

DOI 10.24412/2412-8139-2024-4-87-102



Оригинальная статья

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ

Степанида Васильевна Павлова, Александра Михайловна Салогуб

Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов Минтруда России, адрес: 195067, Россия, г. Санкт-Петербург,
ул. Бестужевская, д. 50

Аннотация. Цель изучить и проанализировать особенности трудоустройства инвалидов в Российской Федерации, а также в зарубежных странах.

Материалы и методы исследования: сравнительный анализ отечественной и зарубежной литературы по имеющемуся опыту трудоустройства инвалидов, а также условий формирования доступности их трудоустройства, данные статистических отчетов федеральных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по трудоустройству инвалидов, официально опубликованные статистические отчеты.

Представлены рекомендации по внесению изменений в организационные и правовые акты Российской Федерации в области социальной политики трудоустройства, в целях повышения качества и доступности трудоустройства инвалидов, включая разработку и внедрение специализированных образовательных программ в партнерстве с работодателями. В результате авторами предложен ряд инициатив, способствующих внедрению программ стажировок и трудовых практик для студентов с инвалидностью, позволяющих получить ценный опыт работы еще до окончания учебы. Помимо этого, требуется создание инклюзивных молодежных центров, где молодые люди с инвалидностью могли бы развивать свои профессиональные навыки. Обосновывается необходимость внедрения финансовых и налоговых стимулов для организаций, принимающих на работу инвалидов и предоставление им консультационных услуг по созданию инклюзивной рабочей среды.

Ключевые слова: социальные аспекты доступной среды, трудоустройство инвалидов, поддержка работодателей, трудовая занятость инвалидов, социальная интеграция и адаптация инвалидов, активная политика занятости в отношении инвалидов, инвалидность, разрыв занятости лиц с инвалидностью

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Поступила в редакцию
05.09.2024

Поступила после
рецензирования
21.11.2024

Принята в печать
03.12.2024

ВВЕДЕНИЕ

Проблема трудоустройства инвалидов требует комплексного подхода и совместных усилий всех сторон - государства, коммерческих структур и общества, для обеспечения устойчивого развития рынка труда и защиты интересов всех его участников. Необходимы государственные программы, стимулирующие работодателей к трудоустройству людей с ограниченными возможностями. Частные, коммерческие компании должны осознавать важность инклюзии и создавать доступные рабочие места. А также необходимо внедрение обучающих программ как для сотрудников, имеющих инвалидность, так и сотрудников, работающих с инвалидами. Со стороны общества важно формировать положительное общественное мнение о трудоспособности инвалидов, чтобы исключить предвзятость и стереотипность мышления.

Отметим, что трудовые ценности всегда оставались и остаются регулятором трудового поведения работников, в том числе и инвалидов и следует, безусловно, учитывать современные проблемы современных проблем региональных рынков труда (Каира, 2023).

Вопрос трудоустройства инвалидов в Российской Федерации остается не решённой проблемой. Несмотря на различные законы и программы поддержки работодателей, практика показывает, что многие инвалиды сталкиваются с препятствиями при поиске работы и интеграции на рынке труда (Везиров, 2021). Одной из основных проблем является недостаточная проработанность законодательства в области защиты трудовых прав людей с инвалидностью и их всесторонней поддержки в вопросах трудоустройства (Быкова, 2020). Недостатки в российском законодательстве отмечаются в том, что законы написаны с использованием неопределенных или двусмысленных терминов, это может привести к различной интерпретации их положений. Например, если закон не четко определяет, что такое "доступная среда", то работодатели и организации могут не понимать, какие конкретные меры необходимо предпринять для ее создания. Так, имеющиеся противоречия и неоднозначные трактовки в законах создают условия для дискриминации инвалидов на рабочем месте и затрудняют их доступ к трудовым ресурсам. Кроме того, программа "Доступная среда" не всегда эффективно реализуется из-за недостаточной связи между различными мероприятиями и отсутствия четких критериев оценки ее результативности. Необходимо сосредоточить усилия на повышении доступности инфраструктуры - обеспечение физического доступа к рабочим местам (пандусы, лифты, специальные парковочные места), создание комфортной среды внутри офисов и производств, включая адаптацию оборудования.

Кроме того, необходимо сосредоточить усилия на обучении работодателей принимающих инвалидов путём проведения семинаров и тренингов по вопросам инклюзии и адаптации рабочих мест, разъяснение «выгод» от найма людей с инвалидностью¹.

Актуальной остается и поддержка различных программ по трудоустройству инвалидов, таких как разработка и реализация программ стажировок, которые позволяют людям с ограниченными возможностями получить опыт работы; государственные субсидии для компаний, нанимающих инвалидов; налоги и дотации для компаний, которые успешно реализуют инклюзивные практики; поддержка социальных предприятий, в том числе социально ориентированных некоммерческих организаций, которые фокусируются на трудоустройстве людей с инвалидностью.

Немаловажное значение имеет создание доступных информационных ресурсов: мобильные приложения и веб-сайты, где инвалиды могут находить вакансии, адаптированные к их потребностям; программы менторства для поддержки таких работников на этапе

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) КонсультантПлюс URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

адаптации. Улучшение доступности и возможности для трудоустройства, а также создание инклюзивности и интеграции инвалидов, где каждый человек будет иметь равные возможности, требует комплексного подхода.

Следовательно, изучение международного опыта и анализ успешных программ трудоустройства инвалидов в мире, уточнение существующих законодательных правовых документов в разрезе трудоустройства людей с инвалидностью, активное сотрудничество с некоммерческими организациями, работающими с инвалидами, внедрение системы мониторинга и оценки эффективности реализуемых инициатив и программ будет способствовать необходимому комплексному подходу к трудоустройству инвалидов, основанному на передовых практиках и активном сотрудничестве всех заинтересованных сторон. Многогранная поддержка всего многоступенчатого процесса трудоустройства инвалидов, включая помощь и сотрудничество с работодателями, приведут к успешной социализации и инклюзии инвалидов, их материальной независимости.

Материалы и методы исследования

Материалами исследования являлись: нормативная правовая база и методические материалы, анализ отечественной и зарубежной литературы, данные информационных систем федеральных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Использовались данные статистических отчетов, аналитических отчетов и исследований, проведенных ранее, а также собственные наблюдения. Применимы такие научные методы, как сравнение и анализ, а также методики - обобщение и систематизация.

Постановка проблемы

В мировой практике наиболее высокие показатели по трудоустройству инвалидов на данный период времени, имеют такие страны, как Канада (56%), Великобритания (47%), Германия (46%), Австрия (45%), США (40%), Нидерланды (40%). Российские показатели запланированы к увеличению и должны соответствовать до 50% трудоустроенных инвалидов в 2025 году (Щербакова, 2023).

Изучив опыт зарубежных стран по исследуемой проблеме, рассмотрим особенности организации доступной среды для трудоустройства инвалидов в России.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ И ПОДДЕРЖКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В настоящем исследовании рассмотрено, как системы трудоустройства инвалидов и поддержки работодателей выстраиваются в Германии, США и Великобритании, где эти процессы продемонстрировали свою эффективность. Опыт Германии, США и Великобритании показывает, что успешное трудоустройство инвалидов зависит от сочетания законодательных мер, финансовых стимулов, специализированных служб поддержки и программ обучения. Эти страны демонстрируют, что создание инклюзивной рабочей среды требует комплексного подхода, включающего как поддержку самих инвалидов, так и активное вовлечение работодателей в этот процесс.

Система трудоустройства инвалидов в США началась с принятия закона об инвалидах в 1990 году (Быкова, 2020).

Согласно оценкам экспертов, политика интеграции инвалидов в общество и обеспечения доступности для них общественных мест является экономически обоснованной и эффективной. Создание доступной среды для инвалидов — это не только моральный и этический долг, но и важный шаг к экономическому и социальному прогрессу. Отказ от специализированных медицинских интернатов, пансионатов для проживания и иных стационарных и полустационарных учреждений для инвалидов в пользу интеграции их в

общество позволяет экономить средства на содержание таких учреждений, а также снижает издержки на обслуживание и уход за инвалидами. Благодаря доступности общественных мест и услуг, инвалиды могут стать активными участниками рынка труда, общественной жизни, что в конечном итоге способствует экономическому развитию страны.

В США существует множество организаций и инициатив, направленных на поддержку трудоустройства и социальной интеграции инвалидов. Национальный совет по инвалидам (National Council on Disability, NCD) играет важную роль в формировании политики и программ, касающихся людей с инвалидностью.

Рассмотрим основные аспекты, связанные с трудоустройством инвалидов в США:

Во-первых, в стране утвержден Закон об американцах с инвалидностью (ADA), который обеспечивает защиту прав инвалидов в сфере трудоустройства, требуя от работодателей обеспечения равных возможностей и разумных условий труда для сотрудников с ограниченными возможностями.

Во-вторых, существует множество программ, предлагающих обучение, профессиональную подготовку и услуги по трудоустройству для инвалидов. Эти программы помогают развивать навыки и находить подходящие рабочие места.

Многие некоммерческие организации, такие как Goodwill Industries и Easterseals, предоставляют услуги по трудоустройству, включая программы обучения, стажировки и помочь в поиске работы.

Государственные программы в США предлагают налоговые льготы и другие финансовые стимулы для работодателей, нанимающих людей с инвалидностью, что может способствовать увеличению числа рабочих мест для этой категории населения.

Кроме того, отмечается активная поддержка самозанятости. Некоторые программы поддерживают инвалидов, желающих начать собственный бизнес, предоставляя обучение и финансирование.

В США на сегодняшний день не имеется обязательное квотирование с целью трудоустройства инвалидов, как это имеет место в некоторых других странах (Щербакова, 2023). Вместо этого система основана на принципах равных возможностей и не дискриминации, закрепленных в Законе о американцах с ограниченными возможностями (ADA) и других законодательных актах (Щербакова, 2023). В США акцент делается на создание инклюзивной среды и предоставление разумных условий для работы, что может быть более эффективным, чем обязательное квотирование. Работодатели могут быть мотивированы не только законодательством, но и социальными инициативами и корпоративной ответственностью.

Сравнительные данные о доле инвалидов, получающих высшее образование и трудоустроенных в разных странах, действительно показывают различия в подходах к интеграции инвалидов в рынок труда. Высокий процент инвалидов, получающих высшее образование в США (6,6%), может быть связан с доступностью образовательных программ и поддержкой, предоставляемой учебными заведениями. Это создает более квалифицированную рабочую силу среди инвалидов.

В Великобритании были приняты различные меры для повышения доступности общественных мест и услуг. Акт о равенстве 1944 года — это один из важных шагов в истории защиты прав инвалидов в Великобритании, хотя чаще упоминается Закон о инвалидности 1995 года, как более значимый в контексте борьбы с дискриминацией.

Один из первых важных законов в этой области — Закон о равенстве (Equality Act) 2010 года, который объединил и упростил множество предыдущих актов, касающихся дискриминации. Этот закон запрещает дискриминацию по различным признакам, включая инвалидность, и требует от работодателей и поставщиков услуг предоставления разумных условий для людей с ограниченными возможностями.

Великобританияratифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов в 2009 году, что подтвердило ее обязательства по улучшению условий жизни для людей с инвалидностью. Эта

конвенция послужила основой для дальнейших законодательных инициатив и социальных программ.

В последние годы в Великобритании наблюдается рост осведомленности среди населения о важности инклюзии инвалидов в общество. Множество организаций активно работают над созданием инклюзивной среды как на рабочем месте, так и в обществе в целом.

Различные правительственные программы, такие как "Work Choice" и "The Work and Health Programme", индивидуально помогают людям с инвалидностью в трудоустройстве.

Благодаря этим законам и принципам, Великобритания является примером хорошей практики в работе с людьми с ограниченными возможностями. В Великобритании инвалидов не выделяют, как отдельный социальный класс с целью отделения их от другой части населения. Великобритания действительно была одной из первых стран, приступивших к формализации защиты прав инвалидов задолго до принятия Конвенции ООН. Однако за историей защиты прав людей с ограниченными возможностями стоит не только законодательство, но и изменения в общественном сознании, способствующие более глубокой интеграции и пониманию нужд этих людей в обществе.

Богатый накопленный опыт в Великобритании по трудоустройству инвалидов демонстрирует значительные успехи (из 10 миллионов проживающих в стране инвалидов трудоустроено 53%). При этом все же существуют некоторые проблемные вопросы (Быкова, 2020). Так, существуют значительные барьеры для трудоустройства инвалидов, что может быть связано со стереотипами мышления, предвзятостью со стороны работодателей, с ограниченными возможностями для карьерного роста работающих инвалидов. Важно учитывать, что уровень трудоустройства инвалидов может колебаться в зависимости от экономической ситуации, изменений в законодательстве и общественного мнения.

Великобритания была одной из стран, где паралимпийское движение получило мощный импульс. Первые паралимпийские игры состоялись в 1948 году в Лондоне, что помогло привлечь внимание к спортивным достижениям людей с ограниченными возможностями и продемонстрировать их способности. Успехи паралимпийцев способствовали изменению стереотипов о людях с инвалидностью. Спорт стал платформой для демонстрации их возможностей и силы духа, что помогло обществу увидеть инвалидов не только как людей с ограничениями, но и как активных участников жизни.

Кропотливая законодательная и организационная работа позволила улучшить интеграцию инвалидов в общество и повысить их возможности на рынке труда.

Германия, как одна из передовых стран, демонстрирует успешный пример по трудоустройству инвалидов, подчеркивая важность создания условий для их интеграции в социум. Рекордные показатели до начала периода COVID-19 говорят о том, что было трудоустроено значительное число инвалидов (до 1,5 миллионов инвалидов по данным на 2019 год). Это стало возможным благодаря тому, что государство выстроило систему законодательной базы.

Закон о равенстве возможностей для инвалидов (BGG), утвержденный и вступивший в законную силу в 2002 году, стал важным шагом в направлении интеграции людей с ограниченными возможностями в общество и на рынок труда. Он направлен на устранение барьеров, которые мешают инвалидам получать доступ к рабочим местам, услугам и другим аспектам жизни (Быкова, 2020).

Закон о равном обращении, принятый в 2006 году, также способствовал защите прав людей, находящихся в уязвимом положении, включая людей с инвалидностью. Этот закон построен на основе ключевых положений Конвенции ООН о правах инвалидов и охватывает как трудовые, так и гражданские отношения.

В 2018 году был пересмотрен Закон о профессиональной реабилитации и участии инвалидов (SGB IX) с целью улучшения условий труда и жизни инвалидов, в целом.

Основные положения указанного Закона включают меры по профессиональной реабилитации, поддержку работодателей, которые нанимают инвалидов, а также программы по повышению квалификации.

В Германии Федеральная Антидискриминационная служба (Bundesantidiskriminierungsstelle, BADS) является исполнительным органом, ответственным за мониторинг соблюдения законодательства о запрете дискриминации. Эта служба была создана в 2006 году в рамках реализации Закона о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). Служба следит за исполнением норм о запрете дискриминации, обеспечивая правоприменение и выяснение случаев нарушения прав, предоставляет юридические консультации, помогая гражданам понять свои права и возможные шаги в случае нарушения. Граждане могут подавать жалобы на случаи дискриминации, в том числе связанными с трудоустройством, что позволяет ведомству выявлять и анализировать выявленные нарушений в данной области. С начала пандемии COVID-19 наблюдается увеличение обращений в службу — около 700 заявлений, в том числе по вопросам труда и инвалидности. Пандемия COVID-19 оказала значительное влияние на различные аспекты жизни, включая экономические условия и социальные отношения, что вызывает серьезные беспокойства и необходимость дальнейших мер по повышению осведомленности работодателей и улучшению существующих практик.

В Германии активно применяются меры квотирования для поддержки труда и инвалидностью. Это важная инициатива, направленная на обеспечение равных возможностей и социальную интеграцию инвалидов. Так, например, законодательство Германии обязывает предприятия с численностью более 20 сотрудников выделять 5% рабочих мест для людей с тяжелыми формами инвалидности. Это создает дополнительные возможности для труда и способствует более инклюзивной рабочей среде. В случае, если организация не выполняет установленную квоту, она обязана уплачивать штрафы, которые варьируются от 115 до 300 евро за каждое незанятое рабочее место для инвалида. Эти штрафы служат стимулом для работодателей соблюдать закон и нанимать людей с инвалидностью.

В дополнение к квотам и штрафам, в Германии существуют различные программы, направленные на поддержку людей с инвалидностью в труде. Это может включать финансирование адаптации рабочих мест, обучение и программы стажировок. Кроме того, необходимо отметить дополнительную поддержку со стороны Федерального агентства по труду, которое предоставляет различные услуги, включая консультации, профессиональную ориентацию и программы по повышению квалификации. Также агентство работает над созданием партнерских взаимодействий с работодателями, чтобы повысить осведомленность о преимуществах найма людей с инвалидностью.

Следовательно, концепция поддерживаемой занятости, как она была описана, в ряде зарубежных стран, охватывает целый ряд процессов и практик, обеспечивающих не только успешное труда и инвалидностью, но и создание дружелюбной и инклюзивной рабочей среды. Подобный подход способствует созданию равных возможностей на рынке труда и помогает разрушать стереотипы о людях с инвалидностью.

Все эти меры направлены на создание более инклюзивной рабочей среды, где люди с инвалидностью могут реализовать свой потенциал и внести вклад в общество. Индивидуальный подход и поддержка как соискателей, так и работодателей являются ключевыми факторами успешной интеграции людей с инвалидностью на рынок труда.

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОЙ СРЕДЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

В настоящее время в России реализуется ряд мероприятий для улучшения качества жизни инвалидов. Россия ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов, что обязывает

страну принимать меры для обеспечения равных прав и возможностей для людей с инвалидностью (далее - Конвенция)¹. Принятие целого ряда федеральных законов, направленных на всестороннюю защиту прав инвалидов, такие как Закон о социальной защите инвалидов, обеспечивающий доступ к медицинским услугам, образованию и трудуоустройству подчеркивают стремление государства и общества создать инклюзивную среду, где люди с инвалидностью могут полноценно участвовать в жизни общества и реализовывать свой потенциал.

Ратификация Конвенции о правах инвалидов создает основу для более равноправного доступа инвалидов к различным аспектам жизни общества, способствуя их социальной интеграции и улучшению качества жизни в таких сферах, как получение образования, трудовая деятельности, реализации иных основных прав человека. Это способствует повышению качества жизни инвалидов и их социальной интеграции, а также содействует формированию более открытого и инклюзивного общества, где каждый человек имеет возможность полноценно участвовать и реализовывать свой потенциал.

Статья 37 Конституции России подчеркивает важность права на труд как одного из основных человеческих прав, обеспечивая защиту и поддержку граждан в сфере трудовых отношений, данное право является неотъемлемой частью социальной справедливости и экономического развития страны, отражает важность труда как средства самореализации личности и обеспечения достойного уровня жизни. Это право неотчуждаемо, не может быть отменено или ограничено без веских оснований. Государство обязано создавать условия для реализации права на труд, обеспечивая доступность рабочих мест и соблюдение прав работников. Лица с инвалидностью подлежат особой защите со стороны государства. Государство должно обеспечивать доступ к трудовой занятости для таких граждан, создавая специальные программы и инициативы, направленные на адаптацию рабочих мест и условий труда к их потребностям. Работодатели должны быть готовы к индивидуальному подходу при трудуоустройстве таких работников, а также к созданию инклюзивной рабочей среды.

В рамках Концепции развития системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, акцент сделан на создание условий для интеграции инвалидов в общество и их активного участия в трудовой деятельности.

Введенные в Концепции понятия «сопровождаемая трудовая деятельность» и «социальная занятость» направлены на поддержку инвалидов в получении и удержании работы, а также на предоставление им возможностей для самореализации. Сопровождаемая трудовая деятельность предполагает наличие специальных услуг и поддержки для лиц с ограниченными возможностями здоровья, что позволяет им адаптироваться к рабочей среде. Социальная занятость может включать в себя различные формы трудовой деятельности, направленные на вовлечение инвалидов в общественные процессы.

Федеральный закон от 28.04.2023 № 137-ФЗ внес изменения в законодательство, что является важным шагом к улучшению правового статуса инвалидов и созданию более благоприятных условий для их жизни и работы. Эти изменения могут способствовать расширению возможностей для инвалидов, улучшению их качества жизни и повышению уровня социальной интеграции.

Приказ Минтруда России от 09.08.2023 № 652н утверждает порядок организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов. Этот документ определяет мероприятия и перечень услуг, которые необходимы для содействия инвалидам в трудуоустройстве и адаптации на рабочем месте.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ устанавливает гарантии трудовой занятости для инвалидов, которые направлены на создание условий, способствующих их интеграции в трудовую деятельность и повышению к конкуренции на трудовом рынке.

¹ О ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов / Конвенция ООН от 13 декабря 2006 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 6, ст. 468.

В действующих нормативных правовых актах неоднократно подчеркивается, что государственная политика в области содействия занятости населения направлена на обеспечение прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. К полномочиям органов государственной власти субъектов РФ относится разработка и реализация мер активной политики занятости населения¹.

Согласно представленной статистике Росстата (таблица 1), уровень инвалидности в России остается достаточно высоким, так в 2023 году зарегистрировано около 11 млн. инвалидов. При этом, почти половина из них (41%) относится к категории с выраженным нарушениями здоровья (II группа инвалидности), что делает их практически нетрудоспособными². Представленные данные подчеркивают важность проблемы труда для данной группы населения, что требует принятия дополнительных мер для социальной интеграции и поддержки инвалидов.

Таблица 1 – Общая численность инвалидов по группам инвалидности³
(на 1 января 2023 года)

	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Всего инвалидов (тыс., человек)	11947	11875	11631	11331	10933
В том числе:					
I группа инвалидности	1433	1422	1367	1304	1282
II группа инвалидности	5356	5209	4982	4745	4506
III группа инвалидности	4488	4556	4578	4553	4423
Дети-инвалиды	670	688	704	729	722
Общая численность инвалидов, на 1000 человек населения	81,4	80,9	79,6	77,8	74,6

Анализ представленной официальной статистики населения России по возрастным группам позволяет лучше понять потребности различных сегментов населения и разработать более эффективные направления деятельности и программы для их поддержки. Так, по данным 2023 года 64% инвалидов от общей численности, проживающих на территории России, это люди пенсионного возраста, которых условно считаются нетрудоспособными (таблица 2).

Отмеченное преобладание инвалидов старшего возраста представляет собой значимый вызов для системы социальной защиты и труда в России. С учётом возрастных изменений и связанных с ними проблем со здоровьем требуется обеспечить дополнительное внимание к этой группе граждан.

Официальные статистические данные о трудоустроенных инвалидах в России показывают, что значительное число инвалидов все же продолжают работать, несмотря на свои ограничения здоровья⁴. Особенno стоит отметить, что большинство работающих инвалидов относятся к III группе инвалидности, что говорит о их относительно легких нарушениях здоровья и ограничениях жизнедеятельности, а следовательно, более широкой возможности для труда.

¹ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»

² Росстат о положении инвалидов в Российской Федерации URL: <https://rosstat.gov.ru/opendata/7708234640-VSHP2016163> (дата обращения: 30.05.2024).

³ Без учета статистической информации по Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и Херсонской областям

⁴ Росстат о положении инвалидов в Российской Федерации URL: <https://rosstat.gov.ru/opendata/7708234640-VSHP2016163> (дата обращения: 30.05.2024).

Таблица 2 – Общая численность инвалидов по полу и возрасту

	2021 г.		2022 г.		2023 г.				
	Всего	в том числе		Всего	в том числе		Всего	в том числе	
		М	Ж		М	Ж		М	Ж
Всего инвалидов по группам	11633	5134	6499	11331	5046	6285	10933	4876	6057
Трудоспособного возраста	3651	2243	1408	3330	2013	1317	3216	1946	1270
В том числе в возрасте 18-30 лет	485	242	243	490	262	228	... ¹
Мужчины 31-60 лет, женщины 31-55 лет	3166	2001	1165	2840	1751	1089	2754	1667	1087
Пенсионного возраста	7278	2486	4792	7272	2612	4660	6995	2511	4484

Создание условий для интеграции инвалидов в трудовую сферу имеет множество преимуществ как для самих людей с ограниченными возможностями, так и для общества в целом. Поддержка трудовой деятельности инвалидов это:

- дополнительная возможность для людей с ограниченными возможностями чувствовать себя полноценными членами общества, участвовать в его жизни и активно взаимодействовать с другими людьми;
- помочь в развитии профессиональных навыков и способностей, повышения уровня образования, и как следствие уверенности в себе и в своих возможностях;
- повышение финансовой независимости инвалидов, что заметно снижает зависимость данной категории населения от социальных пособий и дополнительной государственной поддержки;
- разрешение общебытовых мнений и стереотипов, существующих в настоящее время в обществе, преодоление негативного и искаженного отношения к инвалидам;
- создает примеры для подражания и формирует мощную мотивацию, поскольку успешные истории трудоустройства инвалидов могут вдохновить других людей с ограниченными возможностями к стремлению профессиональной реализации.

Интеграция инвалидов в рабочую среду — это не просто необходимость, а также важный вклад в социальное благополучие и экономическое развитие общества. Обеспечение равных возможностей позволяет каждому человеку вне зависимости от его здоровья проявить свои способности и внести вклад в развитие государства.

По данным за 2023 год около 1,5 млн. инвалидов в России трудоустроены. Если детально рассматривать все категории инвалидов, то необходимо отметить, что люди с III группой инвалидности часто имеют больше возможностей для трудоустройства по сравнению с теми, у кого более тяжелые ограничения. Это связано с тем, что у них, как правило, меньше физических и функциональных ограничений для адаптации к условиям работы, что позволяет им выполнять широкий спектр рабочих задач без необходимости создания специальных условий². Как видно из таблицы 3, за 5 лет (2019-2023 гг.) общее количество работающих инвалидов в стране уменьшилось на 8% и остается на низком уровне, особенно по сравнению с развитыми зарубежными странами (США, Канада, Германия, Австрия, Великобритания, Нидерланды), где доля трудоустроенных инвалидов составляет около 45%.

¹ Публикация временно приостановлена

² Сведения Росстата о положении инвалидов в Российской Федерации URL: <https://rosstat.gov.ru/opendata/7708234640-VSHP2016163> (дата обращения: 30.05.2024).

Таблица 3 – Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе обязательного пенсионного страхования (по состоянию на 1 января)

	2019	2020	2021	2022	2023
Всего работающих инвалидов (тыс. человек)	1655	1571	1517	1559	1508
Из них:					
I группы	53	40	41	43	47
II группы	556	525	472	511	489
III группы	1046	1006	1004	1005	972

Несмотря на поддержку и усиление мер при трудоустройстве инвалидов со стороны государства, продолжают существовать проблемы и сложности понимания важности данного вопроса со стороны работодателей. Государство регулирует данный вопрос путем квотирования рабочих мест и наложения штрафов.

В некоторых странах, включая Россию, руководители организаций могут быть привлечены к административной ответственности за отказ в трудоустройстве инвалидов, если такой отказ ущемляет права инвалида и не обоснованным. Важно отметить, что для привлечения к ответственности необходимо доказать, что отказ был именно по причине инвалидности, а не по другим законным основаниям. Однако в реальных условиях доказать вышеуказанный факт бывает весьма затруднительно.

Кроме того, в случае невыполнения работодателем обязательной квоты по приему инвалидов на рабочие места также может привести к административной ответственности. Согласно действующему законодательству за подобные нарушения предусмотрены штрафы, размер которых зависит от категорий работодателей:

- для должностных лиц — от 20 до 30 тысяч рублей,
- для индивидуальных предпринимателей — от 30 до 50 тысяч рублей,
- для юридических лиц — от 50 до 100 тысяч рублей.

Штрафные санкции налагаются также при отказе регистрации инвалида как безработного лица.

Следовательно, изучение и анализ имеющейся на данный момент законодательной базы в части, касающейся трудоустройства инвалидов, является ключевым аспектом для улучшения условий и возможностей трудоустройства для людей с инвалидностью. Законодательство должно обеспечивать защиту прав инвалидов, предоставлять им равные возможности на трудоустройство и защищать их от дискриминации на рабочем месте. Важно также оценить эффективность существующей системы управления трудоустройством инвалидов, выявить возможные проблемы и недостатки, и разработать меры для их устранения. Такой подход позволит создать более благоприятные условия для трудоустройства инвалидов, повысить их трудовую интеграцию и обеспечить им равные возможности на рынке труда. Комплексный подход к законодательству и управлению позволит создать более эффективную систему трудоустройства для людей с инвалидностью, что приведет к улучшению их жизненных условий и возможностей.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЯ

По результатам проведенного анализа действующих законодательных актов, регулирующих трудоустройство инвалидов в России и в развитых зарубежных странах, а также изучение существующих механизмов управления трудоустройством инвалидов, включая работу службы занятости и других государственных структур, выявление причин незанятости инвалидов, позволили разработать ряд предложений и рекомендаций по улучшению данной ситуации в Российской Федерации. Важным аспектом является предложение системы мониторинга и оценки результатов внедрения рекомендаций, чтобы видеть эффективность предпринимаемых мер и при необходимости вносить корректировки.

Решение вопроса трудоустройства инвалидов обуславливает необходимость проведения различных мероприятий по поддержке работодателей, принимающих на работу инвалидов.

Изучив опыт регионов Российской Федерации по данному направлению, проведен анализ существующих практик на основе проведенного ежегодного мониторинга. Ниже (таблица 4) приводятся примеры наиболее передовых областей и регионов Российской Федерации в сфере поддержки и трудоустройства инвалидов.

Таблица 4 – Имеющиеся практики по поддержке работодателей принимающих на работу инвалидов

Субъект РФ	Проведенные мероприятия
Ненецкий Автономный Округ	<p>Центр занятости населения Ненецкого автономного округа регулярно проводит мониторинг исполнения установленной квоты работодателями по трудоустройству инвалидов, а также консультирует работодателей по различным интересующим вопросам и ключевым аспектам, способствующим включению в трудовую деятельность. Так, согласно представленным данным, за 2023 год, 74 организации трудоустроили 133 инвалида (из выделенных по квоте 169 рабочих мест). 37 рабочих мест остаются вакантными по причине несоответствия спроса и предложения. Для реализации мер по стимулированию работодателей, трудостраивающих безработных граждан из числа инвалидов в субъекте было принято несколько нормативных правовых акта, которые определили алгоритм мероприятий при трудоустройстве инвалида и обязали организации и частных предпринимателей оказывать всестороннюю помощь и поддержку по данному вопросу.</p> <p>Важный шаг в поддержке инклюзии и создании доступной среды для людей с ограниченными возможностями в субъекте был предпринят в 2023 году. Так, были заключены соглашения с работодателями с целью возмещения финансовых затрат на подготовку и оборудование специализированных рабочих мест на общую сумму 207 340 рублей. Также три работодателя получили возмещение затрат, связанных с выплатой заработной платы трудоустроенным инвалидам.</p>
Астраханская область	<p>Принятое Постановление Правительства Астраханской области от 16.09.2009 г. № 501-П направлено на поддержку специализированных предприятий, использующих труд инвалидов, таких как ООО «Астраханское предприятие «Дельта». Это важная инициатива, которая способствует улучшению условий труда и жизни людей с ограниченными возможностями.</p> <p>В рамках этого постановления выделяются субсидии для возмещения затрат, которые могут включать: - создание новых производственных участков, закупку оборудования, адаптацию рабочих мест и другие расходы, связанные с расширением производственной базы; - оплата труда инвалидов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение программ по обучению и адаптации инвалидов к рабочим условиям; - создание максимальных условий для реализации профессиональной реабилитации; <p>В настоящее время ООО «Дельта» выпускает пищевую продукцию (пельмени, вареники, сухари, овощные консервы), реализуемую через оптово-розничную торговую сеть.</p>
Республика Бурятия	<p>Организация работы по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов характеризуется положительной динамикой.</p> <p>Закон Республики Бурятия от 07.03.2006 г. № 1564-III и сопутствующее постановление Правительства Республики Бурятия от 01.08.2006 г. № 236 регулируют вопросы квотирования рабочих мест для инвалидов в регионе. Эти документы направлены на создание условий для трудоустройства людей с ограниченными возможностями и способствуют их социальной интеграции.</p> <p>Согласно указанным нормам:</p> <p>Квоты для организаций с численностью работников более 100 человек: такие организации обязаны принимать на работу инвалидов в размере 4% от среднесписочной численности работников.</p> <p>Квоты для организаций с численностью работников от 35 до 100 человек: в этом случае квота составляет 3%. Указанные меры помогают обеспечить доступ инвалидов к трудовой деятельности, что, в свою очередь, способствует улучшению их качества жизни и социальной активности. Министерство социальной защиты населения Республики Бурятия, играет ключевую роль в контроле за выполнением этих норм и в поддержке работодателей в процессе их реализации.</p> <p>В 2022 году были установлены 2271 квота на 713 имеющихся организаций, с целью трудоустройства инвалидов. Трудоустроено - 2483 человек с инвалидностью. Работодателями выделено 414 вакансий для трудоустройства инвалидов, что в итоге составляет 93% от установленных квот.</p> <p>В 2023 году в Республике Бурятия аналогичные показатели выглядят следующим образом: 2220 квотных мест на 720 организаций. Трудоустроено - 1913 человек с инвалидностью, что в итоге составляет 86% от установленных квот.</p>
Воронежская область	<p>В Воронежской области успешно реализуется инициатива, направленная на поддержку трудоустройства инвалидов, особенно тех, кто имеет нарушения психических функций. Программа «Доступная среда» и меры по компенсации затрат работодателей могут существенно облегчить процесс интеграции инвалидов в рабочую среду. Несколько ключевых моментов, которые можно выделить из предоставленной информации:</p> <p>В рамках поддержки работодателей предоставление компенсаций на организацию сопровождения и наставничество, что позволяет работодателям не только снизить финансовую нагрузку, но и создать более комфортные условия для новых сотрудников.</p> <p>Об эффективности программы по трудоустройству говорят результаты: по итогам 2024 года 43 инвалида были трудоустроены, с ними проведены мероприятия сопровождения.</p> <p>С целью дополнительного финансирования в 2024 году выделены средства (350,8 тыс. рублей на</p>

	<p>сопровождение и 1202,5 тыс. рублей на частичную компенсацию оплаты труда), что подчеркивает серьезный подход к решению проблемы занятости инвалидов и готовность власти поддерживать такие инициативы. Установлена надбавка на наставничество, что поможет новым сотрудникам адаптироваться к рабочему месту и является важным аспектом успешной интеграции.</p> <p>Все вышеперечисленные меры могут служить примером для других регионов, стремящихся улучшить условия труда и занятости для людей с ограниченными возможностями.</p>
Ленинградская область	<p>Выделение субсидии для субъектов малого и среднего предпринимательства в Ленинградской области направлено на поддержку бизнеса, который создает рабочие места и развивает производственные мощности. В соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 13.08.2014 № 373, предприятия могут получать финансовую помощь для возмещения части затрат, связанных с приобретением оборудования.</p> <p>Особое внимание уделяется тем предприятиям, которые трудоустраивают инвалидов. Это не только способствует социальной интеграции людей с ограниченными возможностями, но и помогает бизнесу расширять свои возможности и улучшать производственные процессы.</p> <p>В 2023 году субсидия предоставлена ООО «Свет» в размере 0,3 млн. рублей, ООО «Бриз» - 1,3 млн. рублей и ООО «Волна» в размере 4,5 млн. рублей.</p>
Санкт-Петербург	<p>В Санкт-Петербурге принимаются меры для поддержки трудоустройства инвалидов, что отражает стремление города создать инклюзивную среду и обеспечить равные возможности для всех граждан. Закон о квотировании рабочих мест для инвалидов, а также государственная программа по содействию занятости населения являются важными инструментами в этом процессе.</p> <p>Согласно приведённой информации, на 1 ноября 2023 года в Санкт-Петербурге было создано 20 545 рабочих мест для инвалидов, из которых 16 426 мест уже заняты. Это говорит о высоком уровне реализации квоты и успешной интеграции инвалидов в рабочую среду. Вакантные 4 119 мест могут свидетельствовать о том, что есть ещё возможности для трудоустройства, и предприятия могут продолжать работать над улучшением своих практик по привлечению и поддержке сотрудников с ограниченными возможностями. В случае, если работодатели не могут трудоустроить инвалидов на своих предприятиях, существует возможность выполнения квоты через заключение соглашений с другими организациями. Это позволяет работодателям не только выполнять свои обязательства по квотированию, но и поддерживать инициативы по инклюзии инвалидов в рабочую среду.</p> <p>Заключение соглашений с негосударственными некоммерческими организациями и субъектами малого и среднего бизнеса может быть выгодным для обеих сторон. Такие организации могут иметь опыт и ресурсы для создания подходящих условий труда для инвалидов, а работодатели смогут выполнить свои обязательства без необходимости создания новых рабочих мест на своем предприятии. По состоянию на 20.11.2023 год действует 175 соглашений на 1 404 рабочих места, из которых 66 соглашений на 431 рабочее место заключены с начала 2023 года.</p>

Безусловно, в настоящее время отмечается положительная динамика в сфере трудоустройства инвалидов, а также привлечения и поддержки работодателей, принимающих на работу инвалидов. Многие регионы Российской Федерации активно занимаются развитием и совершенствованием законодательства в области трудоустройства инвалидов.

Также стоит отметить, что в 2023 году показатель трудоустроенных инвалидов в Российской Федерации составлял 27,5%.

Заключение

На современном этапе развития в России наблюдается значительные изменения в подходах к трудоустройству инвалидов, что связано с несколькими важными факторами.

Во-первых, изменяется социальное восприятие инвалидности. Увеличивается осведомленность о правах инвалидов и важности их интеграции в общество. Растет поддержка идеи, что каждый человек, независимо от своих ограничений, имеет право на полноценную жизнь, включая возможность трудоустройства, образования и активного участия в жизни общества.

Во-вторых, отмечается увеличение численности инвалидов в последние несколько лет в России. Рост числа инвалидов в стране обусловлен несколькими факторами: старение населения – увеличение доли пожилых людей приводит к росту заболеваний, которые могут приводить к инвалидизации. Кроме того, увеличение числа заболеваний, в том числе связанных с психическим здоровьем, что подчеркивает необходимость специализированных подходов и программ помощи.

В-третьих, отмечается снижение числа трудоспособного населения. Это может быть связано с демографическими изменениями, а также с экономическими факторами, что создает дополнительный вызов для рынка труда, где важно учитывать возможности трудоустройства инвалидов как способа повышения общей занятости и улучшения ситуации на рынке труда.

Таким образом, все вышесказанное требует определения новых подходов и программ, направленных на улучшение жизни людей с инвалидностью и их трудоустройство.

На уровне государства в России разрабатываются и внедряются различные законодательные инициативы, направленные на улучшение правового статуса инвалидов и создание условий для их социо-экономической интеграции. Программы инклюзии помогают не только обеспечить равный и полноценный доступ к услугам и ресурсам, но и изменяют общественные стереотипы, способствуя формированию более инклюзивного общества.

Текущие изменения в системе труда инвалидов в России направлены на улучшение их качества жизни и обеспечение их прав. Важно признать, что данный процесс требует не только значительного времени, но и комплексного подхода, активного взаимодействия между государственными органами, неправительственными организациями, коммерческим сектором и самим обществом. Интеграция инвалидов в общество и их трудовая активность не только решает социальные проблемы, но и способствует развитию и удержанию стабильности социально-экономического положения в стране, в целом.

Необходимым является проведения комплекса мероприятий, направленных на улучшение условий труда и повышение конкурентоспособности людей с инвалидностью. Их реализация требует совместных усилий государства, работодателей и общественных организаций, а также активного участия самих инвалидов в процессе труда (Кулагина, 2023). Инклюзия на рабочем месте не только улучшает жизнь людей с ограниченными возможностями, но и обогащает общество в целом. В указанный комплекс мероприятий можно отнести следующее:

1. С целью обеспечения минимального количества рабочих мест для инвалидов в организациях, предусмотреть установление квот, способствует увеличению числа трудоустроенных инвалидов. Квоты могут стимулировать работодателей к активному поиску и адаптации вакансий для инвалидов .

2. Резервирование рабочих мест по профессиям, а именно определение профессий, наиболее подходящих для инвалидов, и резервирование за ними рабочих мест, что позволит сосредоточиться на тех областях, где инвалиды могут работать с максимальной эффективностью, учитывая их способности и ограничения. В этой связи возможна организация условий трудовой деятельности в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, под потребности каждого инвалида.

3. Кроме того, необходимо стимулировать и поощрять предприятия и организации к созданию новых рабочих мест для инвалидов, с помощью таких методов, как включение финансовых субсидий или налоговых льгот для работодателей.

4. Целесообразно рассмотреть вопрос поддержки инвалидов на государственном уровне в открытии и ведении собственного бизнеса, что будет способствовать экономической независимости инвалидов.

Все указанные мероприятия могут существенно изменить ситуацию с трудоустройством людей с инвалидностью, способствуя их интеграции в общество и экономику.

Поддержка работодателей, принимающих на работу инвалидов, на уровне государства является важным шагом к созданию более инклюзивного общества и повышения уровня трудовой занятости среди инвалидов. Постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 362 и его редакция от 11.12.2023, а также Правила предоставления субсидий Фондом пенсионного и социального страхования, направлены на стимулирование занятости отдельных категорий граждан, включая инвалидов. Работодатели вполне могут рассчитывать на субсидии от государства при трудоустройстве инвалидов.

Предложения по труду инвалидов, созданию новых и расширению уже имеющихся вариантов поддержка работодателей, принимающих на работу инвалидов, должны постоянно совершенствоваться в соответствии с требованиями быстро меняющихся ситуаций в обществе. Люди, имеющие инвалидность, должны быть уверены, что на основании разработанной индивидуально программы реабилитации им будет подобрано подходящее

рабочее место, которое принесет им не только материальное удовлетворение, но позволит чувствовать себя полноправным гражданином общества. В свою очередь, работодатель, трудоустраивающий инвалидов, должен ощутить не только материально-правовую поддержку со стороны государства, но и видеть положительные изменения в своём бизнесе, что в итоге должно привести к взаимовыгодному и эффективному сотрудничеству.

Список литературы:

1. Быкова, О. И. Социальная реабилитация инвалидов в международной практике: исторический опыт, тенденции и противоречия / О. И. Быкова, Н. А. Григорьева // Курортная медицина. - 2020. - № 2. - С. 84-89.
2. Везиров Э. Н. Проблема занятости инвалидов в условиях современного государства / Э. Н. Везиров, Д. Ю. Ефимова, П. А. Панина. // Социальная работа и социальная политика в условиях меняющейся архитектуры социального государства: материалы Всероссийской конференции, 6–7 апреля 2021 года, г. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2021. — С. 40-45.
3. Щербакова, А. М. Трудоустройство молодежи с инвалидностью: решение проблемы в Европе и США / А. М. Щербакова, Е. С. Виноградова // Современная зарубежная психология. – 2023. – Т. 12, № 4. – С. 62-76. – DOI 10.17759/jmfp.2023120406. – EDN LDTCOX.
4. Кулагина, Е. В. Активная политика занятости в отношении лиц с инвалидностью / Е. В. Кулагина // Социологическая наука и социальная практика. – 2023. – Т. 11, № 4. – С. 78-111. – DOI 10.19181/snsp.2023.11.4.4. – EDN HRCKWN.
5. Каира, Ю. В. Теоретические подходы к исследованию социально-трудовых отношений / Ю. В. Каира, С. С. Сапрыкин // Среднерусский вестник общественных наук. – 2023. – Т. 18, № 3. – С. 198-219. – DOI 10.22394/2071-2367-2023-18-3-198-219. – EDN AJXGAN.

Сведения об авторах:

Павлова Стефанида Васильевна, кандидат медицинских наук, руководитель отдела проблем сопровождения инвалидов Института реабилитации и абилитации, Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов Минтруда России, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4353-8823>, SPIN-код: 2495-0220, AuthorID: 988574, e-mail:stefanida-pavlova@yandex.ru

Салогуб Александра Михайловна, кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник отдела проблем сопровождения инвалидов Института реабилитации и абилитации, Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов Минтруда России, ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4576-7614>, SPIN-код: 3527-9400, AuthorID: 1206217, e-mail:alexis1005@yandex.ru

References:

1. Bykova, O. I. and Grigor'eva, N. A. (2020) Sotsial'naia reabilitatsii invalidov v mezhdunarodnoi praktike: istoricheskii optyt, tendentsii i protivorechiia. Kurortnaia meditsina. no. 2, P. 84-89. (In Russ).
2. Vezirov, E. N., Efimova, D. Iu. and Panina P. A. (2021) Problema zaniatosti invalidov v usloviiakh sovremennoego gosudarstva / E. N. Vezirov, Sotsial'naia rabota i sotsial'naia politika v usloviiakh meniaiushcheisia arkhitektury sotsial'nogo gosudarstva: materialy Vserossiiskoi konferentsii, 6–7 apreliia 2021 goda, g. Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta, P. 40-45. (In Russ).
3. Shcherbakova, A. M. and Vinogradova, E. S. (2023) Trudoustroistvo molodezhi s invalidnost'iu: reshenie problemy v Evrope i SShA. Sovremennaia zarubezhnaia psichologija. T. 12, no.4. p. 62-76. – DOI 10.17759/jmfp.2023120406. – EDN LDTCOX. (In Russ).

4. Kulagina, E. V. (2023) Aktivnaia politika zaniatosti v otnoshenii lits s invalidnost'iu. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. T. 11, no.4. p. 78-111. DOI 10.19181/snsp.2023.11.4.4. – EDN HRCKWN. (In Russ).

5. Kaira, Iu. V. and Saprykin, S. S. (2023) Teoreticheskie podkhody k issledovaniiu sotsial'no-trudovykh otnoshenii. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk*. T. 18, № 3, P. 198-219. – DOI 10.22394/2071-2367-2023-18-3-198-219. – EDN AJXGAN. (In Russ).

Original article

EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN RUSSIA AND ABROAD: REGIONAL PRACTICES

Stefanida V. Pavlova, Candidate of Medical Sciences, Head of the Department of Support for Disabled People, Institute of Rehabilitation and Habilitation, Federal Scientific and Educational Center for Medical and Social Expertise and Rehabilitation of Disabled People, Ministry of Labor of the Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4353-8823>, SPIN-code: 2495-0220, AuthorID: 988574, e-mail: stefanida-pavlova@yandex.ru

Alexandra M. Salogub, Candidate of Psychological Sciences, Leading Researcher, Department of Support for Disabled People, Institute of Rehabilitation and Habilitation, Federal Scientific and Educational Center for Medical and Social Expertise and Rehabilitation of Disabled People, Ministry of Labor of the Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4576-7614>, SPIN-code: 3527-9400, AuthorID: 1206217, e-mail: alexis1005@yandex.ru

Abstract. The aim is to study and analyze the specifics of employment of disabled people in the Russian Federation and in foreign countries.

Materials and methods of the research: comparative analysis of domestic and foreign literature on the existing experience of employment of disabled people, as well as the conditions for the formation of the availability of their employment, data from statistical reports of federal executive bodies of the constituent entities of the Russian Federation on the employment of disabled people, officially published statistical reports.

Recommendations are presented for amending the organizational and legal acts of the Russian Federation in the field of social employment policy in order to improve the quality and availability of employment of disabled people, including the development and implementation of specialized educational programs in partnership with employers. As a result, the authors proposed a number of initiatives that facilitate the implementation of internship programs and work practices for students with disabilities, allowing them to gain valuable work experience even before graduation. In addition, it is necessary to create inclusive youth centers where young people with disabilities could develop their professional skills. The need for introducing financial and tax incentives for organizations that employ disabled people and provide them with consulting services to create an inclusive work environment is substantiated.

Keywords: social aspects of an accessible environment, employment of disabled people, support for employers, employment of disabled people, social integration and adaptation of disabled people, active employment policy for disabled people, disability, employment gap for people with disabilities

Funding information: this study was carried out without external funding.

Received 05.09.2024

Revised 21.11.2024

Accepted 03.12.2024

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и/или публикации данной статьи.

Conflict of interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

© Павлова С. В., Салогуб А.М., 2024.

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)