

Минус дистанционного обучения заключается в отсутствии личного контакта между преподавателями и учащимися. Коммуникация сохраняется, но лишь на техническом уровне. Отсутствует прямой контакт между коммуницирующими, что не способствует построению достаточно крепких доверительных отношений между педагогами, что крайне важно для формирования личности и адаптации человека с ограниченными возможностями.

Помимо проблем обучения людей с особенностями развития возникают и трудности с привлечением данной категории граждан к осуществлению трудовой деятельности в рамках экономической системы. Существуют достаточно серьезные ограничения по медицинским показаниям к осуществлению определенных работ в каждой профессии.

Но существует определенный список профессий, где возможно в рабочий процесс вовлечение людей с ограниченными возможностями. Как правило, к данным профессиям относятся работники умственного труда. Для сотрудников возможна организация комфортного рабочего места или предоставления удаленного места работы (например, дома). Требования к выполнению должностных обязанностей адаптируются под психофизические возможности сотрудников. Также не исключается социализация сотрудников. Данные действия со стороны организаций позволяют не только предоставить людям с ограниченными возможностями участвовать в экономической системе, но и влиять на общественное мнение в сторону принятия инклюзии и разрушения негативных взглядов на проблемы отдельных категорий граждан.

Но далеко не каждый работодатель заинтересован в предоставлении работы людям с особенностями развития, поскольку это требует достаточных средств для реализации (установка пандусов и специализированного оборудования, обустройство рабочих мест, внедрение и изменение должностных инструкций конкретно под каждого сотрудника). Для трудоустройства данной категории граждан существуют специализированные организации, чья основная цель — оказание помощи и поддержки в плане социальной адаптации и предоставления рабочих мест для людей с ограниченными возможностями.

Вывод. Общество постоянно изменяет взгляды на определенные проблемы и ситуации, что приводит к изменению тенденций во всех сферах социально-экономической деятельности человека. На данном этапе развития общества инклюзия — одно из основных направлений в развитии взаимоотношений между членами общества. В руках государства и общества лежит вопрос по предоставлению всех возможностей на благоприятное существование людей с особенностями физического и психического развития.

Список цитируемых источников

1. Основные направления реализации инклюзивного образования : электрон. сб. ст. [Электронный ресурс] // Специальное образование: традиции и инновации : материалы III Междунар. науч.-практ. интернет-конференции. — Режим доступа: <http://itdsel.bspu.unibel.by/ru/content/7/news4/2/>. — Дата доступа: 10.02.2023.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. — 80 с.
3. Жук, О. Л. Беларусь: инклюзивное образование и требования к компетенциям учителей по осуществлению инклюзивной педагогической деятельности / О. Л. Жук. — Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/148122>. — Дата доступа: 10.02.2023.

УДК 349.23/24

Е. Н. Иванова

Учреждение «Научный исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», Республика Беларусь, yauheniya.ivanova2503@gmail.com

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ КВОТ ДЛЯ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В статье рассматривается опыт европейских стран по содействию занятости людей с инвалидностью путем установления квот для их приема на работу. Также изучаются меры стимулирующего характера для нанимателей во исполнение установленных квот и меры ответственности за их несоблюдение. Предлагаются подходы к формированию системы квотирования в Республике Беларусь.

Ключевые слова: квоты; прием на работу; люди с инвалидностью; зарубежный опыт; европейские страны.

Ya. M. Ivanova

Institution "Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus", the Republic of Belarus, yauheniya.ivanova2503@gmail.com

FOREIGN EXPERIENCE IN THE APPLICATION OF QUOTAS FOR EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

The article discusses the experience of European countries in promoting the employment of persons with disabilities by setting quotas for their employment. Incentive measures for employers in pursuance of the established quotas and measures of responsibility for their non-compliance are also being studied. Approaches to the formation of a quota system in the Republic of Belarus are proposed.

Key words: quotas; employment; persons with disabilities; foreign experience; European countries.

Введение. Согласно законодательству Республики Беларусь о занятости населения государством создаются условия для полной занятости населения, в том числе граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, к которым, в том числе, относятся люди с инвалидностью. Содействие занятости людей с инвалидностью обеспечивается дополнительными гарантиями: разработка и реализация целевых государственных программ, создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, установление брони на работу и другие меры поддержки [1]. Для эффективной занятости людей с инвалидностью нанимателям, организующим мероприятия по их адаптации к трудовой деятельности, а также создающим и сохраняющим рабочие места, компенсируются затраты по оплате труда людей с инвалидностью, приобретенному оборудованию, материалам и средствам индивидуальной защиты, а также могут предоставляться льготы по ряду налогов [2; 3].

Несмотря на широкий перечень мер по содействию занятости людей с инвалидностью и поощрению нанимателей, уровень их занятости за период с 2017 по 2021 годы снизился с 16,3 % до 14,6 %, что указывает на недостаточность предпринятых мер в данном направлении [4].

Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 года № 183-З «О правах инвалидов и их социальной интеграции» предусматривает новую меру позитивного действия, направленную на содействие занятости людей с инвалидностью — квоты для приема на работу (ст. 33). Порядок их установления и выполнения до сих пор не определены, так как данная норма вступит в силу лишь с 1 января 2025 года [5].

Тем самым интерес представляет изучение зарубежного опыта по применению квот для приема на работу людей с инвалидностью для выработки оптимальных подходов к квотированию рабочих мест в Республике Беларусь.

Основная часть. В европейских странах чаще всего квоты для приема на работу людей с инвалидностью устанавливаются в процентном отношении к общей численности работников с определением их минимальной численности для применения данных квот.

Так, в Ирландии и Словакии устанавливается сравнительно низкая квота — 3 % и 3,2 % соответственно, в Австрии, Чехии и Румынии — 4 %, в таких странах как Германия, Венгрия, Черногория — 5 %, во Франции и Польше — 6 %, в Италии — 7 %. При этом преимущественно в странах Западной Европы (Австрия, Германия, Ирландия, Франция) и Восточной Европы (Венгрия, Польша, Румыния, Словакия, Чехия) минимальная численность работников для применения квоты составляет 20-25 человек, кроме Румынии (50 работников) (таблица 1). В свою очередь в странах Южной Европы (Италия и Черногория) минимальная численность работников для применения квот выше — 50 и более человек.

В тоже время в ряде стран Южной Европы (Португалия, Испания, Греция) квоты для приема на работу людей с инвалидностью дифференцируются в зависимости от формы собственности организаций. В государственном секторе квоты устанавливаются выше, чем в частном. Так, в Португалии в государственном секторе квоты установлены на уровне 5 %, в частном секторе — 2 %, в Испании 7 % в государственном секторе, 2 % в частном, в Греции 10 % в государственном секторе и 8 % в частном (таблица 2). В Республике Кипр квоты устанавливаются только в государственном секторе и составляют 10 %.

Некоторые европейские страны применяют нетипичный подход к квотированию рабочих мест. В Бельгии размер квот для приема на работу людей с инвалидностью зависит от региона страны (Брюссельский столичный регион — 2 %, Валлонский — 2,5 %, Фламандский — 3 %), также в некоторых странах устанавливаются квоты для государственных служащих: в Болгарии — 2 %, в Бельгии — 3 %.

Таблица 1 — Квоты для приема на работу людей с инвалидностью в странах Европы

Страна	Квоты, %	Минимальное число работников организации для применения квоты
Ирландия	3	—
Словакия	3,2	≥ 20
Австрия	4	≥ 25
Чехия	4	> 25
Румыния	4	≥ 50
Германия	5	≥ 20
Венгрия	5	> 25
Черногория	5	> 50
Франция	6	≥ 20
Польша	6	≥ 25
Италия	7	> 50

Таблица 2 — Квоты для приема на работу людей с инвалидностью в государственном и частном секторе в странах Европы

Страна	Квоты в государственном секторе, %	Квоты в частном секторе, %	Минимальное число работников организации для применения квоты
Португалия	5	2	—
Испания	7	2	≥ 50
Греция	10	8	> 50
Кипр	10	—	—

Во исполнение установленных квот, используются различные меры воздействия на нанимателей по стимулированию приема на работу людей с инвалидностью. В большинстве стран Европы прибегают к использованию штрафных санкций. Наниматели, не выполнившие квоты для приема на работу людей с инвалидностью, выплачивают фиксированные денежные суммы, либо определенный процент от средней заработной платы (Румыния, Черногория, Чехия). Также в Чехии, Словакии и Румынии для нанимателей предусматривается мера, как приобретение товаров (работ, услуг) у специализированных организаций или физических лиц с инвалидностью. Полученные от нанимателей денежные средства перечисляются в государственный бюджет или в специализированный фонд (Германия, Франция, Венгрия, Черногория, Словакия), предназначенный для реализации мер по содействию занятости людей с инвалидностью или их обучению, реабилитации, абилитации.

Наряду со штрафными санкциями некоторые страны применяют поощрительные меры для нанимателей, выполнивших или превысивших квоты для приема на работу людей с инвалидностью. Нанимателю может предоставляться компенсация по оплате труда работников с инвалидностью (Чехия) или мероприятий по их трудоустройству (Франция), субсидии по адаптации рабочего места, обеспечению безбарьерной среды (Германия, Франция), необходимым оборудованием (Чехия), а также финансирование обучения людей с инвалидностью (Германия, Франция).

Наряду с тем, что во многих странах Европы применение квот для приема на работу людей с инвалидностью является распространенной практикой, в странах Северной Европы (Швеция, Дания, Эстония, Финляндия, Исландия, Латвия, Литва), а также в Великобритании квоты для приема на работу людей с инвалидностью отсутствуют. Занятость людей с инвалидностью обеспечивается в первую очередь приверженностью недискриминационному принципу и инклюзии в сфере труда [6; 7].

Рассмотрев опыт европейских стран по применению квот для приема на работу людей с инвалидностью, можно отметить, что в странах Западной и Восточной Европы квоты составляет 3—6 % независимо от формы собственности организации при относительно низкой минимальной численности работников (20—25 человек), в результате чего гарантируется трудоустройство 1—2 человека с инвалидностью даже в малочисленных организациях. В некоторых странах Южной Европы квоты различаются в государственном и частном секторе. Наибольшие квоты в государственном секторе установлены в Греции и Кипре (10 %), в частном — в Греции (8 %). Минимальная численность работников, необходимая для применения квоты в 2 раза выше, чем в странах Западной и Восточной Европы — 50 и более работников, что гарантирует трудоустройство 1—5 людей с инвалидностью.

Заключение. Исходя из изложенного, можно отметить наличие различных подходов к применению квот для приема на работу людей с инвалидностью в разных странах Европы. Во многом, данное разнообразие зависит от местных особенностей, уровня развития экономики, здравоохранения, культуры и менталитета. Тем самым, при разработке подходов квотирования в Республике Беларусь необходимо оценить реальные экономические потребности и возможности нанимателей принимать на работу людей с инвалидностью. Для эффективной занятости людей с инвалидностью необходимо обеспечить тесное взаимодействие служб занятости и нанимателей, улучшать образовательные, реабилитационные, абилитационные программы для людей с инвалидностью. К позитивному опыту для имплементации в национальное законодательство можно отнести применение различных квот для организаций частного и государственного сектора, а также создание специализированного фонда по поддержке людей с инвалидностью и нанимателей, использующих их труд.

Таким образом, изучение зарубежного опыта и применение оптимальных мер по поддержке людей с инвалидностью позволит Республике Беларусь позитивно решить вопрос по обеспечению трудоустройства и высокого уровня жизни людей с инвалидностью.

Список цитируемых источников

1. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июн. 2006 г., № 125-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.05.2022 // Эксперт / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
2. Об обеспечении занятости инвалидов [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 фев. 2009 г., № 128 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 15.11.2022 // Эксперт / ОДО «Экспертцентр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.

3. Налоговый кодекс Республики Беларусь. Особенная часть [Электронный ресурс] : 29 дек. 2009 г., № 71-3 : принят Палатой представителей 11 дек. 2009 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2009 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 // Эксперт / Экспертцентр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
4. Занятость населения в Республике Беларусь в 2021 году (по материалам выборочного обследования) : стат. бюллетень. — Минск : Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. — 2022. — 150 с.
5. О правах инвалидов и их социальной интеграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 июня 2022 г., № 183-3 // Эксперт / Экспертцентр, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023.
6. Countries [Electronic resource] : EUROPEAN EQUALITY LAW NETWORK. — Mode of access: <https://www.equalitylaw.eu/country>. — Date of access: 30.01.2023.
7. Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes Volume 2 [Electronic resource] : ILO. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735532.pdf. — Date of access: 30.01.2023.

УДК 377

В. О. Короп

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет», частное профессиональное образовательное учреждение «Омский юридический колледж», Российская Федерация, hawkfan93@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА БАЗЕ УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящей статье рассматривается перспектива организации ресурсного центра сферы социального обслуживания населения Омской области на базе Омского юридического колледжа. Определяются возможные цели и задачи, направления деятельности ресурсного центра. Кроме того, в статье сообщается о деятельности студенческого социального кружка Омского юридического колледжа, которая имеет экспериментальный характер и является важнейшим этапом в процессе становления ресурсного центра.

Ключевые слова: ресурсный центр; сфера социального обслуживания населения; студенческий социальный кружок; социальная работа; право и организация социального обеспечения.

V. O. Korop

Federal State Budgetary Educational Institution higher education "Omsk State Pedagogical University", private professional educational institution "Omsk Law College", Russian Federation, hawkfan93@mail.ru

ORGANIZATION OF A RESOURCE CENTER IN THE SPHERE OF SOCIAL SERVICE FOR THE POPULATION OF THE OMSK REGION ON THE BASIS OF THE INSTITUTION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

This article discusses the prospect of organizing a resource center in the sphere of social services for the population of the Omsk region on the basis of the Omsk Law College. Possible goals and objectives, areas of activity of the resource center are determined. In addition, the article reports on the activities of the student social circle of the Omsk Law College, which is experimental in nature and is the most important stage in the process of becoming a resource center.

Key words: resource center; sphere of social services for the population; student social circle; social work; law and organization of social security.

Введение. На сегодняшний день в Омской области сохраняется потребность в квалифицированных специалистах социальной сферы. В учреждениях социального обслуживания населения наблюдаются текущая кадровая нехватка или кадровый голод, зачастую объясняемые отсутствием интереса у специалистов к профессиональной деятельности в области социальной работы, невысокой заработной платой, неоправданными личными и профессиональными ожиданиями специалистов и т. д. В то же время высшее образование в области социальной работы в омском регионе переживает не лучший период своего развития. Так, например, в ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф. М. Достоевского» ввиду оптимизации штатов была расформирована кафедра социальной работы, психологии и педагогики, выпускавшая специалистов социальной сферы на протяжении 20 лет. Само направление бакалавриата и магистратуры «Социальная работа» не является востребованным среди представителей молодежи. Бывших школьников пугают карьерные перспективы. Выпускники же университетов не горят желанием работать в учреждениях социальной защиты, пенсионного или социального обеспечения, грезя о более удачных возможностях трудоустройства.

Основная часть. Как направление профессиональной подготовки социальная работа появляется в учреждениях среднего профессионального образования. Однако набор абитуриентов не отличается серьезными результатами. Несмотря на это, мы полагаем, что именно выпускники учреждений среднего профессионального образования могут заменить на рынке труда специалистов с высшим образованием, занять их нишу.