

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНОК ТРУДА

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИИ

Саломатин Ю.В.¹², Москвина М.В.¹³

В предложенной статье предлагается рассмотреть проблему трудоустройства среди самой широкой социально-уязвимой группы – инвалидов. Автор рассматривает три основных аспекта данной тематики – нормативно-правовое поле, зарубежный опыт и структуру исполнительных органов власти по вопросу содействия занятости инвалидов. На примере 3-х субъектов России автор приходит к выводу об отсутствии баланса между региональным и федеральным законодательством, а проблема дискриминации в этом вопросе никуда не исчезает. Особое внимание уделяется институту медико-социальной экспертизы, который организует сопроводительный процесс по отношению к инвалидам в вопросах трудоустройства.

Ключевые слова:

Трудоустройство инвалидов, социальная политика, антидискриминационная политика, медико-социальная экспертиза

¹² Саломатин Юрий Владимирович – стажер-исследователь научно-учебной лаборатории в области исследований бизнес-коммуникаций. ysalomatин@hse.ru

¹³ Москвина Мария Валерьевна – кандидат экономических наук, управляющий директор Управления рынка труда и социального партнерства ООР «РСПП», член Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; moskvinamv@rspp.ru.

Введение

В современных условиях глобального кризиса проблема трудоустройства становится актуальной. Рынок труда и сама проблема занятости в период коронавирусной пандемии приобрели новую плоскость. В частности, актуализировалась проблема регулирования дистанционной занятости, результатом решения которой стали поправки в Трудовой Кодекс, связанные с вопросами удаленной занятости, которые начали регулировать взаимоотношения работника и работодателя по вопросам перевода первого на удаленную работу [36]. Несмотря на значительные подвижки в данном вопросе, остается множество проблем связанных с трудоустройством российских граждан, а отдельного внимания заслуживает рассмотрение проблемы через призму занятости социально-уязвимых групп населения.

Современный мир можно охарактеризовать одной важной чертой – взятым курсом на инклюзивность. Данный принцип особенно актуализируется в развитых странах, где постматериальные ценности выходят на первый план: уделяется внимание реформе системы образования для возможности обучения людей с особенностями развития,

создаются условия для полноценной интеграции таковых в социальную среду, а на рынке труда такие люди начинают занимать все большую долю. К сожалению, в Российской Федерации, вопрос трудоустройства инвалидов до конца не решен: всего около трети российских инвалидов официально трудоустроены [13], законодательство детально не проработано, и, более того, имеет множество противоречий, а сама цепочка "инвалид – рабочее место" не выстроена. Отдельного внимания также заслуживает тот факт, что государством реализуется единственная программа по поддержке инвалидов под названием "Доступная среда", однако, в ней не выделены ключевые показатели, а список мероприятий не связан друг с другом.

Для полноты картины стоит обратиться к статистическим данным. Согласно Федеральному реестру инвалидов (см. Рис. 1), в 2020 г. в России зарегистрировано около 11 млн инвалидов, среди которых 45% относятся ко II группе. Это означает, что представители данной группы имеют ощутимые нарушения здоровья, в результате которых данная группа является почти полностью нетрудоспособной [31].

ПО ГРУППАМ ИНВАЛИДНОСТИ

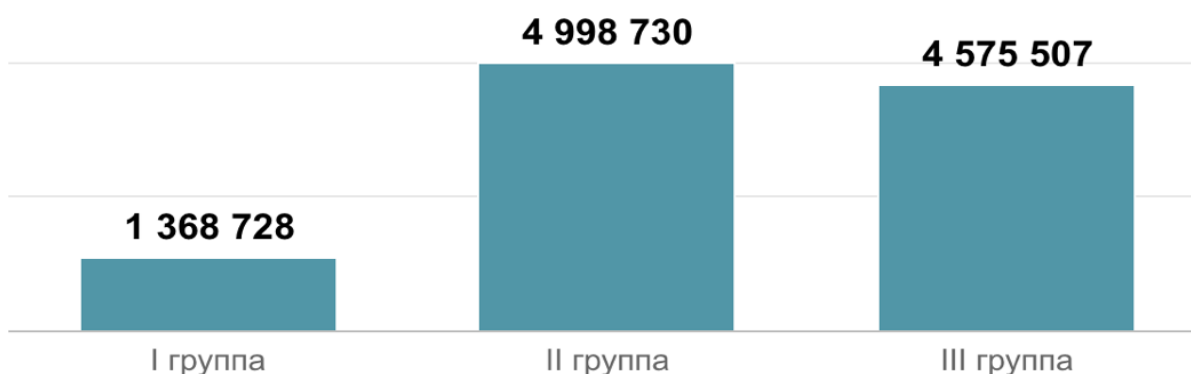


Рисунок 1. Таблица распределения инвалидов по группам инвалидности

Рассматривая статистику в возрастном разрезе, можно отметить, что больше половины инвалидов, проживающих на территории России,

ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ

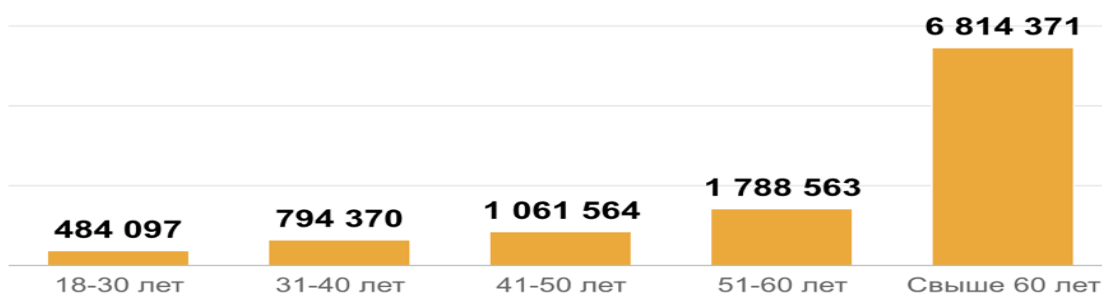


Рисунок 2. Таблица распределения инвалидов по возрастному признаку

Если говорить непосредственно про работающую "прослойку" – ситуация складывается поразительным образом – около 900 тыс. российских инвалидов являются работающими. Из этого числа около 66% человек являются представителями III группы инвалидности, что подразумевает стойкие умеренные нарушения здоровья, а степень устанавливается при наличии травм, которые нанесли умеренный вред здоровью. Таким образом, мы можем констатировать, что представители III группы инвалидности обладают наибольшей возможностью для

находиться в возрасте старше 60 лет, что можно (хоть и с трудом) отнести к нетрудоспособному населению (см. Рис. 2).

трудоустройства, так как для них не требуется обустройства специальных рабочих мест, либо инвалиды не обладают явными дефектами, которые не мешают полноценно осуществлять свое право на труд. Также стоит отметить, что доля занятых инвалидов среди общего их количества находится на уровне "ниже среднего" – 27%. Высокие показатели в мире имеют Канада (56%), Австрия (45%), Германия (46%), Нидерланды (40%). Отечественные показатели на этом фоне выглядят неблагоприятно, особенно с учетом запланированного достижения показателей к 2020 г. в 50% (см. Рис 3) [15].

РАБОТАЮЩИЕ ИНВАЛИДЫ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ

Всего работающих, чел.:	904 708
Изменение по сравнению с предыдущим месяцем, чел.:	27 779
Доля работающих инвалидов в общей численности, %:	26,57%

По группам инвалидности :

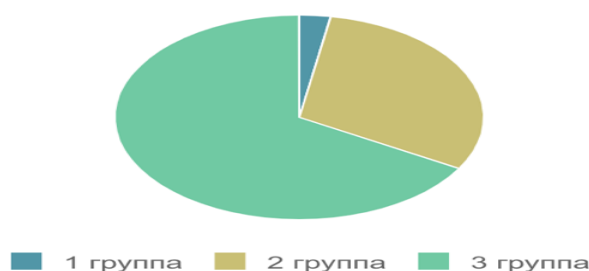


Рисунок 3. Статистика по трудоустроенным инвалидам

Необходимо отметить, что по критерию принадлежности к группе инвалидности, сравнивая статистику по занятым / незанятым инвалидам, представители II группы инвалидности имеют огромные сложности по трудоустройству: если среди занятых инвалидов представители II группы занимают 30%, то в случае незанятых инвалидов их доля увеличивается до 47%. То же самое происходит и с "самыми сложными" инвалидами (представителями I группы) – доля занятых инвалидов составляет 3%, но при рассмотрении статистики по незанятым их вес возрастает до 16%.

Таким образом, можно констатировать первый промежуточный вывод, который актуализирует данную работу – необходимость рассмотрения системы трудоустройства инвалидов с точки зрения законодательства, а также в плане работоспособности самой системы управления. Уже при рассмотрении статистики возникает вопрос о причинах незанятости такой большой доли инвалидов на территории России, поэтому целью данного исследования является рассмотрение системы трудоустройства инвалидов в России, оценка законодательного регулирования и системы управления процессом, а также рассмотрение зарубежного опыта для выявления лучших практик в данном вопросе.

В первую очередь будет проанализирована конвенция ООН "О правах инвалидов", которая стала двигателем процесса при принятии законов на национальном уровне. Планируется детально рассмотреть национальное законодательство, в частности, ФЗ "О социальной защите инвалидов", как основной закон, регулирующий данный вопрос. Будут

также проанализированы нормы Трудового и Налогового кодексов, а также региональное законодательство. Ведь именно на региональном уровне выстраивается законодательство, которое регулирует трудоустройство инвалидов на местах. В качестве регионов для анализа предлагается рассмотреть Иркутскую, Архангельскую и Московскую области, чтобы выделить различия в законодательствах этих регионов и сделать вывод о состоятельности такого процесса на региональном уровне.

Отдельно будет подробно рассмотрен зарубежный опыт по трудоустройству инвалидов: проанализированы различные льготы для людей с ограниченными возможностями, каналы финансовой и организационной помощи. Для рассмотрения предложены следующие страны: Германия, США и Великобритания. Выборка построена по принципу высокой доли работающих инвалидов среди общего количества трудоспособных инвалидов.

Особый сюжет – система управления по содействию занятости инвалидов: основные задействованные федеральные органы власти, их функционал в данном вопросе, а также общественные организации, которые находятся на "низовом уровне" и работают непосредственно с инвалидами по вопросу их трудоустройства. Более того, предлагается обратиться к опыту Советского Союза по вопросу выстраивания подобной системы.

Главный вопрос данного исследования: каким образом выстроить эффективную систему трудоустройства инвалидов в России? Для ответа на него и необходимо рассмотреть те процессы, которые были указаны ранее.

Законодательное регулирование

С чего все началось

Для детального рассмотрения отечественного законодательства необходимо сделать небольшое отступление и описать один международный документ, который стал началом полноценной работы над системой трудоустройства инвалидов в истории современной России (после ратификации). Речь идет о Конвенции ООН по правам инвалидов. Конвенция была принята в конце 2006 г., подписана Россией почти сразу же и ратифицирована в 2012 г. Конвенция закрепляет *социальный подход к инвалидности, согласно которому инвалид должен иметь полноценные права с остальными гражданами государства путем устранения различного рода барьеров* (этот пункт очень важен для дальнейшего рассмотрения отечественного законодательства) [11]. Такими барьерами могут являться не только низкий уровень доступности и качества инфраструктуры, но и наличие стереотипов и предубеждений в обществе по отношению к людям с ограниченными возможностями. Более того, один из главных лейтмотивов документа – призыв к полноценному включению людей с инвалидностью в процесс принятия решения по вопросам, которые их касаются, а также учет их заинтересованности в разработке законодательства на международном, национальном и иных уровнях.

Россия как полноценное государство - участник Конвенции обязана не реже, чем раз в 4 года (а также по просьбе Комитета ООН по правам инвалидов) предоставлять доклад о результатах в этой сфере. В 2018 г. слушание по такому докладу состоялось, и хотелось бы отметить несколько замечаний в адрес российской делегации по проделанной работе. Упоминание этих нареканий позволит нам: а) иметь более существенную доказательную базу; б)

способствует вынесению рациональных рекомендаций. Важные замечания, которые относятся к инвалидам в целом, и к законодательному регулированию по вопросу жизни людей с ограниченными возможностями, в частности, следующие:

- в России недостаточно гармонизировано законодательство об инвалидах. Отдельно выделяется ФЗ-419, где говорится о внесении изменений в отечественное законодательство с учетом ратификации Конвенции ООН, где отсутствует конкретизация принимаемых мер, а поправки в федеральное законодательство по социальной защите инвалидов не упомянуты;

- упор делается на медицинскую помощь и реабилитацию, а также на создание специальных служб, которые усложняют доступ инвалидов к трудоустройству (речь идет о медицинских учреждениях, которые занимаются медико-социальной экспертизой, а также на основе этой экспертизы выдают медицинские заключения, которыми должен руководствоваться работодатель при приеме на работу человека с ограниченными возможностями);

- недостаточно прозрачный процесс взаимодействия с профильными организациями инвалидов в целях принятия различных законодательных актов, выработки политического курса и финансирования [10].

С учетом всех упомянутых ранее тезисов, можно выделить несколько конкретных замечаний:

- отсутствие достаточной информации о «специальных должностях» и программах на рынке труда для инвалидов, в частности, для лиц с умственной и / или психосоциальной инвалидностью, а также о транспарантной и официальной профессиональной подготовке и помощи в обеспечении

разумного размещения инвалидов на рабочих местах. Комитет ООН по правам инвалидов, также, обеспокоен тем, что отказ в разумном размещении инвалидов до сих пор не закреплен в законодательстве, как основание для дискриминации (речь идет об адаптации окружающей среды для инвалидов таким образом, чтобы для них это не было обременительным);

- рекомендация государству-участнику законодательно закрепить концепцию отказа в разумном размещении в качестве основания для дискриминации в соответствии с Конвенцией и концепцию отмены бремени доказывания для работодателя.

Таким образом, на основе анализа доклада российской делегации со стороны Комитета ООН по правам инвалидов, можно выделить несколько основных "точек приложения силы":

- 1) Актуализация законодательства с целью исключения дискриминации инвалидов.
- 2) Упор на медицинский фактор, вместо социального.
- 3) Интенсивная работа с профильными организациями с целью эффективной системы представительства интересов группы людей для выработки рациональной политики по данному вопросу.

Национальное законодательство

Основным законодательным ориентиром в этой сфере является 37 статья Конституции РФ, которая, в нашем случае, указывает на несколько моментов: "Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих

требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы" [12].

Таким образом, право на труд имеет каждый гражданин, в том числе, и граждане с различными ограничениями здоровья, которые не являются основанием для ограничения трудовой деятельности инвалида. Основным законом, который регулирует занятость инвалидов, является ФЗ от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". На этом законе стоит остановиться подробнее, и разобрать несколько статей из него.

Во-первых, внимания заслуживает ст. 20 "Обеспечение занятости инвалидов", в которой говорится о трудовых гарантиях по отношению к людям с ограниченными возможностями, и также указываются различные мероприятия, которые способствуют реализации таких гарантий [34]. Пункт 3 данной статьи указывает следующее: "путем резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов". Согласно Постановлению Минтруда РФ от 8 сентября 1993 г. № 150 "О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда" есть более 100 наименований, которые, по мнению Минтруда, должны способствовать повышению конкурентоспособности инвалидов при трудовой занятости. Однако, есть несколько замечаний: список не обновляется, а иных постановлений, по которым ведется подобная работа, просто нет.

Важно отметить пункт 2 постановления, который указывает, что в случае необходимости дополнения перечня общественные организации инвалидов имеют возможность представить свой список профессий для внесения в данный перечень. Но документ в официальном источнике не имеет истории изменений, что позволяет сделать вывод о неактуальности данного документа, то есть перечень профессий не имеет практической ценности для людей с ограничениями здоровья.

Одна из самых важных статей закона № 181-ФЗ (21-я) определяет механизмы взаимодействия с инвалидами при трудоустройстве, а также гарантии занятости и квотирование рабочих мест для инвалидов. Согласно статье, для предприятий, где численность работников превышает 100 чел., региональное законодательство должно установить квоту от 2 до 4% от общей численности работников, а при количестве сотрудников не менее 35 и не более 100 человек – квота может составлять не выше 3% от общей численности [35]. Опуская, на данный момент, исполнение квоты в регионах (об этом далее), заметим, что сама система не отличается высоким уровнем гибкости и не отвечает конкретным потребностям инвалидов. Так, РСПП неоднократно отмечал, что в отечественное законодательство необходимо внедрять нормы 27-й статьи Конвенции ООН, в которой указаны надлежащие меры для трудоустройства инвалидов, в том числе, наличие программ профессиональной ориентации, возможностей для создания собственного дела, а также найм инвалидов в государственном секторе [16]. Отдельного внимания заслуживает та часть статьи, где указано про исключения при квотировании: в численность не включаются сотрудники, которые работают в опасных и вредных условиях

труда. Однако, по этой позиции в нормативно-правовом поле нет документов, которые уточняли бы соответствие группы инвалидности и степени опасности и вреда производства.

Важно отметить, что помимо отсутствия гибкости механизма квотирования, существует проблема административного характера: при невыполнении квоты на предприятии руководитель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с Кодексом административных правонарушений: при отказе работодатель может заплатить штраф в размере от 5 до 10 тыс. рублей [24]. Комитет ООН по правам инвалидов пришел к мнению о необходимости повышения размера штрафа для устойчивого развития сферы, однако на январь 2021 г. этого не произошло. Тем не менее, были повышены размеры штрафов за несвоевременное предоставление информации государственным органам, которая касается трудоустройства инвалидов [25].

Здесь стоит отдельно остановиться на исполнении квоты и "желании работодателя принять инвалида на работу": на данный момент работодатель руководствуется заключением медико-социальной экспертизы, функционал и характер работы которой отражены в рассматриваемом Федеральном законе. Но здесь возникает вопрос приоритетов. Как было указано ранее, Комитет ООН высказал обеспокоенность тем фактом, что при такой экспертизе акцентируется внимание на медицинских характеристиках, и игнорируются социальные: такая схема не только не способствует стимуляции работодателя сотрудничать с инвалидом, но и противоречит Конституции РФ, так как отнесение инвалида к нетрудоспособной группе инвалидов явно ограничивает его в

праве на осуществление трудовой деятельности [2]. В данном случае целесообразно пересмотреть подход к институту МСЭ.

Региональное законодательство: Иркутская область

Как было указано ранее, по 21-й статье закона "О социальной защите инвалидов", субъекты Российской Федерации вправе сами устанавливать норму по квотированию в рамках, установленных Федеральным законом. В статье 5-й упомянутого закона также закреплено право субъектов принимать свои законы, а также иные нормативные акты по данному вопросу, при полном соответствии федеральному законодательству. Рассмотрим несколько регионов, их законодательные нормы в вопросе трудоустройства инвалидов, чтобы сделать вывод о целесообразности такой системы, а также о проблеме регулирования содействия занятости инвалидов на региональном уровне.

Во-первых, в соответствии с Законом Иркутской области от 29 мая 2009 г. № 27-ОЗ "Об отдельных вопросах квотирования рабочих мест для инвалидов в Иркутской области" квота для приема на работу инвалидов относится к работодателям, которые ведут свою деятельность на территории региона, а также имеют численность более 35 человек в штате. Квоты распределяются следующим образом:

- 1) для некоммерческих организаций - 2% к среднесписочной численности работников;
- 2) для коммерческих организаций и физических лиц - 3% к среднесписочной численности работников [22].

Система регионального квотирования полностью соответствует федеральному законодательству, а также повторяет

формулировки Федерального закона, который говорит про исключение численности работников, которые заняты на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда из среднесписочной численности работников организации при установлении квоты. В области есть еще один важный документ, который требует отдельного рассмотрения - приказ Министерства труда и занятости Иркутской области от 29 апреля 2013 г. № 19-мпр «О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на предприятиях, в учреждениях, организациях, у индивидуальных предпринимателей». По этому приказу рабочие места оборудуются согласно требованиям безопасности для человека с ОВЗ (181-ФЗ). Нормативы по установлению рабочих мест следующие:

- 1) от 100 до 400 человек - 2 специальных рабочих места;
- 2) от 401 до 600 - 3 специальных рабочих места;
- 3) от 601 до 1000 - 4 специальных рабочих места;
- 4) свыше 1001 человека - 5 специальных рабочих мест [26].

Этот нормативный акт также попадает под федеральное законодательство, а также дополняет его. Однако, здесь присутствует несколько неточностей: во-первых, не уточняется, кто именно будет заниматься оборудованием рабочих мест. Во-вторых, не предусматривается тот факт, что специальные рабочие места могут быть созданы под разные виды инвалидности, поэтому такие места необходимо создавать под конкретные кадры. Можно сказать, что система предоставления специальных рабочих мест выглядит перспективно, однако, не проработана профильными органами.

Региональное законодательство:
Архангельская область

В Архангельской области законодательство в сфере защиты трудовых прав инвалидов представлено, прежде всего, областным законом от 27 мая 1998 г. № 74-16-ОЗ «О государственных гарантиях трудовой занятости инвалидов на территории Архангельской области», который регулирует правовые, экономические и другие основы деятельности со стороны профильных органов власти по установлению квот на прием инвалидов на работу, а также по созданию специальных рабочих мест в области [27]. Стоит отметить, что квотирование в области устанавливается ежегодно, а работодатели подают заявки и уведомления при наличии инвалидов на рабочих местах. В целях синхронизации закона с федеральным законодательством прописана общая квота в размере 3% от общей численности работников, что является непроработанным фактором в региональном законодательстве. Но несмотря на вышеуказанное, система предоставления специальных рабочих мест выглядит весьма проработанной – ежегодно минимальное количество таких мест подтверждается постановлением Правительства области. Устанавливается нижний порог, но нет верхнего. Также в постановлении указаны те предприятия, на которых будут оборудованы рабочие места для инвалидов, что дает повод сделать заключение, что предприятия подают заявки на подобные места на год вперед, а областное Правительство обеспечивает их такими местами при необходимости [29]. Такая система выглядит более стабильной и отличается более высоким уровнем гибкости, по сравнению, например, с Иркутской областью.

Региональное законодательство:
Московская область

В Московской области законодательство мало чем отличается от ранее рассмотренных регионов. Здесь также есть областной закон, устанавливающий нормы квотирования, есть постановление о минимальном количестве специальных рабочих мест и система учета и предоставления информации по трудоустроенным инвалидам, согласно закону "О занятости населения Российской Федерации". В первую очередь, необходимо обратить внимание на нормы квотирования по закону Московской области от 25 апреля 2008 г. № 53/2020-ОЗ «О квотировании рабочих мест». В законе указана следующая формулировка: "Для работодателей, численность работников которых составляет более 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников, для приема на работу иных категорий граждан, указанных в статье 3 настоящего Закона, - в размере 1 процента от среднесписочной численности работников" [23]. Таким образом, Правительство области устанавливает минимальные квоты согласно федеральному законодательству. Более того, этот закон вводит квотирование для более широкого круга лиц: например, на квоту могут претендовать несовершеннолетние дети, лица, освобожденные из мест лишения свободы, а также лица, которые находятся в поиске работы впервые. Таким образом, в одном законе синхронизируются несколько социально-уязвимых групп, в том числе и инвалиды, что соответствует федеральному законодательству.

Создание специальных рабочих мест определяет распоряжение Министерства

социального развития Московской области «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов». Согласно документу, в регионе действуют следующие нормативы:

- от 101 до 500 человек - 1 специальное рабочее место;
- от 501 до 1000 - 2 специальных рабочих места;
- более 1000 человек - 3 специальных рабочих места [32].

Подобные показатели являются минимальными, более того, это меньше, чем установлено аналогичным нормативом в Иркутской области. Можно сделать вывод о том, что в Московской области законодательство является скорее подкреплением федерального, а для эффективной работы системы по трудоустройству инвалидов существуют другие, менее формализованные каналы коммуникации.

Рассмотрев три региона, можно сделать вывод, что законодательство разнится от региона к региону, каждое включает свои особенности. Но, что более важно, количество мест для инвалидов везде котируется по разному, что не позволяет сказать о равном доступе к труду в региональном разрезе. Несмотря на то, что у регионов нет существенного "пространства для маневра" (границы квотирования незначительные), областные законы и нормативные акты не подкрепляют свои постановления аргументацией: почему именно таким образом распределилась квота в регионе? Стоит отметить положительный опыт Архангельской области, которая ввела свой основной закон уже в 1998 г. и развивает региональную систему трудоустройства инвалидов уже более 20 лет.

Трудоустройство лиц с

ограниченными возможностями за рубежом

Прежде, чем рассмотреть отечественную систему управления трудоустройством инвалидов, необходимо рассмотреть то, каким образом подобная система выстраивается в странах, где этот процесс стабилизировался и отличается некоторыми успехами. Как было указано ранее, будет рассмотрен опыт Германии, США и Великобритании.

Трудоустройство инвалидов в Германии

До начала коронавирусного кризиса в Германии было трудоустроено рекордное количество инвалидов: на 2019 г. около 1,5 млн чел. были интегрированы в немецкий социум посредством полноценной занятости. Для того, чтобы понять каким образом государство выстроило такую систему, обратимся к законодательным актам. В 2006 г. был опубликован Закон о равном обращении (**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**), который повторял основные доктрины Конвенции ООН. Отличительная особенность закона – он затрагивает как трудовые отношения, так и гражданские, а в целом именно с подобных законов начинает выстраиваться адекватная система восприятия отдельных представителей общества (в нашем случае – лиц с ОВЗ). Также стоит отметить, что есть статья на уровне Конституции, которая касается инвалидов: "Никто не может быть ущемлен по причине своей инвалидности".

Исполнительным органом, который следит за нарушениями правил о запрете дискриминации, является Федеральная Антидискриминационная служба (**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**). Помимо других сфер, где дискриминация также имеет место быть, служба занимается администрированием случаев дискриминации по профессиональной деятельности. Ведомство следит за исполнением законодательства страны,

рассматривает обращения граждан и консультирует их по правовым вопросам. После начала пандемии в ведомство было подано около 700 обращений, среди которых большинство занимали вопросы по трудоустройству инвалидов, что свидетельствует о том, что несмотря на проработанное законодательство, а также меры по противодействию дискриминации, проблемы остаются [9].

Что касается мер по поддержке инвалидов в сфере трудоустройства, следует отметить, что здесь также применяются меры по квотированию: по закону, предприятия численностью более 20 чел. должны отдавать 5% рабочих мест для инвалидов с тяжелой формой заболевания (это важный момент, т.к. в России первая и вторая группы инвалидности имеют меньше шансов трудоустроиться по профессии). Организации, которые не соблюдают квоту, вынуждены платить штраф за незанятое инвалидом рабочее место, размер которого варьируется от 115 до 300 евро. Одной из структур, которая занимается, в том числе, и вопросом, который рассматривается в данной работе, является Федеральное агентство по труду (**Bundesagentur für Arbeit**), занимающееся несколькими процессами, которые затрагивают инвалидов на бирже труда, в том числе:

- непосредственную интеграцию людей с ОВЗ на рынке труда и образования;
- содействие инвалидам в вопросах трудоустройства на специализированных рынках труда;
- взаимодействие с другими организациями, которые работают с людьми с ОВЗ (фонды, профсоюзы, другие агентства и т.д.).

Важно также отметить, что Агентство осуществляет первичную и вторичную

интеграции: в первом случае, процесс распространяется на лиц, которые не имеют опыта работы или законченного высшего образования, а вторичная интеграция подразумевает вовлечение в трудовую деятельность лиц, которые имеют высшее образование и опыт работы не менее 3-х лет.

Говоря про профессиональное образование, в Германии также налажен этот процесс: человек с ОВЗ обучается по одной из общепризнанных специальностей, а самое главное, что образовательный процесс должен проходить совместно с другими обучающимися, которые инвалидностей не имеют. Но, конечно, есть специальные средства для людей с проблемами зрения, слуха и иными специфическими формами заболевания. Все вышеописанные процессы в той или иной степени составляют общую концепцию поддерживаемой занятости (*Unterstützte Beschäftigung*): подготовка к работе, профессиональное обучение, поиск работы, трудоустройство и сопровождение. Одной из важнейших структур по вопросам трудоустройства и занятости инвалидов является Интеграционная служба (*Integrationsfachdienste*) [21]. Основным содержанием деятельности этой службы является предоставление средств и иных ресурсов по поддержанию занятости инвалидов: сюда включены финансовые льготы работодателям, финансовая помощь сотрудникам, предоставление специальной защиты от незаконного увольнения. В особых случаях и при особых формах заболевания служба использует индивидуальный подход: учитываются особенности заболевания, а также, исходя из личных качеств человека, ему подбирается подходящая работа. По результатам анализа человек с ОВЗ устраивается либо в компанию либо в

защищенную мастерскую. Концепция защищенных мастерских (Eingangungsverfahren) напоминает отечественную систему дополнительного образования: человек проходит специализированные курсы по той специальности, которая ему подходит. Как правило, такие мастерские сотрудничают с частными компаниями, которые трудоустраивают прошедших курсы, что повышает степень интеграции людей с ОВЗ на рынке труда.

Трудоустройство инвалидов в США

Американцы значительно продвинулись в вопросе трудоустройства инвалидов. Та система трудоустройства инвалидов, которую можно сейчас наблюдать в Штатах, началась с принятия закона об инвалидах, который датируется 1990 г. [39]. Сам закон состоит из нескольких частей и предусматривает следующие нормы регулирования:

- недопущение дискриминации;
- обязательство со стороны органов государственной власти по обеспечению доступной среды;
- предоставление равного функционала со стороны телекоммуникационных компаний.

Предпоследний пункт имеет особое значение для социальной политики США: помимо этических стандартов, а также недопущения дискриминации по отношению к инвалидам, меры по предоставлению инвалидам доступа к общественным местам и иным зонам являются экономически обоснованными: это осознанная политика по уходу от специализированных пансионатов и иных обособленных учреждений для инвалидов, – такой подход является эталонным, по мнению экспертов [1].

Помимо многообразия частных ассоциаций и компаний, которые занимаются различными проблемами социальной интеграции инвалидов (например, National Captioning Institute, который занимается разработкой обычных и скрытых субтитров для национального телевидения), существует Национальный совет по инвалидам, который является одним из правительственных органов (члены Совета назначаются Президентом). Совет консультирует Президента, Конгресс и иные правительственные организации по вопросам федеральной политики и программ, которые касаются людей с ограниченными возможностями здоровья. Как правило, рекомендации касаются законодательной политики по отношению к инвалидам. Актов, которые касаются данной проблемы, в Штатах достаточно количество: о профессиональной подготовке, о детях-инвалидах, о реабилитации и пр. Все эти законодательные акты так или иначе встраиваются в систему реабилитации и интеграции инвалидов в социальную и трудовую среду.

Профессиональное образование инвалидов, также как и в Германии, имеет особое значение: в стране существует огромная сеть организаций, которые предоставляют инвалидам возможность получить профессиональное образование. Более того, в подобных организациях люди с ОВЗ получают иные виды помощи (в том числе, психологическую и физиологическую консультации) и услуги по реабилитации. Складывается аналогичная с немецкими практиками практика, когда инвалидов воспринимают как полноценных членов общества, осуществляют всевозможную поддержку (там где это жизненно необходимо), а также выстраивают такую городскую среду, где люди (как с ОВЗ, так и без них) будут чувствовать себя одинаково, без

дискриминационных практик. Вышеуказанная характеристика не является голословной: в Штатах отсутствует какой-либо механизм по квотированию рабочих мест для инвалидов. Но доступная статистика говорит сама за себя: США имеют самый высокий процент по доле инвалидов, которые получают высшее образование (6,57% на 2016 г.), а доля трудоустроенных инвалидов колеблется на уровне 34% [19]. Для сравнения, в России доля составляет 26% с применением механизма квотирования, а в Германии 46%. Можно констатировать, что система трудоустройства инвалидов, даже без системы квотирования, позволяет трудоустроить существенную долю людей с ОВЗ, однако, разрыв между работающими людьми с ОВЗ и без них все еще остается значительным.

Трудоустройство инвалидов в Великобритании

Несмотря на то, что практики взаимодействия с инвалидами в Великобритании аналогичны рассмотренным ранее, здесь сложилась довольно благоприятная среда, которая вместила в себя лучшие практики работы с людьми с ОВЗ со всего мира. Во-первых, закон, который запрещает любые проявления дискриминации по отношению к инвалидам, здесь, в Британии, появился намного раньше, чем Конвенция ООН (1944 г.). В акте полностью отражены основополагающие принципы отношения к инвалидам: создание благоприятных условий, максимальная интеграция человека с ОВЗ в социальную среду, обеспечение доступа ко всем благам и товарам, который имеет любой гражданин на равных основаниях. Таким образом, здесь выстраивается такая же система максимальной интеграции, как в Германии, когда инвалидов не выделяют,

как отдельный социальный класс с целью отделения их от другой части населения. Вышеуказанный Акт также регламентирует работу службы занятости – агентство занимается поиском подходящих вакансий, приглашает инвалидов на собеседования, выплачивает различные пособия при необходимости (в зависимости от степени ОВЗ) [20].

Показательным является изменение уже существующих практик на более благоприятные: Акт 1944 г. подразумевал меры квотирования (не менее 20 чел. на предприятии – 3% квота). Несмотря на отсутствие существенных ограничений при квотировании, различные негосударственные организации по защите прав инвалидов потребовали отмены таких практик, и результатом стал новый Акт 1995 г. о недопущении дискриминации инвалидов, значительную часть которого занимают положения о трудоустройстве инвалидов [37]. В законодательстве максимально четко и подробно расписаны все конкретные случаи, которые являются проявлением дискриминации по отношению к инвалидам при трудоустройстве. Общая тональность по отношению к инвалидам – это не отдельная группа людей, которую нужно содержать или жалеть, это полноправные участники социума, которые имеют равные права со всеми гражданами Великобритании.

Важно также отметить программную составляющую работы с инвалидами: в Великобритании работает сразу несколько целевых программ – New Deal for Disabled people и Pathways to work. В первой программе появился новый механизм, который встречается далеко не во всех развитых экономиках мира – так называемые брокеры, которые помогают инвалидам найти подходящее рабочее место. Что более важно, такая работа регулировалась на добровольной основе,

но государство поощряло брокеров за их содействие [5]. Во второй государственной программе вводились советники – профессиональные работники, которые помогают инвалидам также, как и брокеры, но на постоянной основе [4].

Одним из последних законодательных нововведений стал Закон о равенстве 2010 г, который ввел несколько корректировок в процесс трудоустройства инвалида (поиск – консультация – устройство рабочего места – трудоустройство). Например, исключалась возможность отсеивания кандидатов на первом этапе собеседования, где задаются вопросы про степень и вид инвалидности, так как данный вопрос не касается профессиональных навыков. Более того, были расширены виды деятельности, которые подходят для инвалидов на рынке труда, что также является механизмом для максимальной инклюзивности последних по вопросу труда [38].

Оценивая британский опыт трудоустройства инвалидов, можно сделать вывод, что процесс по решению проблемы продвинулся дальше всех. Согласно официальным данным, в 2019 г. было трудоустроено около 53% при абсолютном количестве в 10 млн чел. Это показательный результат кропотливой законодательной и организационной работы. Однако, помимо государственных мер и мер некоммерческого сектора, немаловажным фактором является отношение социума к инвалидам: именно Великобритания стала основоположницей параолимпийского спорта [6]. Для достижения этих показателей важно не только качество законодательного регулирования, но и тонкая работа государства с населением.

Система управления содействием занятости инвалидов

Органы исполнительной власти и их функционал

Прежде, чем рассмотреть существующие органы власти, которые реализуют государственную политику по содействию занятости инвалидов, необходимо отметить, что на данный момент началась реализация Плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2021-2024 гг., утвержденного Распоряжением Правительства РФ от 15 октября 2020 №2655-р [33]. Необходимо также подчеркнуть, что все упомянутые в Плате органы власти осуществляют систематическую работу по проблеме трудоустройства и занятости инвалидов на территории РФ. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и, в том числе, содействия занятости инвалидов, является Министерство труда и социальной защиты РФ. Министерство непосредственно отвечает за решение задач, определенных Федеральным законом о социальной защите инвалидов. Сюда входят:

- разработка различных стратегий по интеграции инвалидов в трудовую сферу;
- совершенствование законодательства в сфере трудоустройства и поддержки занятости инвалидов;
- организация проведения медико-социальной экспертизы;
- организация исполнения норм Конвенции ООН [28].

Кроме вопросов, находящихся в ведении Министерства, существует целый список функций, которым занимается Департамент по делам инвалидов, отраженных в положении. Возвращаясь к упомянутому Плану, стоит также отметить,

что любая деятельность в его рамках (будь то мониторинг или информационно-разъяснительная работа) оформляется в виде доклада в Министерство труда. Таким образом, именно Министерство труда является одной из "точек опоры" в системе управления по занятости инвалидов.

Подведомственной службой, подотчетной Министерству труда, является Федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд), которая осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, а также законодательства в сфере предоставления гарантий и компенсаций работникам. Полномочия Роструда закреплены Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 [30]. В качестве основных механизмов информирования людей с ограниченными возможностями по вопросам вакансий можно рассматривать Общероссийскую базу вакансий "Работа в России". В 2020 г. на данной платформе находилось около 85 тыс. вакансий для людей с ограничениями по здоровью. Такой механизм является одним из каналов доступа к информации о новых вакансиях. Хотя канал не очень эффективен: уровень вовлеченности потенциальных работников низкий, а специальные пометки для вакансий для инвалидов являются проявлением дискриминации. Согласно Конвенции ООН, должен соблюдаться принцип равного доступа ко всем вакансиям, на которые инвалид может претендовать, тем более, что инвалидность может отличаться от случая к случаю, и инвалиды III группы могут претендовать на любые вакансии при поиске работы [8]. Во-вторых, стоит отметить систему электронных сервисов "онлайнинспекция.рф", которая также находится в ведении Роструда [14]. Подобный информационный механизм способствует повышению эффективности

применения нормативных правовых актов, которые касаются трудоустройства и занятости инвалидов. С помощью подобной системы человек с ОВЗ может заявить о нарушении отечественного законодательства в сфере труда (в случае с инвалидами – нарушения при приеме на работу, условиями труда и иными аспектами трудоустройства инвалидов).

Основной структурой, которая выплачивает денежные средства людям с инвалидностью, является Пенсионный фонд РФ. Структура помощи выглядит следующим образом: если инвалид имеет минимальный трудовой стаж, ему выплачивается страховая пенсия [7]. В случае отсутствия трудового стажа у инвалида ему назначается социальная пенсия. Государственная пенсия назначается тем, кто получил травмы вследствие военной службы, а также радиационных и иных катастроф. Размер такой пенсии в марте 2021 г., в среднем, составил около 13 тыс. рублей. Важно также отметить, что в последние годы система установления пенсии (т.е. подача заявки, ее рассмотрение и иные процессы бюрократического характера) была существенно улучшена. Это произошло благодаря новой информационной системе под названием Федеральный реестр инвалидов, который был разработан в 2016 г. согласно упомянутому ранее ФЗ-419. Агрегирование всей информации, которая касается инвалидов, по вопросам их поддержки, содействия занятости на одной платформе позволило существенно упростить процесс получения пенсии [17].

Еще одной структурой системы управления является Фонд социального страхования, учредителем которого является Правительство РФ. Согласно Указу Президента от 28 сентября 1993 г. "Об управлении государственным социальным страхованием в Российской Федерации",

председатель Фонда и его заместители назначаются высшим органом исполнительной власти. Среди всех направлений деятельности, которые реализует Фонд, стоит отметить обеспечение инвалидов техническими средствами реабилитации и протезно-ортопедическими изделиями за счет средств федерального бюджета. Таким образом, выстраивается система, когда человек с ограничениями по здоровью согласно направлению, которое было выдано ему в результате медико-социальной экспертизы, может запросить от Фонда те средства, которые были прописаны ему в рекомендациях МСЭ (либо самому купить изделия, а компенсацию за их приобретение также запросить у Фонда). При приобретении ТСР уровень цен по регионам разный. Соответственно, компенсация затрат на приобретение изделий от региона к региону также отличается. С точки зрения нормативных актов, существует веский недочет: отсутствует единый подход к составлению подобных списков с ценами тех или иных ТСР, более того, отсутствует более половины информации о стоимости тех или иных единиц [18]. С точки зрения нормативного поля и открытых данных, система не в полной мере отвечает тем запросам, которые есть со стороны людей с ОВЗ.

Подводя промежуточные итоги по государственным органам, которые занимаются рассматриваемым вопросом, необходимо отметить, что в целом система обеспечения трудоустройства и содействия занятости инвалидов выстроена эффективно: есть объединяющая точка опоры (в качестве Минтруда), есть подконтрольные службы, которые не дублируют свои функции, несмотря на то, что в региональном разрезе могут существовать какие-либо неувязки. Однако, существует один серьезный изъян,

из-за которого возникают вопросы к самой системе в целом. Речь идет об институте медико-социальной экспертизы.

Помимо таких функций, как разработка программ реабилитации и разъяснительной работы, учреждения, которые осуществляют данную процедуру, являются основным "проводником" людей с ограничениями по здоровью по трудоустройству. Именно бюро медико-социальной экспертизы выдают направления, согласно которым инвалидам присваивается конкретная группа, согласно которой они могут работать в тех или иных условиях или не могут работать, так как существуют серьезные ограничения по здоровью. Несмотря на всю важность вышеупомянутых государственных органов, именно медико-социальная экспертиза устанавливает инвалидность, ее степень, а также разрабатывает методику реабилитации инвалида. Именно с этой инстанцией инвалид сталкивается в первую очередь, если собирается трудоустроиться на работу либо получать компенсацию на приобретение ТСР. И именно с учетом этой экспертизы работодатель принимает решение о приеме на работу инвалида. Однако, с учетом того, что сама экспертиза носит больше медицинский характер, чем социальный, эксперты не руководствуются принципами безбарьерных условий доступа к труду [3]. Это косвенно подтверждается также самой структурой бюро медико-социальной экспертизы: учреждения находятся в ведении Министерства труда и социальной защиты, а Главное бюро медико-социальной экспертизы - в ведении Федерального медико-биологического агентства, которое, в свою очередь, находится в ведении Министерства здравоохранения.

Общественные организации и их функционал

Несмотря на то, что государственные структуры и службы играют колоссальную роль в трудоустройстве и сопровождении занятости инвалидов, их ролью не ограничена данная деятельность. Часто их функционал берут на себя различные институты гражданского общества. Они могут быть самыми разными, например, общественные фонды, которые будут повторять функционал ФСС. Другие занимаются вопросами безбарьерного подхода к инклюзивному образованию. Чаще всего некоммерческие организации обеспечивают конструктивное взаимодействие работодателя и соискателя. В первую очередь, подобные организации позволяют соискателям найти подходящую для них вакансию путем посещения различных мастер-классов, тренингов, профориентации, которые позволяют людям с инвалидностью понять, какая профессия им подходит больше всего. Для работодателей такие механизмы также выгодны, так как при приеме на работу инвалида некоммерческие организации разрабатывают методические рекомендации, консультируют работодателей по правовым аспектам приема инвалида на работу. Подобный механизм "снизу" позволяет индивидуальным образом найти для конкретного инвалида подходящее (с точки зрения возможностей, личного комфорта и заинтересованности) место работы.

Среди институтов гражданского общества, которые занимаются проблемой трудовой занятости инвалидов, есть структуры национального масштаба. В новом Плане мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов в роли исполнителей есть несколько конкретных

структур гражданского общества, которые дополняют всю систему управления сферой занятости. Среди них общероссийское объединение работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей" (далее – ООР РСПП). Известно, что одним из механизмов регулирования социально-трудовых отношений, в том числе, социальной защиты, является Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В качестве сторон в ней принимают участие представители Правительства РФ, общероссийских объединений профессиональных союзов, а также общероссийские объединения работодателей. ООР РСПП отстаивает интересы работодателей. Если говорить про заявленную тему, то такие структуры, как ОПОРА РОССИИ и ООР РСПП представляют свои предложения по совершенствованию отечественного законодательства по вопросам содействия занятости инвалидов, выстраивают диалог между представителями органов власти, представителями организаций-работодателей, с учетом интересов последних. Стоит отметить, что вышеописанные структуры являются равноправными участниками диалога, однако ООР РСПП, как представитель интересов работодателей, которые входят в ассоциацию и являются крупнейшими отечественными предприятиями, имеют большой "аппаратный вес" при систематическом взаимодействии на высшем уровне.

Выводы

Исходя из вышесказанного, можно сделать комплексные выводы. Они касаются нескольких плоскостей – работы в сфере законодательства, сравнения с зарубежными практиками, а также работы системы управления трудоустройством и

содействия занятости людей с инвалидностью. Выводы следующие:

- закон "О социальной защите инвалидов" не полностью гармонизирован с Конвенцией ООН по правам человека. Сюда входит, в частности, отсутствие полноценного механизма по контролю за выполнением норм Конвенции, а также низкий уровень проработки механизма квотирования, согласно которому решение о трудоспособности человека с ОВЗ не рассматривается системно;

- низкий уровень системы управления занятости инвалидов в регионах. Несмотря на то, что региональное законодательство соответствует федеральному, качество работы соответствующих органов не соответствует заявленным целям по ликвидации барьеров в сфере трудоустройства и занятости инвалидов;

- отсутствие проработанного подхода к приему инвалидов на работу: работодатель чаще всего заранее обустроивает количество рабочих мест по своей квоте, однако, это не гарантирует полный доступ людей с инвалидностью на работу, так как заболевания отличаются, обеспечение рабочего места тоже отличается, в зависимости от вида инвалидности.

Это может происходить по двум причинам: в силу низкого уровня вовлеченности профильных организаций в продвижении инвалидов на рабочие места и ввиду слабой информированности инвалидов о своих правах и возможностях в сфере трудоустройства. В России отсутствует практика создания защищенной занятости для инвалидов – нет механизма, позволяющего инвалиду работать на гарантированных условиях на рабочем месте. Существующая система трудоустройства инвалидов и содействия их занятости не выполняет социальной функции – полноценного доступа для

инвалидов к рабочим местам, вне зависимости от эффективности их производства и т.д.

Исходя из этих выводов, можно дать рекомендации общего характера:

- гармонизация законодательства: проработка методических рекомендаций по приему людей с инвалидностью на рабочие места согласно степени и виду их инвалидности; разработка классификатора видов инвалидности и ее степени, а также соответствия рабочих мест степени вредности и опасности производства;

- создание надзорного органа, который будет осуществлять контроль за работой профильных органов власти и структур по трудоустройству и содействия занятости инвалидов (по примеру немецкой Антидискриминационной службы) с целью соблюдения законодательства по стране в целом и в регионах, в частности;

- за рубежом механизм квотирования имеет альтернативу в виде внесения конкретной суммы на счет общественной организации, которая занимается проблемами инвалидов. Подобный эксперимент в России был отменен, однако, целесообразно проведение такого эксперимента в нескольких областях России;

- создание института защищенной занятости (также по примеру Германии), где люди с инвалидностью смогут получить гарантированное место работы и гарантированную оплату труда, вне зависимости от степени эффективности, объемов производства и т.д. Тем самым система управления будет соответствовать социальным принципам вовлечения людей с ограничениями по здоровью в безбарьерную трудовую среду;

- проработка регуляторных норм деятельности института медико-социальной экспертизы: необходимо выстроить систему таким образом, чтобы заинтересованный человек с инвалидностью мог беспрепятственно получить доступ к труду при наличии соответствующих навыков и стимулов. В этом случае целесообразно присвоить заключениям МСЭ рекомендательный характер.

В заключение, необходимо отметить, что данное исследование не включает в себя множество аспектов, которые следует рассмотреть при дальнейшей работе. Среди тем, имеющих актуальность, система высшего образования для инвалидов, анализ государственной программы "Доступная среда" и пр. Отдельной темой можно вынести региональную систему управления трудоустройством и содействия занятости инвалидов: соответствие законодательства, качество работы компетентных структур от региона к региону. В последней части работы уже упоминались некоторые недочеты в региональной системе (особенно, недостаток информации), однако, эта тема может быть продолжена.

Список используемых источников и литературы

1. Чалдаева Д. А., Нигматьянова И. Г. Зарубежный опыт социальной реабилитации инвалидов // Вестник Казанского технологического университета. 2010. №. 3.

2. Чуксина В. В., Комиссаров Н. Н. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Известия Байкальского государственного университета. 2015. Т. 25. №. 1.

3. Шумова Ю. В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях

// Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2014. Т. 14. №. 2.

4. Becker E., Hayllar O., Wood M. Pathways to Work: programme engagement and work patterns // DWP/Her Majesties Stationery Office, 2010.

5. New Deal for Disabled People: Survey of Employers, Dewson S, Ritchie H, Meager N. Research Report DWPRR 301, Department for Work and Pensions, 2005.

Интернет-ресурсы

6. Барьерное самочувствие. Что могут позволить себе инвалиды в разных странах // Российская газета [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2012/04/23/britaniya.html> (дата обращения: 25.02.2021)

7. В каких случаях назначается страховая пенсия по инвалидности // Пенсионный фонд России [Электронный ресурс]. URL: <https://pfr.gov.ru/branches/adygea/news~2018/01/31/152145> (дата обращения: 15.03.2021)

8. В Роструде рассказали, где инвалиды могут найти работу // Российская газета [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2020/02/18/v-rostrude-rasskazali-gde-invalidy-mogut-najti-rabotu.html> (дата обращения: 16.03.2021)

9. Как в Германии борются с дискриминацией людей с ограниченными возможностями здоровья // Deutsche Welle [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dw.com/ru/kak-v-germanii-borjutsja-s-diskriminaciej-invalidov/a-48821062> (дата обращения: 28.02.2021)

10. Комитет ООН по правам инвалидов дал рекомендации РФ // Антидискриминационный центр "Мемориал" [Электронный ресурс]. URL: <https://adcmemorial.org/novosti/komitet->

oon-po-pravam-invalidov-dal-rekomendatsii-rf/ (дата обращения: 20.06.2021)

11. Конвенция о правах инвалидов // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml (дата обращения: 20.02.2021)

12. Конституция Российской Федерации. Глава 2. Права и свободы человека и гражданина. Статья 37 // Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm> (дата обращения: 20.02.2021)

13. Минтруд назвал число инвалидов в России // Интерфакс [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/686454> (дата обращения: 15.03.2021)

14. Система электронных сервисов «онлайнинспекция.рф» // Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=647911> (дата обращения: 10.03.2021)

15. СМИ: Минтруд намерен увеличить долю работающих инвалидов до 50% к 2020 г. // ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/3780397> (дата обращения: 10.04.2021)

16. Состоялось заседание Комитета РСПП по рынку труда и социальному партнерству // Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. URL: <https://rspp.ru/events/news/sostoyalos-zasedanie-komiteta-rspp-po-ryнку-truda-i-sotsialnomu-partnerstvu--5fbb8e87beb4a/> (дата обращения: 10.04.2021)

17. Федеральный реестр инвалидов: для чего, кому и как //

Пенсионный фонд России [Электронный ресурс]. URL: <https://pfr.gov.ru/branches/moscow/news~2019/09/03/188601> (дата обращения: 15.04.2021)

18. Цены на ТСР и ПОИ по заключенным государственным контрактам для инвалидов // Фонд социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://r24.fss.ru/120142/index.shtml> (дата обращения: 10.04.2021)

19. Disability Employment Statistics // U.S. Department of Labor [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dol.gov/agencies/odep/research-evaluation/statistics> (дата обращения: 17.04.2021)

20. Work and disabled people // UK Government Digital Service [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gov.uk/browse/disabilities/work> (дата обращения: 15.04.2021)

21. Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag der Integrationsämter // Integrationsämter [Электронный ресурс]. URL: <https://www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienste/88c51/> (дата обращения: 15.04.2021)

Законы и нормативные акты

22. Закон Иркутской области от 29 мая 2009 года № 27-оз “Об отдельных вопросах квотирования рабочих мест для инвалидов в Иркутской области” (в ред. Законов Иркутской области от 14.01.2014 N 10-ОЗ, от 31.10.2014 N 127-ОЗ, от 01.11.2016 N 85-ОЗ) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. 29.05.2009

23. Закон Московской области от 25.04.2008 № 53/2020-ОЗ «О квотировании рабочих мест» // Министерство

социального развития Московской области. 07.07.2020

24. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 11.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.06.2021). КоАП РФ Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости // КонсультантПлюс. 23.02.2013.

25. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (КоАП РФ) (с изменениями и дополнениями) . Статья 19.7. Непредставление сведений (информации) // Система "Гарант". 06.06.2021

26. Министерство труда и занятости Иркутской области – Приказ от 29 апреля 2013 года N 19-мпр "О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на предприятиях, в учреждениях, организациях, у индивидуальных предпринимателей" // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. 03.03.2014

27. Областной закон "О государственных гарантиях трудовой занятости инвалидов на территории Архангельской области" (наименование в редакции Областного закона от 24 октября 2011 года N 354-25-ОЗ - см. предыдущую редакцию) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. 29.09.2020

28. Положение о Департаменте по делам инвалидов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (утверждено приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 сентября 2012 г. № 165) // Минтруд России. 04.09.2012

29. Постановление Правительства Архангельской области от 08.12.2020 № 810-пп "О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов на 2021 год" // Официальный интернет-портал правовой информации . 11.12.2020

30. Правительство Российской Федерации – Постановление от 30 июня 2004 года N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. 24.11.2020

31. Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 декабря 2009 г. N 1013н "Классификации и критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" // Система "Гарант". 26.01.2012

32. Распоряжение Министерства социального развития Московской области от 30.05.2018 № 19В-53 "Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов" // Министерство социального развития Московской области. 30.05.2018

33. Распоряжение Правительства РФ от 15.10.2020 N 2655-р "Об утверждении плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2021 - 2024 годы" // КонсультантПлюс. 15.10.2020

34. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов // КонсультантПлюс. 26.05.2021

35. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О

социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов // КонсультантПлюс. 26.05.2021

36. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в

исключительных случаях // КонсультантПлюс. 08.12.2020

37. Disability Discrimination Act 1995 // UK Public General Acts. 01.10.2010

38. Equality Act 2010 // UK Public General Acts. 01.10.2010

39. The Americans with Disabilities Act of 1990 and Revised ADA Regulations Implementing Title II and Title III // United States Department of Justice. 17.01.2017

MANAGEMENT SYSTEM OF PROMOTION EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN RUSSIA

Yuri Salomatin -a trainee researcher at the research and training laboratory in the field of business communications research

Moskvina Marina - PhD in Economics, Managing Director of the Department of Labor Market and Social Partnership OOR "RSPP", member of the Russian Trilateral Commission for the Regulation of Social and Labor Relations; moskvinamv@rspp.ru

The article proposes to consider the problem of employment among the widest vulnerable group - the disabled. The author examines three main topics of this topic - the legal framework, foreign experience and the structure of the authorities on the issue of violations. In example 3 of Russia, the author comes to the conclusion about the exclusion of subjects between regional federal legislation, and the problem of discrimination in this matter does not disappear anywhere: special attention is paid to the institute of social expertise, which organizes an accompanying process in relation to people with disabilities in medical employment.

Keywords:

Employment of people with disabilities, social policy, anti-discrimination policy, medical and social expertise