

# Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации

Нина Колыбашкина, Анна Сухова, Мария Устинова,  
Анна Демьянова, Дарья Шубина

Ноябрь 2021



**WORLD BANK GROUP**  
Social Sustainability & Inclusion



**HUMAN RIGHTS  
INCLUSION  
EMPOWERMENT**



# Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации

Нина Колыбашкина, Анна Сухова,  
Мария Устинова, Анна Демьянова,  
Дарья Шубина

Ноябрь 2021

**© 2021 Международный банк реконструкции и развития/Всемирный банк**  
1818 H Street NW, Washington DC 20433  
Телефон: 202-473-1000; Интернет: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Работа выполнена сотрудниками Всемирного банка. Выводы, интерпретации и заключения, полученные в результате этой работы, могут не отражать мнений директоров-исполнителей Всемирного банка, правительств, которые они представляют.

Всемирный банк не гарантирует точности данных, представленных в этой работе. Границы территорий, цвета, деноминации или любая другая информация, показанная на картах или рисунках в данной работе, не подразумевают ни какого-либо суждения со стороны Всемирного банка относительно правового статуса соответствующей территории, ни одобрения или признания таких границ.

Ничто в настоящем документе не является и не может считаться ограничением или отказом от привилегий и иммунитетов Всемирного банка, которые в полном объеме особо сохраняются за Банком.

#### **Авторское право и право на воспроизведение**

Защищено авторским правом. Поскольку Всемирный банк поощряет распространение своих работ, эта работа может быть воспроизведена, полностью или частично, на условиях лицензии Creative Commons «С указанием авторства» 3.0 IGO в некоммерческих целях при условии наличия ссылки на источник.

Все запросы о правах и лицензиях следует направлять в Издательский отдел Всемирного банка по адресу: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; электронная почта: [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org).

Фотографии: РООИ «Перспектива», использованны с разрешения РООИ «Перспектива».  
Для повторного использования требуется дополнительное разрешение. На фотографиях участники образовательной программы для людей с инвалидностью «Карьерные Перспективы» и конкурса среди студентов и выпускников с инвалидностью «Путь к карьере».

Дизайн и верстка: Дмитро Сидоряко

# Содержание

БЛАГОДАРНОСТИ .....	viii
АННОТАЦИЯ .....	x
АББРЕВИАТУРЫ И СОКРАЩЕНИЯ.....	xi
ВВЕДЕНИЕ.....	xiii

## 1

### ЛЮДИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЗАНЯТОСТЬ

2

1.1. Официальная статистика инвалидности в России.....	2
1.2. Доля и профиль занятых людей с инвалидностью .....	6
1.3. Характеристика незанятых людей с инвалидностью.....	11

## 2

### МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

15

2.1. Установление инвалидности.....	15
2.2. Услуги по реабилитации.....	16
2.3. Пенсии и пособия по инвалидности .....	18
2.4. Государственная программа «Доступная среда».....	19

## 3

### БАРЬЕРЫ НА ПУТИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

22

3.1. Барьеры со стороны предложения труда людей с инвалидностью .....	22
3.1.1. Физическая доступность .....	22
3.1.2. Образование.....	23
3.1.3. Опасения в связи с потерей статуса инвалидности, пенсий и пособий по инвалидности....	24
3.1.4. Снижение или отсутствие мотивации среди соискателей .....	25
3.2. Барьеры, связанные со спросом на труд людей с инвалидностью .....	26

## 4

### МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ВОЗМОЖНОСТИ)

29

4.1. Меры по стимулированию спроса на труд людей с инвалидностью .....	29
4.1.1. Антидискриминационное законодательство.....	29
4.1.2. Система квотирования.....	30
4.1.3. Специальные рабочие места (рабочие места, адаптированные для людей с инвалидностью) .....	32
4.1.4. Налоговые льготы.....	33
4.2. Меры поддержки по стимулированию предложения труда людей с инвалидностью.....	33
4.2.1. Инклюзивное образование и поддержка при переходе от образования к трудовой деятельности .....	33
4.2.2. Службы занятости населения.....	35

4.2.3.	Особые условия труда/адаптация рабочих мест.....	37
4.3.	Меры, принимаемые неправительственными структурами .....	38
4.3.1.	Работодатели .....	38
4.3.2.	Неправительственные некоммерческие организации .....	40
4.3.3.	Специализированные предприятия .....	43
4.3.4.	Социальные предприятия .....	45

# 5

## ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ 47

5.1.	Выводы .....	47
5.2.	Рекомендации.....	51

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.	МЕТОДОЛОГИЯ .....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.	ДАННЫЕ ОБ ИНВАЛИДНОСТИ .....	66
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.	СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ МЕРАХ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.	АНАЛИЗ БАЗЫ ДАННЫХ ВАКАНСИЙ И РЕЗЮМЕ .....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.	СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ИНКЛЮЗИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ .....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ 6.	ОБЗОР ПОЛУЧЕННЫХ В РЕЗУЛЬТАТЕ СБОРА И АНАЛИЗА КАЧЕСТВЕННЫХ ДАННЫХ ОСНОВНЫХ НАБЛЮДЕНИЙ О БАРЬЕРАХ И ВОЗМОЖНОСТЯХ .....	98
ПРИЛОЖЕНИЕ 7.	ПРИМЕРЫ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....	121
ПРИЛОЖЕНИЕ 8.	ПЕРЕДОВОЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ .....	135

## СПИСОК РИСУНКОВ, ТАБЛИЦ И ПРИМЕРОВ

### СПИСОК РИСУНКОВ

РИСУНОК 1.	БИОПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ИНВАЛИДНОСТИ (ВОЗ) .....	xiv
РИСУНОК 2.	ЧИСЛЕННОСТЬ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ .....	2
РИСУНОК 3.	ЛЮДИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ПРИЧИНАМ ИНВАЛИДНОСТИ НА 1 ЯНВАРЯ 2021 Г. ....	4
РИСУНОК 4.	РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ ИНВАЛИДНОСТИ СРЕДИ ЛИЦ 18 ЛЕТ И СТАРШЕ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ЯНВАРЯ 2020 Г. ПО КЛАССАМ БОЛЕЗНЕЙ .....	4
РИСУНОК 5.	ЧИСЛЕННОСТЬ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ГРУППАМ ИНВАЛИДНОСТИ .....	4
РИСУНОК 6.	СТРУКТУРА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ .....	5
РИСУНОК 7.	СТРУКТУРА ВСЕГО НАСЕЛЕНИЯ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ .....	5
РИСУНОК 8.	СРЕДНИЙ РАЗМЕР НАЗНАЧЕННЫХ ПЕНСИЙ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, СОСТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	6
РИСУНОК 9.	УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В 2014–2021 ГГ. ....	8

РИСУНОК 10.	РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО РАЗМЕРУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2019 ГОДУ.....	11
РИСУНОК 11.	РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО РАЗМЕРУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2019 ГОДУ .....	11
РИСУНОК 12.	ЛЮДИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА ПО СТАЖУ РАБОТЫ ПО СОСТОЯНИЮ НА АПРЕЛЬ 2021 ГОДА .....	12
РИСУНОК 13.	УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ .....	13
РИСУНОК 14.	СТРУКТУРА ЛЮДЕЙ В ВОЗРАСТЕ 15 ЛЕТ И СТАРШЕ, ИМЕЮЩИХ ИНВАЛИДНОСТЬ, ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ.....	24
РИСУНОК 15.	СПЕКТР ФОРМАТОВ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ .....	35
РИСУНОК 16.	БАРЬЕРЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В ПОДХОДАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ .....	39
РИСУНОК 17.	ПОДДЕРЖКА СО СТОРОНЫ НКО РАБОТОДАТЕЛЯМ И КАНДИДАТАМ .....	41
РИСУНОК 18.	АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ СТОРОН, НЕДОСТАТКОВ, ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УГРОЗ (SWOT – STRENGTHS, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES AND THREATS) В РАБОТЕ НКО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	43
РИСУНОК 19.	ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ .....	49
РИСУНОК 20.	СМЕШАННЫЕ МЕТОДЫ – ТРИАНГУЛЯЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ .....	59
РИСУНОК 21.	УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ; УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15–72 ЛЕТ .....	66
РИСУНОК 22.	УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В СООТВЕТСТВИИ С ФОРМУЛИРОВКОЙ МОТ; УРОВЕНЬ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15–72 ЛЕТ.....	67
РИСУНОК 23.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ В 2020 ГОДУ .....	68
РИСУНОК 24.	СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2020 ГОДУ .....	69
РИСУНОК 25.	СТАТУС ИНВАЛИДНОСТИ И ГРУППОВЫЕ КРИТЕРИИ В РОССИИ ДЛЯ ЛИЦ СТАРШЕ 18 ЛЕТ .....	76
РИСУНОК 26.	ВИДЫ ПЕНСИЙ, ПОЛУЧАЕМЫХ ЛЮДЬМИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ .....	80
РИСУНОК 27.	ВАКАНСИИ И РЕЗЮМЕ, ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ НА ПОРТАЛЕ .....	83
РИСУНОК 28.	СРАВНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАНДИДАТАМ ИЗ ОБЩЕГО ПУЛА ВАКАНСИЙ И ВАКАНСИЙ, ОТМЕЧЕННЫХ В КАЧЕСТВЕ КВОТИРУЕМЫХ .....	84
РИСУНОК 29.	СОПОСТАВЛЕНИЕ БИОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ И ОЖИДАНИЙ, ОТРАЖЕННЫХ В РЕЗЮМЕ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И КАНДИДАТОВ В ЦЕЛОМ.....	85
РИСУНОК 30.	СРАВНЕНИЕ СПРОСА (ВАКАНСИИ) И ПРЕДЛОЖЕНИЯ (РЕЗЮМЕ) ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ .....	86
РИСУНОК 31.	УРОВЕНЬ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ .....	97
РИСУНОК 32.	УРОВЕНЬ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ .....	97
РИСУНОК 33.	ДИНАМИКА ВАКАНСИЙ, ПОМЕЧЕННЫХ КАК ДОСТУПНЫЕ, КАК ДОЛЯ ОТ ВСЕХ ВАКАНСИЙ НА РЫНКЕ В РОССИИ .....	125
РИСУНОК 34.	ПОЛНЫЙ ЦИКЛ ТРУДОУСТРОЙСТВА .....	126

## СПИСОК ТАБЛИЦ

Таблица 1.	УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА ПО СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИМ ГРУППАМ В 2020 Г. ....	9
Таблица 2.	Доля занятых лиц трудоспособного возраста по характеристикам занятости в 2020 г. ..	10
Таблица 3.	Сводная информация о пенсиях и других денежных и нематериальных льготах для людей с инвалидностью (по состоянию на 1 января 2021 года) .....	19
Таблица 4.	Социально-демографическая структура безработных, лиц не в составе рабочей силы из числа людей с инвалидностью трудоспособного возраста в 2020 году .....	70
Таблица 5.	Использование инфраструктуры и ее доступность для людей с инвалидностью .....	72
Таблица 6.	Использование компьютеров и Интернета людьми с инвалидностью в 2019 году.....	73
Таблица 7.	Структура людей с инвалидностью по наличию ограничений способности к трудовой деятельности, признанных МСЭ в апреле 2021 года .....	77
Таблица 8.	Количество учреждений для детей с инвалидностью .....	89
Таблица 9.	Доступность учебных зданий для маломобильных групп населения .....	91
Таблица 10.	Количество студентов с инвалидностью, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры .....	92
Таблица 11.	Зачисление, выпуск и трудоустройство студентов с инвалидностью, профессиональное образование (ПО) после 9-го класса общеобразовательной школы, 2019/2020 учебный год.....	94
Таблица 12.	Зачисление, выпуск и трудоустройство учащихся с инвалидностью, профессиональное образование (ПО) после 11-го класса общеобразовательной школы, 2019/2020 учебный год.....	94
Таблица 13.	Аудитория и темы JAN .....	145

## СПИСОК ПРИМЕРОВ

ПРИМЕР 1.	Решения для людей с инвалидностью в конкурсе WORLD AI AND DATA CHALLENGE, проводимом Агентством стратегических инициатив .....	121
ПРИМЕР 2.	Государственная программа по развитию профессионального образования среди людей с инвалидностью – «Абилимпикс Россия» .....	122
ПРИМЕР 3.	Альтернативный подход к системе квотирования в Санкт-Петербурге.....	123
ПРИМЕР 4.	Современные подходы к оказанию услуг центрами занятости – Москва, «МОЯ РАБОТА» .....	124
ПРИМЕР 5.	HEADHUNTER – роль онлайн-платформ в посредничестве между работодателями и работниками.....	125
ПРИМЕР 6.	Социально ориентированное частное рекрутинговое агентство «РАБОТА-1» .....	126
ПРИМЕР 7.	Комплексный подход к услугам по поддержке занятости со стороны общества инвалидов – пример РООИ «Перспектива» .....	127

ПРИМЕР 8.	РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ИНВАЛИДОВ В ПОДДЕРЖКЕ ЗАНЯТОСТИ И УСТРАНЕНИИ БАРЬЕРОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ – НА ПРИМЕРЕ ВСЕРОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА ИНВАЛИДОВ (ВОИ) .....	128
ПРИМЕР 9.	ЗАЩИЩЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ТЯЖЕЛОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ – ПРИМЕР «ПРОИЗВОДСТВЕННО-ИНТЕГРАЦИОННЫХ МАСТЕРСКИХ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ» (ПИМ) В ПСКОВЕ .....	130
ПРИМЕР 10.	ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ИНКЛЮЗИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – ОНЛАЙН-ШКОЛА БИЗНЕСА «ФИЛИП MORRIS ИНТЕРНЭШНЛ» .....	131
ПРИМЕР 11.	ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ ИНКЛЮЗИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – ПРОАКТИВНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ СЛАБОСЛЫШАЩИХ ЛЮДЕЙ В «ЯНДЕКС.ТАКСИ» И «ЯНДЕКС.КУРЬЕР» .....	132
ПРИМЕР 12.	ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ ИНКЛЮЗИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – СОЗДАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНОГО ДИЗАЙНА В «ИКЕА» .....	133
ПРИМЕР 13.	ПОДДЕРЖКА И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИДЕИ ИНКЛЮЗИВНОСТИ СО СТОРОНЫ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ – ПРИМЕР СОВЕТА БИЗНЕСА ПО ВОПРОСАМ ИНВАЛИДНОСТИ .....	134



## Благодарности

Это исследование подготовлено командой экспертов Всемирного банка под руководством Нины Колыбашкиной (старший специалист по социальному развитию, ведущий автор). Общее руководство – Варалакшми Вемуру (руководитель, отдел социальной устойчивости и инклюзии, Восточная Европа и Центральная Азия). Соавторами отчета являются Анна Сухова (специалист по социальной защите), Мария Устинова (консультант в области образования, ведущий аналитик Центра анализа доходов и уровня жизни, ИСП, НИУ ВШЭ), Анна Демьянова (консультант, заместитель директора Центра статистики труда и заработной платы, ИСИЭЗ, НИУ ВШЭ, Российская Федерация) и Дарья Шубина (консультант). Разиля Шакирова (консультант) и Евгений Кочкин (консультант) также внесли значительный вклад в подготовку исследования.

Исследование проводилось в тесном сотрудничестве с двумя организациями инвалидов (ОИ) – Всероссийским обществом инвалидов (ВОИ) и РООИ «Перспектива», которые также координировали сбор качественных данных. Денис Роза (председатель РООИ «Перспектива»), Михаил Новиков (начальник департамента занятости РООИ «Перспектива») и Евгений Бухаров (Всероссийское общество инвалидов) предоставили предложения и комментарии к многочисленным версиям этого документа.

Команда также признательна за значительный вклад и комментарии Эстебану Тромелю (старший специалист по вопросам инвалидности, Международная организация труда) и Ясмине Папа (специалист по социальной защите, Международная организация труда).

Команда благодарит за поддержку и значительный вклад Дмитрия Лигомина, директора Департамента по вопросам инвалидности, и Михаила Кирсанова, директора департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Елену Судакову, специалиста Департамента по делам людей с инвалидностью Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Михаила Кожевникова, Национальное агентство развития квалификаций (НАРК).

Команда выражает благодарность за руководство и поддержку Рено Селигманну (постоянный представитель Всемирного банка в Российской Федерации); а также многочисленным коллегам, предоставившим поддержку и комментарии – Дороте Агате Новак (координатор страновых программ); Дипти Самант Радже (специалист по социальному развитию), Марияне Ясаревич (специалист по социальной защите), Ивану Шульге (старший специалист по социальной защите); Тиграну Шмису (старший специалист по образованию); Денису Николаеву (специалист по образованию); Мари Хелене Койстинен (старший специалист по социальному развитию) и Олегу Петрову (старший специалист по цифровому развитию), Ханне Катарика Аласуутари (старший специалист по образованию) и Луанжио Агги Ху (консультант по образованию).

Команда получила ценные комментарии от рецензентов со стороны Всемирного банка: Шарлотты Вуйсва МакКлейн-Нхлапо (советник по вопросам глобальной инвалидности); Александры Пошарац, (руководитель программы по развитию человеческого капитала, регион стран Африки); Дианны М. Пизарро (старший специалист по социальному развитию); Влада Александру Григораш (старший экономист по социальной защите).

Дополнительные подробные комментарии и отзывы предоставили профессор Елена Р. Ярская-Смирнова, руководитель Международной лаборатории исследований социальной интеграции НИУ ВШЭ; профессор Виктория К. Антонова и доцент Кристиан Фрёлх, Школа социологии, факультет социальных наук, НИУ ВШЭ, Москва.

Команда выражает благодарность экспертам, принявшим участие в интервью, которые стали отправной точкой для планирования качественного этапа исследования: Никиту Большакова (Международная лаборатория исследований социальной интеграции НИУ ВШЭ), Анну Алтухову (факультет антропологии ЕУСПб), Алену Бабкину (НИУ ВШЭ), Михаила Кривоноса (Работа-і), Марию Грекову (инклюзивные мастерские «Простые вещи»), Ирину Лиманскую (TVP CIS), Ирину Зинченко (центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Приморского района Санкт-Петербурга), Анастасию Светличную (коррекционная школа №565 Кировского района Санкт-Петербурга), Юлию Мельник и Киру Шмыреву.

Команда также выражает благодарность сотрудникам компании Яндекс: Александре Грибковой, Светлане Ворониной и Екатерине Герастовской в подготовке материалов о работе людей с инвалидностью в сервисах и подразделениях организации. Анастасия Берлизова (консультант) оказала помощь в подготовке справочных материалов, переводе, редактуре и верстке документа. Лилия Жуковская (ассистент) оказала административную и исследовательскую поддержку. Редактуру текста выполнили Юлия Горбачева и Лаура Джонсон. Дмитро Сидоряко создал дизайн публикации.

## Аннотация

Уровень занятости людей с инвалидностью в Российской Федерации низкий – 26,3% в 2021 году, и практически не менялся за последние пять лет. В то же время Правительство Российской Федерации принимает целый ряд мер социальной политики, направленных на помощь с трудоустройством людей с инвалидностью, в том числе в контексте реализации национальной программы «Доступная среда». В рамках программы – поставлена задача повысить этот показатель до 41% к 2024 году.

Цель данного исследования – определить, какие барьеры препятствуют спросу и предложению труда людей с инвалидностью и какие возможности есть для повышения их участия в рынке труда. Исследование включает обзор законодательства, социальной политики и национальных программ, анализ данных, качественных (результаты экспертных интервью, дискуссий в фокус-группах) и количественных (административные данные Министерства труда и социальной защиты РФ и Пенсионного фонда РФ, а также данные обследований Росстата). Особое внимание уделено включению голосов людей с инвалидностью и организаций, которые представляют их интересы. В исследовании проведен анализ физических и социальных барьеров, рассмотрены меры социальной защиты для людей с инвалидностью, меры поддержки спроса на труд людей с инвалидностью и стимулирования предложения.

По итогам исследования разработаны рекомендации для федеральных органов исполнительной власти, внедрение которых может способствовать росту включенности лиц с инвалидностью в российское общество:

- пересмотреть определение инвалидности, систему сбора и анализа данных об инвалидности в целом и, в частности, ключевые показатели эффективности (КПЭ);
- пересмотреть систему квот, сместив акцент с карательных мер на меры по поддержке работодателей и сотрудников;
- модернизировать систему поддержки занятости с фокусом на усилении негосударственных провайдеров услуг, разработать систему практической поддержки работодателей и усилить роль государственных организаций в трудоустройстве людей с инвалидностью;
- пересмотреть систему социальной защиты в контексте принципов Конвенции и биопсихосоциальной модели инвалидности;
- внедрить комплексный подход к повышению инклюзии в образовании и поддержке перехода от обучения к трудоустройству.

## Аббревиатуры и сокращения

АСИ	Агентство стратегических инициатив
ВОГ	Всероссийское общество глухих
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИ	Всероссийское общество инвалидов
ВОС	Всероссийское общество слепых
долл.	Доллары США
ЕДВ	Ежемесячная денежная выплата
ЕС	Европейский союз
ИКТ	Информационные и компьютерные технологии
ИПРА	Индивидуальная программа реабилитации или абилитации
КПИ	Конвенция о правах инвалидов
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
Минтруд России	Министерство труда и социальной защиты РФ
МКФ	Международная классификация функционирования, инвалидности и здоровья
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Медико-социальная экспертиза
НДС	Налог на добавленную стоимость
НКО	Некоммерческие организации
НСУ	Набор социальных услуг
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
ОЛИ	Организации людей с инвалидностью
ООН	Организация Объединённых Наций
ОРС	Обследование рабочей силы
ПИМ	Производственно-интеграционные мастерские для людей с инвалидностью
ПМП	Прожиточный минимум пенсионера
ПМПК	Психолого-медико-педагогическая комиссия
ПФР	Пенсионный фонд РФ
Росстат	Федеральная служба государственной статистики
РСД	Региональные социальные доплаты
руб.	Российский рубль
РУМЦ	Ресурсные учебно-методические центры
СОНКО	Социально ориентированные некоммерческие организации
СПО	Среднее профессиональное образование
ФГД	Дискуссии в фокус-группах
ФРИ	Федеральный реестр людей с инвалидностью
EU SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions (Обследование Европейского союза по доходам и условиям жизни)

Курс доллара США к рублю по данным ЦБ РФ на 24.05.2021: 73,52 руб./1 долл.

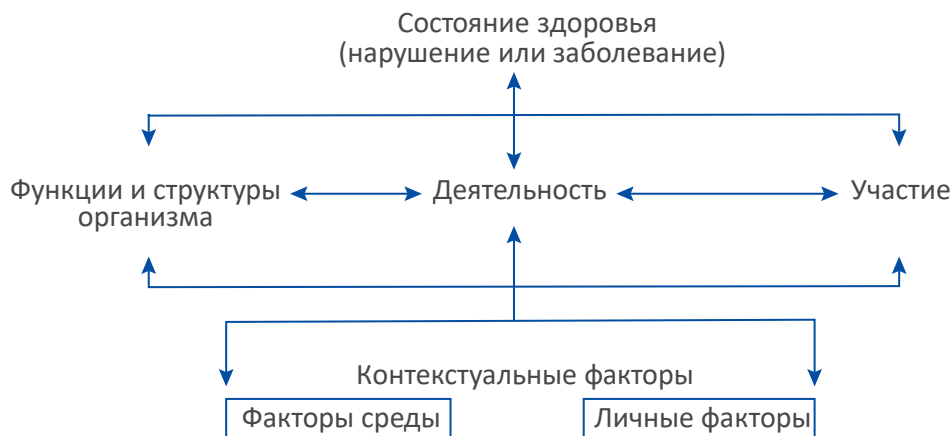
# Введение



## Введение

**Конвенция ООН о правах инвалидов (КПИ) является основным документом, определяющим глобальную политику поддержки людей с инвалидностью.**

Целью КПИ является поощрение и защита прав людей с инвалидностью и запрет дискриминации по признаку инвалидности. Согласно КПИ к людям с инвалидностью относятся те, кто имеет длительные физические, психические, интеллектуальные или сенсорные нарушения, которые при взаимодействии с барьерами окружающей среды могут препятствовать полному и эффективному участию людей в жизни общества наравне с другими. Концепция барьеров в окружающей среде имеет огромное значение для КПИ и опирается на Международную классификацию функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ), принятую Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и одобренную всеми странами-участницами в качестве основания для измерения здоровья и инвалидности как на индивидуальном, так и на демографическом уровнях. МКФ объединяет социальную и медицинскую модели инвалидности и рассматривает инвалидность как результат взаимодействия функций организма человека с его деятельностью и участием в различных сферах жизни, а также физическими и социальными факторами окружающей среды (рисунок 1). КПИ включает в себя принцип *«универсального дизайна»*, который означает проектирование продуктов, сред, программ и услуг, которые могут быть использованы всеми людьми в максимально возможной степени без необходимости адаптации или создания специализированного дизайна. Он также включает принцип *«разумного приспособления»*, который относится к надлежащим, пропорциональным и оправданным изменениям, необходимым в каждом конкретном случае, для предоставления людям с инвалидностью возможности пользоваться всеми правами человека и основными свободами или осуществлять их наравне с другими. Отказ в разумном приспособлении считается одной из форм дискриминации. Всемирный банк считает, что подход к развитию, который учитывает интересы людей с инвалидностью, вносит прямой вклад в реализацию целей ликвидации бедности и содействия всеобщему процветанию, и ведет планомерную политику по вовлечению людей с инвалидностью как в самой организации, так и в проектах, на которые выделяется финансирование<sup>1</sup>.

**Рисунок 1.** Биопсихосоциальная модель инвалидности (ВОЗ)

Источник: Всемирная организация здравоохранения<sup>2</sup>

**Конвенция гарантирует право людей с инвалидностью на труд и получение средств к существованию за счет трудовой деятельности, что подтверждается последними данными о том, что наем людей с инвалидностью также может быть экономически выгоден.** Государства, ратифицировавшие КПИ, в соответствии со статьей 27 обязуются: 1) запретить дискриминацию по признаку инвалидности в вопросах занятости; 2) защищать права людей с инвалидностью на равное вознаграждение за труд равной ценности; 3) предоставлять людям с инвалидностью эффективный доступ к техническому и профессиональному образованию и обучению; 4) содействовать возможностям трудоустройства и карьерного роста людей с инвалидностью на рынке труда и оказывать помощь в поиске и поддержке занятости; 5) предоставлять людям с инвалидностью возможности для самостоятельной занятости и предпринимательства; 6) предоставлять возможности для трудоустройства людей с инвалидностью в государственном секторе; 7) содействовать трудоустройству людей с инвалидностью в коммерческом секторе. КПИ рассматривает трудоустройство людей с инвалидностью как реализацию прав человека и видит их участие в рабочей силе как возможность активного вклада в жизнь общества и как средство достижения финансовой независимости. Последние исследования демонстрируют, что люди с инвалидностью делают рабочее место более инклюзивным и доступным для всех, а также повышают общественный имидж компаний и даже прибыльность. В качестве сотрудников люди с инвалидностью обычно отличаются тем, что реже меняют место работы и обладают такими навыками, как упорство, умение преодолевать трудности, гибкость, дальновидность, новаторское мышление и готовность к экспериментам. Эти навыки сформированы благодаря усилиям, которые им приходится прикладывать для компенсации барьеров окружающей среды<sup>3</sup>.

**В 2012 году Российская Федерация ратифицировала КПИ и начала процесс приведения своего законодательства и мер поддержки в соответствие с Конвенцией.** Несколько ключевых правовых документов, определяющих меры защиты прав людей с инвалидностью в Российской Федерации, были приняты еще до ратификации Конвенции. Конституция Российской Федерации (1993 года)<sup>4</sup> гарантирует равенство прав и свобод всех граждан и запрещает любое ограничение прав в зависимости от личных и социальных характеристик граждан. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>5</sup> определяет государственную политику в области социальной защиты людей с инвалидностью

и содержит специальные положения, касающиеся занятости людей с инвалидностью и мер по повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Федеральный закон от 19/04/1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>6</sup> включает положения, касающиеся трудоустройства людей с инвалидностью. Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>7</sup> содержит положения о льготах и возможностях для людей с инвалидностью. В 2011 году в преддверии ратификации КПИ в России была запущена национальная программа «Доступная среда»<sup>8</sup>, которая поддерживает меры: (а) по повышению физической доступности объектов и общественного транспорта, (б) по повышению доступности и качества реабилитационных мероприятий для людей с инвалидностью, и (в) по повышению занятости людей с инвалидностью. Национальная социальная инициатива (НСИ)<sup>9</sup>, запущенная Агентством стратегических инициатив (АСИ) в 2021 году, направлена на анализ опыта пользователей в получении доступа к социальным услугам и может служить основой национальной политики для дальнейшей оценки и реорганизации системы предоставления услуг людям с инвалидностью в соответствии с принципами КПИ.

**Динамика трудоустройства людей с инвалидностью в России требует дополнительных мер для улучшения ситуации.** Одним из ключевых показателей эффективности (КПЭ) программы «Доступная среда», установленных в 2017 году, является увеличение доли людей с инвалидностью трудоспособного возраста на рынке труда до 51,7% к 2025 году<sup>10</sup>. В 2017 году был принят План мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017–2020 годы, нацеленный на ускорении достижения этого КПЭ<sup>11</sup>. План включал меры по контролю за соблюдением правил квотирования, совершенствованию законодательства для привлечения неправительственных некоммерческих организаций (НКО) для поддержки занятости, по улучшению услуг центров занятости для людей с инвалидностью и усилению отчетности по вопросам занятости и инвалидности. В октябре 2020 года был второй План действий на 2021–2024 годы<sup>12</sup>, с сохранением акцента на контроле за соблюдением квот, улучшении отчетности, усилении межведомственного взаимодействия и взаимодействия государственных служб занятости с работодателями. В 2021 году в связи с медленным прогрессом в достижении КПЭ целевое значение было снижено с 51,7% до 41%<sup>13</sup>. Однако с учетом того, что в 2021 году доля занятых людей с инвалидностью составляла 26,3%, достижение 41% к 2025 году маловероятно без проведения целенаправленных реформ, направленных на устранение барьеров со стороны спроса на рабочую силу и предложения.

**Цель данной оценки – определение причин низкого уровня занятости людей с инвалидностью и разработка рекомендаций по усилению мер политики, направленных на помощь с трудоустройством людей с инвалидностью, и приведение этих мер в большее соответствие с принципами КПИ.** В отчете используется комплексный подход к вопросу занятости людей с инвалидностью и предлагается краткий обзор ряда факторов, влияющих на занятость, а также анализ передовых практик в Российской Федерации и в мире. В исследовании рассмотрены следующие вопросы.

- Какие определения *людей с инвалидностью* используются в официальной статистике? Какие социально-демографические характеристики присущи людям со статусом инвалидности и как они влияют на их трудоустройство?
- Какие барьеры существуют со стороны спроса на труд людей с инвалидностью и со стороны предложения труда людей с инвалидностью?



- Какие меры политики принимаются в настоящее время для содействия занятости людей с инвалидностью, включая общие меры, распространяющиеся на все население; адресные меры по стимулированию предложения труда и спроса на труд лиц с инвалидностью, а также меры неправительственных организаций? Насколько они эффективны?
- Как можно усилить существующие меры и привести их в большее соответствие с принципами КПИ?

**Оценка основывалась на комплексном подходе, сочетающем анализ количественных и качественных данных.** Исследование включает обзор законодательства, социальной политики и национальных программ. Качественный компонент состоял из серии экспертных интервью, дискуссий в фокус-группах (ФГД) и консультаций за круглым столом с академическими исследователями в области изучения инвалидности, сотрудниками НКО, которые работают с людьми с инвалидностью и организациями людей с инвалидностью, работодателями, имеющими опыт найма кандидатов с инвалидностью, а также людьми с инвалидностью. Количественные данные включали административные данные Министерства труда и социальной защиты РФ и Пенсионного фонда РФ, а также данные обследований Росстата. (Подробную методологию см. в Приложении 1).

# 1

# ЛЮДИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЗАНЯТОСТЬ



# 1

## ЛЮДИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЗАНЯТОСТЬ

### 1.1. Официальная статистика инвалидности в России

**По данным официальной статистики на начало 2020 г. 11,9 млн человек (8,1% от общей численности населения России) был установлен статус инвалидности.**

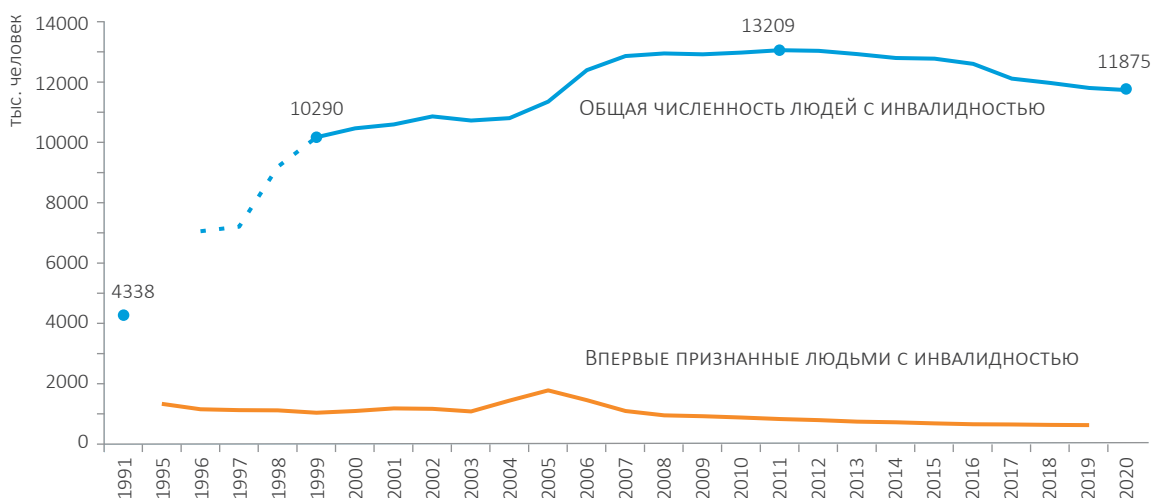
Согласно федеральному закону от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» человек с инвалидностью – «лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты»<sup>14</sup>.

Данное определение противоречит Конвенции, так как фокусируется на медицинских аспектах инвалидности, не принимая во внимание роль барьеров среды и общества.

Статус инвалидности дается по результатам медико-социальной экспертизы (МСЭ) (более подробную информацию о процедуре МСЭ в Приложении 3). С 1991 года численность людей с инвалидностью изменялась неравномерно, на что влияли в числе прочего изменения правил МСЭ и подходов к ведению статистики<sup>15</sup>.

К 2011 году этот показатель достиг своего максимума – 13,2 млн человек (9,2% от общей численности населения), в течение следующих 10 лет он постепенно снижался (рисунок 2). В данном докладе статистические данные приводятся о лицах, которые имеют статус инвалидности по данным Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФР), либо по данным ответов респондентов в выборочных обследованиях домохозяйств.

**Рисунок 2.** Численность людей с инвалидностью



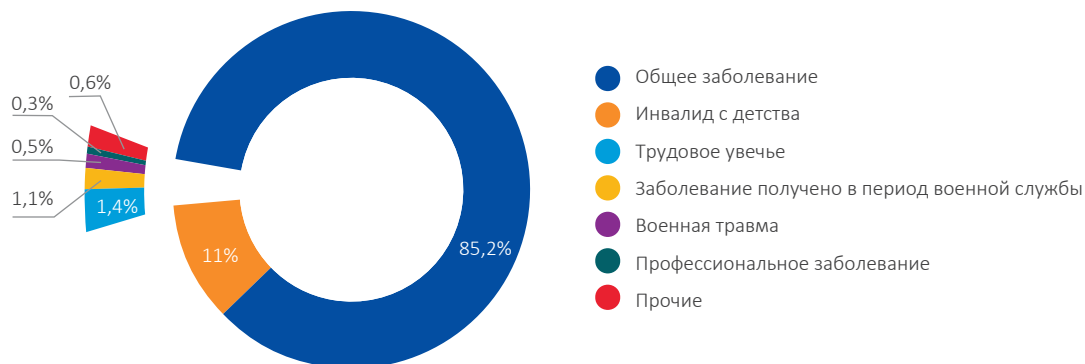
*Источник:* Росстат<sup>16</sup>, Федеральный реестр инвалидов, анализ авторов

*Примечание:* До 1999 года данные охватывали только лиц с инвалидностью, зарегистрированных в Пенсионном фонде, они не охватывали лиц с ограниченными возможностями, зарегистрированных в военных органах. Общая численность людей с инвалидностью по группам инвалидности за предыдущий период взята из Статистического сборника «Социальное положение и уровень жизни населения России».

**При применении более широкого определения инвалидности, согласованного с Конвенцией о правах инвалидов, в России более 30% респондентов сообщают о наличии функциональных ограничений, что близко к результатам по Европейскому союзу.** По данным Комплексного наблюдения условий жизни населения, проведенного Росстатом, собрана информация об ограничениях в повседневной жизни из-за какой-либо проблемы со здоровьем в течение как минимум 6 последних месяцев. Данные обследования подтверждают, что не все лица, которые имеют ограничения жизнедеятельности, имеют статус инвалида. По данным обследования в 2018 г., 10% респондентов в возрасте 15 лет и старше заявили о наличии значительных ограничений, еще 23,3% – о незначительных, в то время как о наличии статуса инвалидности – 7,2% респондентов<sup>17</sup>. Этот вопрос аналогичен тому, который использовался в Обследовании доходов и условий жизни Европейского союза (EU SILC). По данным EU SILC за 2018 год, 7,6% респондентов в возрасте 16 лет и старше в 28 странах ЕС сообщили о наличии серьезных ограничений, в то время как 17,4% сообщили о незначительных ограничениях<sup>18</sup>. Эти цифры ближе к глобальным оценкам распространенности инвалидности: например, согласно Всемирному докладу об инвалидности, около 15% населения мира имеют ограничения жизнедеятельности<sup>19</sup>.

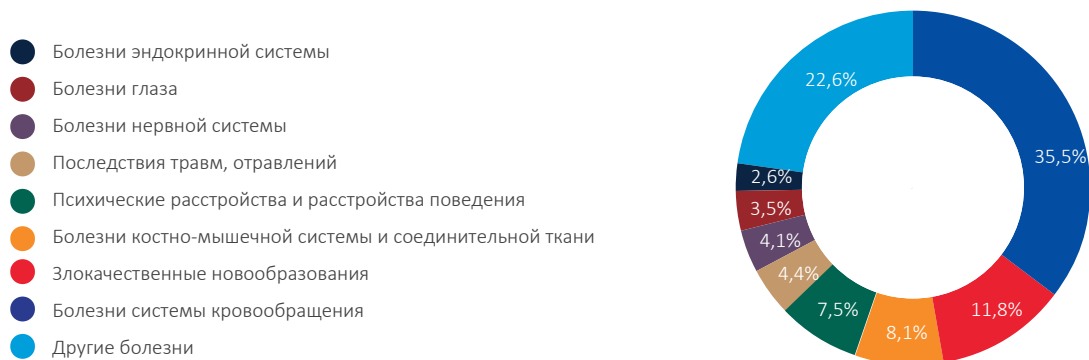
**Люди с ограниченными возможностями здоровья представляют собой разнородную группу с разнообразным набором потребностей, обусловленных причинами инвалидности, ее тяжестью и возрастом наступления.** Основной причиной инвалидности в России являются общие заболевания, приобретенные во взрослом возрасте (85%)<sup>20</sup>. Доля лиц, которые приобрели инвалидность до 18 лет, составляет 11%, в результате трудовых увечий или военных травм – еще 2,5% (рисунок 3). Большинство лиц, имеющих статус инвалидности, имеют так называемую невидимую инвалидность, причинами которой могут быть хронические заболевания (например, заболевания эндокринной и нервной системы кровообращения, злокачественные новообразования), к которым нельзя подходить единообразно, поскольку ситуация каждого человека уникальна, а уровень функционирования может динамически меняться. Еще одна группа в этой категории – это лица с психическими расстройствами и расстройствами поведения – более 7% среди зарегистрированных лиц с инвалидностью (структура людей с инвалидностью по классам см. на рисунке 4). Они также сталкиваются с уникальными проблемами, связанными с трудоустройством: вопросы психического здоровья по-прежнему являются преимущественно табуированной темой в России в контексте рынка труда, и раскрытие такого диагноза работодателю может привести к расторжению контракта. Лица с умственной отсталостью часто не обладают юридической независимостью, а механизмы их поддерживаемого трудоустройства на открытом рынке труда в России недостаточно развиты. Критерии установления группы инвалидности основаны на степени выраженности стойких нарушений функций организма (подробнее см. Приложение 3). С 2011 года численность лиц с инвалидностью III группы («менее тяжелые нарушения здоровья») увеличилось на 19,2% на фоне сокращения численности людей с инвалидностью II группы – на 28,7%, I группы – на 7,7% (рисунок 5). Это может быть связано с применением более строгих критериев при освидетельствовании людей с инвалидностью.

**Рисунок 3.** Люди с инвалидностью по причинам инвалидности на 1 января 2021 г.



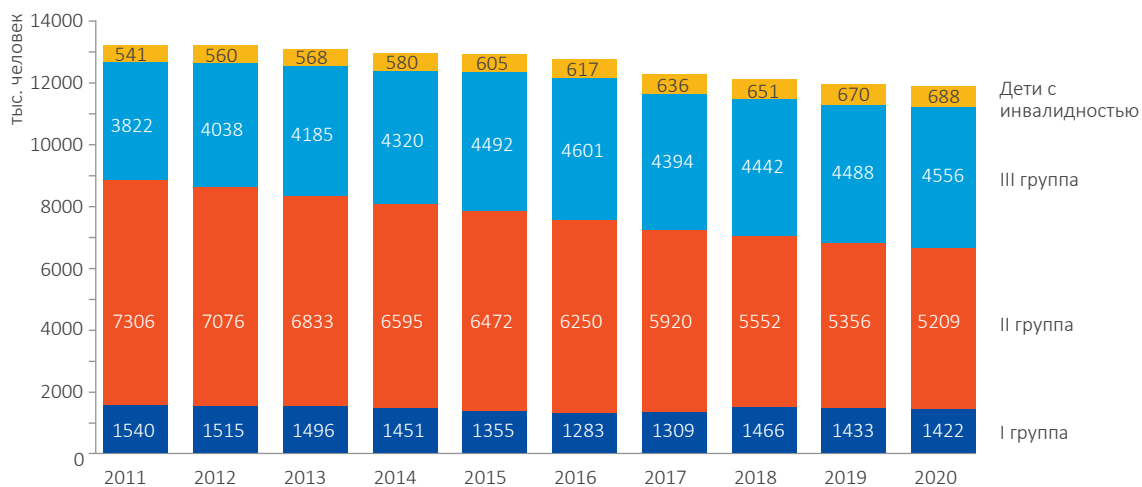
Источник: ПФР<sup>21</sup>

**Рисунок 4.** Распространенность инвалидности среди лиц 18 лет и старше по состоянию на 1 января 2020 г. по классам болезней



Источник: Минтруд России<sup>22</sup>

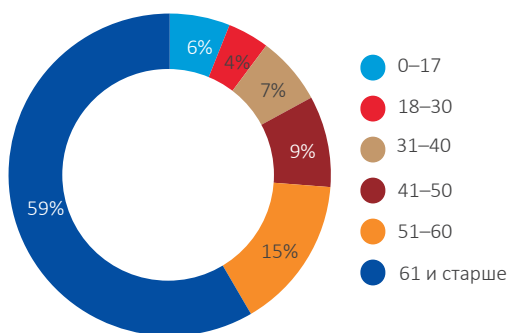
**Рисунок 5.** Численность людей с инвалидностью по группам инвалидности



Источник: Росстат<sup>23</sup>, анализ авторов

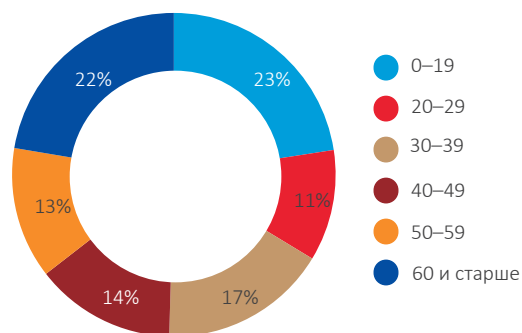
**Лица со статусом инвалида значительно старше, чем население в среднем, в связи с ростом рисков ухудшения здоровья с возрастом**<sup>24</sup>. Почти две трети (59%) людей с инвалидностью – лица в возрасте 61 года и старше, в то время как среди населения в целом на схожую возрастную группу приходится только 22% (рисунки 6 и 7). Доля детей (лиц, не достигших 18 лет) среди людей с инвалидностью составляет 5,8%, что в 3-4 раза ниже показателя по населению в целом<sup>25</sup>. Более  $\frac{4}{5}$  вновь зарегистрированных лиц с инвалидностью – от 45 лет и старше. В 2020 году 56,7% впервые зарегистрированных лиц с инвалидностью были пенсионного возраста, тогда как лица предпенсионного возраста: женщины в возрасте 45–54 года и мужчины в возрасте 45–59 лет составляли еще 26%<sup>26</sup>. Население в России стремительно стареет: в 2020 году доля людей старше 65 лет составляла 16%, что почти вдвое превышает средний мировой показатель в 9%. По оценкам ООН, к 2050 году это число достигнет 25%, что удвоит коэффициент зависимости пожилого возраста – 40 человек старше 65 лет на 100 человек трудоспособного возраста (15–64)<sup>27</sup>. С большой вероятностью это приведет к увеличению доли людей с инвалидностью в общей численности населения.

**Рисунок 6.** СТРУКТУРА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ



Источник: Росстат<sup>28</sup>, данные на 01.01.2021

**Рисунок 7.** СТРУКТУРА ВСЕГО НАСЕЛЕНИЯ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ

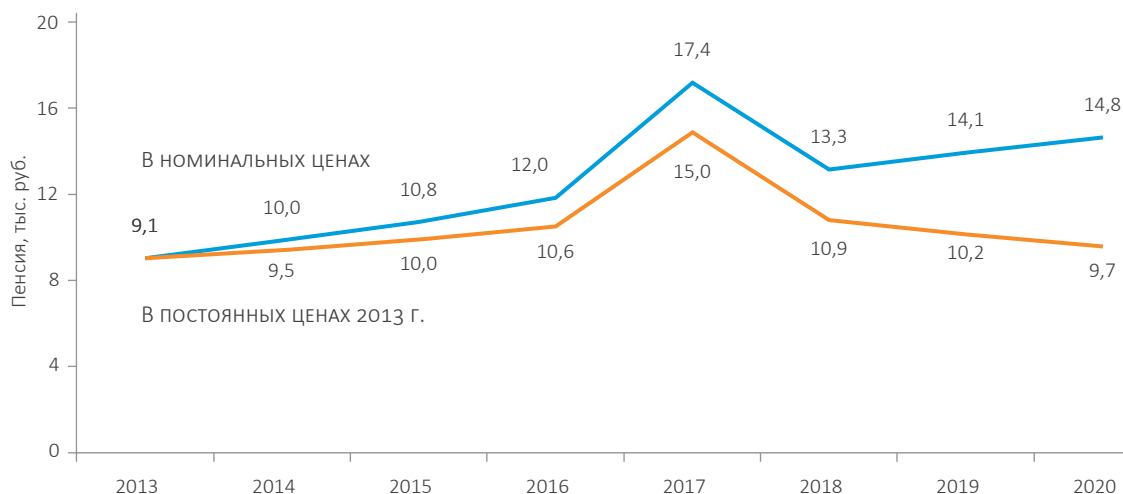


Источник: Росстат<sup>29</sup>, данные за 2020

**Уровень бедности среди лиц с инвалидностью высок и имеет тенденцию к увеличению по мере роста размера семьи.** Средняя пенсия по инвалидности существенно ниже средней заработной платы, и ее размер зависит от группы инвалидности, стажа работы и количества заработанных пенсионных баллов (в случае страховой пенсии по инвалидности). По состоянию на 1 января 2020 года среднемесячная пенсия людей с инвалидностью составила 14 817 руб. (202 долл.)<sup>30</sup> по сравнению с 15 878 руб. (216 долл.)<sup>31</sup> для средней пенсии по старости и 42 366 руб. (576 долл.) для среднемесячной заработной платы. Но размер пенсии по инвалидности различается по группам инвалидности: средняя пенсия по инвалидности третьей группы составляла 13 056 руб., второй – 15 411 руб., первой – 18 909 руб. Хотя они росли в номинальном выражении с 2013 года, в последние два года происходило снижение в реальном выражении (рисунок 8). Более того, средний размер пенсии по инвалидности всего на 15–20% выше прожиточного минимума, а размер социальной пенсии по инвалидности для лиц со второй и третьей группами составляет от половины до одной трети прожиточного минимума<sup>32</sup> (подробное описание пенсий по инвалидности в России см. в Приложении 3). Уровень бедности среди взрослых с инвалидностью составляет около 20% (по сравнению с 12,1% для

всего населения в 2020 году)<sup>33</sup>. Около 15% домохозяйств, в составе которых есть лица с инвалидностью, находятся далеко за чертой бедности, им не хватает более 50% прожиточного минимума, чтобы оказаться выше этой черты. Чем больше семья, в составе которой есть лицо с инвалидностью, тем выше риск бедности. Риск бедности для лиц с инвалидностью трудоспособного возраста составляет около 30% в домохозяйствах до трех человек. Домохозяйства из одного человека с инвалидностью менее бедны, то же самое верно для домохозяйств из двух человек, поскольку они редко содержат иждивенцев (детей)<sup>34</sup>. Кроме того, доля людей с инвалидностью, проживающих в сельских населенных пунктах, больше: 30% по сравнению с 24,9% от всего населения, что увеличивает вероятность бедности из-за разрыва между городом и деревней<sup>35</sup>.

**РИСУНОК 8.** СРЕДНИЙ РАЗМЕР НАЗНАЧЕННЫХ ПЕНСИЙ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, СОСТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Источник: Росстат<sup>36</sup>, анализ авторов

## 1.2. Доля и профиль занятых людей с инвалидностью

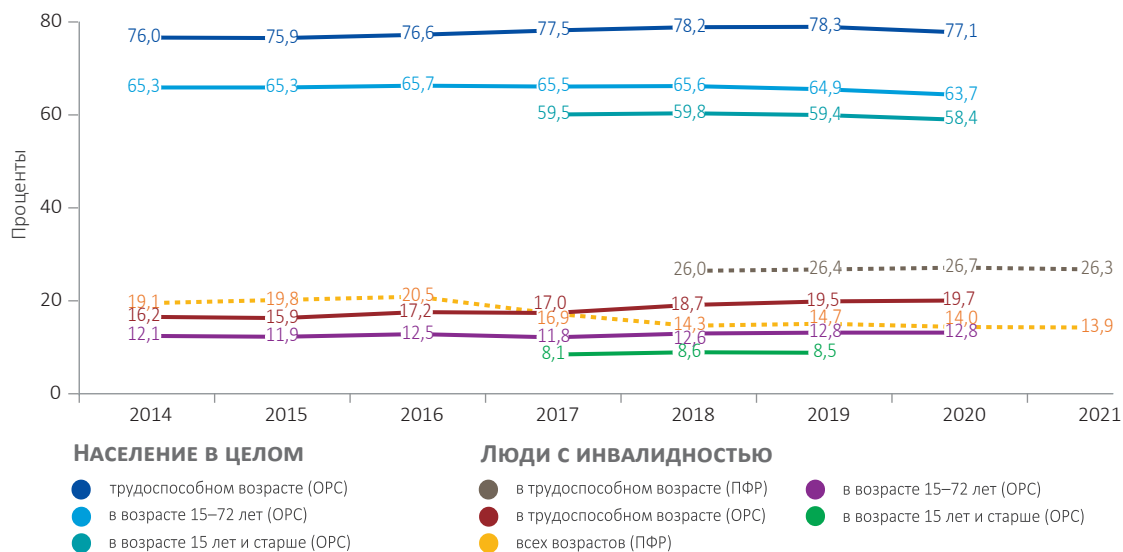
**Уровень занятости людей с инвалидностью остается низким и в последние годы не увеличивался.** По данным ПФР, доля занятых людей с инвалидностью трудоспособного возраста составила 26,3%<sup>37</sup> (из 3 848 164 человек с инвалидностью трудоспособного возраста работали 1 013 294 человека)<sup>38</sup>. Это показатель, который используется в качестве целевого в рамках государственной программы «Доступная среда» в целях увеличения его до 41% к 2025 году<sup>39</sup>. Таким образом, в рамках программы не рассматривается занятость людей с инвалидностью старше трудоспособного возраста<sup>40</sup>. По данным ПФР, в стране 7 080 825 человек с инвалидностью пенсионного возраста, 500 000 из которых трудоустроены. То есть работающие люди с инвалидностью пенсионного возраста составляют треть всех работающих людей с инвалидностью. Доля трудоустроенных людей с инвалидностью независимо от возраста составляет 13,9%. Данные ПФР не охватывают людей с инвалидностью, занятых в неформальном секторе — тех, кто не платит налоги и не делает взносы в социальные, пенсионные или медицинские фонды. Уровень занятости варьирует по группам инвалидности: среди лиц с I группой работали 6%, со II группой — 19,6%, с III группой — 37,6%<sup>41</sup>. Еще одним источником статистических

данных об участии людей с инвалидностью на рынке труда является обследование рабочей силы (ОРС), которое проводится Росстатом и является репрезентативным на уровне страны и регионов. Данные ОРС учитывают лиц, занятых неформально, и позволяют проводить сравнение с населением в целом<sup>42</sup>. По данным ОРС<sup>43</sup>, 19,7%<sup>44</sup> людей с инвалидностью трудоспособного возраста были занятыми по сравнению с 77,1% в общей численности населения (рисунок 9). Этот показатель снижается до 12,8% для всех людей в возрасте от 15 до 72 лет по сравнению с 63,7% в общей численности населения (общие тенденции на российском рынке труда в Приложении 2). Несмотря на учет неформальной занятости, ОРС показывает более низкую долю занятых людей с инвалидностью, что можно объяснить недостаточной представленностью людей с инвалидностью среди респондентов или нежеланием говорить о наличии инвалидности интервьюеру, а также различиями в методологии оценки занятости по данным ПФР и ОРС. Остальная часть обсуждения в этой главе фокусируется на анализе трудоустройства людей с инвалидностью официального трудоспособного возраста (от 15–55 лет для женщин и 15–60 лет для мужчин в 2020 году) в соответствии с КПЭ.

**Международные сопоставления данных об уровне занятости людей с инвалидностью ограничены из-за методологических различий в сборе данных.** Международные сопоставления административных данных о лицах, официально признанных инвалидами, не проводятся из-за различных подходов к определению инвалидности и оценке инвалидности в странах. Данный подход также исключает большую группу людей с инвалидностью, которые попадают под определение инвалидности в КПИ, но могут быть не способны или не заинтересованы в получении официально статуса инвалида. Наиболее подходящими для проведения сопоставлений могут быть данные обследования EU SILC 2018 года. Стоит отметить, что в EU SILC наличие инвалидности определяется на основании самооценок респондентов касательно наличия «устойчивых ограничений в обычной жизнедеятельности из-за проблем со здоровьем»; в то время как в ОРС Росстата используется вопрос о наличии статуса инвалида, что приводит к выявлению более узкой группы людей, которые, вероятно, сталкиваются с большими препятствиями при приеме на работу. По данным EU SILC, в среднем по ЕС работающие люди с инвалидностью составляли 52%, а по данным ОРС, в Российской Федерации работали 12,8% людей с инвалидностью<sup>45</sup>. Но эти различия можно частично объяснить методологическими различиями, описанными выше.



**Рисунок 9.** УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В 2014–2021 ГГ.



Источник: Росстат<sup>46</sup> и ПФР<sup>47</sup>, анализ авторов

**Среди людей с инвалидностью женщины и мужчины в возрасте 40–49 лет, лица с высшим образованием и проживающие в сельской местности имеют более высокий уровень занятости.** Уровень занятости мужчин с инвалидностью на 1 п.п. ниже, чем у женщин (19,3% и 20,4% соответственно), что отличается от ситуации по стране в целом<sup>48</sup>. Среди людей с инвалидностью и среди населения в целом наиболее высокий уровень занятости среди женщин и мужчин в возрасте от 40 до 49 лет (таблица 1)<sup>49</sup>. В то же время среди людей с инвалидностью различия между возрастными группами менее значительны, чем среди людей без инвалидности: различия в уровне занятости между группами в возрасте 16–29 лет и группами в возрасте 30–39 лет менее значительны. Доля работающих инвалидов выше среди лиц с высшим образованием, а также лиц со средним профессиональным образованием.

**Таблица 1.** УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА ПО СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИМ ГРУППАМ В 2020 Г.

Группы		Люди, с инвалидностью, %	НАСЕЛЕНИЕ в целом, %
<b>ВСЕГО</b>		<b>19,7</b>	<b>76,9</b>
<b>ПОЛ И ВОЗРАСТ</b>	Мужчины всего	19,3	79,5
	Мужчины 16–29 лет	13,7	59,1
	Мужчины 30–39 лет	19,5	90,2
	Мужчины 40–49 лет	21,2	89,7
	Мужчины 50–60 лет	19,9	79,6
	Женщины всего	20,4	74,1
	Женщины 16–29 лет	11,4	48,9
	Женщины 30–39 лет	18,5	80,7
	Женщины 40–49 лет	24,6	87,9
	Женщины 50–55 лет	22,5	82,5
<b>ОБРАЗОВАНИЕ</b>	Высшее образование	37,2	88,8
	Среднее профессиональное образование	26,0	85,7
	Среднее общее и ниже	12,6	52,1
<b>ТИП МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА</b>	Город	19,4	79,1
	Село	20,1	70,2

Источник: Росстат<sup>50</sup>, анализ авторов

**Люди с инвалидностью с большей вероятностью работают в некорпоративном секторе или в отраслях с более низкой заработной платой.** Они реже заняты на должностях, требующих профессиональной квалификации, реже работают по полученной специальности. Доля специалистов с высшей и средней квалификацией среди людей с инвалидностью ниже, тогда как доля неквалифицированных рабочих и квалифицированных сельскохозяйственных рабочих выше (в таблице 2 представлены отдельные показатели, более подробную информацию можно найти в Приложении 2). Лица с инвалидностью чаще занимаются сельским хозяйством. У людей с инвалидностью, проживающих в сельской местности, больше шансов найти работу, чем у людей, живущих в городе, в связи с меньшими барьерами на таком рынке труда. Только 61,5% инвалидов работают на предприятиях и в организациях со статусом юридического лица, где лучше обеспечиваются социальные гарантии, по сравнению с 80,7% среди населения в целом. Только 42,6% людей с инвалидностью, имеющих профессиональное и высшее образование, работают по профессиям, которым они обучались, по сравнению с 64,7% для населения в целом.

**Распределение заработных плат людей с инвалидностью смещено к более низкодоходным группам.** В 2019 году 23,8% людей с инвалидностью получали минимальную заработную плату или меньше, а еще 42% – не более 30 000 руб. (408 долл.) (рисунок 10)<sup>51</sup>. Среди лиц с более серьезными нарушениями, то есть инвалидностью I и II групп, доля лиц, получающих минимальную заработную плату, была выше. Интересно, что во всех трех группах пятая часть работающих получала более 40 000 руб. (544 долл.), что говорит о том, что способность выполнять квалифицированную работу не зависит от группы инвалидности. На рисунке 11

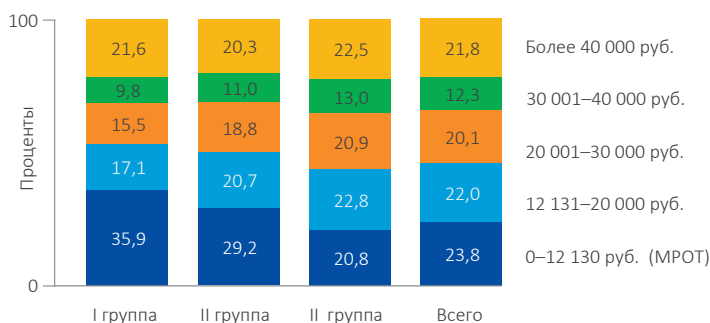
представлена информация Росстата о распределении работников организаций по размеру начисленной заработной платы. Доля лиц с доходом, равным или меньшим минимальной заработной платы, в общей численности населения почти в четыре раза меньше, чем среди людей с инвалидностью.

**Таблица 2.** Доля занятых лиц трудоспособного возраста по характеристикам занятости в 2020 г.

Показатель	Люди с инвалидностью, %	Население в целом, %
<b>Занятые, в том числе самозанятые, по типу рабочего места</b>		
На предприятии, в организации со статусом юридического лица	64,5	81,2
По найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей	15,6	12,8
В собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства, предназначенной для продажи или обмена	9,8	1,0
В сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица	10,1	5,0
<b>Наемные работники по виду договора</b>		
На основе постоянного трудового договора	83,0	92,4
На основе временного трудового договора	4,5	2,6
На основе устной договоренности без оформления документов	10,1	3,5
Другие типы контрактов	2,4	1,5
<b>Занятые, в том числе самозанятые, по профессиональным группам</b>		
Специалисты высшего уровня квалификации	14,1	26,5
Специалисты среднего уровня квалификации	9,2	13,7
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	12,6	2,1
Неквалифицированные рабочие	19,3	7,0
Другие профессиональные группы	44,8	50,7

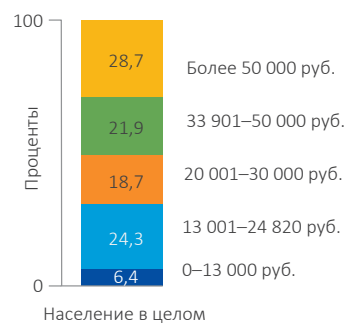
Источник: Росстат<sup>52</sup>, анализ авторов

**Рисунок 10.** РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО РАЗМЕРУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2019 ГОДУ



Источник: ПФР<sup>53</sup>

**Рисунок 11.** РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО РАЗМЕРУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В 2019 ГОДУ



Источник: Росстат<sup>54</sup>

### 1.3. Характеристика незанятых людей с инвалидностью

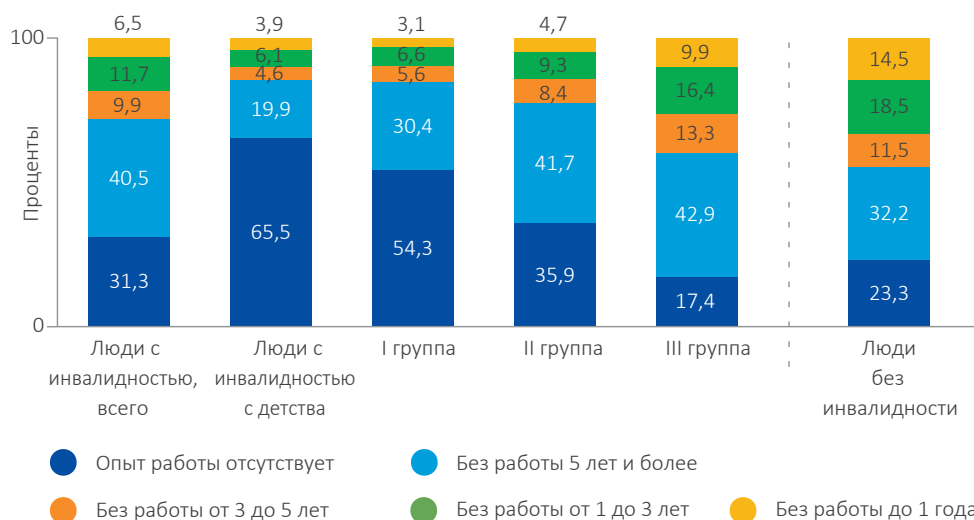
Три четверти людей с инвалидностью трудоспособного возраста не работают, более половины из них – люди с инвалидностью первой и второй группы. По данным ПФР, на 1 января 2021 года более 2,5 млн людей с инвалидностью трудоспособного возраста (73,3%) не работали<sup>55</sup>. Среди них представлены люди с нарушениями здоровья разной степени тяжести – почти половину из них (45,9%) составляли люди с инвалидностью второй группы, еще 38,1% – люди с третьей группой инвалидности, наименьшей тяжестью нарушений здоровья, и 16% имели наиболее тяжелую, первую, группу инвалидности. По оценкам ОРС, более 80,3% людей с инвалидностью трудоспособного возраста не работают (75% не входят в состав рабочей силы, 5,3% являются безработными) по сравнению с 23,1% для населения в целом. В 2020 году две трети неработающих людей с инвалидностью трудоспособного возраста составляли мужчины<sup>56</sup>, 46,1% из них были в возрасте от 50 до 59 лет. Более половины неработающих женщин были в возрасте 40 лет и старше. Что касается образования, более 61,4% неработающих людей с инвалидностью трудоспособного возраста имеют среднее общее образование или ниже. Большинство – 59,2% – составляли городские жители (дополнительные данные см. в Приложении 2). Люди с более тяжелыми нарушениями здоровья и пожилые люди, вероятно, сталкиваются с большими препятствиями при приеме на работу или не могут работать из-за состояния здоровья. Возможности трудоустройства для лиц без высшего образования ограничены, поскольку большинство низкоквалифицированных вакансий связаны с выполнением обязанностей, требующих физических нагрузок.

**Среди лиц с инвалидностью, которые не работают, более 30% не имеют опыта работы; а большинство из тех, кто имеет, занимались низкоквалифицированным трудом.** Доля лиц без опыта работы выше среди людей с более тяжелой инвалидностью. Среди людей с инвалидностью с детства 66% никогда не работали. И даже из тех незанятых людей с инвалидностью, которые имели опыт работы, на апрель 2021 года большинство не работали более пяти лет, что говорит о том, что их шансы вернуться на рынок труда ограничены (рисунок 12). На своей прошлой работе большинство незанятых людей с инвалидностью занимались

низкоквалифицированным трудом. В частности, более половины незанятых с инвалидностью ранее работали операторами производственных установок и машин, сборщиками и водителями (23,2%), квалифицированными рабочими в промышленности, строительстве, на транспорте и в смежных профессиях (20,0%) и неквалифицированными рабочими (18,2%). Во многих случаях, получив инвалидность, работники не могут оставаться на этих должностях, которые часто связаны с высокой физической нагрузкой. Требуется поддержка таких работников в приобретении новых навыков и предоставление им разумного приспособления и корректировки рабочих обязанностей и рабочего процесса, чтобы позволить им остаться на работе, если они захотят.

**Уровень безработицы среди людей с инвалидностью трудоспособного возраста составляет 21,4% (в 3,5 раза выше, чем уровень безработицы в среднем по стране), и люди с инвалидностью, как правило, остаются без работы в течение более длительных периодов времени**<sup>57</sup>. В 2014–2020 годах уровень безработицы среди людей с инвалидностью в возрасте от 15 до 72 лет был стабильным и составлял от 16,1 до 20,6%, он был выше для лиц трудоспособного возраста (от 19,2 до 23,7%), что в четыре раза выше аналогичных показателей по населению в целом (рисунок 13). Разница между людьми в возрасте 15–72 лет и лицами трудоспособного возраста была незначительной для населения в целом, тогда как для людей с инвалидностью она составила 3 процентных пункта. Люди с инвалидностью также дольше ищут работу: в 2020 году 63% (то есть на 23 процентных пункта больше, чем население в целом) безработных с инвалидностью искали работу не менее шести месяцев. Длительные периоды безработицы или «неактивности» приводят к снижению человеческого капитала (например, знания устаревают, навыки утрачиваются) и препятствуют их дальнейшему трудоустройству. Данные в Приложении 2 указывают на гендерные различия – мужчины всех возрастных групп больше представлены среди безработных, чем среди неработающих, данный факт указывает на то, что они более активно ищут возможности трудоустройства.

**Рисунок 12.** Люди с инвалидностью трудоспособного возраста по стажу работы по состоянию на апрель 2021 года



Источник: данные ПФР, предоставленные Минтрудом, анализ авторов

**Рисунок 13.** УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ



Источник: Росстат<sup>58</sup>, оценки авторов

# 2

## МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



# 2

## МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

### 2.1. Установление инвалидности

**Оформление инвалидности осуществляется на основании результатов медико-социальной экспертизы.** МСЭ состоит из комплексной оценки состояния здоровья человека на основании оценки его клинических/функциональных, социальных/бытовых, карьерных/трудовых и психологических данных. В основе методологии оценки лежит классификация тяжести основных нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности, к которым привело то или иное заболевание. При установлении инвалидности особое значение имеют клиничко-функциональные данные и все аспекты диагноза заболевания: стадия, тяжесть течения, осложнения, степень и тяжесть поражения тех или иных органов или систем и функций всего организма, обусловленные заболеванием. У детей особое значение имеет возраст возникновения заболевания. Экспертиза проводится специалистами территориальных отделений Федерального бюро МСЭ при Минтруде России. Решение о признании или отказе в признании гражданина человеком с инвалидностью принимается большинством голосов специалистов, проводивших МСЭ, на основании обсуждения результатов экспертизы. В 2016–2019 годах Минтрудом России совместно с Минздравом России были разработаны и апробированы специальные критерии присвоения статуса инвалидности для детей<sup>59</sup>. Однако несмотря на наличие законодательно утвержденных классификации и критериев установления инвалидности для детей и взрослых, в ряде случаев возникают спорные ситуации при установлении группы инвалидности в ходе МСЭ – особенно это касается людей с дисфункциями ментального здоровья. В 2020 году 9,2% заявлений о предоставлении статуса инвалидности были отклонены, 14,2% – в 2018 году<sup>60</sup>. По докладом Счетной палаты России, в 2018 году 52,4 тыс. человек подали апелляцию на пересмотр решения комиссии МСЭ, и в 12,2% обжалуемых случаев решение было пересмотрено<sup>61</sup>.

**Статус инвалидности не связан напрямую с трудоспособностью человека и его текущим статусом занятости.** МСЭ оценивает степень готовности к трудовой деятельности в комплексе с возможностями человека в других основных областях жизнедеятельности: самообслуживании, передвижении, ориентировании в пространстве, коммуникации, контроле над своим поведением и обучении. В результате МСЭ человек может получить I, II или III группу инвалидности в зависимости от степени тяжести хронических нарушений жизненно важных функций организма. Для продления статуса инвалидности необходимо проходить процедуру переосвидетельствования в учреждении МСЭ – раз в два года людям с I группой инвалидности и ежегодно людям со II и III группами инвалидности<sup>62</sup>. Кроме того, любая группа инвалидности может быть установлена без указания срока переосвидетельствования (то есть бессрочно). Статус инвалидности может быть присвоен бессрочно не позднее двух лет после первичного установления инвалидности у людей с заболеваниями, дефектами, необратимыми морфологическими изменениями и нарушениями функций органов и систем



организма (например, злокачественные новообразования, врожденное и приобретенное слабоумие); либо спустя четыре года после первичного установления инвалидности и только в том случае, если реабилитация и абилитация не принесли должного результата<sup>63</sup>. В апреле 2020 года в связи с пандемией COVID-19 правительство установило на период до 1 октября 2021 года временную упрощенную процедуру переосвидетельствования людей с инвалидностью и освидетельствования для впервые получающих инвалидность, процедура предполагает автоматическое продление ранее установленной инвалидности на 6 месяцев и позволяет присвоить статус инвалидности на основании дистанционного (направленного онлайн или по почте) заявления, без личного посещения учреждения МСЭ<sup>64</sup>. Также категория инвалидности продляется на 6 месяцев для тех лиц, которым ранее был присвоен статус «ребенок-инвалид» и которые достигли 18-летнего возраста в период до 1 марта 2021 года. Упрощенный порядок также предусматривает возможность очного обжалования результатов МСЭ.

## 2.2. Услуги по реабилитации

**По результатам МСЭ разрабатывается индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА), который используется в качестве основания для получения права на реабилитационные меры государственной поддержки.** ИПРА разрабатывается специалистами отделений МСЭ и определяет наиболее целесообразные реабилитационные мероприятия (включая медицинские, трудовые и другие) для восстановления и компенсации нарушенных жизненно важных функций, развития, коррекции и восполнения способностей человека с инвалидностью к осуществлению определенных видов деятельности<sup>65</sup>. ИПРА подлежит обязательному исполнению соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления – то есть необходим для поступления в учебные заведения и для регистрации в службах занятости населения. ИПРА включает меры трудовой реабилитации – профориентацию, рекомендации по профессиональной подготовке или переподготовке, помощь в трудоустройстве и адаптации на рабочем месте. ИПРА может содержать рекомендации по трудоустройству, а также перечень видов работ и трудовых функций, которые не рекомендованы для выполнения. Эта практика не соответствует принципам Конвенции ООН о правах инвалидов, поскольку она фокусируется на ограничениях человека, а не на барьерах окружающей среды, которые необходимо устранить, чтобы человек мог принимать участие в трудовой деятельности. ИПРА также может включать в себя рекомендации по психолого-педагогической реабилитации или абилитации. В интервью также отмечалось, что из-за отсутствия в составе МСЭ специалистов в области образования раздел ИПРА, связанный с профессиональной переподготовкой/психолого-педагогической реабилитацией часто остается незаполненным, и человеку с инвалидностью, особенно старше 18 лет, не предоставляются рекомендации по дополнительному образованию, а также созданию специальных условий в образовательной и профессиональной среде. Рекомендации по образованию могут даваться только после прохождения психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) лицам с инвалидностью в возрасте до 18 лет, и участие в ПМПК зависит от решения родителей. С 2017 года разработка ИПРА ребенка-инвалида осуществляется с учетом заключения ПМПК о результатах проведенного обследования<sup>66</sup>. В 2019 году у трех из пяти респондентов с инвалидностью, ответивших на вопросы выборочного обследования, имелась

ИПРА<sup>67</sup>. На основании ИПРА технические средства реабилитации предоставляются либо в виде изделий, либо в виде оплаты для покрытия расходов на их покупку<sup>68</sup>. В 2020 году 71,9% взрослых людей с инвалидностью, которым в их ИПРА были даны рекомендации по реабилитации и/или абилитации, получили эти услуги<sup>69</sup>. По данным Министерства труда и социальной защиты, 1,6 млн человек ежегодно получают поддержку в приобретении технических средств реабилитации, которая финансируется в рамках национальной программы «Доступная среда». В 2020 году 253 200 человек с инвалидностью использовали трости, костыли или опоры; 178 400 человек пользовались инвалидными колясками, 69 400 – протезами, 2 600 человек – обученными собаками-поводырями. Подробную информацию об МСЭ и ИПРА см. в Приложении 3.

**Рекомендации ИПРА по реабилитации часто ограничиваются только техническими средствами реабилитации, а процедуры приобретения таких средств иногда бывают слишком строгими.** Поскольку комиссия МСЭ основывает свое решение на федеральных стандартах, предписанные реабилитационные меры часто являются слишком общими и не учитывают индивидуальные потребности и их меняющийся характер. Кроме того, сами люди с инвалидностью часто считают, что предписания не отражают их фактических нужд, однако обжаловать и изменить полученные рекомендации слишком сложно. Перечень мер по реабилитации и абилитации не охватывает социальные услуги, которые в Конвенции ООН о правах инвалидов утверждены как неотъемлемая часть реабилитации людей с инвалидностью наряду с мерами в области здравоохранения, занятости и образования. Практические предписания ИПРА часто сосредоточены вокруг технических средств реабилитации – устройств конкретного типа, определенных на основании федерального стандарта, который установлен для каждого типа ограничений, и перечня конкретных устройств из федерального регистра. Любое изменение обстоятельств и появление потребности в новом типе технических средств реабилитации требует прохождения повторной экспертизы в рамках МСЭ. В некоторых случаях эти предписания не всегда отражают конкретные индивидуальные потребности человека с инвалидностью в определенный момент времени – потребности могут измениться в связи с прогрессированием заболевания или другими изменениями обстоятельств. До недавнего времени средства реабилитации можно было заказать только через финансируемую государством сеть производственных центров, что приводило к длительным периодам ожидания, а средства реабилитации не полностью соответствовали индивидуальным потребностям их пользователей. Недавно введенная процедура возмещения расходов на приобретение средств реабилитации за собственные средства обеспечивает большую гибкость, но все еще ограничивает выбор типа устройства или поддержки, которые наиболее актуальны в конкретном случае. В некоторых случаях это может создать обратный стимул для получения средств реабилитации, даже если они не являются необходимыми для повседневного функционирования. Например, в интервью приводился пример парализованной женщины с нарушением подвижности, которая получила три инвалидные коляски различных типов, которыми она не пользовалась. Подробную информацию об МСЭ, ИПРА и технических средствах реабилитации см. в Приложении 3.

### 2.3. Пенсии и пособия по инвалидности

**Люди с инвалидностью имеют право на пенсию, а также на ряд денежных и нематериальных пособий.** Они различаются по охвату, в том числе из-за того, что некоторые из них учитывают статус занятости как основание для выплат или отказа в них, а некоторые – нет. Возможно получение страховых, социальных или государственных пенсий по инвалидности в зависимости от возраста (трудоспособного или пенсионного), длительности страхового периода и причины инвалидности. В некоторых случаях люди с инвалидностью могут получать два вида пенсий – например, после достижения пенсионного возраста люди, которые имеют трудовой стаж, могут получать и государственную пенсию по инвалидности, и страховую пенсию по старости (сводную информацию о пенсиях и льготах см. в таблице 3). Один из родителей/опекунов детей с инвалидностью или взрослых с тяжелой степенью инвалидности (I группой) получают дополнительные ежемесячные выплаты, но только в том случае, если родитель или опекун не имеет работы. Эта ежемесячная выплата составляет 10 000 руб. для родителя (усыновителя) или опекуна и 1 200 руб. для других лиц<sup>70</sup>. Более подробную справочную информацию о пенсиях и льготах см. в Приложении 3.

**Таблица 3.** Сводная информация о пенсиях и других денежных и нематериальных льготах для людей с инвалидностью (по состоянию на 1 января 2021 года)

ТИП ВЫПЛАТЫ	КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ/ОБОСНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	ПРИБЛИЗИТЕЛЬНЫЕ СУММЫ (в диапазоне)	ЗАВИСИМОСТЬ ОТ СТАТУСА ЗАНЯТОСТИ
<b>Пенсия</b>	Существует три основных вида пенсий для людей с инвалидностью в зависимости от возраста, длительности страхового периода и причины инвалидности: 1) страховая пенсия по инвалидности; 2) социальная пенсия по инвалидности; 3) государственная пенсия по инвалидности	На 1 января 2020 года средний размер ежемесячной пенсии человека с инвалидностью составил 14 817 руб. (202 долл.). Средняя сумма для людей с инвалидностью III группы составляет 13 056 руб., II группы – 15 411 руб., I группы – 18 909 руб.	Пенсия не зависит от каких-либо условий. Однако ежегодная индексация (с учетом инфляции) рассчитывается только для нетрудоустроенных
<b>Региональные социальные доплаты (РСД)</b>	Право на РСД имеют все неработающие пенсионеры (в том числе получатели пенсий по инвалидности), чья пенсия ниже прожиточного минимума, установленного для региона проживания	Суммы варьируются в зависимости от региона. Например, в Москве доплаты производятся с таким расчетом, чтобы полный размер пенсии (пенсия+РСД) составлял не менее 20 222 руб. в месяц	Предоставляется только нетрудоустроенным
<b>Ежемесячная денежная выплата (ЕДВ)</b>	Ежемесячная выплата направлена на компенсацию расходов на оплату жилья и коммунальных услуг, налоговых льгот и т.д., которые до 2005 года предоставлялись в натуральном виде	На 1 января 2021 года средний размер составлял 2 393 руб. и варьировался от 1 125 руб. для людей с инвалидностью III группы до 2 876 руб. – для I группы	Не зависит
<b>ПАКЕТ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ</b>	Покрывает расходы на лекарства по рецепту, медицинские препараты и лечебное питание для детей с инвалидностью, путевки на санаторно-курортное лечение и проезд в оба конца к месту лечения. Выплаты осуществляются в натуральной или денежной форме	Максимальная дополнительная ежемесячная материальная выплата к ЕДВ при использовании всех других нематериальных субсидий составляет 1 000 руб.	Не зависит

Источник: составлено авторами

## 2.4. Государственная программа «Доступная среда»

Государственная программа «Доступная среда» является основным средством содействия интеграции людей с инвалидностью и приведения в соответствие национальной политики в целях реализации Конвенции ООН о правах инвалидов в Российской Федерации. Запущенная в 2011 году, до ратификации Конвенции, государственная программа была нацелена на создание правовой, экономической и институциональной среды, способствующей интеграции людей с инвалидностью в общество и повышению уровня их жизни. За ее реализацию отвечает Министерство труда и социальной защиты РФ. Недавно программа была продлена до 2025 года. Общий объем федерального бюджета на программу на 2011–2025 годы составляет 716 млрд руб.<sup>71</sup> (эквивалент 9,7 млрд долл.). Годовой бюджет 2021 года составляет 58,9 млрд руб. (эквивалент 801 млн долл.).

**Оценка результатов программы после 10 лет ее реализации подчеркивает целый ряд достижений.** В более чем 27 тыс. учреждений, составляющих 67,5% из

40 тыс. учреждений, отобранных регионами совместно с организациями людей с инвалидностью, были внесены изменения для обеспечения доступности. Более 23% городских автобусов были оборудованы для перевозки маломобильных групп населения, а 32,5% станций метро сделаны доступными для людей с инвалидностью. Инклюзивная среда была создана в более чем 7 400 детских садах; количество школ, в которых учатся дети с инвалидностью, увеличилось почти в пять раз: с 2 000 в 2011 году до 9 800 в 2021 году. Количество объектов физической и спортивной реабилитации увеличилось с 15 в 2011 году до 67 в 2019 году. Субтитры для программ национальных телеканалов предоставляются в течение 25% эфирного времени, а также был разработан новый механизм создания субтитров. В 2020 году требование о снабжении не менее 5% еженедельного вещания субтитрами стало обязательным для получения лицензии на вещание. Выделены средства на публикацию учебных материалов, книг, газет и журналов, отпечатанных шрифтом Брайля.

**На 2021–2025 годы в рамках программы утверждены три федеральные подпрограммы, которые будут реализовываться совместно с дополнительными региональными программами.** Реализация мероприятий, предусмотренных в рамках государственной программы, софинансируется регионами. Каждый регион отвечает за разработку региональных целевых программ по инклюзии людей с инвалидностью. В рамках программы определены следующие три направления:

1. обеспечение условий для доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности для людей с инвалидностью и других маломобильных групп населения – 0,4 млрд руб. (6 млн долл.);
2. совершенствование системы реабилитации и абилитации людей с инвалидностью, включая систему трудоустройства и механизмы квотирования рабочих мест – 38,9 млрд руб. (529 млн долл.);
3. совершенствование системы медико-социальной экспертизы путем автоматизации и электронного обмена медицинской информацией – 19,6 млрд руб. (266 млн долл.).

**План мероприятий по повышению занятости людей с инвалидностью на 2021–2024 годы<sup>72</sup> охватывает ряд общих мер.** План в основном направлен на мониторинг и обеспечение соблюдения законодательства о квотировании рабочих мест, своевременный сбор и объединение данных, связанных с инвалидностью, и мероприятия по повышению осведомленности. В нем также отмечается необходимость усиления координации между различными государственными и негосударственными организациями для содействия трудоустройству людей с инвалидностью, отдельное внимание уделяется трудоустройству выпускников образовательных учреждений с инвалидностью. План предусматривает разработку рекомендаций по повышению эффективности системы квотирования и работы служб занятости, однако в нем не описан процесс разработки этих рекомендаций. В нем также предлагается привлекать неправительственные организации для оказания адресной поддержки людям с инвалидностью в процессе трудоустройства и для предоставления других услуг в сфере занятости, однако механизмы, которые могут быть использованы для такой поддержки, и бюджетные источники, которые могли бы финансировать такую деятельность, не определены.

# 3

## БАРЬЕРЫ НА ПУТИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



# 3

## БАРЬЕРЫ НА ПУТИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

### 3.1. Барьеры со стороны предложения труда людей с инвалидностью

#### 3.1.1. Физическая доступность

**Барьеры, связанные с доступностью среды, в частности физические барьеры, препятствуют участию людей с инвалидностью в трудовой деятельности, а также их общей интеграции в социум.** Люди с инвалидностью сталкиваются с трудностями в физической доступности – сложности возникают с возможностью выйти из дома, с транспортом на работу, с вопросами доступности на рабочем месте – это ограничивает их мобильность и затрудняет включение людей с инвалидностью в рынок труда. Работодатели, принявшие участие в ФГД, подтвердили, что отсутствие безбарьерной среды для людей с определенными видами инвалидности, например доступного входа для передвигающихся на коляске и доступного транспорта, является одним из основных барьеров, который сводит на нет их усилия по привлечению на работу людей с инвалидностью. Для людей с инвалидностью отсутствие безбарьерной физической среды сужает выбор рабочих мест, на которые они могут претендовать. Это также вынуждает их оставить работу или сменить профессию, если инвалидность была получена во время работы, даже если они сохранили способности, навыки и опыт для продолжения своей профессиональной деятельности. Уровни доступности объектов и услуг различаются для людей с различными нарушениями здоровья (данные опроса об оценке доступности для людей с инвалидностью приведены в Приложении 2).

Реализация Государственной программы «Доступная среда» на 2011–2020 годы позволила улучшить доступность отдельных приоритетных инфраструктурных и транспортных услуг (это указывается в главе 2), однако все еще необходима значительная работа по созданию безбарьерной среды во всех регионах, в том числе в отдаленных и сельских районах. Правила обеспечения доступности зданий и сооружений для людей с инвалидностью изложены в *Техническом регламенте о безопасности зданий и сооружений*<sup>73</sup> и Своде правил «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения»<sup>74</sup>. Однако применение этих норм все еще ограничено. При поддержке Минтруда России Всероссийское общество инвалидов (ВОИ) готовит сеть экспертов, которые могли бы проводить оценку доступности и давать рекомендации государственным и частным организациям по созданию универсальной среды (см. пример деятельности ВОИ в Приложении 7). Однако на данный момент прохождение такой оценки является добровольным, а процедуры наложения административных штрафов за несоблюдение рекомендаций не разработаны. В крупных городах также внедряются специальные транспортные службы (так называемое социальные такси) для того, чтобы маломобильные группы населения могли перемещаться к социально значимым объектам и обратно. В некоторых городах люди с инвалидностью могут пользоваться социальным такси для поездок на работу и в школу, но такие поездки ограничены (например, 80 часов

в месяц в Москве)<sup>75</sup>. Аэропорты, железнодорожные вокзалы и станции метро в крупных городах также предоставляют услуги по обеспечению доступности для людей с инвалидностью по требованию – эту услугу необходимо заказывать не менее чем за 24 часа до поездки – также работают горячие линии, которые принимают сообщения граждан о проблемах с доступностью.

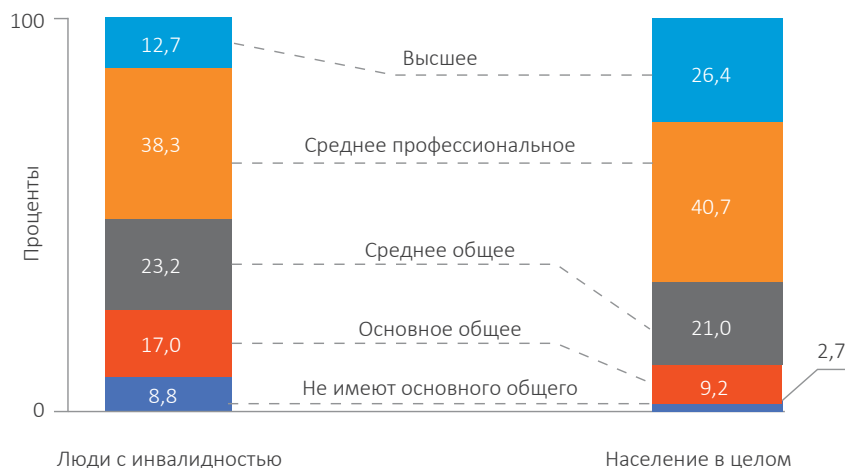
### 3.1.2. Образование

**Уровень образования людей с инвалидностью ниже среднего по стране, поскольку меры поддержки для обеспечения инклюзивного образования реализуются не полностью.** Почти 8,2% людей с инвалидностью в возрасте 15 лет и старше не имеют основного общего образования (9 классов), в то время как среди общей численности населения в целом таких людей только 2,5%; 17,4% людей с инвалидностью имеют только основное общее образование, тогда как в общей численности населения эта группа составляет 9,2%. Доля людей с инвалидностью с высшим образованием составляет лишь 13,3%, что в два раза меньше, чем в среднем по стране – 27,2% (рисунок 14)<sup>76</sup>. Половина общеобразовательных школ все еще не полностью доступна для учащихся с инвалидностью. За последнее десятилетие число студентов с инвалидностью в системе среднего профессионального образования выросло. В 2019/2020 учебном году 27 100 студентов с инвалидностью обучались по программам среднего профессионального образования, а 24 800 – по программам высшего образования. По сравнению с 2009/2010 учебным годом количество студентов с инвалидностью, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования, выросло на 70% (15 910 человек в 2009 году, и 27 122 человек в 2019), а в высших учебных заведениях – только на 7%<sup>77</sup>. Это можно объяснить ролью, которую играют конкурсы профессионального мастерства, в частности, «Абилимпикс» (подробное исследование конкретного примера см. в Приложении 7).

**Многие дети с инвалидностью по-прежнему получают образование в системе специализированных/профильных учебных заведений, что ограничивает их интеграцию в общество.** В стране насчитывается 235 школ-интернатов, 1 664 специализированные школы и 11 профессиональных колледжей-интернатов. Примерно каждый десятый ребенок с инвалидностью в стране живет в интернате (всего 72 500 человек)<sup>78</sup>. В России проведена реформа системы специализированных школ, и за последнее десятилетие их количество сократилось, однако общественные дебаты по поводу закрытия школ остаются противоречивыми: многие утверждают, что с учетом ограниченной доступности общеобразовательных учреждений и преобладающих в обществе нетерпимых настроений специализированные школы остаются предпочтительной временной мерой<sup>79</sup>. В данный момент правительство планирует отремонтировать 900 из существующих специализированных школ к 2024 году<sup>80</sup>. Кроме того, Министерство труда и социальной защиты РФ курирует 11 профессиональных колледжей в 10 регионах России, которые работают в формате интерната и имеют условия для обучения студентов с инвалидностью<sup>81</sup>. Процесс обучения и проживания в специализированных учреждениях изолирует студентов от полного спектра социальных ситуаций, минимизирует их контакты с обществом за пределами учреждения, что снижает вероятность успешной социальной и профессиональной интеграции таких выпускников в будущем. Социальная стигма и отсутствие инклюзивной культуры в обществе способствуют случаям преднамеренной и непреднамеренной дискриминации учащихся с инвалидностью в неспециализированных образовательных учреждениях.



**Рисунок 14.** СТРУКТУРА ЛЮДЕЙ В ВОЗРАСТЕ 15 ЛЕТ И СТАРШЕ, ИМЕЮЩИХ ИНВАЛИДНОСТЬ, ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ



Источник: Росстат<sup>82</sup>, анализ авторов

**Наличие курсов в доступных форматах, включая дистанционные и онлайн-форматы, доступ студентов с инвалидностью к таким курсам ограничен в связи с недостаточными цифровыми навыками и ограниченным доступом к ИКТ.**

Процесс перехода от образования к трудоустройству остается проблематичным. Иногда студенты с инвалидностью предпочитают дистанционные и онлайн-форматы обучения, однако существуют проблемы, связанные с доступностью наполнения курсов, наличием необходимого оборудования и доступа к Интернету. С точки зрения мер поддержки студентов с инвалидностью новый Федеральный стандарт предоставления высшего образования содержит положения об удаленном режиме обучения, который удовлетворяет потребности студентов с инвалидностью<sup>83</sup>. Однако стандарт ограничивает использование дистанционных технологий при реализации программ уровня бакалавриата тем, что предписывает дистанционный формат обучения только для части учебного плана, а не всей программы. Только 50% выпускников с инвалидностью, завершающих профессиональное образование, успешно трудоустраиваются после окончания колледжа или решают продолжить свое профессиональное образование на других уровнях системы образования; люди с инвалидностью подвержены влиянию цифрового неравенства сильнее, чем население в целом (данные Министерства науки и высшего образования РФ и более подробную информацию см. в Приложении 5).

### 3.1.3. Опасения в связи с потерей статуса инвалидности, пенсий и пособий по инвалидности

**Регулярное требование о прохождении переосвидетельствования и отсутствие прозрачных критериев для установления степени инвалидности часто вынуждает трудоспособных людей с инвалидностью заключать неофициальные трудовые соглашения, чтобы избежать потери статуса инвалидности, а также уменьшения денежных и материальных пособий.** В ходе ФГД с людьми с инвалидностью, а также с поставщиками социальных услуг информанты указывали на то, что значительная часть людей с инвалидностью избегает официальных трудовых договоров из-за необходимости регулярно подтверждать свой статус инвалидности. Все люди с официально установленной инвалидностью получают пенсии вне

зависимости от статуса занятости и величины дохода, однако для работающих людей с инвалидностью она не индексируется. Фиксированная выплата и общая сумма страховой пенсии работающих людей с инвалидностью не индексировались с 2016 года<sup>84</sup>. Перерасчет размера пенсии производится только после завершения трудовой деятельности. Для неработающих людей с инвалидностью размер фиксированной выплаты к страховой пенсии увеличивается ежегодно на индекс роста потребительских цен за прошедший год. Также Правительство вправе принять решение о дополнительной индексации в зависимости от доходов Пенсионного фонда РФ. Дополнительно ежегодно корректируется общая сумма страховой пенсии для неработающих людей с инвалидностью через установление стоимости пенсионного коэффициента. Социальная пенсия по инвалидности также индексируется один раз в год исходя из роста потребительских цен. Эти индексации не применяются к работающим людям с инвалидностью. Результаты фокус-групповых дискуссий показали, что люди с инвалидностью обеспокоены не только потерей индексации (корректировки на инфляцию), которая действительно проводится только для безработных, но и потерей пенсии по инвалидности и других пособий (которые не зависят от статуса занятости), поскольку правила и процедуры их назначения кажутся им недостаточно понятными.

**Документ ИПРА иногда может создавать барьеры для трудоустройства.** Поскольку решения о МСЭ основываются на федеральных стандартах, предписанные реабилитационные меры часто носят слишком общий характер и не учитывают потребности конкретного человека и их меняющийся характер. Кроме того, сами люди с инвалидностью часто считают, что предписания не отражают их фактических нужд, а обжаловать и изменить полученные рекомендации слишком сложно. Хотя ИПРА, разработанная в результате оценки МСЭ, должна стать основным средством реабилитации человека с инвалидностью и его интеграции в общество, результаты проведенных ФГД показали, что люди с инвалидностью часто рассматривают ее как препятствие к трудоустройству. Некоторые предписания, связанные с работой и изложенные в ИПРА, трудно интерпретировать и применять. Например, часто упоминаемое информантами этого исследования предписание о том, что «для работы требуется значительная помощь со стороны других лиц» не сопровождается руководством, которое объясняло бы работодателям, какой именно вид помощи должен быть предоставлен. Рекомендация «не следует работать на должностях, требующих общения с другими людьми» может быть истолкована широко и фактически предоставляет работодателю законные основания для отказа в любом виде трудоустройства. Для людей с психическими расстройствами в заключении ИПРА очень часто и без достаточных оснований указывается, что труд вообще противопоказан.

#### 3.1.4. Снижение или отсутствие мотивации среди соискателей

**Длительные периоды безработицы и негативный опыт поиска работы приводят к низкой мотивации к поиску и сохранению работы у некоторых соискателей с инвалидностью.** Люди с инвалидностью сталкиваются с многочисленными барьерами при поиске работы и встречают большое количество отказов со стороны потенциальных работодателей, что приводит к снижению или потере мотивации, чтобы искать новые возможности для трудоустройства. Участники ФГД говорили об опасениях, связанных с тем, что после длительных периодов безработицы их способности к успешному трудоустройству снижаются, а также о профессиональной деградации (более подробную информацию см. в Приложении 6 «Обзор полученных

в результате сбора и анализа качественных данных основных наблюдений о барьерах и возможностях»).

### 3.2. Барьеры, связанные со спросом на труд людей с инвалидностью

**Дискриминация людей с инвалидностью на рынке труда может быть как прямой, так и косвенной, и частично она вызвана преобладающим покровительственным отношением к людям с инвалидностью.** Укоренившееся в обществе представление о людях с инвалидностью как о зависимых, слабых, малообразованных, неквалифицированных, нуждающихся в постоянной помощи и руководстве, требующих исключительных условий труда и непродуктивных приводит к стигматизации работников с инвалидностью. Барьеры возникают еще на этапе до приема на работу, когда раскрытие статуса инвалидности в заявлении приводит к отказу даже рассматривать кандидатуру такого соискателя независимо от уровня его образования и профессиональных навыков. Это более актуально для соискателей с видимыми признаками инвалидности и нарушениями речи. Из-за унаследованной культуры отрицания феномена инвалидности работодатели опасаются, что наличие в коллективе человека с инвалидностью оттолкнет клиентов, а также других работников, поэтому даже в тех случаях, когда люди с инвалидностью принимаются на работу, их часто держат подальше от должностей, связанных с работой с клиентами. Но есть и положительные изменения: участники ФГД отмечают опыт некоторых работодателей, целенаправленно привлекающих людей с инвалидностью на должности, связанные с работой с клиентами, и продвигающих общую инклюзивную культуру в компании (см. Приложение 7, где представлены кейсы компаний «Яндекс», «ИКЕА» и «Филип Моррис Интернэшнл»).

**Возможности карьерного роста для людей с инвалидностью ограничены.** Людям с инвалидностью также тяжело сохранить рабочее место, даже если такой специалист приобрел инвалидность во время своей профессиональной деятельности. Люди с инвалидностью часто вынуждены скрывать свою инвалидность, опасаясь предвзятого отношения со стороны работодателей и коллег, не имеющих инвалидности. Это может привести к занижению статистических данных обследований населения о количестве работающих людей с инвалидностью, а также помешать работодателям оказывать адресную поддержку своим сотрудникам. Развитие формата удаленной работы делает трудоустройство более доступным для людей с инвалидностью. Однако многие люди с инвалидностью не имеют необходимого оборудования и стабильного доступа в Интернет, а также обладают более низкими цифровыми навыками, чем население в целом. Для тех, кто может воспользоваться возможностями удаленной работы, также существует риск ограниченных перспектив карьерного роста, поскольку удаленная работа все еще считается работодателями не такой важной, как работа в офисе, и физическое присутствие в офисе до сих пор имеет решающее значение для налаживания контактов и карьерного роста.

**Работодателям не хватает информации о трудоустройстве людей с инвалидностью, они боятся юридической ответственности и беспокоятся об адаптации рабочих мест, которую они не смогут предоставить.** Покровительственное отношение к людям с инвалидностью и негативные стереотипы относительно их трудоспособности все еще распространены среди работодателей и общества

в целом. Процесс трудоустройства людей с инвалидностью сопровождается отсутствием четких и простых схем найма и трудоустройства таких соискателей. Даже если у работодателя нет предубеждений относительно приема на работу соискателей с инвалидностью, большинство компаний опасаются лишней бумажной работы, повышенного контроля со стороны инспекции труда, а также сложностей, появляющихся, если сотрудника с инвалидностью придется уволить из-за низкой эффективности его работы, и возникающих в таком случае репутационных рисков. Например, во время ФГД представители бизнеса признались, что опасаются дополнительных финансовых проверок, если трудоустройство человека с инвалидностью связано с получением государственных субсидий.

**По-прежнему проблематичным остается согласование требований к работе и потребностей людей с инвалидностью.** Из-за опасений, связанных с потенциальным негативным влиянием условий труда на состояние здоровья работников, работодатели ограничивают круг должностей, на которые они готовы нанимать людей с инвалидностью. Что касается производственных предприятий, трудоустройство людей с инвалидностью невозможно из-за несовместимости требований к труду и официальных медицинских рекомендаций для соискателей, изложенных в ИПРА. Работодателей еще больше отпугивает отсутствие информации о том, как приспособить существующие правила и регламенты работы к особым потребностям сотрудников с инвалидностью. Недостаточная интеграция людей с инвалидностью в общество приводит к отсутствию опыта взаимодействия с людьми с инвалидностью среди людей, которые не имеют инвалидности, в результате чего сотрудники организации могут опасаться коммуникаций с коллегами с инвалидностью, избегая их вообще. Работодателей также беспокоит, что состояние здоровья человека с инвалидностью потребует частой медицинской помощи на рабочем месте и регулярных пропусков по состоянию здоровья, что приведет к дополнительной нагрузке на других сотрудников. Установка работодателей, согласно которой сотрудники с инвалидностью нуждаются в чрезмерной заботе с их стороны, также может препятствовать карьерному росту людей с инвалидностью (более подробную информацию и мнения первоисточников см. в Приложении 6 «Обзор полученных в результате сбора и анализа качественных данных основных наблюдений о барьерах и возможностях»).

# 4

## МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ВОЗМОЖНОСТИ)



# 4

## МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ВОЗМОЖНОСТИ)

### 4.1. Меры по стимулированию спроса на труд людей с инвалидностью

#### 4.1.1. Антидискриминационное законодательство

**В России запрещена прямая и косвенная дискриминация на рынке труда по признаку инвалидности, а работодатели несут ответственность за дискриминацию работников.** Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается «любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области»<sup>85</sup>. В приказе Минтруда России от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов трудоустройства»<sup>86</sup> прописаны возможные признаки дискриминации в различных ситуациях приема на работу и в ходе процесса труда. Прямая дискриминация выражается в «не связанном с деловыми качествами человека с инвалидностью отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места»<sup>87</sup>. Косвенная дискриминация – это установление «требований, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение людей с инвалидностью»<sup>88</sup>. Выявление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда. Работники могут подать заявление о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

**Несмотря на это, между созданной законодательной базой для борьбы с дискриминацией и ее практической реализацией все еще существует ряд пробелов.** В ходе интервью и ФГД все респонденты с инвалидностью и многие поставщики социальных услуг рассказали о случаях, когда их или их клиентов дискриминировали. Однако никто из них не воспользовался правовым путем для решения этих проблем, поскольку процедуры выявления и доказательства факта дискриминации в суде неясны, а финансовые и временные затраты на это слишком велики, так как бремя доказательства лежит на заявителе. В Заключительных замечаниях по итогам рассмотрения КПИ в России в 2018 году было рекомендовано определить отказ в разумной адаптации рабочих мест для людей с инвалидностью как признак дискриминации и перенести бремя доказательств на работодателя<sup>89</sup>.

#### 4.1.2. Система квотирования

**Ключевой мерой поддержки занятости людей с инвалидностью в России является квотирование рабочих мест.** Организациям с численностью работников более 100 человек устанавливается квота для приема на работу людей с инвалидностью в размере 2–4% среднесписочной численности работников; организациям с численностью работников 35–100 человек также может устанавливаться квота не выше 3% среднесписочной численности работников<sup>90</sup>. Для организаций с численностью менее 35 человек квота не предусмотрена, также от соблюдения квоты освобождаются общественные объединения людей с инвалидностью и образованные ими организации. Таким образом, на федеральном уровне предусмотрено обязательное квотирование только средних и крупных предприятий, при этом размер квоты является невысоким и может различаться от региона к региону. Работодатели должны сообщать о рабочих местах, уже занятых людьми с инвалидностью в компаниях. Если их число меньше, чем определено квотой, они должны открыть специальные целевые вакансии для людей с инвалидностью и предоставить информацию об этих вакансиях в центры занятости. До недавнего времени сообщение о таких вакансиях считалось выполнением квоты со стороны работодателя, и поиск кандидатов на вакансию становился обязанностью центра занятости. Однако согласно постановлению, принятому в июне 2021 года, с марта 2022 года выполненной квотой будут считаться только заключенные трудовые договоры<sup>91</sup>. В 2021 году административные штрафы за нарушение обязательства по квотированию составляют от 5 до 10 тыс. руб.<sup>92</sup> По данным о выполнении квотирования за 2020 год, квота была установлена в 126 300 организациях, около трети из них (36,9%) составляли крупные и средние организации, которые создали более 439 500 рабочих мест для людей с инвалидностью. Более 72,3% вакансий в рамках квотирования были заполнены (112 600 рабочих мест, выделенных для людей с инвалидностью, остались вакантными). В 2020 году региональными службами занятости проведено 2 358 проверок, что в 1,7 раз меньше, чем в предыдущем году (в 2019 году таких проверок было 4 100). В 201 случае было выявлено несоответствие требованиям (2019 году их число составило 920). При этом общее количество штрафов составило всего 473 тыс. руб. (в 2019 году – 3 млн руб.)<sup>93</sup>.

**На региональном уровне разрабатываются решения по совершенствованию системы квотирования, и некоторые города и регионы приняли собственное региональное законодательство о соблюдении квот.** Например, в Москве штрафы должны платить как юридические лица (от 30 до 50 тыс. руб.), так и их должностные лица (от 3 до 5 тыс. руб.), а также введено требование о реальном замещении должности человеком с инвалидностью<sup>94</sup>. В Санкт-Петербурге и Иркутской области предусмотрено заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью на квотируемые рабочие места в другой организации<sup>95</sup>. Кроме того, в Санкт-Петербурге работодатели могут также заключать соглашения о направлении специалистов с инвалидностью на временные позиции в организации, которые готовы их принять, с частными агентствами по трудоустройству; либо несколько работодателей могут создать совместные рабочие места на основе установленной квоты<sup>96</sup>. Поправки в законодательство, которые вступят в силу в 2022 году<sup>97</sup>, предусматривают, что региональные службы занятости смогут выезжать на дом к заявителям с 1 или 2 группой инвалидности. В течение нескольких лет в Москве проводился эксперимент по созданию Фонда квотирования, но это привело к ряду уголовных преследований и судебных дел о нецелевом расходовании средств Фонда, поэтому эксперимент был прекращен.

**Результаты сбора и анализа качественных данных свидетельствуют о том, что существующая система квотирования рабочих мест не эффективна.** Работодатели активно применяют стратегии, которые позволяют им выполнять требования по соблюдению законодательства без реальных усилий по трудоустройству людей с инвалидностью. Работодатели активно ищут сотрудников с инвалидностью, которые уже работают в компании, но еще не раскрыли свой статус инвалидности, и отчитываются об этом. Иногда работодатели выдвигают чрезмерно завышенные требования к вакансиям, выделенным по квоте, или, наоборот, предлагают в рамках квоты самые низкооплачиваемые должности в компании, с минимальной зарплатой или ниже, с нулевыми перспективами карьерного роста, что делает эти должности непривлекательными для кандидатов. Также законодательство не дает четких указаний относительно случаев, когда человек с инвалидностью работает по совместительству в нескольких организациях. Может ли каждая из этих компаний считать этого работника как замещающего квотируемую вакансию? Альтернативные механизмы выполнения квоты, разработанные в ряде регионов, не соответствуют федеральному закону. Представители центров занятости из Москвы приводили случаи, когда компании обращались в суд, чтобы оспорить местное положение о том, что для выполнения квоты необходимо заполнить вакансию, настаивая на том, что это противоречит федеральному закону. В некоторых случаях люди с инвалидностью трудоустраиваются только на бумаге для того, чтобы организация смогла отчитаться в выполнении квоты, но фактически такие сотрудники не работают в этой компании. Кроме того, многие работодатели предпочитают просто платить административные штрафы за несоблюдение требований, поскольку они очень низкие. Представители НКО и центров занятости также отметили, что крупные государственные компании зачастую хуже всего выполняют обязательства квотирования. Подобные компании также активно лоббируют решение «альтернативной реализации квот» – это позволит им оплачивать трудоустройство людей с инвалидностью в других организациях. Это связано с отсутствием инфраструктуры технической поддержки процесса найма и адаптации людей с инвалидностью на рабочем месте.

**Для того чтобы проверить гипотезу о том, что вакансии, размещаемые в рамках квотирования, отличаются от таких вакансий, которые могут привести к успешному трудоустройству, был проведен анализ официальной базы данных вакансий и резюме на портале, управляемом Федеральной службой по труду и занятости.** Требования к вакансиям, обозначенным как квотируемые для людей с инвалидностью, были сопоставлены с общим пулом вакансий, а также с навыками и квалификациями, которые указали люди с инвалидностью в своих резюме. Вакансии, обозначенные как квотируемые, чаще требуют более высокого уровня образования, чем вакансии всего рынка труда, однако предлагаемая по ним заработная плата ниже общей. Более гибкие виды занятости, которые предпочитают люди с инвалидностью, предлагаются на квотируемых позициях реже, чем на рынке в целом. Дальнейший анализ длительности времени, в течение которого эти вакансии остаются незанятыми, позволил бы сделать более подробные выводы о количестве «формальных» вакансий, созданных исключительно для выполнения требования квоты, без намерения их заполнить, однако такие данные не представлены на портале (см. Приложение 4 «Анализ базы данных вакансий и резюме»).



#### 4.1.3. Специальные рабочие места (рабочие места, адаптированные для людей с инвалидностью)

**Программа финансирования расходов на создание специальных рабочих мест централизованно администрируется и реализуется региональными властями в интересах работодателей.** В рамках квоты органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации устанавливают минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью для каждого работодателя. На основании этих цифр работодателям выделяется финансирование, а контроль за целевым расходованием средств осуществляется инспекторами труда и контрольно-ревизионными органами. Основные требования к оборудованию специальных рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью в зависимости от видов нарушений и ограничений жизнедеятельности устанавливаются постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации<sup>98</sup>. Стандарты оснащения и оборудования устанавливаются для каждого вида нарушений здоровья<sup>99</sup>. Специальные приспособления могут включать основное и вспомогательное оборудование, техническое и организационное оснащение и технические средства адаптации. В 2020 году было выделено 31 800 специальных рабочих мест, три четверти из которых – на средних и крупных предприятиях. При этом только 59,4% рабочих мест были заняты людьми с инвалидностью, остальные числились как свободные (вакантные) для трудоустройства людей с инвалидностью.

**Региональные власти субсидируют расходы работодателей по оборудованию рабочих мест для людей с инвалидностью в рамках своего регионального законодательства<sup>100</sup>.** Регионы предоставляют субсидии на возмещение затрат работодателей на оснащение рабочих мест под потребности людей с инвалидностью, ограничивают предельный размер таких затрат и устанавливают требования к их получению. В зависимости от региона размер субсидий составляет 70–100 тыс. руб., а в городах федерального значения может достигать 500 тыс. руб.<sup>101</sup> Например, один из наибольших размеров предоставляемой субсидии наблюдается в Санкт-Петербурге, где предельный размер субсидии на создание одного рабочего места составляет 296 тыс. руб., специального рабочего места – 500 тыс. руб. К работодателям, претендующим на субсидию, предъявляются ряд требований: выполнение квоты по трудоустройству людей с инвалидностью; представление заработной платы на создаваемых рабочих местах не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Санкт-Петербурге; заключение с людьми с инвалидностью несрочных трудовых договоров; софинансирование расходов на создание рабочих мест за счет внебюджетных источников и т.д.

**Интервью с экспертами выявили ряд ограничений в текущем подходе.** Основная проблема заключается в том, что финансирование предоставляется до фактического трудоустройства и обязывает работодателя создать рабочее место для работника с определенными видами инвалидности в соответствии с федеральным стандартом. Поскольку финансирование предоставляется на основании установленной квоты, нередко наблюдаются случаи, когда оборудование закупается, рабочее место создается, но остается вакантным. И это оборудование не может быть использовано другими работниками, так как это будет являться нецелевым расходованием средств. Кроме того, работодатели, участвующие в программе, часто используют финансирование для создания конкретного рабочего места (закупка оборудования и расходных материалов, не учитывающих специфику инвалидности), а не для

адаптации существующих рабочих мест к потребностям людей с инвалидностью. Представители НКО утверждают, что в большинстве случаев человеку с инвалидностью не нужны какие-то особые условия труда, требующие значительных финансовых вложений – скорее, необходимо улучшить общую доступность среды в компании. Однако средства по этой программе редко используются для внедрения изменений в логике создания универсальной среды. Предоставление финансирования заранее на основе централизованно установленных квот приводит к усложнению отчетности и администрирования программы, а именно: к сбору работодателями подтверждающей документации о понесенных расходах и к проведению проверок целевого использования средств.

#### 4.1.4. Налоговые льготы

**Организации, в которых более половины работников являются людьми с инвалидностью, имеют право на налоговые льготы.** Налоговые вычеты и льготы распространяются на российские организации (объединения) людей с инвалидностью, если не менее 80% их членов являются людьми с инвалидностью, и созданные ими организации, в которых среднесписочная численность людей с инвалидностью составляет не менее 50%, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25%. В законодательстве уточняется, что эти организации могут получить налоговые льготы на земельное и недвижимое имущество, если оно используется в социальных целях. Кроме того, такие организации могут сократить налог на прибыль с помощью вычета расходов на меры социальной защиты людей с инвалидностью, включая расходы на создание и содержание рабочих мест<sup>102</sup>. При государственных закупках организациям людей с инвалидностью (ОЛИ), а также их дочерним компаниям предоставляется преимущество до 15% в отношении цены контракта на предлагаемые ими товары, работы и услуги<sup>103</sup>. Кроме того, предприятия имеют право на льготы по НДС, если среднесписочная численность людей с инвалидностью среди их сотрудников составляет не менее 50%, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25%<sup>104</sup>. Поскольку налоговые льготы связаны с долей людей с инвалидностью в общем числе сотрудников, они не распространяются на многие организации. Работодатели считают существующие экономические стимулы недостаточными для найма людей с инвалидностью, одновременно с этим они признают, что система налоговых льгот могла бы стать сильным стимулом для найма людей с инвалидностью, если бы требуемый порог для получения права на льготы был снижен.

## 4.2. Меры поддержки по стимулированию предложения труда людей с инвалидностью

### 4.2.1. Инклюзивное образование и поддержка при переходе от образования к трудовой деятельности

**Для содействия в приеме студентов с инвалидностью закон обязывает предоставлять им приспособления с учетом их потребностей во время выпускных и вступительных экзаменов и предоставлять помощь в подготовке к экзаменам, а также устанавливает квоты в высших учебных заведениях.** Студенты с инвалидностью имеют право на специальные условия во время государственных выпускных экзаменов после окончания 11-го класса. Однако процедуры внедрения

специальных приспособлений четко не прописаны, что приводит к их замедленному внедрению со стороны учебных заведений. Отдельные категории студентов – дети с инвалидностью, чьи родители также являются людьми с инвалидностью I и II группы, и ветераны с инвалидностью – имеют право бесплатно посещать курсы по подготовке к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения<sup>105</sup>. Дети с инвалидностью, люди с инвалидностью I и II группы, люди с инвалидностью с детства, люди с инвалидностью вследствие военной травмы или заболевания, полученного в период прохождения военной службы, имеют право на прием на программы бакалавриата или специалитета, оплачиваемые за счет средств федерального, регионального и местного бюджетов<sup>106</sup>. Для реализации этого положения учебные заведения должны резервировать для людей с инвалидностью не менее 10% от общего годового количества мест для студентов на программах, субсидируемых из федерального, регионального или местного бюджета. Данных о реализации этих квот нет, однако опрос Общественной палаты РФ свидетельствует о низком уровне их использования, что связано с отсутствием информации о квотах среди потенциальных студентов, а также с проблемами при приеме в высшие учебные заведения<sup>107</sup>. В настоящее время разрабатывается законодательство о предоставлении бесплатного второго профессионального или высшего образования людям, получившим инвалидность в процессе трудовой деятельности и нуждающимся в получении квалификации по новой специальности<sup>108</sup>.

**На федеральном и региональном уровнях разрабатываются программы и меры по поддержке перехода людей с инвалидностью от образования к трудоустройству.** Типовая программа сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в дальнейшем трудоустройстве, введенная в 2018 году<sup>109</sup>, ориентирует региональные власти на разработку скоординированного подхода между образовательными и социальными службами и коммерческими организациями для трудоустройства молодых людей с инвалидностью. В 2021 году принят регламент межведомственного взаимодействия образовательных организаций и региональных служб занятости, а также органов исполнительной власти, описывающий принципы организации профессионального консультирования людей в возрасте от 14 до 44 лет с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, чтобы они могли получить продолжение образования в школе, колледже, вузе или обратиться в территориальные центры карьерного консультирования и психологической поддержки<sup>110</sup>. Регламент предписывает региональным администрациям разработать внутренние правила для его реализации. В настоящее время Министерством просвещения Российской Федерации создаются ресурсные учебно-методические центры (РУМЦ) для поддержки инклюзивного образования. Также центры проводят профориентационную работу и содействуют трудоустройству выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), помогают студентам и выпускникам планировать свою карьеру, распространяют лучшие практики создания инклюзивного образования. В настоящий момент в Российской Федерации функционирует 21 РУМЦ. Из них 16 создано на базе высших учебных заведений, подведомственных Министерству просвещения и Министерству науки и высшего образования Российской Федерации. Оно совместно с Минтрудом России планирует организацию взаимодействия региональных органов службы занятости населения с университетами и проведение ежеквартального мониторинга трудоустройства всех выпускников вузов (включая студентов с инвалидностью), обратившихся в центр занятости населения. Также планируется организация консультаций, ярмарок вакансий, профориентационных мероприятий, экскурсии

в организации, в том числе в онлайн-формате. Кроме того, предусмотрена организация психологической поддержки для выпускников вузов<sup>111</sup>.

#### 4.2.2. Службы занятости населения

**Люди с инвалидностью имеют право на доступ к услугам по поддержке занятости, предлагаемым населению в целом.** В настоящий момент центры занятости финансируются из региональных бюджетов и оказывают поддержку в поиске работы, а также консультируют по вопросам карьеры и профессионального обучения. Они также организуют ярмарки вакансий, иницируют общественные мероприятия и содействуют самозанятости безработных<sup>112</sup>. Помощь в профессиональной реабилитации включает профессиональную ориентацию, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, помощь в трудоустройстве, производственную адаптацию<sup>113</sup>. Люди с инвалидностью, признанные безработными, имеют приоритет в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. В рамках профессиональной адаптации службы занятости могут взаимодействовать с работодателями по вопросам оснащения рабочих мест для людей с инвалидностью<sup>114</sup>. Профессиональная адаптация может включать, в соответствии с ИПРА, предоставление специальных условия труда; создание специального рабочего места; обеспечение рабочего места специализированным оборудованием (основным и вспомогательным); обеспечение техническими средствами, необходимыми для эффективного выполнения профессиональной деятельности; социально-психологическую и социальную поддержку в процессе адаптации к рабочему месту<sup>115</sup>. Для оказания адресной поддержки региональные власти должны проводить ежегодный мониторинг потребностей безработных людей с инвалидностью трудоспособного возраста в трудоустройстве и помощи, которая необходима таким специалистам для открытия собственного дела<sup>116</sup>. С 2019 года в рамках национального проекта «Повышение производительности труда и поддержка населения» проводится модернизация службы занятости в целях создания «Центров занятости 2.0». При работе органов занятости по поиску подходящей работы для людей с инвалидностью необходимо учитывать весь спектр форматов занятости, начиная от защищенного трудоустройства – до трудоустройства на общем рынке на конкурсной основе (рисунок 15). Люди с тяжелыми формами инвалидности часто могут рассматривать защищенное трудоустройство как первую ступень в построении рабочей карьеры, но при необходимой поддержке могут также претендовать на трудоустройство на открытом рынке.

**Рисунок 15.** СПЕКТР ФОРМАТОВ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

<p><b>Защищенное трудоустройство</b> (неоплачиваемая, социальная занятость)</p>	<p><b>Сопровождаемое трудоустройство</b> на открытом рынке труда</p>	<p><b>Трудоустройство на котируемую вакансию</b> на открытом рынке</p>	<p><b>Трудоустройство на открытом рынке, но в гибком формате:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ удалённое</li> <li>○ сокращенный/гибкий график</li> <li>○ нештатная/временная</li> <li>○ самозанятость</li> </ul>	<p><b>Конкурентная занятость</b> на открытом рынке труда на общих условиях</p>
---	--	--	--	--

Источник: составлено авторами

**За услугами в службы занятости обращается небольшая часть неработающих людей с инвалидностью, при этом две пятых из них не находят работу.** В 2019 году в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы обратилось 159 200 человек с инвалидностью, из них 90 900 человек (57%) нашли работу или доходное занятие<sup>117</sup>. С 2010 года количество людей с инвалидностью, обратившихся в службы занятости, уменьшилось в 1,7 раза, а процент трудоустроенных увеличился на 24,6%. Интересно, что только 7 600 людей с инвалидностью (8,4% всех трудоустроенных людей с инвалидностью) были трудоустроены на рабочие места, определенные в рамках квоты при содействии служб занятости<sup>118</sup>, это подтверждает, что эффективность системы квотирования ограничена. Более 80% людей с инвалидностью (129 200 человек), обратившихся за поддержкой в трудоустройстве, получили услуги по профориентации<sup>119</sup>. Низкий уровень использования услуг центров занятости отражается в исследовании Росстата: только 26% людей с инвалидностью обращаются в службы занятости<sup>120</sup>.

**Качественные исследования подтверждают ограниченную эффективность центров занятости как средства трудоустройства людей с инвалидностью.**

Регистрация в службе поддержки занятости является условием для получения пособия по безработице. Однако размер пособия невелик и ограничен по времени, поэтому мало кто решает пойти по этому пути (см. описание общих тенденций в области зарегистрированной безработицы/доступа к службам занятости в Приложении 2). Для многих из тех, кто решил зарегистрироваться, получение пособия является основной целью регистрации, а их взаимодействие с потенциальными работодателями ограничивается формальной процедурой, в итоге которой и работодатель, и кандидат с инвалидностью остаются довольны отказом. Эффективность работы центров занятости существенно различается в зависимости от региона и местности. Службы в крупных городах экспериментируют с новыми клиентоориентированными подходами к предоставлению услуг, а также имеют доступ к более широкому кругу вакансий и образовательных возможностей (см. Приложение 7 о примере модернизации в Москве). Центры в небольших городах и сельской местности работают в условиях более высокого уровня общей безработицы, физической удаленности центров от соискателей, отсутствия возможностей для социализации и т.д. Бюджетные средства, выделяемые на деятельность центров, ограничены и не обеспечивают практической поддержки, необходимой людям с инвалидностью. Сотрудники региональных центров занятости указывают на то, что им не до конца понятно, какие функции и услуги финансируются из федерального, а какие из регионального бюджета. Центры не полностью доступны для людей с инвалидностью с точки зрения требований безбарьерного физического доступа, а также не обладают другими инструментами поддержки, например сурдопереводчиками для слабослышащих. Существуют также ограничения, связанные с невозможностью обслуживать определенные группы лиц, например лиц без местной прописки. ИПРА соискателя также может содержать ограничения по рекомендуемым видам работ и условиям труда, которые могут создать дополнительные барьеры при трудоустройстве. Поиск вакансий тоже формально ограничен только профессиями, соответствующими профилю образования соискателей. Возможности грантов и субсидированных кредитов для открытия индивидуального предпринимательства редко востребованы людьми с инвалидностью из-за отсутствия у них опыта и высоких альтернативных издержек. Однако участники ФГД приводили пример коллективного подхода к получению таких грантов и кредитов и совместного ведения бизнеса (см. кейс по предпринимательству в Приложении 7). Онлайн-платформы для поиска работы

становятся наиболее популярным способом поиска работы и могут также играть важную роль в пропаганде принципов инклюзии среди работодателей (см. Приложение 7 для ознакомления с кейсом HeadHunter).

**Недавно введенная услуга сопровождаемого трудоустройства имеет потенциал для удовлетворения конкретных потребностей людей с инвалидностью, но механизмы ее реализации еще предстоит разработать.**

Введенная в 2019 году новая услуга охватывает «индивидуальную помощь безработному человеку с инвалидностью при трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование способа передвижения к месту работы и обратно и на территорию работодателя»<sup>121</sup>. Органы службы занятости самостоятельно определяют содержание и сроки реализации сопровождения при содействии занятости, а также могут заключать договоры с негосударственными организациями на оказание отдельных услуг по сопровождению. Однако на региональном уровне услуга сопровождаемого трудоустройства не входит в регистр услуг, финансируемых государством, а стандарты и процедуры оказания услуг не определены. Закон также предусматривает возможность передачи этой услуги на аутсорсинг НКО, но механизмы финансирования этих услуг не определены. В результате сейчас данная услуга предоставляется либо по личной инициативе сотрудников центров занятости, либо как добровольная деятельность НКО. В некоторых случаях такие услуги предоставляются частными компаниями, причем услуги оплачиваются организациями, которые пользуются их услугами для выполнения требований по квотированию рабочих мест (см. Приложение 7 о примере частного кадрового агентства в Санкт-Петербурге). В 2019 году в агентства по трудоустройству поступили заявки на поддержку в трудоустройстве от 4 700 людей с инвалидностью, 4 200 человек получили содействие и 2 300 из них были трудоустроены<sup>122</sup>. Существует более широкая правовая основа для привлечения неправительственных поставщиков услуг (более подробная информация содержится в Приложении 2), однако по-прежнему необходимо определить конкретные руководящие принципы предоставления таких услуг на условиях внешнего подряда.

#### 4.2.3. Особые условия труда/адаптация рабочих мест

**Работодатели в Российской Федерации по закону обязаны предоставлять работникам с инвалидностью удобства, включая специальные условия труда и адаптированные рабочие места в соответствии с их ИПРА<sup>123</sup>.** Специально созданные условия труда могут включать: неполный рабочий день; льготные нормы выработки; введение дополнительных перерывов; соблюдение санитарно-гигиенических норм; систематическое медицинское наблюдение; возможность полной или частичной работы на дому; оснащение рабочего места техническими средствами; другие отличия в условиях труда, указанные в ИПРА человека с инвалидностью. Создание «специального рабочего места» может охватывать такие направления, как оптимизация условий труда, режима труда и отдыха; оснащение рабочего места специализированным основным и вспомогательным оборудованием; обеспечение мер безопасности; социальная и психологическая поддержка на рабочем месте с учетом индивидуальных возможностей человека с инвалидностью в соответствии с ИПРА.

**Федеральное законодательство также предписывает ряд правовых мер защиты для работников с инвалидностью, которые приводят к дополнительным расходам для работодателей и на практике затрудняют трудоустройство**<sup>124</sup>. Согласно трудовому законодательству людям с инвалидностью нельзя поручать сверхурочную работу, заставляя работать в выходные или праздничные дни без их согласия, им должен предоставляться увеличенный ежегодный оплачиваемый отпуск – не менее 30 календарных дней, а при необходимости – неоплачиваемый отпуск до 60 календарных дней. Люди с I или II группой инвалидности должны работать не более 35 часов в неделю, при этом им должна быть обеспечена полная оплата труда. По закону работодатели обязаны приспособлять график работы к режиму, который определен в ИПРА. В ходе интервью и ФГД работодатели и люди с инвалидностью подчеркивали, что эти формальные требования не всегда отвечают интересам кандидата с инвалидностью и могут привести к тому, что работодатели будут избегать принимать их на работу.

**Правовые и практические барьеры не позволяют людям с инвалидностью шире использовать гибкий и удаленный график работы.** По данным Росстата, лишь небольшая часть людей с инвалидностью работает по гибкому графику и неполный рабочий день (4% и 6% соответственно)<sup>125</sup>. Согласно данным обследования рабочей силы (ОРС) за 2019 год только 1% людей с инвалидностью работали из дома через Интернет. По данным опроса людей с инвалидностью, проживающих в Москве в 2018 году, только 3,3% респондентов работали через Интернет<sup>126</sup>, в то время как более половины хотели бы работать удаленно с помощью компьютера<sup>127</sup>. Для многих людей с инвалидностью удаленная или дистанционная работа остается недоступной в основном из-за отсутствия денег на покупку компьютера и слабого или слишком дорогостоящего интернет-подключения, низкого уровня цифровых навыков и отсутствия адаптивных технологий<sup>128</sup>. Нечеткий правовой статус удаленной работы и отсутствие единого мнения о том, как этот вид занятости может учитываться при выполнении квот, также препятствуют доступу людей с инвалидностью к преимуществам, которые может предоставить им этот вид занятости.

## 4.3. Меры, принимаемые неправительственными структурами

### 4.3.1. Работодатели

**Прогрессивные работодатели в Российской Федерации используют ряд мер для содействия вовлечению и интеграции людей с инвалидностью на рабочем месте.** Эти меры включают проактивную работу с местными учебными заведениями и НКО, работающими с людьми с инвалидностью по организации стажировок, совместных ярмарок вакансий и мероприятий по демонстрации профессиональных навыков для знакомства с выпускниками с инвалидностью. Эти меры помогают людям с инвалидностью, особенно молодым специалистам, получить лучшее представление о рынке труда, планировании карьеры и процессе подачи заявления о приеме на работу. Элементы процесса адаптации новых сотрудников после поступления на работу включают наставничество на рабочем месте, поддержку в процессе работы, психологическую адаптацию, интеграцию в коллектив и мотивационную поддержку. Работодатели также проявляют гибкость при адаптации рабочего времени и корректировке других требований с учетом потребностей людей с инвалидностью. На рабочем месте может потребоваться адаптация физической, цифровой

и социальной среды для обеспечения комфортных условий работы для сотрудника с инвалидностью. Работодатели, заинтересованные в создании безбарьерной и инклюзивной среды, проводят активные консультации с людьми с инвалидностью или организациями, представляющими их интересы. Систематизация подходов работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью, барьеров, с которым они сталкиваются при каждом из подходов, и лучших практик представлена на рисунке 16 (см. размышления работодателей в Приложении 6 и примеры лучших практик в Приложении 7).

**Рисунок 16.** БАРЬЕРЫ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ В ПОДХОДАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



Источник: составлено авторами

**Коммуникационные барьеры между людьми с инвалидностью, работодателями и коллегами могут быть значительной проблемой и требовать активных мер с обеих сторон для создания инклюзивной социальной среды.** Чтобы адаптировать социальную культуру организации, сделать ее более инклюзивной и комфортной для людей с инвалидностью, работодатели организуют мероприятия, на которых их сотрудники общаются с людьми с инвалидностью в неформальной обстановке. Общение с людьми с определенными нарушениями речи и слуха может быть сложным как для самого человека с инвалидностью, так и для его или ее коллег без инвалидности, и могут потребоваться меры по поддержке, чтобы помочь им преодолеть эти барьеры. Чтобы не исключать сотрудников с инвалидностью из социальной жизни на рабочем месте и не ограничивать их профессиональный рост,



работодатели, способствующие инклюзивному трудоустройству, разрабатывают альтернативные средства коммуникации или предоставляют своим сотрудникам специальные курсы обучения, например, жестовому языку. Приспособления для людей с инвалидностью могут предполагать изменения в правилах или рабочих процессах и должны включать повышение осведомленности и информированности сотрудников без инвалидности. Например, специалистка по кадрам, участвовавшая в ФГД, рассказала, как она консультировалась с сотрудниками с инвалидностью, чтобы помочь переработать корпоративные правила передвижения по складу с учетом особенностей сотрудников с нарушениями слуха. Поскольку такие работники не могли слышать звуковой сигнал машин, они предложили использовать люминесцентные нашивки, прикрепленные к их униформе, чтобы они могли быть заметными для водителей погрузчиков.

#### 4.3.2. Неправительственные некоммерческие организации

**НКО играют принципиально важную и уникальную роль в процессе трудоустройства людей с инвалидностью, часто выступая мостом между кандидатами и работодателями.** В ходе сбора качественных данных кандидаты, работодатели и госслужащие подчеркивали важнейшую и уникальную роль, которую играют НКО в поддержке как кандидатов, так и работодателей, и в установлении конструктивного контакта между ними на всех этапах трудоустройства. НКО могут отстаивать права людей с инвалидностью, включая их право на труд, играть роль в содействии работодателям в трудоустройстве людей с инвалидностью, а также предоставлять услуги по обучению и поддержке людей с инвалидностью. Поддержка начинается на этапе создания мотивации: для людей с инвалидностью – мотивации работать, а для работодателей – их трудоустроить. Они участвуют во всем цикле профессиональной реабилитации, начиная от психосоциальной поддержки и заканчивая тренингами, и выступают в качестве посредников в отношениях как с государственными службами, так и с работодателями. Они помогают людям с инвалидностью ориентироваться в сложном ландшафте программ развития карьеры и мер государственной помощи, поскольку люди с инвалидностью часто не знают о некоторых возможностях.

**Сотрудники НКО, работающие в сфере трудоустройства людей с инвалидностью, занимают позицию посредника во взаимодействии между работодателем и соискателем** (рисунок 17). В ходе интервью респонденты из НКО подчеркивали, что усилия по построению долгосрочных отношений с бизнес-сектором и оказанию поддержки в адаптации людей с инвалидностью на рабочих местах помогает им повысить толерантность и готовность работодателей нанимать людей с инвалидностью. Например, НКО регулярно организуют конкурсы профессионального мастерства, которые служат благоприятной средой для психологической адаптации людей с инвалидностью, их знакомства и общения друг с другом, а также для начала взаимодействия с потенциальными работодателями. Кроме того, соискателям с инвалидностью требуются дополнительные занятия, направленные на получение так называемых *soft skills* – навыков общения с работодателями, самопрезентации и построения стратегии поиска работы. Подобное обучение особенно эффективно, когда его проводят профессиональные рекрутеры из компаний частного сектора, сотрудничающих с НКО. Приверженность гуманистическим ценностям и подходам, гибкость в форматах работы делают НКО более эффективным механизмом поддержки людей с инвалидностью, чем государственные службы. Однако в связи с тем, что охват их программ ограничен в основном жителями мегаполисов, влияние их работы на ситуацию с трудоустройством людей с инвалидностью в целом по стране ограничено.

**Рисунок 17.** Поддержка со стороны НКО работодателям и кандидатам



Источник: составлено авторами

**Источники финансирования для НКО, работающих в сфере трудоустройства, ограничены и не стабильны.** Существует несколько источников финансирования НКО, к которым могут получить доступ организации людей с инвалидностью и НКО. НКО могут получить доступ к государственному финансированию через несколько грантовых механизмов – например Фонд президентских грантов, однако большинство из них предоставляют финансирование на разовой основе, что не способствует долгосрочной устойчивости услуг и деятельности. В рамках национальной программы «Доступная среда» предусмотрены ежегодные субсидии для НКО в размере 1,8 млрд руб. в год на 2021–2023 годы, однако финансирование предоставляется узкому кругу национальных НКО, без конкурсных механизмов. Другой механизм получения государственного финансирования – это участие в государственных закупках, так как существует постановление, что государственные заказчики обязаны закупать не менее 15% годового объема закупок у социально-ориентированных некоммерческих организаций и субъектов малого предпринимательства при условии, что начальная (максимальная) цена контракта не превышает 20 млн руб. На практике система участия в тендерах на государственные закупки сложна: необходимо соблюдать множество условий и проделать большую работу по регистрации на электронных торговых площадках, получению цифровой подписи, открытию специальных банковских счетов и т.д. Кроме того, технические

задания на оказание услуг часто ориентированы на конкретного поставщика, дисквалифицируя другие организации. Помимо этого, вид деятельности часто ограничивается организацией мероприятий, реже – обучением или переподготовкой.

**С 2010 года правительство проводит комплекс реформ для расширения роли некоммерческих неправительственных организаций в предоставлении услуг, направленных на повышение экономической эффективности, качества, доступности и оперативности социальных услуг**<sup>129</sup>. Социально ориентированные некоммерческие организации (СОНКО<sup>130</sup>) определяются как отдельная подкатегория НКО, что дает им право на участие в конкурсах на государственное финансирование<sup>131</sup>. В 2015–2016 был принят комплекс мер, направленный на выравнивание условий для НКО на рынке социальных услуг, обязывающий регионы определять СОНКО для включения в региональные реестры поставщиков услуг для получения доступа к бюджетным ассигнованиям социального сектора<sup>132</sup>. Интервью с представителями ОЛИ показали, что требования для включения в реестры были сложными, то есть необходим опыт предоставления широкого спектра услуг различным категориям бенефициаров. Однако, поскольку ОЛИ обычно работают с определенным сегментом услуг и клиентов, немногие из них смогли получить доступ к реестру. В некоторых регионах муниципальные центры социального обслуживания были перерегистрированы в НКО и пополнили реестры поставщиков услуг. Представители ОЛИ подчеркивали, что процедуры внесения в реестр сложные, а тарифы на вознаграждение за услуги не соответствуют рыночным ставкам. Кроме того, услуги, связанные с трудоустройством людей с инвалидностью, недостаточно представлены в перечне услуг в реестре. Например, для Нижегородской области было выявлено только четыре соответствующие услуги, и вознаграждение за эти услуги на человека в месяц составляло от 4 до 134 руб. (от 0,054 до 1,82 долл.)<sup>133</sup>. Федеральный закон от 13.07.2020 № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере»<sup>134</sup> ввел ряд мер для усиления прозрачности, распределения обязанностей и контроля качества услуг<sup>135</sup>. В настоящее время реализация нового закона проходит пилотное тестирование в отдельных регионах и в отдельных сферах обслуживания. Поддержка людей с инвалидностью в данный момент не является приоритетной в рамках этих пилотных проектов, но входит в общий мандат Закона.

**Количество неправительственных некоммерческих организаций, занимающихся вопросам трудоустройства людей с инвалидностью, ограничено.** В 2020 году в Российской Федерации было зарегистрировано 59 541 неправительственных некоммерческих организаций (НКО); 4 878 – организации людей с инвалидностью<sup>136</sup>, включая 481 местное отделение Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» (ВОИ), 64 местных отделения Всероссийского общества слепых (ВОС) и 76 местных отделений Всероссийского общества глухих (ВОГ). Согласно отчету о членстве, ВОИ насчитывает более 1,5 млн членов, ВОС – более 209 000 членов<sup>137</sup>, ВОГ – более 76 000 членов<sup>138</sup>. В 2020 году в этих трех ОЛИ было занято 13 500 человек. Более половины из них (55%) были заняты на специализированных предприятиях для людей с инвалидностью, а остальные – в национальных и региональных отделениях ВОИ. Во Всероссийском обществе инвалидов 5 600 человек, 77% из них работают в офисах организации. В 2018–2020 годах ВОИ создало более 150 рабочих мест для людей с инвалидностью. Во Всероссийском обществе глухих (ВОГ) работают 758 человек с инвалидностью, из них только 229 человек заняты в офисах, остальные – на специализированных предприятиях. ВОГ также оказывает услуги по поддержке занятости слабослышащих,

и в 2020 году в результате этой услуги было трудоустроено более 1 400 человек. Три всероссийские ОЛИ получают финансирование от Министерства труда и социальной защиты РФ в рамках программы «Доступная среда». Помимо всероссийских организаций, есть еще не более десятка организаций, которые имеют устойчивые успешные программы в области трудоустройства людей с инвалидностью. Наиболее известные из них – это РООИ «Перспектива», благотворительный фонд «Рауль», благотворительный фонд «Даунсайд Ап», фонд «Лучшие друзья», фонд «Качество жизни», автономная общественная организация «Пространство равных возможностей», автономная общественная организация «Русский дом». Это достаточно крупные и известные НКО из Москвы и Санкт-Петербурга, работающие много лет. Они успешно получают гранты от Фонда президентских грантов и региональных властей, но постоянных государственных средств у них нет.

Анализ преимуществ, ограничений, потенциала и рисков НКО, которые занимаются вопросами трудоустройства людей с инвалидностью, представлен на рисунке 18.

**Рисунок 18.** АНАЛИЗ СИЛЬНЫХ СТОРОН, НЕДОСТАТКОВ, ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УГРОЗ (SWOT – STRENGTHS, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES AND THREATS) В РАБОТЕ НКО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



Источник: составлено авторами

#### 4.3.3. Специализированные предприятия

**Специализированные предприятия — это форма защищенной занятости, предназначенная для наиболее уязвимых групп людей с инвалидностью, которые чаще всего сталкиваются с трудностями при поиске работы на открытом рынке труда.** Эта форма занятости также может быть использована для профессиональной реабилитации перед выходом на открытый рынок труда. Недостатком этой формы защищенной занятости является то, что она приводит к дискриминации людей с инвалидностью на рынке труда, что противоречит биопсихосоциальному подходу КПИ. В России в советский период и в 1990-е годы было создано множество специализированных предприятий, особенно для людей с нарушениями слуха

и зрения, существующих до сих пор. Таким предприятиям предоставлялись широкие стимулы – налоговые льготы, освобождение от таможенных пошлин, установление экспортных квот, что позволяло им содержать большое количество сотрудников. Однако после отмены многих льгот в 2000-х годах занятость на специализированных предприятиях, которые неконкурентоспособны на открытом рынке без обширной государственной поддержки, значительно снизилась<sup>139</sup>. В 2021 году на специализированных предприятиях всероссийских организаций людей с инвалидностью работало около 7 500 человек. Большинство из них – слабовидящие, 7 200 работают в системе Всероссийской организации слепых (ВОС), из них 82% работают на специализированных предприятиях (защищенная занятость). Количество рабочих мест в системе ВОС сократилось с 6 400 в 2018 году до 5 900 в 2020 году. ВОС объясняет это низкой устойчивостью предприятий из-за растущих затрат на производство и отсутствия альтернативных источников дохода для компенсации этих затрат. Молодые слабовидящие люди также не проявляют интереса к ручному труду. При этом финансирование на модернизацию производства отсутствует. Другая модель «циклического производства и интеграции» была разработана в конце 1990-х годов (см. пример из Пскова в Приложении 7). Аналогичная модель была воспроизведена в 12 регионах России, где подобные рабочие мастерские были созданы как НКО и социальные предприятия, «Ковчег», «Артель блаженных» – наиболее известные из них. Их работа финансируется за счет грантового государственного финансирования, частных пожертвований и доходов от произведенных товаров и услуг.

**Результаты сбора качественных данных свидетельствуют о том, что бизнес-модели специализированных предприятий не являются устойчивыми, не способствуют инклюзии и сталкиваются со многими препятствиями текущей регуляторной среды.** Что касается спроса, существующая система преференций при государственных закупках и налоговых льгот не способна обеспечить достаточную поддержку организациям людей с инвалидностью, а спрос на производимые товары и услуги остается низким. Зависимость от государственных субсидий часто приводит к неэффективным бизнес-моделям, и иногда такие предприятия не являются ничем иным, кроме как «бутафорией». Даже лучшие примеры из практики специализированных предприятий экономически не самодостаточны и зависят от государственного финансирования и пожертвований. Для самих людей с инвалидностью они служат, скорее, в качестве социальных дневных центров, но не выполняют функции обеспечения достойно оплачиваемой занятости и не способствуют инклюзии в обществе. Возможности для людей с инвалидностью заниматься официальной оплачиваемой работой также ограничены тем, что их ИПРА часто содержит фразу «нетрудоспособный». Родители или опекуны людей с инвалидностью, особенно с ментальными инвалидностями, также могут быть против их трудоустройства, даже в тех случаях, когда ИПРА этого не запрещает, опасаясь дискриминационного отношения в обществе, а также потери или сокращения пособий по инвалидности. Передовой мировой опыт показывает, что поддерживаемое трудоустройство на открытом рынке труда является более устойчивой и экономически эффективной стратегией, которая способствует формированию более инклюзивного общества (см. описание подхода поддерживаемого трудоустройства в Приложении 8).

#### 4.3.4. Социальные предприятия

**Организации, в которых не менее 50% сотрудников являются людьми с инвалидностью или которые предоставляют услуги/товары для людей с инвалидностью, могут получить статус социального предприятия<sup>140</sup>.** По состоянию на сентябрь 2020 года 2 880 юридических лиц и индивидуальных предпринимателей имели статус социального предприятия<sup>141</sup>. Социальные предприятия/предприниматели занимаются различными видами деятельности, такими как предоставление образовательных и медицинских услуг, производство оборудования для технической реабилитации, предоставление услуг по уходу за детьми и взрослыми, искусство и культура, информационные технологии. В общей сложности социальные предприятия обеспечивают более 15 000 рабочих мест. Органы государственной власти и местного самоуправления оказывают поддержку малым и средним предприятиям, занимающимся социальным предпринимательством, например, обеспечивают наличие инфраструктуры, предоставляют финансовую поддержку, разрешают использовать государственное и муниципальное имущество на льготных условиях, оказывают информационные и консультационные услуги<sup>142</sup>. В ходе ФГД работодатели отметили, что сбалансировать социальную миссию поддержки людей с инвалидностью с экономической устойчивостью непросто, и для того, чтобы эта модель поддержки была эффективной, необходимо внедрить более гибкие требования для получения статуса социального предприятия.

# 5

# ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ



## 5

## ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

## 5.1. Выводы

**Подходы к определению инвалидности, сбору и анализу данных об инвалидности, требуют пересмотра.** Определение человека с инвалидностью как «лица, имеющего нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты»<sup>143</sup>, противоречит Конвенции, поскольку фокусируется только на медицинских аспектах инвалидности, не принимая во внимание роль барьеров среды и общества. Официальная статистика на основе официального статуса регистрации инвалидности упускает из виду большую группу людей с инвалидностью, которые по разным причинам не захотели или не смогли получить статус инвалидности, но сталкиваются с ограничениями в повседневной жизни. Такой подход не соответствует КПИ и не позволяет проводить сравнения на международном уровне. Административные данные (ПФР) также не учитывают большую группу людей с инвалидностью, которые имеют неформальную занятость. В этом контексте целевой показатель в 41% официально зарегистрированных людей с инвалидностью трудоспособного возраста, имеющих работу, может оказаться невыполнимым, поскольку международные контрольные показатели оценивают уровень занятости более широкой группы людей, сталкивающихся с ограничениями в повседневной жизни, которая, скорее всего, имеет более высокий уровень занятости. Кроме того, фокус только на людях, не достигших пенсионного возраста, исключает треть людей с инвалидностью, которые в данный момент официально трудоустроены. Постепенное ежегодное увеличение верхнего возрастного порога трудоспособного возраста в рамках реформы пенсионной системы в течение следующих пяти лет повлияет на годовую динамику изменений КПЭ, ограничивая полезность этого показателя в оценке воздействия мер политики по стимулированию занятости людей с инвалидностью. Данные обследований Росстата (в частности, данные обследования рабочей силы) более актуальны для измерения КПЭ; однако в настоящее время в ОРС люди с инвалидностью тоже выделяются только на основе информации о наличии статуса инвалидности. Применение при проведении ОРС краткого модуля Вашингтонской группы или Глобального индикатора ограничений жизнедеятельности (GALI – Global Activity Limitation Indicator) (см. Приложение 8) для определения группы лиц, сталкивающихся с ограничениями, позволит получить более полную картину инвалидности в соответствии с КПИ, а также проводить сравнения с международными показателями.

**Меры политики должны учитывать различные потребности и потенциальные карьерные траектории различных групп людей с инвалидностью, основанные на различиях в возрасте, поле и характеристиках здоровья.** Уровень занятости людей с инвалидностью в России остается невысоким и не повышается в последние годы. Хотя, если принимать во внимание то, что международные показатели описывают



более широкую группу людей, которые сталкиваются с ограничениями, возможно, что процент занятости для этой группы по России не будет существенно ниже. Однако качество занятости работающих людей с инвалидностью низкое и требует дальнейшего анализа. Можно выделить как минимум четыре категории людей с инвалидностью с различными возможностями трудоустройства и потребностями в содействии занятости: 1) дети с инвалидностью, переходящие во взрослую жизнь и на рынок труда, часто из изолированных образовательных учреждений; 2) взрослые трудоспособного возраста, столкнувшиеся с инвалидностью в течение своей трудовой жизни; 3) пожилые люди с возрастными проблемами и нарушениями здоровья, которые составляют большинство среди зарегистрированных людей с инвалидностью; 4) люди с инвалидностью с детства, которые из-за своих тяжелых врожденных заболеваний и нарушений имеют очень низкую функциональную способность и могут быть неспособны работать, по крайней мере, не на открытом рынке или без целевых мер поддержки. В составе второй и третьей группы существует также подгруппа взрослых, преимущественно женщин, чьи обязанности по уходу за иждивенцами не позволяют им заниматься трудовой деятельностью полный рабочий день. Преобладание пожилых людей среди зарегистрированных людей с инвалидностью указывает на необходимость согласования мер поддержки, направленных на людей с инвалидностью, с мерами, направленными на пожилых людей. Необходимо разработать адресную поддержку людям, впервые потерявшим трудоспособность, чтобы они могли сохранить работу, включая возможность взять оплачиваемый отпуск по болезни, создание гибких режимов и условий труда, представление дополнительного профессионального образования. Кроме того, важно признать, что, поскольку среди людей с инвалидностью, не имеющих работу, большинство – это пожилые люди, которые обладают более тяжелыми нарушениями здоровья, многие из них могут быть неспособны работать или не заинтересованы в трудоустройстве, и их выбор следует уважать.

**Национальные программы и меры, направленные на общую интеграцию людей с инвалидностью, обширны и активно финансируются, но все еще преимущественно основаны на медицинской модели инвалидности, а необходимо, чтобы они больше отвечали принципам КПИ.** Национальная программа «Доступная среда» является основным средством содействия интеграции людей с инвалидностью и приведения национальных мер поддержки и их реализации в соответствие с КПИ. Она реализуется уже более 10 лет, хорошо финансируется и недавно была продлена до 2025 года. Люди с инвалидностью получают ряд материальных и денежных льгот, большинство из которых не зависят от их трудового статуса. Индивидуальные программы реабилитации людей с инвалидностью разрабатываются в рамках процесса оценки инвалидности, при этом рекомендации программы обязательны для исполнения государственными организациями и службами. Программа финансирования расходов на адаптацию рабочих мест администрируется централизованно, а реализуется региональными властями. Программа не полностью соответствует КПИ, так как не учитывает индивидуальные и уникальные потребности каждого человека с инвалидностью. Организации, в которых более половины сотрудников – люди с инвалидностью, имеют право на налоговые льготы и могут получить статус социального предприятия.

Рисунок 19 отображает многообразие факторов, которые необходимо учитывать для эффективного планирования государственной политики содействия трудоустройству людей с инвалидностью.

**Рисунок 19.** ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



Источник: разработано авторами по итогам анализа данных на основе биопсихосоциальной модели ВОЗ

**Процедуры реализации компенсационных мер социальной защиты для людей с инвалидностью иногда рассматриваются как барьеры для формального трудоустройства.** Необходимость регулярно проходить переосвидетельствование в сочетании с непрозрачными критериями установления группы инвалидности может вынудить трудоспособных людей с инвалидностью трудоустраиваться неофициально, чтобы избежать потери статуса инвалидности. Процесс оценки инвалидности и основывающаяся на ее результатах ИПРА часто рассматриваются как барьер для трудоустройства всеми участниками процесса: людьми с инвалидностью, сотрудниками центров занятости и самими работодателями.

**Образование является основным фактором доступа к занятости, и правительство ввело меры поддержки инклюзивного образования, однако требуются дополнительные усилия для достижения инклюзивности и устранения сегрегированной образовательной системы.** Уровень образования людей с инвалидностью значительно ниже национального уровня, а многие образовательные учреждения и программы образования не являются полностью инклюзивными и по-прежнему не могут предоставить безбарьерный доступ. Кроме того, все еще существует система специализированных учебных заведений для обучающихся с инвалидностью, что не соответствует КПИ. Для облегчения приема студентов с инвалидностью в высшие учебные заведения предусмотрены специальные условия и помощь в подготовке к вступительным экзаменам, а также квоты для студентов с инвалидностью в программах, финансируемых государством; однако реализация этих положений все еще требует совершенствования. Выбор курсов в дистанционных и онлайн-форматах, которые более доступны для студентов с инвалидностью, ограничен, а низкие цифровые навыки и отсутствие доступа к оборудованию и Интернету по-прежнему мешают им воспользоваться возможностями, предоставляемыми дистанционным образованием. Для поддержки общего перехода от образования к трудоустройству Министерство высшего образования и науки РФ создает сеть региональных центров занятости, ориентированных на студентов и выпускников старших курсов. Дополнительные услуги по сопровождению студентов и выпускников с инвалидностью при прохождении программ профессионального образования и последующем трудоустройстве делегированы региональным властям.

**Несмотря на существующую законодательную базу, стигматизация и дискриминация людей с инвалидностью все еще существует.** В России прямая и косвенная дискриминация по признаку инвалидности на рынке труда запрещена, а работодатели несут ответственность за дискриминацию в отношении работников. Однако как прямая, так и косвенная дискриминация все еще широко распространена. Общественные нормы и предрассудки подкрепляются покровительственным отношением к людям с инвалидностью и восприятием их как слабых и непродуктивных. Официальные документы и дискурс по-прежнему используют термин «инвалид» для описания людей с инвалидностью, что отражает преобладающие взгляды, основанные на медицинской модели инвалидности. Работодателям не хватает информации о практических аспектах трудоустройства людей с инвалидностью, они опасаются высоких дополнительных издержек, судебных исков и беспокоятся о специальных условиях, которые они не смогут предоставить. Возможности карьерного роста для людей с инвалидностью ограничены. Согласование требований к работе с потребностями людей с инвалидностью остается сложной задачей. Длительные периоды бездействия

и негативный опыт поиска работы приводят к низкой мотивации к поиску и сохранению работы.

**Государственные меры по стимулированию спроса на труд людей с инвалидностью со стороны работодателей носят в основном карательный характер, а система практической поддержки работодателей недостаточно развита.** Система квотирования вакансий для людей с инвалидностью является ключевой мерой государственной политики, направленной на стимулирование спроса на труд людей с инвалидностью. Результаты сбора качественных данных показывают, что существующая система квот неэффективна. Этот вывод сопоставим с международным опытом, согласно которому система квот не работает без финансовых стимулов и мер технической поддержки для работодателей. Работодатели в Российской Федерации законодательно обязаны оказывать помощь работникам с инвалидностью, включая создание специальных условий труда и рабочих мест в соответствии с их ИПРА. Однако практические механизмы реализации этого требования неясны, поскольку службы технической поддержки работодателей не существует. Недавно принятая мера по оказанию услуг по поддержке занятости потенциально могла бы обеспечить критически важную поддержку в трудоустройстве людей с инвалидностью, но в настоящее время она недостаточно развита и еще не используется. НКО играют важнейшую и уникальную роль в процессе трудоустройства людей с инвалидностью. Многие работодатели также принимают прогрессивные меры по адаптации рабочего места к потребностям работающих людей с инвалидностью. Барьеры доступности, в частности недоступность физической среды, вносят значительный вклад в низкий уровень участия людей с инвалидностью в рабочих процессах и общую низкую интеграцию таких людей в общество.

## 5.2. Рекомендации

**В данном разделе представлены рекомендации, которые могут быть полезны федеральным органам исполнительной власти в контексте разработки и реализации мер политики по инклюзии людей с инвалидностью.** Данные рекомендации были разработаны по результатам сбора качественных данных, а также изучения глобальных лучших практик. Рекомендации сосредоточены на конкретных предложениях, которые могут быть внедрены в контексте Плана мероприятий по трудоустройству людей с инвалидностью на 2021–2024 годы, а также Государственной программы «Доступная среда» на 2021–2025 годы. Они также могут быть полезны в связи с предстоящей подготовкой странового доклада по реализации КПИ в 2022 году. Рекомендации касаются исключительно мер, связанных с занятостью, и не затрагивают вопросы обеспечения доступной среды, которые не были проанализированы достаточно подробно в рамках данного отчета.

**Рекомендация I.** Пересмотреть определение инвалидности, систему сбора и анализа данных об инвалидности в целом и в частности ключевые показатели эффективности (КПЭ).

**Меры, которые могут внести вклад в реализацию данной рекомендации, подпадающие под сферу ответственности Министерства труда и социальной защиты РФ и Росстата:**

- в консультации с ОЛИ разработать проект по внесению изменений в «Федеральный Закон о социальной защите инвалидов» для приведения терминологии и концептуальных подходов в соответствие с Конвенцией и биосоциальной моделью инвалидности;
- рассмотреть возможность использования данных Обследования рабочей силы Росстата для оценки эффективности реализуемых мер, чтобы включить в оценку неформальную занятость, которая уже распространена среди людей с инвалидностью и может увеличиться в соответствии с общими тенденциями;
- расширить сбор данных во время МСЭ, включив в него информацию о профессиональной подготовке, видах предыдущей работы, планах покинуть место работы (временно или постоянно) или продолжить работу (неполный рабочий день, полный рабочий день, удаленно, смена сектора, работодателя, должности, продолжительность времени между началом заболевания и получением статуса инвалидности) для разработки целевых программ, нацеленных на удержание людей с инвалидностью на рабочих местах;
- провести дополнительный анализ данных ПФР (по работающим и не работающим людям с инвалидностью, уровням их заработных плат, в том числе в разрезе нозологии, качеству занятости), МСЭ, проанализировать показатели занятости лиц с ограничениями жизнедеятельности по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения за 2018 год<sup>144</sup>, провести интервью с людьми, впервые получающими инвалидность, для определения необходимых целевых мер поддержки;
- проанализировать возможности и выгоды от легализации неформальной занятости в связи с введением в 2019 году нового режима налогообложения для самозанятых<sup>145</sup> и в сотрудничестве с ОЛИ провести информационные кампании среди людей с инвалидностью по регистрации занятости.
- внедрить в обследованиях домашних хозяйств (например, в обследованиях рабочей силы или уровня жизни) и переписях населения утвержденные на международном уровне инструменты для измерения распространенности инвалидности, в том числе краткий набор вопросов Вашингтонской группы, который представляет собой шкалу затруднений, испытываемых в таких функциональных областях, как ходьба, зрение, слух, мышление, самообслуживание и общение, для разбивки данных о занятости по инвалидности (см. Приложение 8)<sup>146</sup>.

**Рекомендация II.** Пересмотреть систему квот, сместив акцент с карательных мер на меры по поддержке работодателей и сотрудников.

**Меры, которые могут внести вклад в реализацию данной рекомендации, подпадающие под сферу ответственности Министерства труда и социальной защиты РФ:**

- провести углубленный анализ качества трудоустройства в рамках системы квотирования для оценки ее эффективности. Создать консультативную группу с ОЛИ для анализа полученных результатов и разработки новых мер;
- поощрять работодателей делать все вакансии доступными для квалифицированных людей с инвалидностью вместо выделения конкретных (обычно низших) вакансий в компании в качестве вакансий по квоте;
- рассмотреть возможность увеличения размера квоты, при этом разрешив засчитывать прием людей с некоторыми сложными категориями инвалидности как закрытие двух или трех рабочих мест в рамках квоты; разработать рекомендации по учету неполного рабочего дня, дистанционной работы и работы на аутсорсинге в качестве исполнения квоты;
- разработать процедуры для частичной реализации альтернативных квот путем передачи работы на аутсорсинг ОЛИ;
- предусмотреть возможность взимания компенсационного сбора с организаций, не соблюдающих требования, с привязкой суммы ежемесячного платежа к минимальной заработной плате, при этом можно было бы увеличивать сумму сбора после года последовательного несоблюдения требований;
- разработать процедуры для фонда, который будет управлять ресурсами, собранными в рамках компенсационных выплат, с наблюдательным советом, состоящим из ОЛИ. Собранные средства могут быть использованы для подготовки к работе, обучения, профессиональной интеграции, исследований и инноваций, связанных с трудоустройством людей с инвалидностью, финансирования расходов на проезд людей с инвалидностью к месту работы и поддержки людей с инвалидностью, желающих начать собственный бизнес. Разработать процедуры выделения финансирования на конкурсной основе в соответствии с законом о социальном заказе;
- усилить стимулы для соблюдающих требования работодателей: субсидии на заработную плату и гранты на улучшение доступности рабочих мест, налоговые льготы, преференции при заключении государственных контрактов, общественное признание работодателей, выполняющих свои обязательства по квотам.
- Более подробную информацию о передовых международных практиках в области систем квотирования, а также более подробные рекомендации по системе квотирования см. в Приложении 8.

**Рекомендация III.** Модернизировать систему поддержки занятости с фокусом на усиление негосударственных провайдеров услуг, разработать систему

практической поддержки работодателей и усилить роль государственных организаций в трудоустройстве людей с инвалидностью.

**Меры, которые могут внести вклад в реализацию данной рекомендации, подпадающие под в сферу ответственности Министерства труда и социальной защиты РФ, Роструда, и Министерства науки и высшего образования РФ:**

- вынести вопросы, связанные с оформлением пособий по безработице, вне компетенций служб занятости населения и оказывать адресную поддержку людям, которые активно ищут работу;
- разработать более четкий механизм передачи НКО и частным рекрутинговым агентствам услуг по поддержке занятости людей с инвалидностью, обеспечить прозрачные механизмы распределения финансирования на конкурсной основе;
- разработать программы поддержки трудоустройства, ориентированные на конкретные демографические группы, наиболее представленные среди людей с инвалидностью, то есть на людей старшего возраста, живущих в сельской местности и т.д.;
- расширить полномочия органов занятости в части трудоустройства людей с инвалидностью не только по их специальности (диплomu), но и с учетом имеющегося у них опыта работы, существующих потенциальных вакансий на рынке труда, пожеланий и согласия человека с инвалидностью;
- поддерживать возможности трудоустройства людей с инвалидностью через самозанятость, развивая программы, которые могут обеспечить поддержку коллективного предпринимательства. Разработать услуги по поддержке самозанятых людей с инвалидностью для того, чтобы легализовать/расширить их занятость;
- провести оценку экономической эффективности и разработать планы модернизации существующих специализированных предприятий (защищенная занятость как переходный/подготовительный этап к интеграции на открытом рынке труда), чтобы сделать их более инклюзивными и экономически устойчивыми;
- провести экспериментальные программы поддерживаемой занятости на открытом рынке труда и сравнить затраты с программами защищенной занятости. Спланировать постепенный переход от модели защищенной занятости к модели поддерживаемой занятости;
- провести оценку законодательного и программного контекста цифровой инклюзии, включая анализ роли цифровых платформ (TrudVsem, YandexJobs, HeadHunter, VKработа, Everland и др.) в продвижении доступной занятости, разработать рекомендации по более активным мерам по включению людей с инвалидностью в трудовую деятельность с применением цифровых технологий;
- ввести требование обязательной публичной отчетности о количестве и качестве рабочих мест, дополнительных мерах по инклюзии на рабочем месте для организаций государственной и муниципальной форм собственности;
- разработать и ввести обязательное обучение всех государственных и муниципальных служащих по вопросам инклюзии людей с инвалидностью как часть стандартной учебной программы государственной службы/программ профессиональной квалификации и переподготовки государственных служащих;

- усилить реализацию мер по обеспечению доступности среды с помощью введения штрафов за отсутствие доступной среды в организациях государственной и муниципальной собственности и проведения аудитов доступности в сотрудничестве с ОЛИ;
- разработать программы и услуги технической помощи и консультационной поддержки, а также стимулы для работодателей по соблюдению квот, предпочтительно передав эти функции в рамках социального заказа негосударственным поставщикам услуг;
- внедрить кодекс поведения в отношении вопросов инклюзии на рабочем месте во взаимодействии с профессиональными объединениями работодателей (например, Российским союзом промышленников и предпринимателей, Ассоциацией малых и средних предприятий, Федерацией профсоюзов) для работы над внедрением рекомендаций по инклюзии на рабочих местах, разработанных Глобальным договором (Global Compact) (см. Приложение 8). Поддерживать ассоциации работодателей, ориентированных на вовлечение людей с инвалидностью (см. Приложение 7, кейс 13 – опыт работы Совета бизнеса по вопросам инвалидности);
- разработать при участии ОЛИ коммуникационные планы и программы повышения осведомленности, направленные на устранение стереотипов и предубеждений, связанных с инвалидностью, методических рекомендаций по найму человека с инвалидностью и организации для него рабочего места, в доступных форматах и с практическими примерами как от работодателей, так и от людей с инвалидностью. Распространить методические рекомендации через крупнейшие объединения промышленников и предпринимателей, предприятия среднего бизнеса («Деловая Россия», «Опора России»), отраслевые союзы и региональные торгово-промышленные палаты, цифровые платформы.

**Рекомендация IV. Пересмотреть систему социальной защиты в контексте принципов Конвенции и биопсихосоциальной модели инвалидности.**

**Меры, которые могут внести вклад в реализацию данной рекомендации, подпадающие под сферу ответственности Агентства стратегических инициатив:**

- в рамках Национальной социальной инициативы по улучшению системы оказания социальных услуг провести ориентированную на мнения пользователей оценку услуг и льгот для людей с инвалидностью в партнерстве с ОЛИ.

**Меры, входящие в сферу ответственности Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства здравоохранения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ:**

- провести анализ системы оценки инвалидности и влияния ИПРА на жизнь людей с инвалидностью, особенно в плане воздействия на траектории образования, профессиональной переподготовки и трудоустройства, в целях выявления областей для улучшения и упрощения существующих процедур;
- оценить эффективность внедрения дистанционного (онлайн и по почте) процесса оценки и продления инвалидности, реализованного в 2020–2021 годах из-за ограничений COVID-19, и рассмотреть возможности масштабирования этих регламентов;



- убрать из ИПРА заключение о пригодности человека к работе, поскольку это противоречит КПИ. Вместо этого разработать процесс консультирования человека с инвалидностью для определения барьеров, которые он видит для своего полного участия в жизни общества, включая рынок труда, и определить, какие меры поддержки могут быть предоставлены для преодоления этих барьеров (программы обучения, услуги социального ухода и реабилитации, вспомогательные устройства, субсидии на транспорт и т.д.);
- включать в состав МСЭ специалистов в области непрерывного образования, профессионального развития и переподготовки лиц с инвалидностью для проведения необходимого обследования и подготовки качественных рекомендаций в ИПРА;
- включать рекомендации по развитию образовательной траектории человека с инвалидностью на протяжении всей жизни в ИПРА;
- разработать меры поддержки для создания физической доступности мест проживания людей с инвалидностью, транспортной инфраструктуры и общественного транспорта для повышения их маневренности и свободы передвижения по маршруту дом – работа – дом в контексте усилий по продвижению универсальной дизайна;
- разработать меры по оказанию помощи людям, которые недавно перенесли серьезное ухудшение здоровья или впервые проходят процедуру освидетельствования инвалидности, в сохранении занятости посредством многоотраслевой комплексной интегрированной реабилитации, адаптации на рабочем месте, развития навыков и сопровождения. Расширить допустимые расходы на услуги и ресурсы, которые поддерживают участие в трудоустройстве, например расходы на программы повышения квалификации, транспорт, вспомогательные устройства, оплату услуг сиделок для тех, кому необходимы эти услуги для сохранения занятости;
- провести анализ возможностей индексации пенсии работающим людям с инвалидностью, сохранения пенсии по инвалидности при получении пенсии по достижению пенсионного возраста, а также сохранения пособия по уходу за человеком с инвалидностью в случае его трудоустройства. В контексте принципов КПИ данные пособия выделяются на компенсацию дополнительных расходов, связанных с инвалидностью и адаптацией к окружающей среде, и не должны быть связаны со статусом занятости;
- пересмотреть систему предоставления технических средств реабилитации на основе конкретных типов устройств и моделей, чтобы обеспечить более гибкие варианты возмещения расходов.

**Рекомендация V. Внедрять комплексный подход к повышению инклюзии в образовании и поддержке перехода от обучения к трудоустройству**

**Меры, которые могут внести вклад в реализацию данной рекомендации, подпадающие под сферу ответственности Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ.**

- проведение углубленных исследований (интервью с выпускниками школ, профессиональных и высших учебных заведений) об организации процесса обучения для детей и людей с инвалидностью. Это поможет получить комплексное понимание:

- уровня доступности существующей образовательной среды и особенностей процесса перехода абитуриентов на различные уровни образования;
  - возможных направлений и процесса трудоустройства выпускников с инвалидностью (в особенности в СПО и после окончания программ бакалавриата в университетах);
  - потребностей и возможностей в области развития мягких навыков (soft-skills) у студентов с инвалидностью.
- информационные кампании о порядке подачи документов по квоте для увеличения приема абитуриентов с инвалидностью в высшие учебные заведения. Информационное консультирование родителей о возможностях образовательных траекторий для детей с инвалидностью. Включенность ребенка с инвалидностью в общий образовательный процесс (отказ от обучения в специальных учреждениях, переход на домашнее обучение, работа с учителями и т.д.) зависит от позиции родителей и их готовности отстаивать интересы своего ребенка.
  - повышение доступности содержания образовательных курсов для студентов с инвалидностью с учетом их реальных потребностей, сочетания онлайн-обучения и дистанционного обучения с очным. Сочетание формального академического обучения и программ, направленных на развитие мягких (коммуникационных, социоэмоциональных) навыков для учащихся с инвалидностью, а также программами, направленными на развитие цифровых навыков. Программы развития цифровых навыков должны быть направлены на различные возрастные группы людей с инвалидностью, начиная со школьников и заканчивая взрослыми. Особое внимание следует уделить переподготовке низкоквалифицированных работников с инвалидностью, учитывая перебои на рынке труда в связи с пандемией COVID-19, а также развитие тенденций автоматизации и роботизации.
  - повышение квалификации педагогов в области инклюзии и развития мягких навыков у студентов с инвалидностью; развитие коммуникационных навыков и формирование компетенций для работы с учениками с инвалидностью; разработка сертификационных курсов по инклюзивному образованию для учителей.
  - содействие обмену передовым опытом в области трудоустройства по всей стране студентов с инвалидностью, поощрение межведомственного взаимодействия и обмена опытом между регионами Российской Федерации в области карьерного консультирования и трудоустройства студентов и выпускников с инвалидностью. Меры поддержки должны быть направлены на формирование позитивного общественного мнения о студентах и выпускниках с инвалидностью среди работодателей и в обществе в целом.
  - развитие системы упрощенного подтверждения профессиональных квалификаций выпускников с инвалидностью (отраслевые/профессиональные экзамены) может служить инструментом поддержки их трудоустройства. Для этого потребуется создание мест тестирования с доступной средой, предоставление необходимых приспособлений, субсидирование затрат на квалификационные экзамены и т.д.

# ПРИЛОЖЕНИЯ



Почему работа  
и отдых не  
Создан и нужен он человеку

Что бы вы  
Самыми в мире  
работ?

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Методология

В этом разделе описывается общий подход к оценке, приводятся типы данных, которые использовались для анализа, и то, как была организована триангуляция различных типов данных для подтверждения достоверности результатов исследования.

### Смешанные методы исследования

Дизайн исследования для оценки был основан на смешанном подходе<sup>147</sup> к исследованию, который сочетает сбор и анализ количественных и качественных данных (рисунок 20). Такой комплексный анализ включает в себя мнения конечных пользователей, что способствует более полному пониманию барьеров и возможностей.

Исследование состояло из четырех компонентов:

- анализ мер политики и передового международного опыта;
- вторичный анализ имеющихся статистических и административных данных;
- учет мнений экспертов и поставщиков услуг;
- консультации с людьми с инвалидностью.

**Рисунок 20.** СМЕШАННЫЕ МЕТОДЫ – ТРИАНГУЛЯЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ДАННЫХ



*Источник:* составлено авторами

Итеративный исследовательский процесс позволил различным компонентам исследования взаимно наполнять и укреплять друг друга. Обзор международной литературы дал возможность определить темы для кабинетного анализа мер политики и количественного анализа данных, которые в свою очередь помогли сформулировать вопросы для сбора качественных данных. После того как были сформулированы предварительные результаты анализа данных о ситуации в России,

вновь были проанализированы мировые источники для выявления передового опыта, наиболее актуального в контексте проблем, выявленных в России.

Качественный раздел включал в себя серию экспертных и глубинных интервью, дискуссий в фокус-группах (ФГД) и консультаций за круглым столом. Он позволил высказаться поставщикам услуг, которые работают на переднем крае для того, чтобы реализовать проанализированные нами меры политики. Фокус-групповые дискуссии позволили работодателям высказать свое мнение о том, как меры политики влияют на них. Интервью и ФГД с людьми с инвалидностью были основаны на принципе уважения прав людей, участвующих в исследовании<sup>148</sup>, и понимании того, что люди с инвалидностью могут поделиться уникальной информацией о своей ситуации и о том, как ее можно улучшить<sup>149</sup>. Процесс исследования был направлен на содействие активному участию людей с инвалидностью и представляющих их организаций в разработке и реализации политики по актуальным для них вопросам<sup>150</sup>.

## Источники данных

### Обзор политик и программ

В соответствии с барьерами и возможностями, выявленными в ходе вышеуказанного обзора литературы, был проведен анализ дополнительной литературы, законодательных и нормативно-правовых документов и программных отчетов, подготовленных органами исполнительной власти Российской Федерации, для оценки текущего состояния мер социальной политики, направленных на содействие участию людей с инвалидностью на рынке труда.

Были рассмотрены следующие области политики:

- доступная среда;
- установление инвалидности;
- пенсия по инвалидности;
- политика активного участия на рынке труда;
- стимулы для работодателей;
- инклюзивное образование;
- поддержка при переходе от образования к трудоустройству;
- адаптация рабочих мест;
- защищенная занятость;
- социальные контракты.

### Официальные количественные данные

Для анализа количественных данных использовались два основных источника информации: данные опросов Федеральной службы государственной статистики (Росстата) и административные данные Министерства труда и социальной защиты (Минтруда России), Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) и Пенсионного фонда России (ПФР). ПФР также составляет и ведет Федеральный реестр людей с инвалидностью (ФРИ), который включает результаты медико-социальной экспертизы, данные о получателях пенсий по инвалидности, данные

о поддержке занятости и любых других социальных услугах, медицинских и образовательных услугах и льготах, предоставляемых людям с инвалидностью, а также данные от работодателей о взносах в пенсионный фонд. Были также проанализированы административные данные, предоставленные Минтрудом на основе их собственных форм отчетности, и данные, запрошенные Министерством труда и социальной защиты РФ у ПФР.

Данные Росстата основаны на национальных репрезентативных обследованиях домашних хозяйств, в частности на обследовании рабочей силы (ОРС), комплексном наблюдении условий жизни, а также на обследованиях качества и доступности услуг в сфере образования, здравоохранения, социальных услуг и услуг по поддержке занятости. На основе этих данных Росстат публикует набор показателей социально-экономического положения людей с инвалидностью и их доступа к различным льготам.

Для определения уровня занятости людей с инвалидностью использовались два основных источника данных – опросные данные ОРС и административные данные ПФР. Каждый источник данных имеет некоторые ограничения, поэтому для получения более полной картины было необходимо провести триангуляцию источников данных.

ОРС – это национальное репрезентативное обследование населения, проводимое Росстатом ежемесячно, с годовой выборкой более 900 000 человек. Переменная по инвалидности рассчитывается на основе вопросов, касающихся официального статуса инвалидности и группы инвалидности. Переменная занятости основана на стандартах измерения MOT, что позволяет проводить сравнение с общей ситуацией на рынке труда на национальном и международном уровнях. В ОРС учитываются неформальная занятость и все лица, работавшие в течение контрольной недели исследования. Однако люди с инвалидностью, как правило, недопредставлены в опросах из-за барьеров доступа, нежелания заявлять интервьюерам о собственной инвалидности и т.д.

Данные ПФР базируются на административных данных, полученных от работодателей на основе официальных трудовых договоров и налоговых платежей. Учитываются все лица, проработавшие не менее четырех месяцев в году. ПФР совмещает данные от работодателей о взносах в ПФР с официальными данными о статусе инвалидности через номер индивидуального страхового счета (СНИЛС).

Хотя процентные показатели из этих двух источников различаются, изменения за последние шесть лет показывают схожие тенденции (с учетом изменений в методологии). Если не указано иное, характеристики занятости людей с инвалидностью основаны на данных выборочного обследования рабочей силы 2020 года.

Анализ положения людей с инвалидностью на основе данных ПФР и ОРС охватывает только тех, кто имеет официальный статус инвалидности (присвоенный по результатам медицинской и социальной экспертизы), а не более широкую группу населения, как определено в КПИ. Таким образом, исключены люди, принадлежащие к пограничным группам, которые имеют стойкие расстройства здоровья и, возможно, сталкиваются с барьерами в повседневной жизни, но не подавали заявку на доступ к мерам государственной поддержки, предназначенным для людей с инвалидностью.

Для анализа текущего спроса и предложения труда людей с инвалидностью был проведен анализ вакансий и резюме с сайта trudvsem.ru – портала «Работа в России»<sup>151</sup>. Общероссийская база вакансий «Работа в России» содержит вакансии от работодателей и резюме от соискателей. Это две независимые базы данных, которые можно использовать для поисковых запросов с различными настройками фильтров. Был создан и обработан набор данных на основе данных с портала «Работа в России». Данные с портала были загружены 30 марта 2021 года. Результат каждого запроса был рассчитан и занесен в таблицы данных. Из абсолютных значений вычислялись проценты, которые использовались для сравнительного анализа и описательной статистики.

В общей сложности было проанализировано 1,6 млн вакансий и 4 млн резюме, из которых на долю вакансий и резюме для соискателей с инвалидностью пришлось 5% и 2% соответственно. Выводы основаны на результатах сравнительного анализа простых распределений и описательной статистики по следующим параметрам: уровень образования, опыт работы, заработная плата, вид занятости и сфера деятельности. Для анализа предпочтительных видов занятости заявителей были сформированы вспомогательные выборки по признаку пола: среди заявителей по общим основаниям 56% женщин и 44% мужчин, среди заявителей с инвалидностью 42% женщин и 58% мужчин.

### Качественные данные

Качественный компонент состоит из серии глубинных интервью и ФГД. Все интервью и ФГД были проведены через Zoom из-за ограничений COVID-19. После получения согласия всех участников на запись интервью и ФГД были зафиксированы на аудио. Интервьюер также делал записи во время каждого обсуждения, которые впоследствии использовались для анализа. Цитаты в этом отчете приведены дословно.

#### **ГЛУБИННЫЕ ИНТЕРВЬЮ**

Глубинные интервью были проведены:

1. с академическими исследователями, работающими в области исследований инвалидности;
2. с сотрудниками образовательных учреждений;
3. с НКО, оказывающим услуги людям с инвалидностью;
4. с представителями общественных организаций по защите прав людей с инвалидностью;
5. с работодателями, имеющими опыт найма кандидатов с инвалидностью;
6. с людьми с инвалидностью.

Всего в интервью, которые длились от одного до трех часов, приняли участие 25 человек. Для каждой группы были разработаны отдельные гайды интервью, охватывающие следующие основные блоки (см. Приложение 2):

1. люди с инвалидностью и рынок труда;
2. образование для людей с инвалидностью;
3. возможности трудоустройства для людей с инвалидностью;
4. отношения людей с инвалидностью с работодателями;

5. информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) и возможности трудоустройства людей с инвалидностью;
6. государственные и негосударственные меры поддержки людей с инвалидностью в процессе трудоустройства;
7. проблемы и вопросы, выявленные в ходе современных исследований инвалидности.

Для людей с инвалидностью был добавлен ряд вопросов, касающихся их личного опыта трудоустройства и доступа к различным социальным услугам и мерам поддержки.

#### **ФОКУС-ГРУППОВЫЕ ДИСКУССИИ**

ФГД были проведены в два последовательных раунда. Первый раунд включал четыре ФГД с (1) сотрудниками региональных НКО по вопросам инвалидности, (2) сотрудниками образовательных учреждений всех уровней (школ, колледжей, университетов), работающих с людьми с инвалидностью, (3) работодателями и (4) сотрудниками региональных государственных центров занятости. После анализа данных, полученных в ходе этих обсуждений, был проведен второй раунд ФГД, в котором участвовали только люди с инвалидностью, и который состоял из трех отдельных дискуссий.

Для первой серии ФГД был разработан единый гайд для получения сопоставимых данных. Основные выводы первой серии позволили разработать второй гайд для дискуссий с людьми с инвалидностью.

Каждая фокус-группа включала от 4 до 12 участников. В первом раунде ФГД приняли участие 46 человек из четырех регионов России, а во втором – 16 человек с инвалидностью. Каждая фокус-группа длилась от двух до трех часов. Помимо вербальных коммуникаций, участники могли отправлять сообщения в чате, которые впоследствии были включены в анализ.

Участники ФГД были отобраны РООИ «Перспектива». Среди участников второго раунда ФГД были люди с нарушениями слуха, речи и зрения, а также с физическими особенностями здоровья.

*Круглые столы для обсуждения передового опыта и подтверждения результатов исследования.*

- Два круглых стола с участием сотрудников Министерства труда РФ на федеральном и региональном уровнях, а также работодателей проведены в апреле 2021 года.
- Презентации и стенограммы заседаний были использованы в окончательном анализе.

#### **ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Дизайн исследования был разработан в соответствии с Конвенцией о правах инвалидов ООН, а именно статьями 3, 17, 22 и 31, в которых закреплены принципы обеспечения уважительного отношения, добровольного участия и защиты конфиденциальной информации для участников с инвалидностью. Прежде всего Конвенция предписывает уважать независимость и выбор людей с инвалидностью



и рассматривать их личность целостно, наравне с людьми без инвалидности. Исходя из этих представлений были составлены вопросы гайда для интервью и фокус-групповых дискуссий. Во время общения со всеми респондентами, включая экспертов, использовался только инклюзивный язык, а разговор во время ФГД не концентрировался на вопросах состояния здоровья участников исследования.

Для того чтобы обеспечить добровольное и информированное участие людей с инвалидностью в исследовании, им в понятной форме была предоставлена общая информация об исследовании: о том, для каких целей и задач оно проводится; каким образом будут использоваться данные, собранные в ходе интервью и ФГД; в каком формате будут представлены результаты исследования и как они могут повлиять на положение людей с инвалидностью. Кроме этого, во время рекрутинга респондентов всем потенциальным участникам сообщалось, что они могут без объяснения причин не принимать участия в исследовании, а в случае заинтересованности отказаться отвечать на конкретные вопросы или прекратить свое участие в интервью или ФГД в любой момент. Для защиты личной информации на всех этапах сбора качественных данных сохранялся высокий уровень приватности. Например, респондентов не расспрашивали о фактических деталях их жизненной ситуации. Во время расшифровки бесед личные данные всех участников интервью и ФГД были анонимизированы. Все участники данного исследования были совершеннолетними (в возрасте 18 лет и старше) на момент проведения исследования.

Многие участники интервью и фокус-групповых дискуссий имеют ограничения, связанные с двигательной активностью. Кроме того, респонденты исследования проживают в разных городах. Исходя из этого, а также с учетом ограничений, связанных с COVID-19, был использован онлайн-формат сбора качественных данных. Такой способ общения удобен для участников с физическими ограничениями и нарушениями зрения. Для участников дискуссий, которые имеют нарушения слуха, предоставлялся двусторонний перевод всей беседы на жестовый язык. Участникам, испытывающим трудности с речевыми функциями, предлагалось использовать общение в онлайн-чате одновременно с устной дискуссией. Позже эти данные были включены в анализ.

Для обеспечения максимально возможного разнообразия в выборке респондентов к рекрутингу была привлечена РООИ «Перспектива», в том числе региональные отделения организации. Их представители также присутствовали на ФГД для того, чтобы гарантировать корректное обращение и взаимодействие со всеми участниками.

### **АНАЛИЗ КАЧЕСТВЕННЫХ ДАННЫХ**

Качественные данные включали 14 экспертных интервью и 7 фокус-групп. Каждое интервью и групповая дискуссия были транскрибированы. Каждый транскрипт был исследован в рамках контент-анализа и закодирован на отдельные фрагменты. Позже эти фрагменты были сгруппированы в темы, основанные на целях исследования. В ходе анализа были определены следующие ключевые темы:

- депривации, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью в сфере образования (в том числе профессионального), занятости и доступа к ИКТ;
- влияние социальных мер, направленных на смягчение деприваций;
- профессиональная социализация людей с инвалидностью;

- образовательные и карьерные возможности;
- стигма и дискриминация;
- институциональный ландшафт и взаимоотношения различных акторов.

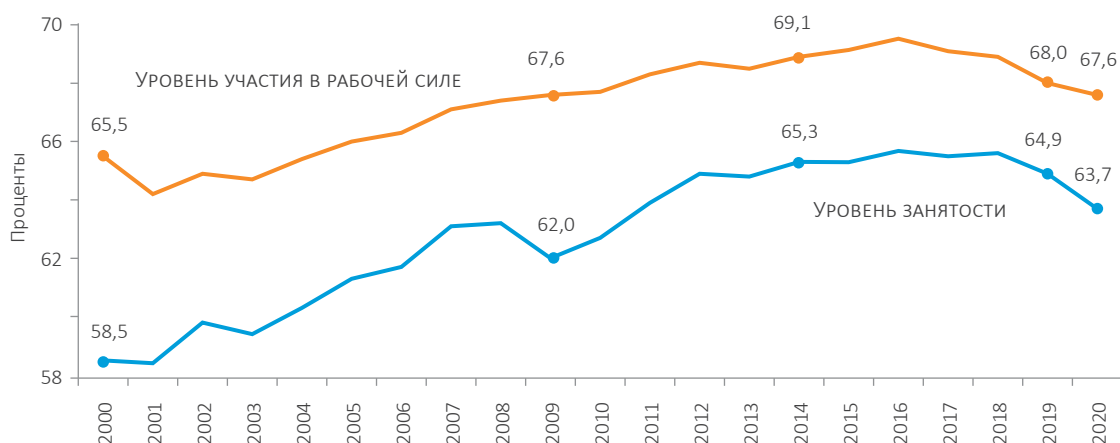
Для интерпретации полученных результатов использовались подтемы по каждой из вышеперечисленных тем. Данные, собранные в рамках количественной и качественной методологии, а также полученная информация по доступным кейсам были сопоставлены. Это позволило получить многочисленные наблюдения и выводы, а также обеспечить учет различных точек зрения на каждый барьер и возможность, представленные в отчете.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Данные об инвалидности

### Общие тенденции рынка труда в Российской Федерации

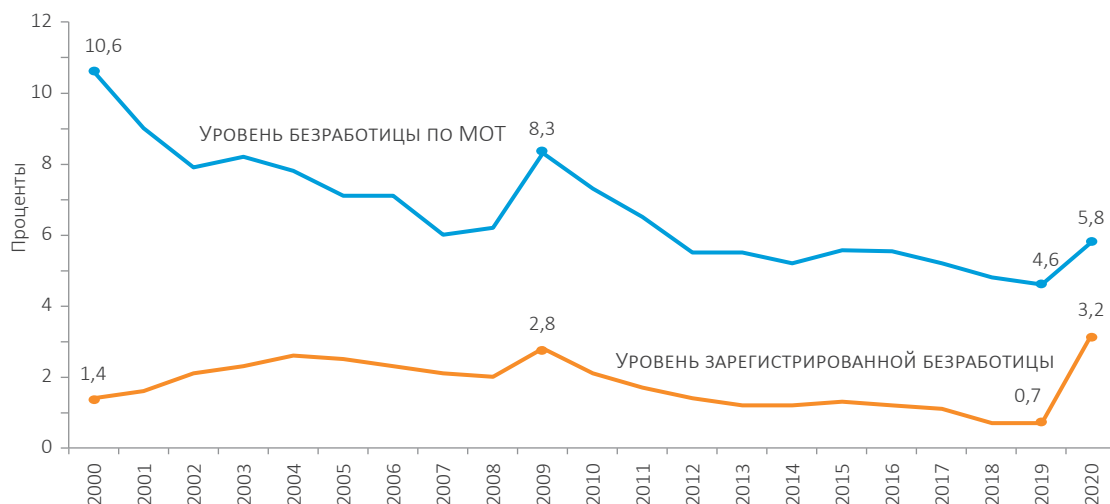
За последние 20 лет российский рынок труда характеризовался постепенным ростом как уровня участия в рабочей силе, так и уровня занятости, при этом уровень зарегистрированной безработицы оставался низким. Уровень занятости рос более быстрыми темпами: с 2000 по 2020 год доля занятого населения увеличилась на 5,2 процентных пункта, в то время как доля принимающих участие в рабочей силе только на 2,1 процентных пункта (рисунок 21). При этом уровень безработицы по МОТ за этот же период сократился почти в два раза – с 10,6% до 5,8% (рисунок 22). Уровень зарегистрированной безработицы в России относительно невысок (таблица 4); в какой-то степени это может быть связано с тем, что пособие по безработице невелико и поэтому непривлекательно для граждан по сравнению с издержками на его получение. Кроме того, значительная доля (37,3%) занимавшихся поиском работы не обращались в центры занятости из-за того, что считали, что он ничем не может помочь<sup>152</sup>. В то же время в связи с тем, что коэффициент замещения заработной платы пособием по безработице низкий<sup>153</sup>, люди не могут позволить себе долгое время находиться в состоянии поиска работы и вынуждены соглашаться на любую доступную работу, в том числе в неформальном секторе экономики.

**Рисунок 21.** УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ; УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15–72 ЛЕТ



Источник: ПФР<sup>154</sup>, анализ авторов

**Рисунок 22.** УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В СООТВЕТСТВИИ С ФОРМУЛИРОВКОЙ МОТ; УРОВЕНЬ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЗРАСТЕ 15–72 ЛЕТ



Источник: ПФР<sup>155</sup>, анализ авторов

**Несмотря на карантинные ограничения в связи с пандемией, в 2020 году уровень занятости существенно не снизился, но уровень зарегистрированной безработицы вырос до 3,2%.** Российский рынок труда приспосабливается к экономическим потрясениям, снижая заработную плату и рабочие часы, а не уменьшая общую занятость<sup>156</sup>. Это возможно в условиях низкого минимального размера оплаты труда, который на 1 января 2021 года составил 12 792 руб. на федеральном уровне (с 2018 года минимальный размер оплаты труда привязан к прожиточному минимуму)<sup>157</sup>. К концу 2020 года уровень занятости снизился на 1,2 процентных пункта, а уровень безработицы умеренно вырос на 1,2 процентных пункта и достиг 5,8%. Уровень безработицы сильно колебался от месяца к месяцу: от 4,6% в первом квартале до пика 6,4% в августе<sup>158</sup>. Работодатели отреагировали на шок снижением заработной платы за счет обязательных неоплачиваемых отпусков, сокращения премий и льгот, сокращения рабочего времени и организации удаленной работы<sup>159</sup>. Уровень зарегистрированной безработицы вырос до 3,2% к концу 2020 года, что в 4,5 раза больше по сравнению с предыдущим годом. На это повлияло увеличение максимального размера пособия в 2020 году до 12 130 руб. с 8 000 руб. и введение возможности подачи заявления через Интернет или по телефону. В то же время административные данные свидетельствуют о том, что значительную часть притока зарегистрированных безработных в 2020 году составили люди, которые либо никогда не имели работы в формальном секторе, либо были уволены до пандемии<sup>160</sup>.

## Дополнительная информация об участии людей с инвалидностью в рынке труда

**Люди с инвалидностью чаще работают в секторах с более низкой заработной платой и реже заняты в группах квалифицированных профессий.** Доля специалистов с высшей и средней квалификацией среди людей с инвалидностью меньше, а доля тех, кто работает неквалифицированным рабочим и квалифицированным сельскохозяйственным рабочим – больше (рисунок 23). Они реже работают в более высокодоходных секторах, таких как транспорт,

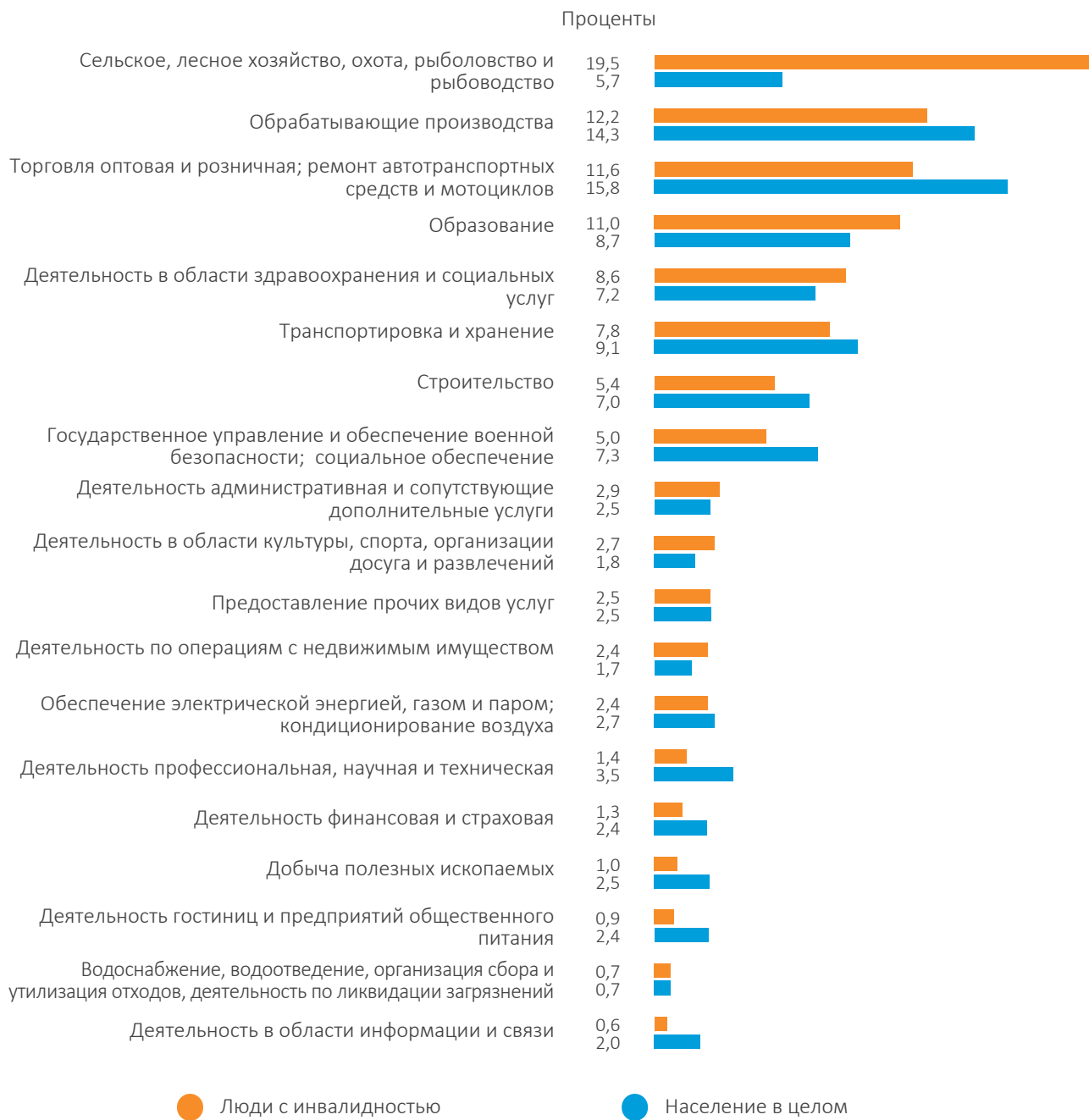
государственное управление, военная безопасность, строительство и торговля; но чаще работают в сельском хозяйстве, на производстве, в оптовой и розничной торговле, образовании, здравоохранении и социальных услугах (рисунок 24). В то же время люди с инвалидностью значительно чаще занимаются производством сельскохозяйственной продукции в своих домашних хозяйствах для продажи или обмена (9,8% людей с инвалидностью при среднем показателе по стране, равным 1,0%) или предпринимательской деятельностью без создания юридического лица (10,1% людей с инвалидностью и 5,0% в среднем по стране).

**Рисунок 23.** ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ В 2020 ГОДУ



Источник: Росстат<sup>161</sup>, анализ авторов

**Рисунок 24.** СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2020 ГОДУ



Источник: Росстат<sup>162</sup>, анализ авторов

**Таблица 4.** СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА БЕЗРАБОТНЫХ, ЛИЦ НЕ В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ ЧИСЛА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА В 2020 ГОДУ

Группа	Категории	Люди с инвалидностью, %			Все население, %		
		БЕЗРАБОТНЫЕ	НЕ В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	ВСЕГО	БЕЗРАБОТНЫЕ	НЕ В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	ВСЕГО
Пол	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Мужчины	64,0	65,7	65,5	52,9	44,7	46,4
	Женщины	36,0	34,3	34,5	47,1	55,3	53,6
По полу и возрасту	Мужчин: всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Мужчины: 16–29 лет	13,0	13,8	13,7	34,3	58,4	52,5
	Мужчины: 30–39 лет	24,9	19,5	19,8	27,4	9,0	13,5
	Мужчины: 40–49 лет	27,5	19,8	20,3	20,0	8,4	11,2
	Мужчины: 50–59 лет	34,5	46,9	46,1	18,2	24,2	22,8
	Женщин: всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Женщины: 16–29 лет	18,2	17,5	17,5	36,6	58,8	54,5
	Женщины: 30–39 лет	26,9	25,2	25,3	32,6	20,8	23,1
	Женщины: 40–49 лет	29,1	27,2	27,3	20,7	10,5	12,5
По уровню образования	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Университетское образование	16,3	8,3	8,8	24,0	12,6	15,0
	Среднее профессиональное образование	39,4	29,1	29,8	39,6	20,5	24,6
	Средняя школа и младшие классы	44,3	62,7	61,4	36,4	66,9	60,4
По типу населенного пункта проживания	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Городские жители	67,3	58,6	59,2	68,7	68,5	68,5
	Жители сельской местности	32,7	41,4	40,8	31,3	31,5	31,5

Источник: Росстат<sup>163</sup>, анализ авторов

## Физическая доступность

**Отсутствие доступной среды, обеспечивающей независимую мобильность, является одним из основных препятствий для социальной интеграции и трудоустройства людей с инвалидностью в России<sup>164</sup>.** Доступность зданий и сооружений для людей с инвалидностью определяется Техническим регламентом о безопасности зданий и сооружений<sup>165</sup>. Более подробные требования к инфраструктуре, необходимой для обеспечения беспрепятственного доступа людей с инвалидностью к рабочим местам, изложены в Своде правил «Доступность зданий

и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденном Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации<sup>166</sup>.

**Хотя нормативная база для создания доступной среды сформирована, практическая реализация по всей стране еще требует улучшения.** Десять лет назад правительство запустило национальную программу «Доступная среда». Недавно программа была продлена до 2025 года.

К 2020 году достижения программы в части улучшения инфраструктуры<sup>167</sup>:

- 70,4% объектов приоритетной инфраструктуры являлись физически доступными для людей с инвалидностью;
- 23% городских автобусов были оборудованы для перевозки маломобильных групп населения;
- 32,5% станций метро доступны для людей с инвалидностью и других маломобильных групп населения.

**Регионы Российской Федерации также имеют свои инициативы и политику в области инвалидности.** В 2021–2023 годах Минтруд России обеспечит федеральное софинансирование 60 лучших региональных программ – по 0,5 млрд руб. ежегодно выделяется на специальное оборудование, обучение, региональные информационные системы и ассистивные технологии<sup>168</sup>. Крупные города также запустили специальные транспортные службы (так называемые социальные такси) для проезда маломобильных граждан к социально значимым объектам и обратно. В некоторых городах люди с инвалидностью могут пользоваться социальным такси для поездок на работу и в школу, но существуют ограничения на такие поездки, например, 80 часов в месяц в Москве<sup>169</sup>. Аэропорты, железнодорожные вокзалы и станции метро в крупных городах также предоставляют услуги по обеспечению доступности для людей с инвалидностью по требованию, которые необходимо заказывать не менее чем за 24 часа до поездки, чтобы облегчить передвижение по объектам.

**Уровни доступности объектов и услуг различаются для людей с разными видами инвалидности.** Росстат проводит мониторинг удовлетворенности людей с инвалидностью доступностью транспорта, инфраструктуры и зданий в разбивке по видам инвалидности – зрение, слух и физические возможности/мобильность<sup>170</sup>. Люди с ограниченными возможностями зрения и слуха, как правило, больше удовлетворены доступностью: около 60–70% были полностью удовлетворены доступностью, в то время как люди с физическими недостатками сталкиваются с наибольшими проблемами, связанными с доступностью, особенно с транспортом (таблица 5).



**Таблица 5.** ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ И ЕЕ ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

	Доля людей с инвалидностью, которые пользовались, %	Доступность для людей с нарушениями зрения, %				Доступность для людей с нарушениями слуха, %				Доступность для людей с ограниченными физическими возможностями/мобильностью, %			
		Полностью доступно	Частично доступно	Недоступно	Нет ответа	Полностью доступно	Частично доступно	Недоступно	Нет ответа	Полностью доступно	Частично доступно	Недоступно	Нет ответа
Городские и пригородные автобусы	38	61	31	7	1	68	30	2	0	42	47	10	0
Междугородные автобусы	11	65	33	1	0	66	32	3	0	48	39	13	0
Троллейбусы	8	71	24	5	0	68	29	3	0	45	44	11	0
Трамваи	5	62	28	10	0	70	25	5	0	43	41	16	0
Пригородные поезда	7	58	39	3	0	77	23	0	0	50	41	9	0
Поезда дальнего следования	5	68	21	5	5	75	25	0	0	49	41	10	0
Остановки	41	68	27	5	1	71	26	3	1	57	36	7	0
Железнодорожные станции	10	62	36	0	2	73	23	2	2	55	35	10	1
Автовокзалы	16	63	34	3	1	69	25	4	2	63	31	5	0
Ж/д вокзалы	9	59	39	0	2	71	29	0	0	59	36	6	0
Магазины в пешей доступности	58	67	28	5	1	73	23	4	1	60	34	6	0
Супермаркеты, торговые центры	34	72	27	2	0	75	21	2	2	68	28	4	0
Кафе, рестораны	10	81	14	2	2	73	20	7	0	60	30	10	0
Заведения быстрого питания	9	76	17	5	2	65	21	12	3	63	29	8	0

Источник: Росстат<sup>171</sup>

Примечание: Данные не приводятся для категорий, используемых менее чем 100 респондентами (метро, подходы к метро, вокзалы, самолеты, аэропорты).

## Цифровая доступность

**Хотя доступ к информационно-коммуникационным технологиям в России расширяется, у людей с инвалидностью по-прежнему имеют к ним меньший доступ.** В 2019 году 50,0% респондентов с инвалидностью проживали в домохозяйствах, где имелись персональные компьютеры, а 57,7% имели доступ к Интернету. Среди людей в трудоспособном возрасте с инвалидностью 62,3% проживали в домохозяйствах с компьютером и 74,4% – в домохозяйствах с Интернетом. Это значительно ниже, чем среди всего населения (таблица 6). Люди трудоспособного возраста с инвалидностью, не имеющие доступа к Интернету,

объясняют это отсутствием потребности в Интернете (53,2%), высокой стоимостью подключения (30,8%) и недостатком цифровых навыков (29,5%). Многие люди с инвалидностью, имеющие доступ к компьютерам и Интернету в своих домохозяйствах, не пользуются ими. В течение последних трех месяцев только 47,8% людей с инвалидностью трудоспособного возраста пользовались компьютерами, 63,7% – Интернетом. Кроме того, люди с инвалидностью редко пользуются компьютерами и Интернетом на работе. Только 5,7% людей с инвалидностью пользовались компьютерами на рабочем месте и 8,3% людей с инвалидностью пользовались Интернетом на рабочем месте. Оценки для всего населения соответственно в 6,6 и 5,8 раза выше.

**Таблица 6.** Использование компьютеров и Интернета людьми с инвалидностью в 2019 году

	Люди с инвалидностью, %		Все население, %	
	Все	Трудоспособного возраста	Все	Трудоспособного возраста
<b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЬЮТЕРА</b>				
<b>Имели хотя бы один компьютер в семье</b>	50	62,3	75,9	84,6
<b>Пользовались компьютером:</b>				
<b>в последние 3 месяцев</b>	27,9	47,8	67,5	81,3
<b>от 3 месяцев до 1 года</b>	2,9	3,3	3,3	3,2
<b>более года назад</b>	13,3	13,0	9,1	7,3
<b>никогда</b>	55,9	35,9	20,1	8,2
<b>пользовались компьютером на работе</b>	2,4	5,7	28,1	37,5
<b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТА</b>				
<b>Имели доступ к Интернету в домашнем хозяйстве</b>	57,7	74,4	83,8	92,9
<b>Пользовались Интернетом:</b>				
<b>в течение последних 3 месяцев</b>	37,3	63,7	77,5	92,2
<b>от 3 месяцев до 1 года</b>	5,4	4,5	3,1	1,9
<b>более года назад</b>	7,1	4,7	3,3	1,5
<b>никогда</b>	50,2	27,2	16,1	4,4
<b>пользовались Интернетом на работе</b>	3,5	8,3	35,8	48,3

Источник: Росстат<sup>172</sup>, анализ авторов

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3. **Справочная информация о компенсационных мерах**

### **Установление инвалидности**

**Оформление инвалидности осуществляется на основании результатов медико-социальной экспертизы (МСЭ).** Федеральный закон определяет человека с инвалидностью как «лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты»<sup>173</sup>. МСЭ состоит из комплексной оценки состояния здоровья человека на основании оценки его клинических/функциональных, социальных/бытовых, карьерных/трудовых и психологических данных. Лицо может быть направлено в МСЭ медицинской организацией (независимо от ее организационной и правовой формы), Пенсионным фондом РФ или министерством/ведомством, отвечающим за социальную защиту населения с письменного согласия гражданина (его законного или уполномоченного представителя). Кроме того, он/она имеет право самостоятельно обратиться за МСЭ в случае отказа вышеуказанных органов, имея на руках соответствующую справку об отказе. Целями МСЭ могут быть установление группы инвалидности, установление причин, времени или срока инвалидности, определение степени утраты профессиональной трудоспособности, разработка индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА). Экспертиза проводится специалистами территориальных отделений Федерального бюро МСЭ при Минтруде России. В результате МСЭ человек может получить I, II или III группу инвалидности. Критерии установления статуса и группы инвалидности, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом»<sup>174</sup>, следующие:

- нарушение здоровья со стойкими нарушениями жизненно важных функций в результате заболеваний, травм или пороков развития;
- функциональная инвалидность (полная или частичная утрата способности или возможности самообслуживания, мобильности, общения, контроля над своим поведением, обучения или работы);
- необходимость мер социальной защиты, включая реабилитацию и абилитацию.

К основным видам стойких расстройств функций организма человека относятся:

- нарушения психических функций;
- нарушения языковых и речевых функций;
- нарушения сенсорных функций;
- нарушения нейромышечных, скелетных и связанных с движением (статодинамических) функций;

- нарушения функций сердечно-сосудистой системы, дыхательной системы, пищеварительной, эндокринной систем и метаболизма, системы крови и иммунной системы, мочевыделительной функции, функции кожи и связанных с ней систем;
- нарушения, обусловленные внешними физическими пороками развития<sup>175</sup>.

**Статус инвалидности не связан напрямую с трудоспособностью человека и его текущим статусом занятости.** Трудоспособность является одной из семи<sup>176</sup> сфер жизнедеятельности/способностей к функционированию, которые оцениваются при определении инвалидности. Классификации и критерии установления группы инвалидности основываются на количественной оценке степени выраженности стойких расстройств функций организма человека. Существует четыре уровня тяжести урона здоровью, измеряемых в процентах с шагом в 10%, от 10 до 100% (рисунок 25)<sup>177,178</sup>.

**Под способностью заниматься трудовой деятельностью понимают соответствие требованиям к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы<sup>179</sup>.** Каждая из семи основных функциональных областей имеет три уровня тяжести нарушений. Тяжесть нарушений в отношении функционирования семи основных областей жизнедеятельности устанавливается на основании оценки МСЭ, которая выявляет степень отклонения от нормы, соответствующей определенному периоду (возрасту) биологического развития человека. Лица с 1-й степенью ограничений могут работать в обычных условиях труда с учетом изменения квалификации, профессии, сложности, напряженности или уменьшения объема работы. Лица со 2-й степенью ограничений нуждаются в использовании специальных технических средств реабилитации на рабочих местах. Лица с 3-й степенью ограничений могут выполнять элементарную работу со значительной помощью других лиц или не могут работать вовсе.

**Рисунок 25.** СТАТУС ИНВАЛИДНОСТИ И ГРУППОВЫЕ КРИТЕРИИ В РОССИИ ДЛЯ ЛИЦ СТАРШЕ 18 ЛЕТ

### Критерии статуса инвалидности

#### Нарушение здоровья в одной из основных областей функционирования

Со 2-й и более высокой степенью тяжести стойких нарушений функций организма (40–100%) в результате заболеваний, травм или пороков развития, приводящих к ограничению 2-го или 3-го уровня тяжести

#### Нарушение здоровья в двух или более основных сферах функционирования

С ограничением 1-й степени тяжести и определением потребности человека в социальной защите

### Критерии группы инвалидности

#### I группа

Нарушение здоровья с 4-й степенью выраженности стойких нарушений функций организма (90–100%)

#### II группа

Нарушение здоровья с 3-й степенью выраженности стойких нарушений функций организма (70–80%)

#### III группа

Нарушение здоровья со 2-й степенью выраженности стойких нарушений функций организма (40–60%)

*Источник:* Приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»<sup>180</sup>

**Необходимость регулярно проходить переосвидетельствование может вынуждать людей с инвалидностью трудоспособного возраста трудоустроившись неофициально, чтобы избежать потери статуса инвалидности.** Согласно закону статус инвалидности может быть присвоен бессрочно только лицам с заболеваниями, дефектами, необратимыми морфологическими изменениями и нарушениями функций органов и систем организма (например, злокачественные новообразования, врожденное и приобретенное слабоумие)<sup>181</sup>. Назначение бессрочного статуса должно произойти не позднее двух лет после первичного установления инвалидности у людей с заболеваниями, дефектами, необратимыми морфологическими изменениями и нарушениями функций органов и систем организма; либо спустя четыре года после первичного установления инвалидности и только в том случае, если реабилитация и абилитация не принесли должного успеха. Во всех остальных случаях для продления статуса инвалидности необходимо проходить процедуру переосвидетельствования в учреждении МСЭ – раз в два года людям с I группой инвалидности и ежегодно людям со II и III группами инвалидности<sup>182</sup>. В апреле 2020 года в связи с пандемией COVID-19 правительство установило временную упрощенную процедуру переосвидетельствования людей с инвалидностью в период до 1 октября 2021 года и людей, впервые получающих инвалидность, которая автоматически продлевает ранее установленную инвалидность на 6 месяцев и позволяет присвоить статус инвалидности на основании дистанционного (направленного онлайн или по почте) заявления, без личного посещения учреждения МСЭ. Также категория инвалидности продляется на 6 месяцев для тех лиц, которым ранее был присвоен статус «ребенок-инвалид» и которые достигли 18-летнего возраста в период до 1 марта 2021 года. Упрощенный порядок также предусматривает возможность очного обжалования результатов МСЭ<sup>183</sup>.

По данным Пенсионного фонда России, большинство людей с инвалидностью имеют ту или иную степень ограничения трудоспособности, указанную в их ИПРА. Ограничения трудоспособности коррелируют с установленной группой инвалидности. Люди с инвалидностью III группы чаще всего имеют наименьшую степень ограничений: 98% имеют ограничения к труду 1-й степени. Среди инвалидов II группы 95% имеют ограничения к труду 2-й степени. Среди инвалидов III группы 86% имеют ограничения к труду 3-й степени (таблица 7).

**Таблица 7.** СТРУКТУРА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО НАЛИЧИЮ ОГРАНИЧЕНИЙ СПОСОБНОСТИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИЗНАННЫХ МСЭ В АПРЕЛЕ 2021 ГОДА

ПОКАЗАТЕЛЬ	Всего, %	Без ограничений, %	1-я СТЕПЕНЬ ОГРАНИЧЕНИЙ, %	2-я СТЕПЕНЬ ОГРАНИЧЕНИЙ, %	3-я СТЕПЕНЬ ОГРАНИЧЕНИЙ, %
Люди с инвалидностью, всего	100	1,4	50,5	37,9	10,1
Люди с инвалидностью с детства	100	2,9	41,3	38,5	17,3
I группа инвалидности	100	1,6	1,8	11,1	85,5
II группа инвалидности	100	0,7	3,4	95,3	0,7
III группа инвалидности	100	1,9	97,7	0,3	0,1

Источник: данные ПФР, предоставленные Минтруда России, анализ авторов

По результатам МСЭ разрабатывается индивидуальная программа реабилитации или абилитации, которая используется в качестве основания для получения права на реабилитационные меры государственной поддержки. ИПРА разрабатывается специалистами отделений МСЭ и определяет наиболее целесообразные реабилитационные мероприятия (включая медицинские, трудовые и другие) для восстановления и компенсации нарушенных жизненно важных функций, развития, коррекции и восполнения способностей человека с инвалидностью к выполнению определенных видов деятельности<sup>184</sup>. ИПРА подлежит обязательному исполнению соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления – то есть необходима для поступления в учебные заведения и для регистрации в службах занятости населения. Однако для человека с инвалидностью ИПРА носит рекомендательный характер, и он/она вправе отказаться от реализации программы в целом или ее отдельных частей (вида, формы и объема реабилитационных мероприятий). ИПРА включает меры трудовой реабилитации – профориентацию, рекомендации по профессиональной подготовке или переподготовке, помощь в трудоустройстве и адаптации на рабочем месте. ИПРА может содержать рекомендации по трудоустройству, а также перечень видов работ и трудовых функций, которые не рекомендованы для выполнения. В 2019 году у трех из пяти респондентов с инвалидностью, ответивших на вопросы выборочного обследования, имелась ИПРА<sup>185</sup>. Среди тех, у кого есть ИПРА, две трети согласились с тем, что в ней полностью учтены их состояние здоровья и потребности. Столько же респондентов согласились с тем, что реабилитационные мероприятия, запланированные в ИПРА, были проведены в полном объеме. Среди тех респондентов, у которых потребность в технических средствах реабилитации была указана в ИПРА, 60% сообщили, что получили их.

## Система реабилитации

**Реабилитация людей с инвалидностью определяется как процесс полного или частичного восстановления способностей к участию в повседневной, социальной, профессиональной и иной деятельности, а абилитация – как система и процесс формирования этих способностей<sup>186</sup>.** Восстановление после реабилитационных мероприятий характеризуется четырьмя степенями: полное восстановление, частичное восстановление, нулевое восстановление, ухудшение. Обеспечение людей с инвалидностью техническими средствами реабилитации осуществляется в соответствии с ИПРА путем: 1) предоставления соответствующего технического средства (изделия); 2) выплаты компенсации расходов на самостоятельное приобретение технического средства реабилитации, включая оплату банковских услуг (услуг почтовой связи) по перечислению компенсации. Человек с инвалидностью или его представитель подают заявление о предоставлении технического средства в региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации или в уполномоченный территориальный орган исполнительной власти по месту жительства. Компенсация за самостоятельно приобретенные технические средства реабилитации выплачивается теми же территориальными органами<sup>187</sup>. Такие выплаты производятся в случае, если указанные в ИПРА технические средства реабилитации не могут быть предоставлены человеку с инвалидностью, либо он самостоятельно приобрел указанные технические средства реабилитации. Однако предоставляются только те средства реабилитации, которые указаны в перечне стандартов (см. список ниже).

## Определение реабилитации и абилитации людей с инвалидностью в России

Реабилитация и абилитация людей с инвалидностью направлена на устранение или максимально полную компенсацию ограничений жизнедеятельности людей с инвалидностью в целях их социальной адаптации, включая достижение ими материальной независимости и интеграции в общество.

Основные четыре вида реабилитации и абилитации:

1. медицинская реабилитация, реконструктивная хирургия, протезирование и ортезирование, санаторно-курортное лечение;
2. профессиональная ориентация, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), производственная адаптация;
3. социально-средовая, социально-педагогическая, социально-психологическая и социокультурная реабилитация, социально-бытовая адаптация;
4. физкультурно-оздоровительные мероприятия, спорт.

**Существует два вида технических средств реабилитации: общие и медицинские.**

Общие технические средства реабилитации включают:

- опорные и тактильные трости, костыли, опоры, поручни;
- кресла-коляски с ручным приводом (комнатные, прогулочные, активного типа), с электроприводом и аккумуляторными батареями, малогабаритные;

- протезы и ортезы;
- ортопедическая обувь;
- противопролежневые матрасы и подушки;
- приспособления для одевания, раздевания и захвата предметов;
- специальная одежда;
- специальные устройства для чтения «говорящих книг», для оптической коррекции слабого зрения;
- собаки-проводники с комплектом снаряжения;
- медицинские термометры и тонометры с речевым выходом;
- световые и вибрационные сигнализаторы звука;
- телевизоры с телетекстом для приема программ со скрытыми субтитрами;
- телефонные устройства с текстовым выходом;
- абсорбирующее белье, памперсы;
- кресла-стулья с санитарным оснащением;
- брайлевский дисплей, программное обеспечение экранного доступа.

К медицинским техническим средствам реабилитации относятся:

- слуховые аппараты, в том числе с индивидуальными ушными вкладышами;
- протезы глазные, ушные, носовые, комбинированные лицевые, неба, половых органов;
- голосообразующие аппараты;
- специальные средства при нарушении функций выделения.

## **Компенсационные меры: пенсии и пособия по инвалидности**

### **Пенсии по инвалидности**

Существует три основных вида пенсии для лиц, признанных в установленном порядке людьми с инвалидностью: 1) страховая пенсия по инвалидности; 2) социальная пенсия по инвалидности; 3) государственная пенсия по инвалидности. Вид пенсии зависит от возраста, длительности страхового периода (страхового стажа) и причины инвалидности (рисунки 26).



**Рисунок 26.** Виды пенсий, получаемых людьми с инвалидностью<sup>188</sup>

**ДЕТИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

**Лица трудоспособного возраста**

**Лица пенсионного возраста**

**Социальная пенсия по инвалидности**

Стаж есть ➔ **страховая пенсия по инвалидности**

Стажа нет ➔ **социальная пенсия по инвалидности**

Инвалидность в результате военной службы, подготовки или выполнения космических полетов, из-за радиационных или техногенных катастроф ➔ **государственная пенсия по инвалидности**

Есть необходимый страховой стаж или величина индивидуального пенсионного коэффициента выше порогового значения ➔ **страховая пенсия по старости**

Стаж недостаточный или величина индивидуального пенсионного коэффициента ниже порогового значения ➔ **страховая пенсия по инвалидности** ➔ **страховая / социальная пенсия по старости**

Стажа нет ➔ **социальная пенсия по инвалидности**

*Источник:* составлено авторами на основании Статей 3 и 18 Федерального закона от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»<sup>189</sup>; Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»<sup>190</sup>; информации ПФР<sup>191</sup>

Для получения права на **страховую пенсию по инвалидности** необходимо одновременное выполнение следующих условий: наличие инвалидности (I, II или III группы) и страхового стажа. Страховая пенсия по инвалидности устанавливается независимо от причины инвалидности; продолжительности страхового стажа человека с инвалидностью; продолжения человеком с инвалидностью работы и/или иной деятельности; времени наступления инвалидности (во время работы, до трудоустройства или после прекращения работы). Выплата страховых пенсий по инвалидности с учетом сумм индексаций производится только неработающим пенсионерам. Если пенсионер прекращает работать, то после назначения пенсии он будет получать пенсию с учетом всех прошедших индексаций за весь период его работы. Страховая пенсия по инвалидности назначается на период, в течение которого лицо признано инвалидом, но только до достижения общеустановленного пенсионного возраста (с учетом переходного периода – то есть постепенного увеличения возраста на 5 лет до уровня 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин).

Если получатель страховой пенсии по инвалидности имеет страховой стаж и значение индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее требуемого, то по достижении пенсионного возраста (с учетом переходного периода) ему назначается **страховая пенсия по старости**. В случае наличия страхового стажа и/или значения индивидуального пенсионного коэффициента в размере менее требуемого, страховая пенсия по инвалидности назначается вплоть до достижения пенсионного возраста, после чего назначается социальная пенсия по старости.

При полном отсутствии страхового стажа **социальная пенсия по инвалидности** устанавливается людям с инвалидностью I, II и III групп, в том числе людям с инвалидностью с детства и детям с инвалидностью.

**Государственные пенсии по инвалидности** назначаются военнослужащим, призванным на военную службу в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин и ставшим людьми с инвалидностью вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы; участникам Великой Отечественной войны и гражданам, награжденным знаком отличия «Житель

блокадного Ленинграда», независимо от причины инвалидности; гражданам, ставшим людьми с инвалидностью вследствие аварии на Чернобыльской АЭС, других радиационных или техногенных катастроф и др.

Страховая пенсия по инвалидности назначается со дня признания гражданина человеком с инвалидностью, если обращение за указанной пенсией последовало не позднее чем через 12 месяцев с этого дня. Государственная пенсия по инвалидности и социальная пенсия по инвалидности назначаются с 1-го числа месяца, в котором гражданин обратился за ней, но не ранее чем со дня возникновения права на нее.

### Денежные пособия по инвалидности и социальные услуги

**Помимо пенсий люди с инвалидностью в России имеют право на получение компенсационной государственной поддержки в виде денежных пособий, натуральных льгот и услуг, направленных на снижение влияния плохого здоровья на положение людей с инвалидностью в обществе.** В частности, люди с инвалидностью могут получить льготы, связанные с обеспечением лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, санаторно-курортным лечением, жильем, возмещением расходов на оплату жилья и коммунальных услуг (до 50%), расходов по взносам на капитальный ремонт многоквартирных домов (кроме людей с инвалидностью III группы), транспортные и налоговые льготы. Изначально перечень льгот был шире, но с 2005 г. часть натуральных льгот была монетизирована, и вместо них людям с инвалидностью стали выплачивать ежемесячную денежную выплату (ЕДВ) и предоставлять набор социальных услуг (НСУ). В то же время человек с инвалидностью может выбрать, получать социальные услуги в натуральной форме или их денежный эквивалент в рамках ЕДВ.

**Ежемесячная денежная выплата (ЕДВ) выплачивается всем категориям пенсионеров вне зависимости от их трудового статуса.** Это пособие устанавливается и выплачивается территориальным органом Пенсионного фонда РФ. По состоянию на 1 января 2021 года средний размер ежемесячной денежной выплаты для людей с инвалидностью составил 2 393 руб.<sup>192</sup> Аналогично пенсиям он зависит от группы инвалидности и варьирует от 1 932 руб. для людей с инвалидностью III группы до 3 515 руб. для людей с инвалидностью I группы. Инвалидам войны установлен повышенный размер выплат – 5 425 руб.<sup>193</sup> Согласно российскому законодательству, ЕДВ не подлежит налогообложению и не учитывается в оценке дохода при подаче заявления на другие социальные выплаты и пособия. ЕДВ ежегодно индексируется на основе уровня инфляции.

**Дополнительная поддержка для инвалидов предоставляется в форме НСУ либо в виде натуральных или денежных выплат.** НСУ включает обеспечение необходимыми лекарственными препаратами по рецептам, медицинскими изделиями и продуктами лечебного питания для детей с инвалидностью; путевки на санаторно-курортное лечение, транспорт к месту лечения и обратно. В зависимости от типа выбранных социальных услуг, подлежащих оплате в денежном эквиваленте, размер выплаты ЕДВ может варьироваться от 1 125,04 руб. до 3 953,32 руб.<sup>194</sup> По данным обследования домашних хозяйств, проведенного Росстатом, две трети людей с инвалидностью получают денежную компенсацию расходов на лекарства, которые должны предоставляться бесплатно<sup>195</sup>.

**Помимо пенсий, неработающие люди с инвалидностью имеют право на получение региональной социальной доплаты (РСД) в случае, если размер их пенсии ниже**

**регионального прожиточного минимума.** РСД выплачивается органами социальной защиты региона в случае, если прожиточный минимум пенсионера (ПМП) в субъекте РФ выше, чем аналогичный показатель по Российской Федерации, а общая сумма денежных выплат неработающему пенсионеру ниже регионального ПМП. Каждый регион устанавливает свой размер РСД. Например, в Москве он установлен с таким расчетом, чтобы пенсия достигла городского социального стандарта (рассчитанного как пенсия и доплата), который составляет 20 222 руб. в месяц, в то время как ПМП составляет 13 496 руб.<sup>196</sup> Если человек с инвалидностью продолжает работать, право на получение этой дополнительной денежной выплаты исчезает. По мнению опрошенных экспертов, потеря этих дополнительных выплат при официальном трудоустройстве является существенным препятствием к тому, чтобы оформлять собственное трудоустройство, для многих людей с инвалидностью. Это мнение поддержали и респонденты с инвалидностью.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Анализ базы данных вакансий и резюме

Для того чтобы сравнить вакансии, маркированные как доступные для соискателей с инвалидностью в рамках квотирования, с общим числом вакансий, а также сравнить описанные в этих вакансиях требования с резюме кандидатов с инвалидностью, был проведен анализ официальной базы данных вакансий и резюме. Для анализа была выбрана национальная база данных вакансий с портала «Работа в России», которая является официальным интернет-порталом Федерального агентства по труду и занятости. Это одна из крупнейших баз данных вакансий в стране, на которой работодатели обязаны размещать объявления о вакансиях, предназначенных для людей с инвалидностью в рамках системы квотирования. Доступ к базе данных бесплатный для кандидатов, вакансии проверяются Министерством труда и социальной защиты РФ. Новые вакансии могут размещать работодатели напрямую, государственные службы занятости и частные кадровые агентства. Лица, зарегистрированные в службах занятости, также загружают свои резюме на портал. Любой соискатель может зарегистрироваться на Портале и загрузить резюме, а люди с инвалидностью могут указать, что у них есть инвалидность. Ограничением портала является то, что на нем в большей степени представлены вакансии в государственном секторе и на государственных предприятиях (более подробную информацию о методологии анализа данных см. в Приложении 1). На портале размещено более 1,6 млн вакансий: 5% из них помечены как зарезервированные специально для людей с инвалидностью; и более 4 млн резюме, из которых 2% резюме помечены как резюме людей с инвалидностью (рисунок 27).

**Рисунок 27.** ВАКАНСИИ И РЕЗЮМЕ, ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ НА ПОРТАЛЕ

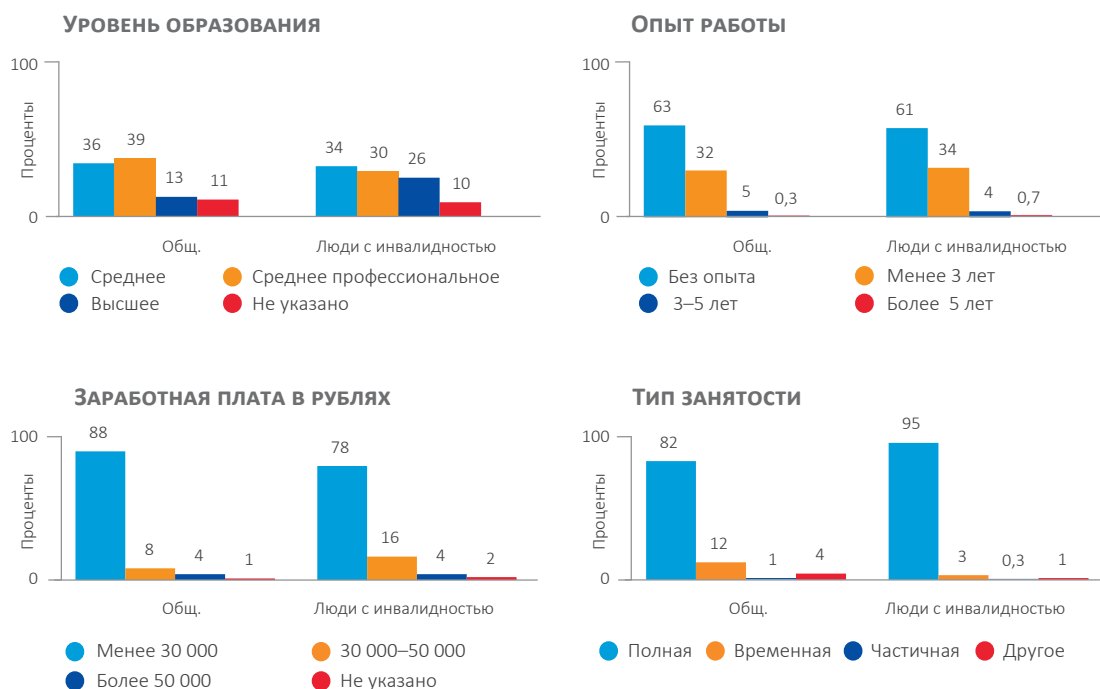


Источник: Работа в России<sup>197</sup>

**Требования работодателей к вакансиям в целом и вакансиям, обозначенным для людей с инвалидностью, аналогичны, а различия наиболее существенны в требованиях к уровню образования, типу занятости и предлагаемому вознаграждению** (рисунок 28). Работодатели чаще ищут кандидатов со средним или средним специальным образованием (со средним образованием – 36% для вакансий в целом и 34% для людей с инвалидностью; со средним специальным образованием – 39% и 30% соответственно), в то время как среди вакансий только для людей с инвалидностью требование о наличии высшего образования встречается чаще (26% вакансий для людей с инвалидностью против 13% вакансий в целом). В каждой десятой вакансии не указано требований к уровню образования.

Требования к опыту работы схожи – 65% всех вакансий и 61% вакансий для людей с инвалидностью не требуют опыта работы; 32% в первой категории и 34% во второй требуют опыта работы до трех лет. В то же время вакансии для людей с инвалидностью предлагают более высокий диапазон зарплат – 16% вакансий для людей с инвалидностью имеют диапазон зарплат от 30 до 50 тыс. руб., а среди всех вакансий это релевантно только для 8%. Большинство вакансий в обеих категориях предлагают зарплату ниже 30 тыс. руб. в месяц. Гибкие формы работы – временная, неполный рабочий день, сезонная, стажировка и удаленная работа – предлагаются в 18% общих вакансий и только в 5% вакансий для людей с инвалидностью.

**Рисунок 28.** СРАВНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАНДИДАТАМ ИЗ ОБЩЕГО ПУЛА ВАКАНСИЙ И ВАКАНСИЙ, ОТМЕЧЕННЫХ В КАЧЕСТВЕ КВОТИРУЕМЫХ



Источник: Работа в России<sup>198</sup>

Примечание: Число вакансий всего = 1 631 842, число вакансий для людей с инвалидностью = 84 167.

**Сравнение кандидатов с инвалидностью с кандидатами в целом демонстрирует более низкий уровень образования, более низкие ожидания по заработной плате и более высокий спрос на гибкий рабочий график среди этой группы (рисунок 29).** Кандидаты с инвалидностью чаще имеют среднее образование – среди людей с инвалидностью таких 28%, а среди кандидатов вообще – только 18%. В то же время у таких кандидатов чаще имеется предыдущий опыт работы – 34% кандидатов с инвалидностью имеют опыт работы не менее трех лет, аналогичный опыт есть у 32% среди пользователей портала в целом. При этом у кандидатов с инвалидностью более низкие зарплатные ожидания – только 17% кандидатов с инвалидностью ожидают зарплату выше 30 тыс. руб., а среди кандидатов из общего пула таких 34%. Люди с инвалидностью также отдают предпочтение другим формам работы, нежели полный рабочий день – 18% против 10% кандидатов в целом. Пол кандидатов отмечен в 95% резюме, что позволяет сравнить ожидания в отношении типа занятости среди женщин и мужчин. Женщины в целом предпочитают работу не

на полный рабочий день – это пожелание указали 9% всех пользовательниц портала и 19% женщин с инвалидностью, в то время как среди мужчин такое требование упомянули только 4% от всех пользователей и 12% пользователей с инвалидностью.

**Рисунок 29.** СОПОСТАВЛЕНИЕ БИОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ И ОЖИДАНИЙ, ОТРАЖЕННЫХ В РЕЗЮМЕ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И КАНДИДАТОВ В ЦЕЛОМ



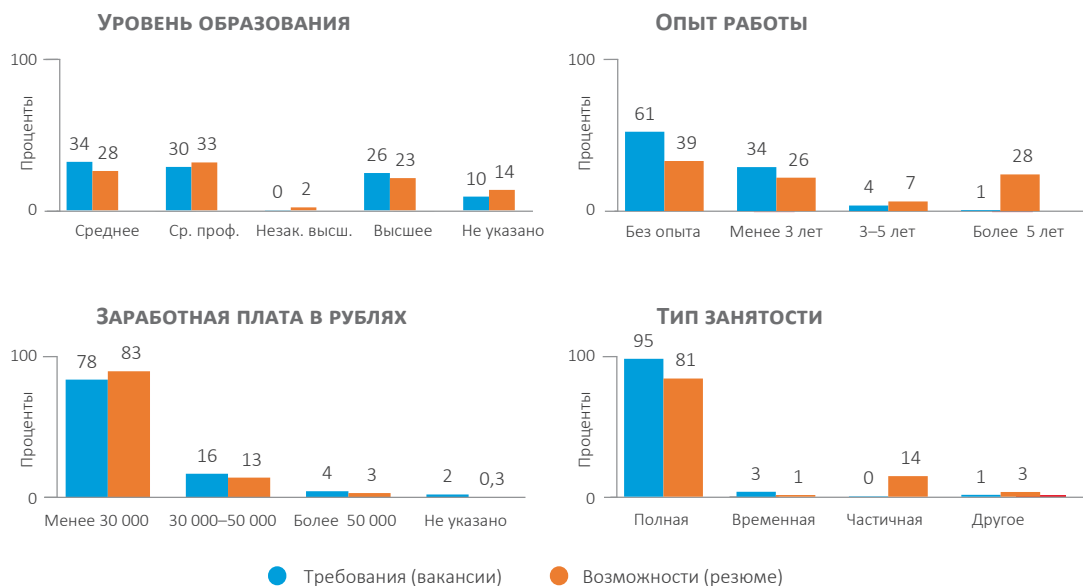
Источник: Работа в России<sup>199</sup>

Примечание: Число резюме всего = 4 060 602, число резюме людей с инвалидностью = 67 762. Число резюме женщин всего = 2 191 518, число резюме женщин с инвалидностью = 26 677; число резюме мужчин всего = 1 668 653, число резюме мужчин с инвалидностью = 37 561.

**Спрос и предложение труда в основном совпадают, наибольшее несоответствие наблюдается в типе занятости (рисунок 30).** Требования работодателей к уровню образования выше, чем предложение труда в резюме – 26% вакансий требуют высшего образования, в то время как только 23% кандидатов имеют высшее образование. Что касается опыта работы, кандидаты, как правило, более опытни, чем того требуют вакансии – более 60% вакансий не требуют опыта работы, хотя среди соискателей только 39% не имеют опыта работы. Зарплатные ожидания

людей с инвалидностью ниже, чем предлагает рынок – 83% кандидатов согласны на вознаграждение менее 30 тыс. руб., но только 78% вакансий указывают этот диапазон зарплаты. Вероятно, это связано с заниженными ожиданиями и негативным мнением людей с инвалидностью о своей трудоспособности/рыночной стоимости. Большинство – 95% вакансий – предлагают работу на полный рабочий день, однако только 81% соискателей ищут именно такую работу.

**Рисунок 30.** СРАВНЕНИЕ СПРОСА (ВАКАНСИИ) И ПРЕДЛОЖЕНИЯ (РЕЗЮМЕ) ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



Источник: Работа в России<sup>200</sup>

Примечание: Число вакансий для соискателей с инвалидностью = 84 167, число резюме соискателей с инвалидностью = 67 762.

**Приведенный выше анализ в целом подтверждает гипотезу о том, что вакансии, определенные как квотируемые для людей с инвалидностью, не являются теми типами вакансий, которые могут привести к эффективному трудоустройству.** Общее число резюме людей с инвалидностью близко к количеству существующих вакансий, что свидетельствует о переизбытке рабочей силы. Вакансии, обозначенные как квотируемые, чаще требуют более высокого уровня образования, чем общие вакансии, однако предлагаемая по ним заработная плата ниже общей. Более гибкие виды занятости, которые предпочитают люди с инвалидностью, предлагаются на квотируемые вакансии реже, чем на рынке в целом. Дальнейший анализ длительности периода, в течение которого эти вакансии остаются незанятыми, – отсутствующий в общедоступных данных на портале – позволил бы сделать более подробные выводы о количестве «фиктивных» вакансий, созданных исключительно для выполнения требования квоты, без намерения их заполнить.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5. **Справочная информация об инклюзии в системе образования**

### **Инклюзивное образование**

**В Российской Федерации ратифицированы основные международные соглашения, касающиеся прав на обучение для людей с инвалидностью, и приняты национальные законы для реализации основных положений.** В России приняты Всеобщая декларация прав человека (1948), Декларация прав ребенка (1959), Конвенция о правах ребенка (1989), Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990), Общие правила по созданию равных возможностей для людей с инвалидностью (1993), Саламанская декларация о принципах, политике и практической деятельности в сфере образования лиц с особыми потребностями (1994) и Конвенция о правах инвалидов (2012). В соответствии со статьей 43 Конституции Российской Федерации каждому гражданину гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» предписывает создание всех необходимых условий для предоставления людям с инвалидностью качественного образования, а также обеспечение развития инклюзивного образования<sup>201</sup>. В статье 18 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» указано, что «образовательные учреждения совместно с органами социальной защиты населения, органами здравоохранения обеспечивают дошкольное, внешкольное воспитание и образование детей-инвалидов, получение инвалидами среднего общего образования, среднего профессионального и высшего профессионального образования в соответствии с индивидуальной программой реабилитации».

**Действующий Федеральный закон об образовании охватывает две нетождественные категории обучающихся с особыми образовательными потребностями – дети-инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), для каждой из которых создаются специальные условия получения образования.** По итогам МСЭ статус «ребенок-инвалид» присваивается лицу, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности. В то же время ребенок с ограниченными возможностями здоровья – это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК) и препятствующие получению образования без создания специальных условий.<sup>202</sup> Один и тот же обучающийся может быть и инвалидом, и лицом с ОВЗ. В этом случае у него есть два основных документа: заключение ПМПК и ИПРА. На основе итогов ПМПК в разделе ИПРА, посвященном образовательной реабилитации, ставится пометка о необходимости



в образовательной реабилитации. Однако если ребенок с инвалидностью не имеет статуса ОВЗ, то он чаще всего получает только поддержку в области социальной защиты и здравоохранения в рамках ИПРА. С 2017 года разработка ИПРА ребенка-инвалида в части мероприятий по психолого-педагогической реабилитации или абилитации осуществляется с учетом заключения ПМПК о результатах проведенного обследования ребенка<sup>203</sup>. Таким образом, родителям детей-инвалидов рекомендовано проходить ПМПК до проведения МСЭ, чтобы в ИПРА была добавлена необходимая информация о создании специальных образовательных условий и образовательной реабилитации. Оба статуса действуют до достижения 18 лет и в зависимости от результатов дальнейшего переосвидетельствования (статус ОВЗ действует только до 18 лет) могут влиять на изменение дальнейшей образовательной траектории человека.

**В то время как Россия расширяет доступность общей системы образования для детей и взрослых с инвалидностью, в стране насчитывается 235 школ-интернатов, 1 664 специализированные школы и 11 профессиональных колледжей-интернатов.** Примерно каждый десятый ребенок с инвалидностью в стране живет в специальном учреждении (всего 72 500 человек)<sup>204</sup>. С 2008 года растет число специальных домов для детей с инвалидностью (таблица 8). Помимо детских домов и школ-интернатов, в настоящее время в России насчитывается 1 664 специализированных школ для детей с инвалидностью с общим количеством учащихся 540 993 человека. В России была реформирована система специализированных школ, и их количество сокращалось в течение последнего десятилетия, однако общественные дебаты по поводу их закрытия остаются противоречивыми. В качестве основного аргумента приводится тот факт, что в условиях ограниченной доступности общеобразовательных учреждений и сохранением социальной стигмы в отношении детей с инвалидностью такой формат может быть компромиссным в качестве переходной меры<sup>205</sup>. В данный момент правительство планирует отремонтировать 900 из существующих специализированных школ к 2024 году<sup>206</sup>. Кроме того, Министерство труда и социальной защиты РФ курирует 11 профессиональных колледжей в 10 регионах России, которые работают в формате интерната и имеют условия для обучения студентов с инвалидностью<sup>207</sup>.

**Таблица 8.** Количество учреждений для детей с инвалидностью

Год	Количество детских домов/школ-интернатов для детей с инвалидностью	В том числе		
		для детей с когнитивными нарушениями	для детей с физическими нарушениями	другие учреждения
2008	146	139	7	–
2009	148	140	8	–
2010	143	135	8	–
2011	134	126	8	–
2012	132	122	10	–
2013	134	125	9	–
2014	133	122	11	–
2015	144	131	13	–
2016	141	130	11	–
2017	251	91	21	139
2018	228	85	24	119
2019	235	88	33	114

Источник: данные Росстата, предоставленные Минтруда России

**Результаты фокус-групповых дискуссий показывают, что социальная стигма и отсутствие инклюзивной культуры в обществе способствуют случаям преднамеренной и непреднамеренной дискриминации студентов с инвалидностью в неспециализированных образовательных учреждениях.** Информанты в ходе исследования рассказывали о многочисленных случаях, когда социальная стигма и стереотипы негативно влияли на людей с инвалидностью. Отсутствие эмпатии и знаний о специфических нуждах обучающихся с инвалидностью приводит к ситуациям, когда одноклассники и преподавательский состав не желают приспособлять образовательную среду и учебные материалы к потребностям студентов с инвалидностью к учебным и образовательным материалам. Респонденты также связывают недостатки в реализации мер поддержки инклюзии с нехваткой финансовых и человеческих ресурсов, отсутствием специализированной подготовки учителей и других специалистов, работающих с детьми с инвалидностью. Кроме того, хотя инклюзивное образование поддерживается на федеральном уровне и финансируется через федеральные и региональные программы, некоторые учебные заведения неохотно принимают активные меры по привлечению студентов с инвалидностью, опасаясь снижения рейтинга из-за более низких результатов учебы и дальнейшего трудоустройства среди таких студентов.

## Доступность образования

**Уровень образования среди людей с инвалидностью ниже среднего по стране.**

В 2020 году 8.2% инвалидов в возрасте 15 лет и старше не имели основного общего образования (против 2.5% в целом по населению); 17.4% из них имели только основное общее образование (против 9.2% в целом по населению), 23.1% – среднее общее образование (против 20.4% в целом по населению), и 38.1% – среднее профессиональное образование (против 40.7% в целом по населению),

а 13.3% – высшее образование (против 27.2% в целом по населению)<sup>208</sup>. За последнее десятилетие в системе среднего профессионального образования выросло число студентов с инвалидностью. В 2019/2020 учебном году 27 100 студентов с инвалидностью обучались по программам среднего профессионального образования, а 24 800 – по программам высшего образования. По сравнению с 2009/2010 учебным годом количество студентов с инвалидностью в учреждениях среднего профессионального образования выросло на 70%, в то время как количество таких студентов в высших учебных заведениях увеличилось только на 7%<sup>209</sup>. Возможно, в росте популярности СПО среди абитуриентов с инвалидностью свою роль сыграли конкурсы профессионального мастерства, в частности «Абилимпикс».

**Федеральные государственные образовательные стандарты определяют условия и средства адаптации, которые должны быть созданы для детей с инвалидностью на всех уровнях образования (от дошкольной образовательной организации до университета)**<sup>210</sup>. В них изложены требования к содержанию программ, организации образовательного процесса, учебным материалам, доступности, кадровым ресурсам, а также описываются ожидаемые результаты образования. Закон обязывает учреждения среднего профессионального и высшего образования адаптировать образовательные программы и процессы к потребностям людей с инвалидностью, включая доступность зданий (пандусы, лифты, специально оборудованные туалеты, устройства для поддержки речи, усилители звука, мобильный дисплей Брайля, принтеры с точечной системой, наушники, приспособления для обучающихся с физическими нарушениями и с нарушениями зрения, тактильные пиктограммы, информационные терминалы)<sup>211</sup>. В 2014 году были приняты дополнительные образовательные стандарты начального (1-й – 4-й классы) образования для поддержки учащихся с нарушениями здоровья, включая физические, слуховые, зрительные и когнитивные.

**Целевое финансирование и мероприятия по обеспечению физической доступности осуществляются в рамках национальной программы «Доступная среда», но до всеобщей доступности в системе образования еще далеко.** В 2020 году Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки, которая отвечает за мониторинг его реализации, представила следующие показатели<sup>212</sup>:

- 21,8% дошкольных учреждений имели универсальную безбарьерную среду для инклюзивного образования детей с инвалидностью;
- в 28% вновь построенных школ создана универсальная безбарьерная среда;
- 78,5% профессиональных колледжей создали условия для доступа людей с инвалидностью к образованию, в том числе с использованием технологий дистанционного обучения;
- 25,1% высших учебных заведений адаптировали здания для обучения людей с инвалидностью.

**В то же время около половины общеобразовательных школ, а также зданий и общежитий колледжей и университетов еще полностью не адаптированы для людей с инвалидностью, что затрудняет доступ таких студентов к образованию.** Еще более сложная ситуация сложилась в сельских районах страны (таблица 9).

**Таблица 9.** Доступность учебных зданий для маломобильных групп населения

Уровень образовательного учреждения	Доля, %
<b>Начальные, основные и средние школы (общее образование)</b>	<b>42</b>
на городских территориях	51,4
на сельских территориях	33,7
<b>Среднее профессиональное образование:</b>	
учебные помещения и аудитории (здания)	43,4
общежития	31,3
<b>Высшее образование (программы бакалавриата, магистратуры и диплома специалиста):</b>	
учебные помещения и аудитории (здания)	44,9
общежития	31,3

Источник: Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ<sup>213</sup>

**Результаты ФГД демонстрируют, что сложности по обеспечению физической доступности образовательной среды связаны с бюджетными ограничениями, а также с конструктивными особенностями существующих зданий, которые изначально не были построены с учетом принципов инклюзии.**

**Чтобы облегчить прием студентов с инвалидностью, во время выпускных и вступительных экзаменов для них по закону должны быть созданы специальные условия, а помощь в подготовке к экзаменам должна предоставляться бесплатно.**

Детям с инвалидностью предоставляются льготы при сдаче выпускных экзаменов и тестов в школе. Государственная итоговая аттестация в 11-м классе (ГИА-11) может проходить либо в форме государственной итоговой аттестации (ГИА) – более простого варианта, необходимого для получения аттестата об основном общем образовании, который также может быть использован для поступления в профессионально-технические учебные заведения, но не дает права поступления в высшие учебные заведения, либо в формате единого государственного экзамена (ЕГЭ) – более комплексного теста, необходимого для поступления в высшие учебные заведения. Люди с инвалидностью имеют право на бесплатное посещение подготовительных курсов для поступления в высшие учебные заведения<sup>214</sup>.

Однако в ходе экспертных интервью было подчеркнуто, что, поскольку процедуры реализации этих возможностей четко не прописаны, фактическое их применение учебными заведениями запаздывает, и студенты с инвалидностью по-прежнему сталкиваются с отсевом на этапе поступления.

**В Российской Федерации высшие учебные заведения имеют квоту для людей с инвалидностью.** Дети с инвалидностью, люди с инвалидностью I и II группы, люди с инвалидностью с детства, люди с инвалидностью вследствие военной травмы или заболевания, полученного в период прохождения военной службы, имеют право на прием на программы бакалавриата или специалитета, оплачиваемые за счет средств федерального, регионального и местного бюджетов<sup>215</sup>. Квота приема лиц с особыми правами на получение высшего образования определяется образовательным учреждением ежегодно и должна быть не менее 10% от общего количества лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, выделенных данному образовательному учреждению на соответствующий год. Статистические данные о выполнении квоты отсутствуют в свободном доступе, однако опросы Общественной палаты РФ позволяют предположить, что ошибки в процессе

зачисления и неверная информация, предоставляемая будущим студентам с инвалидностью, могут негативно повлиять на правильное и полное выполнение квоты<sup>216</sup>. Эксперты подчеркивают, что не все квотные места заполнены. Это связано с тем, что до 2017 года будущим студентам для подачи заявления требовалась подтверждающая бумага из МСЭ, а до 2019 года они могли подавать заявление только в один университет и только на одну бакалаврскую программу или программу специалитета<sup>217,218</sup>. Для увеличения приема абитуриентов с инвалидностью необходимы информационные кампании о порядке подачи документов по квоте. В настоящее время разрабатывается законодательная база для предоставления бесплатного второго профессионального или высшего образования лицам, получившим инвалидность в процессе трудовой деятельности и нуждающимся в получении профессии по новой специальности.

**Студенты с инвалидностью в основном обучаются по программам бакалавриата, и их количество по сравнению с общим числом студентов остается низким.**

В дополнение к общим программам для бакалавров, специалистов и магистров некоторые университеты предлагают студентам с инвалидностью возможность обучения по специально адаптированной программе для бакалавров, специалистов и магистров. Большинство студентов, обучающихся на адаптированных программах, учатся в бакалавриате. Количество студентов с инвалидностью, которые продолжают обучение на уровне магистратуры, также остается низким (таблица 10).

**Таблица 10.** Количество студентов с инвалидностью, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры

Категория учащихся	Всего		Программы бакалавриата		Диплом специалитета		Магистерские программы	
	2017/2018	2018/2019	2017/2018	2018/2019	2017/2018	2018/2019	2017/2018	2018/2019
<b>Студенты с инвалидностью (и под категорией ОВЗ)</b>								
Количество человек	9 940	10 646	7 047	7 558	2 389	2 556	504	532
Процент от общего числа всех студентов	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,1	0,1
Обучающихся по адаптированным программам, человек	945	1 192	832	1 034	73	75	40	83
<b>Студенты с инвалидностью (и не относящиеся к категории ОВЗ)</b>								
Количество человек	11 817	12 247	8 504	8 577	2 596	2 833	717	837
Процент от общего числа всех студентов	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,1	0,2
Обучающихся по адаптированным программам, человек	1 333	1 237	1 052	918	198	203	83	116

Источник: Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ<sup>219</sup>

**Доступность оборудования и Интернета для онлайн-обучения – еще один ключевой барьер, который частично решается в рамках национальных программ.**

В национальной программе «Доступная среда» было выдвинуто несколько инициатив по предоставлению во временное пользование оборудования и финансированию высокоскоростного подключения к Интернету для студентов

с инвалидностью, чтобы облегчить им доступ к онлайн-обучению за счет государственного бюджета.

**Во время пандемии COVID-19 были разработаны специальные правила, обеспечивающие защиту прав людей с инвалидностью на образование.**

Были разработаны рекомендации по организации обучения, информационной и технической поддержке для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Для консультаций по сопровождению обучающихся с инвалидностью Министерство науки и высшего образования РФ и Министерство просвещения РФ запустили номер горячей линии<sup>220</sup>. Образовательным организациям было рекомендовано организовать поддержку социальными педагогами или другими специалистами, которые могут помочь обучающимся с инвалидностью в использовании дистанционных технологий для обучения<sup>221</sup>. Согласно этим рекомендациям социальный работник должен обеспечить соблюдение прав учащегося, выявить потребности учащегося с инвалидностью и его семьи в области социальной поддержки и определить направления помощи в адаптации и социализации.

**Однако согласно результатам общенационального исследования влияния COVID-19 на образование детей с инвалидностью в России переход на дистанционное обучение оказался сложным, особенно в начале периода самоизоляции (март 2020).**

Последствия закрытия школ во время COVID-19 выразились в том, что у детей с инвалидностью длительное время отсутствовал доступ к внеклассным занятиям и различным видам реабилитационных услуг, которые ранее были доступны в школах, из-за сложностей в ходе дистанционного обучения ухудшилась успеваемость. Участники опроса сообщили, что сталкиваются со следующими препятствиями в ходе дистанционного обучения: отсутствие индивидуальной педагогической и иной поддержки, нехватка цифровой грамотности, отсутствие доступных учебных материалов и технических средств реабилитации<sup>222</sup>.

## **Содействие переходу от образования к трудоустройству**

**Переход к трудоустройству после получения образования остается сложной задачей для студентов с инвалидностью и требует дополнительного анализа возможных барьеров, связанных с их трудоустройством.** Согласно статистическим данным о профессиональном образовании только 50% выпускников с инвалидностью, включая взрослых и детей, успешно трудоустраиваются после окончания колледжа или решают продолжить профессиональное образование на других уровнях системы образования (таблицы 11 и 12).

**Таблица 11.** Зачисление, выпуск и трудоустройство студентов с инвалидностью, профессиональное образование (ПО) после 9-го класса общеобразовательной школы, 2019/2020 учебный год

Категория студентов	Зачислено	Общее количество студентов	Выпущено	Работает из тех, кто выпустился	Продолжающих обучение, из тех, кто выпустился
<b>Студенты с особыми потребностями (ОВЗ), в том числе:</b>	3 185	10 291	1 494	662	320
люди с инвалидностью	516	3 384	873	377	174
дети с инвалидностью	2 333	5 832	387	144	92
<b>люди с инвалидностью (не относящиеся к категории ОВЗ)</b>	582	4 727	1 383	633	322
<b>дети с инвалидностью (не относящиеся к категории ОВЗ)</b>	2 694	6 091	214	103	54

Источник: Министерство просвещения<sup>223</sup>

**Таблица 12.** Зачисление, выпуск и трудоустройство учащихся с инвалидностью, профессиональное образование (ПО) после 11-го класса общеобразовательной школы, 2019/2020 учебный год

Категория студентов	Зачислено	Общее количество студентов	Выпущено	Работает из тех, кто выпустился	Продолжающих обучение, из тех, кто выпустился
<b>Студенты с особыми потребностями (ОВЗ), в том числе:</b>	665	1 735	507	226	57
люди с инвалидностью	384	1 091	373	154	39
дети с инвалидностью	201	476	86	38	5
<b>люди с инвалидностью (не относящиеся к категории ОВЗ)</b>	721	2 045	562	277	89
<b>дети с инвалидностью (не относящиеся к категории ОВЗ)</b>	192	304	23	9	7

Источник: Министерство просвещения<sup>224</sup>

**В настоящий момент в Российской Федерации функционирует 21 РУМЦ.** Из них пять центров созданы на базе высших учебных заведений, подведомственных отраслевым министерствам. 16 центров созданы на базе высших учебных заведений, подведомственных Министерству просвещения и Министерству науки и высшего образования Российской Федерации. Оно совместно с Минтрудом России планирует организацию взаимодействия региональных органов службы занятости населения с университетами и проведение ежеквартального мониторинга трудоустройства всех выпускников вузов (включая студентов с инвалидностью), обратившихся в центр занятости населения. Также планируется организация консультаций, ярмарок вакансий, профориентационных мероприятий, экскурсии в организации, в том числе в онлайн-формате. Кроме того, предусмотрена организация психологической поддержки для выпускников вузов<sup>225</sup>.

## Дополнительные меры поддержки людей с инвалидностью, осуществляемые образовательными учреждениями

Один из конкретных примеров, приведенных в ФГД, касался поддержки, которую сотрудники специализированного колледжа для людей с инвалидностью оказывают своим студентам, чтобы параллельно с обучением в колледже они готовились к сдаче экзаменов для получения аттестата об окончании школы, который необходим для дальнейшего обучения и развития карьеры. Респонденты также подчеркнули, что из-за недостаточного уровня общей социализации студентам с инвалидностью может потребоваться поддержка при прохождении бюрократических процедур, особенно тех, которые требуют определенного уровня цифровых навыков. В последние годы в связи с цифровизацией доступ ко многим государственным услугам требует онлайн-регистрации и подачи заявлений через веб-сайты. Однако молодым людям с инвалидностью может не хватать цифровых навыков и знаний для выполнения этих действий. Учебные заведения оказывают различную поддержку студентам с инвалидностью, которым не хватает основных цифровых навыков: от общего обучения цифровым навыкам до фактической поддержки в навигации, регистрации и обработке заявления. Знакомство студентов с работой местного центра занятости включает практическую помощь в навигации по услугам, регистрации на портале вакансий, а также более широкую подготовку и обучение тому, на какую поддержку могут рассчитывать студенты. Кроме того, организуются курсы по основам финансовой грамотности.

**Сотрудничество и координация с более широкой сетью участников процесса трудоустройства, включая коммерческий сектор и НКО, помогает студентам лучше понимать, как работает рынок труда, улучшает их социальные навыки и помогает им наращивать социальный капитал.** Приглашение спикеров из частного сектора на мероприятия в учебные заведения дает студентам возможность наладить контакты, а также получить представление о рынке труда за пределами колледжа и повысить планку собственных профессиональных амбиций. Ярмарки вакансий с потенциальными работодателями дают соискателям возможность представить себя и продемонстрировать некоторые из своих навыков, а работодателям – возможность пообщаться с потенциальными кандидатами в неформальной обстановке и узнать о профессиональном опыте и навыках потенциальных соискателей. Оплачиваемая стажировка также предоставляет безопасную возможность и для работодателя, и для работника узнать друг друга и оценить свою готовность к потенциальным трудовым отношениям. Особую ценность может представлять общение с выпускниками, которые добились профессионального успеха, – это помогает будущим и нынешним студентам лучше понять карьерные пути и возможности профессионального развития.

## Оценка профессиональных квалификаций

**В соответствии с российским законодательством человек с инвалидностью имеет право на непрерывное образование.** Основные виды и содержание услуг и материалов/устройств для профессиональной реабилитации людей с инвалидностью, которые должны быть определены МСЭ и отражены в ИПРА, описаны в Положении о переподготовке и повышении квалификации человека с инвалидностью<sup>226</sup>. Однако спрос на повышение квалификации в более позднем



возрасте низкий. Только 5,1% людей с инвалидностью в возрасте 16 лет и старше хотели бы получить новую профессию, что на 2,8 процентных пункта ниже показателя по населению в среднем, но такой разрыв может объясняться тем, что люди с инвалидностью в среднем старше<sup>227</sup>. Из тех, кто хотел получить новую профессию, только 27,9% имели реальные возможности для этого, что на 10% ниже, чем по населению в целом; и из них 42,5% респондентов указали на то, что причиной отсутствия у них образовательных возможностей является недостаток финансовых средств<sup>228</sup>.

**Национальная система квалификаций (непрерывного образования) в России все еще развивается.** Федеральными службами совместно с работодателями трудятся над обновлением и созданием новых профессиональных стандартов и квалификационных требований. В регионах созданы советы по профессиональным квалификациям для конкретных профессий. Такие советы отвечают за разработку процедур, обеспечивающих соответствие квалификации претендентов профессиональным стандартам. Такая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена в центрах оценки квалификации (ЦОК)<sup>229</sup>. Создаются условия для проведения профессиональных экзаменов в дистанционном формате.

**Адаптация процедуры независимой оценки квалификации для претендентов с инвалидностью могла бы помочь повысить уровень их участия в этих экзаменах.** Необходимо развивать доступную среду в центрах оценки квалификации, создавать специальные профессиональные экзамены, организованные с использованием дистанционных технологий после их адаптации для людей с различными видами инвалидности, разрабатывать экзаменационные материалы с учетом потребностей людей с инвалидностью и ограничениями здоровья в зависимости от вида их инвалидности. Подтверждение квалификации (профессиональный экзамен) способен помочь людям с инвалидностью успешно выйти на рынок труда.

## Цифровые навыки

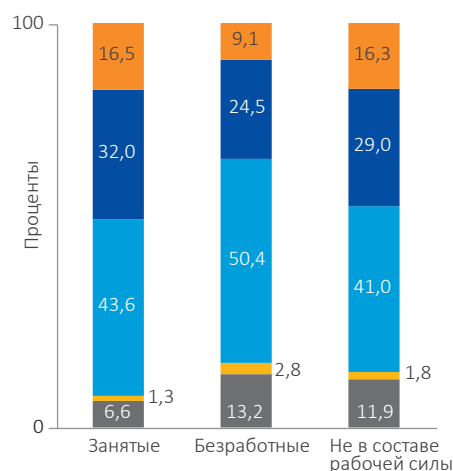
**Уровень цифровых навыков у людей с инвалидностью во всем мире остается низким.** Например, по итогам оценки Евростата в 2018 году<sup>230</sup> был сделан вывод о том, что цифровые навыки людей трудоспособного возраста с инвалидностью существенно ниже среднего уровня по стране (рисунки 31 и 32). Это характерно для всех групп людей с инвалидностью, независимо от их статуса участия в рабочей силе.

**Рисунок 31.** УРОВЕНЬ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ



Источник: Евростат<sup>231</sup>, анализ авторов

**Рисунок 32.** УРОВЕНЬ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ



Источник: Евростат<sup>232</sup>, анализ авторов

**Тем не менее в Российской Федерации федеральный проект «Человеческие ресурсы для цифровой экономики» Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ призван устранить этот пробел с помощью онлайн-сервиса «Учёба.Онлайн»<sup>233</sup>.** По данным Центра компетенций человеческих ресурсов, необходимых для цифровой экономики, в 2020 году более 5 млн человек прошли дополнительную программу цифровой грамотности и оценку своих компетенций. 377 тыс. человек прошли программы дополнительного профессионального образования, 383 тыс. человек – программы дополнительного образования для детей и взрослых, 796 тыс. человек прошли оценку компетенций, а 3 631 тыс. человек были вовлечены в просмотр учебного видео и текстового контента и/или другие мероприятия<sup>234</sup>. Ожидается, что с 2019 по 2024 год не менее 10 млн человек пройдут онлайн-обучение, направленное на развитие цифровой грамотности<sup>235</sup>.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

## Обзор полученных в результате сбора и анализа качественных данных основных наблюдений о барьерах и возможностях

### Барьеры для участия людей с инвалидностью в рабочей силе и в рынке труда

#### Физическая доступность

**Низкий уровень доступности физической и технологической среды остается одной из ключевых проблем, ограничивающих возможности карьерного роста для людей с инвалидностью.** Физическая недоступность большинства объектов городской инфраструктуры, включая офисные помещения и транспорт для проезда к месту работы, является основным препятствием для трудоустройства большинства людей с инвалидностью.

«  
» *Государственным органам надо в первую очередь создать доступную среду. Физическую доступную среду, доступные туалеты в любом месте, доступное метро, доступный транспорт. Пока всего этого нет, все попытки бизнеса будут вот такие вот единичные, куцые и с очень большими сложностями, и при совпадении кучи дополнительных факторов. Если будет доступная среда, если люди с инвалидностью смогут спокойно выходить из дома, если заботящиеся о них люди будут понимать, что они не привязаны к ним... и общество начнет меняться.*

«  
» *Я не могу взять колясочника на работу с приездом в офис, потому что у нас нет доступной среды. И даже если бы продумали вход к нам, то мы находимся в чистом поле и добраться к нам... Наши развозки я тоже не переоборудую для этого. Вот такое ограничение, конечно, существует.*

Цитаты из интервью с работодателями

Несмотря на то что официально существуют стандарты доступности, которые должны учитываться при разработке программного обеспечения, многие критически важные приложения для работы остаются недоступными для людей с инвалидностью, а бизнес неохотно принимает новые технологии.

«  
» *Если в компьютер, телефон, планшет возможно установить специальную программу экранного доступа для незрячих людей, и все будет воспроизводиться, то многие программы, приложения для работы не адаптированы для взаимодействия с этой программой для незрячих людей.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

## Образование

Образовательный процесс строится таким образом, что люди с инвалидностью оказываются изолированными от полного спектра социальных ситуаций, в том числе спонтанных, непредсказуемых. Это ограничивает выбор профессии и места работы для людей с инвалидностью, уменьшает их конкурентоспособность в процессе трудоустройства и снижает эффективность на работе.

« » *[Трудоустройство возможно по] тем [профессиям], кому не надо коммуницировать нормально. А если нужна какая-то коммуникация, возникают вопросы. Даже один шаг за пределы своего социального окружения – и есть разница [в том, как люди с инвалидностью адаптированы к социальным взаимодействиям].*

Цитата из экспертного интервью

« » *Инвалидность у меня с рождения. По зрению. Я училась в обычной школе, хотя родители рассматривали возможность учиться в специальной школе для слабовидящих. Когда мы туда пришли, я сразу поняла, что я не вписываюсь в эту компанию. Потому что там совсем тяжелые дети. Они, как мне показалось, привыкли болеть. А про себя я никогда так не думала.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

### **Социальная стигма и отсутствие инклюзивной культуры в обществе способствуют случаям преднамеренной и непреднамеренной дискриминации студентов с инвалидностью в неспециализированных образовательных учреждениях.**

Информанты, принявшие участие в исследовании, рассказали о многочисленных примерах, когда отсутствие сочувствия и понимания специфических потребностей студентов с инвалидностью приводит к тому, что однокурсники и преподавательский состав не хотят что-либо делать для повышения доступности среды. Кроме того, хотя инклюзивное образование поддерживается на федеральном уровне и финансируется через федеральные и региональные программы, некоторые учебные заведения неохотно принимают активные меры по привлечению студентов с инвалидностью, опасаясь снижения рейтинга из-за недостаточно высоких результатов учебы таких студентов и сложностей, связанных с их последующим трудоустройством.

**Нехватка специалистов**, работающих со студентами с инвалидностью, и особенно тех, кто может помочь студентам с определенными видами нарушений (например, с нарушениями слуха) взаимодействовать и интегрироваться в образовательный процесс, является общей проблемой.

« » *У нас на весь техникум всего 8 воспитателей, которые руководят 100 людьми, которые проживают в общежитии. <...> У нас есть всего два сурдопереводчика, у нас на данный момент 12 глухих человек и 2 педагога-психолога на все учебное заведение. <...> Это ограничение бюджета. Департамент нам выставил столько [финансовых ресурсов], и больше мы не можем набирать [сотрудников].*

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Респонденты также подчеркнули **необходимость проведения специализированных тренингов по инклюзии.**

« » Мы все проходим курсы повышения квалификации по инклюзивному образованию. В настоящий момент у нас курсы жестового языка. Это для того, чтобы наши ребята с инвалидностью по слуху могли поболтать, какая погода, как дела и так далее с каждым преподавателем.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

**Дополнительная психологическая поддержка** крайне важна для преподавателей, работающих с детьми с инвалидностью.

« » Это очень сложно. Многие преподаватели сталкиваются с той психологической проблемой, когда идет не то чтобы невосприятие ребенка, а идет сопереживание его проблемам, и это сопереживание они пропускают очень сильно через себя. У нас очень хорошо работает социальный педагог-психолог. У нас есть прекрасная сенсорная комната, психологическая, для разгрузки, для бесед. Практически с каждым преподавателем, который сталкивался с данной проблемой, она беседует, она помогает справиться с этим сопереживанием, помогает им выбрать наиболее подходящие формы работы с детьми, помогает им после рабочего дня в первое время немножечко разгрузиться от того груза переживаний, который они испытывают, когда видят таких детей.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Некоторым студентам может потребоваться **индивидуальное обучение**, в зависимости от вида и степени тяжести инвалидности.

« » Мастер проводит индивидуальный урок, разный уровень заданий, потому что в эту группу приходят ребята с разными нозологиями, и разная степень у них отставания в развитии. Здесь уже отдельный подход к каждому ребенку. Внутри группы создаются подгруппы, [внутри которых студенты оказывают] помощь друг другу.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Другие студенты с инвалидностью, имеющие комплексные потребности, могут нуждаться в более обширной поддержке в виде разнообразных услуг, предоставляемых репетиторами, переводчиками жестовых языков, психологами, спортивными тренерами, медицинскими консультантами, социальными работниками и специалистами по реабилитации.

« » Мы к каждой группе прикрепляем отдельного медицинского куратора. В двух группах – один спорт-инструктор адаптивной физической культуры. В штате имеются два сурдопереводчика. Два раза в неделю они [студенты] выезжают и посещают бассейн и занимаются активно спортом по графику. <...> С ними очень тесно работают наши социальные педагоги, постоянные индивидуальные консультации [со студентами с инвалидностью] ведут психологи. <...> У нас имеется художественный руководитель, имеется музыкальный руководитель, имеется руководитель по социальной реабилитации, и они каждую неделю планомерно ведут какую-то работу, мероприятия проводят, и также параллельно спорт-инструкторы ведут тоже мероприятия, поэтому каждый ребенок обязан посещать либо одну секцию, либо один кружок. Это как-то их мотивирует. Кураторы именно курируют по этой части, сопровождают, чтобы [ребенок] принял активную позицию и прошел социальную реабилитацию у нас.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

**Усилия по обеспечению физической доступности** упираются в бюджетные ограничения и ограничения в зданиях, которые не были специально построены для обеспечения доступности. Сотрудники учебных заведений, участвовавшие в ФГД, признали, что только некоторые здания и помещения на первом этаже

доступны для учащихся с инвалидностью, и объяснили это трудностями, связанными с обеспечением доступа в зданиях, спроектированных без учета доступности.

« » *[Создать доступную физическую среду] не везде позволяет архитектура, потому что здание не перестроишь. Все, что можно, мы делаем – и колледж, и администрация. У нас в республике очень хорошо помогают с этим, но опять же весь колледж не перестроишь.*

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

В ходе сбора качественных данных **также поднимался вопрос о том, насколько профессиональные квалификации и навыки, получаемые студентами с инвалидностью, актуальны для рынка труда.**

« » *В нашу студию пришла девушка, которая много лет училась на керамиста в профессиональном реабилитационном центре для людей с инвалидностью. И она приходит к нам по профилю на работу. Она особый мастер и училась на керамиста в профессиональном реабилитационном центре для людей с инвалидностью. У нее красный диплом. И на собеседовании становится понятно, что этот человек не умеет лепить чашки. И все, что она лепила в своем колледже, – это были керамические звери. Ее дипломная работа – это керамическая карусель со зверями внутри. И вопрос: у тебя есть такая керамическая карусель дома? У меня есть 6 чашек керамических. А карусели ни одной. И спрашивается: зачем человека 5 лет учить лепить зверей?*

Цитата из интервью с сотрудником общественной организации

### Боязнь потерять статус инвалидности и пенсию

Бюрократические процессы, связанные с получением и поддержанием официального статуса инвалида, препятствуют установлению долгосрочных трудовых отношений, снижают стимулы к официальному трудоустройству, препятствуют адаптации рабочего места к индивидуальным потребностям соискателей с инвалидностью и в целом сдерживают положительную динамику перехода к инклюзивной занятости в России. В ходе ФГД с людьми с инвалидностью, а также со специалистами, которые с ними взаимодействуют, участники указывали на то, что значительная часть людей с инвалидностью предпочитает воздерживаться от заключения официального долгосрочного трудового договора с работодателями из-за необходимости регулярно подтверждать свой статус инвалидности и страха потерять его.

« » *Первоначально я не хотел официально трудоустроиться, потому что у меня переосвидетельствование. И я не знал, что там будет. Я решил, когда официально получу справку, дальше будем думать. Зачем лишние вопросы?*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

### Система предоставления реабилитационных услуг, выступающая в качестве барьера

Интервью и ФГД показали, что процедура установления инвалидности, которая имеет решающее значение для разработки ИПРА, воспринимается людьми с инвалидностью как непрозрачная и часто не учитывающая их настоящих индивидуальных потребностей, скорее, она преследует цели соблюдения формальных стандартов медицинской работы.

« » Мне написали, что я не могу умеренные физические нагрузки, средние и тяжелые нагрузки не могу переносить. Тяжелые – я согласна! Но средние и умеренные-то почему не могу? У меня же здоровое тело, у меня давно скомпенсированное глазное заболевание в принципе. А за компьютером печатать – это тоже, наверное, умеренное. И тогда мне совсем ничего нельзя? То, что я в походы хожу с пятидесятилитровым рюкзаком, – это можно!

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

Разделы ИПРА, связанные с работой, могут включать расплывчатые предписания, например, часто упоминалось такое предписание, как «для трудоустройства требуется значительная помощь со стороны других лиц» – без четких указаний для работодателей, а также кандидатов с ограниченными возможностями того, как их выполнять. Хотя эти условия носят рекомендательный характер, работодатели проявляют осторожность в отношении соблюдения требований ИПРА и избегают найма таких кандидатов.

« » [В ИПРА] могут вписать такие ограничения, как недоступная работа, требующая взаимодействия с другими людьми, и, по сути, работодатель тебя не может взять. Кто-то может [трудоустроить], а у кого-то есть законные основания в отказе.

Цитата из интервью с экспертом

### Снижение или отсутствие мотивации

**Соискатели с инвалидностью могут испытывать повышенное беспокойство и сниженную мотивацию к поиску и удержанию работы из-за длительных периодов отсутствия работы и предыдущего негативного опыта поиска работы.** В течение длительных периодов безрезультатного поиска работы люди с инвалидностью теряют мотивацию к трудоустройству одновременно с постепенной потерей профессиональных навыков.

« » Есть такое понятие – «трудовая деградация». Когда ты очень долго сидишь без работы, то уже как-то не хочешь, может быть. Вроде хочешь, ищешь. А когда возникает какой-то вариант, то возникают мысли, что сейчас надо будет работать. У меня такое было, и мне казалось, что это нормально. Человеку сложно влиться в рабочий процесс и поменять свою жизнь, человеку, который долго сидел без дела. У меня много знакомых, которые говорят, что ищут работу. Но когда им кидаешь вакансии, например с hh.ru – там очень много вакансий, которые теоретически могли бы подойти, – проявляют недостаточное желание [найти работу].

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

### Другие факторы

#### МЕСТО ПРОЖИВАНИЯ

Жители малых городов и сельских районов могут испытывать трудности, которые влияют на возможность трудоустройства и связаны с системными проблемами: недоступностью физической среды и транспорта, высоким уровнем общей безработицы, необходимостью ухода за больными родственниками, отсутствием развитой институциональной поддержки.

Даже после получения определенной квалификации, люди с инвалидностью, проживающие в сельской местности, как правило, занимаются домашним хозяйством и заботятся о членах семьи вместо того, чтобы найти оплачиваемую

работу. Людям с инвалидностью, которые не могут заниматься ручным трудом, найти работу еще сложнее, а для многих мелкое сельское хозяйство является единственным вариантом.

« » *В деревне инвалиду на коляске лучше. Больше возможностей, больше взаимодействия с окружающей средой. Но с работой очень плохо. Ее просто нет. Единственное – Интернет. В деревне в основном спиваются сейчас. Все перспективные уже уехали. Реальность жизни. Работу, которую предложат вам на бирже труда, допустим, я не на коляске, это мне работать за 40 км в другом селе за 5 тыс. руб. охранником. Я не соглашусь, потому что у меня денег не хватит туда ездить. Плюс деревни в том, что мы все друг друга знаем. Я прихожу в местный центр занятости, и там знакомые мне люди сидят. Я приду, мы поговорим и придет к выводу, что мне нужно идти на огород работать. Там денег больше будет.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

### **ВОЗРАСТ ПОЛУЧЕНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ**

Как правило, работодатели отдадут предпочтение при приеме на работу людям с приобретенной инвалидностью, а не тем, кто родился с инвалидностью.

« » *Высокие требования к коммуникативным навыкам, к скорости работ, к отдаче и так далее, не говоря о том, чтобы люди работали при необходимости ночью или в выходные дни. <...> Но как бы мы ни хотели набирать людей с инвалидностью, есть контрактные обязательства, есть определенные стандарты, на которых мы должны акцентировать внимание. Поэтому люди, которые у нас работают, – в большей степени это люди с приобретенной инвалидностью.*

Цитата из ФГД с работодателями

В то же время, тем, кто получил инвалидность в зрелом возрасте, может быть сложнее найти работу из-за трудностей адаптации к изменившемуся состоянию здоровья и нежелания отказываться от прежнего уровня жизни.

### **НЕДОСТАТОК ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ И ДОСТУПА К ИКТ-ОБОРУДОВАНИЮ**

Люди с инвалидностью страдают от цифрового неравенства больше, чем население в целом. Кроме того, некоторые работодатели, участвовавшие в ФГД, подчеркивали необходимость владения современными технологиями для успешного трудоустройства, в то время как приобретение таких навыков может быть особенно трудным для людей с инвалидностью. Более того, люди с инвалидностью часто не имеют доступа к компьютерной технике и другим цифровым устройствам. Среди людей с инвалидностью и тех, кто их поддерживает, осведомленность о возможных технических решениях остается низкой из-за отсутствия массового распространения информации, и зачастую ее можно получить только при личной коммуникации.

« » *В том году наши ребята, в том числе сироты с ограниченными возможностями здоровья, ментальными нарушениями, должны были встать в центр занятости, зарегистрироваться на Госуслугах и получать 30 тысяч рублей, по крайней мере, в нашем регионе столько, в течение полугода. Это подъемные деньги от центра занятости, пока они еще ищут работу. Они даже ради 30 тысяч рублей не смогли это сделать. Они потеряли все свои деньги.*

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений



**ПОВЫШЕННАЯ УЯЗВИМОСТЬ В СВЯЗИ С НЕОФИЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ**

Чаще всего люди с инвалидностью заняты на низкоквалифицированной работе – вне корпоративного сектора, по срочным трудовым контрактам или на основе устных соглашений.

« » Многие наши выпускники – самозанятые. Например, обувщики. Они принимают заказы и шьют меховую обувь на дому. Портные тоже принимают заказы от населения. Они ИП не создают, а [работают как] самозанятые. Или наши пекари, они пекут хлеб и продают своим соседям, родственникам, и мы считаем, что они самозанятые.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

**ЗАНЯТОСТЬ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, НЕ ТРЕБУЮЩИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ**

Люди с инвалидностью реже работают по специальностям, которым они обучались. Несмотря на подготовку, людям с инвалидностью трудно найти работу по профессии, и для них существует большая вероятность оказаться на низкооплачиваемой работе в сфере обслуживания. В ходе обсуждений в ФГД участники неоднократно упоминали, что низкооплачиваемая работа в сфере услуг часто является единственным доступным местом трудоустройства для людей с инвалидностью вне зависимости от полученной ими профессиональной квалификации.

« » Они трудоустраиваются не обязательно по профилю своей профессии, многие из них идут в сферу услуги – работают в столовых, работают дворниками, работают в магазинах на разгрузке-погрузке товара.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

**НЕДОСТАТОК ЗНАНИЙ В ФИНАНСОВОЙ И ПРАВОВОЙ СФЕРАХ**

Из-за недостаточной профессиональной социализации люди с инвалидностью часто не понимают, как организован рабочий процесс, включая финансовые и юридические аспекты трудоустройства, что крайне затрудняет долгосрочное трудоустройство.

« » У нас был опыт. Мы ребят с ОВЗ, ментальные нарушения, устроили рядом с техникумом в столовую официально официантами. Их там кормили, им давали покушать с собой, и устроили официально, то есть зарплата и аванс. Прошло три дня, и они начали требовать оплату каждый день. Я говорю: «Я же вам рассказывала, что будет аванс и зарплата. – Нет, нам надо каждый день. – Вас никто не обманывает, вы получите все эти деньги – часть кучкой, потом кучкой. – Нет, мне надо купить кроссовки. – Подожди, шесть дней осталось, тебе дадут большую сумму». Нет и все, и прямо до психозов. Нам пришлось их уволить. Не стали они, не захотели, не поняли этой доброты людей. Говорю, что вы на еду не тратитесь и так далее, но нет. И такая тоже есть проблема.

« » У нас есть работодатели, которые готовы принимать швей, но, к сожалению, многие выпускники с ментальными нарушениями, приходя на работу в организацию, не выдерживают времени [работы]. Ментальные нарушения – это человек, который сейчас сидит и готов работать, а через 20 минут он может встать и начать ходить по цеху.

Цитаты из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

### ОБЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ

Влияние пандемии на рынок труда привело к усилению конкуренции за существующие вакансии, поэтому шансы людей с инвалидностью найти или удержать работу снижаются, так как в глазах работодателей они вытесняются другими соискателями.

« » *В период пандемии многие работодатели отказались от приема инвалидов, чтобы обеспечить работой хотя бы в этой сфере «нормальных», условно, сотрудников, сохранить.*

Цитата из ФГД с работодателями

## Барьеры для спроса на трудоустройство людей с инвалидностью

### Дискриминация и нетерпимость в обществе

Результаты качественного анализа показывают, что дискриминация людей с инвалидностью на рынке труда — это явление, которое состоит из множества элементов, в его основе лежит отношение к людям с инвалидностью со стороны работодателей, клиентов и сотрудников без инвалидности. Распространенные предрассудки создают барьеры для поиска работы, а также сохранения рабочего места для людей с инвалидностью, несмотря на их квалификацию.

« » *Честно говоря, найти работу – были проблемы. Было много отказов. Многие [работодатели] говорили, что [им] не нужны инвалиды. Другие придумывали отговорки. <...> В основном сложности были из-за речи. Они не знают, каков человек, и даже не разбираются, что он умеет, что он может. Сразу отказывают. У меня был случай, когда буквально сразу говорили, что у них ничего [из открытых вакансий] нет.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

Специалисты, целью которых является поиск работы для людей с инвалидностью, согласны с тем, что указание соискателем своей инвалидности является залогом быстрого, почти автоматического отказа в приеме на работу.

« » *Если человек в первое читаемое поле будет вставлять группу инвалидности и «передвигаюсь на коляске», то никто резюме читать не будет дальше, [работодатели] боятся. Поэтому мы пишем в информации в поле «обо мне»: «Являюсь инвалидом первой группы, передвигаюсь на коляске. Я мобилен, я могу работать в офисе». А до этого, оказывается, не дочитывают. То есть человек как специалист устраивает, и, получается, в итоге ему отказывают очень красиво. Якобы не из-за инвалидности де-юре. А де-факто – именно из-за этого.*

Цитата из ФГД с НКО

**Наиболее часто с дискриминацией сталкиваются соискатели, обладающие видимыми признаками инвалидности.** Люди с видимой инвалидностью, такой как нарушение речи или потребность в инвалидной коляске, имеют меньше шансов произвести благоприятное впечатление при первой встрече с потенциальными работодателями и, таким образом, оказываются в невыгодном положении. Еще одна подкатегория людей с инвалидностью, которая чаще подвергается дискриминации на рынке труда, – это пожилые люди с инвалидностью.

« » *Например, человек возрастной, но у него абсолютно пустое [резюме] и нет опыта работы. Это касается не инвалидности, а в целом ситуации на рынке труда. Второй пример – когда человек имеет хороший бэкграунд, но недавно получил инвалидность, и, на самом деле, удержаться на том уровне, на котором он работал в плане должностей и оплаты, тоже очень тяжело. А снизить свои запросы тоже не все готовы. В общем, все сложнее [с людьми старшего возраста]. Иногда и сами работодатели не так охотно [их] рассматривают. Это, конечно, не значит, что это всегда так. Иногда мы довольно успешно трудоустраиваем и людей возрастных, но [это] сложнее, чем с молодежью.*

Цитата из ФГД с НКО

### Опасения работодателей

**При приеме на работу человека с инвалидностью работодатели беспокоятся о медицинской стороне вопроса.** Они опасаются частых «прогулов» для посещения врача и возможного ухудшения состояния здоровья таких сотрудников. Некоторые работодатели ссылались на то, что предлагаемые ими условия труда не соответствуют состоянию здоровья соискателей. Это может касаться как ограничений, предписанных ИПРА, так и более общих аспектов работы. Опасения возникают не только в сфере работ с повышенной физической нагрузкой, они распространяются даже на офисную работу из-за стрессовой обстановки, сжатых сроков выполнения работы и давления со стороны коллег. Более того, работодатели склонны воспринимать людей с инвалидностью как менее продуктивных из-за состояния их здоровья.

**Укоренившееся в обществе представление о людях с инвалидностью как о зависимых, слабых и неспособных работать приводит к стигматизации работников с инвалидностью.** ФГД с работодателями показывают, что они обладают стереотипными представлениями о людях с инвалидностью, об их способности работать, производительности и способности к самоорганизации. Ожидания, что люди с инвалидностью должны обладать тем же уровнем коммуникативных и языковых навыков, что и люди без инвалидности, и неспособность работодателей адаптироваться к индивидуальным особенностям таких соискателей тоже указывают на определенный уровень нетерпимости в обществе.

« » *Здесь другая сторона боится, линейные руководители боятся брать людей с инвалидностью. Они не умеют, не знают, как с ними работать.*

« » *Я, честно говоря, с трудом представляла себе, что за люди ребята с ограниченными возможностями, мне казалось, что инвалиды – это люди, которые работать не могут.*

« » *Это было на самом деле нелегко мне вначале. То есть остановить себя, уйти как бы от сочувствия, от жалости, от желания помочь и вернуться в бизнес-ориентацию и говорить точно так же, как я говорила бы с любым другим человеком. Как выяснилось, это совершенно нарабатываемый навык.*

Цитаты из интервью и ФГД с работодателями

## Меры поддержки для содействия трудоустройству людей с инвалидностью (возможности)

### Реабилитационные услуги

**Реализация услуг по реабилитации и абилитации не полностью соответствует реальным потребностям конкретного человека и недостаточно эффективна.** Во многих случаях люди с инвалидностью разрабатывают свои собственные стратегии компенсации имеющейся инвалидности, которые не обязательно соответствуют установленным спискам и стандартам обеспечения техническими средствами реабилитации и не всегда требуют значительного финансирования.

« Я пользуюсь помощником в Интернете онлайн. Он абсолютно бесплатный. Специальной клавиатурой я не пользуюсь, потому что одна рука у меня не работает. Второй рукой медленно, но печатать я могу. Если нужно что-то напечатать я помощника, маму зову. Надиктовываю, только исправляю окончания. Такими специальными инструментами не пользуюсь.

Цитата из интервью с человеком с инвалидностью

### Пенсии и пособия

**Необходимость быть официально трудоустроенным обязывает людей с инвалидностью избегать заключения официальных трудовых договоров.**

Лица, чьи опекуны получают дополнительные ежемесячные выплаты, ограничены в трудоустройстве из-за страха потерять постоянный доход своих родителей или опекунов, даже если он ниже, чем ожидаемая оплата труда.

« Родители таких детей говорят: «Ой, работать мы не будем, мы будем получать за тебя пособие.

Цитата из ФГД с НКО

Люди с инвалидностью и те, кто за ними ухаживает, недостаточно осведомлены о правилах, связанных с выплатой пенсий и пособий. Многие участники ФГД признались, что боятся, что официальное трудоустройство может лишить их каких-либо социальных выплат, хотя на самом деле это не так. Подобные заблуждения удерживают людей с инвалидностью от поиска работы и официального трудоустройства.

В целом люди с инвалидностью и их семьи испытывают острую нехватку средств. Это делает невозможным удовлетворение многих базовых потребностей, таких как приобретение технических средств адаптации, прохождение дополнительных реабилитационных программ, получение дополнительного образования. В то же время все эти факторы резко повышают шансы на участие людей с инвалидностью в рынке труда, и отсутствие доступа к этим благам означает потерю большинства возможностей трудоустройства для людей с инвалидностью.

### Образование

**Благодаря собранным качественным данным удалось получить представление о различных дополнительных мерах, принимаемых учебными заведениями для поддержки людей с инвалидностью в момент их перехода от образования к трудоустройству.** Для некоторых людей с инвалидностью, их семей и опекунов

необходима практическая поддержка и помощь в том, чтобы разобраться с системой предоставляемых мер поддержки. Знакомство обучающихся с работой центра занятости включает в себя помощь в навигации по услугам, регистрацию на портале занятости и информирование о том, какую помощь студенты могут ожидать от сотрудников центра. Из-за недостаточного уровня общей социализации обучающимся с инвалидностью может потребоваться поддержка при прохождении бюрократических процедур, особенно тех, которые требуют определенного уровня цифровых навыков. Учебные заведения вовлечены в оказание практической поддержки студентам с инвалидностью, которым не хватает основных навыков для саморепрезентации в онлайн-среде – от общего обучения цифровым навыкам до практической поддержки в навигации на сайте, регистрации и обработке заявления. Также организуются курсы по основам финансовой грамотности.

« » *Для того чтобы наши ребята зарегистрировались на портале Госуслуг, мы недельно водим группу детей наших, регистрируем, создаем им кабинет в Госуслугах, особенно это касается профобучения. Потом наши действия будут – знакомство с центром занятости и созданием кабинета уже на портале «Работа в России». Мы включаем им их задачу, особенно детям-сиротам, которые без Госуслуг никуда в ближайший год после поступления. Этим мы им помогаем. Если бы не наш вклад в это все, то многие даже теряют свои привилегии от государства, потому что они беспомощны в этом.*

« » *Сейчас еще мы выиграли президентский грант, и мы сейчас проводим еще дополнительно для выпускников финансовую грамотность, то есть разжевываем на каждом примере. Повторение – мать учения. Мы каждый раз им одно и то же в разных интерпретациях, чтобы они запомнили это и вышли, полностью понимая, что так надо делать и больше никак.*

Цитаты из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

**Сотрудничество образовательных организаций с широкой сетью акторов, включая частный сектор и НКО, способствует тому, что обучающиеся лучше понимают, как работает рынок труда.** Это также улучшает их социальные навыки и помогает им наращивать социальный капитал. Ярмарки вакансий дают соискателям шанс представить себя и продемонстрировать некоторые из своих навыков, а работодателям – возможность неформально пообщаться с потенциальными кандидатами и определить круг перспективных соискателей.

« » *[Мы] подключаем своего рода своих друзей и партнеров ко всевозможным мероприятиям, где мы пытаемся развивать и социализировать наших ребят, дать им понять, что ничего невозможного нет. <...> Мы даже приглашаем представителей «Бизнес Молодости», и они с ребятами разбирают самозанятость от а до я. Буквально вчера у нас было мероприятие «Как заработать свои 50 плюс тысяч рублей».*

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Оплачиваемые стажировки также предоставляют безопасную возможность и для работодателя, и для сотрудника познакомиться друг с другом и оценить обоюдную готовность начать трудовые отношения.

« » У нас от комитета по специальной политике в прошлом году был проект по помощи в трудоустройстве ребят с инвалидностью, и наши ребята там устраивались в фонд, который давал им зарплату, но они работали на территории... Над ними стоял мастер, который постоянно с ними находился, помогал, и в данном случае это была приемлемая такая вещь. Разные работы. У нас ребята занимались ландшафтным дизайном. Облагораживанием территории. И в принципе они, пока проект шел, работали. Ежегодно он заканчивается, начинаются новые проекты. Поэтому у них было определенное время поработать, получить деньги. И это тем самым отдых для родителя. Им хочется, чтобы их ребенок трудоустроился. Таких очень мало проектов, которые работают.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Особую ценность представляет общение учащихся с инвалидностью с выпускниками, которым удалось добиться профессионального успеха. Это помогает будущим и нынешним студентам лучше понять карьерные перспективы и возможности профессионального развития.

« » Один из наших выпускников потом еще обучился на психолога. Он работал активно с людьми с инвалидностью. Он среди них пропагандировал именно необходимость обучения, продолжение обучения после окончания школы <...> он помогал, в том числе, в распространении информации среди лиц с инвалидностью о том, в каких учебных заведениях могут получать люди с инвалидностью образование, по каким специальностям и профессиям.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Личный опыт положительного влияния инклюзивного образования ощутило мотивирует преподавательский состав.

« » У нас еще такой опыт, что они [люди с инвалидностью] у нас обучаются в техникуме совместно с другими ребятами, у которых нет таких осложнений здоровья. <...> При контакте с этими здоровыми ребятами у них наблюдается достаточно положительная динамика в развитии, в социализации. У нас есть хороший опыт. У нас обучался, и три года назад он выпустился, мальчик с синдромом Дауна, [он] обучался на фотографа <...> Первый год, когда он пришел к нам 1 сентября на первый урок, его приводила мама. Уже к середине второго курса весной он приезжал самостоятельно на велосипеде. Ребенок научился ориентироваться в городе, научился общаться с ребятами.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

Роль РУМЦ уже заметна и ценится образовательными учреждениями, которые стремятся обеспечить инклюзивное образование.

« » Есть же еще в России такой институт, они называются РУМЦы – региональные учебно-методические центры. Это в каждой сфере: в медицине, в образовании, сельском хозяйстве. Там в каждой сфере выбран один ведущий вуз, который всем остальным вузам в этом направлении помогает с созданием доступной среды и методическими рекомендациями по обучению инвалидов.

Цитата из интервью с сотрудником общественной организации

## Меры государственной политики по стимулированию спроса на труд людей с инвалидностью

### Система обеспечения квот

**Действующая система квотирования оценивается центрами занятости, работодателями и людьми с инвалидностью как неэффективная.** В ходе интервью и ФГД представители НКО подчеркнули, что существующая система квот имитирует инклюзивное трудоустройство вместо того, чтобы предоставлять реальные карьерные возможности кандидатам с инвалидностью.

«*Законодательно сейчас работодатель должен выделить квоту для трудоустройства людей с инвалидностью, и на этом законодательство прекращает работать. То есть квота выделенная есть. Звонишь лично работодателю, говоришь: «Здравствуйте, вот у вас простая работа – фасовщик зелени. У меня есть ребята с минимальным проявлением инвалидности, которые с ней справятся. Готовы ли вы нас принять, приехать?» Мне говорят прямым языком: «Вы нас обязали квоту выделить, мы выделили. Не звоните сюда больше, они нам не нужны». Это цитата от работодателя, от прямого, в личном разговоре.*

Цитата из ФГД с НКО

**Даже вакансии, заявленные как квотируемые, подвергаются дискриминации в отношении соискателей с инвалидностью.** Сотрудники центров занятости, которые выступают посредниками между соискателями с инвалидностью и работодателями, желающими заполнить квотируемые вакансии, также, по-видимому, знают о фактах дискриминации, но не в состоянии изменить ситуацию. Например, соискатель, не сообщивший о своей инвалидности, был изначально принят на работу на вакансию, объявленную по квоте; однако, узнав об инвалидности, работодатель отказал кандидату в приеме на работу.

«*Допустим, у одной организации была заявлена квота на бухгалтера. Мы направили девочку-бухгалтера, но девочка не сказала сразу, что она инвалид. С ней провели собеседование, сказали, что ее берут. Потом мы позвонили и сказали, что устраивается девушка-инвалид, она этого не скрывала. Когда работодатель узнал, что девушка – инвалид, несмотря на то что это было квотируемое рабочее место, ей в работе отказали. Девушка пришла, плакала, рыдала и сказала: «Зачем вы сказали, что у меня инвалидность?».*

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

### Специальные рабочие места

**Хотя государственная политика по созданию специальных рабочих мест действительно работает как успешная мера поддержки тех работодателей, которые продвигают инклюзивное трудоустройство, интервью с экспертами и ФГД с представителями бизнес-организаций показали, что эффективность существующей системы субсидирования ограничена общим подходом к созданию специальных рабочих мест и чрезмерным государственным контролем над предоставленными средствами.**

«*У нас программы тоже разрабатываются, они говорили: «Если вы берете работника, мы вам можем то-то и то-то предоставить, можете оборудовать место». Но это надо хорошо продумать, и слишком много документов нужно собирать.*

« » *Насколько я знаю, сейчас есть такая программа, когда работодатель оборудует рабочее место для инвалида, ему компенсируется это. Но при этом идет проверка за проверкой. Это очень напрягает. Работодатель вложил, сделал, получил компенсацию от государства, но при этом проверка идет чуть не каждый месяц: действительно ли это работает? Но если мы это делаем, значит это должно быть так, это нам нужно, и мы это используем.*

Цитаты из ФГД с работодателями

С точки зрения НКО, представляющих интересы людей с инвалидностью, большинство из них не нуждаются в дорогостоящей адаптации рабочего места – скорее, должна быть адаптирована рабочая среда компании в целом.

« » *На самом деле практически никому ничего не требуется. Все работают практически в офисах класса А. Это изначальная доступность. Внутренние какие-то ресурсы, не знаю, установка программы «Джосс» и так далее для незрячих, это на самом деле копейки стоит или бесплатно ставят. Для ребят с инвалидностью по слуху это в основном вопросы взаимодействия и общения с коллегами. Те же программы Skype, где видно лицо говорящего, – это уже решение проблем с человеком с инвалидностью. Это тоже не стоит ничего, поэтому в основном это больше подготовка сотрудников для взаимодействия с людьми с инвалидностью.*

Цитата из экспертного интервью

## Центры занятости

**Результаты работы центров занятости населения различаются в зависимости от региона и населенного пункта, но их общая эффективность ограничена.**

Большинство людей с инвалидностью рассматривают обращение в государственные службы занятости как крайнюю меру. Большая часть работы центров занятости заключается в обслуживании тех, кто хотел бы получать специальное денежное пособие как безработные. Тот факт, что для получения пособия такие заявители вынуждены пройти несколько неудачных собеседований с работодателями, выделяющими квоты, фрустрирует и заявителей, и работодателей, которые оказываются в цикле бессмысленных взаимодействий, замаскированных под процесс трудоустройства.

« » *Люди, которые приходят с биржи труда, [у них] нет никакого желания работать, двигаться как-то дальше, расти или еще что-то. Им нужна печать и получение пособия, и все. Я таких кандидатов уже давно перестала рассматривать.*

« » *В моем опыте это сотрудничество ни разу не дало никаких результатов. Очень часто приходят люди, которые хотят, чтобы им поставили отметку о том, что они не подходят. Представьте себе, если это человек с инвалидностью, это большие риски для работодателя, как минимум имиджевые. Почему мне отказали? Потому что я инвалид! Никто нигде не напишет, что кандидат просил, чтобы ему поставили какую-то роспись и отказали.*

Цитаты из ФГД с работодателями

Еще одним фактором, который отталкивает работодателей от сотрудничества с центрами занятости, являются дополнительные бюрократические издержки.

« » *Это было ужасно с точки зрения документального оформления. То есть это очень, очень много [документов].*



« » С центрами занятости мы работаем, но не регистрируемся там как работодатели. Это ни в коей мере не связано с инвалидами. Это, скорее, связано с тем, что необходимо постоянно отправлять отчетность.

Цитаты из интервью и ФГД с работодателями

После поступления на службу многим кандидатам предлагается дополнительное обучение. Однако дополнительное образование, предлагаемое государственными центрами занятости, не всегда релевантно для нахождения реальной работы.

« » Они [сотрудники центра занятости] порекомендовали мне пройти курсы в одном местном учреждении, дополнительные курсы для людей с инвалидностью. Я там прошла бухгалтерские курсы, курсы компьютерной графики. Думала, что отучусь и найду хорошую работу. Но что-то пошло не так. Я очень долго к ним ходила, они давали какие-то рекомендации, но, приходя к работодателю, я сталкивалась как всегда с отказами.

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

Несмотря на это, усилия, предпринимаемые государственными центрами занятости, высоко ценятся местными образовательными учреждениями. Сотрудничество различных специалистов, работающих над поиском работы для человека с инвалидностью, часто дает значительные результаты.

« » Очень большую помощь нам оказывает центр занятости населения. Они сопровождают наших инвалидов. На одного человека есть один работник центра занятости населения, и он сопровождает его, пока тот не найдет работу. [Они помогают] составить резюме, находят вакансию, предлагают работу.

Цитата из ФГД с сотрудниками образовательных учреждений

**Интервью с сотрудниками государственных служб занятости показывают, что сопровождаемое трудоустройство в настоящее время находится на стадии становления как часть процесса трудоустройства.** На региональном уровне услуга сопровождаемого трудоустройства пока не включена в перечень услуг, реализуемых для населения в рамках социальной реабилитации, и осуществляется как добровольное неформальное взаимодействие между сотрудниками реабилитационных центров и соискателями с инвалидностью.

« » Мы этим занимаемся только в рамках нашей инновационной деятельности, в рамках наших добровольных инициатив. То есть мы занимаемся сопровождаемым трудоустройством, если человек в этом очень заинтересован. Если есть работодатель, который готов на это пойти, если мы с этим человеком уже прошли все другие этапы, тогда мы выходим с ним, и первые день-два-три мы с ним работаем. Но такая услуга отсутствует в перечне услуг.

Цитата из интервью с сотрудником центра занятости

## Социальное предпринимательство

**Предприятиям, которые выполняют социальную миссию наряду с получением экономической прибыли, трудно соответствовать критериям для признания организацией социального предприятия.**

« » *Чтобы получить статус социального предприятия, там очень большие требования – чуть ли не 50% персонала должны быть трудоустроены инвалиды. Мы в своей сфере не можем себе этого позволить. Сами понимаете, ресторан есть ресторан, это тяжелые условия труда. Официанты [работают] на ногах, повара на ногах, работа в горячем цехе. Со стороны государства хотелось бы немножко более мягкие требования, чтобы получить этот статус [социального предприятия]. Мы готовы принимать [людей с инвалидностью на работу], но ждем [послаблений].*

Цитата из ФГД с работодателями

Действующая система преференций в сфере государственных и муниципальных закупок и налоговых льгот не обеспечивает достаточный спрос на продукцию организаций инвалидов. Это приводит к снижению численности сотрудников специализированных предприятий, несмотря на то что существует значимый спрос на такие вакансии среди людей с инвалидностью.

« » *Они [специализированные предприятия для людей с инвалидностью], к сожалению, у нас – показуха. У нас работало полторы тысячи человек в советское время на нем. А сейчас незрячих [стало] больше, а работает там 15 или 30 [человек]. Сейчас там и зрячих, по моему, нет. У них осталось сколько-то для отчетности. Я 15 лет пыталась устроиться на это предприятие, а потом плюнула.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

К сожалению, работодатели, нанимающие людей с инвалидностью, практически не ощущают эффекта от существующих мер государственной поддержки.

– Сейчас есть какие-то плюсы от трудоустройства людей с инвалидностью?

« » *– Наверное, только то, что мы придерживаемся определенной этики. И все. Помогаем людям, это греет нам сердце. Знаешь, что имеешь возможность помочь, и помогаешь. Но какие-то преференции от государства, основательную поддержку – нет, мы ее не видим, ее нет.*

Цитата из ФГД с работодателями

## Особые условия труда/адаптация условий работы

**Среди предусмотренных законом особых условий труда наиболее востребованными в силу индивидуальных медицинских потребностей людей с инвалидностью являются удаленная работа и сокращенный или гибкий график.**

« » *У меня сейчас есть работа, наверное, мечты. Я работаю дома. На удаленке. Работа у меня занимает четыре-пять часов в день. То есть у меня остается время на себя, на свои хобби. В таком спокойном, не особо напряженном режиме работы у меня сейчас происходит трудовая деятельность. <...> У меня сейчас рецидив произошел моей болезни. Возможно, это с этим связано еще, я прохожу лечение безотрывно. Мне нужны уже другие условия труда.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

Когда между работодателем и сотрудником с инвалидностью устанавливаются доверительные отношения, сотрудник может корректировать и регулировать свое рабочее время таким образом, чтобы учесть собственные индивидуальные потребности здоровья.

« » Когда только устроился на работу, работодатель на берегу решил обговорить сразу все. Он деликатно и ненавязчиво спросил, что его интересовало, я рассказал. Он сказал, что, если есть необходимость куда-то отлучиться – в поликлинику или реабилитацию, уехать, я должен написать [работодателю в неформальной форме], и никаких проблем не будет. <...> Грубо говоря, все, чему мне нужно научиться, – это правильно распоряжаться своим рабочим временем. Сейчас я могу до 12 доработать и дальше в поликлинику уходить. Я сам уже распоряжаюсь [своим рабочим временем]. Я могу просто написать [руководителю]: «Я ушел с рабочего места». Он даже не отвечает на это сообщение. Просто по-человечески потом поинтересуется, все ли у меня в порядке.

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

**Пандемия COVID-19 сделала удаленную работу более распространенной практикой, что может создавать новые возможности для людей с инвалидностью.**

« » По поводу ребят с инвалидностью я могу сказать, что им очень удобна сфера IT по той простой причине, что действительно это удаленно, это заработок, и работодателю проще, потому что многие ребята, имеющие I группу инвалидности и передвигающиеся на колясках, они просто даже по документам не могут работать в офисе. Вот у нас в Воронеже есть парень, который уже 8 лет является штатным сотрудником МЧС, хотя так бы группа инвалидности не позволила в офисе именно делать это.

« » работодателей с точки зрения экономики дистант тоже оказался наиболее удобным. То есть у них была возможность это попробовать, и даже для здоровых людей на данный момент, на сегодняшний день именно работа на дистанте оказалась более экономичной, потому что не надо создавать рабочие места, дополнительно платить аренду работодателям и так далее.

Цитаты из ФГД с НКО

« » Офис у нас весь работает сейчас удаленно. Раньше это были только сотрудники, которые [имеют инвалидность]... На самом деле мы иногда устраивали их приезды сюда. Это сопряжено с кучей трудностей. Нам, например, надо было на руках поднять коляску. Это было неудобно и человеку, которого мы вот так на руках втягиваем. И нам нужно было заказать заранее социальное такси, ему надо обязательно приехать с родителями, потому что он не может сам ни в туалет, ничего. Устраивали иногда выездные встречи. Была какая-то встреча с клиентами. Он участвовал на этой встрече, и клиенты были приятно удивлены, увидев такого сотрудника с нашей стороны. Совещание мы организовали в городе [в здании], где была доступная среда.

Цитата из интервью с работодателем

Однако правовая база для удаленной работы еще не полностью сформирована. Таким образом, **статус человека с инвалидностью, трудоустроенного в организации, расположенной в другом регионе, остается неясным.**

« » *Сотрудники службы занятости не понимают, как это все рассматривать и регулировать – соответственно, и компании [этого не понимают]. Причем, если поговорить с одним сотрудником службы занятости, он скажет вам [одно], а другой сотрудник скажет по-другому. То есть в законе это не прописано, и сейчас пытаются каким-то образом все это привести к знаменателю. Потому что вроде как должны москвичей трудоустраивать и московские службы занятости, но с другой стороны, стоят ограничения, и Москва же — это не отдельное государство. Ставить какие-то препоны для того, чтобы работал человек из другого региона – это тоже неправильно.*

Цитата из экспертного интервью с сотрудником НКО

Работа в дистанционном формате, несмотря на свою распространенность, все еще не рассматривается большинством работодателей как равноценная обычному формату труда и может **ограничивать карьерные перспективы людей**, для которых удаленная работа – единственная возможность труда.

« » *На сегодняшний день меня пока все устраивает, но, естественно, хочется и зарплаты больше, и функционала больше. Потому что, извините, в банк на дистанционную работу, удаленную сразу на руководящую должность не возьмут. Поэтому приходится довольствоваться малым.*

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

## Меры поддержки со стороны неправительственных структур

### Работодатели

**Наставничество на рабочем месте используется российскими компаниями как один из методов адаптации вновь принятых сотрудников с инвалидностью.**

Наставники из числа опытных сотрудников и/или специалистов кадровой службы могут обеспечивать поддержку в ходе рабочего процесса, психологическую адаптацию, интеграцию в коллектив и формирование трудовой мотивации сотрудника с инвалидностью. Наставничество сотрудников с инвалидностью обычно требует более индивидуального подхода и работы, выходящей за рамки обычного инструктажа вновь принятого сотрудника.

« » *Я очень переживала внутренне, каждые два-три дня звонила руководителю нашего единого кадрового центра, спрашивала, как Андрей, может быть, что-то помочь надо, как-то его поддержать, но все было хорошо и замечательно при поддержке коллег из головного офиса. Это был у нас первый такой случай, когда мы кого-то на ГПХ принимали. Все риски мы взяли на себя, и было, конечно немножко страшновато, что будет, если Андрей нам не подойдет. Но и с Андреем я параллельно постоянно вела дискуссию в WhatsApp, всячески поддерживала его на этапе адаптации.*

Цитата из ФГД с работодателями

Однако многие работодатели не считают это проблемой.

« » *Когда новый сотрудник к нам приходит, у него есть наставник, который знакомит его со всей спецификой работы, касающейся его деятельности. То же самое происходит с сотрудником с ограниченными возможностями.*

Цитата из ФГД с работодателями

**Сотрудники с инвалидностью могут проходить дополнительное обучение на рабочем месте.** Некоторые компании – например, «Филип Моррис Интернэшнл» –

организуют программы обучения еще до процесса отбора кандидатов для того, чтобы поддержать выдающихся соискателей с инвалидностью и дать им больше шансов на более перспективную карьеру.

В рамках **сотрудничества с местными учебными заведениями** работодатели организуют совместные мероприятия, участвуют в оценке выпускных работ и другими способами знакомятся с выпускниками, тем самым делая их профессиональную адаптацию более эффективной. **Программы стажировок** для выпускников с инвалидностью служат основным путем к успешному трудоустройству.

« » Мы работаем с техникумом давно и плотно. Там преподавательский состав очень сильный. Как правило, мы принимаем на работу ребят, которые у нас прошли практику, которых мы уже знаем в работе и знаем их потенциал.

Цитата из ФГД с работодателями

**Общение с потенциальными работодателями и сотрудниками компаний** помогает молодым специалистам с инвалидностью быстрее приобрести навыки, необходимые для успешного трудоустройства на открытом рынке труда, создать стратегию поиска работы и научиться подавать себя как ценного специалиста.

« » Мы проводим мастер-классы для студентов, приглашаем их на практику, посмотреть, дотронуться до профессии, чтобы у них было понимание. Мы разговариваем с партнерами, с рестораторами, с теми, кто готов, с шефами, кто готов. Также мы приходим на экзамены, где они демонстрируют свои навыки и умения. Мы активно участвуем в проекте движения «Абилимпикс», тоже выступаем партнерами, помогаем в организации этого мероприятия, в качестве экспертов наши шефы участвуют, кондитеры, в качестве экспертов для оценки «Абилимпикса» и в качестве спонсоров.

Цитата из ФГД с работодателями

**Неформальное общение** с сотрудниками различных организаций помогает создать социальный капитал, который у людей с инвалидностью менее обширный, чем у людей без особых потребностей. Наличие обширной социальной сети контактов и людей, которые могут дать рекомендации, так же важно для процесса трудоустройства, как и наличие технических навыков<sup>236</sup>.

« » Даже если нет у нас таких вакансий, на которые ребята могли бы претендовать, всегда есть возможность связаться со знакомыми, с другими компаниями, порекомендовать другим руководителям, пригласить на конкурс, пообщаться с ними, рассказать о том, что это совсем не страшно. Хотя бы приходить на этот конкурс и общаться с ребятами, может быть, таким образом тоже помогать им трудоустроиться.

Цитата из ФГД с работодателями

**Для того чтобы адаптировать социальную среду организации к взаимодействию с человеком с инвалидностью**, работодатели устраивают мероприятия, на которых можно получить личный опыт общения с такими людьми. Прямой контакт с людьми с инвалидностью повышает толерантность внутри рабочего коллектива и, следовательно, увеличивает уровень общественной и профессиональной интеграции людей с инвалидностью.

« » *В Татарстане есть инклюзивная студия «Эмоция». Ею руководит моя близкая подруга. Ребята работают совместно, здоровые ребята с людьми с инвалидностью. Мы приглашали их к нам, чтобы они показали вживую людей с инвалидностью и специально сыграли спектакль, где можно было вплотную посотрудничать. Есть какие-то стереотипы о людях с инвалидностью, что это дэцэпэшники и не более того. О том, что есть скрытая инвалидность, многие даже не слышали.*

Цитата из ФГД с работодателями

Работодателям, которые принимают на работу специалиста с инвалидностью, может потребоваться **дополнительная адаптация физической и цифровой среды**, и конкретные параметры таких изменений должны разрабатываться совместно с людьми с инвалидностью или организациями, которые представляют их интересы.

« » *У нас стажерам не положены выделенные парковочные места, ограниченные парковочные места, но как только директор узнал о том, что человек с инвалидностью, в приказе о приеме, он сразу написал мне: «Юля, куда, какая помощь нужна?» Я сказала: «Единственное, что сейчас от вас надо – это парковочное место». Сразу сверху спустили, допустили его на территорию, буквально в шаговой доступности. <...> К нам приезжала [сотрудница общественной организации, занимающейся проблемами людей с инвалидностью] и мы оценили возможность трудоустройства людей с инвалидностью, передвигающихся с помощью коляски, с точки зрения охраны труда. Насколько им будет комфортно подниматься и спускаться, позволяют разъемы или не позволяют. С одной стороны, вроде бы наши специалисты по охране труда вымеряли, тем не менее [эта специалистка] ежедневно работает с людьми. Она уже точно может сказать, хорошо это или не очень.*

Цитата из ФГД с работодателями

Недостаток у людей с инвалидностью коммуникативных навыков, а также другие индивидуальные особенности, могут потребовать **адаптации социальной среды** предприятия для того, чтобы сотрудник с инвалидностью мог чувствовать себя комфортно на рабочем месте.

« » *Я вспомнила про молодого человека, который у нас работал, он работал вместе с мамой. Он не мог работать без матери, потому что у него не получался разговор с сотрудниками. Мы не знаем жестовой речи. К сожалению, проблема возникла, наверное, из-за того, что было небольшое непонимание. Еще раз говорю – когда идут большие объемы, как у всех сотрудников, некогда объяснить, рассказывать. Все это нужно быстро, и он должен был понимать. В этом плане ему помогала мама <...> Маме пришлось по состоянию здоровья уволиться и со временем он не смог без нее работать. Нужно, чтобы они адаптировались, и условие – чтобы кто-то их понимал.*

Цитата из ФГД с работодателями

На предприятиях, которые требуют взаимодействия большого количества людей, особенно на производствах, появление сотрудника с инвалидностью должно сопровождаться контролем и при необходимости **корректировкой регламентов работы, которые описывают деятельность здоровых участников коллектива**.

« » Мы всех предупредили, что у нас появятся сотрудники, которые не слышат. И нам нужно было решить вопрос с охраной труда, потому что на предприятии действует правило о том, что мы уступаем дорогу водителям погрузчиков по сигналу звуковому. То есть приоритет не у пешехода. Наоборот, у водителя погрузчика. Они не услышат этот сигнал. Мы думали, что делать. Не знали, как быть. Мы собрали их и спросили их, обидятся ли они, если мы их пометим. [Они ответили:] «Да без проблем!» Теперь они носят специальные нашивки на рукаве и водители погрузчиков, мы внесли соответствующие изменения в инструкцию, знают, что, если они видят человека с желтой полоской на рукаве, он их не слышит и дорогу им не уступит. И все, и вопрос решился, но обсуждать это, конечно, надо было.

Цитата из интервью с работодателями

**Общение с людьми с некоторыми нарушениями речи и слуха может быть очень сложным как для работодателей, так и для самих людей с инвалидностью, и для того, чтобы преодолеть возникающие коммуникационные барьеры, могут потребоваться специальные меры поддержки. Для людей с инвалидностью подобные барьеры могут означать исключение из социальной жизни организации и ограничение профессионального роста.**

« » В основном приходят ребята плохо слышащие, плохо говорящие. Соответственно, это создает некую проблему внутри коллектива в плане общения. В основном ребята работают на таких позициях, где индивидуально. Кондитер оформляет кондитерские изделия, старается особо не коммуницировать с остальным коллективом, только по мере необходимости. Основная проблема – это коммуникация в коллективе.

Цитата из ФГД с работодателями

В то же время подобная задача может быть признана работодателями как вызов: смогут ли они сами адаптироваться и, например, изучить основы жестового языка, чтобы взаимодействовать с такими сотрудниками.

« » За это время мы выявили, какая сложность работы с этими ребятами: мы сами не умеем говорить с ними. И им очень дискомфортно, и нам дискомфортно, сложно. У нас, конечно, остаются несколько ребят, в основном кулинары. Там полегче стряпать, работа узкого профиля. Мы набрали взрослых, это рабочие инвалиды, они работают у нас, но сложность в том, что очень трудное общение. Я предлагала, видимо, нам самим нужно обучаться каким-то жестовым речам, чтобы им было легче себя чувствовать в нашем кругу.

Цитата из ФГД с работодателями

### Неправительственные организации

**Все участники процесса профессиональной подготовки и трудоустройства согласились с тем, что НКО, представляющие интересы людей с инвалидностью, играют исключительно важную роль. Они действуют как посредники в общении между государством, работодателями и людьми с инвалидностью.**

« » Когда мы работаем с бизнесом, когда мы проводим у них тренинги по пониманию инвалидности, то напряжение в глазах, которое в начале тренинга, и вот это немножко удивленно-восторженное «а что, правда, что ли?» – это прямо очень серьезно помогает сближению бизнеса с ребятами с инвалидностью. <...> Самый основной страх – это то, что, взяв на работу человека с инвалидностью, они никогда не смогут его уволить. То есть это как с беременными. Мы как раз юридические аспекты трудоустройства людей с инвалидностью тоже очень серьезно проговариваем, и это один из основных запросов по данному вопросу, по трудоустройству. Они боятся, что если они трудоустроят, то они уже не избавятся. Если их не устроит этот сотрудник, они не смогут уже ничего с этим сделать. Это самое основное, что их пугает. Уже потом, когда они более или менее понимают, что в принципе готовы, тут уже встает вопрос о доступности среды.

Цитата из ФГД с НКО

Гибкие форматы работы позволяют НКО осуществлять целый ряд мероприятий, помогающих людям с инвалидностью найти работу, **с учетом индивидуальных потребностей каждого соискателя и ориентацией на конечную цель – успешное трудоустройство**. Выступая в качестве долгосрочных партнеров для бизнес-компаний, НКО имеют возможность привлекать их к разнообразным формам сотрудничества. В рамках своей стратегии НКО проводят уникальные тренинги от ведущих специалистов по soft skills – навыкам общения с работодателями, самопрезентации и построения стратегии поиска работы, которые отсутствуют у большинства людей с инвалидностью

« » Когда мы на тренинге с ребятами обсуждали, они говорили: «Я откликнулся на вакансию, а мне ответили сразу отказом, в течение получаса». Мы обсуждали каждый кейс, почему отказали, по какой причине, что вы написали, почему решили, что вы готовы к этой работе, не имея никакого опыта по юриспруденции, сразу – в начальники отдела. Они совершенно не готовы к собеседованию. Если ребята, особенно те, которые работают в продажах, достаточно настойчивые, настырные, если они хотят куда-то попасть, их в дверь выгонят – они в окно влезут, чтобы устроиться на конкретную должность, в конкретный отдел банка, то эти ребята очень скромные, и опыта собеседований у них нет. Им этот опыт очень нужен. Одна из частей конкурса, вступительная, заключается в том, чтобы работодатели, которые приходят, эти интервью проводили, и они могли просто руку набить, получить этот навык.

Цитата из ФГД с работодателями

**Приверженность ценностям и гуманистическим подходам делают НКО наиболее подходящим каналом поддержки для людей с инвалидностью.**

« » НКО больше всех заинтересованы в нашем трудоустройстве. Даже, скорее всего, больше, чем иной раз и мы сами.

Цитата из ФГД с людьми с инвалидностью

**НКО разрабатывают инновационные модели для использования преимуществ недостаточно популярных мер поддержки**, таких как гранты и субсидированные кредиты на открытие ИП, помогая людям с инвалидностью объединиться и работать как группа индивидуальных предпринимателей.



« » Пока при поддержке министерства труда мы решили сделать бизнес-инкубатор и сейчас вместе с Министерством предпринимательства обрабатываем этот момент. Мы нашли резидентов, кто что-то умеет. И для них мы с Минтрудом и управлением соцзащиты заключаем контракт. Они как ИП, как самозанятые, и им выплачивают до 250 тыс. на развитие. Они на эти деньги приобрели, например, швейную машинку. Мы с ними работаем, сопровождаем полностью. Договор заключаем на дальнейшее сотрудничество в течение 5 лет. Ищем клиентскую базу. Ищем сбыт. Предоставляем квадратные метры, чтобы развивался он. Не берем с них оплату за свет и за воду. Находим точки соприкосновения с государством, чтобы они [госорганы] поддерживали [предприятия, открытые людьми с инвалидностью] <...> Сейчас эту модель сделаем в одном районе, и она пойдет уже по всем остальным. Это пилотный проект. Если этот механизм заработает, [мы планируем] его уже в дальнейшем запустить по России в целом.

Цитата из ФГД с НКО

Однако для эффективного расходования собственных ограниченных ресурсов НКО и другие поддерживающие организации фокусируются на взаимодействии с теми работодателями, которые сами заинтересованы в инклюзивном трудоустройстве.

« » Здесь работа с работодателем, который уже созрел. Либо помочь ему созреть. Из тысяч предприятий в лучшем случае два откликнутся. Поэтому мы ищем те предприятия, которые готовы в принципе взять людей с инвалидностью. И мы заранее говорим, что мы готовы подбирать вам возможных кандидатов, тех людей, которые подходят под ваши требования. Но вы должны быть готовы к тому, что у вас будет дополнительный объем работы с документами, будет дополнительная какая-то нагрузка, но вы социально ответственный и вы выполните квоту по трудоустройству инвалидов.

Цитата из интервью с сотрудником общественной организации

Респонденты из НКО подчеркивают, что через **установление долгосрочных отношений** с бизнес-сектором можно повысить толерантность и готовность работодателей нанимать людей с инвалидностью.

« » Все закрутилось, и я поняла, что людям просто нужна поддержка, помощь, и кто, как не работодатель, может честно сказать, как ему объявить, почему для него важно, что человек –инвалид, какие у нас опасения, выслушать, какие опасения у ребят, и на себе их потренировать.

Цитата из ФГД с работодателями

**Распространение идей инклюзивного трудоустройства самими работодателями** также является важным инструментом для того, чтобы другие организации начали рассматривать идею трудоустройства людей с инвалидностью.

« » За что я благодарна «Перспективе» и отдельно их сотрудникам – что с самого первого момента они все мои мифы развеяли. Часто, когда я общаюсь со своими коллегами даже в неформальной беседе, я говорю о том, что у меня как у HR появилось желание этих ребят трудоустроить.

Цитата из ФГД с работодателями

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Примеры лучших практик по трудоустройству людей с инвалидностью в Российской Федерации

Для того чтобы осветить примеры лучших российских практик по облегчению доступа людей с инвалидностью к трудоустройству, мы приводим кейсы, которые были составлены на основе презентаций спикеров на круглых столах 28 и 29 апреля, а также интервью с представителями соответствующих организаций.

### **ПРИМЕР 1.** РЕШЕНИЯ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В КОНКУРСЕ WORLD AI AND DATA CHALLENGE, ПРОВОДИМОМ АГЕНТСТВОМ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ

**Задача:** *устранить труднорешаемые социоэкономические проблемы, касающиеся людей с инвалидностью*

**Решение:** *привлечь специалистов по работе с данными и разработке цифровых решений*

С 2019 года Агентство продвигает использование данных и цифровых решений для удовлетворения наиболее актуальных социальных потребностей и в этих целях организует конкурс цифровых решений под названием World AI & Data Challenge. Этот проект объединяет регионы, испытывающие социоэкономические проблемы, и ИТ-специалистов, которые разрабатывают и внедряют основанные на данных практические решения.

Конкурс включает в себя три этапа.

1. Региональные органы власти и НКО работают с социально уязвимыми слоями населения, чтобы определить и составить короткий список социальных проблем/барьеров, которые необходимо решить.
2. Специалисты в области информационных технологий и данных предлагают свои решения.
3. Предложенные технические решения выполняются региональными органами власти, НКО и исследователями (теми, кто сформировал задачи на первом этапе).

В 2020 году конкурс охватил 43 региона и получил техническую поддержку экспертов Всемирного банка; к реализации было представлено 100 цифровых решений, 20 из которых были разработаны в рамках конкурса с использованием открытого кода.

В инициативе приняли участие более 8 000 человек, в том числе 6 500 специалистов в области информационных технологий и данных, а также эксперты из таких крупных компаний, как «Мегафон», «Яндекс», «МТС», «Сбербанк», Microsoft и АBBYY. Более 20 решений были внедрены в 25 регионах России и в Узбекистане.

Одно из решений, связанное с вопросами инвалидности, – разработка приложения, которое читает шрифт Брайля и преобразует его в текст/голос. Это приложение особенно полезно для преподавателей школ инклюзивного образования, а также для родителей детей с нарушениями зрения, если они не обучены использованию шрифта Брайля, для оказания помощи детям в выполнении домашних заданий. Приложение также помогает людям с нарушениями зрения общаться с друзьями и родственниками, которые не используют азбуку Брайля. В настоящее время этой услугой пользуются более 9 500 человек из 84 регионов России и Узбекистана.

В течение 2021–2022 годов Всемирный банк и АСИ намерены совместно работать над выявлением барьеров и возможностей для обеспечения доступа к цифровым продуктам и услугам для уязвимых групп населения (в первую очередь людей с инвалидностью и пожилых).

## **ПРИМЕР 2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СРЕДИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ – «АБИЛИМПИКС РОССИЯ»**

**Задача:** *популяризировать профессиональное образование среди людей с инвалидностью и помочь им получить признание как квалифицированным специалистам*

**Решение:** *создать площадку для демонстрации профессиональных навыков, объединяющих специалистов и работодателей*

Концепция «Абилимпикс» родилась в 1972 году в Японии, вдохновением для нее послужили как соревнования по профессиональному мастерству Worldskills, так и Паралимпийские игры. «Абилимпикс» — это международное некоммерческое движение, которое проводит чемпионаты профессионального мастерства для людей с инвалидностью и занимается развитием их карьеры в рабочих профессиях.

«Абилимпикс» в России действует как один из проектов в рамках федеральной программы «Россия – страна возможностей», направленной на развитие системы социальной мобильности в стране. Цель проекта – эффективная профориентация и мотивация людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству, а также включению в общество. В чемпионате могут принять участие люди с инвалидностью всех возрастов, а именно: студенты с инвалидностью, специалисты с инвалидностью (до 65 лет), школьники с инвалидностью, взрослое население, относящееся к категории людей с инвалидностью.

С 2015 года в России проводятся профессиональные чемпионаты среди людей с инвалидностью. Главным организатором чемпионатов является Национальный центр «Абилимпикс». Центр реализует следующие мероприятия:

- ведение мониторинга данных по трудоустройству и организации стажировок для участников «Абилимпикс»;
- поддержка и развитие волонтерского движения «Абилимпикс», а также создание сети волонтерских центров в регионах России для помощи людям с инвалидностью;
- осуществление взаимодействия с ведущими ассоциациями работодателей, а также отраслевыми союзами;

- координация проведения региональных отборочных этапов и развития движения «Абилимпикс» в субъектах Российской Федерации.

В качестве экспертов, партнеров и потенциальных работодателей выступают различные отраслевые организации. В 2019 году региональные конкурсы «Абилимпикс» прошли во всех регионах Российской Федерации. В общей сложности в них приняли участие 12 138 человек в возрасте от 14 до 65 лет (за пять лет проведения региональных чемпионатов «Абилимпикс» количество участников увеличилось в пять раз). Количество регионов, принимающих чемпионаты «Абилимпикс», выросло с 29 в 2014 году до 85 в 2019 году.

На этот проект Правительство выделило более 400 млн руб. (70 млн руб. ежегодно).

По результатам мониторинга занятости населения в 2019 году трудоустроен 1 481 (12,2%) участник региональных соревнований «Абилимпикс», 9 443 (77,8 %) из них продолжают обучение.

В 2020 году Президент Российской Федерации поручил продолжить поддержку участников и победителей конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс». В частности, Администрация Президента планирует разработать порядок выдачи победителям чемпионата «Абилимпикс» сертификатов, дающих право на компенсацию затрат на дополнительное профессиональное образование или приобретение специализированных технических средств реабилитации, необходимых для осуществления профессиональной (трудовой) деятельности. Также будут разработаны дополнительные меры поддержки трудоустройства участников и победителей совместно с потенциальными работодателями и партнерскими организациями. Минтруд России и Минпросвещения России разрабатывают дополнительные меры по привлечению к конкурсу работодателей.

### **ПРИМЕР 3. АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ПОДХОД К СИСТЕМЕ КВОТИРОВАНИЯ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ**

**Задача:** *увеличить число людей с инвалидностью, трудоустроенных в рамках системы квотирования*

**Решение:** *разработать и провести экспериментальную оценку создания системы альтернативных квот*

В феврале 2018 года Законом Санкт-Петербурга от 07.02.2018 № 55-12 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»<sup>237</sup> внесены существенные изменения в выполнение работодателями обязательного квотирования рабочих мест, включая следующие альтернативные пути:

1. заключение договоров с частными агентствами по трудоустройству, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения имеют право на осуществление деятельности по предоставлению сотрудников (персонала) на временное трудоустройство из числа людей с инвалидностью в организации, выступающие в качестве принимающей стороны (временные агентства);

2. заключение договоров на организацию рабочих мест для людей с инвалидностью на котируемые рабочие места в других организациях;
3. создание совместных рабочих мест в рамках установленной квоты на основе соглашения между несколькими работодателями.

После принятия этого постановления количественные показатели выполнения квоты в Санкт-Петербурге увеличились (было создано более 800 дополнительных рабочих мест для людей с инвалидностью). Некоторые коммерческие структуры начали оказывать поддержку специализированным мастерским для людей с инвалидностью.

#### **ПРИМЕР 4. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОКАЗАНИЮ УСЛУГ ЦЕНТРАМИ ЗАНЯТОСТИ – МОСКВА, «МОЯ РАБОТА»**

**Задача:** *повысить эффективность работы центра занятости населения в отношении заявителей с инвалидностью*

**Решение:** *применить современные принципы работы с соискателями, создать инфраструктуру для повышения конкурентоспособности кандидатов с инвалидностью и развивать сотрудничество с работодателями*

В 2019 году в рамках национальной программы «Повышение производительности труда» началась модернизация московской службы занятости. Она включала в себя масштабный ремонт помещений, а также обучение сотрудников. В результате модернизации служба стала работать по двум направлениям.

1. *Подготовка кандидатов для приема на работу на основе взаимодействия с индивидуальным карьерным консультантом:*
  - тестирование;
  - профессиональное портфолио: резюме, профессиональная фотография или видеовизитка, оценка компетенций;
  - карьерное и психологическое консультирование;
  - профессиональное обучение;
  - мастер-классы и тренинги, в том числе семинары для членов семей кандидатов с инвалидностью.
2. *Подбор вакансий и содействие контактам между соискателями с инвалидностью и работодателями:*
  - стажировки и экскурсии к работодателям;
  - адресное трудоустройство с учетом квалификации, опыта, нозологии соискателя и физической доступности рабочего места;
  - индивидуальное сопровождение кандидатов при трудоустройстве: тренинги по адаптации на рабочем месте, психологическая поддержка;
  - открытые ярмарки вакансий и тематические мероприятия («IT», «Транспорт», «Рабочие профессии»).

На базе центра создан Открытый университет современных навыков человека и социальной реабилитации, база данных наиболее мотивированных к трудоустройству кандидатов «ОП-500 РЕЗЮМЕ» и сообщество «Хочу работать». В центре сформирован специальный отдел по обслуживанию людей с ограниченными возможностями. В 2020 году в этот отдел обратилось 3 472 соискателя с инвалидностью, 2 714 из которых впоследствии встали на учет как безработные, а 827 успешно трудоустроились.

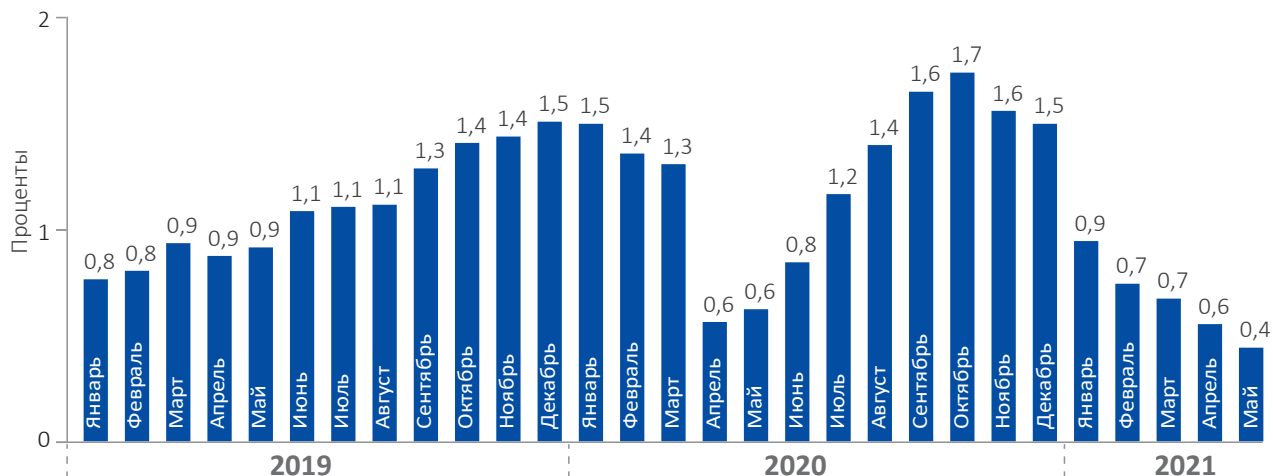
### ПРИМЕР 5. HEADHUNTER – РОЛЬ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМ В ПОСРЕДНИЧЕСТВЕ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЯМИ И РАБОТНИКАМИ

**Задача:** *повысить инклюзивность рынка труда*

**Решение:** *вести специальные отметки, выделяющие вакансии, открытые для людей с инвалидностью*

HeadHunter ([hh.ru](http://hh.ru)) – один из крупнейших сайтов по поиску работы и сотрудников в России и мире. В 2013 году на [hh.ru](http://hh.ru) была введена специальная маркировка вакансий, доступных для людей с инвалидностью (рисунок 33). Она призвана вдохновить их на поиск работы и напомнить компаниям, что все кандидаты должны иметь равные возможности трудоустройства. Наибольшее количество вакансий, доступных для людей с инвалидностью, было размещено на [hh.ru](http://hh.ru) в 2016 году (5,2% от общего числа вакансий в пике). В 2019 году в среднем каждая 20-я вакансия на портале [hh.ru](http://hh.ru) была доступна для соискателей с инвалидностью. В рамках политики поддержки занятости людей с инвалидностью [hh.ru](http://hh.ru) также публикует материалы, направленные на информирование людей с инвалидностью о тонкостях процесса найма.

**Рисунок 33.** Динамика вакансий, помеченных как доступные, как доля от всех вакансий на рынке в России



Источник: Портал Headhunter<sup>238</sup>

## ПРИМЕР 6. СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЕ ЧАСТНОЕ РЕКРУТИНГОВОЕ АГЕНТСТВО «РАБОТА-І»

**Задача:** сделать трудоустройство для молодых специалистов с инвалидностью более доступным

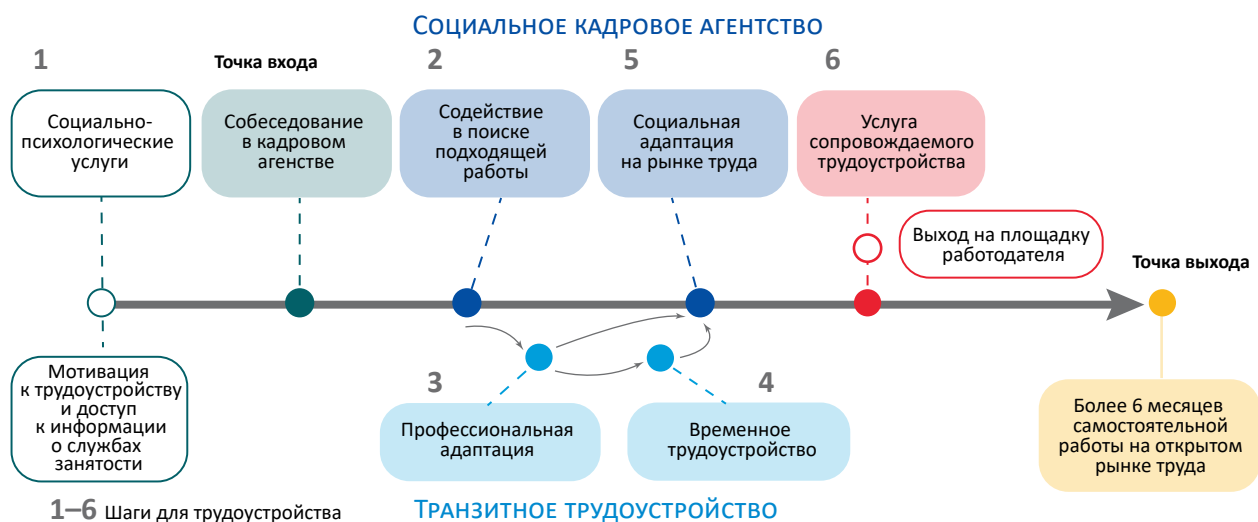
**Решение:** применить инструменты работы частных агентств по трудоустройству и разработать специальную систему полного цикла занятости

Модель аутстаффинга взамен выполнения квот в Санкт-Петербурге работает через социальное частное кадровое агентство ООО «Центр Работа-і».

Крупные предприятия, которым необходимо выполнить обязательства по квотам, платят «Работа-і» эквивалент заработной платы за созданные вакансии, а также комиссионные взносы. Сотрудники «Работа-і» нанимают работников с инвалидностью в качестве временного персонала, которые затем направляются для работы на социальных предприятиях.

«Работа-і» реализует данную услугу в рамках технологии полного цикла трудоустройства (рисунок 34), которая направлена на поддержку молодых (16–30 лет) людей с инвалидностью, которые не имели официального опыта работы в течение последних шести месяцев. Работа на временной основе в течение шести-восьми месяцев позволяет кандидатам с инвалидностью получить опыт работы, что делает их более конкурентоспособными на открытом рынке труда. Им также оказывается профориентационная поддержка.

**Рисунок 34.** Полный цикл трудоустройства



Источник: Материалы, предоставленные представителями «Работа-і»

В результате выполнения программы:

1. кандидаты готовятся к трудоустройству на реальные рабочие места, получают навыки, востребованные на рынке труда;
2. отработав шесть-восемь месяцев в рамках проекта, кандидаты выходят на открытый рынок труда при поддержке консультанта по карьере;

3. как только кандидат находит постоянную работу на открытом рынке труда и остается работать там более шести месяцев, он покидает программу, освобождая место для следующего кандидата.

С 2013 по 2020 год более 2 000 кандидатов получили поддержку в трудоустройстве от Rabota-i, а 610 кандидатов получили опыт работы по трудовому договору сроком от одного месяца и более. Было создано 150 вакансий в качестве выполнения квоты.

### **ПРИМЕР 7. КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УСЛУГАМ ПО ПОДДЕРЖКЕ ЗАНЯТОСТИ СО СТОРОНЫ ОБЩЕСТВА ИНВАЛИДОВ – ПРИМЕР РООИ «ПЕРСПЕКТИВА»**

**Задача:** *повысить шанс на успешное трудоустройство и сохранение работы для всех людей с инвалидностью*

**Решение:** *работать в гибком формате, сочетающем дополнительную подготовку кандидатов с инвалидностью, клиентоориентированный подход и постоянное взаимодействие с работодателями*

РООИ «Перспектива» реализует программы занятости людей с инвалидностью с 2004 года, на базе организации создано неформальное Агентство по трудоустройству людей с инвалидностью. В своих программах «Перспектива» уделяет большое внимание работе с молодыми людьми с инвалидностью, получению ими профессионального и социального опыта, первой работы, построению карьеры и т.д. Традиционным мероприятием «Перспективы» является конкурс для студентов с инвалидностью «Путь к карьере», который проводится ежегодно с 2008 года и позволяет молодым людям с инвалидностью продемонстрировать свои способности представителям бизнеса. После отбора проводится обширная образовательная программа, где основными тренерами выступают представители бизнес-организаций. В финале конкурса проходят игровые интервью, индивидуальные презентации и командные деловые игры, а среди членов жюри и в качестве гостей присутствуют представители крупнейших международных и российских компаний. Результаты конкурса показывают очень хорошие результаты, около 70% конкурсантов получают престижную работу с хорошей зарплатой.

Для людей с инвалидностью осуществляется индивидуальная поддержка в процессе поиска работы, в ходе которой применяется индивидуальная очная работа с соискателями по составлению резюме, поиску подходящих вакансий, подготовке к телефонным переговорам с работодателями, собеседованиям и выходу на работу. В течение шести месяцев после выхода человека с инвалидностью на работу проводится мониторинг ситуации на его рабочем месте для того, чтобы предотвратить сложные ситуации и снизить вероятность увольнения.

В 2014 году «Перспектива» активно начала развивать свои программы в регионах Российской Федерации: Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Новосибирске, Воронеже, Казани и Рязани. Годовой бюджет программы составляет около 25 млн руб., включая административные расходы. Каждый год организация помогает примерно 200 людям с инвалидностью найти постоянную работу (учитываются все регионы). Последние планы – увеличить количество трудоустроенных до 300–400 человек в год.



По оценкам сотрудников «Перспективы», средняя стоимость трудоустройства одного человека с инвалидностью в рамках деятельности организации составляет около 125 000 руб. Уровень сохранения рабочих мест среди выпускников программы высокий – почти 70% трудоустроенных соискателей с инвалидностью работают на месте своей работы более трех лет, около 20% работают от одного до трех лет, и менее 10% находятся на рабочем месте менее года.

Основными источниками финансирования работы «Перспективы» являются международные корпорации, пожертвования и гранты от частных компаний, гранты Фонда президентских грантов и региональных государственных агентств. Для обеспечения устойчивости развивается направление платных услуг, в первую очередь для бизнеса. Проводятся тренинги для руководителей и персонала, аудит доступности среды.

В данный момент коммерческая деятельность (продажа тренингов, платный аудит зданий на предмет доступности для людей с инвалидностью, заключение коммерческих договоров с работодателями на подбор персонала из числа людей с инвалидностью) обеспечивает около 10% текущих расходов организации на программы трудоустройства людей с инвалидностью. Все остальное обеспечивается за счет государственных субсидий, грантов и пожертвований.

#### **ПРИМЕР 8. Роль государственных организаций инвалидов в поддержке занятости и устранении барьеров при трудоустройстве – на примере Всероссийского общества инвалидов (ВОИ)**

**Задача:** *сделать рабочую среду доступной для людей с инвалидностью*

**Решение:** *поддерживать сеть региональных предприятий людей с инвалидностью и создать объединение экспертов по доступной среде*

Всероссийское общество инвалидов (ВОИ) оказывает содействие людям с инвалидностью в реализации равных прав и возможностей, наравне со всеми гражданами Российской Федерации, способствует интеграции людей с инвалидностью в общество. В интересах достижения уставных целей ВОИ оказывает содействие органам власти, бизнес-структурам и некоммерческим организациям, а также людям с инвалидностью в решении вопросов образования, профессиональной подготовки, переподготовки, трудоустройства, профессиональной и социальной реабилитации и абилитации. Основными направлениями деятельности являются:

1. сотрудничество с федеральными и региональными органами власти по вопросам образования и трудоустройства людей с инвалидностью;
2. поддержка предприятий ВОИ и региональных организаций ВОИ в развитии материально-технической базы и создании рабочих мест;
3. создание и финансирование региональных и местных организаций ВОИ, включая трудоустройство людей с инвалидностью;
4. проектная деятельность ВОИ и региональных организаций ВОИ в области образования и трудоустройства людей с инвалидностью.

Представители ВОИ входят в состав общественных наблюдательных советов Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства образования и науки РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ и имеют юридические полномочия по рассмотрению нормативных правовых актов, затрагивающих интересы людей с инвалидностью. Председатель ВОИ также является заместителем председателя Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

ВОИ управляет восемью региональными предприятиями, на которых работают люди с инвалидностью, финансируемые за счет субсидий из федерального бюджета (годовой объем ассигнований на программы трудовой реабилитации и укрепление материально-технической базы предприятий ВОИ в 2020 году, – 61 735 тыс. руб.). Всего в ВОИ работают 8 803 человека, в том числе 6 071 человек с инвалидностью. Предприятия производят реабилитационное оборудование и предметы гигиены для людей с инвалидностью, занимаются ремеслами, некоторые из них предоставляют услуги по ремонту автомобилей и обучению вождению, проводят тренинги и оказывают медицинские услуги. Они финансируются за счет сочетания федеральных и региональных субсидий, социального заказа, а также собственных доходов от предоставляемых услуг. Другим приоритетным направлением деятельности является предпринимательство среди людей с инвалидностью. Например, во Владимирской области с 2012 года поддерживаются программы обучения и онлайн-акселератор для самозанятых людей с инвалидностью. Программа акселератора включает консультационные услуги для самозанятых/неформально занятых людей с инвалидностью по вопросам оптимизации их доходов, повышения рыночной привлекательности их услуг. Опыт, полученный во Владимире, в настоящее время распространяется на национальном уровне через сайт Инвастартап<sup>239</sup>.

Для решения проблем доступной среды для людей с инвалидностью ВОИ использует систему добровольной сертификации (СДС) «Мир, доступный для всех», в рамках которой люди с инвалидностью проходят обучение, приобретают необходимые знания и навыки в области организации доступной среды и мониторинга объектов, проходят контрольное тестирование и сертифицируются в качестве экспертов СДС ВОИ. С 2015 года обучение прошли более 1 000 человек из 82 регионов, аккредитационные экзамены сдали 540 человек из 72 регионов, открыто 40 аккредитованных экспертных центров в 34 регионах (в каждом центре не менее 2 сертифицированных экспертов). Экспертные центры проводят аудит доступности, экспертизу нормативных документов, тренинги по информированию персонала о вопросах инвалидности, поддерживают разработку архитектурных решений в области универсального дизайна и доступной среды, организуют сертификацию инфраструктуры на соответствие законодательным требованиям по доступности. ВОИ предоставляет единовременный грант в размере 150 000 руб. (~2 200 долл.) на создание каждого экспертного центра; их операционные расходы покрываются за счет платы за услуги.

**ПРИМЕР 9. ЗАЩИЩЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ТЯЖЕЛОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ – ПРИМЕР «ПРОИЗВОДСТВЕННО-ИНТЕГРАЦИОННЫХ МАСТЕРСКИХ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ» (ПИМ) В ПСКОВЕ**

**Задача:** *включить в рабочий процесс людей с тяжелыми формами инвалидности, которые не могут выйти на открытый рынок труда*

**Решение:** *предоставить возможности для людей с особенно отягощенными нарушениями здоровья выполнять трудовую деятельность, участвовать в жизни коллектива и получать за свою работу вознаграждение*

ПИМ созданы в 1999 году Псковским региональным общественным Фондом поддержки инвалидов. Они обеспечивают «социальную занятость» (на добровольной основе) выпускников с нарушениями развития Псковского центра лечебной педагогики и коррекционных школ г. Пскова для поддержки их профессиональной адаптации и социальной интеграции. Исходя из своих интересов и степени тяжести инвалидности участники могут выбрать один из четырех производственных отделений (деревообработки, растениеводства, хозяйственное и швейное) или посещать занятия в отделении по уходу за детьми с нарушениями развития. В настоящее время в ПИМ работает 250 человек, которые трудятся с 9 утра до 4 вечера, с перерывами каждые полтора часа. Большинство работников добираются до мастерских на общественном транспорте, а тех, кто имеет нарушения развития или по каким-то другим причинам не может самостоятельно передвигаться по городу или ограничен в мобильности, забирает автомобиль ПИМ. ПИМ стремится поддержать переход работников к другим возможностям трудоустройства на открытом рынке, но до сих пор успех в этом направлении невелик.

В конце месяца сотрудники получают социальное пособие, которое рассчитывается с учетом соблюдения правил внутреннего распорядка, отношения к работе, объема выполненной работы. Они также получают бесплатные обеды, оплачиваемые администрацией города Пскова. Выплата оформляется как социальное пособие, а не как зарплата, поскольку большинство людей с инвалидностью, работающих в ПИМ, имеют вид нарушений, признанных системой оценки инвалидности несовместимыми с работой (и это включено в их ИПРА). Операционный бюджет ПИМ состоит из доходов от проведения круглых столов, субсидий от региональных властей и благотворительных взносов.

**ПРИМЕР 10. ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ИНКЛЮЗИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – ОНЛАЙН-ШКОЛА БИЗНЕСА «ФИЛИП MORRIS ИНТЕРНЭШНЛ»**

**Задача:** *создать инклюзивную среду в компании*

**Решение:** *предоставить кандидатам дополнительные возможности до начала отбора на открытые вакансии*

Российское отделение «Филип Моррис Интернэшнл», ведущей международной табачной компании с более чем 80 000 сотрудников по всему миру, запустило двухмесячную онлайн-школу бизнеса «Равные возможности» в 2020 году. Идея школы заключалась в поддержке людей с инвалидностью в вопросах трудоустройства, повышения конкурентоспособности соискателей на рынке труда, передачи знаний, необходимых для построения успешной карьеры, и профессионального развития людей с инвалидностью. Это была уникальная инициатива, поскольку большинство специальных учебных инициатив для людей с инвалидностью направлено на более низкие карьерные возможности.

В результате инициатива обеспечила профессиональную подготовку заявителей посредством лекций и работы над конкретными кейсами при поддержке наставника. Из 95 кандидатов 42 были отобраны для участия в образовательной программе, а 10 из них – для получения дальнейшей практической поддержки от менторов. Для проведения программы «Филип Моррис Интернэшнл» привлек 16 внутренних и внешних экспертов.

Школа помогла компании достичь нескольких важнейших целей создания инклюзивного рабочего места:

1. создание общего пространства для кандидатов с инвалидностью и сотрудников компании, где они могут обмениваться опытом и создавать сеть профессиональных связей;
2. трудоустройство кандидатов, которые наилучшим образом проявили себя в проекте (два выпускника были трудоустроены в компанию);
3. повышение уровня профессиональной готовности кандидатов из числа студентов, кандидатов с опытом работы и потенциальных сотрудников;
4. заострение внимания внутренних работников на вопросе трудоустройства людей с инвалидностью, работающих дистанционно.

**ПРИМЕР 11. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ ИНКЛЮЗИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – ПРОАКТИВНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ СЛАБОСЛЫШАЩИХ ЛЮДЕЙ В «ЯНДЕКС.ТАКСИ» И «ЯНДЕКС.КУРЬЕР»**

**Задача:** *привлечь новых сотрудников в компанию*

**Решение:** *разработать инфраструктурную поддержку сотрудников с инвалидностью*

«Яндекс.Такси» – это платформа, чьей задачей является упрощение взаимодействия между клиентами, нуждающимися в услугах такси, и водителями. Благодаря активной работе с водителями с нарушениями слуха и адаптации всех процессов взаимодействия с клиентами к потребностям таких водителей, начиная с 2018 года «Яндекс» смог привлечь в свою сеть 2 000 человек со слабым слухом. Водители работают самостоятельно и могут сами выбирать график работы.

К числу специальных мер по адаптации услуг для инклюзии водителей с нарушениями слуха относятся:

- уведомление клиента о том, что прибывающий водитель плохо слышит;
- отключение функции клиента «звонок водителю» чтобы для общения использовался только чат;
- при получении заказа смартфон водителя вибрирует и включается световой индикатор (вспышка);
- уведомление о заказе дублируется из приложения на фитнес-браслет;
- когда клиент садится в машину, он также видит знак, что водитель слабослышащий;
- у водителя есть набор карточек, на которых описаны все основные сценарии общения, чтобы облегчить коммуникацию между водителем и клиентом;
- клиентское приложение «Яндекс Go» также описывает для клиентов особенности общения с водителями с нарушением слуха и дает инструкции о том, что делать в случае, если клиент захочет изменить пункт назначения во время поездки.

«Яндекс» стремится обеспечить положительный опыт работы для водителей с нарушениями слуха. Существует специальная линия для быстрого решения проблем. На сайте «Яндекса» есть специальная страница для новых водителей с проблемами слуха – она автоматически направляет водителя на автостоянку, которая имеет опыт работы с водителями с нарушениями слуха. Таких парковок по всей России более 130. «Яндекс» проводит регулярные консультации с этой группой водителей, чтобы разработать новые функции в мобильном приложении для партнеров и расширить информацию для клиентов сервиса. До пандемии организовывались специальные встречи и праздники для водителей с нарушениями слуха. Существует большое сообщество людей с нарушением слуха, куда входят и сами таксисты, которые постоянно улучшают сервис, обмениваются мнениями, и для них это тоже дополнительная платформа для общения. Существует офлайн-поддержка водителей и специальная линия технической поддержки для обработки запросов водителей с нарушением слуха.

В декабре 2020 года «Яндекс» запустил приложение для слабослышащих людей для совместной работы со своими курьерскими службами. С тех пор в приложении зарегистрировались 450 слабослышащих курьеров в 11 городах.

Приложение имеет следующие функции для этой целевой группы:

- уведомление клиента о том, что прибывший курьер плохо слышит;
- общение с клиентом через чат или звонок в службу поддержки;
- выделенный и специально обученный сотрудник в службе поддержки для взаимодействия с клиентами и ресторанами в случае возникновения проблем.

## **ПРИМЕР 12. ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ ИНКЛЮЗИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ – СОЗДАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНОГО ДИЗАЙНА В «ИКЕА»**

**Задача:** *поддерживать многообразие среди сотрудников и сделать продукцию компании более популярной среди разных слоев населения*

**Решение:** *продвигать инклюзивную культуру среди всех сотрудников и создавать продукты, которые отвечают потребностям покупателей с инвалидностью*

Группа компаний Ingka («ИКЕА») в рамках глобальной политики следования принципам равноправия принимает различные меры, чтобы создать инклюзивную среду для своих сотрудников и покупателей. В 2015 году на основе такого подхода к ведению бизнеса трудоустройство людей с инвалидностью было выбрано в качестве одного из социальных приоритетов компании «ИКЕА» в России. Сейчас «ИКЕА» планомерно работает над созданием доступной среды, совершенствует кадровые процессы для содействия приему людей с инвалидностью, формирует условия для многообразия и инклюзивности.

На данный момент в компании работает более 155 человек с инвалидностью. За время пандемии COVID-19 число трудоустроенных людей с инвалидностью в российских подразделениях «ИКЕА» увеличилось на 23% благодаря развитию гибких форматов занятости. Для того чтобы интеграция людей с инвалидностью в рабочий процесс проходила наиболее эффективно, компания проводит специальные обучающие и поддерживающие мероприятия, работающие со страхами и возражениями сотрудников, которые могут возникать при появлении человека с инвалидностью в коллективе, а также поощряет примеры инклюзивного поведения и неравнодушного отношения среди сотрудников.

«ИКЕА» участвует в формировании инклюзивной культуры через активное взаимодействие с различными НКО, государственными органами, участие в «Абилимпикс» и WorldSkills Russia. Кроме этого, «ИКЕА» является партнером российских социальных предпринимателей, которые трудоустраивают людей с инвалидностью – этому проекту целиком посвящена коллекция ÅTERSTÄLLA. Инклюзивный подход применяется и в отношении покупателей: все магазины «ИКЕА» оборудованы так, чтобы в них было комфортно находиться и передвигаться людям с инвалидностью; в коллекциях мебели появляется все больше предметов, которыми удобно пользоваться людям с особенностями здоровья; дизайнеры и архитекторы «ИКЕА» разрабатывают специальные дизайн-проекты для людей, передвигающихся на коляске.

**ПРИМЕР 13. ПОДДЕРЖКА И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИДЕИ ИНКЛЮЗИВНОСТИ СО СТОРОНЫ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ – ПРИМЕР СОВЕТА БИЗНЕСА ПО ВОПРОСАМ ИНВАЛИДНОСТИ**

**Задача:** продвигать идеи инклюзивности среди работодателей

**Решение:** создать сеть организаций, заинтересованных в новых подходах к найму и развитию кадров

Совет бизнеса по вопросам инвалидности создан РООИ «Перспектива» в 2008 году при технической поддержке Министерства иностранных дел Великобритании, который использует опыт британского Форума работодателей по вопросам инвалидности (EFD), и Американо-российского фонда по экономическому и правовому развитию (USRF), который ориентируется на работу Сети лидеров бизнеса США.

Сейчас Совет действует в четырех городах и объединяет компании, взявшие на себя обязательства по инклюзивному трудоустройству людей с инвалидностью. Наибольшее число членов Совета – 70 компаний в Москве, 20 членов в Санкт-Петербурге и по 10 членов в Нижнем Новгороде и Новосибирске. Совет выполняет функции сети, способствуя обмену знаниями и опытом между членами, а также поддерживая проведение совместных городских и национальных мероприятий. Два раза в год Совет бизнеса публикует информационный бюллетень для бизнес-сообщества, а недавно запустил веб-сайт ([www.sbvi.ru](http://www.sbvi.ru)). Секретариат Совета проводит ежегодные B2B конференции по вопросам инвалидности и занятости для представителей бизнес-сообщества в Москве (семь конференций, охвативших более 200 предприятий); а также презентации на мероприятиях, в которых участвуют представители бизнеса и HR-специалисты.

Члены правления особенно активны в улучшении возможностей трудоустройства для молодых людей с инвалидностью посредством:

1. тренингов для молодых людей с инвалидностью, эти тренинги направлены на составление резюме, представление себя на собеседовании, развитие коммуникативных навыков и способностей к тайм-менеджменту и т.д.;
2. выступления в качестве наставников, организации стажировок и трудовой практики, а также предоставления временных рабочих мест в своих компаниях;
3. включения соискателей с инвалидностью в соответствующие тренинги без отрыва от уже имеющейся работы.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 8. **Передовой международный опыт для поддержки рекомендаций**

### **Справочная информация к Рекомендации I «Пересмотреть определение инвалидности, систему сбора и анализа данных об инвалидности в целом, и в частности ключевые показатели эффективности (КПЭ)»**

#### **Расширение сбора и использования данных с разбивкой по инвалидности**

Всемирный банк рекомендует использовать наборы вопросов Вашингтонской группы для определения распространенности инвалидности в обследованиях домашних хозяйств (таких как обследования рабочей силы или уровня жизни) и переписях населения<sup>240</sup>. Краткий набор вопросов Вашингтонской группы по функционированию включает вопросы для определения функциональных трудностей различной степени тяжести при выполнении основных видов деятельности в шести основных функциональных областях: зрение, слух, ходьба, познание, самообслуживание и коммуникация<sup>241</sup>. Краткий набор Вашингтонской группы считается ведущим мировым стандартом для сопоставимой классификации инвалидности.



#### **Анкета Вашингтонской группы**

*Испытываете ли вы трудности со зрением, даже если носите очки?*

- a. Нет – никаких трудностей. b. Да – некоторые трудности. c. Да – большие трудности.  
d. Совсем не вижу.

*Есть ли у вас трудности со слухом, даже если вы пользуетесь слуховым аппаратом?*

- a. Нет – нет трудностей. b. Да – некоторые трудности. c. Да – большие трудности.  
d. Совсем не могу слышать.

*Трудно ли вам ходить или подниматься по ступенькам?*

- a. Нет – нет трудностей. b. Да – есть некоторые трудности. c. Да – большие трудности.  
d. Совсем не могу подниматься.

*Есть ли у вас трудности с запоминанием или концентрацией внимания?*

- a. Нет – нет трудностей. b. Да – некоторые трудности. c. Да – большие трудности.  
d. Совсем не могу запоминать.

*Есть ли у вас трудности с самообслуживанием (например, сложно умыться или одеться)?*

- a. Нет – нет трудностей. b. Да – некоторые трудности. c. Да – большие трудности.  
d. Совсем не могу себя обслуживать.



*Используя свой обычный (привычный) язык, испытываете ли вы трудности в общении, например, в понимании или в том, чтобы вас понимали?*

a. Нет – нет трудностей. b. Да – некоторые трудности. c. Да – большие трудности.  
d. Совсем не могу общаться.

- Функциональный модуль для детей в возрасте до 17 лет<sup>242</sup>.
- Краткий расширенный перечень вопросов Вашингтонской группы<sup>243</sup>, когда интерес представляют дополнительные области, включая общение (экспрессивное и рецептивное), функциональность верхних конечностей, и эмоциональная сфера (депрессия и тревога).
- Расширенный перечень по функционированию (расширенный перечень вопросов Вашингтонской группы)<sup>244</sup>, когда сбор данных ориентирован на людей с инвалидностью, а не только на необходимость классификации инвалидности в общих обследованиях.

Вашингтонская группа и Международная организация труда (МОТ) разработали Модуль обследования рабочей силы «WG ILO Labor Force Survey Disability Module (LFS-DM)» для использования в обследованиях населения по вопросам занятости. Этот модуль предназначен для сбора данных по пяти темам: (1) выявление инвалидности; (2) барьеры; (3) меры адаптации; (4) восприятие; (5) социальная защита.

Евростат использует в своих обследованиях индикатор GALI (Global Activity Limitation Indicator, глобальный индикатор ограничений жизнедеятельности), который уже использовался Росстатом в 2018 году в Комплексном наблюдении условий жизни. Это делает данные наблюдения сопоставимыми с результатами аналогичных обследований в Евросоюзе.



### **Глобальный индикатор ограничений жизнедеятельности**

1. *Испытывали ли Вы в своей повседневной жизни ограничения из-за какой-либо проблемы со здоровьем? Как Вы оцените степень ограничений: испытывал(-а) значительные ограничения; испытывал(-а) ограничения, но незначительные; или не испытывал(-а) ограничений?*

*Фильтр.* Если на вопрос 1 респондент ответил, что испытывал значительные или незначительные ограничения, то задайте вопрос 2.

2. *Были ли у вас ограничения в течение как минимум 6 последних месяцев?*  
Да/Нет.

## **Справочная информация к Рекомендации II «Пересмотреть систему квот, сместив акцент с карательных мер на меры по поддержке работодателей и сотрудников»**

### **Обзор передовой международной практики в области системы квот**

Системы квотирования, обязывающие работодателей заполнять определенный процент своих рабочих мест людьми с инвалидностью, являются одной из наиболее распространенных позитивных мер, используемых для поощрения занятости людей с инвалидностью. По данным Международной организации труда, системы квотирования используют 103 страны; большинство из них (64 страны) имеют обязательные квоты, а одна треть стран имеет квоты, поддерживаемые выплатами или штрафами. По меньшей мере 52 страны используют сочетание квот и законодательства о недискриминации.

В большинстве стран системы квотирования применяются к работодателям как из государственного, так и из частного сектора и распространяются на работодателей, численность рабочей силы которых превышает определенный уровень. Размеры квот варьируются в зависимости от региона и страны: самые низкие размеры квот в Восточной и Юго-Восточной Азии (от 1 до 5%), а самые высокие – в странах Африки к югу от Сахары (до 15%); в Европе и Северной Америке они колеблются от 2 до 12% (в среднем 5%). Лица с определенными уровнями или типами инвалидности могут учитываться как двойная или тройная квота; примеры можно найти в Японии и Австрии. Работник, имеющий значительные ограничения по состоянию здоровья, работающий на условиях неполного рабочего дня, может рассматриваться как работник, работающий на условиях полного рабочего дня, в целях соблюдения квоты.

В случае несоблюдения этого требования от работодателей может потребоваться уплата компенсации за вакантное место по квоте. Компенсационная выплата может также устанавливаться по пропорциональной ставке. Например, в Германии ставка выплаты зависит от объема незаполненных обязательств по квоте. Накопленные средства, которые могут поступать в специально созданный фонд или в государственный бюджет, используются либо для стимулирования или поддержки тех работодателей, которые выполняют свои обязательства по квотам, либо для финансирования услуг, связанных с занятостью, таких как профессиональное обучение или трудоустройство, для людей с инвалидностью.

В некоторых странах работодатели могут выполнять обязательства по квотам альтернативными способами: заключать субподряды на работу с людьми с инвалидностью, нанимать работника с инвалидностью за пределами предприятия, размещать заказы у самозанятых людей с инвалидностью или в организациях людей с инвалидностью (Тунис); обеспечивать подготовку людей с инвалидностью, передавать работу на аутсорсинг организациям, предоставляющим услуги по защите (50-процентное обязательство по квоте (Франция)).

Стимулы для работодателей, соблюдающих обязательства по квотам, могут включать в себя субсидии на заработную плату для работников с инвалидностью; субсидии на содействие обеспечению жильем, подходящим оборудованием, адаптацию на рабочем месте; налоговые льготы/преференции; субсидии на обучение, адаптацию на рабочем месте, включая предоставление специального оборудования;

установленные законом компенсации, включая пособия на испытательный срок, адаптацию и стажировку в тех случаях, когда организации нанимают людей с инвалидностью.

**Источник этой информации:**

*Публикация МОТ о содействии возможностям трудоустройства для людей с инвалидностью и схемы квотирования<sup>245</sup>.*

## Подробные рекомендации по пересмотру системы квот в Российской Федерации

**Система квот остается основным механизмом регулирования, используемым властями**, исходя из косвенного предположения о том, что без таких мер работодатели будут отказывать работникам с инвалидностью из-за нежелания нести расходы, необходимые для их адаптации, чтобы они могли работать так же продуктивно, как и другие работники.

В соответствии с передовой практикой других стран следует внести изменения в нынешнюю систему квот.

- Изменение определения выполнения квоты как фактического трудоустройства человека с инвалидностью. В идеале в определение следует также включить период времени, в течение которого человек сохраняет рабочее место.
- Увеличить размер квоты, позволяя при этом некоторым сложным категориям инвалидности засчитывать квоту как два или три рабочих места в рамках квоты.
- Представить четкое руководство по учету неполного рабочего дня, дистанционной и удаленной работы в качестве выполнения квоты.

Необходимо разработать процедуры альтернативного выполнения квоты с учетом того, что в России, как и в большинстве других стран, применяющих систему квот, около половины работников не в состоянии полностью выполнить условия квоты. Альтернативные формы, которые могут считаться частичным выполнением квоты, могут включать:

- заключение субподрядных договоров на выполнение работ с лицами с инвалидностью, организациями, которые их нанимают;
- наем работника с инвалидностью вне офиса (внештатный персонал);
- размещение заказов у самозанятых людей с инвалидностью или организаций, принадлежащих людям с инвалидностью;
- организацию профессионального обучения и стажировок для людей с инвалидностью;
- разработку политики поддержки карьерного роста людей с инвалидностью до должностей более высокого уровня.

Для компаний, которые не могут выполнить квоту или воспользоваться альтернативными механизмами, следует разработать более детальную систему компенсационных сборов.

- Шкала сборов должна быть основана на масштабах предприятия и привязана к минимальной годовой заработной плате, умноженной на количество квотируемых должностей, которые должны были быть заполнены.

- Компании, которые не выполняют обязательства по квотам в течение нескольких лет подряд, должны платить двойную сумму штрафа.
1. Средства могут быть использованы:
    - для мероприятий по подготовке к трудоустройству, обучению и профессиональной интеграции;
    - финансовой помощи компаниям для адаптации рабочего места и объектов, исследовательской и инновационной деятельности, связанной с трудоустройством ЛИ;
    - транспортных расходов для людей с инвалидностью на проезд к месту работы;
    - других стимулов и услуг поддержки для тех работодателей, которые выполняют свои обязательства по квоте;
    - поддержки людей с инвалидностью, желающих открыть свое дело;
  2. При этом предпочтение должно отдаваться финансированию деятельности НКО, работающих в сфере занятости людей с инвалидностью, на основе социального контракта/конкурсного отбора.

В то же время оплата услуг и другие альтернативные механизмы должны засчитываться только как частичное выполнение квоты (не более 50%), поскольку исключение людей с инвалидностью из основного рынка труда не только лишает их полноценного опыта социализации и профессионального развития, но и способствует изоляции в обществе, а также ограничивает возможности людей без инвалидности получить личный опыт взаимодействия и сотрудничества с людьми с инвалидностью.

Пересмотр системы квот и других мер должен осуществляться в диалоге с НКО, работодателями и центрами занятости, чтобы прийти к системе, которая будет эффективной и будет использоваться работодателями и работниками с инвалидностью. Рекомендуется тщательная оценка эффективности действующей системы квот и анализ уроков, извлеченных из текущих региональных экспериментов с альтернативными вариантами квот.

Чтобы облегчить соблюдение требований, работодателям должны быть предложены услуги по содействию. Они могут включать услуги по трудоустройству, технические консультации и поддержку на рабочем месте для людей с инвалидностью, а также техническую помощь и консультативную поддержку для работодателей.

Одновременно с этим можно было бы разработать систему стимулов для работодателей, соблюдающих квоту:

- общественное признание работодателей, выполняющих свои обязательства по квотам;
- субсидии на улучшение доступа на рабочих местах к безбарьерной среде;
- при проведении государственных тендеров предпочтение может быть отдано компаниям, выполняющим свои обязательства по квотам (например, в Чили компании, выполняющие требования по квотам, получают дополнительные баллы в процессе оценки их заявок на получение государственных контрактов; или в Перу, если две компании имеют одинаковый рейтинг для участия

в государственном тендере, предпочтение отдается той компании, в которой работают люди с инвалидностью);

- организациям людей с инвалидностью также могут быть предоставлены привилегии, например, на Филиппинах правительства и общественные организации должны закупать не менее 10% товаров и услуг у организаций людей с инвалидностью.

### **Справочная информация к Рекомендации III «Модернизировать систему поддержки занятости с фокусом на усиление негосударственных провайдеров услуг, разработать систему практической поддержки работодателей и усилить роль государственных организаций в трудоустройстве людей с инвалидностью»**

#### **Поддерживаемое трудоустройство – концепция и передовые практики**

Программы поддерживаемого трудоустройства разработаны для того, чтобы помочь включить людей с инвалидностью непосредственно в трудовую деятельность, они основаны на той идее, что любой человек может быть трудоустроен, если он хочет получить оплачиваемую работу и ему оказывается достаточная поддержка. Поддерживаемое трудоустройство базируется на человеко-ориентированном подходе и стремится поддержать вклад каждого человека в его или ее местное сообщество путем создания группы поддержки вокруг человека. Стоящее на принципах участия, автономии и равенства поддерживаемое трудоустройство обеспечивает реальную возможность для людей с инвалидностью работать в условиях открытого рынка труда.

#### **Основными принципами сопровождаемого трудоустройства являются:**

- индивидуальное планирование для каждого человека начиная с оценки навыков, способностей, талантов, интересов и желаний в сфере занятости для разработки плана по подбору работы;
- интеграция, которая предусматривает, что люди с инвалидностью на открытом рынке труда работают вместе с людьми без инвалидности по одному или в небольших группах и на тех же условиях, что и другие работники. Это создает условия для естественной интеграции;
- обучение на рабочем месте – после подбора подходящего рабочего места обучение выполнению трудовых функций организуется непосредственно на нем;
- помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение длительного периода. Помощь может оказывать менеджер по поддерживаемому трудоустройству или штатный наставник.

Главный инструмент работы в рамках поддерживаемого трудоустройства – это работа индивидуального куратора, который хорошо знает своего «подопечного», грамотно оценивает барьеры, которые не позволяют ему эффективно справиться с работой, осведомлен о событиях, которые могут являться причиной затруднений,

и знает, какие способы выполнения работы и стратегии поведения в прошлом оказались неуспешными. Роль куратора значительно сложнее и комплекснее, чем роль агента по трудоустройству, и к нему предъявляются более высокие требования. После того как достигнут необходимый уровень стабильной работы сотрудника с инвалидностью и куратор уверен в том, что такой сотрудник может самостоятельно продолжать эффективную работу, он выходит из взаимодействия и оставляет бывшего «подопечного» наедине с работой и новыми коллегами (естественными помощниками).

Поддержка на рабочем месте может включать в себя следующие мероприятия:

- обучение и инструктирование работника непосредственно на рабочем месте;
- адаптацию к условиям и требованиям труда;
- корректировку функциональных обязанностей;
- обучение ориентированию в городе и пользованию общественным транспортом;
- обучение социальным навыкам;
- помощь в решении возникающих проблем (с работодателем, с социальными и экспертными службами и пр.).

Поддерживаемое трудоустройство рассматривается в качестве альтернативного решения таким традиционным вариантам поддержки трудоустройства людей с инвалидностью, как центры активной терапии, специализированные мастерские и реабилитационные программы. Отличие поддерживаемого трудоустройства от этих инструментов заключается в том, что оно предлагает интеграцию человека с инвалидностью в трудовой процесс вместо изоляции.

#### **МОДЕЛИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПОДДЕРЖИВАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА.**

- Служба имеет постоянное финансирование (чаще всего от государства) независимо от количества оказанных услуг и успешности этого процесса (однако эти показатели важны для получения службой поддержки в будущем).
- Услуги сопровождаемого трудоустройства предоставляются по контракту, и организация получает финансирование исключительно на основании результатов своей деятельности (например, в Ирландии финансирование НКО для оказания услуг по трудоустройству предоставляется на 2 месяца этапа оценки и 4 месяца этапа поиска работы/интеграции).

Опыт ирландского НКО WALK демонстрирует, что классические меры поддержки занятости людей с инвалидностью используют малоэффективные подходы, которые сконцентрированы на заболевании человека, возможностях их компенсации и встраивания человека с инвалидностью в общепринятые стандарты. Вопросы, на которых предлагает сосредоточиться WALK, касаются того, как человек с инвалидностью хотел бы устроить свою жизнь, какую помощь и возможности необходимо предоставить для этого и каким образом можно эффективно развивать инклюзивную культуру в обществе в целом. Для работодателей WALK предлагает постепенное знакомство и включение людей с инвалидностью в работу:

1. посещение кандидатом с инвалидностью организации;
2. обучение сотрудников организации инклюзивным практикам;
3. прием кандидата с инвалидностью на неоплачиваемую стажировку;
4. прием кандидата с инвалидностью на испытательный срок;
5. заключение трудового контракта.

В результате с WALK сотрудничают такие крупные компании, как TESCO, Domino's Pizza, Volvo Group, SPAR и другие.

## **Справочная информация к Рекомендации IV «Пересмотреть систему социальной защиты в контексте принципов Конвенции и биопсихосоциальной модели инвалидности»**

### **Обзор рекомендаций Глобального договора ООН и Международной организации труда для предприятий**

#### **ОБЕСПЕЧИТЬ ПРОЦЕСС НАЙМА, СВОБОДНЫЙ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ.**

- A. Провести обучение по повышению осведомленности о правах людей с инвалидностью для сотрудников, участвующих в процессе найма.
- B. Подчеркивать во всех объявлениях о вакансиях, что организация является работодателем с равными возможностями/инклюзивным работодателем, который приветствует заявки от всех групп общества и что при необходимости могут быть предоставлены разумные корректировки как в процессе найма, так и во время работы.
- V. Обеспечить кандидатам с инвалидностью целесообразную адаптацию рабочего места, если это необходимо, в процессе найма. Это включает в себя обращение к кандидатам на работу с просьбой указать на необходимость такой адаптации.
- Г. За исключением случаев, когда это строго необходимо в связи с требованиями работы, избегать медицинского тестирования перед наймом.
- Д. Если компания использует онлайн-рекрутинг, убедиться, что система доступна для людей с инвалидностью, в частности, для людей, использующих экранные считыватели.
- E. Принять и реализовать стратегию набора персонала, которая специально направлена на прием на работу людей с инвалидностью, а также наладить партнерские отношения и взаимодействие с другими организациями, которые помогают и поддерживают людей с инвалидностью, сталкивающихся с барьерами при трудоустройстве.
- Ж. Если организация передает процесс подбора персонала третьей стороне, убедиться, что эта третья сторона соблюдает вышеуказанные принципы.
3. Если организация использует практикантов, стажеров или другие подобные схемы трудовой практики, убедиться, что эти схемы также включают в себя людей с инвалидностью.

**СОДЕЙСТВОВАТЬ СОЗДАНИЮ ДОСТУПНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.**

- А. Обеспечить целесообразную адаптацию рабочих мест для сотрудников с инвалидностью, если это необходимо. Информация об этом должна быть доступна всем сотрудникам и являться частью вводного инструктажа для новых сотрудников.
- Б. На основе оценки (например, с помощью аудита доступности) существующих барьеров доступности помещений, веб-сайтов, ИТ-системы, процедур аварийной эвакуации, внедрить план для постепенного устранения существующих барьеров. Вовлекать сотрудников с инвалидностью в этот процесс и в определение приоритетных действий.
- В. Обеспечить соблюдение требований доступности внутренним персоналом, а также персоналом, работающим по субподряду, чтобы все новые помещения организации отвечали соответствующим требованиям доступности и чтобы любые изменения в существующих помещениях также использовались для улучшения доступности.
- Г. Обеспечить учет потребностей в доступности в рамках процессов закупок организации, например, при приобретении ИТ-оборудования, мебели или программного обеспечения.

**СОДЕЙСТВОВАТЬ СОЗДАНИЮ ЗДОРОВЫХ, БЕЗОПАСНЫХ И СВОБОДНЫХ ОТ СТИГМАТИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА.**

- А. Обеспечить подход, чтобы любая политика компании по предотвращению всех видов насилия и домогательств на рабочем месте охватывала сотрудников с инвалидностью, включая внедрение политики подачи жалоб, чтобы сотрудники могли выразить свою позицию.
- Б. Обеспечить полную конфиденциальность любой медицинской информации, включая ту, которую раскрывает сотрудник, запрашивающий целесообразную адаптацию рабочего места.
- В. Рассмотреть конкретные меры для сотрудников с инвалидностью в планах по охране здоровья и безопасности, а также в планах действий в чрезвычайной ситуации и оценке рабочих мест.
- Г. Повышать осведомленность о правах людей с инвалидностью в рамках специальных инициатив или (предпочтительно) в рамках более широких инициатив по многообразию, вовлечению и борьбе со стигматизацией.
- Д. Продвигать меры по обеспечению баланса между работой и личной жизнью для всех сотрудников, а именно: дистанционную работу, гибкую организацию труда и другие меры, способствующие рационализации рабочего времени и совмещению личной, семейной и профессиональной жизни.
- Е. Если компания использует конфиденциальные опросы удовлетворенности персонала или другие виды подобных опросов, определить сравнительный уровень удовлетворенности сотрудников с инвалидностью по сравнению с другими сотрудниками (также в разбивке по полу).



**СОДЕЙСТВОВАТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.**

- А. Обеспечить при необходимости целесообразную адаптацию рабочих мест для сотрудников с инвалидностью, принимающих участие в обучении персонала, независимо от того, проводится ли оно самой организацией или передано третьей стороне.
- Б. Проводить обучение по вопросам неосознанной предвзятости для всех сотрудников, занимающих руководящие должности, и сотрудников отдела кадров.

**ГАРАНТИРОВАТЬ СОХРАНЕНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА И ВОЗВРАЩЕНИЕ К РАБОТЕ ДЛЯ ЛИЦ, У КОТОРЫХ РАЗВИВАЕТСЯ ИНВАЛИДНОСТЬ.**

- А. Внедрять программы управления инвалидностью (также называемые управлением отсутствием на работе), которые позволяют на ранней стадии выявлять сотрудников, находящихся в процессе развития инвалидности.
- Б. Обеспечивать при необходимости разумные условия для того, чтобы сотрудники, у которых развилась инвалидность, могли продолжать работать.
- В. Оказывать поддержку, в том числе посредством целесообразной адаптации рабочих мест, сотрудникам с инвалидностью, возвращающимся на работу после периода реабилитации.

Многие из вышеперечисленных мер являются взаимодополняющими. Например, чтобы лица с психосоциальной инвалидностью могли обратиться с просьбой о разумной корректировке, им необходимо получить гарантии того, что в рабочей среде не стигматизируются психические заболевания и что любая информация, предоставленная компании, будет сохранена в тайне. Целесообразная адаптация рабочего места (reasonable accommodations) – это создание специальных условий на рабочем месте для предоставления равных возможностей сотрудникам с инвалидностью.

**Опыт Сети адаптации рабочих мест (Job Accommodation Network, JAN), США**

Сеть адаптации рабочих мест (Job Accommodation Network, JAN) – это инфраструктура, обеспечивающая информационной поддержкой работодателей, которые стремятся создавать больше рабочих мест, учитывающих интересы людей с инвалидностью. JAN основан в 1983 году в Университете Западной Вирджинии на средства Управления мер поддержки занятости людей с инвалидностью Министерства труда США. Финансирование JAN входит в государственную политику поддержки организаций, которые предоставляют различные сервисы по трудоустройству людей с инвалидностью<sup>246</sup>.

Изначально JAN включала в себя небольшое количество специалистов, консультирующих работодателей относительно адаптации рабочих мест, которые могут понадобиться для найма людей с инвалидностью. Быстро растущий спрос на конфиденциальные прямые и бесплатные консультационные услуги позволил расширить сеть JAN и предоставлять консультации не только работодателям, но также специалистам по реабилитации и образованию, людям с инвалидностью и всем, кто заинтересован в адаптации рабочих мест.

До начала 1990-х годов около 30% запросов к JAN касались инвалидностей, связанных с сенсорными нарушениями: слуха, зрения, осязания, речи. Работодателям требовалась информация о том, каким образом адаптировать появляющиеся в то время новые технологии и инструменты работы – компьютеры, офисную технику, сотовые телефоны, беспроводную связь и подобные технологии – к потребностям сотрудников с различными формами инвалидности. Для эффективной поддержки консультанты JAN разделились на группы, работающие по вопросам двигательных, сенсорных и когнитивных нарушений здоровья. Такой подход позволил консультантам справляться с растущей нагрузкой, предоставлять актуальную информацию и ориентироваться в быстро меняющихся технологиях и продуктах.

С введением в действие Закона об американцах с инвалидностью 1990 года (ADA) все больше людей начали обращаться в JAN. Сначала в организацию поступало около 630 запросов в месяц, в 1992 году число обращений выросло до 1 600 в месяц и продолжало неуклонно расти на протяжении 1990-х годов, достигнув в среднем почти 3 000 в месяц. Сейчас JAN принимает более 53 000 запросов ежегодно.

Набор инструментов, предлагаемый JAN, предоставляет рекомендации и ресурсы для разработки или обновления кадровой политики, при этом используются лучшие проверенные практики, доступные на сегодняшний день. Методические материалы JAN<sup>247</sup> ориентированы на широкую аудиторию и касаются большого набора тем, в каждой из которых предлагаются практические советы, обучающие видеоролики, сопровождающие презентации и ссылки для дальнейшего изучения (таблица 13).

**Таблица 13.** Аудитория и темы JAN

Аудитория	Темы
<b>РЕКРУТЕРЫ И МЕНЕДЖЕРЫ ПО НАЙМУ</b>	Поиск кандидатов с инвалидностью. Адаптация процесса отбора и найма для людей с инвалидностью
<b>РУКОВОДИТЕЛИ И МЕНЕДЖЕРЫ</b>	Адаптация сотрудников организации. Стандарты эффективности на рабочем месте. Удержание и возвращение сотрудника на работу
<b>ВНУТРЕННИЕ ЭКСПЕРТЫ И КОНСУЛЬТАНТЫ ПО ВОПРОСАМ РАЗУМНОЙ АДАПТАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА</b>	Подготовка. Включение сотрудников с инвалидностью в процесс адаптации рабочих мест. Типы адаптации рабочих мест. Обучение менеджеров и руководителей. Оценка эффективности адаптации. Создание ресурсных групп
<b>СОТРУДНИКИ ОТДЕЛА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ</b>	Основы цифровой доступности. Подбор экспертов по цифровой доступности. Возможные сложности. Лучшие практики
<b>СОТРУДНИКИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ТЕ, КТО ЗАЩИЩАЕТ ИХ ИНТЕРЕСЫ</b>	Раскрытие факта наличия инвалидности и запрос на адаптацию рабочего места. Примеры запросов на адаптацию

*Источник:* составлено авторами

Опыт сети JAN демонстрирует, что для эффективной информационной и консультационной политики работодателей, заинтересованных в найме людей

с инвалидностью, необходима финансовая и техническая поддержка государства в создании инфраструктуры, которая объединяет специалистов различных профилей, людей с инвалидностью и представителей бизнес-сообщества.

**Источником информации для данного раздела послужили:**

*Руководство для бизнеса по правам людей с инвалидностью*<sup>248</sup>.

*Глобальный договор ООН, Международная организация труда, Официальный сайт Job Accommodation Network (JAN)*<sup>249</sup>.

## **Справочные материалы к Рекомендации V: «Продолжать усиление инклюзии в образовании и предоставлении поддержки для перехода от обучения к трудоустройству на протяжении всей жизни»**

### **Лучшие практики в области инклюзивного образования в 12 европейских странах:**

- адаптация учебной программы для повышения осведомленности учащихся о многообразии (инвалидность как многообразие);
- информационная кампания о разумной адаптации среды в школах, на экзаменах, на рабочих местах и т.д.;
- организация разумной адаптации для людей с инвалидностью во время экзаменов;
- разработка программ повышения квалификации в педагогических службах и университетах для поддержки школьных коллективов;
- налаживание партнерства со всеми местными заинтересованными сторонами (включая НКО, ОЛИ, людей с инвалидностью, семьи людей с инвалидностью, членов сообщества и т.д.);
- создание университетского центра, способствующего обмену знаниями в области инклюзивного образования для людей с инвалидностью;
- организация мероприятий/акций по продвижению интеграции людей с инвалидностью и инклюзивного образования, таких как кампания «Неделя за инклюзию» в Чехии и «Неделя осведомленности об инвалидности» в Канаде;
- признание роли жестового языка и обеспечение двуязычного образования и/или курсов/программ изучения жестового языка;
- разработка цифровых ресурсов, доступных для студентов с инвалидностью;
- организация конкурса для школ, борющихся с дискриминацией в рамках внутренних проектов. Предоставление наград образцовым школьным проектам, которые способствуют борьбе с дискриминацией, стигмой и вовлечению людей с инвалидностью.

### **Лучшие практики РФ по поддержке трудоустройства (по данным ФГД):**

- развитие центров карьеры на базе учебного заведения, которые оказывают поддержку:

- в развитии цифровых навыков для оформления необходимых документов и госуслуг;
- развитии навыков финансовой грамотности;
- информировании о дальнейших способах получения образования;
- оформлении резюме, поиске вакансий, прохождении собеседований;
- приглашение спикеров из частного сектора на мероприятия в учебные заведения;
- ярмарки вакансий с потенциальными работодателями в учебных заведениях;
- оплачиваемые стажировки для студентов и выпускников с инвалидностью;
- объединения выпускников, популяризация опыта успешных выпускников с инвалидностью.

### Опыт Канады в развитии инклюзивного образованию и перехода на рынок труда.

- Добавление в программу обучения педагогов курсов по инклюзии и карьерному образованию (карьерное образование определяется как «совокупность школьных мероприятий и опыта, направленных на подготовку и вовлечение людей в их карьерное развитие»).
- Создание на базе школ специальных рабочих групп для учеников переходных классов (8-го или 9-го), в которую входят основные заинтересованные стороны (например, члены семьи и специалисты), способные оказывать поддержку в планировании дальнейшего профессионального развития ученика.
- Организация экспериментального обучения на рабочем месте (необходимо партнерство между школами и работодателями) или в так называемом интегрированном обучении на рабочем месте. Подобное обучение рекомендовано как обязательное для будущих выпускников.
- Разработка программы по развитию навыков карьерного роста для студентов (например, курс по личностному развитию и планированию карьеры, охватывающий основные аспекты планирования карьеры, включая составление резюме, навыки прохождения собеседований и т.д.).
- Стабильное и ориентированное на учащихся карьерное планирование. Сделать информацию о карьере и рынке труда доступной. Информировать учащихся обо всех возможностях получения высшего образования. Объединить обучение со стажировками на рынке труда. Предоставлять учащимся бесплатный доступ к услугам, связанным с карьерным ростом и переходом на новую работу. Надлежаще подготовить педагогов, которые будут задействованы в поддержке учащихся в процессе такого перехода. Произвести оценку образования в области планирования карьеры и предоставления услуг.
- Внедрение учебных материалов и книг о профессиях и социально-эмоциональных навыках на уровне дошкольного образования.
- Экспериментальное обучение в средней школе – пилотный проект провинции Нью-Брансуик «Investigate! Invent! Innovate!», в рамках которого дети учатся решать комплексные задачи и изучают различные спектры профессий, карьерных путей и профессиональных навыков. Используется групповая и индивидуальная работа, приглашение внешних экспертов.
- Адаптация учебных материалов для карьерного развития (языковая, культурная).

**ИСТОЧНИКОМ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ДАННОГО РАЗДЕЛА ПОСЛУЖИЛИ:**

Ast, F. (n.d.). *Study on inclusive education in Europe and in the Republic of Moldova: reasonable accommodation, access to education and nondiscrimination*.

URL: <https://rm.coe.int/study-on-inclusive-education/1680932033>.

Berry, T. (2021, January 19). *Applying universal design as a pathway to inclusive career education*. CERIC.

URL: <https://ceric.ca/2021/01/applying-universal-design-as-a-pathway-to-inclusive-career-education/>.

CMEC Reference Framework for Successful Student Transitions. URL: <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/372/CMEC-Reference-Framework-for-Successful-Student-Transitions-EN.pdf>. (n.d.).

Disability Awareness Week 2021. Government of New Brunswick, Canada. (2021, May 31).

URL: <https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/pcsd/daw2021.html>.

Government of New Brunswick, C. (2021, June 7). *Future Ready Learning*. Government of New Brunswick, Canada. URL: [https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/education/k12/content/future-ready-learning.html#collapse\\_1\\_accordion](https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/education/k12/content/future-ready-learning.html#collapse_1_accordion).

Government of New Brunswick, C. (2021, June 7). *Future Ready Learning*. Government of New Brunswick, Canada. URL: [https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/education/k12/content/future-ready-learning.html#collapse\\_3\\_accordion](https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/education/k12/content/future-ready-learning.html#collapse_3_accordion).

New Brunswick, Canada. (2020, July). URL: <https://www.abilitynb.ca/wp-content/uploads/2020/11/Tacit-Elements-Ability-NB-Employment-and-Disability-Final-Copy-UPDATE-CASE-1.pdf>.

*Transition for Students with Disabilities*. Future Ready Learning. (n.d.). URL: [https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/education/k12/content/future-ready-learning.html#collapse\\_3\\_accordion](https://www2.gnb.ca/content/gnb/en/departments/education/k12/content/future-ready-learning.html#collapse_3_accordion).

## ПРИМЕЧАНИЯ

- <sup>1</sup> В 2018 году Всемирный банк представил свою первую рамочную программу по вовлечению людей с инвалидностью и подотчетности, в которой изложена дорожная карта для включения вопросов инвалидности в политику, операции и аналитическую работу Всемирного банка (пункт 1). Подробнее см.: Disability inclusion and accountability framework. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/437451528442789278/disability-inclusion-and-accountability-framework>
- <sup>2</sup> World Health Organization et al. Towards a common language for functioning, disability, and health: ICF //The international classification of functioning, disability and health. – 2002.
- <sup>3</sup> Tromel S., Menze J., Fremlin P. T. Making the future of work inclusive of people with disabilities //ILO GBDN and Fundación ONCE. – 2019.
- <sup>4</sup> Конституция Российской Федерации. Глава 2. Права и свободы человека и гражданина. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>
- <sup>5</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/)
- <sup>6</sup> Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
- <sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
- <sup>8</sup> Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда». URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programs/3/0>
- <sup>9</sup> Дубов Г. Путин поручил АСИ внедрять лучшие практики в регионах при реализации Национальной социальной инициативы // Агентство стратегических инициатив. URL: <https://asi.ru/news/180845/>
- <sup>10</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 28.12.2019 № 1932 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Доступная среда». URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/postan/259>
- <sup>11</sup> Распоряжение Правительства РФ от 10.05.2017 № 893-р. URL: <http://static.government.ru/media/files/0oIyIflcLWHSjtuzshbbMmrkOQITJTm4.pdf>
- <sup>12</sup> Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15.10.2020 № 2655-р. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202010160027>
- <sup>13</sup> Постановление Правительства РФ от 23.03.2021 № 449. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/postan/260>
- <sup>14</sup> Статья 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/63d0c595ab5abe-23f1011a3719970dfaf665ce0c/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/63d0c595ab5abe-23f1011a3719970dfaf665ce0c/)
- <sup>15</sup> Демьянова А.В. Занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья: роль статуса инвалида: дис. ... канд. экон. наук. М., 2019. 169 с. URL: <https://www.hse.ru/sci/diss/266802051>
- <sup>16</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13212>
- <sup>17</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат. 2018. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html)
- <sup>18</sup> Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- <sup>19</sup> World Health Organization & World Bank. (2011). Summary : World report on disability 2011. World Health Organization. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/70670>
- <sup>20</sup> См. Численность инвалидов на 1 января 2020 г. // ПФР. URL: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost?territory=1>

- <sup>21</sup> Численность инвалидов по причинам инвалидности в разрезе субъектов РФ // ПФР. URL: <https://sfri.ru/analitika/chislennost/chislennost/chislennost-po-prichinam?territory=1>
- <sup>22</sup> Доклад о состоянии инвалидности в Российской Федерации // Минтруд России. 2020. URL: <https://fexch.mintrud.gov.ru/s/X8D7TQDffJr762e#pdfviewer>
- <sup>23</sup> Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- <sup>24</sup> Демьянова А.В. Занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья: роль статуса инвалида: дис. ... канд. экон. наук. М., 2019. 169 с. URL: <https://www.hse.ru/sci/diss/266802051>
- <sup>25</sup> Уровень инвалидизации в Российской Федерации. 1.2. Распределение инвалидов по полу и возрасту См.: Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- <sup>26</sup> Данные Минтруда России. URL: <https://docs.google.com/document/d/1U3pWxBf7QyBFIHaw-npxj-6zFeULtDo9/edit#>
- <sup>27</sup> United Nations. World Population Prospects. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population>
- <sup>28</sup> Уровень инвалидизации в Российской Федерации. 1.2. Распределение инвалидов по полу и возрасту // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- <sup>29</sup> Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>
- <sup>30</sup> Средний размер назначенных пенсий инвалидов, состоящих на учете в системе пенсионного фонда Российской Федерации // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/plkGYHvP/3-1.doc>
- <sup>31</sup> Численность пенсионеров и средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в Российской Федерации // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/K9bCXaP1/2.2.doc>
- <sup>32</sup> Согласно Постановлению Правительства РФ от 31.12.2020 № 2406 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на 2021 год» прожиточный минимум на душу населения составляет 11 653 руб., 12 702 – руб. для трудоспособного населения, 11 303 руб. – для детей и 10 022 руб. – для пенсионеров. URL: [https://pfr.gov.ru/grazhdanam/invalidam/soc\\_pens\\_inv/How\\_social\\_pension/](https://pfr.gov.ru/grazhdanam/invalidam/soc_pens_inv/How_social_pension/)
- <sup>33</sup> Неравенство и бедность // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723>
- <sup>34</sup> На основе анализа данных Росстата «Комплексное обследование уровня жизни населения». Источник: Хасанова Р., Макаренцева С. Бедность инвалидов и домохозяйств с инвалидами // ЭКО. 2018. № 3. С. 44–59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/poverty-of-disabled-people-and-households/viewer>
- <sup>35</sup> Данные Росстата за 2020 г., представленные ведомством специально для настоящего исследования.
- <sup>36</sup> Средний размер назначенных пенсий инвалидов, состоящих на учете в системе пенсионного фонда Российской Федерации // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/plkGYHvP/3-1.doc>
- <sup>37</sup> Данные ПФР на 1 января 2021 года, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- <sup>38</sup> Там же.
- <sup>39</sup> Постановление Правительства РФ от 23.03.2021 № 449. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/postan/260>
- <sup>40</sup> Трудоспособный возраст в 2020 году определен как 15–55 лет для женщин, 15–60 лет для мужчин. С 2019 года осуществляется постепенное повышение пенсионного возраста, к 2028 году пенсионный возраст для женщин составит 60 лет, а для мужчин – 65 лет.
- <sup>41</sup> Занятость инвалидов в трудоспособном возрасте в разрезе субъектов РФ // ПФР. URL: [https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost/zanyatost-v-razreze-sub-ektov?j&paramPeriod=2020-12-01T00:00:00.000Z&FRIDataOper\\_paramPeriod=2017-08-23T00:00:00.000Z&viewCode=FRI\\_010\\_004\\_report&territory=1](https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost/zanyatost-v-razreze-sub-ektov?j&paramPeriod=2020-12-01T00:00:00.000Z&FRIDataOper_paramPeriod=2017-08-23T00:00:00.000Z&viewCode=FRI_010_004_report&territory=1)
- <sup>42</sup> ОПС проводится Росстатом ежемесячно, с ежегодной выборкой более 900 000 человек. Переменная инвалидности рассчитывается на основе вопроса об официальном статусе инвалида и группе инвалидности. Переменная занятости основана на стандартах МОТ, что позволяет проводить сравнения с общей ситуацией на рынке труда на национальном и международном уровнях. ОПС учитывает неформальную занятость

- и всех лиц, которые работали в течение недели обследования. Но инвалиды, как правило, недостаточно представлены в опросах из-за барьеров доступа, нежелания заявлять об инвалидности интервьюерам и т.д.
- 43 Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- 44 Здесь и далее, если не указано иное, характеристики занятости лиц с инвалидностью основаны на данных выборочного обследования рабочей силы 2020 года.
- 45 European Union Statistics on Income and Living Conditions// Eurostat.  
URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>
- 46 Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- 47 Занятость инвалидов в трудоспособном возрасте в разрезе субъектов РФ // ПФР. URL: [https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost/zanyatost-v-razreze-sub-ektov?j&paramPeriod=2020-12-01T00:00:00.000Z&FRIDataOper\\_paramPeriod=2017-08-23T00:00:00.000Z&viewCode=FRI\\_010\\_004\\_report&territory=1](https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost/zanyatost-v-razreze-sub-ektov?j&paramPeriod=2020-12-01T00:00:00.000Z&FRIDataOper_paramPeriod=2017-08-23T00:00:00.000Z&viewCode=FRI_010_004_report&territory=1)
- 48 Это согласуется с зарубежными исследованиями, которые предполагают, что ухудшение здоровья сильнее влияет на занятость мужчин и, следовательно, уравнивает уровни занятости мужчин и женщин. Например, см.: García-Gómez P., Jones A., Rice N. Health effects on labor market exits and entries. Labor Economics, 2010, vol. 17, iss. 1, pp. 62–76.
- 49 Сравнение здесь и в остальной части этой главы проводится со всем населением, поскольку инвалиды составляют небольшую долю от общей численности занятых, поэтому их исключение не приведет к значительным изменениям в средних оценках для населения. Оценки отдельно для лиц без инвалидности по некоторым показателям сделать не представляется возможным.
- 50 Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- 51 Данные Минтруда за апрель 2021 года, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- 52 Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- 53 Данные Минтруда за апрель 2021 года, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- 54 Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268>
- 55 Данные ФРИ на 1 января 2021 года, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- 56 Это во многом соответствует доле мужчин среди инвалидов трудоспособного возраста, которая больше (62%), чем доля женщин (38%). См.: Статистика по инвалидности // Росстат. 2020.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- 57 К безработным по методологии МОТ относятся люди, которые не работали и активно искали работу в течение четырех недель, предшествовавших периоду обследования, и были готовы приступить к работе в неделю проведения опроса, если бы им предложили работу.
- 58 Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>. Трудовые ресурсы // Росстат.  
URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)
- 59 Приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_337846/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_337846/)
- 60 Данные Минтруда России, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- 61 Орлова С.Ю. Система медико-социальной экспертизы работает недостаточно эффективно // Счетная палата РФ. URL: <https://ach.gov.ru/news/sistema-medikosotsialnoy-ekspertizy-rabotaet-nedostatochno-effektivno>
- 62 Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 (с изменениями от 26.11.2020) «О порядке и условиях признания лица инвалидом». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901969284>
- 63 Приложение к постановлению Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_58610/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/)



- <sup>64</sup> См.: Правительство продлило упрощённый порядок назначения инвалидности // Правительство РФ. URL: <http://government.ru/news/41494/>. Срок действия этой временной процедуры истекает в октябре 2021 года.
- <sup>65</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=329465-318&rnd=AC0456557C74E36CACDB61C57B265598&req=doc&base=LAW&n=370484&REFDOC=329465&REFBASE=LAW#a6tzn93jq08/>
- <sup>66</sup> Приказ Минтруда России от 13.06.2017 № 486н (ред. от 15.12.2020) «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_221759/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221759/)
- <sup>67</sup> Выборочное обследование качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения 2019 // Росстат. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KDU\\_2019/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KDU_2019/index.html)
- <sup>68</sup> Порядок компенсации установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 января 2011 г. № 57н «Об утверждении Порядка выплаты компенсации за самостоятельно приобретенное инвалидом техническое средство реабилитации и (или) оказанную услугу, включая порядок определения ее размера и порядок информирования граждан о размере указанной компенсации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_171810/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171810/)
- <sup>69</sup> Отчет о ходе реализации и об оценке эффективности государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы за 2020 год // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/1396>
- <sup>70</sup> Пенсионное и социальное обеспечение инвалидов // ПФР. URL: [https://pfr.gov.ru/files/id/press\\_center/pr/booklet/2019/socobespech.pdf](https://pfr.gov.ru/files/id/press_center/pr/booklet/2019/socobespech.pdf)
- <sup>71</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 23.03.2021 № 449. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/government/postan/260>
- <sup>72</sup> Уточненный годовой отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» за 2020 год // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/1406>
- <sup>73</sup> Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_95720/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95720/)
- <sup>74</sup> Свод правил СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения» (утвержден приказом Минстроя России от 14.11.2016. № 798/пр). URL: <https://minstroyrf.gov.ru/docs/13225/>
- <sup>75</sup> Олифирова С. Социальное такси для людей с инвалидностью и пенсионеров в Москве // Комсомольская правда. URL: <https://www.kp.ru/putevoditel/moskva/sotsialnoe-taksi-dlya-invalidov-pensionerov/>
- <sup>76</sup> Структура лиц, имеющих инвалидность, по статусу участия в составе рабочей силы и уровню образования. (по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, в процентах) // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/GVyDuj5t/tab4-13.html>
- <sup>77</sup> Бондаренко Н.В., Гохберг Л.М., Кузнецова В.И. и др. Индикаторы образования: 2021: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 508 с. URL: <https://www.hse.ru/data/2021/07/15/1418937988/io2021.pdf>;  
Индикаторы образования: 2013: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2013. 280 с.  
URL: <https://www.hse.ru/data/2016/05/18/1131813970/%D0%98%D0%B-D%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F2013.pdf>
- <sup>78</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России // Росстат. 2019. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/kfNe7zQE/2019\\_c\(1\).pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/kfNe7zQE/2019_c(1).pdf)
- <sup>79</sup> В Минпросвещения России обсудили перспективы развития коррекционного образования // Министерство просвещения РФ. URL: <https://edu.gov.ru/press/1194/infrastrukturu-korrekcionnyh-shkol-obnovyat-v-ramkah-realizacii-nacproekta-obrazovanie/>

- <sup>80</sup> Дети с особыми образовательными потребностями // Министерство просвещения РФ.  
URL: [https://edu.gov.ru/activity/main\\_activities/limited\\_health](https://edu.gov.ru/activity/main_activities/limited_health)
- <sup>81</sup> Итоговый отчет Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2015 год // Минтруд России.  
URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/cffc27b8-1500964735.doc>
- <sup>82</sup> Структура лиц, имеющих инвалидность, по статусу участия в составе рабочей силы и уровню образования. (по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, в процентах) // Росстат. 2020 URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/GVyDuj5t/tab4-13.html>
- <sup>83</sup> Рекомендации по реализации программ среднего профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий // Письмо Министерства просвещения РФ от 10.04.2020 № 05-398 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по реализации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_354506/a26e891981722842a0c4b0a8d5e128027a4ac13a/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_354506/a26e891981722842a0c4b0a8d5e128027a4ac13a/)
- <sup>84</sup> Согласно статье 7 Федерального закона от 29.12.2015 № 385-ФЗ (с изменениями от 22.11.2016) «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные положения законодательных актов Российской Федерации и особенностях увеличения размера страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191264/6a73a7e61adc45fc3d-d224c0e7194a1392c8b071/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191264/6a73a7e61adc45fc3d-d224c0e7194a1392c8b071/)
- <sup>85</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите людей с инвалидностью в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/)
- <sup>86</sup> Там же.
- <sup>87</sup> Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777 г. «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»  
URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/1273>
- <sup>88</sup> Там же.
- <sup>89</sup> Комитет по правам инвалидов. Заключительные замечания по первоначальному докладу Российской Федерации // UN Treaty Body Database. URL: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fRUS%2fCO%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fRUS%2fCO%2f1&Lang=en)
- <sup>90</sup> Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями на 08.12.2020) (редакция, действующая с 19.12.2020).  
URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>
- <sup>91</sup> Федеральный закон от 28.06.2021 № 201 «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106280036>
- <sup>92</sup> Статья 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/cad4aa5910c6425ab417a26eee12946efa6df1bb/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/cad4aa5910c6425ab417a26eee12946efa6df1bb/)
- <sup>93</sup> Административные данные Минтруда России за апрель 2021 года, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- <sup>94</sup> Квотирование рабочих мест – важнейшее средство содействия занятости инвалидов и молодежи // Центр занятости населения города Москвы.  
URL: <https://czn.mos.ru/News/Detail/ab94616d-d469-4d18-a947-1aad1ead1eae>
- <sup>95</sup> Квотирование рабочих мест для инвалидов // Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.  
URL: <http://rspb.ru/trudoustrojstvo-invalidov/rabotodatelayam-kvotirovanie-rabochih-mest-dlya-invalidov/>
- <sup>96</sup> Закон Санкт-Петербурга от 21.05.2003 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге». URL: <https://docs.cntd.ru/document/8377307>

- <sup>97</sup> Федеральный закон от 28.06.2021 № 201 «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106280036>
- <sup>98</sup> Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности». URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/225>
- <sup>99</sup> Там же.
- <sup>100</sup> Сборник, сформированный на основе обобщения лучших практик деятельности добровольческих (волонтерских) организаций в сфере предоставления услуг по содействию занятости инвалидов на базе служб занятости в субъектах Российской Федерации // Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform>
- <sup>101</sup> Постановление Правительства Кировской области от 18.07.2017 № 381-п «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на возмещение затрат на создание дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов». URL: <https://docs.cntd.ru/document/973063228>; Постановление Правительства Калининградской области от 12.05.2015 № 250 «Об утверждении порядков реализации мероприятий в сфере занятости населения в рамках государственной программы Калининградской области «Социальная поддержка населения». URL: <http://base.garant.ru/9782134/>
- <sup>102</sup> Статья 264 Налогового кодекса Российской Федерации. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/3fdee9a04c76f1af1e084502759523cd77da7d16/)
- <sup>103</sup> Статья 29 Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144624/650fc4ffae5f990da12b3a59440a91e52dc9b7b8/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/650fc4ffae5f990da12b3a59440a91e52dc9b7b8/)
- <sup>104</sup> Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов (утв. Минфином России). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_308390/275a8e71e670b2a85b28cfed2b2729d7ce88e09a/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308390/275a8e71e670b2a85b28cfed2b2729d7ce88e09a/)
- <sup>105</sup> В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах». Статья 71 «Особые права при приеме на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/46a162e9a1bb082c0b7a1643927c9a344c20a2ec/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/46a162e9a1bb082c0b7a1643927c9a344c20a2ec/)
- <sup>106</sup> Пункт 5 статьи 71 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/46a162e9a1bb082c0b7a1643927c9a-344c20a2ec/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/46a162e9a1bb082c0b7a1643927c9a-344c20a2ec/)
- <sup>107</sup> Чернявская Е. ОП РФ: чаще всего вузы отказываются принимать документы у людей с инвалидностью из-за ограниченного количества бюджетных мест // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/news/1127166/>
- <sup>108</sup> Встреча Президента России с представителями общественных организаций людей с инвалидностью в декабре 2020 года. Перечень поручений по итогам встречи с представителями общественных организаций инвалидов. // Администрация Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/64860>
- <sup>109</sup> Приказ Минтруда России № 804н, Минпросвещения России № 299, Минобрнауки России № 1154 от 14.12.2018 «Об утверждении типовой программы сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве». URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/1334>
- <sup>110</sup> Примерный регламент межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, также органов службы занятости населения по организации профориентационной работы с инвалидами молодого возраста и лицами с ограниченными возможностями здоровья по содействию их трудоустройству. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/4d68a1b6160a09345089f365e6eb4327/download/3562/>
- <sup>111</sup> Минтруд и Минобрнауки утвердили комплекс мер по содействию трудоустройству выпускников вузов // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/69>

- <sup>112</sup> Статья 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
- <sup>113</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите людей с инвалидностью в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/)
- <sup>114</sup> Статья 15 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
- <sup>115</sup> Пункт 5.4 ГОСТ Р 53873-2010. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200087809>
- <sup>116</sup> Приказ Минтруда России от 29.12.2012 № 643 «О проведении мониторинга потребности незанятых инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве, открытии собственного дела».  
URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/42>
- <sup>117</sup> Количество граждан, относящихся к категории людей с инвалидностью, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости населения. Положение инвалидов // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- <sup>118</sup> Трудоустройство граждан службой занятости на квотируемые рабочие места // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/63moFLyE/4-3.doc>
- <sup>119</sup> Информация о предоставлении органами службы занятости населения государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, относящихся к категории инвалидов // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/VfK0I3EM/4-4.doc>
- <sup>120</sup> Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, занимавшихся поиском работы, по наличию обращений и причинам необращения в государственную службу занятости (центр занятости населения) // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/YI4SUJrZ/tab4-22.htm>
- <sup>121</sup> Статья 13.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/ea2687d811bfe251681cad6aadb1052ea2dbfdab/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ea2687d811bfe251681cad6aadb1052ea2dbfdab/)
- <sup>122</sup> Административные данные Минтруда России, предоставленные ведомством специально для настоящего исследования.
- <sup>123</sup> ГОСТ Р 53873-2010. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов.  
URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200087809>
- <sup>124</sup> Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/d98337541259311b235d-71218359d68639e91bc5/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/d98337541259311b235d-71218359d68639e91bc5/)
- <sup>125</sup> Распределение занятых в возрасте 15 лет и старше, работающих по найму и имеющих инвалидность, по продолжительности рабочей недели // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/OKlet3IU/4-12.doc>
- <sup>126</sup> Костылева Т. Росстат опубликовал данные по проникновению ШПД в регионах России //Экспертный центр электронного государства.  
URL: <https://d-russia.ru/rosstat-opublikoval-dannye-po-proniknoveniju-shpd-v-regionah-rossii.html>
- <sup>127</sup> Опрос людей с инвалидностью, проживающих в Москве, был проведен Институтом социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук в 2018 году. См.: Александрова О.А., Токсанбаева М.С., Ярашева А.В. и др. Трудоустройство инвалидов на столичном рынке труда: проблемы и пути решения. М.: Вариант, 2018. 280 с. URL: [http://www.isesp-ras.ru/images/monograph/2018\\_trudoustroystvo\\_invalidov\\_na\\_stolichnom\\_rynke\\_truda.pdf](http://www.isesp-ras.ru/images/monograph/2018_trudoustroystvo_invalidov_na_stolichnom_rynke_truda.pdf)
- <sup>128</sup> Оценки авторов по данным ОПС и обследования по форме № 1-ИТ Росстата за 2019 г.
- <sup>129</sup> Эти реформы проводились параллельно с реформами по ужесточению регулирования деятельности политических и правозащитных НКО и принятием законодательства об иностранных агентах.
- <sup>130</sup> Определяется Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ как некоммерческие организации, «осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации, а также иные виды деятельности, предусмотренные статьей 31 настоящего Федерального закона».

- <sup>131</sup> Cook L.J., Iarskaia-Smirnova E., Tarasenko A. Outsourcing social services to NGOs in Russia: federal policy and regional responses. *Post-Soviet Affairs*, 2021, vol. 37, iss. 2, pp. 119–136.  
URL: <https://doi.org/10.1080/1060586X.2020.1853454>
- <sup>132</sup> Комплекс мер, направленных на обеспечение поэтапного доступа социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению, на 2016–2020 годы. URL: <https://docs.cntd.ru/document/456050188>; Постановление Правительства РФ от 08.06.2016 № 1144-р URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_199767/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199767/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/)
- <sup>133</sup> Пример – тарифы на услуги, предоставляемые пожилым людям и людям с инвалидностью, поставщиками социальных услуг, в расчете на одного потребителя в месяц, Нижегородская область «Оказание помощи в трудоустройстве» – 4,18 руб./0,057 долл., «Организация помощи в получении образования и (или) квалификации инвалидами (детьми-инвалидами) в соответствии с их способностями» – 4,18 руб./0,057 долл., «Проведение мероприятий по использованию остаточных трудовых возможностей и обучению доступным профессиональным навыкам» – 133,81 руб./1,82 долл., «Консультирование по вопросам самообеспечения» – 66,9 руб./0,91 долл. (Распоряжение Правительства Нижегородской области).
- <sup>134</sup> Федеральный закон от 13.07.2020 № 189-ФЗ «О государственном (муниципальном) социальном заказе на оказание государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере».  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_357066/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357066/)
- <sup>135</sup> “Закон о социальном заказе” ввел ключевые нововведения: (1) прозрачность количества и стоимости услуг, предоставляемых негосударственным субъектам по контракту через портал бюджетной системы; (2) конкурсы для некоммерческих и частных поставщиков и социальные (потребительские) сертификаты как альтернативные механизмы, доступные регионам; (3) равные субсидии на покрытие операционных расходов, включая содержание инфраструктуры, для государственных и негосударственных поставщиков; и (4) распределение обязанностей и ответственности между государственным (муниципальным) органом, ответственным за социальный заказ, поставщиком услуги и получателем услуги, (5) контроль качества
- <sup>136</sup> О деятельности некоммерческих организаций // Министерство юстиции Российской Федерации.  
URL: <http://unro.minjust.ru/NKOs.aspx>
- <sup>137</sup> Отчет Центрального правления Всероссийского общества слепых о работе за период с ноября 2011 года по ноябрь 2016 года // Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых». URL: [https://www.vos.org.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2883:otchet-centralnogo-pravleniya-vserossiyskogo-obschestva-slepyh-o-rabote-za-period-s-noyabrya-2011-goda-po-noyabr-2016-goda](https://www.vos.org.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2883:otchet-centralnogo-pravleniya-vserossiyskogo-obschestva-slepyh-o-rabote-za-period-s-noyabrya-2011-goda-po-noyabr-2016-goda)
- <sup>138</sup> О Всероссийском обществе глухих // Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское общество глухих» (ВОГ). URL: <https://voginfo.ru/about/>
- <sup>139</sup> Гонтмахер Е.Ш., Клепиков А.В. и др. Россия: на пути к равным возможностям. М.: Весь мир, 2009. 53 с.  
URL: [http://www.unrussia.ru/sites/default/files/doc/russia\\_on\\_the\\_pat\\_ru.pdf](http://www.unrussia.ru/sites/default/files/doc/russia_on_the_pat_ru.pdf)
- <sup>140</sup> Статья 1 Федерального закона от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_329995/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329995/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/)
- <sup>141</sup> Почти 3000 субъектов МСП вошли в реестр социальных предприятий // Новый бизнес. 2020. 2 сент.  
URL: <http://nb-forum.ru/news/pochti-3000-subektov-msp-voshli-v-reestr-sotsialnih-predpriyatii>
- <sup>142</sup> Статья 1 Федерального закона от 26.07.2019 № 245-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в части закрепления понятий «социальное предпринимательство», «социальное предприятие». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_329995/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329995/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/)
- <sup>143</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/)
- <sup>144</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html)

- <sup>145</sup> Специальный налоговый режим для самозанятых граждан. Налог на профессиональный доход.  
URL: <https://npd.nalog.ru/>
- <sup>146</sup> Tiberti M., Costa V. Disability Measurement in Household Surveys: A Guidebook for Designing Household Survey Questionnaires. LSMS Guidebook, World Bank, Washington, 2020.  
URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33220>
- <sup>147</sup> Creswell J. W., Creswell J. D. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. – Sage publications, 2017.
- <sup>148</sup> Этическое руководство по проведению исследований с участием людей с инвалидностью: National Disability Authority. Ethical guidance for research with people with disabilities. – 2009.  
URL: <http://nda.ie/nda-files/ethical-guidance-for-research-with-people-with-disabilities.pdf>
- <sup>149</sup> World Health Organization & World Bank. (2011). Summary : World report on disability 2011. World Health Organization. URL: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/70670>
- <sup>150</sup> Thematic study on the work and employment of persons with disabilities : report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/740426?ln=en>
- <sup>151</sup> Работа в России. URL: <https://trudvsem.ru/>
- <sup>152</sup> Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, занимавшихся поиском работы, по наличию обращений и причинам необращения в государственную службу занятости (центр занятости населения) // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/YI4SUJrZ/tab4-22.htm>
- <sup>153</sup> В 2020 году максимальный размер пособий для основных категорий увеличивается с 8 000 руб. до 12 130 руб. за первые 3 месяца, снижаясь до 5 000 руб. за последующие 3 месяца для остальных категорий. См.: Справочная информация: «Размер пособия по безработице» // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_115258/76d57c0dcc2c1f4beffba4a83e0066a7d65292ee/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115258/76d57c0dcc2c1f4beffba4a83e0066a7d65292ee/)
- <sup>154</sup> Трудовые ресурсы // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)
- <sup>155</sup> Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) // Росстат.  
URL: <https://fedstat.ru/indicator/57341>
- <sup>156</sup> Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. IZA World of Labor, 2019.  
URL: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.466>
- <sup>157</sup> МРОТ 2021 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/mrot/2021/>
- <sup>158</sup> Занятость и безработица в феврале 2021 года // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)
- <sup>159</sup> Эксперты Вышки о рынке труда: в чем особенности нынешнего кризиса и как измерить его последствия // НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/news/expertise/394463153.html>
- <sup>160</sup> Копыток В.К., Кузьмина Ю.В. Безработица времен COVID-19. О чем могут рассказать административные данные? М.: ЦПУР, 2020. 38 с. URL: [https://cpur.ru/new-research/pp\\_covid\\_unemployment/](https://cpur.ru/new-research/pp_covid_unemployment/)
- <sup>161</sup> Трудовые ресурсы // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)
- <sup>162</sup> Структура занятого населения, имеющего инвалидность, по видам экономической деятельности на основной работе // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/l6rFTHYB/tab4-10.html>
- <sup>163</sup> Трудовые ресурсы // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)
- <sup>164</sup> Караева О. Отношение населения к лицам с ограниченными возможностями здоровья. Аналитический отчет. М.: Левада-Центр, 2019 URL: <https://www.levada.ru/2019/10/25/otnoshenie-naseleniya-k-litsam-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami/>
- <sup>165</sup> Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений»  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_95720/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_95720/)
- <sup>166</sup> Свод правил СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения» (утвержден приказом Минстроя России от 14.11.2016. № 798/пр). URL: <https://minstroyrf.gov.ru/docs/13225/>
- <sup>167</sup> Отчет о ходе реализации и об оценке эффективности государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы за 2020 год // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/1396>

- <sup>168</sup> Манукиян Е. Специальные возможности // Российская газета. 2020. № 192.  
URL: <https://rg.ru/2020/08/27/sofinansirovanie-na-reabilitaciiu-invalidov-poluchat-60-regionov.html>
- <sup>169</sup> Олифирова С. Социальное такси для людей с инвалидностью и пенсионеров в Москве // Комсомольская правда. URL: <https://www.kp.ru/putevoditel/moskva/sotsialnoe-taksi-dlya-invalidov-pensionerov/>
- <sup>170</sup> Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат. 2018.  
URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html)
- <sup>171</sup> Там же.
- <sup>172</sup> Оценки проводились по объединенным данным двух обследований. См.: Трудовые ресурсы // Росстат.  
URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force). Выборочное федеральное статистическое наблюдение по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей // Росстат. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/business/it/ikt20/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt20/index.html)
- <sup>173</sup> Статья 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/63d0c595ab5abe-23f1011a3719970dfaf665ce0c/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/63d0c595ab5abe-23f1011a3719970dfaf665ce0c/)
- <sup>174</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом». URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102104881&rdk=7>
- <sup>175</sup> Приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы». URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/1386>
- <sup>176</sup> Другие области сфер жизнедеятельности/способности к функционированию – это самообслуживание, мобильность, ориентирование в пространстве, коммуникация, контроль над своим поведением и обучение.
- <sup>177</sup> Для людей моложе 18 лет: нарушение здоровья со 2-й и более степенью стойкого нарушения жизненно важных функций (40–100%) в результате заболеваний, травм или пороков развития, приводящее к ограничению в любой из функциональных областей и при любом из трех уровней тяжести ограничения в каждой из основных функциональных областей и определяющее необходимость социальной защиты ребенка. Статус «ребенок с инвалидностью» присваивается в том случае, если ребенок имеет 2-ю, 3-ю или 4-ю степень тяжести хронического нарушения жизненно важных функций (40–100%) в результате заболеваний, травм и пороков развития.
- <sup>178</sup> Количественный подход был введен в 2016 году для повышения прозрачности и объективности экспертизы статуса инвалидности.
- <sup>179</sup> Приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы». URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/1386>
- <sup>180</sup> Там же.
- <sup>181</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом». URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102104881&rdk=7>
- <sup>182</sup> Там же.
- <sup>183</sup> См.: Правительство продлило упрощенный порядок назначения инвалидности // Правительство РФ.  
URL: <http://government.ru/news/41494/>. Срок действия этой временной процедуры истекает в октябре 2021 года.
- <sup>184</sup> Федеральный Закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=329465-318&rnd=AC-0456557C74E36CACDB61C57B265598&req=doc&base=LAW&n=370484&REFDOC=329465&REFBASE=LAW#a6tzn-93jq08>
- <sup>185</sup> Выборочное наблюдение качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения // Росстат. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KDU\\_2019/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KDU_2019/index.html)

- <sup>186</sup> См.: Статья 9 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/0b7c84fc-c8663ca8312977254d5ea3a4c9226691/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/0b7c84fc-c8663ca8312977254d5ea3a4c9226691/)
- <sup>187</sup> Порядок компенсации установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 января 2011 г. № 57н «Об утверждении Порядка выплаты компенсации за самостоятельно приобретенное инвалидом техническое средство реабилитации и (или) оказанную услугу, включая порядок определения ее размера и порядок информирования граждан о размере указанной компенсации». URL: <http://base.garant.ru/12182733/>
- <sup>188</sup> Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 166-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34419/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34419/)
- <sup>189</sup> Там же.
- <sup>190</sup> Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/)
- <sup>191</sup> Что нужно знать о пенсионных выплатах инвалидам? // ПФР. URL: <https://pfr.gov.ru/branches/sevastopol/news~2019/10/17/191510>
- <sup>192</sup> Средний размер ежемесячных денежных выплат на человека за счет средств федерального бюджета Российской Федерации // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Xm5sNNTq/3-2\\_2021.doc](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Xm5sNNTq/3-2_2021.doc)
- <sup>193</sup> Там же.
- <sup>194</sup> Размер ежемесячной денежной выплаты на 1 февраля 2021 года с учетом стоимости набора социальных услуг. См.: Размер индексации выплат, пособий и компенсаций отдельным категориям граждан // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_278745/687008c49624d050dfe64f-26d3414a7feaf237c6/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_278745/687008c49624d050dfe64f-26d3414a7feaf237c6/)
- <sup>195</sup> Выборочное наблюдение качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения 2017 // Росстат. URL: [https://gks.ru/free\\_doc/new\\_site/quality17/index.html](https://gks.ru/free_doc/new_site/quality17/index.html)
- <sup>196</sup> Как пенсионеру оформить доплату к пенсии // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы. URL: <https://www.mos.ru/otvet-socialnaya-podderjka/kak-pensioneru-oformit-doplatu-k-pensii/>
- <sup>197</sup> Работа в России. URL: <https://trudvsem.ru/>
- <sup>198</sup> Там же.
- <sup>199</sup> Там же.
- <sup>200</sup> Там же.
- <sup>201</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)
- <sup>202</sup> Часть 16 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/b819c620a8c698de35861ad4c-9d9696ee0c3ee7a/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c-9d9696ee0c3ee7a/)
- <sup>203</sup> Приказ Минтруда России от 13.06.2017 № 486н (ред. от 15.12.2020) «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_221759/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221759/)
- <sup>204</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России // Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/kfNe7zQE/2019\\_c\(1\).pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/kfNe7zQE/2019_c(1).pdf)
- <sup>205</sup> В Минпросвещения России обсудили перспективы развития коррекционного образования // Министерство просвещения РФ. URL: <https://edu.gov.ru/press/1194/infrastrukturu-korrekcionnyh-shkol-obnovyat-v-ramkah-realizacii-nacproekta-obrazovanie/>
- <sup>206</sup> Дети с особыми образовательными потребностями // Министерство просвещения РФ. URL: [https://edu.gov.ru/activity/main\\_activities/limited\\_health](https://edu.gov.ru/activity/main_activities/limited_health)



- <sup>207</sup> Итоговый отчет Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о результатах анализа состояния и перспектив развития системы образования за 2015 год // Минтруд России.  
URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/cffc27b8-1500964735.doc>
- <sup>208</sup> Распределение людей с инвалидностью по уровню образования // Росстат.  
URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/JwbmCdvK/tab4-13.htm>
- <sup>209</sup> Информация о людях с инвалидностью, являющихся студентами учреждений профессионального образования и высших учебных заведений // Росстат.
- <sup>210</sup> Федеральные государственные образовательные стандарты. URL: <https://fgos.ru/>
- <sup>211</sup> Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_159405/73804ce294dfe53d86ae9d22b5afde310d-c506f7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159405/73804ce294dfe53d86ae9d22b5afde310d-c506f7/)
- <sup>212</sup> Отчет о ходе реализации и об оценке эффективности государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/handicapped/1353>
- <sup>213</sup> Индикаторы образования: 2020 // Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ.  
URL: <https://issek.hse.ru/news/352550605.html>
- <sup>214</sup> В соответствии с подпунктами 1–4 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5490/815edc9896435be7118ac0d2bfccfc4ca- ea94a/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5490/815edc9896435be7118ac0d2bfccfc4ca- ea94a/)) и статьи 71 «Особые правила приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/46a162e9a1bb-082c0b7a1643927c9a344c20a2ec/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/46a162e9a1bb-082c0b7a1643927c9a344c20a2ec/)).
- <sup>215</sup> Пункт 5 статьи 71 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/46a162e9a1bb082c0b7a1643927c9a-344c20a2ec/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/46a162e9a1bb082c0b7a1643927c9a-344c20a2ec/)
- <sup>216</sup> Чернявская Е. ОП РФ: чаще всего вузы отказываются принимать документы у людей с инвалидностью из-за ограниченного количества бюджетных мест // ГАРАНТ.РУ URL: <http://www.garant.ru/news/1127166/>
- <sup>217</sup> Справка по вопросу повышения доступности и качества высшего образования для лиц с инвалидностью.  
URL: [http://fgosvo.ru/uploadfiles/metod/Spravka\\_dostupnost\\_invalid.pdf](http://fgosvo.ru/uploadfiles/metod/Spravka_dostupnost_invalid.pdf)
- <sup>218</sup> Досье на проект федерального закона № 223104-7 «О внесении изменения в статью 71 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (в части предоставления абитуриентам из числа инвалидов права на внеконкурсный прием на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета в пределах установленной квоты при условии успешного прохождения вступительных испытаний путем подачи заявлений в несколько вузов). URL: <http://base.garant.ru/71717134/>
- <sup>219</sup> Индикаторы образования: 2020 // Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ.  
URL: <https://issek.hse.ru/news/352550605.html>
- <sup>220</sup> Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23.03.2020 № 465 «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Российской Федерации». URL: <http://docs.cntd.ru/document/564612808/>
- <sup>221</sup> Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_159405/73804ce294dfe53d86ae9d22b5afde310d-c506f7/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159405/73804ce294dfe53d86ae9d22b5afde310d-c506f7/)
- <sup>222</sup> Исследование о влиянии COVID-19 на образование детей с инвалидностью в России // РООИ «Перспектива». URL: <https://perspektiva-inva.ru/userfiles/download/Perspektiva-otchet-ML-ISI.pdf>

- <sup>223</sup> Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования» на начало 2019/20 учебного года» (с учетом объема информации «Своды СПО-1 2019 г.») // Министерство просвещения.  
URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/11cb97d9bbd427c234720b0d69007a6d/>
- <sup>224</sup> Там же.
- <sup>225</sup> Минтруд и Минобрнауки утвердили комплекс мер по содействию трудоустройству выпускников вузов // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/69>
- <sup>226</sup> ГОСТ Р 53873-2010. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов.  
URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200087809>
- <sup>227</sup> Распределение людей с инвалидностью в возрасте 16 лет и старше по желанию получить новую профессию/ занятие. См.: Положение инвалидов // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
- <sup>228</sup> Там же.
- <sup>229</sup> В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/)
- <sup>230</sup> Individuals who have basic or above basic overall digital skills by sex. Eurostat.  
URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr\\_sp410\\_esmsip2.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/tepsr_sp410_esmsip2.htm)
- <sup>231</sup> Там же.
- <sup>232</sup> Там же.
- <sup>233</sup> Онлайн-сервис для продвижения цифровой грамотности Учѐба.онлайн. URL: <https://учеба.онлайн/index.php>
- <sup>234</sup> Центр компетенций по кадрам для цифровой экономики.  
URL: <https://digitalskills.center/tpost/omd8kk6331-bolee-5-millionov-grazhdan-proshli-obuch>
- <sup>235</sup> Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».  
URL: <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>
- <sup>236</sup> Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу / сост. и ред. В.В. Радаев. М.: РОССПЭН. 2002. С. 210–251.
- <sup>237</sup> Закон Санкт-Петербурга от 07.02.2018 № 55-12 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге». URL: <https://www.gov.spb.ru/static/writable/ckeditor/uploads/2018/03/06/Закон%20Санкт-Петербурга%2055-12%20от%2007.02.2018.pdf>
- <sup>238</sup> Портал Headhunter. URL: <https://hh.ru/>
- <sup>239</sup> Инвастартап. URL: <https://invastartup.ru/>
- <sup>240</sup> Tiberti M., Costa V. Disability Measurement in Household Surveys: A Guidebook for Designing Household Survey Questionnaires. LSMS Guidebook, World Bank, Washington, 2020.  
URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33220>
- <sup>241</sup> WG Short Set on Functioning (WG-SS). Washington Group on Disability Statistics. URL: <https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wg-short-set-on-functioning-wg-ss/>
- <sup>242</sup> WG/UNICEF Child Functioning Module (CFM). Washington Group on Disability Statistics. URL: <https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wgunicef-child-functioning-module-cfm/>
- <sup>243</sup> WG Short Set on Functioning – Enhanced (WG-SS Enhanced). Washington Group on Disability Statistics. URL: <https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wg-short-set-on-functioning-%e2%80%93-enhanced-wg-ss-enhanced/>
- <sup>244</sup> WG Extended Set on Functioning (WG-ES). Washington Group on Disability Statistics. URL: <https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/wg-extended-set-on-functioning-wg-es/>
- <sup>245</sup> Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Quota Schemes. Vol. 1. International Labour Organization, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publica-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publica-)

[tion/wcms\\_735531.pdf](#); Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Quota Schemes. Vol. 2. International Labour Organization, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_735532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735532.pdf)

- <sup>246</sup> Министерство поддерживает и такие организации, как Сеть помощи работодателям по вопросам интеграции инвалидов (Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion), Партнерство по трудоустройству и доступным технологиям (Partnership on Employment and Accessible Technology), Кампанию по трудоустройству людей с инвалидностью (Campaign for Disability Employment), Центр по улучшению возможностей участия людей с инвалидностью в национальной экономике (LEAD Center) и Центр содействия политике в области занятости молодежи (CAPE-Youth).
- <sup>247</sup> The JAN Workplace Accommodation Toolkit. URL: <https://askjan.org/toolkit/index.cfm>
- <sup>248</sup> Guide for Business on the Rights of Persons with Disabilities. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_633424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_633424.pdf)
- <sup>249</sup> Job Accommodation Network (JAN). URL: <https://askjan.org/>

