

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Запутавшиеся в Сети

Формируя «Доступную среду» для лиц с ограниченными возможностями в реальном мире, стоит позаботиться и об их безопасности в той среде, которая им наиболее доступна. Чем опасна жизнь в Сети и как соблюдать «информационную гигиену», рассказывает председатель правления благотворительного фонда социальной адаптации детей и молодых людей с ограниченными возможностями «Место под солнцем», председатель комитета ЛОТПП по благотворительности и социальной защите **Ирина Дрозденко**.

— экспертное мнение —

— Какое отношение проблема «информационной гигиены» имеет к практике помощи инвалидам?

— Информационные сети очень глубоко проникли в нашу жизнь и заняли большую ее часть. Особенную значимость они имеют для людей, которые в силу разных причин не могут контактировать в реальном пространстве. Интернет для инвалида — один из главных инструментов социальной адаптации, познания мира, расширение круга общения. К сожалению, именно инвалиды чаще всего рискуют стать жертвой «виртуального обмана», и именно для них этот «виртуальный обман» легко трансформируется в обман настоящий. Люди, для которых интернет зачастую служит основным каналом для общения, поиска товаров и услуг, работы и новых связей, находятся в группе информационного риска. Они рискуют в большей степени, чем их сверстники, которые могут выйти в «реальный мир» и объективно оценить происходящее.

— В чем же состоит опасность?

— С помощью ресурсов Сети каждый может выстроить себе именно ту реальность, ту картину мира, в которой ему наиболее комфортно. Слышать не то, что есть на самом деле, а только то, что ему хочется слышать. И видеть только то, что ему хочется видеть. Можно сказать, что «запутавшись» в социальной сети, пользователь живет «в комнате своих иллюзий», выбирая только красивое и интересное. Но вовсе не то, что может быть полезно ему самому, ведь вкусное и полезное — не одно и то же.

Такая ситуация породила один из феноменов Сети — сайты, которые специализируются на производстве исключительно информационных фейков. Мы сталкиваемся с глобальным трендом, который базируется не только на желании распространителей фальшивок зарабатывать деньги, но и на слабости людей верить этим фальшивкам. То есть люди, которые «ведутся» на интернет-фейки, чаще всего заинтересованы в потреблении информации, подтверждающей их взгляды, — даже если она демонстративно неправдива. Так утверждают ученые, изучающие проблемы распространения дезинформации в интернете.

— Значит, это может случиться с каждым?

— Вирус необъективности отношения к действительности поражает в основном молодежь. Зрелый человек, готовый на интуитивном уровне противиться влиянию этого информационного мусора и шума, способен обратиться к первоисточнику. Он может пропустить полученную информацию сквозь призму собственного опыта. Или просто прибегнуть к здравому смыслу. Однако молодежь, особенно инвалиды, зачастую просто лишена такого «информационного имму-

нитета». Не имея большого опыта личной жизни, подвергаясь тотальному воздействию чужого мнения, молодые жители социальных сетей легко становятся жертвами самых жестких манипуляций.

— В чем конкретно это выражается?

— Одна из самых острых сегодня проблем для людей с ограниченными возможностями — это реализация права на обучение и труд. Поиск работы — задача, решить которую бывает непросто даже абсолютно здоровому и социализированному человеку. Для инвалида решение этой проблемы может оказаться стократно более тяжелым. И если в реальном мире мы сплошь и рядом сталкиваемся с деятельностью фальшивых «трудовых агентств» и «бирж труда», то в «интернет-мире» оказалась жертвой манипуляторов намного легче.

— И как с этим бороться?

— Самый очевидный механизм решения проблемы могло бы стать своего рода «движение за достоверность сведений, размещаемых в Сети». Цензура здесь ни при чем. Речь идет о проверке сведений, распространяемых разными ресурсами, выявлении недостаточной информации. И главное — об информировании тех, кто в силу малого опыта и неготовности к критическому восприятию действительности не в силах сделать этого самостоятельно.

Мы же научились выявлять низкокачественные, токсичные, опасные для здоровья продукты. Да, мы не можем запретить кому-то их употреблять, рискуя собственным здоровьем, — но мы можем предупредить об их опасности и последствиях. Как предупреждаем о вреде употребления сигарет и алкоголя. Почему же мы пренебрегаем элементарными мерами гигиены, когда речь идет о чистоте информационной среды?

— Предупрежден — значит вооружен?

— Лучшее, что мы можем сделать в борьбе с «сетевым мусором», — это противопоставить ему ответственность и профессиональный подход. Нужно создавать по-настоящему качественные интернет-сервисы, в безопасности и добросовестности которых у нас нет сомнений. Именно по этому пути пошел наш благотворительный фонд «Место под солнцем». Мы создали интернет-портал «Доступная работа.рф», с помощью которого инвалиды, проживающие в Ленинградской области, смогут найти себе достойное рабочее место, предлагаемое ответственным работодателем.

— Каким образом происходит отбор работодателей для сайта «Доступная работа.рф»?

— Чтобы воспользоваться услугами портала и войти в реестр потенциальных работодателей, достаточно пройти идентификацию и зарегистрироваться. Для защиты от спама и разного рода профанаций мы применили самые простые приемы подтверждения своего статуса:

инвалид подтверждает его серией и номером справки, а работодатель — номером свидетельства о регистрации. Документы имеют определенное количество знаков и символов, придумывать и подбирать которые будет только очень изощренный «оборотень». Помимо этого, заполняется персональная анкета, которая позволяет составить полное представление о виде деятельности предприятия. Сам по себе алгоритм заполнения анкеты предполагает, что до финала дойдет только ответственный работодатель.

— В безопасности и добросовестности которого у нас нет сомнений?

— Портал не столько устанавливает «фильтры качества» для работодателей, сколько готовит к трудоустройству самого работника. Мы предлагаем потенциальному работнику-инвалиду массу инструментов для защиты своих интересов: информационный центр, содержащий законодательные акты и образцы локальных актов, с которыми он столкнется при оформлении. Так сказать, предупреждаем и юридически «вооружаем» будущего сотрудника необходимыми знаниями, как рыцаря — защитными доспехами. Предусмотрено и создание «черных списков» недобросовестных работодателей, которые нарушили права работника или обидели его.

— Каковы перспективы развития такого формата в отношении иных услуг и товаров для инвалидов?

— В своей повседневной работе специалисты фонда за три года накопили богатый опыт сотрудничества с различными поставщиками услуг и товаров для инвалидов: фонд закупает их по программе «Целевая адресная помощь». Мы получаем обратную связь от непосредственных пользователей и можем судить о качестве этих товаров и услуг. Соответственно, имеем возможность рекомендовать проверенных партнеров.

— Какие еще виртуальные мощники существуют для более эффективного взаимодействия потенциальных меценатов и тех, кто нуждается в помощи?

— Мощные полезные идеи много: и «Интерактивная карта» социальных проектов региона, и «Центр субконтрактинга» для передачи части заказа подрядчику, работающему с инвалидами в рамках социальной помощи, от крупного поставщика, выигравшего тендер. Одна из последних идей — проект «Сетевой гид для инвалидов», который призван стать навигатором в море различной информации для нашей целевой группы.

К сожалению, многие умные, нацеленные на конечный результат проекты «лежат на полке» — остро не хватает единомышленников, готовых работать по призванию, не смотря на гонорары.

Вероника Зубанова

Занятость инвалидов постепенно растет

— трудоустройство —

Из 100 тыс. инвалидов — граждан трудоспособного возраста в Петербурге и Ленинградской области на постоянную работу устроено всего лишь 29 тыс. При этом, по данным фонда поддержки инвалидов «Сила духа», в службе занятости за содействием в трудоустройстве в прошлом году обратилось более четырех тысяч человек с ограниченными возможностями, а получили работу только 40% из них.

То есть 60% обратившихся людей с ограниченными возможностями так и не смогли трудоустроиться. «Связано это с тем, что некоторые работодатели под любым благовидным предлогом стараются отказать претенденту с инвалидностью, опасаясь того, что он не справится с нагрузками или будет часто брать больничный», — полагает Александр Шлычков, основатель фонда поддержки инвалидов «Сила духа».

Квоты выше, чем в Японии

В большинстве развитых стран мира существуют квоты по трудоустройству людей с инвалидностью: например, 6% во Франции, 5% в Германии, 3% в Испании и Ирландии, 2% в Японии. В случае невыполнения квот компании обязаны перечислять определенные суммы в специальные фонды, средства из которых идут на создание новых и адаптацию старых рабочих мест для нужд людей с ограниченными возможностями. В некоторых случаях зарубежные компании даже создают специальные должности, ориентированные на людей с ограниченными возможностями: за счет этого они не только выполняют обязательства по квотам, но и способствуют адаптации инвалидов к социуму посредством профессиональной деятельности. «К примеру, в Японии в офисах большинства крупных компаний вы сможете увидеть человека, который смотрит в окно и что-то говорит. Должность этого человека в переводе на русский язык означает «сидящий у окна». Его обязанности состоят в том, чтобы смотреть в окно и рассказывать о происходящем», — объясняет господин Шлычков.

Тимур Нигматуллин, финансовый аналитик группы компаний «Финам», говорит, что в Петербурге доля работающих инвалидов была немного выше среднего уровня по РФ, который, в свою очередь, составляет около 32%. «Для сравнения: в странах Западной Европы доля трудоустроенных инвалидов зачастую превышает 50% из-за более высоких расходов бюджета на реабилитацию и субсидии работодателям», — говорит господин Нигматуллин.

В России квоты для инвалидов также регламентируются законом. 3 мая 2012 года Россия ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов, во исполнение которой до настоящего времени на федеральном и региональном уровнях разрабатываются системы стимулирования создания работодателями рабочих мест для инвалидов и предпринимаются активные меры по вопросам их социальной защиты.

20 мая 2016 года правительство Санкт-Петербурга утвердило порядок проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой деятельности. «В соответствии с данным документом основным механизмом, стимулирующим работодателей на создание рабочих мест для инвалидов, является возможность получения такими работодателями субсидий для возмещения затрат не только на создание

рабочих мест, но и их модернизацию», — отмечает Анна Чайкина, юрист из юридической фирмы «Борениус».

Сегодня, в соответствии с законом, все компании, среднесписочная численность которых составляет более ста человек, обязаны выделять для инвалидов рабочие места в пределах квоты, установленной субъектом РФ. В Петербурге такая квота составляет 2,5% среднесписочной численности работников. При этом нарушение работодателями указанной обязанности, а также отказ инвалиду в приеме на работу в пределах квоты может повлечь взыскание с них административного штрафа в размере до 10 тыс. рублей.

Господин Шлычков при этом добавляет, что законодательно условия квотирования в зависимости от группы инвалидности и заболевания не установлены.

«Важно отметить, что по общему правилу работник не обязан предоставлять работодателю документы об инвалидности, а работодатель не вправе их требовать. Однако для целей получения гарантий и льгот, предусмотренных законом, работники должны предоставить работодателю документы, подтверждающие такой статус», — говорит госпожа Чайкина.

Выгода работодателю

Пресс-служба портала SuperJob.ru отмечает, что действующие нормы и правила взаимоотношений работника и работодателя противоречивы. «Теоретически любая компания, где работает более ста человек, должна иметь вакантные места для инвалидов в рамках установленных квот. Однако на практике это далеко не всегда соответствует действительности, поэтому встретить специальные вакансии для инвалидов можно не так уж часто. Хотя в отдельных случаях компании выгодно приглашать на работу лиц с ограниченными возможностями: так, согласно законодательству, организация, в которой половина работников является инвалидами, а также, если фонд оплаты труда (ФОТ) инвалидов составляет не менее 25% от ФОТ компании, может снизить размер налогооблагаемой базы. Следует отметить, что соискатели с ограниченными возможностями зачастую сами не готовы работать по трудовому договору, так как это уменьшает размер их пособий. Вместо этого они ищут работу по договору подряда, что не позволяет компаниям заполнять рабочие места, предназначенные для инвалидов», — отмечают в SuperJob.ru.

На hh.ru во втором квартале 2016 года в Петербурге было размещено больше 1700 маркированных вакансий для людей с ограниченными возможностями здоровья. Этот показатель больше, чем в первом квартале этого года и во втором квартале 2015 года. «То есть ежеквартально в течение последних полутора лет мы видим прирост таких предложений от работодателей. В общем количестве всех предложений на рынке труда на маркированные вакансии приходится 2%», — говорят в hh.ru.

Москва — в лидерах

Лидер по количеству вакансий для инвалидов — Москва (8% от всех общероссийских вакансий), на втором месте — Петербург — 4%.

Во втором квартале 2016 года 38% вакансий для инвалидов были размещены работодателями в сфере IT, 22% — в сфере «Продажи», 13% — в «Маркетинг, реклама, PR». В целом традиционный рейтинг сфер, в которых чаще всего размещаются вакансии для соискателей с инвалид-

ностью, не меняется. Как правило, это сферы, которые позволяют работать удаленно, либо с гибким графиком. «Процент таких вакансий гораздо выше, чем на общем рынке труда. Например, четверть маркированных вакансий предлагает удаленную работу, 13% — гибкий график. На рынке в целом в Петербурге не больше 1% вакансий ориентировано на удаленную работу. И только 7% — на гибкий график», — сообщают в hh.ru.

Светлана Веселова, руководитель отдела управления персоналом компании «Рексофт», рассказала: «На сегодня у нас в штате чуть более 200 сотрудников, из них 4% — это люди с ограниченными возможностями. Кто-то пришел к нам в команду недавно, а есть сотрудник, который работает более девяти лет. Основу нашего коллектива составляют программисты. При приеме на работу мы смотрим в первую очередь на навыки и опыт, а то, что у человека есть какой-то физический дефект или проблемы со слухом, — это некритично. Вообще, мир IT изначально лоялен, здесь для коллег важны профессионализм и человеческая открытость. Если это есть, то человек очень легко вливается в коллектив, коллеги через короткое время просто прекращают видеть его особенность, а сотрудник работает наравне со всеми. Сейчас на сайте «Рексофт» открыто примерно двадцать вакансий, десять из них в Петербурге».

Юлия Лемешова, специалист по развитию компании «Работа-1», считает, что в плане трудоустройства активно себя проявляет Совет бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ, www.sbvi.ru), который был основан в 2008 году с целью трудоустройства людей с ограниченными возможностями и адаптации услуг для клиентов с инвалидностью в среде бизнеса. «Совет объединяет более 50 компаний. Членство в совете — на добровольной и бесплатной основе. Деятельность совета осуществляется в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Новосибирске», — рассказала госпожа Лемешова.

СБВИ проводит ежегодный конкурс «Путь к карьере» для молодых людей с инвалидностью, фотовыставку «Жизнь в полном цвете», ежегодный форум «Бизнес за равные возможности» для представителей бизнеса; стажировки и производственные практики, корпоративные тренинги, курсы английского языка для людей с ограниченными возможностями, семинары по проблемам инвалидности для HR-служб компаний. А также занимается освещением проблем инвалидности в СМИ.

Активные участники СБВИ: «Воздушные ворота Северной столицы» (аэропорт Пулково), EY, PwC, HeadHunter, центр «Работа-1», РООИ «Перспектива», «Юлмарт», АНКОР, Kelly Services, СЕВ SHL Russia & CIS, TPV CIS, DPD, IKEA, Ahlers, JП, Ultimate Business Consulting, MC-Bauchemie, Otis, «Балтика», «Ниссан».

Валерий Грибанов

ОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Сегодня в Петербурге, по данным разных источников, проживает до 700 тыс. инвалидов (около 15 тыс. детей-инвалидов), что составляет около 13% населения города. Более 100 тыс. из них — трудоспособного возраста. По закону любая компания численностью более ста человек обязана предусмотреть квоты на трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Сегодня доля вакансий для инвалидов постепенно увеличивается. Впрочем, до европейских показателей еще очень далеко.



Первомайская демонстрация за труд и равенство