

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-5-86-91

УДК 331.57(045)

Работодатели и инвалиды на столичном рынке труда: вопросы эффективного взаимодействия

О.А. Александрова

Финансовый университет; ИСЭПН ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

<http://orcid.org/0000-0002-9243-9242>

АННОТАЦИЯ

В статье на основе результатов исследования, включавшего контент-анализ СМИ, массовый опрос инвалидов и серию экспертных интервью с работодателями, представителями обществ инвалидов, образовательных, реабилитационных и рекрутинговых организаций, анализируется ситуация с трудоустройством инвалидов на рынке труда Москвы — одном из самых емких и развитых в стране. Показано, что, несмотря на явную заинтересованность в трудоустройстве и обращение в городскую службу занятости, найти работу инвалидам по-прежнему непросто: более 40% из них искали работу более года, а каждый пятый — свыше трех лет. Имеющиеся вакансии не устраивают их в силу низкой зарплаты, несоответствия специальности, отдаленности от дома. Нежелание работодателей нанимать инвалидов на устраивающую их работу последние связывают с негативными стереотипами в отношении работников-инвалидов. В результате работодатели реализуют ряд практик, позволяющих им уклоняться от обязанности заполнять квотируемые рабочие места, а инвалиды либо остаются без дополнительного заработка, либо вынуждены работать «в тени». В статье приведен ряд рекомендаций, направленных на повышение эффективности взаимодействия инвалидов, работодателей, службы занятости населения и др.

Ключевые слова: инвалиды; работодатели; служба занятости населения; трудоустройство; рынок труда; квотируемые рабочие места

Для цитирования: Александрова О.А. Работодатели и инвалиды на столичном рынке труда: вопросы эффективного взаимодействия. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2020;10(5):86-91. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-5-86-91

ORIGINAL PAPER

Employers and Disabled People in the Moscow Labour Market: Questions of Effective Interaction

O.A. Aleksandrova

Financial University; ISESP FCTAS RAS, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-9243-9242>

ABSTRACT

The article analyses the situation with the employment of disabled people in the Moscow labour market — one of the most capacious and developed in the country. It is based on the results of a media content analysis and a mass survey of disabled people. It also included a series of expert interviews with employers, representatives of disabled societies, educational, rehabilitation, and recruiting organizations. The author has shown that, despite the apparent interest in finding a job and applying to the city employment service, it is still not easy for people with disabilities to find work. The author finds that more than 40 per cent of people with disabilities have been looking for a job for more than a year, and every fifth for more than three years. Existing vacancies do not suit them due to low salaries, mismatch of speciality, remoteness from home. The reluctance of employers to hire people with disabilities to work, which could fit them; they are associated with negative stereotypes regarding workers with disabilities. As a result, employers implement several practices that allow them to evade the obligation to fill quota jobs, and people with disabilities are either left without additional income or forced to work in the “shadow”. The article provides several recommendations aimed at improving the effectiveness of the interaction of people with disabilities, employers, employment services, etc.

Keywords: disabled people; employers; employment service; employment; labour market; quota jobs

For citation: Aleksandrova O.A. Employers and disabled people in the Moscow labour market: Questions of effective interaction. *Gumanitarnye Nauki.Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2020;10(5):86-91. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-5-86-91

В 2012 г. Россия ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов, в которой существенное внимание уделяется включению их в сферу труда. На момент принятия на себя Россией соответствующих обязательств уровень занятости инвалидов был немногим более 17%, в то время как в развитых странах составлял 45–50% [1]. Достичь аналогичных показателей планировалось к 2020 г. [2]. Не только федеральный центр, но и регионы принимают меры, нацеленные на повышение уровня занятости инвалидов. Например, в Москве в структуре городской службы занятости населения (СЗН) создан отдел по работе с инвалидами. Молодыми инвалидами занимается и Центр занятости молодежи. Новациями последних лет стали персональное кураторство инвалидов, инициативное обращение сотрудников СЗН к инвалидам с предложением работы, выезд мобильного офиса на дом к инвалидам, желающим трудиться, сопровождение трудоустроенных инвалидов на территории соответствующих предприятий. Проводятся специализированные ярмарки вакансий, а также региональный этап чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов «Абилимпикс».

Что на этом фоне происходит с занятостью инвалидов-москвичей, какие препятствия для их трудоустройства сохраняются и почему? Ответы на эти вопросы были получены в рамках проекта, реализованного под руководством автора в 2018 г. по заказу столичного Департамента труда и социальной защиты населения. В качестве инструментария использовались:

- контент-анализ СМИ (Конвенция особо оговаривает важность изучения создаваемого СМИ информационного контекста). Всего проанализировано 17 СМИ (3 телеканала, 2 радиостанции, 6 печатных изданий, 4 интернет-ресурса, 2 профильных печатных издания), в которых за период с 01.01.2017 по 01.06.2018 г. вышло 250 материалов, посвященных вопросам трудоустройства инвалидов в Москве;

- анкетный опрос инвалидов-москвичей трудоспособного возраста, страдающих всеми основными видами стойких расстройств функций организма. Этот весьма непростой контингент рекрутировался через общественные организации инвалидов, центры социального обслуживания; реабилитационные и образовательные учреждения; предприятия и организации, в которых заняты инвалиды; отделения СЗН и негосударственные рекрутинговые организации; группы в соци-

альных сетях, форумы инвалидов и т.п. Всего была собрана 1001 анкета;

- серия экспертных интервью с четырьмя группами экспертов: работодателями, использующими труд инвалидов (крупные и малые предприятия, специализированные предприятия для инвалидов и обычные); представителями обществ инвалидов (по зрению, слуху, «колясочников», с ментальными проблемами, с общими заболеваниями); руководством образовательных и реабилитационных учреждений; представителями рекрутинговых организаций (обычных и работающих с инвалидами); при этом в рамках данного проекта опрашивались эксперты из негосударственных учреждений, опрос сотрудников СЗН был проведен годом ранее в рамках проекта, посвященного трудоустройству слабозащищенных групп населения [3]. Всего проведено 23 интервью.

Кроме того, существенное внимание было уделено анализу зарубежного опыта путем изучения источников и получения информации от наших экспертов. Особенно глубоко, с привлечением белорусских экспертов, был изучен опыт Белоруссии (по сути — case-study), на который неоднократно ссылались российские эксперты.

Что же показало исследование? Согласно контент-анализу СМИ, за исключением профильных изданий, тема трудоустройства инвалидов слабо освещается масс-медиа. Из имеющихся публикаций только 4,4% освещают ситуацию с рабочими местами, и две трети из них имеют критическое звучание: говорится об отсутствии адаптированных рабочих мест, узком спектре вакансий, низкой зарплате, предубеждениях работодателей. Из публикаций, посвященных квотированию рабочих мест для инвалидов, половина содержит упреки в адрес как работодателей (имитирующих заполнение квот, не перечисляющих штрафы за их несоблюдение в фонд помощи инвалидам и т.д.), так и государства, неспособного эффективно понуждать работодателей к найму инвалидов. Говорится также о сложностях, которые испытывают специализированные предприятия и небольшие производственные мастерские для инвалидов.

Что касается массового опроса, то он подтвердил высокую степень заинтересованности инвалидов в трудоустройстве: 16% выборки составили работающие инвалиды, 39% — не работали, но искали работу, и еще 32% стали бы работать при определенных условиях. Интерес легко объясним: абсолютное большинство инвалидов серьезно стеснены в средствах: 11% средств не хватает даже на питание,

32% — на одежду и обувь, 40% — на приобретение бытовой техники. О реальном поиске работы говорит и то, что (в отличие от здоровых москвичей, регистрирующихся в СЗН с целью получения пособия по безработице и льготы по оплате ЖКХ) 53,7% инвалидов объяснили свое обращение в СЗН трудностями самостоятельного поиска работы; 34,0% надеются, что СЗН поможет в трудоустройстве на квотируемые рабочие места, а 34,6% — с официальным оформлением трудового договора. На обращение в СЗН ради пособия по безработице указали 22,7% инвалидов.

Несмотря на явную заинтересованность в работе и обращение в СЗН, трудоустройство инвалидов остается весьма проблематичным: если среди здоровых безработных 2/3 москвичей находили работу в течение полугода, то среди инвалидов — только 1/3; не менее года искали работу 16,3% здоровых безработных и 43,3% инвалидов; около 20% инвалидов искали работу в течение трех и более лет. Чем же не устроили инвалидов предлагавшиеся им рабочие места? Прежде всего — низким уровнем оплаты труда (49,5%), несоответствием специальности (25,7%); удаленностью от дома (23,5%); примитивностью работы (22,9%); ощущением, что нагрузка окажется непосильной (19,4%). На ту работу, которая могла бы устроить инвалидов, их не берут. Инвалиды связывают это с тем, что работодатели считают их менее продуктивными работниками (на это указали 54%), опасаются частого отсутствия (51%) и затруднений при увольнении (29%), не хотят лишних проверок (20%), не готовы тратить на наставников (18%) и на оборудование рабочего места (16%).

В результате, как указывают эксперты, многие работодатели предпочитают заплатить штраф, нежели заполнять квоту. Или, с целью избегания штрафа, трудоустраивают инвалидов лишь формально — на минимальную зарплату. Нередко работодатели предлагают инвалидам работать неформально, на что те соглашались, так как официальное трудоустройство лишает инвалидов III группы весомой (практически равной пенсии по инвалидности) столичной надбавки. В связи с этим со ссылкой на зарубежный опыт эксперты предлагают не лишать инвалидов пособия, а сокращать его пропорционально рабочей нагрузке и соответственно зарплате инвалида. Например, если нагрузка такова, что зарплата оказывается меньше 60% МРОТ, то пособие продолжают выплачивать. То же касается регулярности заработка: если занятость сохраняется на протяжении, например, полугода, то надбавка может быть снята. Кроме того, эксперты указывают

на необходимость индексации пенсии для работающих инвалидов.

С учетом того что, несмотря на прикладываемые усилия, доступность городской и рабочей среды пока оставляет желать лучшего (о чем свидетельствуют данные контент-анализа и экспертных интервью), способствовать вовлечению инвалидов в сферу труда могла бы дистанционная занятость. Однако для многих она недоступна, в том числе из-за отсутствия средств на приобретение компьютера (25,3% респондентов) либо слабого (или дорогого) интернета. Так, на вопрос, хотели бы они работать удаленно с использованием компьютера, 43% инвалидов ответили утвердительно и указали, что технические условия им это позволяют, а 15% — хотели бы, но у них слишком слабый интернет. Кстати, желание работать дистанционно зависит от характера инвалида, а не от возраста и заболевания. Есть некоторые ограничения и в части компьютерной грамотности. Порядка 90% инвалидов в возрасте до 50 лет, 73,7% лиц предпенсионного и 63,6% лиц пенсионного возраста умеют пользоваться стандартными компьютерными программами. Многие хотели бы улучшить свои компьютерные навыки, но не знают, где и как это можно сделать.

В то же время приходится признать, что сегодня дистанционная занятость связана с прекаризацией: так, среди тех инвалидов, чье рабочее место находится на предприятии, 95,2% оформлены официально и лишь 4,8% — на основе устной договоренности, а среди тех, кто работает дистанционно, неформально трудоустроены 38,5% [4].

Существенную помощь в трудоустройстве инвалидов, по идее, должна оказывать выдаваемая Бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ) индивидуальная программа реабилитации и абилитации (ИПРА). Однако, по мнению большинства опрошенных, ИПРА либо никак не влияет на трудоустройство (44%), либо осложняет его (27%), что связано с невняtnостью, неоднозначностью или даже противоречивостью сделанных в ней записей, а также неведением сотрудников МСЭ относительно достижений в области современных вспомогательных технологий:

«Средний возраст экспертов МСЭ — предпенсионный, уровень оплаты труда — очень низок, квалификация вообще отсутствует. В ИПРА могут быть такие формулировки: «нельзя работать в условиях повышенного шума». Глухому в условиях повышенного шума, наоборот, более комфортно работать. Или «нельзя работать с крутящимися механизмами». Почему, тоже слух теряется?! «Нельзя работать

в условиях искусственного освещения», «нельзя работать на высоте свыше 3 метров», «нельзя, нельзя, нельзя...» Никакой работодатель, увидев такую ИПРА, не будет брать на работу человека» (руководитель общества инвалидов) [5].

Эта и иная, полученная в ходе исследования информация [6] говорит о том, что расширение масштабов занятости инвалидов требует комплексного подхода, предусматривающего повышение трудового потенциала инвалидов (расширение доступа к качественному образованию, адекватная организация инклюзивного образования и т.д.), их адекватную профориентацию; формирование продуктивных установок (сведение к минимуму иждивенческой позиции и т.п.); стимулирование работодателей и их информирование; автоматизацию поиска работы в сочетании с индивидуальным подходом (формирование паспорта трудовой жизни инвалида начиная с момента получения инвалидности или с детства).

В частности, повышению эффективности взаимодействия работодателей и инвалидов могли бы содействовать меры в следующих направлениях. В рамках информационного обеспечения необходимо:

- как можно чаще рассказывать в СМИ о возможностях инвалидов, успешном опыте их работы, используя для этого не только передачи для инвалидов. Следует также шире использовать специализированные издания для директоров и руководителей кадровых служб предприятий и организаций;
- устранять сложившийся у работодателей стереотип о низком уровне квалификации инвалидов: как показал наш опрос, большинство инвалидов имеют высшее или начальное/среднее профессиональное образование; практически все инвалиды умеют пользоваться компьютером. Необходимо также обращать внимание на то, что многие стали инвалидами, будучи уже сформировавшимися, опытными специалистами;
- содействовать устранению не подтвержденных эмпирически стереотипов о неприязненном отношении к инвалидам со стороны других работников и руководства предприятий (в среднем по выборке с такими проявлениями сталкивались соответственно 6 и 15% инвалидов);
- опровергать не соответствующие действительности представления о том, что чуть ли не всем инвалидам необходимы специально оборудованные места и система наставничества/сопровождения: эти условия не являются первостепен-

ными — для большинства инвалидов важна достойная зарплата и работа близко от дома;

- усиливать информационное партнерство между работодателями, СЗН и обществами инвалидов с использованием коммуникационных каналов последних для сообщения об имеющихся вакансиях; расширять и разнообразить площадки, на которых работодатели, имеющие успешный опыт трудоустройства инвалидов, могут познакомиться с ним все заинтересованные стороны; шире информировать работодателей о конкурсах профессионального мастерства: позитивные впечатления о возможностях инвалидов могут содействовать пересмотру работодателями и их кадровыми службами своих негативных установок.

В части расширения числа рабочих мест для инвалидов необходимо:

- актуализировать список профессий для инвалидов (общества инвалидов выражают готовность взаимодействовать в этом вопросе с МСЭ);
- существенно снизить порог численности работников предприятий, обязанных квотировать рабочие места для инвалидов, и увеличить сами квоты; учитывать при заполнении квоты тяжесть заболевания. Зарубежный опыт говорит о том, что больший успех, с точки зрения трудоустройства инвалидов, приносит стимулирование работодателей. В Европе квоты составляют 5–7%, при этом 2/3 квот заполняются. Государства поощряют работодателей, заключивших контракт на более длительный срок, а также трудоустроивших тяжелых инвалидов или инвалидов без опыта работы (наем на работу «колясочника» или новичка приравнивается к трудоустройству 2–3 инвалидов)¹;
- в качестве позитивного стимулирования нанимающих инвалидов работодателей использовать: субсидирование уплаты социальных взносов за работников-инвалидов; полную или частичную компенсацию ученической зарплаты стажеров-инвалидов; софинансирование зарплаты для инвалидов I и II групп на период производственной адаптации; софинансирование расходов на создание рабочих мест для инвалидов I и II групп;
- создать реестр столичных предприятий, использующих труд инвалидов, для облегчения их доступа к городскому заказу;

¹ Economic and social costs and benefits to employers of retaining, recruiting and employing disabled people and/or people with health conditions or an injury: A review of the evidence. URL: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130314011334/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep400.pdf>.

- создать реестр социально ответственных поставщиков для усиления партнерских связей между трудоустройствами инвалидов предприятиями малого и среднего бизнеса и крупными фирмами, заинтересованными в приведении своей нефинансовой отчетности в соответствие с международными стандартами (раздел «корпоративная социальная ответственность»), чему может весьма способствовать привлечение подобных контрагентов.

Для обеспечения производственной загрузки и стимулирования размещения заказов на специализированных предприятиях для инвалидов необходимо:

- предоставлять им преференции при участии в конкурсах на получение госзаказов или вообще освобождать от необходимости участвовать в тендере (например, эксперт, представлявший реабилитационный центр, предложил перенять опыт Белоруссии в части обязательности закупки госучреждениями ряда товаров, производимых инвалидами, а эксперт из Белоруссии подтвердил, что там сохранена и успешно действует сеть специализированных предприятий, эффективность работы которых обеспечивается госзаказом и иными мерами господдержки);

- снижать организациям, размещающим свои заказы на специализированных предприятиях, ставки налога на прибыль; предоставлять вновь организуемым специализированным предприятиям налоговые каникулы (до 3 лет);

- снижать налоговые ставки для специализированных предприятий с целью компенсации более низкой производительности труда инвалидов и выхода на среднеотраслевую рентабельность [по словам представителя Всероссийского общества слепых, в Белоруссии, благодаря наличию налоговых льгот, доля работающих незрячих выше, чем в России, и, кроме того, у этих предприятий есть возможность содержать для них социальную инфраструктуру (библиотеки, дома культуры) и строить специализированное жилье] и т.д.

Чтобы создать условия для дистанционной занятости, необходимо:

- обучение инвалидов компьютерной грамотности, в том числе с использованием специализированных программ для инвалидов по слуху, зрению, с ментальными особенностями, а также из старших возрастных групп;

- доведение до инвалидов информации о том, где и как можно улучшить компьютерные навыки;

- снижение «цифрового неравенства» посредством развития коммуникаций и удешевления скоростного интернета, субсидирования подключения инвалидов к скоростному интернету для целей удаленной работы и т.д.

В части совершенствования взаимодействия работодателей и СЗН целесообразно:

- обращать внимание работодателей на то, что дополнительные льготы для инвалидов не столь обременительны, как кажется;

- делать акцент на тех экономических, правовых и иных выгодах, которые может принести предприятию трудоустройство инвалида;

- демонстрировать возможность гибких решений и т.д.;

- помогать работодателям выявлять ниши, которые могут быть заполнены работниками-инвалидами;

- проводить на предприятиях семинары, посвященные психофизиологическим особенностям работников-инвалидов (прежде всего с ментальными или сенсорными проблемами), условиям их успешной трудовой адаптации.

Отдельного внимания заслуживает волнующий инвалидов вопрос их собеседований с потенциальными работодателями. Психологам из СЗН необходимо помочь инвалидам преодолеть чувство обиды, снизить уровень конфликтности, сформировать навыки сотрудничества. Следует также иметь в виду, что две трети инвалидов в ходе собеседования испытывают затруднения, прежде всего связанные с тем, что им сложно убедить работодателей в своей способности справиться с должностными обязанностями, преодолеть демонстрируемую работодателями незаинтересованность, а также сформулировать требования к связанным с состоянием здоровья условиям и режиму труда. С учетом этого есть смысл расширить практику проведения работодателями тестового собеседования с инвалидами на площадках СЗН. Кроме того, необходимо обеспечить организационно-правовые и технические возможности для проведения собеседований с инвалидами, имеющими ментальные и сенсорные проблемы, а также «колясочниками», в дистанционном режиме.

Итак, даже на емком столичном рынке труда инвалидам не так легко найти подходящую работу, при том что и инвалиды, и работодатели декларируют свою заинтересованность. Помочь сделать их взаимодействие более эффективным могут самые разные институты — от СМИ до службы занятости населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нацун Л.Н. Поддерживаемое трудоустройство инвалидов: обзор мирового опыта. *Вестник УрФУ. Серия экономика и управление*. 2017;16(4):663–680.
2. Топилин М. Перед нами стоит задача увеличить численность занятых инвалидов до 50%. URL: <https://rosmintrud.ru/employment/resettlement/1>.
3. Александрова О.А., Токсанбаева М.С., Ярашева А.В. и др. Проблемы трудоустройства слаботзащищенных слоев населения. АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: Акварель; 2017. 252 с.
4. Aleksandrova O., Nenakhova Yu. Accessibility of Assistive Technologies as a Factor in the Successful Realization of the Labor Potential of Persons with Disabilities: Russia's Experience. URL: <https://www.mdpi.com/2075-4698/9/4/70/htm>.
5. Aleksandrova O.A., Nenakhova Yu.S. Involvement of vulnerable groups in informal employment in the Moscow labor market / Assessing Informal Employment and Skills Needs: Approaches and Insights from Regional and Local Labor Market Monitoring. Ch. Larsen, S. Rand, A. Shmid, V. Bobkov, V. Lokosov, eds. Ausburg. Germany: Rainer Hampp Verlag; 2019.
6. Александрова О.А., Токсанбаева М.С., Ярашева А.В. и др. Трудоустройство инвалидов на столичном рынке труда: проблемы и пути решения. АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: ООО «Вариант»; 2018. 280 с.

REFERENCES

1. Nacun L.N. Supported Employment of Persons with Disabilities: A Review of World Experience. *Vestnik UrFU. Seriya ekonomika i upravlenie*. 2017;(4): 663–680 (In Russ.).
2. Topilin M. Our task is to increase the number of employed disabled people to 50%. URL: <https://rosmintrud.ru/employment/resettlement/1>. (In Russ.).
3. Aleksandrova O.A., Toksanbaeva M.S., Yarasheva A.V et al. Problems of employment of vulnerable groups in Moscow. A.V. Yarasheva, (Ed.). Moscow: Akvarel'; 2017. (In Russ.).
4. Aleksandrova O.A., Nenakhova Yu.S. Accessibility of Assistive Technologies as a Factor in the Successful Realization of the Labor Potential of Persons with Disabilities: Russia's Experience. *Societies*. 2019;9(4):70. URL: <https://www.mdpi.com/2075-4698/9/4/70/htm>.
5. Aleksandrova O.A., Nenakhova Yu.S. Involvement of vulnerable groups in informal employment in the Moscow labor market/ Assessing Informal Employment and Skills Needs: Approaches and Insights from Regional and Local Labor Market Monitoring. Ch. Larsen, S. Rand, A. Shmid, V. Bobkov, V. Lokosov, eds. Ausburg, Germany: Rainer Hampp Verlag; 2019: 369–385.
6. Aleksandrova O.A., Toksanbaeva M.S., Yarasheva A.V. et al. Employment of persons with disabilities in the capital labor market: problems and solutions. Aleksandrova O.A., ed. Moscow: Variant; 2018. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Ольга Аркадьевна Александрова — доктор экономических наук, профессор Департамента социологии, Финансовый университет; заместитель директора по научной работе Института социально-экономических проблем народонаселения, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (ИСЭПН ФНИСЦ РАН), Москва, Россия
a762rab@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Olga A. Aleksandrova — Doctor of Economics, Professor, Department of Sociology, Financial University; Deputy Director for Research at Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (ISESP FCTAS RAS), Moscow, Russia
a762rab@mail.ru

Статья поступила 26.06.2020; принята к публикации 10.08.2020.

Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article received on 26.06.2020; accepted for publication on 10.08.2020.

The author read and approved the final version of the manuscript.