

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

(Рекомендации по усилению мер политики)

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

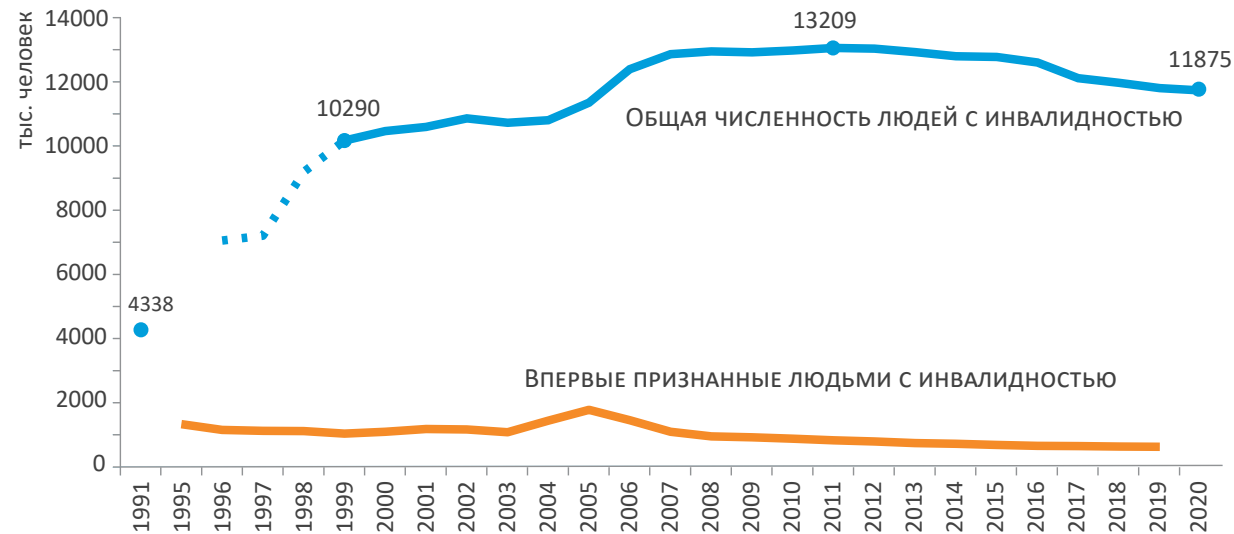
Рекомендация I:

**ПЕРЕСМОТРЕТЬ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ,
СИСТЕМУ СБОРА И АНАЛИЗА ДАННЫХ ОБ
ИНВАЛИДНОСТИ В ЦЕЛОМ, И В ЧАСТНОСТИ
ПОКАЗАТЕЛИ КПЭ**

Официальная статистика охватывает только лиц со статусом инвалидности

- На начало 2020 г. 11,9 млн человек в России (8,1% от всего населения) имели статус инвалидности.
- Статистика на основе статуса инвалидности не учитывает большую группу людей с ограничениями жизнедеятельности, которые не захотели или не смогли получить статус. Такой подход не соответствует КПИ и ограничивает возможность международных сопоставлений.
- При применении более широкого определения инвалидности, согласованного с КПИ, в России более 30% респондентов сообщают о наличии функциональных ограничений, что близко к результатам по Европейскому союзу.
- В сфере образования введен термин «ученики с ограниченными возможностями здоровья», который включает также детей у которых есть ограничения, но нет статуса инвалидности.

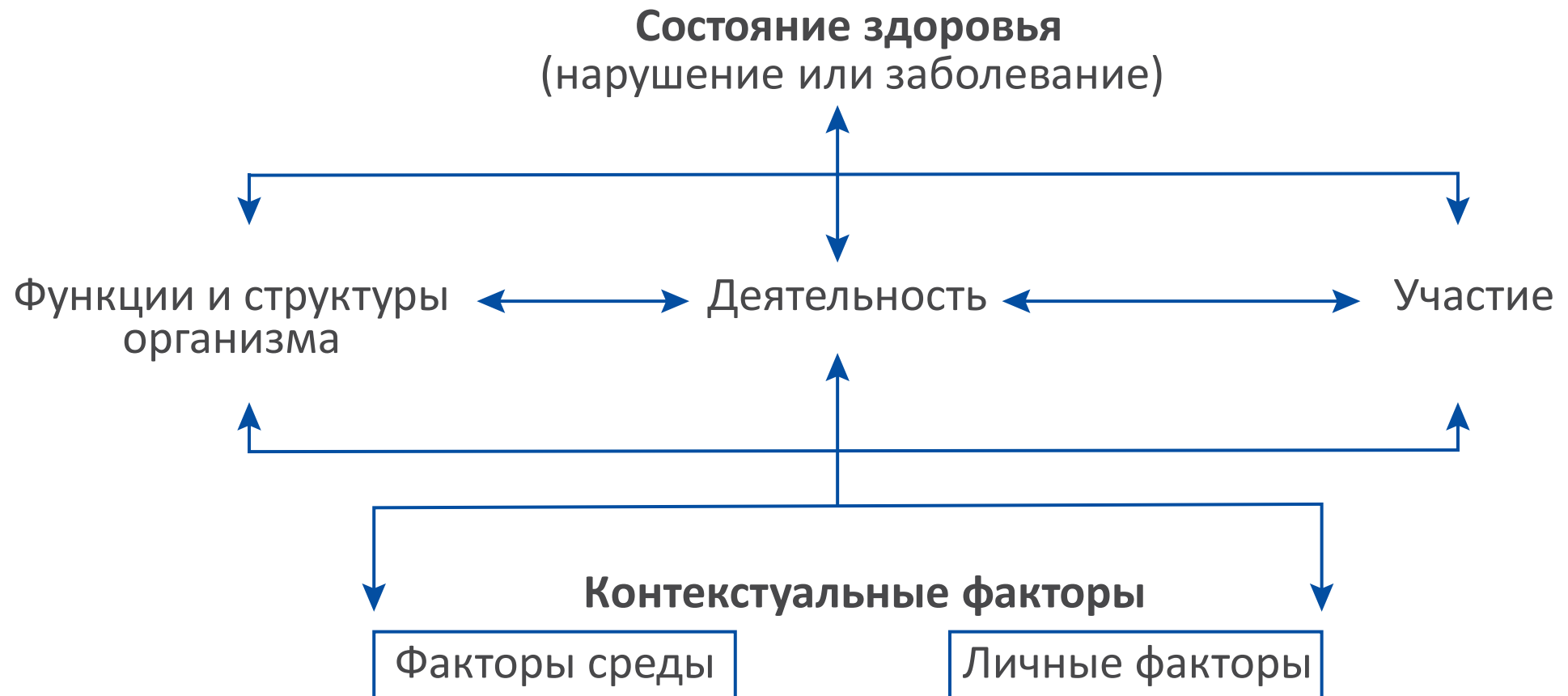
Численность людей с инвалидностью



Согласно федеральному закону *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». Данное определение противоречит Конвенции о правах инвалидов, так как фокусируется на медицинских аспектах инвалидности, не принимая во внимание роль барьеров среды и общества.

Биопсихосоциальная модель инвалидности

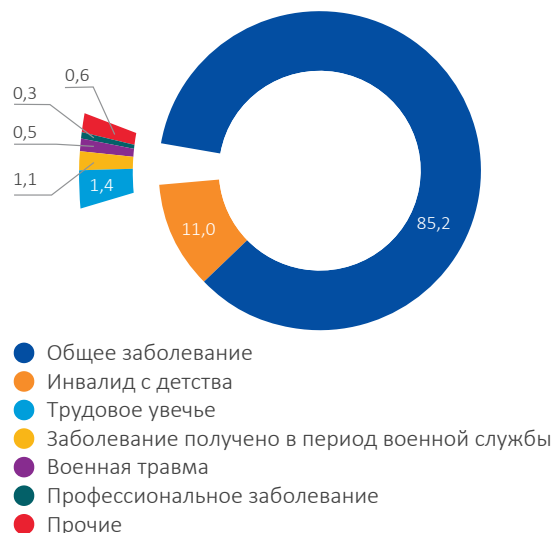
Всемирная организация здравоохранения



Демографические характеристики людей с инвалидностью отличаются от населения в целом

- Основная причина инвалидности – общие заболевания, приобретённые во взрослом возрасте – 85%. Доля людей с инвалидностью с детства – 11%.
- Люди с I группой инвалидности (более тяжелой) составляют 12% от общей численности, со II группой – 44%, с III группой – 38%, дети с инвалидностью – 6%.
- Большинству лиц инвалидность установлена в связи с хроническими заболеваниями («невидимая инвалидность»).
- Лица со статусом инвалидности значительно старше, чем население в среднем: 59% людей с инвалидностью – в возрасте 61 лет и старше, в то время как среди населения в целом на схожую возрастную группу приходится 22%. В 2020 более $\frac{4}{5}$ вновь зарегистрированных лиц с инвалидностью – 45 лет и старше.
- Люди с инвалидностью чаще живут в сельской местности – 30% по сравнению с 24,9% от всего населения.

Люди с инвалидностью по причинам инвалидности на 1 января 2021, %



Лица с инвалидностью 18 лет и старше по классам болезней на 1 января 2021, %

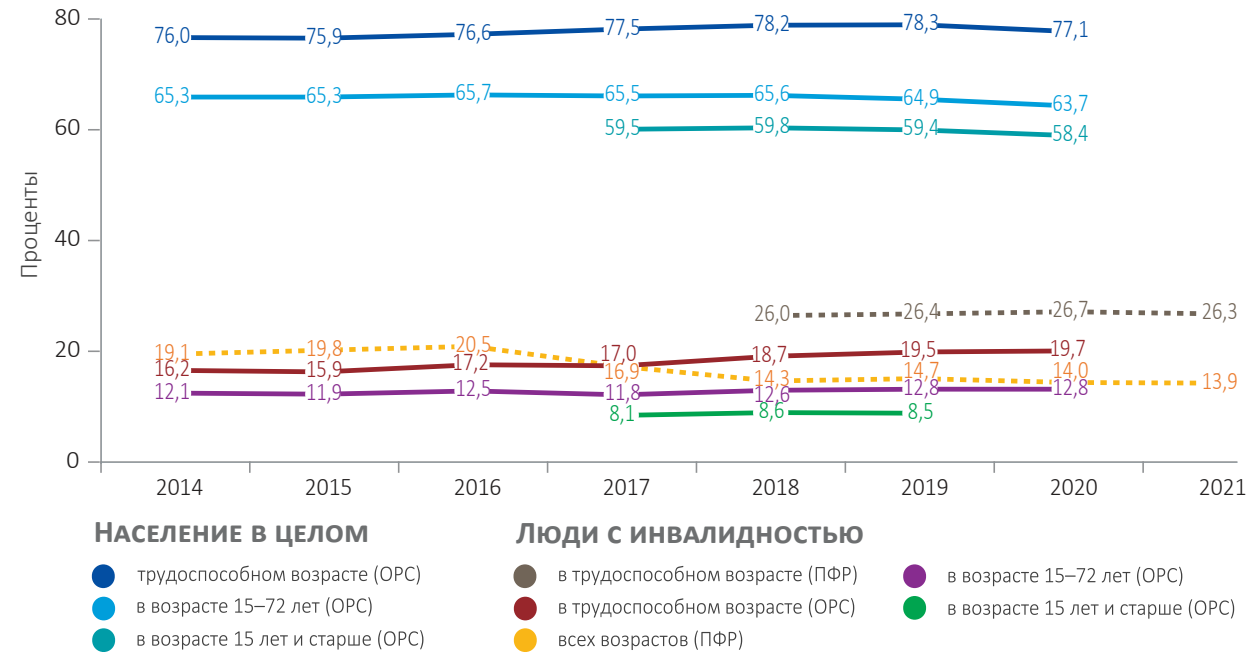


Население в России стремительно стареет: в 2020 году доля людей старше 65 лет составляла 16%, что почти вдвое превышает средний мировой показатель в 9%. По оценкам ООН, к 2050 году это число достигнет 25%, что удвоит коэффициент зависимости пожилого возраста – 40 человек старше 65 лет на 100 человек трудоспособного возраста (15–64). С большой вероятностью это приведет к увеличению доли людей с инвалидностью в общей численности населения.

Уровень занятости людей с инвалидностью в последние годы не увеличивался

- Целевой показатель КПЭ государственной программы «Доступная среда» – к 2025 г. повысить до 41% долю работающих людей с инвалидностью в трудоспособном возрасте.
- На 01.01.2021 работали 26,3% людей с инвалидностью трудоспособного возраста (1,0 млн из 3,8 млн человек). Кроме того, работали 0,5 млн из 7,1 млн людей с инвалидностью пенсионного возраста (по данным Пенсионного Фонда России).
- Уровень занятости варьирует по группам инвалидности: среди лиц I группы на 1 января 2021 года работали 6,0%, II группы – 19,6%, III группы – 37,6% (по данным ПФР).
- По данным ОРС уровень занятости лиц с инвалидностью в трудоспособном возрасте составляет 19,7%.
- Административные данные ПФР не охватывают занятых в неформальном секторе.
- Неформальная занятость учитывается в опросных данных ОРС, однако в таких обследованиях люди с инвалидностью обычно представлены недостаточно (проблемы с доступом, нежеланием раскрывать статус инвалидности).

УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В 2014–2021 гг.



Международные контрольные показатели оценивают уровень занятости более широкой группы людей, сталкивающихся с ограничениями в повседневной жизни, которая, скорее всего, имеет более высокий уровень занятости.

В среднем люди с инвалидностью заняты на менее качественных рабочих местах

Люди с инвалидностью:

- с большей вероятностью работают в отраслях с более низкой заработной платой.
- реже заняты в квалифицированных группах занятий.
- больше представлены в низкодоходных группах.

Неформальная занятость более распространена среди людей с инвалидностью:

Доля занятых лиц трудоспособного возраста по типу места работы в 2020 г.	Люди с инвалидностью, %	Население в целом, %
На предприятии, в организации со статусом юридического лица	64,5	81,2
По найму у физических лиц, ИП	15,6	12,8
В собственном домашнем хозяйстве по производству продукции, предназначенной для продажи или обмена	9,8	1,0
В сфере предпринимательской деятельности без образования юр. лица	10,1	5,0

Только 42,6% людей с инвалидностью со средним профессиональным или высшим образованием работают по профессиям, по которым они обучались (среди населения в целом таких 64,7%).

Уровень занятости варьирует по группам инвалидности: среди лиц I группы работали 6,0%, II группы – 19,6%, III группы – 37,6% (по данным ПФР).

СТРУКТУРА ЗАНЯТЫХ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ В 2020 г.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО МЕТОДОЛОГИИ

- 1 В консультации с организациями людей с инвалидностью (ОЛИ) разработать проект предложения по внесению изменения в «Федеральный Закон о социальной защите инвалидов» для приведения **терминологии и концептуальных подходов** в соответствие с Конвенцией и биопсихосоциальной моделью инвалидности.
- 2 Рассмотреть возможность использования **данных ОРС** для оценки КПЭ.
- 3 Проанализировать возможности и выгоды от **легализации неформальной занятости** в связи с введением в 2019 году нового режима налогообложения для самозанятых, и в сотрудничестве с ОЛИ провести информационные кампании среди людей с инвалидностью по регистрации самозанятости.
- 4 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 в трудоустройстве**
- 5 Провести **дополнительный анализ данных** ПФР (по работающим и не работающим людям с инвалидностью, уровнях их заработных плат, в том числе в разрезе нозологий, качестве занятости), МСЭ, проанализировать показатели занятости лиц с ограничениями жизнедеятельности по данным КОУЖ за 2018 г., провести интервью с людьми впервые получающими инвалидность для определения необходимых целевых мер поддержки.
- 6 Включить в ОРС и другие национально-репрезентативные опросы **краткий модуль Вашингтонской группы** или вопрос о наличии ограничений жизнедеятельности вследствие устойчивых нарушений здоровья для охвата более широкой группы в соответствии с Конвенцией. Провести методологическую анализ для выявления и при возможности устранения причин недостаточной представленности инвалидов в ОРС.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗМЕРЕНИЮ ИНВАЛИДНОСТИ

ГЛОБАЛЬНЫЙ ИНДИКАТОР ОГРАНИЧЕНИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ (GALI – Global Activity Limitation Indicator)

2 вопроса

Испытывали ли вы в своей повседневной жизни ограничения из-за какой-либо проблемы со здоровьем? Оцените степень ограничений:

- испытывал значительные ограничения
- испытывал ограничения, но незначительные
- не испытывал ограничений

Если на вопрос 1 респондент ответил, что испытывал значительные или незначительные ограничения, то задают вопрос 2:

Были ли у вас ограничения в течение, как минимум, шести последних месяцев?

(Да)

(Нет)

АНКЕТА ВАШИНГТОНСКОЙ ГРУППЫ

6 вопросов

- Испытываете ли вы трудности со зрением, даже если носите очки?
- Есть ли у вас трудности со слухом, даже если вы пользуетесь слуховым аппаратом?
- Трудно ли вам ходить или подниматься по ступенькам?
- Есть ли у вас трудности с запоминанием или концентрацией внимания?
- Есть ли у вас трудности с самообслуживанием (например, умыться или одеться)?
- Используя свой обычный (привычный) язык, испытываете ли вы трудности в общении, например, в понимании или в том, чтобы вас понимали?

**уже использовался Росстатом в КОУЖ в 2018
году**

Рекомендация II:

**ПЕРЕСМОТРЕТЬ СИСТЕМУ КВОТ, СМЕСТИВ АКЦЕНТ
С КАРАТЕЛЬНЫХ МЕР НА УСЛУГИ ПО ПОДДЕРЖКЕ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ**

Предотвращение дискриминации по признаку инвалидности при трудоустройстве

Сильные стороны

- Трудовой кодекс РФ запрещает любые виды дискриминации:

Прямая дискриминация – «не связанный с деловыми качествами человека с инвалидностью отказ в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройство преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места».

Косвенная дискриминация – установление «требований, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение людей с инвалидностью».

- Минтруд поддерживает антидискриминационные меры и разработал детальные методические рекомендации по выявлению дискриминации.

Вызовы

- **Бремя доказательства** дискриминации лежит на работнике.
- **Отказ в разумной адаптации рабочих мест** для людей с инвалидностью не рассматривается как признак дискриминации.
- Из-за **высоких временных и финансовых издержек**, связанных с судебным процессом, большинство людей с инвалидностью не используют правовые механизмы защиты равного права на труд.

Система квотирования

Сильные стороны

- Организациям с численностью работников более 35 человек устанавливается квота для приема на работу людей с инвалидностью в размере не ниже 2% среднесписочной численности работников.
- До недавнего времени факт размещения вакансии считался выполнением квоты.
- Административные штрафы за нарушение обязательства по квотированию составляют от пяти до десяти тысяч рублей.
- По данным о выполнении квотирования за 2020 год, квота была установлена в 126 300 организаций, в размере 439 500 рабочих мест для людей с инвалидностью.
- Регионы разрабатывают передовые практики более гибких подходов при выполнении квоты (аутсорсинг, сотрудничество с ННО и тд).

Вызовы

- Работодатели применяют стратегии, которые позволяют им выполнять требования по соблюдению законодательства **без реальных усилий по трудоустройству людей с инвалидностью** (уплата невысоких административных штрафов, завышение требований к соискателям, трудоустройство фиктивных сотрудников).
- В рамках квоты часто резервируются **низовые позиции**, с минимальной заработной платой.
- Остается неясным, учитываются ли сотрудники, работающие **удаленно**/в другом регионе, в качестве выполнения квоты, каким образом учитывать работающих по совместительству.

Стимулы для работодателей

Специальные рабочие места

- Финансирование предоставляется до фактического трудоустройства и обеспечивает потребности по федеральному стандарту, а не нуждам конкретного человека.
- Финансирование связано с квотами, которые часто не выполняются, и в результате специальные рабочие места остаются незанятым.
- Принципы и механизмы финансирования приводят к усложнению отчетности и администрирования программы.
- Размер софинансирования значительно отличается от региона к региону.
- В большинстве случаев человеку с инвалидностью не нужны особые условия труда, требующие значительных финансовых вложений.

Налоговые льготы

- Предприятиям, в которых в основном штате более 80% – люди с инвалидностью (для организаций, созданных людьми с инвалидностью – 50%) предоставляются налоговые вычеты и льготы.
- Существующие правила получения налоговых льгот излишне ограничивают круг организаций, которые могут их получить.
- Работодатели называют налоговые льготы существенным стимулом для найма людей с инвалидностью.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 1 Провести углубленный анализ **качества трудоустройства** в рамках системы квотирования для оценки ее эффективности. Создать консультативную группу с представителями ОЛИ для анализа полученных результатов и разработки новых мер.
- 2 Изменить определение выполнения квоты как **фактического трудоустройства** (вместо регистрации такой о вакансии – как уже было предложено в поправке к Трудовому кодексу).
- 3 Поощрять работодателей делать **все вакансии доступными** для квалифицированных людей с инвалидностью вместо выделения конкретных (обычно – низших) вакансий в компании в качестве вакансий по квоте.
- 4 Рассмотреть возможность **увеличения размера квоты**, при этом разрешив некоторым сложным категориям инвалидности засчитываться как два или три рабочих места в рамках квоты; разработать рекомендации по учету неполного рабочего дня, дистанционной работы и работы на аутсорсинге в качестве исполнения квоты.
- 5 Разработать процедуры для частичной реализации **альтернативных квот** путем передачи работы на аутсорсинг ОЛИ.
- 6 Предусмотреть возможность взимания **компенсационного сбора** с организаций, не соблюдающих требования, с привязкой суммы ежемесячного платежа к минимальной заработной плате, с положениями об увеличении суммы сбора после года последовательного несоблюдения требований.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 7** 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 и 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 свой собственный бизнес. Разработать процедуры выделения финансирования на конкурсной основе в соответствии с законом о социальном заказе.
- 8** **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.

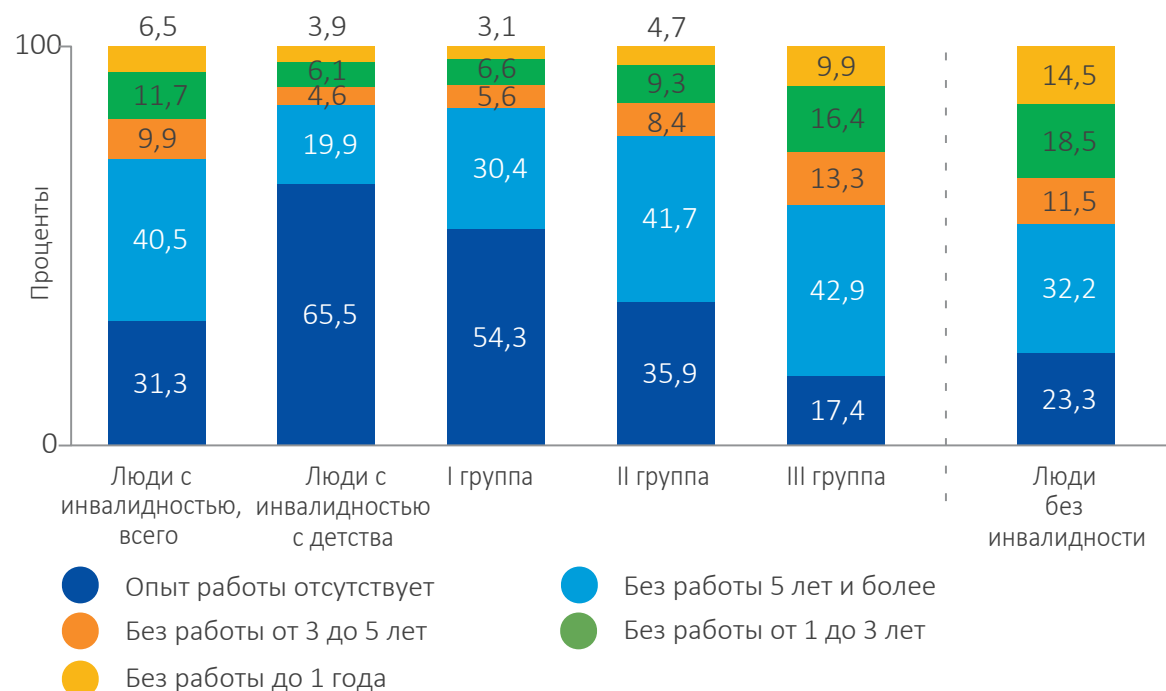
Рекомендация III:

**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**

Характеристики здоровья и человеческого капитала незанятых людей с инвалидностью

- По данным ПФР, три четверти людей с инвалидностью трудоспособного возраста (более 2,5 млн человек) не работают, более половины из них – люди с инвалидностью I (16,0%) и II (38,1%) групп.
- Две трети неработающих людей с инвалидностью трудоспособного возраста составляли мужчины, 46,1% из них были в возрасте от 50 до 59 лет. Более половины неработающих женщин были в возрасте 40 лет и старше.
- Более 61,4% неработающих людей с инвалидностью трудоспособного возраста имеют среднее общее образование или ниже.
- Большинство неработающих людей с инвалидностью (59,2%) – городские жители.
- Среди незанятых с инвалидностью более 30% не имеют опыта работы.
- Большинство из тех, кто имеет опыт работы, до получения инвалидности работали в низкоквалифицированных профессиональных группах.

Люди с инвалидностью трудоспособного возраста по стажу работы по состоянию на апрель 2021 г.



Международная практика предлагает системный подход к поддержке людей, впервые получивших инвалидность, для помощи в возвращении к трудовой деятельности как ключевую меру политики. Однако среди людей с инвалидностью, не имеющих работу, большинство – пожилые люди, люди с более тяжелыми группами инвалидности, многие из них могут быть не способны или не заинтересованы в трудоустройстве.

Уровень безработицы среди лиц с инвалидностью стабильно высокий

- В 2014–2020 годах уровень безработицы среди лиц 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 – 19,2 до 23,7%, что в четыре раза выше аналогичных показателей по населению в целом.
- **Люди с инвалидностью, как правило, остаются без работы в течение более длительных периодов времени:** 63% (т.е. на 23 п.п. больше, чем население в целом) безработных с инвалидностью искали работу не менее шести месяцев.
- Мужчины всех возрастных групп больше представлены среди безработных, чем среди неработающих. Это указывает на то, что они более активно ищут возможности трудоустройства.



Длительные периоды безработицы или «неактивности» приводят к снижению человеческого капитала (например, знания устаревают, навыки утрачиваются) и препятствуют дальнейшему трудоустройству. Поэтому необходимы меры, направленные на сохранение работы людьми в период наступления инвалидности.

Центры и службы занятости

Сильные стороны

- Центры занятости оказывают поддержку в поиске работы, консультировании по вопросам карьеры и профессионального обучения.
- Безработные люди с инвалидностью имеют приоритет в получении профессионального обучения и доп. профессионального образования.
- В рамках федеральной реформы, идет процесс модернизации в «Центры занятости 2.0», с акцентом на:
 - подготовку кандидатов для приема на работу на основе взаимодействия с индивидуальным карьерным консультантом;
 - подбор вакансий и содействие контактам между соискателями с инвалидностью и работодателями.
- Службы предоставляют средства для открытия ИП, но люди с инвалидностью редко ими пользуются.

Вызовы

- Многие соискатели обращаются в Центры занятости только для получения пособия по безработице без реальной мотивации найти работу. Их взаимодействие с работодателями усиливает **негативные стереотипы** о мотивации людей с инвалидностью.
- Работодатели могут открывать вакансии в рамках квоты без планов реального трудоустройства. Это негативно влияет на **мотивацию и самооценку** соискателей.
- Не все центры оснащены безбарьерной и **адаптированной средой**
- Жители сельской местности остаются **вне охвата**.
- Подбор работы центрами излишне **формализован**.
- Стандарты, процедуры и детали финансирования сопровождения при трудоустройстве **не определены**.
- За услугами в службы занятости обращается небольшая численность неработающих людей с инвалидностью, и $\frac{2}{5}$ из них **не находят работу**.

Форматы занятости для людей с инвалидностью

Защищенное трудоустройство
(неоплачиваемая, социальная занятость)

Сопровождаемое трудоустройство
на открытом рынке труда

Трудоустройство на квотируемую вакансию на открытом рынке

Трудоустройство на открытом рынке, но в гибком формате:

- удалённое
- сокращенный/гибкий график
- нештатная/временная
- самозанятость

Конкурентная занятость на открытом рынке труда на общих условиях

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ

Поддержка при трудоустройстве

Адаптация физической среды под потребности людей с инвалидностью

Адаптация рабочего графика и регламентов работы, социальных практик в коллективе

Барьеры и лучшие практики в подходах работодателей к трудоустройству



СЦЕНАРИИ

НАЙМ КАНДИДАТОВ НА ОБЩИХ ОСНОВАНИЯХ

ПРИВЛЕЧЕНИЕ НОВЫХ КАНДИДАТОВ НА РАБОЧИЕ МЕСТА, ЗАРЕЗЕРВИРОВАННЫЕ В РАМКАХ КВОТЫ, ИЛИ НА АУТСОРСИНГ

АДАПТАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ УДЕРЖАНИЯ В ШТАТЕ ЧЕЛОВЕКА, СТОЛКНУВШЕГОСЯ С ПРОБЛЕМАМИ СО ЗДОРОВЬЕМ



БАРЬЕРЫ/ПРОБЛЕМНЫЕ МОМЕНТЫ

- Барьеры физической доступности.
- Дискриминация/ отсутствие инклюзивной социальной среды.
- Отсутствие профессиональных квалификаций, позволяющих конкурировать на общих основаниях

- Под квоту выделяются низовые места в организациях, с минимальной зарплатой и отсутствием возможности роста.
- Аутсорсинг не решает проблему инклюзивности, поддерживает культуру вытеснения инвалидности из жизни общества

- Барьеры физической доступности.
- Недостаток гибкости в кадровых практиках, связанных с больничными, удаленной/частичной занятостью.
- Отсутствие информации и технической поддержки для работодателей, а также финансовых и репутационных стимулов.
- Отсутствие профессиональных квалификаций для выполнения новых обязанностей, совместимых с инвалидностью



ПОЗИТИВНЫЕ ПРАКТИКИ

- Создание безбарьерной физической и инклюзивной социальной среды для найма людей с инвалидностью на общих основаниях (ИКЕА)
- Обучающие программы (Бизнес-школа «Филип Моррис Интернэшнл»)

- Творческий подход к технологической адаптации (слабослышащие – «Яндекс.Такси»/ «Яндекс.Курьер»)
- Вакансии, маркированные как доступные (Бизнес-школа «Филип Моррис Интернэшнл»)
- Модель аутсорсинга (Работа-i)

- Профессиональные ассоциации работодателей по обмену опытом (Совет бизнеса по вопросам инвалидности)

SWOT анализ работы НКО по трудоустройству людей с инвалидностью

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ



- Уникальная роль посредника между работодателями и кандидатами
- Индивидуальный и гибкий подход на всех этапах трудоустройства
- Ценностная ориентация

НЕДОСТАТКИ



- Отсутствие регулярного финансирования
- Сложности с получением государственных заказов
- Небольшое количество НКО, специализирующихся на вопросах трудоустройства

ВОЗМОЖНОСТИ



- Государственная политика по укреплению роли социально ориентированных некоммерческие организации (СОНПО)
- Законодательная база по усилению практик социального заказа
- Опыт Московских и Питерских НКО, который может быть масштабирован в регионах

УГРОЗЫ



- Недостаточный акцент на разгосударствление социальных услуг передачу полномочий по предоставлению услуг НКО/СОНКО
- Предоставление ежегодного финансирования узкому кругу всероссийских НКО, без конкурса и четких КПЭ

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 1 Вынести вопросы, связанные с **оформлением пособий по безработице**, вне компетенций служб занятости населения и оказывать адресную поддержку людям, которые активно ищут работу.
- 2 Разработать более четкий **механизм аутсорсинга услуг** по поддержке занятости людей с инвалидностью НКО и частным рекрутинговым агентствам, с прозрачными механизмами распределения финансирования на конкурсной основе.
- 3 Разработать программы поддержки трудоустройства, ориентированные на **конкретные демографические группы**, наиболее представленные среди людей с инвалидностью – т. е. людей старшего возраста и живущих в сельской местности и т.д. Расширить полномочия органов занятости в части трудоустройства людей с инвалидностью не только по имеющейся специальности (диплому).
- 4 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.
- 5 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**.
- 6 Провести **экспериментальные программы поддерживаемой занятости** на открытом рынке труда и провести сравнение затрат с программами защищенной занятости. Спланировать постепенный переход от модели защищенной занятости к модели поддерживаемой занятости.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 7 Провести **оценку роли цифровых платформ** (TrudVsem, YandexJobs, Headhunter, Vkrabota, Everland и др.) в продвижении доступной занятости, разработать рекомендации по более активным мерам по включению людей с инвалидностью в трудовую деятельность. Ввести требование обязательной публичной отчетности по количеству и качеству рабочих мест, дополнительных мерах по инклюзии на рабочем месте для организаций государственной и муниципальной форм собственности.
- 8 Ввести требование **обязательной публичной отчетности** по количеству и качеству рабочих мест, дополнительных мерах по инклюзии на рабочем месте для организаций государственной и муниципальной форм собственности.
- 9 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
- 10 Усилить реализацию мер по обеспечению доступности среды посредством введения **штрафов за отсутствие доступной среды** в организациях государственной и муниципальной собственности, и проведения аудитов доступности в сотрудничестве с ОЛИ.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 11 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.
- 12 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 Совет Бизнеса по вопросам инвалидности).
- 13 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. Распространение методических рекомендаций 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**

Индивидуальный план реабилитации и абилитации (ИПРА)

Сильные стороны

- ИПРА разрабатывается специалистами отделений МСЭ и определяет наиболее целесообразные реабилитационные мероприятия, может включать рекомендации по трудоустройству, а также перечень видов работ и трудовых функций, которые не рекомендованы.
- ИПРА подлежит обязательному исполнению органами государственной власти и местного самоуправления, а также работодателями – т.е. необходим для поступления в учебные заведения и для регистрации в службах занятости населения.
- Любое изменение обстоятельств и появление потребности в новом типе технических средств реабилитации требует прохождения повторной экспертизы в рамках МСЭ.

Вызовы

- В большинстве случаев ИПРА включает **формальные требования** и не всегда отвечает интересам кандидата с инвалидностью. Для гибкого и удаленного форматов работы не существует однозначного правового статуса.
- **Правовые и практические барьеры** не позволяют людям с инвалидностью шире использовать гибкий и удаленный график работы.
- Рекомендации ИПРА по реабилитации часто ограничиваются только техническими средствами реабилитации, процедуры приобретения которых бывают слишком **строгими**.

Пенсии и пособия по инвалидности

Сильные стороны

- Существующие типы выплат и нематериальные льготы для людей с инвалидностью:
 - Пенсия,
 - Региональные социальные доплаты (РСД),
 - Ежемесячная денежная выплата (ЕДВ),
 - Пакет социальных услуг (ПСУ).
- Часть из них учитывают статус трудоустройства как основание для выплат или отказа в них. В некоторых случаях люди с инвалидностью могут получать два вида пенсий.
- Для получения права на страховую пенсию по инвалидности необходимо одновременно: иметь инвалидность и страховой стаж.

Вызовы

- Индексация пенсий и дополнительные региональные выплаты полагаются только людям с инвалидностью, которые не работают. Потеря этих выплат является значимым **барьером в мотивации** к трудоустройству людей с инвалидностью.
- **Пособие по уходу** за ребенком или за человеком с инвалидностью не выплачивается при трудоустройстве человека с инвалидностью.
- Такая практика противоречит КПИ, так как не принимает во внимание **дополнительные расходы**, связанные с мерами по компенсации инвалидности, которые остаются актуальными при трудоустройстве.

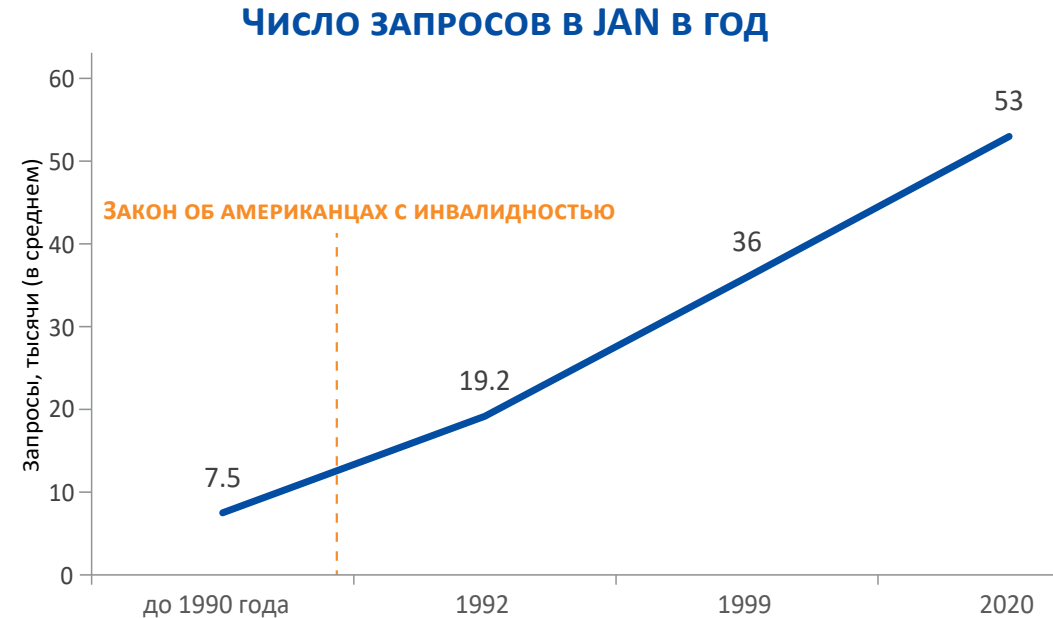
Пенсии и пособия по инвалидности

Сводная информация о пенсиях и других денежных и нематериальных льготах для людей с инвалидностью

ТИП ВЫПЛАТЫ	КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ/ ОБОСНОВАНИЕ ВЫПЛАТЫ	ПРИБЛИЗИТЕЛЬНЫЕ СУММЫ (В ДИАПАЗОНЕ)	ЗАВИСИМОСТЬ ОТ СТАТУСА ЗАНЯТОСТИ
ПЕНСИЯ	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
РЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ДОПЛАТЫ (РСД)	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
ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ДЕНЕЖНАЯ ВЫПЛАТА (ЕДВ)	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
ПАКЕТ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ (ПСУ)	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 рублей.	Не зависит

Международная практика – США: государственное финансирование сети адаптации рабочих мест JAN

- 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.
- Основан в 1983 году на средства Управления мер поддержки занятости людей с инвалидности Министерства труда США.
- Государственное финансирование JAN входит в государственную политику поддержки организаций, которые предоставляют различные сервисы по трудоустройству людей с инвалидностью.
- Опыт JAN демонстрирует, что для эффективной информационной и консультационной политики работодателей, заинтересованных в найме людей с инвалидностью, необходима техническая, финансовая и техническая поддержка государства в создании инфраструктуры, которая объединяет специалистов различных профилей, людей с инвалидностью и представителей бизнес-сообщества.



АУДИТОРИЯ JAN

- Рекрутеры и менеджеры по найму
- Руководители и менеджеры
- Внутренние эксперты и консультанты по вопросам разумной адаптации рабочего места
- Сотрудники отдела информационных технологий
- Сотрудники с инвалидностью и те, кто защищает их интересы

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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;
- 4 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.).

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 5 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.
- 6 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.
- 7 Пересмотреть **систему предоставления технических средств реабилитации** на основе конкретных типов устройств и моделей, чтобы обеспечить более гибкие варианты возмещения расходов.
- 8 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.

Рекомендация V:

**ПРОДОЛЖАТЬ УСИЛЕНИЕ ИНКЛЮЗИИ
В ОБРАЗОВАНИИ И ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПОДДЕРЖКИ
ДЛЯ ПЕРЕХОДА ОТ ОБУЧЕНИЯ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Поддержка абитуриентов с инвалидностью

Окончание школы

- Сопровождение при сдаче ЕГЭ и ГВЭ
- Сопровождение тьюторов во время выпускных экзаменов и создание специальных условий
- Доступная образовательная среда в школах

Поступление в ВУЗ

- Предоставление 10% квоты для людей с ограниченными возможностями
- Требования к организации работы приемных комиссий (доступная среда)
- Бесплатные подготовительные учебные курсы в университетах
- Технические требования к вступительным экзаменам (для не сдававших ЕГЭ) – онлайн и офлайн режим, тьюторы, индивидуальное техническое оснащение
- Информационная кампания – инклюзивноеобразование.рф

Поддержка студентов и выпускников с инвалидностью

Поддержка студентов с инвалидностью

- Доступная среда обучения:
 - Сертификация – справка о доступности для университетских зданий,
 - Национальная программа «Доступна среда» (дизайн и техническое оснащение),
 - К 2020 году 25,1% вузов адаптировали здания для обучения людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.
- Особые требования к экзаменационным процедурам во время учебы (доступность).
- Тьюторское сопровождение, психологическая поддержка.
- Варианты режима дистанционного обучения.
- Программы бакалавриата, специалитета, магистратуры (включая адаптированные программы)

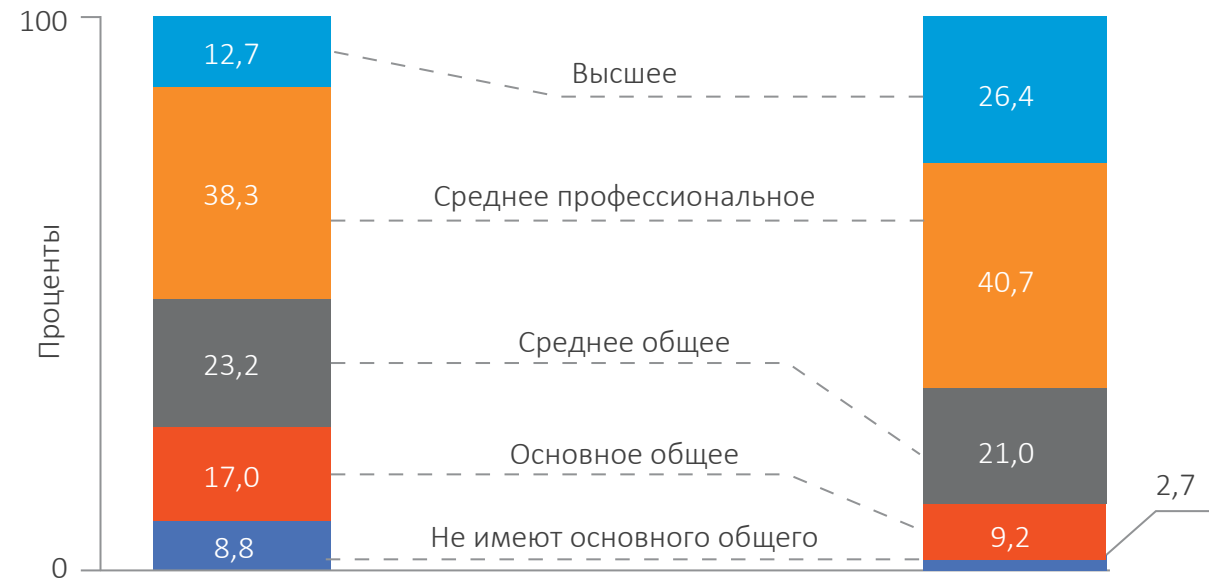
Поддержка перехода от обучения к трудоустройству

- 21 ресурсный учебно-методический центр для поддержки студентов с инвалидностью и особыми образовательными потребностями в университетах:
 - 13 при Министерстве высшего образования и науки,
 - 8 при отраслевых министерствах – транспорта, культуры, здравоохранения, сельского хозяйства, спорта, просвещения,
 - всего 564 партнерских университета в России.
- Горячая линия для поддержки приема и обучения, трудоустройства студентов с ограниченными возможностями.
- Центры карьеры по поддержке студентов с ограниченными возможностями в ведущих российских вузах (например, НИУ ВШЭ, Университет им. Баумана).
- Сотрудничество региональных центров занятости и университетов (при поддержке Министерства высшего образования и науки, Министерства труда и социальной защиты).

Барьеры на пути трудоустройства студентов и выпускников

- Почти 8,2% людей с инвалидностью в возрасте 15 лет и старше не имеют начального образования, а 17,4% имеют только начальное образование.
- Доля людей с инвалидностью с высшим образованием составляет лишь 13,3%, что в 2 раза меньше, чем в среднем по стране – 27,2%.
- Процент работающих среди людей с инвалидности значительно выше для тех, кто имеет высшее и среднее профессиональное образование.
- Половина общеобразовательных школ все еще не полностью доступна для учащихся с инвалидностью.

СТРУКТУРА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ 15 ЛЕТ И СТАРШЕ, ИМЕЮЩИХ ИНВАЛИДНОСТЬ, ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ



Уровень занятости лиц с инвалидностью трудоспособного возраста в 2020 г.

		Люди с инвалидностью, %	Население в целом, %
Всего		19,7	76,9
Образование	Высшее образование	37,2	88,8
	Среднее профессиональное образование	26,0	85,7
	Среднее общее и ниже	12,6	52,1

Барьеры на пути трудоустройства студентов и выпускников (по данным ФГД)

- Отсутствие **доступной физической среды**, в т.ч. транспортной.
- Социальная **стигма** и опасения работодателей.
- Отсутствие мягких навыков (**soft skills**), опыта социализации, общения, взаимодействия в группе.
- Недостаточный **социальный капитал**.
- Низкий **уровень образования** в сравнении с кандидатами без инвалидности.
- Низкий **уровень цифровых навыков** (в особенности при доступе к государственным услугам, оформлению документов) и доступа к оборудованию.
- Неактуальное **содержание образовательных программ** и их несоответствие профессиональным требованиям на рынке труда.
- Система предоставления **реабилитационных услуг**, не отвечающая индивидуальным потребностям.
- Примерно каждый 10-й ребенок с инвалидностью в стране учится в **специальном учреждении**.

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ПОВЫШЕНИЮ ДОСТУПНОСТИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

- 1 Провести **углубленные исследования** (интервью с выпускниками школ, профессиональных и высших учебных заведений) об организации обучения для детей и людей с инвалидностью. Это поможет получить комплексное понимание следующих вопросов:

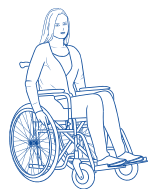
 - уровень доступности существующей образовательной среды и особенности процесса перехода абитуриентов на различные уровни образования;
 - возможные направления и процесс трудоустройства выпускников с инвалидностью (в особенности, в СПО и после окончания программ бакалавриата в университетах);
 - потребности и возможности в области развития мягких навыков (soft skills) у студентов с инвалидностью.
- 2 Для увеличения приема абитуриентов с инвалидностью необходимы **информационные кампании** о порядке подачи документов по квоте.
- 3 Необходимо создавать **универсальную доступную образовательную среду** во всех типах учебных заведений.
- 4 В колледжах и университетах стоит **адаптировать содержание образовательных курсов** для студентов с инвалидностью с учетом их реальных потребностей, используя гибридный формат – сочетание онлайн и дистанционного обучения с очными тренингами для студентов с инвалидностью.
- 5 Необходимо **повышать квалификацию педагогов** в области инклюзии и развития мягких навыков у студентов с инвалидностью.

«КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И УСТРАНЕНИЮ БАРЬЕРОВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ»

РАЗРАБОТАНО АВТОРАМИ ПО ИТОГАМ АНАЛИЗА ДАННЫХ НА ОСНОВЕ

БИОПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ВОЗ

Трудоустройство людей с инвалидностью – барьеры и возможности



ЧЕЛОВЕК С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

МЕДИЦИНСКИЕ



- влияние заболевания на функции/структуры организма
- тяжесть заболевания, повторяющихся симптомов

- быстрый доступ к медицинской помощи
- предоставление современных средств реабилитации и лекарств
- компенсация оплаты лекарств и лечения

ЛИЧНЫЕ



- возраст и место проживания
- возраст получения инвалидности
- опасение потери пенсии и льгот
- гиперопека со стороны родителей
- семейные обязанности
- сниженная мотивация
- недостаток цифровых навыков

- предыдущий опыт работы
- психологическая помощь
- поддержка со стороны друзей и знакомых
- позитивный пример от других людей с инвалидностью
- субсидирование покупки компьютера
- обучение цифровым навыкам

ФИЗИЧЕСКИЕ



- недоступность физической среды и транспорта
- неадаптированное рабочее место
- социальные такси не доставляют на работу

- универсальный городской дизайн
- адаптация интернет-пространств
- возможности для работы, обучения и общения в интернете

СОЦИАЛЬНЫЕ



- дискриминация/нетерпимость в обществе и в рабочем коллективе
- опасения со стороны коллег и руководства
- покровительственное отношение

- принимающее и поддерживающее отношение общества
- позитивные ролевые модели
- программы, которые поощряют и внедряют инклюзию

ОБРАЗОВАНИЕ



- обучение в изоляции
- отказ в адаптации условий обучения
- невостребованные профессии
- некачественное образование
- недостаток социальных навыков

- инклюзивная образовательная среда
- поддержка от разных специалистов
- квоты для поступления в ВУЗы
- профориентация и тренинги по развитию soft skills
- стажировки и ярмарки вакансий
- общение с выпускниками
- индивидуальное сопровождение
- субсидирование переобучения

ВАКАНСИЯ



- низкий уровень зп
- требование постоянного присутствия
- нет возможностей для карьерного роста
- дискриминация и низкие ожидания от работодателей
- коммуникационные барьеры с коллегами

- соответствие работы знаниям и навыкам
- гибкий график и удаленный режим
- включенность в социальную жизнь
- позитивное отношение коллектива
- адаптация рабочего места и регламентов
- равные карьерные возможности
- наставничество и дополнительное обучение
- политика инклюзии в компании



ТРУДОУСТРОЙСТВО

ПРИЛОЖЕНИЕ

Источники данных для исследования

- Законодательная база
- Руководства по программам
- Программные документы
- Обзор международной литературы по вопросам инвалидности и занятости

- Представители НКО, работодателей, учебных заведений и центров занятости населения

- 20 интервью
- 4 фокус группы

- 2 круглых стола с более чем 40 участниками каждый



- 3 глубинных интервью
- 3 фокус-группы (занятые, в активном поиске и безработные)
- 5 глубинных интервью с представителями организаций людей с инвалидностью

- Обследования домашних хозяйств, проведенные Росстатом
- Административные данные Минтруда и Пенсионного фонда
- База данных вакансий и резюме ТрудВсем/Работа в России