировать на них свои услуги и инструментарий.

Сводите вместе лидеров бизнеса и людей с инвалидностью. Сети работодателей, подобные ФРИ, развеивают ложные представления об инвалидах, сводя вместе лидеров бизнеса и людей с ограниченными возможностями, будь то влиятельные лица, политики, эксперты, советники, предприниматели, пропагандисты выпускники вузов, коллеги, клиенты, партнеры или соискатели рабочих мест из числа инвалидов. Важнейшую роль здесь играют личные контакты, подкрепленные тезисом о том, что работодатели обязаны обеспечить справедливое обращение с инвалидами, в том числе при приеме на работу. Объединив усилия, работодатели и инвалиды могут творчески и нетрадиционно решать возникающие проблемы.

Четко сформулируйте свою организационную роль. Форум пришел к выводу, что ему следует четко сформулировать свою роль, которая должна быть отличной от роли агентств занятости для инвалидов или организаций, отстаивающих права инвалидов. ФРИ не предоставляет услуги инвалидам напрямую: если он начнет действовать в традиционном ключе служб помощи инвалидам, он рискует утратить влияние на своих членов-работодателей. Задача форума - помочь работодателям чаще говорить «да» инвалидам, ищущим работу, и налаживать продуктивные партнерские связи со службами, продвигающими интеграцию людей с инвалидностью.

Говорите с бизнесом на его языке. Важно избегать жаргонизмов, а также терминологии и общего тона выступлений, которые могут создать впечатление,

что за решение вопросов инвалидности отвечают исключительно правительство, врачи либо благотворительные организации.

Расширенные услуги требуют ресурсов. Опыт ФРИ свидетельствует: чтобы побуждать к действию, налаживать коммуникацию и предоставлять бизнес-сообществу набор идей, услуг и инновационных решений, важно иметь определенные ресурсы, позволяющие принять на работу небольшую группу специалистов.

URL: www.efd.org.uk

Ссылки:

- переписка с Сьюзан Скотт-Паркер (Susan Scott-Parker), президентом ФРИ и Ником Бейсоном (Nick Bason), исполнительным директором ФРИ по вопросам политики и коммуникаций;
- сайт ФРИ URL: www.efd.org.uk

Американская сеть лидеров бизнеса (США)

Американская сеть лидеров бизнеса (US Business Leadership Network - USBLNR) - национальная организация по вопросам инвалидности, представляющая более 5 тысяч работодателей страны - государственных и частных, малых и крупных. Организация продвигает идею интеграции инвалидов на рабочих местах, в цепочках поставок и на рынке, используя подход, основанный на признании способностей и потенциала людей с инвалидностью. Сеть также предоставляет статус аффилированных членов сетевым структурам на местном уровне и на уровне штатов, отвечающим установленным критериям. При этом членский статус не предоставляется правительственным и некоммерческим организациям, которые занимаются исключительно предоставлением услуг людям с инвалидностью.

Американская сеть лидеров бизнеса берет свои истоки в Сети лидеров бизнеса (Business Leadership Network - BLN), которая была создана в 1994 году при ныне не существующем Президентском комитете по вопросам занятости инвалидов. Комитет действовал через подчиненные ему комитеты по вопросам инвалидности при губернаторах и мэрах на местах, которые и вошли в Сеть лидеров бизнеса. В 2001 году мандат президентского комитета закончился, а его средства были переведены во вновь созданное Бюро по вопросам занятости инвалидов (Office of Disability Employment Policy - ODEP) министерства труда США. В 2002 году состоялась последняя встреча Сети лидеров бизнеса и была создана Американская сеть лидеров бизнеса как независимая организация.

Задача Американской сети лидеров бизнеса - продвигать идеи полной интеграции инвалидов на рынке труда; содействовать людям с инвалидностью в подготовке к трудовой деятельности; улучшать качество услуг, предоставляемых клиентам с инвалидностью; продвигать сертификацию и расширение компаний, принадлежащих предпринимателям с инвалидностью. Кроме того, она поддерживает сеть своих аффилированных членов (Affiliate Network), поддерживая с ними диалог, содействуя коммуникации между аффилированными членами, оказывая им техническое содействие и предоставляя им национальный статус.

Структура и партнеры

Американская сеть лидеров бизнеса - некоммерческая организация, существующая на взносы входящих в нее компаний и аффилированных членов, средства, выделяемые в рамках соглашений о партнерстве, а также на гранты и выплаты в рамках различных контрактов. Штат сотрудников составляет 7 человек,

руководство сетью осуществляет совет директоров, члены которого избираются на ежегодной конференции и представляют работодателей частного сектора.

В 2008 году совет директоров учредил Консультативный комитет по корпоративным вопросам (Corporate Advisory Board - CAB), задача которого - информировать совет директоров о бизнес-климате в стране и формулировать стратегические направления работы сети. Консультативный комитет включает представителей корпораций-членов, которых назначают на двухлетний период. И в совет директоров, и в консультативный комитет входят люди с инвалидностью.

Кроме того, в 2010 году совет директоров учредил Консультативный совет по делам студентов (Student Advisory Council - SAC), который предоставляет членам совета и штату сети почерпнутую в студенческой среде информацию о препятствиях в трудоустройстве, с которыми сталкиваются студенты с инвалидностью. Кроме того, Консультативный совет готовит публикации в помощь предпринимателями и студентам в период перехода от учебы к стажировке или работе. Членами консультативного совета являются пять студентов, и состав комитета планируется расширить.

Частные работодатели - члены сети ежегодно выплачивают взносы в размере 5000 долл. США. Для малых предприятий с численностью работников менее 500 человек предусмотрены скидки, и их взносы составляют от 1500 до 2500 долл. США. Льготы для членов сети включают признание в качестве национального лидера бизнеса в вопросах интеграции инвалидов, помощь в контактах с предпринимателями и специалистами с инвалидностью и их сетевыми структурами, подписку на ежемесячный вестник, доступ через веб-сайт к открытым и доступным только членам сети ресурсам, возможность установления контактов с конкретными местными сообществами через сеть аффилированных членов.

Аффилированные члены на местном уровне и уровне штатов выплачивают взносы в размере 300 долл. США в год. Их статус позволяет им использовать логотип сети и иметь доступ к разделам веб-сайта для членов сети. Кроме того, их приглашают к участию в программах признания и вручения наград. Американская сеть лидеров бизнеса поддерживает Сеть аффилированных членов, оказывая ей техническое содействие, поддерживая коммуникацию и предоставляя примеры передовой практики.

С Американской сетью лидеров бизнеса сотрудничают и имеют партнерские связи многие федеральные, предпринимательские, некоммерческие и научные организации. Условия сотрудничества и партнерства обсуждаются с каждой организацией отдельно. Так, партнерство с Бюро по вопросам занятости

инвалидов министерства труда США было оформлено соглашением на два года. Соглашение предусматривает стажировку студентов с инвалидностью и рассылку политических и иных документов Офиса по вопросам занятости инвалидов по списку Американской сети лидеров бизнеса. Данное партнерство не предусматривает какого-либо финансирования мероприятий. При этом другое соглашение о партнерстве, заключенное с HSC Foundation, предусматривает предоставление гранта из средств HSC на подготовку учебных материалов для работодателей и аффилированных членов, посвященных вопросам наставничества и стажировок, а также на создание консультативных советов по делам студентов. Эти советы создаются с целью дать студентам с инвалидностью возможность развить навыки руководства и расширить свои карьерные возможности. Одновременно советы знакомят работодателей с рекомендациями и почерпнутой из студенческой среды информацией по вопросам инвалидности.

Основные мероприятия

Продвижение профессионального роста студентов с инвалидностью

В декабре 2009 года Американская сеть лидеров бизнеса начала реализацию программы «**Инструменты для работы и трудоустройства**» (TOWER™ Initiative - Tools on Work and Employment Readiness), цель которой - помочь квалифицированным студентам и другим молодым людям с инвалидностью приобрести необходимый опыт работы. Программа поддерживает интеграцию инвалидов, обеспечивая контакты между работодателями и квалифицированными студентами в ходе стажировок и программ наставничества. Кроме того, сеть предлагает компаниям консультации по вопросам приема на работу студентов с инвалидностью.

В рамках этой программы в 2010 году Американская сеть лидеров бизнеса в сотрудничестве с одним из своих партнеров из числа некоммерческих организаций разработала руководства по организации наставничества, стажировок и создания консультативных советов по делам студентов. Руководства по организации наставничества и стажировок охватывают такие вопросы, как подбор кадров, прием на работу, разумное приспособление рабочих мест, развитие навыков общения и других практических навыков. Руководство по созданию консультативных советов по делам студентов содержит необходимую информацию и рекомендации.

Руководства были разосланы в электронном виде более чем пяти тысячам работодателей, организаций, аффилированных членов и правительственных организаций.

Расширение возможностей работодателей с инвалидностью

В 2010 году Американская сеть лидеров бизнеса приступила к реализации программы, направленной на расширение возможностей бизнеса, владельцами которого являются люди с инвалидностью. **Программа поддержки поставщиков с инвалидностью** (Disability Supplier Diversity Program - DSDP) предусматривает сертификацию предпринимателей с инвалидностью (Disability Owned Business Entrepreneurs - DOBE) и помогает им получить доступ к контрактам с корпорациями. В рамках программы также оказывается содействие компаниям-членам сети, которые получают возможность диверсифицировать свою сеть поставщиков, привлекая к сотрудничеству компании, принадлежащие предпринимателям-инвалидам.

Владельцы компаний, участвующие в программе, проходят процедуру сертификации, в ходе которой необходимо убедиться, что как минимум на 51 процент акций компании принадлежит лицу с ограниченными возможностями. После сертификации данные о компании вносятся сотрудниками сети в соответствующую базу данных, которой затем могут пользоваться компании, ищущие поставщиков с инвалидностью. Раз в год процедура сертификации проводится заново. Американская сеть лидеров бизнеса проводит ежегодную конференцию, в программу которой включены семинары по налаживанию контактов и обучению сертифицированных компаний. Так, в ходе конференции, состоявшейся в сентябре 2010 года, была организована встреча между инвалидами-владельцами компаний и представителями компаний, планирующих диверсифицировать свою сеть поставщиков. Они могли встретиться в рамках семинаров по цепочкам поставок и специального приема для установления контактов. Такие мероприятия запланированы и для конференции 2011 года.

Программа поддержки поставщиков с инвалидностью - это первая и единственная программа в США, где сертификация компаний, владельцами которых являются инвалиды, проводится третьей стороной. Число компаний-партнеров постоянно растет: сегодня программа объединяет 16 компаний-партнеров и 23 сертифицированных компании, где владельцами являются инвалиды.

Организация мероприятий и кампаний

Важным направлением деятельности Американской сети лидеров бизнеса является проведение мероприятий, в ходе которых члены сети и другие заинтересованные стороны могут установить между собой контакты и обменяться опытом. Одно из таких мероприятий, проводимое с 1999 года - **ежегодная конференция Американской сети лидеров бизнеса**, в которой принимают

участие компании-члены, аффилированные члены и другие заинтересованные стороны. Число участников составляет в среднем от 400 до 500 человек. В ходе конференции Американская сеть лидеров бизнеса проводит банкет, где вручает **ежегодные награды за лидерство** (Annual Leadership Awards). Награды вручаются в пяти категориях: «Партнер года», «Аффилированный член сети года», «Работодатель-лидер года», «Доброволец года», «Компания с диверсифицированной сетью поставщиков года», «Ресурсная группа работников года», «Корпорация-лидер года по показателям занимаемой доли рынка».

Американская сеть лидеров бизнеса также проводит отдельные встречи для организаций - аффилированных членов и компаний-партнеров для обмена информацией, взаимного обучения стратегиям интеграции инвалидов и налаживания связей внутри групп аффилированных членов и компаний-партнеров.

В 2009 году Американская сеть лидеров бизнеса дала старт кампании в поддержку занятости инвалидов (Campaign for Disability Employment - CDE) под лозунгом **«Что Ты можешь сделать?»**. Кампания проводилась в сотрудничестве с другими организациями, занимающимися вопросами инвалидности и бизнеса, и при финансировании министерства труда США. Адресованная главным образом работодателям, кампания призвана привлечь внимание к тому вкладу, который могут внести и вносят люди с инвалидностью в рынок труда. Кроме того, кампания призвана мотивировать работодателей к внедрению практики работы и рабочих мест, учитывающих потребности инвалидов. Кампания имеет собственный веб-сайт с различными опциями, такими как онлайн-форумы и видеоклипы с социальной рекламой, развеивающие ложные представления о том, что люди с инвалидностью могут делать на рынке труда. Видеоклипы и печатные материалы получили широкое распространение и широко использовались. Так, видеоклипы тысячи раз демонстрировались в кинотеатрах, а компании использовали их для разъяснительной работы с высшим руководством и рядовыми сотрудниками. Объявления были размещены в таких печатных изданиях, как Harper's Bazaar и Time Magazine. В 2010 году социальная реклама **«Я могу»** стала финалистом конкурса **PR Week Awards** в категории «Лучшее использование аудио- и видеопродукта (радио и телевидение)». По состоянию на апрель 2011 года ценность средств социальной рекламы, произведенной в рамках кампании, составила 17,5 млн. долл. США. Финансирование кампании предусмотрено до сентября 2012 года включительно.

Достигнутые результаты

В период между 2004 и 2010 годом под руководством компаний, возглавляющих Американскую сеть лидеров бизнеса, эта организация прошла путь от не включенной в процесс федеральной правительственной структуры до авторитетной, независимой предпринимательской организации.

Среди последних достижений сети можно назвать следующие:

- за 12 месяцев состав Консультативного комитета по корпоративным вопросам расширился с 5 до 17 компаний-партнеров;
- был создан первый и единственный в стране ресурс сертифицированных компаний, собственниками которых являются инвалиды; каждая из этих компаний прошла жесткую процедуру сертификации;
- заключены соглашения о партнерстве и сотрудничестве с Бюро по вопросам занятости инвалидов министерства труда США, Сетью по вопросам адаптации рабочих мест, Кампанией за трудоустройство инвалидов и Консорциумом за диверсификацию рабочей силы. В настоящее время ведутся переговоры о партнерстве на условиях финансирования с Корнелльским университетом, Сиракьюсским университетом и Институтом по вопросам интеграции местных сообществ (Institute for Community Inclusion).

Извлеченные уроки

Руководить и направлять деятельность организации должны сами компании-члены. Чтобы наилучшим образом оказывать услуги компаниям-членам, управление и руководство организацией должно быть в руках самих компаний. Важно также, чтобы в совете директоров были руководители высшего звена входящих в сеть корпораций. Роль штатных сотрудников заключается в выполнении директив, полученных от компаний-членов.

Разрабатывайте программы, которые расширяют набор услуг для компаний-членов. Например, реализованная сетью Программа поддержки поставщиков с инвалидностью помогает компаниям-членам диверсифицировать сеть своих поставщиков.

Экономьте ресурсы - используйте современные информационные технологии. Сегодня, в век виртуальных офисов, электронной почты, телеконференций и вебинаров (онлайн-семинаров) можно эффективно наладить регулярную коммуникацию и обучение и нет необходимости направлять и без того ограниченные ресурсы на аренду помещений. Вся коммуникация в Американской

сети лидеров бизнеса осуществляется дистанционно, обмен информацией происходит по электронной почте либо в режиме телеконференций. При этом компании-члены и партнеры сети имеют в своем распоряжении помещения для проведения конференций и других встреч, и такие встречи время от времени проводятся (в качестве примера можно назвать ежегодные встречи совета директоров и Консультативного комитета по корпоративным вопросам).

Крайне важно проводить мероприятия в формате личных встреч, чтобы люди могли наладить взаимодействие друг с другом.

При всех информационных технологиях мероприятия в формате личных встреч, такие как саммиты и конференции, сохраняют свою актуальность. Они не только позволяют собрать большую аудиторию и обменяться мнениями, но и содействуют неформальному общению, в ходе которого налаживаются необходимые контакты и обмен опытом между компаниями-членами сети и организациями по вопросам инвалидности, а также внутри каждой из групп. При проведении таких мероприятий следует правильно сочетать качественное обучение и время для налаживания контактов.

URL: www.usbln.org

Ссылки:

- Переписка с Джил Хьютон (Jill Houghton), и.о. исполнительного директора Американской сети лидеров бизнеса и Магги Роффи (Maggie Roffee), главным координатором сети по корпоративным отношениям;
- Сайт Американской сети лидеров бизнеса, URL: www.usbln.org

Совет работодателей «Голубая лента» (Вьетнам)

Совет работодателей «Голубая лента» (Вьетнам) (Blue Ribbon Employer Council - BREC) был создан по инициативе работодателей в 2007 году с целью содействовать трудоустройству вьетнамцев с инвалидностью, численность которых составляет, по оценкам, 7 млн. человек, 60 процентов из которых – люди трудоспособного возраста.²⁵ Совет работодателей – это «площадка» где

25

Данные Обследования уровня жизни домохозяйств Вьетнама (2009 г.). (Vietnam Household Living Standards Survey 20097

работодатели могут обмениваться опытом и передовой практикой трудоустройства и профессионально-технического обучения людей с ограниченными возможностями. Совет стремится повысить степень информированности работодателей по вопросам инвалидности, помочь им в приеме на работу инвалидов. Кроме того, организация содействует профессиональному росту инвалидов, организуя обучение навыкам поиска работы и организуя ярмарки вакансий.

Совет работодателей был создан в результате сотрудничества между двумя организациями – Торгово-промышленной палатой Вьетнама (Vietnam Chamber of Commerce and Industry - VCCI) и Вьетнамской организацией помощи инвалидам (Vietnam Assistance for the Handicapped - VNAH).

Торгово-промышленная палата Вьетнама – организация работодателей, созданная в 1995 году для представительства и продвижения интересов вьетнамского бизнес-сообщества. В палату входят 10 тысяч членов, среди которых как отдельные компании, так и объединения предпринимателей, которым палата оказывает содействие посредством проведения различных мероприятий. Так, палата предоставляет работодателям информацию, рекомендации и консультации по вопросам, связанным с улучшением бизнес-среды, помогает в урегулировании споров через переговоры и посредничество, выступает от имени бизнеса при разработке социально-экономической политики и содействует диалогу между предпринимателями, бизнесом и правительственными организациями.

Вьетнамская организация помощи инвалидам - неправительственная организация со штаб-квартирой в США, которая действует во Вьетнаме с 1992 года. Основная задача организации - сделать жизнь вьетнамских инвалидов более полной и обеспеченной. С этой целью она реализует целый ряд программ, включая мероприятия на национальном уровне, направленные на интеграцию инвалидов в социально-экономическую жизнь страны, на техническое содействие учреждениям по изготовлению протезов и кресел-колясок, а также центрам профессионально-технического обучения в регионах страны.

Две вышеназванные организации объединили усилия для создания Совета работодателей «Голубая лента», при этом Вьетнамская организация помощи инвалидам обеспечила выделение средств из бюджета Агентства международного развития США (USAID), которые были направлены на реализацию проекта **«Интеграция людей с инвалидностью во Вьетнаме»** (Inclusion of Vietnamese with Disabilities project). Партнерство оказалось весьма эффективным: Торгово-промышленная палата предоставляла техническую информацию по вопросам инвалидности во Вьетнаме, а Вьетнамская организация помощи инвалидам

обеспечивала контакты с бизнес-сообществом и занималась включением вопросов инвалидности в политику корпоративной социальной ответственности компаний.

На момент своего создания в 2007 году Совет работодателей «Голубая лента» включал 25 членов, представлявших местные и международные компании и организации, как крупные, так и небольшие. В 2011 году его членами были уже более ста работодателей, представлявших такие секторы, как здравоохранение, гостиничное дело, информационные технологии, производство еды и напитков.

Структура и партнеры

У руля Совета работодателей «Голубая лента» стоят обе организации – Торгово-промышленная палата Вьетнама и Вьетнамская организация помощи инвалидам. Палата предоставила совету одно из своих помещений в Ханое и при помощи Вьетнамской организации помощи инвалидам и Агентства международного развития США заключила контракты со штатными сотрудниками совета. Сотрудники Вьетнамской организации помощи инвалидам участвуют в работе совета в качестве технических консультантов.

Работой Совета работодателей «Голубая лента» руководит комитет в составе семи членов, представляющих компании-члены. Во главе комитета стоит генеральный директор по деятельности работодателей Торгово-промышленной палаты. При этом совет не обладает в Торгово-промышленной палате каким-либо официальным статусом. В настоящее время совет не является официальным объединением работодателей, существующим на членские взносы. Его деятельность в значительной степени финансируется из средств проекта Вьетнамской организации помощи инвалидам и Агентства международного развития США. При этом существуют планы реструктуризации Совета работодателей и превращения его в независимую организацию, взимающую плату за свои услуги.

Что касается партнеров, то Совет работодателей тесно сотрудничает с Национальным координационным советом по вопросам инвалидности (National Coordinating Council on Disability - NCCD), который отслеживает выполнение законодательства, касающегося инвалидности, и координирует правительственные программы в этой области. Кроме того, Совет работодателей сотрудничает с Американской торговой палатой (AMCHAM). Налажена совместная работа с такими организациями, как центры службы занятости в Ханое, Дананге и Хошимине, с которыми совет обменивается информацией о ситуации на рынке труда и об опыте работодателей в трудоустройстве инвалидов.

Основные мероприятия

Деятельность началась с проведения опроса

Одним из первых мероприятий стало проведение в 2007 году Советом работодателей, Вьетнамской организацией помощи инвалидам и Торгово-промышленной палатой Вьетнама опроса работодателей, призванного выявить и оценить их потребности. В опросе приняли участие 70 работодателей, включая членов Совета работодателей. Опрос помог определить степень информированности бизнес-сообщества в вопросах инвалидности, а также узнать о том, какая практика приема на работу людей с инвалидностью существует в компаниях. Опрос показал, что работодатели, уже имеющие опыт приема на работу инвалидов, относились к этой практике положительно. При этом многие работодатели, не сталкивавшиеся в своей работе с людьми с инвалидностью, высказывали негативное, основанное на стереотипах мнение об их способностях.

Организация ярмарок вакансий, чтобы обеспечить соответствие навыков инвалидов требованиям вакантных рабочих мест

Чтобы содействовать трудоустройству людей с инвалидностью, партнеры Совета работодателей наладили сотрудничество с министерством по вопросам труда, инвалидов и социальных дел. Совместно они провели в декабре 2007 года в Хошимине двухдневную ярмарку вакансий. На ярмарку собрались около 1600 людей с инвалидностью и 40 работодателей, среди которых были и члены Совета работодателей «Голубая лента». К ярмарке также присоединились пять центров профессионального обучения и пять центров занятости, а также журналисты, которые обеспечили широкое освещение ярмарки в средствах массовой информации. Ярмарка вакансий показала себя действенным инструментом сведения вместе людей с инвалидностью и работодателей: по итогам ярмарки работа была предложена 225 соискателям.

После успешно проведенной первой ярмарки вакансий в городе Хошимин в городе Ханой в декабре 2007 года была организована вторая ярмарка. В ней приняли участие более 600 инвалидов, 40 работодателей, а также центры профессионального обучения и занятости и организации, занимающиеся вопросами инвалидности. К концу дня работу нашли 185 людей с инвалидностью. К событию проявили большой интерес средства массовой информации, и репортажи о нем прошли на трех крупных телеканалах и в нескольких газетах.

Со времени своего создания Совет работодателей «Голубая лента» поддерживал партнерские отношения с различными организациями, совместно с которыми он организовал шесть ярмарок вакансий в Дананге, Ханое, и Хошимине.

Большинство ярмарок были ориентированы исключительно на соискателей-инвалидов и стали весьма успешными. По оценкам, ярмарки и другие мероприятия Совета работодателей предоставили возможности трудоустройства в общей сложности для 1500 людей с инвалидностью. Кроме того, благодаря участию в ярмарках центров профессионального обучения удалось предоставить возможности обучения 500 инвалидам.

Разработка веб-сайта с базой данных по трудоустройству

В 2008 году Совет работодателей «Голубая лента» запустил свой веб-сайт, разработанный одной из компаний-членов - FPT. На веб-сайте представлены члены Совета работодателей и его мероприятия, а также имеется специальный раздел, где работодатели могут разместить свои вакансии, а лица, ищущие работу, - свои резюме. К концу 2008 года на веб-сайте были вывешены около 900 вакансий и 80 резюме лиц, ищущих работу. По оценкам Совета работодателей «Голубая лента», с помощью веб-сайта работу нашли более 200 человек.

Периодически Совет работодателей проводит модернизацию веб-сайта, делая его еще более удобным для пользователей и доступным для людей с инвалидностью.

Повышение степени информированности работодателей по вопросам инвалидности

Одна из задач Совета работодателей - повысить степень информированности работодателей о преимуществах приема на работу и удержания на рабочих местах сотрудников с инвалидностью. Данная задача реализуется посредством организации ознакомительных занятий для работодателей - как входящих, так и не входящих в совет. Такие программы, как правило, делают упор на преимущества найма инвалидов и включают презентации, подготовленные членами Совета работодателей, успешно трудоустроившими людей с ограниченными возможностями.

Помимо реализации конкретных программ, Совет работодателей содействовал проведению по всей стране встреч работодателей и мероприятий по налаживанию контактов. В ходе встреч работодатели могли поделиться опытом, обменяться информацией о приеме на работу инвалидов, а также узнать о предстоящих мероприятиях совета. Мероприятия также позволяют познакомиться со вновь принятыми членами совета и вручить им членские удостоверения.

Признание выдающихся достижений в интеграции инвалидов

В 2008 году Вьетнамская организация помощи инвалидам и Торгово-промышленная палата Вьетнама провели силами Совета работодателей мероприятие по вручению **премии «Голубая лента»** (Blue Ribbon Awards) работодателям, организациям и отдельным лицам, добившимся особых успехов в найме и сохранении инвалидов на рабочих местах и в продвижении занятости инвалидов. Члены Совета работодателей участвовали в определении номинаций, и было решено, что премия «Голубая лента» будет присуждаться в шести категориях, т.е. отдельные категории предусмотрены для предприятий разного размера, правительственных организации и сотрудников с инвалидностью.

В 2008 году в церемонии вручения премии приняли участие 250 человек. Среди них были высокопоставленные сотрудники правительственных учреждений, люди с инвалидностью, члены Совета работодателей, представители посольства США, десятки журналистов и три телеканала. В жюри вошли представители Организации инвалидов г. Ханой, Национального координационного совета по вопросам инвалидности, Торгово-промышленной палаты Вьетнама, Вьетнамской организации помощи инвалидам и средств массовой информации. Они присудили премии работодателям, работникам с инвалидностью и отдельным людям, добившимся выдающихся успехов в местном сообществе. В 2011 году была проведена вторая церемония награждения, и она имела такой же успех, как первая.

Достигнутые результаты

За пять лет работы Совет работодателей «Голубая лента» добился следующих результатов:

- вопросы инвалидности были включены в программу компаний-членов, число которых выросло с 25 до более 100;
- в ходе ярмарок вакансий и других мероприятий трудоустроены около 1500 человек с инвалидностью;
- около 500 инвалидов получили доступ к профессиональному обучению;
- Совет работодателей внес вклад в разработку национальной политики в области трудоустройства инвалидов, в том числе в разработку Трудового кодекса и Национального закона об инвалидах;
- оказано содействие центрам службы занятости в Дананге, Ханое и Хошимине, которые в результате стали более доступными для инвалидов; специалисты центров были обучены методам и инструментам

профессиональной реабилитации (включая профессиональную оценку, адаптацию к трудовой деятельности и разумное приспособление рабочих мест);

- Совет работодателей активно работал со СМИ, благодаря чему внимание общества было привлечено к работающим инвалидам.

Извлеченные уроки

Работодатели готовы принимать инвалидов на работу, но сначала работодателям необходимо помочь. Партнеры Совета работодателей еще в начале своей работы пришли к выводу: многие компании желают принять на работу инвалидов, но не знают, как приступить к делу. Исходя из этого, Совет работодателей начал оказывать компаниям техническую поддержку, например, выявляя квалифицированных кандидатов-инвалидов и организуя их контакты с потенциальными работодателями.

Чтобы результаты были устойчивыми, планируйте свою работу. Совет работодателей «Голубая лента» начался как проект Торгово-промышленной палаты Вьетнама и Вьетнамской организации помощи инвалидам. Чтобы обеспечить устойчивость достигнутых результатов, эти две организации планируют преобразовать Совет работодателей в независимую организацию работодателей, существующую на средства за оказание платных услуг.

URL: www.brec.vn

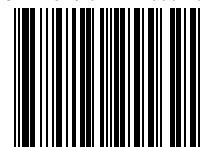
Ссылки:

- переписка с Май Хонг Нгок (Mai Hong Ngoc), экспертом по деятельности работодателей Торгово-промышленной палаты Вьетнама; Бобом Хорватом (Bob Horvath), помощником руководителя проекта Вьетнамской организации помощи инвалидам; Тонг Ту Трангом (Tong Thu Trang), референтом проекта Вьетнамской организации помощи инвалидам.
- веб-сайт Вьетнамской организации помощи инвалидам, URL: www.vnahhev.org



**Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) and
Conditions of Work and Equality (WORKQUALITY)**
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

ISBN 978-92-2-425562-5



9 789224 255625