

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-07

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ИНВАЛИДОВ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ¹

Ненахова Ю.С.

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН,
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32)

E-mail: yulia-nenakhova@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена проблемам трудоустройства и занятости людей с инвалидностью. Статистические данные показывают, что Россия не находится в числе стран — лидеров по трудоустройству инвалидов. Актуальность решения данных вопросов подтверждается, в том числе, ратификацией Россией в 2012 г. Конвенции о правах инвалидов, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 2006 году, и в последующем находит многократное отражение в нормативно-правовых актах различных уровней власти РФ. В статье анализируются проблемы, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью при выходе на рынок труда и в процессе осуществления трудовой деятельности. Показано, что для повышения эффективности трудоустройства людей с инвалидностью необходимо оптимизировать механизмы повышения мотивации к трудоустройству инвалидов нескольких групп акторов, участвующих во взаимоотношениях в сфере труда и занятости: непосредственно самих инвалидов, работодателей, образовательных учреждений, формирующих образовательный потенциал инвалидов, обществ инвалидов, оказывающих существенное влияние на установки инвалидов в сфере труда и занятости, наконец, посреднических структур, оказывающих содействие в трудоустройстве людей с инвалидностью. В статье анализируются данные двух исследований, проведенных по заказу Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы в 2017 г. и 2018 г.: социологического исследования, посвященного положению уязвимых групп населения на московском рынке труда и включавшего в себя экспертный опрос сотрудников различных подразделений Службы занятости населения Москвы, а также проекта, предусматривающего разработку методики оценки положения инвалидов на рынке труда и прогнозирование показателей занятости и трудоустройства инвалидов в Москве.

Ключевые слова: трудовой потенциал, инвалиды, рынок труда, человеческий потенциал, трудоустройство и занятость.

© Ненахова Ю.С. [текст], 2018.

¹ Статья подготовлена по результатам исследования, выполненного по заказу Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Изменение положения инвалидов на рынке труда в последние годы приобрело статус общенациональной задачи. В 2012 г. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов, в которой обозначается, что «государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд [инвалида] <...> путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на <...> запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости» [1].

Численность инвалидов в Российской Федерации — свыше 12 млн. человек; это означает, что более 8% населения страны составляют люди с инвалидностью. Следует отметить тенденцию роста инвалидизации населения: в течение последних двух десятилетий число инвалидов в нашей стране неуклонно растет — в среднем на 8–9% в год.

Включенность в сферу труда и занятости для этой категории населения влечет за собой открытие ряда важнейших перспектив, оказывающих прямое воздействие на качество жизни инвалидов.

Во-первых, это дает возможность достижения приемлемого уровня жизни значительной части российского населения (как самих инвалидов, так и членов их семей). Стоит учитывать, что структура расходов бюджетов домохозяйств, имеющих в своем составе людей с инвалидностью, существенно отличается от структуры бюджетов прочих домохозяйств. В первую очередь, это связано с расходами на лекарства и приобретение специального медицинского

оборудования, а также с расходами, связанными с необходимостью осуществлять постоянный уход с привлечением посторонних лиц.

Во-вторых, это значительное расширение возможностей реализации внутренних потенциалов человека, а также его социализации, эффективного включения в системы общественного взаимодействия — в условиях, когда иные каналы как самореализации, так и включения в социум для инвалида либо существенно ограничены, либо отсутствуют.

Наконец, стоит учитывать, что наличие неработающего инвалида в семье налагает на прочих членов домохозяйства дополнительные ограничения и нагрузки, в частности, в отношении реализации их собственного трудового потенциала. Например, зачастую у других членов домохозяйства возможности иметь стабильную, полную занятость также существенно снижаются ввиду того, что инвалидам нужен присмотр. Кроме того, качество жизни всех членов домохозяйства значительно снижается по причине того, что отсутствие пауз в общении (ввиду того, что семья для инвалида становится в ряде случаев единственной социальной ячейкой, в которую он включен), а также ощущаемые инвалидом чувство нереализованности и отсутствие смысла существования создают неблагоприятный психологический микроклимат в семье. Благоприятные условия, позволяющие человеку с инвалидностью эффективно сформировать свой трудовой потенциал (в частности, в рамках системы образования), выйти на рынок труда и затем успешно его реализовывать,

позволили бы значительно улучшить ситуацию по всем вышеперечисленным позициям.

Согласно данным Росстата, доля занятых в общей численности населения в трудоспособном возрасте в РФ в 2017 году составила 77,5%, а доля занятых в общей численности лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность, — лишь 17,0%.

В странах Организации экономического сотрудничества и развития занятость среди инвалидов (44%) составляет чуть больше половины от аналогичного показателя среди людей без инвалидности (75%). По данным сравнительных исследований, уровень занятости среди инвалидов в Канаде составляет 45,2%, в Великобритании — 49,2%, в Германии — 51%, в Австралии — 53% [2. С. 666]. В России же, в 2015 г., среди лиц с ограниченными возможностями в возрасте 15–72 лет только 15% проявляли экономическую активность и лишь 12% работали [3. С. 128].

В 2017 г. в России значительно возросло внимание властей к поиску решений по повышению эффективности трудоустройства инвалидов. Правительством РФ был утвержден план мероприятий по повышению занятости инвалидов на 2017–2020 гг. [4]. На региональном уровне также разрабатываются и реализуются соответствующие мероприятия.

Например, опрошенные сотрудники подразделений московской городской Службы занятости населения указывают: *«Поскольку этот год объявлен годом содействия занятости инвалидов, Службой занятости проводится очень большая работа по анкетированию инвалидов и пригла-*

шению инвалидов к нам, чтобы содействовать их занятости».

Высокая степень актуальности обозначенной задачи требует анализа проблем, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью на пути формирования и реализации своего трудового потенциала. Информация об этих проблемах получена нами в ходе двух исследований, проведенных по заказу Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы: это исследование 2017 г., посвященное выявлению проблем трудоустройства социально слабозащищенных слоев населения в Москве (исследование предполагало массовый опрос посетителей отделов трудоустройства, входящих в систему Службы занятости населения г. Москвы, а также экспертный опрос в форме глубинных интервью с руководством различных подразделений Службы занятости населения г. Москвы), а также исследование 2018 г., направленное на разработку методологии оценки и прогноз положения инвалидов на рынке труда в Москве.

Анализ полученных данных еще раз подтвердил, что основная и наиболее остро ощущаемая проблема, с которой сталкиваются инвалиды всех без исключения видов расстройств, — это отсутствие рабочих мест либо недостаточное оснащение (оборудование) специальных рабочих мест в организации для трудоустройства инвалидов с учетом видов расстройств. Причем в данном случае речь идет о таком развитом и емком рынке труда, как московский. *«Людей с инвалидностью трудоустроить архитязело»*, поголовно утверждают сотрудники городской Службы занятости, добавляя, что инвалиды — са-

мая уязвимая категория населения среди выходящих на рынок труда: «Их не хотят принимать на работу, их уже рассматривают не как потенциальных работников, а как что-то такое...».

При этом необходимо учитывать виды расстройств функций организма, обуславливающие инвалидность: «Глухонемые ... достаточно требовательные, и на любую работу не пойдут. Глухие, глухонемые знают себе цену. Как правило, с ними тоже сложно, но все-таки для них еще создают какие-то рабочие места, хоть и немного. Слабовидящим очень тяжело: очень мало для них работы, ее почти нет, потому что в основном вся работа на компьютерах, а какие-то тяжести им нельзя поднимать — если это разнорабочий, дворник... Значит, что остается: работать с компьютером, бумажками, а если он слабовидящий, то ему это противопоказано».

«Но вот что делать с инвалидами второй группы? А сейчас и первая зачастую рабочая, там вообще сложно. С колясочниками гораздо меньше проблем — все-таки безбарьерная среда у нас повсюду, наше государство очень активно над этим работает, т.е. специально созданы рабочие места, конкретно для колясочников. Подразумевается, что если среда будет безбарьерной, и она им подходит, они нормальные работники, как правило, социально адаптированные. А вот что касается инвалидов с ментальными расстройствами, то они очень хотят работать, и их родственники хотят. Какую-то совсем элементарную работу они могут выполнять. Поэтому как-то надо призывать государство не отбрыкиваться, не от-

некиваться, а тоже на каком-то высоком уровне принуждать брать их на работу, выделять конкретных работников, которые будут их сопровождать, обучать. Может быть, какую-то еще структуру придумать, которая занималась бы, например, именно такими инвалидами».

Проблема отсутствия рабочих мест для инвалидов с любыми ограничениями по здоровью связана, прежде всего, с недостаточно эффективной государственной системой стимулов для работодателей в отношении трудоустройства инвалидов. Работодателя к трудоустройству инвалида призвана мотивировать, в частности, система введения квот на рабочие места. Однако исследования показывают, что размер штрафных санкций и реализация контрольных мероприятий не способствуют тому, чтобы в должной мере стимулировать работодателя принимать на работу инвалида. Так, по словам председателя РОО содействия социальной реабилитации лиц с ограниченными возможностями «Яблочко», члена координационного совета по делам детей-инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности при комиссии по социальной политике Общественной палаты РФ и, одновременно, члена Московской торгово-промышленной палаты Е. Златогуре, «из 4336 коммерческих организаций выполняют условия квотирования — 3086, не выполняют — 1250. Некоторые большие корпорации не хотят принимать на работу инвалидов, говоря, что им проще заплатить штраф» [5].

Опрошенные нами в рамках проекта эксперты из Службы занятости подтверждают: «Вакансий просто

очень-очень мало. В основном — не-квалифицированные работы. Если человек с образованием и какая-то «узкая» специализация — вообще нереально найти работу». «Нужно просто менять законодательство и как-то более жестко обязывать работодателей, чтобы создавалось больше квотируемых рабочих мест».

Если вакансии и предлагаются, то предполагающие либо неквалифицированный труд, либо высококвалифицированный с узкой специализацией, — в этом случае возможности трудоустройства для инвалидов с высшим техническим образованием во многом уравниваются с возможностями прочих соревнующихся за вакансии. Однако с большими трудностями сталкиваются и претенденты, получившие иное высшее, а также начальное или среднее профессиональное образование, имеющие инвалидность и желающие устроиться именно по своей профессии. «Администратор, менеджер, делопроизводитель, ... курьеры, диспетчеры» — вакансии такого плана, в основном, можно найти в базе данных государственной Службы занятости.

Сравнивая выгоды и издержки, работодатель порой предпочитает заплатить штраф за несоблюдение квоты: «Зачастую организация готова даже штраф заплатить за то, что она не обеспечила заполнение этих мест конкретными работниками, чем принять на работу инвалидов».

Наконец, распространена и такая лукавая практика: «Работодатель не очень мотивирован, иначе он бы создавал рабочие места, которые были бы востребованы, а создаются рабочие места, которые явно не будут

заняты»; «Государство должно больше отслеживать этот вопрос, потому что работодатели, может, и участвуют в программе квотированных мест, но не всегда эти программы реальные. Например, есть квотируемое место для инвалидов, но когда начинаешь звонить, то выясняется, что эти работы только на бумаге квотируемые, а инвалид не сможет участвовать в работе потому, что она с какой-то физической нагрузкой, которую он не может выполнять. Государство в лице Департамента должно контролировать: что из себя представляют квотированные места, и насколько реальные заявки подают работодатели».

Отношение работодателей к трудоустройству инвалидов объясняется целым рядом их субъективных установок, касающихся влияния использования труда инвалидов на экономические показатели предприятия и его имидж, атмосферу в трудовом коллективе, возможность избавиться от неподходящего работника и т.д. Так, в условиях неблагоприятной экономической ситуации работодатель ориентируется на сокращение производственных расходов. Трудоустройство на предприятии инвалида требует дополнительных издержек, однако при грамотной организации процесса, соответствующем обучении, создании в должной мере доступной среды эти издержки со временем окупаются: работник с ограничениями по здоровью способен быть столь же эффективен (и в некоторых случаях даже более эффективен), как и работник без инвалидности. В условиях долговременной неблагоприятной экономической ситуации и при сокращении межкризис-

ных периодов работодатель предпочитает избегать таких дополнительных затрат, не вкладываясь в адаптационные мероприятия, оснащенное специальным образом рабочее место и т.п. сегодня, чтобы получить отдачу от нового работника завтра. Это наблюдается даже на крупных промышленных предприятиях, горизонт планирования на которых сегодня составляет порядка одного года. При этом штрафы за несоблюдение условий квотирования рабочих мест для инвалидов сегодня слишком мизерны для того, чтобы у работодателя был стимул заполнять квоту.

Установки работодателей часто связаны со стереотипами в отношении инвалидов, касающиеся их якобы низкого профессионально-квалификационного уровня, низкой обучаемости, что требует дополнительных расходов на профподготовку помимо вложений в оборудование специального рабочего места и (при необходимости) общего рабочего пространства в организации. Кроме того, работодатель учитывает свои упущенные выгоды ввиду сокращенной рабочей недели инвалида, увеличенного отпуска, больших рисков невыхода на работу в связи с болезнью и т.д. Работодатели опасаются вступать в трудовые отношения с инвалидами в силу ожидания непомерно высоких издержек при их увольнении. Распространено мнение, что имидж компании гораздо больше страдает не из-за того, что в ней не работают инвалиды, а из-за того, что работающего в ней инвалида уволили.

«Работодатель, сами понимаете, когда берет на работу инвалида, накладывает на себя определенные обязательства: должен оградить

инвалида от той работы, по которой он имеет ограничения, записанные в индивидуальной программе реабилитации, это создание рабочего места плюс сокращенный рабочий день. Взять на работу инвалида просто, а уволить намного сложнее. Это налагает на работодателя бóльшую ответственность, чем в случае с обычными работниками».

Несмотря на постоянное увеличение в последние годы вложений в создание имиджа «социально ответственного бизнеса», до сих пор сохраняются представления о том, что инвалиды в трудовом коллективе способны снизить имидж организации, а как следствие — и прибыль. Нередко работодатели опасаются принимать на работу инвалида в связи с тем, что это может привести к конфликтам среди сотрудников, трудностям установления социальных связей между инвалидом и остальными работниками. Наконец, на трудоустройство инвалидов негативно влияет недостаток информации о возможностях инвалидов в сфере труда, а также представления работодателей относительно ограниченных возможностей дообучения и переобучения инвалидов.

Необходимо отметить, что чем более высокий уровень образования получает инвалид, тем в бóльшей степени возможности реализации его трудового потенциала уравниваются с возможностями человека без инвалидности — все бóльшую долю в его трудовом потенциале занимают приобретенные в процессе профессионального обучения компетенции. Но в связи с тем, что предложение вакансий, предполагающих высококвалифицированный труд, со стороны

государственной службы занятости значительно меньше, чем предполагающих низкоквалифицированный и неквалифицированный труд, то высококвалифицированные потенциальные работники-инвалиды также сталкиваются со значительными трудностями при трудоустройстве.

Еще одна проблема, с которой сталкиваются инвалиды на рынке труда, — это отсутствие либо недостаточная реализация возможностей удаленной занятости инвалидов. В условиях возрастающей цифровизации экономики удаленная занятость является одним из наиболее эффективных инструментов повышения качества жизни инвалидов.

В условиях мегаполиса этот инструмент получает все большее распространение, однако его потенциал еще далеко не раскрыт: *«Возможности надомной работы совсем не широки. Есть электронный архив — спасибо им большое, они действительно предоставляют работу инвалидам — грамотным и с высокой скоростью печати. Они могут дома работать, им дается задание. Но таких организаций у нас в базе я больше не встречала»; «Очень многим сложно ездить (транспортная доступность). Инвалиды часто претендуют на надомную работу — вот этой надомной работы абсолютно нет!»*

Инвалиды сталкиваются с недобросовестностью работодателя в части предоставления социальных гарантий. С одной стороны, инвалиду зачастую требуется расширенный социальный пакет, который работодателю обходится дороже; с другой стороны, работодатель иногда предпочитает снижать социальные гарантии именно в силу наличия у человека

инвалидности. Проблему могли бы решить сильные профсоюзные организации и эффективно действующая система разрешения трудовых споров, однако эти два института (в силу их низкой эффективности) не решают проблемы, которые требуются.

Необходимо отметить, что трудоустройство инвалидов на обычные либо специально адаптированные под возможности инвалидов рабочие места в обычных организациях — только одно из направлений трудоустройства. Другое, также доказавшее свою эффективность — трудоустройство инвалидов в специализированные организации, созданные некоммерческими организациями инвалидов. Это могут быть как относительно крупные предприятия (допустим, на базе Всероссийского общества слепых), так и небольшие по размеру и численности сотрудников адаптационно-ремесленные мастерские, организации в сфере культуры и досуга (театры, культурные центры, библиотеки и проч.), кулинарные цеха, сельскохозяйственные предприятия и т.д. Отсутствие либо недостаточное количество специализированных организаций — для инвалидов определенных видов устройств и их опекунов данная проблема является крайне болезненной и в нынешних экономических условиях стоит особенно остро [6. С. 114-116].

Такие специальные организации, или артели инвалидов, получили распространение в Москве в первой половине XX века, однако в 1950-х гг. основная масса таких артелей была закрыта. Затем последовала вторая волна закрытий — в связи с реформами 1990-х гг., не позволивших та-

ким организациям доказать свою рыночную эффективность. Однако стоит учитывать, что для инвалидов определенных нозологий (по зрению, по слуху и т.п.) трудоустройство на специальные предприятия для инвалидов — весьма эффективный механизм реализации своего права на труд, а для инвалидов с ментальными особенностями — едва ли не единственная возможность трудоустройства. Такие организации создают особую, адаптивную среду, возникает «эффект масштаба»: в частности, данные организации имеют возможность привлекать к работе психолога и других специалистов. Однако для органов власти такие организации должны рассматриваться, прежде всего, не в качестве бизнес-организаций, основная цель которых — извлечение прибыли, а как социально ориентированные организации, требующие всесторонней поддержки. На данный момент возможности открытия и функционирования таких организаций весьма ограничены.

Еще одна проблема, с которой сталкиваются инвалиды на рынке труда, — недостаток либо недостаточно эффективное проведение профориентационных мероприятий. Поскольку потенциального работника с инвалидностью гораздо сложнее категоризировать по видам доступных для выполнения работ, чем человека без инвалидности, то особое значение в успешном трудоустройстве приобретают профориентационные мероприятия.

Также наши эксперты отмечают отсутствие или недостаточно эффективную работу института сопровождения инвалида. В июне 2017 года в Москве запущен пилотный проект по

сопровождению трудоустройству: у работающего инвалида появляется наставник на производстве. Трудовой куратор может сопровождать не более 3-х инвалидов, с заработной платой за каждого. Такой инструмент весьма эффективен для решения проблем инвалидов на рынке труда. Однако на данный момент институт сопровождения инвалида только набирает свою силу.

Отсутствие доступной среды вне организации — еще одна проблема. Программа «Доступная среда» повысила уровень поддержки инвалидов, однако по-прежнему сохраняются определенные барьеры, в частности, в отношении транспортной доступности.

Ряд проблем связан с пониженной мотивацией самих инвалидов к трудоустройству. Однако в значительной степени пониженная мотивация является не имманентным атрибутом самой инвалидности, а реакцией на существующие правовые реалии. Так, трудоустройство инвалидов 3-й группы связано с лишением их региональной доплаты к пенсии по инвалидности. Порой размер подобной потери составляет более 2/3 размера пенсии по инвалидности. Наше исследование 2017 г. подтвердило, что это является весомым аргументом в пользу выбора неформальной занятости или невыхода на рынок труда.

Еще один фактор — риск снижения группы инвалидности. В 2016 г. Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы был проведен опрос людей с особенностями здоровья на предмет их трудоустройства. Среди опрошенных были заинтересованы в трудоустройстве

19,7%, а не заинтересованы — 39,1%. Одной из основных причин своей незаинтересованности инвалиды назвали риск снижения группы инвалидности. При восстановлении трудовых функций инвалиды 1-й группы проходят переосвидетельствование и переходят на 2-ю группу, которая предполагает трудовую занятость, а в этом случае они теряют возможность получать бесплатно некоторые реабилитационные средства [5].

Еще один барьер для трудоустройства, который введен с целью соответствия тяжести труда здоровью инвалида — ограничения по труду, фиксируемые в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА). Нецелесообразные рекомендации снижают возможности эффективного трудоустройства инвалидов. Эксперты в рамках нашего исследования 2017 г. подчеркивали важность изменения механизма формирования ИПРА, который затрудняет поиск работы инвалидами [7. С.89]. Так, в частности, при наличии в графе ИПРА «доступный вид труда» пометки «легкий ручной труд» зачастую требует повышения квалификации или переобучения, которые инвалиды отказываются проходить. Наконец, слишком конкретизированные формулировки лишают инвалида возможности широкого выбора подходящих вакансий и т.д.

«Они приходят с индивидуальными программами реабилитации инвалида. Если это новая форма, которая введена после 2016 года, то она более информативна. Там содержатся рекомендации к труду. А самое важное — это если там написано: «в содействии в трудоустройстве не нуждается». Почему-то как бюро медико-

социальной экспертизы захотят, так и будет. Как бюро медико-социальной экспертизы и инвалиды не любят друг друга — это просто поразительно! Бедные инвалиды приходят и говорят, что такое впечатление, что они (в бюро) сидят, чтобы нас уничтожить. Инвалидов даже не спрашивают, что они хотят».

«Они пишут странные вещи: «в трудоустройстве не нуждается». Вот у этой девушки было написано: «не нуждается». А почему? Оказывается, потому что она учится. Они ее даже не спрашивают. Вы учитесь? Учитесь. И ставится крестик в квадратике рядом с «не нуждается». При этом сам инвалид даже не в курсе, что ему такая мина заложена. Он приходит к нам в службу занятости и не понимает, что происходит. Мы у него уточняем: «А Вас спрашивали, когда это писали?». Отвечает: «Нет, меня никто не спрашивал, ничего не говорили, не объясняли. А мне и в голову не пришло посмотреть, что там написано». Ну а почему бы им не работать? Но в бюро считают: раз студент, то не нужно».

«Невозможно понять, почему они так делают. Мы сколько пытались, даже наш директор пытался выйти на представителя бюро медико-социальной экспертизы, чтобы с нами провели ликбез какой-то. Мы же должны понимать, откуда что берется, объяснять инвалидам, как им вести себя. Потому что с ними очень жестко ведет себя медико-социальная экспертиза: «Не хочешь такую запись, тогда у тебя вообще не будет инвалидности». Мало того, что инвалидность дают со скрипом: они, бедные, прямо мучаются: заболевание не прошло, а инвалидность не дают. А

если и дают, то в большинстве случаев какое-то противостояние, как специально, вредят. Вчера пришел молодой человек, совершенно адекватный, хороший, учится по конфликтологии в институте. И он говорит: «У меня такое чувство, что она сидит как властелин». Причем все же не просто так: человек проходил комиссию, которая указывает, что он может и что не может, то есть ей всего лишь надо написать окончательный документ. Но такое ощущение, что она на это не смотрит. Не дай Бог, ты не так глазами посмотришь, что лишнее скажешь».

«В старых программах реабилитации этой строки не было. Было просто: «доступные виды труда». А с 2016 года она появилась. Очень многие инвалиды жалуются. Сейчас мы их обзваниваем и зачастую говорим не с самими инвалидами, а с родителями, бабушками, дедушками, поскольку кто-то вообще не может изъясняться, кто-то тяжело понимает (если есть какие-то ментальный расстройство), а кого-то к телефону даже не приглашают — привыкли, что он с детства инвалид-ребенок. И вот одна мама сказала: «Вы понимаете вообще, на какое нарушение идете?! Я с этим борюсь! Я сейчас в суд подаю, потому что вы нарушаете закон, что заставляете переоформлять индивидуальные программы реабилитации. Мне не предоставляют даже костыли! Я не принесу новую форму!». А что такое оформлять по новой форме? Это опять идти на медико-социальную экспертизу, снова проходить всю врачебную комиссию, все круги ада, как они это называют. Так что, конечно, хотелось бы услышать представителей медико-

социальной экспертизы: по каким критериям определяется, какому человеку нужно содействие и какое, а какому — нет».

Наконец, еще одна существенная проблема — снижение образовательных возможностей для инвалида и низкое качество образования, что не в последнюю очередь связано с введением в действие в 2012 г. нового закон «Об образовании в Российской Федерации»². Закрытие специализированных школ для инвалидов (кроме школ для детей с девиантным поведением), внедрение инклюзивного образования без создания необходимых условий (в частности, института тьютеров), массовое объединение общеобразовательных школ, снижающее территориальную доступность образовательных учреждений, увольнение детских психологов, дефектологов из штатов общеобразовательных школ, повышение платности образования, перепрофилирование средних профессиональных образовательных учреждений с готовящих кадры для промышленности и сельского хозяйства на учреждения для сферы услуг и торговли, и другие последствия масштабной реформы образования привели к общему снижению образовательных возможностей для инвалида. В частности, все более снижающееся качество подготовки рабочих и специалистов, имеющих инвалидность, отмечают эксперты в рамках нашего исследования 2017 г. Это, безусловно, сказывается на конкурентных характеристиках, которые инвалид предлагает на рынке труда и

² Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. // Российская газета. — 2012. — № 5976 (303).

которые работодатель сравнивает с характеристиками потенциального работника без инвалидности.

Подводя итоги, следует отметить, что в нашей стране 3,5 млн. человек являются инвалидами, находящимися в трудоспособном возрасте. Для повышения эффективности их трудоустройства необходимо оптимизировать регуляторы деятельности нескольких групп акторов, связанных с трудоустройством и занятостью инвалидов. Это, *во-первых*, реальные и потенциальные работодатели, которые, преимущественно отстаивают интересы коммерческого характера, т.е. при выборе того или иного варианта действий, руководствуются сравнением выгод и издержек, соответственно, требуется формирование таких стимулов, чтобы создание рабочих мест, адаптированных для инвалидов, не увеличивало издержки (в т.ч. путем повышения стоимости маркера «социально ответственный

бизнес»). *Во-вторых*, это сами инвалиды, которые должны быть мотивированы на эффективное трудоустройство (путем минимизации действия антистимулов в виде лишения надбавок к пенсии по инвалидности, эффективных профориентационных мероприятий, создания доступной среды вне пределов организации и прочее). Это и совокупность посредников при трудоустройстве (оптимизация работы государственной службы занятости, а также негосударственных организаций, содействующих трудоустройству инвалидов). Наконец, это система образования, как общего, так и профессионального (в частности, увеличение бюджетных расходов на образование и др.). Требуются разработка и реализация целостной системы мер, учитывающих возможности и мотивацию всех вышеперечисленных сторон, прямо или косвенно влияющих на возможности инвалидов реализовать свой трудовой потенциал.

Литература и Интернет источники

1. О ратификации Конвенции о правах инвалидов: федеральный закон РФ от 03.05.2012 г. № 46-ФЗ // Российская газета. — 2012. — № 5773 (100).
2. **Нацун Л.Н.** «Поддерживаемое трудоустройство инвалидов»: обзор мирового опыта // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. — 2017. — Т. 16. — № 4. — С. 663-680.
3. **Шабунова А.А., Фахрадова Л.Н.** Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2016. — № 6(48). — С. 126-142
4. План мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 гг.: Распоряжение Правительства РФ от 10.05.2017 г. № 893-р.
5. **Лепина М.** 39% инвалидов не хотят работать. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.miloserdie.ru/article/rabotodateli-ne-mogut-invalidy-ne-hotyat-chelovek-s-invalidnostyu-ishhet-rabotu/> (дата обращения: 26.03.2018). — 2017.
6. **Ненахова Ю.С.** Проблемы семей с детьми-инвалидами // Народонаселение. — 2015. — № 2. — С. 107-123.
7. Проблемы трудоустройства слабозащищённых слоёв населения в Москве: Коллективная монография / Под науч. ред. А.В. Ярашевой. — М.: Акварель, 2017. — 252 с.

Благодарности и финансирование: исследования выполнены по заказу Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Для цитирования:

Ненахова Ю.С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // Народонаселение. — 2018. — Т. 21. — № 3. — С. 96-108. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-07.

Сведения об авторах:

Ненахова Юлия Сергеевна, научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: yulia-nenakhova@yandex.ru

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-07

LABOUR POTENTIAL OF PEOPLE WITH DISABILITIES: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

Yulia S. Nenakhova

Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

E-mail: yulia-nenakhova@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to issues of employment of people with disabilities. Comparative statistical data cited in the article shows that Russia is not among the leading countries with regard to the employment of disabled people. The increased relevance of these issues is confirmed, among other things, by the ratification by Russia in 2012 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, adopted by the UN General Assembly in 2006, and subsequently finds repeated reflection in the regulations issued by the government bodies of various levels. The article contains the results of an analysis of the problems faced by people with disabilities when entering the labour market and in the process of working life. It shows that to increase the efficiency of employment of people with disabilities, it is necessary to optimize the regulators of the activity of several groups of actors participating in the relationships related to their employment. The analysis was carried out on the basis of data from two studies commissioned by the Department of Labour and Social Protection of the Population of Moscow in 2017 and 2018: a study of the position of vulnerable groups in the Moscow labour market, as well as a study devoted to development of methods for assessing the position of people with disabilities in the Moscow labour market and formation of a forecast of employment indicators for disabled people in Moscow.

Key words: labour potential, disabled people, labour market, human potential, employment

References and Internet sources

1. О ратификации Конвенции о правах инвалидов: федеральный закон РФ от 03.05.2012 г. № 46-ФЗ [On ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. RF Federal Law of 3 May 2012 No. 46-FZ]. Rossiyskaya gazeta [Russian Newspaper]. 2012. No. 5773 (100). (In Russ.)
2. Natsun L.N. «Podderzhivayemoye trudoustroystvo invalidov»: obzor mirovogo opyta [Supported employment of disabled people: a review of the world experience]. Vestnik UrFU. Seriya: Ekonomika i upravleniye [Bulletin of the Ural Federal University. Series: Economics and Management]. 2017. Vol. 16. No. 4. P. 663-680. (In Russ.)

3. Shabunova AA, Fakhradova L.N. Aktual'nyye problemy trudoustroystva invalidov [Actual problems of employment of disabled people]. Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [*Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*]. 2016. No. 6 (48). P. 126-142. (In Russ.)
4. Plan meropriyatiy po povysheniyu urovnya zanyatosti invalidov na 2017-2020 gg.: Rasporyazheniye Pravitel'stva RF ot 10.05.2017 g. № 893-r [Plan of measures to increase employment of disabled people for 2017-2020. RF Government Directive of 10 May 2017 No. 893-r]. (In Russ.)
5. Lepina M. 39% invalidov ne khotyat rabotat' [39% of the disabled do not want to work]. Available at: <https://www.miloserdie.ru/article/rabotodateli-ne-mogut-invalidy-ne-hotyat-chelovek-s-invalidnostyu-ishhet-rabotu/> (Accessed: 26 March 2018). (In Russ.)
6. Nenakhova Yu.S. Problemy semey s det'mi-invalidami [Problems of families with disabled children]. Narodonaseleniye [*Population*]. 2015. No. 2. P. 107-123. (In Russ.)
7. Problemy trudoustroystva slabozashchishchennykh sloyov naseleniya v Moskve [*Problems of Employment of the Poorly Protected Strata of Population in Moscow*]. Ed. A.V. Yarasheva. Moscow. Akvarel. 2017. 252 p. (In Russ.)

Acknowledgments and funding: The study was carried out within the framework of the research project commissioned by the Department of Labour and Social Protection of the Population of Moscow.

For citation:

Nenakhova Yu.S. Labour potential of people with disabilities: problems of implementation. Narodonaselenie [*Population*]. 2018. Vol. 21. No. 3. P. 96-108. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-07 (in Russ.)

Information about the author(s):

Nenakhova Yulia Sergeevna, researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Contact information: yulia-nenakhova@yandex.ru