Жданкин Н. А.[1,2], Симаков С. Д.[2]

[1] Консалтинговая компания ООО «Регул-Консалт», Москва, Россия
[2] Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Москва, Россия

Основные задачи при решении проблемы трудоустройства инвалидов (обзор)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Жданкин Н. А., Симаков С. Д. Основные задачи при решении проблемы трудоустройства инвалидов (обзор) // Креативная экономика. — 2021. — Том 15. — № 1. — С. 245–264. doi: 10.18334/ce.15.2.111563

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматривается обзор литературы по проблеме трудоустройства инвалидов. Показано, что проблема очень актуальная, так как число инвалидов во всем мире растет и составляет на сегодня порядка 1 млрд чел. Инвалиды являются значимой группой населения, способной приносить экономический эффект обществу через свою полезную работу. Однако на этом пути встречаются очень серьезные барьеры, среди которых средовые барьеры, низкий профессиональный статус инвалидов, отсутствие внешних экономических стимулов и дискриминация со стороны работодателей и пр. Для устранения этих барьеров были поставлены основные задачи, к которым относятся пересмотр признания инвалидности и расширение числа групп (категорий) инвалидов, изменение системы квотирования и аттестации рабочих мест, использование интеллектуального потенциала самих инвалидов, разработка целостной стратегии по широкому вовлечению инвалидов в экономическую жизнь страны и т. д.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: инвалиды, трудоустройство инвалидов, барьеры на пути вовлечения в экономику страны, преодоление барьеров, социализация инвалидов, изменение ментальности общества

ОБ АВТОРАХ

Жданкин Николай Александрович, доктор технических наук, академик РАЕН, президент консалтинговой компании ООО «Регул-Консалт», профессор НИТУ «МИСиС» (regul-consult@mail.ru)

Симаков Сергей Дмитриевич, аспирант

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

ISSN 1994-6929

Zhdankin N. A.[1,2], Simakov S. D.[2]

[1] Consulting company LLC "Regul-consult", Russia
[2] The National University of Science and Technology MISiS, Russia

The main tasks in solving the problem of disabled people employment (review)

CITE AS:

Zhdankin N. A., Simakov S. D. (2021) Osnovnye zadachi pri reshenii problemy trudoustroystva invalidov (obzor) [The main tasks in solving the problem of disabled people employment (review)]. *Kreativnaya ekonomika. 15*. (1). — 245-264. doi: 10.18334/ce.15.2.111563

ABSTRACT:

The review of the literature on the problem of disabled people employment is considered. It is shown that the problem is very relevant, since the number of disabled people around the world is growing, and today there are about 1 billion disabled people. People with disabilities are a significant group of the population that can bring economic benefits to society through their useful work. However, there are very serious barriers on this path, including environmental barriers, the low professional status of disabled people, the lack of external economic incentives and discrimination by employers, etc. To eliminate these barriers, the main tasks were set, which include revising the recognition of disability and expanding the number of groups (categories) of disabled people, changing the system of quotas and job certification, using the intellectual potential of the disabled people themselves, developing a holistic strategy for the broad involvement of disabled people in the economic life of the country, etc.

KEYWORDS: disabled people, disabled people employment, barriers to involvement in the country's economy, overcoming the barriers, socialization of disabled people, changing the mentality of society

JEL Classification: J22. J28, J40

Received: 18.01.2021 / **Published:** 31.1.2021
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Zhdankin N. A. (regul-consult@mail.ru)

Введение

В наше время инвалидность становится одной из важных составляющих человеческого существования, которая появляется или с рождения (инвалиды с детства) или в течение жизни (например, при травмах или заболеваниях). Во всех странах мира более 1 млрд чел. (!) живут с какой-либо группой инвалидности. От 110 до 190 млн чел. имеют сложную форму инвалидности[1]. На данный момент количество человек, имеющих инвалидность, постоянно растет. Одними из важных причин инвалидности являются старение населения и рост числа хронических заболеваний.

Как известно, представители инвалидности вследствие слабого здоровья и ограничений показывают в целом низкие результаты образования и трудоустройства. Главные причины этого — барьеры, препятствующие получению услуг в здравоохранении, образовании и занятости, а также ментальность общества, которая не приемлет инвалидов рядом со здоровыми людьми. Сейчас это актуально как никогда, поскольку при устранении большинства барьеров инвалиды смогут стать самостоятельными субъектами экономики России. При этом трудоустройство инвалидов могло бы повлиять на рост ВВП страны из-за того, что инвалиды имеют свой взгляд на развитие инфраструктуры, образования, социальной защиты и предлагают свои инновационные решения, которые могут быть весьма эффективными.

Безбарьерная среда, которая сейчас активно формируется в России, на самом деле пока не столь результативна и носит скорее декларативный характер — больше «для галочки» в отчете. Проблем у инвалидов очень много, поэтому решение их выливается в актуальную общегосударственную задачу, главной целью которой является широкое вовлечение инвалидов в трудовую деятельность. «Лишние» рабочие руки очень нужны стране, которая ставит перед собой амбициозные задачи создания социального государства. При этом должен быть найден способ участия в этом инвалидов не как пассивной группы населения, а именно как активной его части, тогда будет создана уникальная схема работы социального государства с максимальным КПД на выходе, что представляет собой элементы новизны, дающие новые возможности для экономического роста России. В связи с этим требуется выполнить полноценный обзор литературы, показывающий наработки российских и зарубежных ученых, из которого будут поставлены основные задачи решения данной проблемы.

[1] 10 фактов об инвалидности [Электронный ресурс]. URL: https://www.who.int/features/factfiles/disability/ru/ (дата обращения: 15.01.2021).

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Трудовая деятельность инвалида и ее характеристика

Для изучения проблем, связанных с вовлечением инвалидов в трудовую деятельность, сначала необходимо понять структуру этой деятельности и то, как инвалиды могут в ней участвовать.

Сама трудовая деятельность, или процесс материального производства, — это одна из форм человеческой деятельности, которая преобразует природные богатства (ресурсы) в материальные блага (рис. 1).

Английский экономист, основатель Кембриджской школы экономической теории, **Альфред Маршалл** (1842–1924) в своей книге «Основы экономической науки», написанной в 1890 г., описал «труд как всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [1] (*Marshall, 2011*). Уникальность этого в том, что оно показывает действительную ценность труда для общества. При этом содержание труда определяется взаимодействием работника с предметами и средствами труда и характеризуется следующими признаками (рис. 2), куда входят сложность труда, профпригодность работника и степень его самостоятельности.

Как видим, все эти признаки присущи и труду инвалида. Возьмем, к примеру, сложность труда. Ведь что отличает сложный труд от простого? Это ряд следующих функций:

- планирование, анализ, контроль и координация действий, т. е. функции умственного труда;
- целеустремленное сосредоточение труда работника;
- последовательность в принятии решений и действий;
- ответственность за результаты труда.

Рисунок 1. Структура трудовой деятельности

Источник: составлен авторами.

Рисунок 2. Признаки содержания труда
Источник: составлен авторами.

Все это в полной мере относится и к инвалидам, которые благодаря своей высокой мотивации и желанию быть полезными обществу эти функции выполняют более прилежно и ответственно, чем обычный здоровый человек. Просто у них это может быть единственным шансом найти работу, а для обычного человека таких шансов множество. Если ему что-то не нравится, он кладет заявление на стол и увольняется. Так что инвалиды, как ни странно, менее прихотливы и более конкурентоспособны.

Что касается профпригодности, то она влияет на результаты труда через способности человека, формирование и развитие природных данных, а также удачный выбор профессии и условий развития. Конечно, если инвалид имеет явные физические ограничения, то тут ничего не попишешь. Но если таких ограничений нет, то он более профпригоден, так как его требования значительно ниже, чем требования обычного человека. И по зарплате, и по содержанию, и по условиям труда, не считая, конечно, каких-то необходимых факторов, которые требуют решений в части рабочего места.

Это же в равной мере относится и к степени самостоятельности, которая зависит от ряда ограничений, связанных с ментальностью общества, масштабом производства и уровнем сложности работы. Но и тут инвалид всегда более самостоятелен, так как вся его жизнь направлена на самостоятельное преодоление препятствий.

Жданкиным Н. А. в работе [2] (*Zhdankin, 2019*) сформулированы принципы профессионализма любого специалиста, которые базируются на «трех

ISSN 1994-6929

китах» (рис. 3), к которым относятся знания, навыки и умения (ЗНУ), опыт работы и инновационность. Под ЗНУ автор подразумевает сумму академических знаний, накопленных за время учебы (повышения квалификации); под опытом — багаж практических наработок за время всей своей работы; под инновационностью — умение креативно решать проблемы в сложных нестандартных ситуациях, требующих особого подхода. Если инвалиды могут испытывать недостаток ЗНУ и опыта работы, то с инновационностью у них все в порядке, поскольку они каждый день сами придумывают новые способы преодоления тех препятствий, которые мешают им по жизни. Думаем, здесь у них можно поучиться. В инвалидах заложена, можно сказать, природная инновационность, которая помогает им решать многие вопросы своего существования и развития в различных аспектах жизни.

Для того чтобы инвалиду найти работу, т. е. стать субъектом труда, необходимо:

- достижение высокого уровня развития способностей и других профессионально важных качеств личности;
- удовлетворенность трудом;

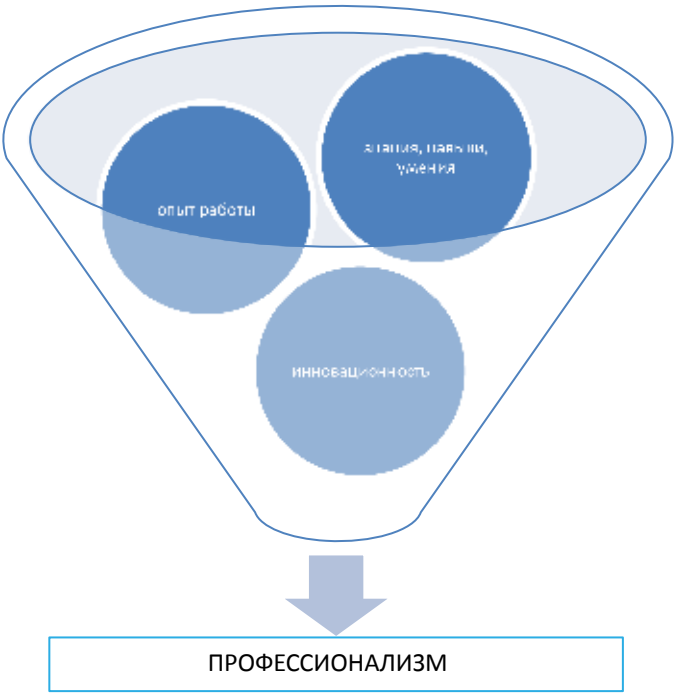

Рисунок 3. Три кита профессионализма

Источник: составлено авторами.

- развитие системы саморегуляции индивида;
- усвоение общественно выработанных способов деятельности;
- развитие навыков самооценки, чувства самоутверждения и самоуважения.

Также на трудовую деятельность влияет работоспособность субъекта труда, которая определяется комплектом профессиональных, психологических и физиологических качеств субъекта (табл. 1).

Таблица 1

Работоспособность субъектов труда

Профессиональные качества	Психологические качества	Функциональные состояния
▪ знания, навыки и умения ▪ профпригодность ▪ опыт	▪ направленность (мотивы, интересы, установки) ▪ способности ▪ воля, характер и другое	▪ утомление и переутомление ▪ психическая напряженность и стресс ▪ бдительность и другое

Источник: составлено авторами.

creativeconomy.ru

Важная составляющая трудовой деятельности — это функциональная надежность субъекта труда, которая подразумевает под собой динамическую устойчивость в выполнении профессиональной задачи в течение рабочего времени и с заданным качеством. С точки зрения инвалидности надежность субъекта труда имеет особое значение для работодателей, так как инвалидность влияет на работоспособность инвалида.

В связи с этим инвалиду сложнее трудоустроиться и проявлять себя в трудовой активности, поскольку спрос на специалистов на рынке высок и для работодателя важно, чтобы работник эффективно приносил пользу предприятию в течение длительного времени.

С другой стороны, вовлечение инвалидов в трудовую деятельность является одной из важнейших проблем со стороны государства, так как инвалиды трудового возраста являются потенциально экономически активным населением, которое может приносить экономический эффект.

В итоге получается, что трудовая деятельность любого человека, в т. ч. и инвалида, является залогом развития страны, поскольку она способствует созданию новых благ для общества. Одновременно с этим для представителей инвалидности трудовая активность способствует улучшению жизни как самого инвалида, так и окружающих его людей.

При этом сам инвалид при его инновационных способностях и навыках, во-первых, может создать себе условия: пандусы, протезы, образователь-

ISSN 1994-6929

ную программу обучения и другие блага, отталкиваясь от своего же спроса. Во-вторых, трудовая деятельность инвалидов способствует созданию сообществ с общими интересами, что поможет изменению ментальности общества по отношению к инвалидам. Примером этого являются компании Nike, IBM, Microsoft, которые пропагандируют развитие равных возможностей среди своих сотрудников, где на сайтах можно легко подать резюме и развивать свой талант в компании с многолетним стажем. Таким образом, вовлечение инвалидов в трудовую деятельность является актуальной задачей современности.

Проблемы вовлечения инвалидов в трудовую деятельность

Проблемами трудоустройства инвалидов и вовлечения их в экономическую жизнь страны занимались многие отечественные и зарубежные ученые, которые показывали каждый со своей стороны особенности инвалидов, задачи их социализации, желание работать и приносить пользу обществу, препятствия на этом пути различного характера, и главное, что надо сделать для устранения этих препятствий. Во многих работах показана важность социализации инвалидов и получения ими дохода, чтобы инвалиды могли бы сами себя материально обеспечивать, а не «висеть на шее» государства. Рассмотрим некоторые из этих важных работ.

Напомним, что в России, по данным федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов» (ФРИ), общее количество инвалидов составляет 11 877 000 чел. [3–4], а на 1 ноября 2020 года количество инвалидов трудоспособного возраста составляет 3 405 324 человека. Из них количество работающих инвалидов — 904 708 человек, что составляет 26,5% от общего числа инвалидов трудоспособного населения.

Григорьевым Д. В. [5] (*Grigorev, 2019*) делается акцент на низкой эффективности системы профессионально-трудовой интеграции инвалидов, что подтверждается малой долей занятости инвалидов по сравнению с общей занятостью в России. Здесь же автор поднимает следующие вопросы:

- в России пятая часть работающих инвалидов работает не там, где хотят, а там, где есть возможность;
- получение образования, построение карьеры по выбранной специальности определяются психологическим дискомфортом, который компенсируется настойчивостью инвалида;
- между разными группами инвалидности слишком большая разница;

- три группы инвалидности характеризуют степень утраты трудоспособности, а индивидуальная программа реабилитации нацелена на каждого инвалида. И возникают сомнения в охвате всех инвалидов, так как с каждым годом их количество растет;
- работу находят только половина инвалидов, обратившихся в специальные органы.

Как известно, в 2008 г. Россия подписала международную Конвенцию о правах инвалидов, благодаря которой инвалиды имеют возможность самореализации, совершенствования, интеграции в общество. Однако они в той или иной степени продолжают подвергаться дискриминации в трудовой сфере. По мнению Григорьева Д. В., нашей стране нужно:

- улучшить информированность общества об инвалидах и воспитывать уважение их прав и достоинства;
- вести борьбу со стереотипами ментальности, предрассудками и негативной практикой в отношении инвалидов;
- разъяснять трудовой потенциал инвалидов и пр.

Для полного понимания проблемы вовлечения инвалидов в трудовую деятельность Григорьев Д. В. подчеркнул отличия жизни инвалидов между развитыми странами и Россией (табл. 2).

Таблица 2

Отличия развитых стран от России по вопросам инвалидов

Развитые страны	Россия
Обучение инвалидов как в средних, так и в высших учебных заведениях доступно наравне со здоровыми членами общества. Проблемы именно физического доступа к образованию: лестницы, подъемники, сурдооборудование, специальные учебные пособия, – решены	За последние двадцать лет много сделано для доступа инвалидов к среднему и высшему образованию. Активно действуют принципы инклюзивного образования инвалидов, но это более характерно для Москвы и Санкт-Петербурга. В провинции эти проблемы пока не решены
Проблемы с трудоустройством для желающих работать инвалидов в большей степени удовлетворены. Создана необходимая инфраструктура как для перемещения, так и для работы инвалида. Важно отметить, что пособие по инвалидности позволяет лицу не работать и качественно жить, но инвалиды хотят реализовать свой внутренний потенциал по своему желанию, а не вынужденно	Инвалид получает образование, но найти достойную работу не может. На пособие, мягко говоря, качественную жизнь обеспечить невозможно. Инвалиды выживают, получая периодическую помощь от местных властей и от своих родных или выполняя низкоквалифицированную работу. Часто инвалидов (1-й и 2-й групп) содержат их родители. Имеют место иждивенческие настроения

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Развитые страны	Россия
Инвалиды рассматриваются как полноценные члены общества. Отсутствует уничижительное отношение, показательная жалость	Под влиянием глобализации отношение к инвалидам в обществе постепенно меняется. Жалость переходит к стадии принятия людей с ограниченными возможностями
Наибольшее внимание уделяется социализации инвалида. Он должен чувствовать себя таким же, как и все, быть удовлетворен своим положением, несмотря на физические или психические недостатки. Главная задача – чтобы инвалид забыл о своей инвалидности	Инвалид может рассчитывать только на собственные силы в решении своих проблем, впрочем, это касается и всех жителей России. О социальном государстве пока речь не идет

Источник: [5] (Grigorev, 2019).

Как видим, разница разительная, она приводит к следующим выводам: 1) в развитых странах существует алгоритм развития инвалида как равноправного члена общества; 2) в России же инвалиду надо рассчитывать только на себя. Поэтому проблема трудоустройства инвалидов в этом ключе приобретает особую актуальность. Однако на уровне работодателя имеют место следующие проблемы:

- работодатели часто не осведомлены, куда обратиться, чтобы нанять инвалидов или какие ресурсы существуют, чтобы помочь инвалидам найти подходящую работу;
- «невежество» работодателя усугубляется рекрутерами, которые часто игнорируют инвалидов как неподходящих кандидатов на вакансии и пр.

Шабунова А. А. и Фахрадова Л. Н. [6] (*Shabunova, Fakhradova, 2016*) отмечают несовершенство действующего регионального законодательства в сфере защиты права инвалидов на труд. При этом они выделяют ряд недостатков:

- фактически полное отсутствие контроля и надзора за регистрацией инвалидов в качестве безработных;
- слабость или полное отсутствие в некоторых регионах местных законов на квоты для приема на работу инвалидов;
- нет общего единого порядка установления квот для приема инвалидов и ответственности за их нарушение, а также предоставления специализированных рабочих мест для определенных категорий инвалидов;
- слабость или полное отсутствие экономического стимулирования работодателей к созданию специализированных рабочих мест для инвалидов отдельных категорий и пр.

Храпылина Л. П. [7] (*Khrapylina, 2017*) выделяет следующие проблемы, мешающие нормальному трудоустройству инвалидов:

- отсутствие эффективных путей и инструментов трудоустройства;
- средовые барьеры, которые не позволяют инвалидам нормально передвигаться до места работы и обратно;
- низкий профессиональный статус инвалидов как работников;
- отсутствие экономических стимулов работодателей для приема на работу инвалидов, когда затрат много, а эффективность низкая;
- явная дискриминация со стороны работодателей.

Гурина М. А., Моисеев А. Д. и Шурупова А. А. [8] (*Gurina, Moiseev, Shurupova, 2019*) делают акцент на следующих важных проблемах:

- многие работодатели испытывают при трудоустройстве инвалидов потребность в дополнительных инвестициях;
- некоторым группам инвалидов для выполнения трудовых функций требуется организация специальных рабочих мест.

В то же время авторы [8] (*Gurina, Moiseev, Shurupova, 2019*) со ссылкой на мнения экспертов [9–11] (*Aliev, Gorelov, Ilyina, 2019; Odegov, Rudenko, 2019; Rofe, 2018*) подчеркивают, что квотирование рабочих мест не гарантирует занятости всем трудоспособным инвалидам и обеспечивает лишь дополнительные гарантии тем, кто имеет показания к труду в соответствии со своей программой реабилитации. И еще важно подчеркнуть, что рабочие места по квоте создаются работодателями без особого энтузиазма, поскольку им это совершенно невыгодно.

Еще одной значимой проблемой является увольнение лиц с ограниченными возможностями. Причины увольнений различны: сложности с передвижением до работы и обратно, проблема адаптации в коллективе, ухудшение состояния здоровья и др. Но основная причина заключается в низком уровне зарплаты на оборудованных для инвалидов местах. Таким образом, работодатель пытается экономить, т. е. компенсировать свои затраты низкой зарплатой инвалида. Однако с уходом работника пропадает и оборудованное место, так как оно было приспособлено к какому-то одному виду ограничений. При увольнении инвалида с такого рабочего места практически исключается возможность подбора претендента на это место. В этом случае, в соответствии с договором, работодатель некоторое время сохраняет пустующее рабочее место, а затем его ликвидирует [12] (*Filina, Timokhin, 2018*). Получается, что все затраты были напрасными. Вот к чему приводит такая «экономия».

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Мирзабалаева Ф. И. в своей работе [13] (*Mirzabalaeva, 2012*) отмечает также отрицательное влияние на трудоустройство инвалидов сложностей с получением образования, негативных социальных установок, стереотипов в отношении к инвалидам на региональном рынке.

Салхазан Насуция и др. авторы из Малайзии в работе [14] (*Salhazan Nasution, Mohd Hanafi Mohd Yasin, Noraidah Sahari, Nor Syaidah Bahri, Jamil Ahmad, Hasnah Toran, Safani Bari, Mohd Mokhtar Tahar, 2014*) подчеркивают, что для инвалидов занятость — это очень важная вещь в их жизни, но многие люди до сих пор игнорируют инвалидов. Почему-то они внушают, что инвалидам не нужна работа, чтобы зарабатывать на лучшую жизнь, как нормальному человеку. Они утверждают, что выделяемых средств в виде пособий достаточно для обеспечения нормальной жизни инвалидов.

На самом деле, как мы раньше отмечали, инвалиды являются самыми творческими и продуктивными людьми, если им представляется такая возможность. Физическая инвалидность не является препятствием для работы, и очень важно, чтобы работодатели понимали это и предоставляли инвалидам максимальные возможности. Преимущество инвалидов в том, что они более сосредоточены, чем другие.

Инвалиды давно поняли, что если они будут работать вполсилы, то возможность работать для них будет исчерпана и получить новую работу будет непросто. Однако негативное отношение работодателей, которых отталкивают неприятие инвалидов и неправильная оценка их способностей, а также скромность и высокая аварийность, являются серьезными барьерами для их трудоустройства.

Согласно статистическим данным ООН, население Малайзии составляет примерно 32,7 млн чел. на январь 2020 года[2], а число инвалидов в стране оценивается в 3,3 млн чел. Однако все инвалиды состоят на учете в органах социального обеспечения. Однако работодатель часто отказывается дать им работу по следующим причинам:

- инвалиды нуждаются в большом количестве больничных листов;
- более высокие страховые тарифы на инвалидов;
- нарушается безопасность на рабочем месте;
- требуются специальные помещения;
- необходимость внесения некоторых изменений на рабочем месте, что связано с дополнительными расходами при приеме их на работу.

[2] Демография Малайзии [Электронный ресурс]. URL: https://ru.qaz.wiki/wiki/Demographics_of_Malaysia https://ru.qaz.wiki/wiki/Demographics_of_Malaysia (дата обращения 15.01.2021).

Мохамед Моурсси-Альфаш в своей работе [15] проанализировал трудоустройство инвалидов через группы инвалидности. Очевидно, что люди с ограниченными возможностями продолжают сталкиваться с проблемами на рынке труда, как в Миннесоте (США), так и по всей стране. По-прежнему существуют значительные разрывы между характеристиками рабочей силы среди населения с ограниченными возможностями и без них.

Кроме того, данные [15] подтверждают, что существуют различия между шестью типами инвалидности, причем некоторые группы инвалидов демонстрируют лучшие или худшие показатели при работе, чем другие. Выявлено, что когнитивная инвалидность, инвалидность по уходу за собой и инвалидность по самостоятельной жизни являются наиболее неблагополучными группами среди шести типов инвалидности в показателях рабочей силы. Напротив, инвалиды по слуху, зрению или с амбулаторной инвалидностью, как правило, показывают лучшие результаты в работе.

Подводя итог зарубежным публикациям, подчеркнем, что их авторы выделили три важных направления, касающихся проблем инвалидов:

1. Изучение законодательства, определяющего права инвалидов, к примеру, социальной политики в Великобритании, например, М. Ф. Флойд и Дж. Кёртис проводили такие исследования в работе [16] (*Floyd, Curtis, 2000*).
2. Уровень жизни инвалидов, а также их социальное участие и экономическая активность в США изучались американскими авторами Р. Хавеман, К. Холден, Б. Вулф, П. Смит, К. Уилсон в работе [17] (*Haveman, 1999*).
3. Эффективность мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов в Испании изучалась авторами М. А. Вердуго, А. Хименес, Ф. Б. Дж. де Уррис в работе [18] (*Verdugo, 2000*).

Таким образом, трудовая деятельность инвалидов привлекает ученых своей важностью и достаточно широкой палитрой, поскольку она действительно актуальна в мировом масштабе. И некоторые проблемы, например, такие как дискриминация инвалидов, «недоверие» со стороны работодателей, дополнительная нагрузка на работодателей со стороны государства в виде контроля и др., являются основными для разных странах.

Пути решения проблем трудоустройства инвалидов

Попробуем увидеть основные пути трудоустройства инвалидов и их социализации в мире, где Великобритания, бесспорно, является лидером. Если многие другие страны только еще обсуждают проблему инвалидов, то

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

в **Великобритании**[3] инвалидов давно не считают людьми второго сорта, ибо о них по-настоящему позаботилось государство, предоставив все возможности для почти полноценной жизни. Там с 1944 года действует акт о дискриминации инвалидов (о нем ниже), который возлагает на общество серьезные обязанности в отношении людей с ограниченными возможностями. Согласно тому же источнику, в Великобритании сегодня примерно 10 млн инвалидов — это шестая часть населения страны.

Работодатель обязан создать благоприятные условия для приема на работу, адаптации рабочего места инвалида, обучения и повышения квалификации, а также продвижения по службе. Все организации обязаны обеспечить доступ инвалидов к товарам, средствам и услугам, предоставляемым всему населению. Запрещено отказывать инвалидам в обслуживании или предлагать услуги более низкого качества.

Людей с инвалидностью в Великобритании можно назвать сословием, которое является приоритетным для общества абсолютно во всех отношениях. Любой социальный проект, задуманный к реализации, будет непременно «адаптироваться» под нужды инвалидов. Это касается и транспорта, и строительства, и сферы обслуживания, и социальной политики. Вопрос о потребности инвалидов всегда стоит первым.

Напомним [19], что в Великобритании еще в начале 1940-х годов был создан Комитет Томлинсона для рассмотрения состояния бывших военнослужащих, получивших физические травмы. Доклад этого комитета, опубликованный в 1943 году, повлиял на политику правительства Великобритании в отношении инвалидов и их занятости на долгое время.

Рекомендации Комитета Томлинсона были сформулированы в законе об инвалидах 1944 года, основными положениями которого были:

- создание системы квот, цель которой состояла бы в том, чтобы зарегистрированные инвалиды составляли не менее 3% рабочей силы всех неправительственных организаций со штатом от 20 чел.;
- создание национальной сети производственных реабилитационных центров для инвалидов;
- развитие службы помощи инвалидам в трудоустройстве.

Как видим, это были революционные решения, открывающие перед инвалидами дорогу в полноценную трудовую жизнь. Понятно, что упор был сделан на проблемы бывших военнослужащих, инвалидов по физическим трав-

[3] Муханов К. Права и поддержка инвалидов в Великобритании. [Электронный ресурс]. URL: https://centrtruda.com/2019/08/29/rights-and-support-disabled-in-the-uk/ (дата обращения 15.01.2021).

мам, и поэтому решения Комитета Томлинсона не смогли удовлетворить потребности людей с ограниченными возможностями в результате психических и других заболеваний. Тем не менее Закон 1944 года оказал сильное влияние на занятость инвалидов в контексте того времени.

А в 1995 году был принят **Закон о дискриминации инвалидов**, «запрещающий дискриминацию инвалидов в связи с занятостью, предоставлением товаров, услуг и услуг или распоряжением помещениями или управлением ими; предусматривающий положение о трудоустройстве инвалидов и создание Национального совета по вопросам инвалидности».

Определение инвалидности в законе впервые носило медицинский функциональный характер, причем инвалид определяется как лицо с «физическими или психическими нарушениями, которые оказывают существенное и долгосрочное неблагоприятное воздействие на его способность осуществлять нормальную повседневную деятельность». Все меры, введенные законом, были очень актуальными, так как вытекают из социальной модели общества.

В **России** ситуация совершенно другая. Только в 2012 году был подписан Указ «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по делам инвалидов», в ведение которой и попали все вопросы обеспечения инвалидов, включая и их трудоустройство. Рассматривая сложившуюся структуру занятости инвалидов в России, можно отметить, что наибольшая их доля трудится в таких сферах, как сельское и лесное хозяйство, охота (30%), обрабатывающие производства (12%), торговля и ремонт (12%). Характерно, что среди населения в целом наибольшая часть работников заняты в торговле — 16%, обрабатывающих производствах — 14,5%, сфере транспорта и связи — 9%, образовании — 9%; в сельском и лесном хозяйстве — только 6% [20] (*Tupikina, Anepkina, Kim, Ogannisyan, Udovik, 2018*). Таким образом, есть много мест, куда инвалиды могли бы пойти работать. Вопрос в том, как это можно сделать.

Заключение (выводы)

Широкое вовлечение инвалидов в трудовую деятельность является одной из важнейших государственных задач, решение которой дает инвалидам трудоспособного возраста реализовать свой потенциал активного населения, что принесет ощутимым экономический эффект государству. Кроме того, при этом решаются важнейшие вопросы социализации инвалидов и повышения уровня толерантности (терпимости) к ним со стороны здорового населения.

Инвалиды являются творческими и продуктивными работниками, при условии, конечно, что им представляется такая возможность. Физическая

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

инвалидность не является препятствием для работы, и важно, чтобы работодатели осознавали это и создавали специальные рабочие места для инвалидов, которые более креативны и сосредоточены.

Решение поставленной проблемы по трудоустройству инвалидов видится по следующим **основным направлениям**:

1. Формирование во всех регионах и муниципалитетах реестра безработных инвалидов и родителей, воспитывающих детей-инвалидов.
2. Разработка и принятие стимулирующих мер для работодателей к росту трудоустройства инвалидов (гибкая шкала налоговых льгот и пр.).
3. Разработка и принятие региональных законов и целевых программ, регулирующих работу органов власти по трудоустройству инвалидов.
4. Проведение аттестации рабочих мест инвалидов с расчетом примерной стоимости их создания по видам экономической деятельности.
5. Совершенствование системы квот и резервирования рабочих мест, включающей создание специальных рабочих мест для инвалидов.
6. Развитие социального предпринимательства [21] (*Simakov, Zhdankin, 2019*), направленного на широкое вовлечение инвалидов в трудовую деятельность как в виде наемных работников, так и в виде предпринимателей.
7. Расширение видов программ обучения и повышения квалификации инвалидов с учетом потребностей регионального и местного рынка труда.

При этом должны быть решены следующие основные задачи, которые определяют новые направления для исследований:

1. Пересмотреть порядок отнесения инвалидов к той или иной группе (категории) инвалидности с расширением числа групп в зависимости от тяжести заболевания, ограничений по труду, способности выполнять ту или иную работу.
2. Сделать оценку возможности приносить пользу обществу различных категорий инвалидов с учетом получения реального экономического эффекта.
3. Изменить существующий механизм контроля квотирования и резервирования рабочих мест для инвалидов с учетом широких возможностей работодателей по созданию специальных рабочих мест при соответствующей системе стимулирования.
4. Направить интеллектуальный потенциал самих инвалидов на разработку инновационных решений проблемы их трудоустройства с выявлением и устранением коренных причин проблемы.

5. Оценить возможные препятствия на пути трудоустройства инвалидов (средовые барьеры, законодательство и пр.) и разработать мероприятия по их устранению. Создать возможности частичной занятости и гибкого графика работы для инвалидов.
6. Измерить и проанализировать уровень мотивации инвалидов к трудовой деятельности и дать рекомендации по ее развитию.
7. Разработать целостную стратегию по широкому вовлечению инвалидов в экономическую жизнь страны, в т. ч. через развитие социального предпринимательства и т. п. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Маршалл А. Основы экономической науки. — М.: Эксмо, 2011. — 832 с.
2. Жданкин Н. А. Формула карьеры. Управление карьерой через «цифру». — М.: Экономика, 2019. — 236 с.
3. Всемирная организация здравоохранения. [Электронный ресурс]. URL: https://www.who.int/ru (дата обращения: 05.11.2020).
4. Сайт федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов». [Электронный ресурс]. URL: https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost?territory=1 (дата обращения: 05.11.2020).
5. Григорьев Д. В. Положение инвалидов в аспекте занятости на современном этапе развития общества // Экономика труда. — 2019. — № 2. — с. 799-810.
6. Шабунова А. А., Фахрадова Л. Н. Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2016. — № 6 (48). — с. 126 — 142.
7. Храпылина Л. П. Социально-экономические аспекты эффективности трудоустройства и результативности труда инвалидов // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. — 2017. — № 4. — с. 6-10.
8. Гурина М. А., Моисеев А. Д., Шурупова А. А. К вопросу о повышении уровня занятости лиц с инвалидностью в России // Экономика труда. — 2019. — № 1. — с. 465 — 481.
9. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда. / Учебник. — М.: Юрайт, 2019. — 487 с.
10. Одегов В. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда. / Учебник и практикум для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2019. — 387 с.
11. Рофе А. И. Рынок труда. / Учебник. — М: Кнорус, 2018. — 260 с.
12. Филина Ф. В., Тимохин Д. В. Институциональные и экономические условия развития инклюзивной модели обучения и трудоустройства лиц с ОВЗ в России: история и современность // Труд и социальные отношения. — 2018. — № 6. — с. 123-135. — doi: doi: 10.20410/2073-7815-2018-29-6-123-135.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

13. Мирзабалаева Ф. И. Проблемы трудоустройства инвалидов на региональном рынке труда // Вестник Дагестанского государственного университета. — 2012. — № 5. — с. 62-66.
14. Salhazan Nasution, Mohd Hanafi Mohd Yasin, Noraidah Sahari, Nor Syaidah Bahri, Jamil Ahmad, Hasnah Toran, Safani Bari, Mohd Mokhtar Tahar One Stop Career Centre for People with Disabilities // Fakulti pendidikan, universiti kebangsaan malaysia cetakan pertama. — 2014. — p. 624-631.
15. Mohamed Mourssi-Alfash The Disability Employment Gap by Type of Disability. [Электронный ресурс]. URL: URL https://mn.gov/deed/assets/december-2016-disability-gap_tcm1045-270159.pdf (дата обращения: 07.11.2020).
16. Floyd M., Curtis J. An examination of changes in disability and employment policy in the United Kingdom // European Journal of Social Security. — 2000. — № 4. — p. 303-322.
17. Haveman R. The changing economic status of U. S. disabled men: trends and their determinants, 1982-1991 // Empirical Economics. — 1999. — № 4. — p. 571– 598.
18. Verdugo M. A. Social and employment policies for people with disabilities in Spain // European journal of social security. — 2000. — № 4. — p. 323-341.
19. Hersh M. A. A Study of Employment and Disability in the UK. [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/266041015_A_Study_of_Employment_and_Disability_in_the_UK (дата обращения: 07.11.2020).
20. Тупикина Е. Н., Анепкина А. А., Ким Е. А., Оганнисян Э. Г., Удовик А. С. Статистическая характеристика занятости населения России // Фундаментальные исследования. — 2018. — № 2. — с. 168-173.
21. Симаков С. Д., Жданкин Н. А. Взгляд на социальное предпринимательство через проблематику трудоустройства // Управление социальными инновациями: Сб. научн. тр. Чувашского гос. пед. университета им. И. Я. Яковлева. Чебоксары, 2019. — с. 279-284.

REFERENCES:

Aliev I. M., Gorelov N. A., Ilyina L. O. (2019). *Ekonomika truda* [Labor Economics] (in Russian).

Filina F. V., Timokhin D. V. (2018). *Institutsionalnye i ekonomicheskie usloviya razvitiya inklyuzivnoy modeli obucheniya i trudoustroystva lits s OVZ v Rossii: istoriya i sovremennost* [The institutional and economic conditions for the development of an inclusive model of education and employment of persons with disabilities in Russia: history and modern times]. *Labor and social relations.* (6). 123-135. (in Russian). doi: doi: 10.20410/2073-7815-2018-29-6-123-135.

Floyd M., Curtis J. (2000). *An examination of changes in disability and employment policy in the United Kingdom European Journal of Social Security.* (4). 303-322.

Grigorev D. V. (2019). *Polozhenie invalidov v aspekte zanyatosti na sovremennom etape razvitiya obshchestva* [The situation of persons with disabilities in terms of employment at the present stage of development of society]. *Russian Journal of Labor Economics.* (2). 799-810. (in Russian).

Gurina M. A., Moiseev A. D., Shurupova A. A. (2019). *K voprosu o povyshenii urovnya zanyatosti lits s invalidnostyu v Rossii* [To the issue of increasing of employment of disabled people in Russia]. *Russian Journal of Labor Economics.* (1). 465 — 481. (in Russian).

Haveman R. (1999). *The changing economic status of U. S. disabled men: trends and their determinants, 1982-1991 Empirical Economics.* (4). 571– 598.

Hersh M. A. A Study of Employment and Disability in the UK. Retrieved November 07, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/266041015_A_Study_of_Employment_and_Disability_in_the_UK

Khrapylina L. P. (2017). *Sotsialno-ekonomicheskie aspekty effektivnosti trudoustroystva i rezultativnosti truda invalidov* [Socio-economic aspects of the effectiveness and efficiency of the labor employment of persons with disabilities]. *Vestnik Vserossiyskogo obschestva spetsialistov po mediko-sotsialnoy ekspertize, reabilitatsii i reabilitatsionnoy industrii.* (4). 6-10. (in Russian).

Marshall A. (2011). *Osnovy ekonomicheskoy nauki [Fundamentals of economic science]* (in Russian).

Mirzabalaeva F. I. (2012). *Problemy trudoustroystva invalidov na regionalnom rynke truda* [Problems of employment of disabled people in the regional labor market]. *Bulletin of the Dagestan State University.* (5). 62-66. (in Russian).

Mohamed Mourssi-Alfash The Disability Employment Gap by Type of Disability. Retrieved November 07, 2020, from URL https://mn.gov/deed/assets/december-2016-disability-gap_tcm1045-270159.pdf

Odegov V. G., Rudenko G. G. (2019). *Ekonomika truda* [Labor Economics] (in Russian).

Rofe A. I. (2018). *Rynok truda* [The labour market] (in Russian).

Salhazan Nasution, Mohd Hanafi Mohd Yasin, Noraidah Sahari, Nor Syaidah Bahri, Jamil Ahmad, Hasnah Toran, Safani Bari, Mohd Mokhtar Tahar (2014). *One Stop Career Centre for People with Disabilities Fakulti pendidikan, universiti kebangsaan malaysia cetakan pertama.* 624-631.

Shabunova A. A., Fakhradova L. N. (2016). *Aktualnye problemy trudoustroystva invalidov* [Pressing issues of disability employment]. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast.* (6 (48)). 126 — 142. (in Russian).

Simakov S. D., Zhdankin N. A. (2019). *Vzglyad na sotsialnoe predprinimatelstvo cherez problematiku trudoustroystva* [A look at social entrepreneurship through the problems of employment] *Social innovation management.* 279-284. (in Russian).

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Tupikina E. N., Anepkina A. A., Kim E. A., Ogannisyan E. G., Udovik A. S. (2018). *Statisticheskaya kharakteristika zanyatosti naseleniya Rossii* [Statistical characteristic of employment of the population of Russia]. *Fundamental research.* (2). 168-173. (in Russian).

Verdugo M. A. (2000). *Social and employment policies for people with disabilities in Spain European journal of social security.* (4). 323-341.

Zhdankin N. A. (2019). *Formula karery. Upravlenie kareroy cherez «tsifru»* [Career formula. Career management through "digit"] (in Russian).