



ОСОБЫЙ
ВЗГЛЯД

8000 0000 0000 0000



ИСКУССТВО
НАУКА И СПОРТ



ВИДИМЫЕ
ВОЗМОЖНОСТИ

000000 0000000000

ЮЛИЯ СКОКОВА, ИРИНА КРАСНОПОЛЬСКАЯ,
КСЕНИЯ ДМИТРИЕВА

**ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ
ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ:
ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
И СОИСКАТЕЛЕЙ**

ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ

МОСКВА
2023

УДК 331.58.2.22(08)
ББК 60.561.2(2Рос-4Кем)
С 44

Все права защищены. Воспроизведение всей книги или любой ее части любыми средствами и в какой-либо форме, в том числе в сети Интернет, запрещается без письменного разрешения владельца авторских прав.

Скокова Ю., Краснопольская И., Дмитриева К.
С 44 Трудоустройство и занятость людей с инвалидностью по зрению: взгляд со стороны работодателей и соискателей. Публичный отчет / Юлия Скокова, Ирина Краснопольская, Ксения Дмитриева; Благотворительный фонд «Искусство, наука и спорт». – М.: Грифон, 2023. – 48 с.

ISBN 978-5-98862-788-3

Трудоустройство и занятость людей с инвалидностью в России – наиболее сложные, комплексные проблемы, напрямую влияющие на уровень их благополучия и социальной интеграции. Благотворительный фонд Алишера Усманова «Искусство, наука и спорт» в рамках программы «Особый взгляд» инициировал проведение масштабного исследования этих проблем (в первую очередь в Кемеровской области). Проект социального воздействия в сфере социальной защиты населения Кемеровской области – Кузбасса «Обучение и содействие в обеспечении и занятости незрячих и слабовидящих людей и их родственников – “Видимые возможности”» очень важен для развития сферы социальной защиты населения Кемеровской области – Кузбасса и реализуется в 2023–2026 гг.

УДК 331.58.2.22(08)(08)
ББК 60.561.2(2Рос-4Кем)

ISBN 978-5-98862-788-3

© Скокова Ю., Краснопольская И., Дмитриева К., 2023
© Благотворительный фонд «Искусство, наука и спорт», 2023



Стимулом для проведения данного исследования стали не только количественные показатели из официальных источников, но и многочисленные запросы и манифестация проблем в области трудоустройства и занятости со стороны сообщества: самих людей с инвалидностью по зрению, их близких, а также экспертов, работающих в сфере поддержки данной категории граждан.

Программа «Особый взгляд» Благотворительного фонда «Искусство, наука и спорт» в течение 10 лет помогает людям с нарушением зрения и их близким в области самореализации и интеграции в общество, а также занимается развитием инклюзии и доступной среды.

Мы надеемся, что данное исследование даст хороший старт в создании и внедрении инструментов, которые в дальнейшем помогут решить проблему трудоустройства и занятости людей с инвалидностью по зрению.

Руководитель программы «Особый взгляд»
Благотворительного фонда
«Искусство, наука и спорт»



Ксения Михайловна Дмитриева

ВВЕДЕНИЕ

Трудоустройство и занятость относятся к наиболее сложной, комплексной проблеме людей с инвалидностью в России, влияющей на уровень их благополучия и социальной интеграции. Несмотря на то, что на данный момент существует большое количество программ поддержки трудоустройства и занятости указанной категории граждан, статистика свидетельствует, что проблема стоит достаточно остро.

Как показывают данные Росстата, в России на 2022 г. 10,6 млн людей с инвалидностью старше 18 лет, 3,2 млн находятся в трудоспособном возрасте. Уровень занятости людей с инвалидностью трудоспособного возраста крайне низкий – четыре из пяти человека с инвалидностью не работают (23%). Доля занятых среди людей с инвалидностью по зрению еще ниже – 21%. Для сравнения: уровень занятости населения трудоспособного возраста в целом составляет 79%, то есть разрыв в уровне включенности слепых и слабовидящих в рынок труда достигает более трех раз по сравнению с населением в целом.

Проблема трудоустройства и занятости людей с инвалидностью важна не только с точки зрения инклюзии, их социального благополучия, но и с позиции потерянных доходов. Глобальные экономические потери от низкой занятости слепых и слабовидящих в мире ежегодно составляют около 411 млрд долл. [1].

Благотворительный фонд «Искусство, наука и спорт» в рамках программы «Особый взгляд» инициировал проведение масштабного и уникального исследования проблемы занятости и трудоустройства людей с инвалидностью по зрению, чтобы понять, какие ключевые барьеры и стимулы существуют для системного решения данной проблемы. Исследование изучает состояние проблемы в России в целом, однако особое внимание уделяется Кемеровской области. Этот регион выбран в качестве целевого для проведения проекта социального воздействия в сфере социальной защиты населения Кемеровской области – Кузбасса «Обучение и содействие в обеспечении и занятости незрячих и слабовидящих людей и их родственников – «Видимые возможности», реализуемого в 2023–2026 гг. при участии Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства социальной защиты населения Кузбасса, государственной корпорация развития «ВЭБ РФ», АНО «Центр оказания социальных услуг людям с инвалидностью». Исполнителем исследования стал Центр оценки общественных инициатив ИППИ НИУ ВШЭ.

Выбор Кемеровской области обусловлен тем, что, несмотря на средние по стране цифры по числу людей с инвалидностью по зрению и типичную слабость специализированного рынка труда, региональные органы власти оказались в наибольшей мере открыты к поиску новых путей решения проблемы трудоустройства и занятости слепых и слабовидящих. Более того, в регионе уже действуют собственные программы, стимулирующие выход на рынок труда людей с инвалидностью в целом. Такое сочетание «типичности проблемы» и способствующей внешней среды стало ключевым для выбора региона. Результаты исследования послужили основой для планирования запуска проекта в Кемеровской области и позволили глубже понять проблему трудоустройства и занятости людей обозначенной категории.

Основные вопросы:

- Какой текущий уровень занятости и трудоустройства людей с инвалидностью по зрению?
- Кто и как сегодня решает проблему низкой занятости слепых и слабовидящих?
- В чем заключаются основные стимулы и барьеры для включения людей с инвалидностью по зрению в рынок труда?
- Какой запрос на дополнительное образование есть у людей с инвалидностью по зрению?

Эмпирическая база (см. Приложение 1).

1. АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ, ЗАНЯТОСТИ И УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

1.1. ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Общее число людей с инвалидностью в России в 2023 г. – 10,9 млн чел. Число людей с инвалидностью в Кемеровской области – 219 тыс. чел.

Численность людей с инвалидностью ежегодно сокращается, в частности, за счет снижения числа впервые признанных инвалидами [2]. Это касается и людей с инвалидностью по зрению: за последние 13 лет число впервые признанных слепых и слабовидящих сократилось с 28 до 15 тыс. чел. (рисунок 1).

Общее число людей с инвалидностью по зрению – 327 тыс. чел.

Людей с инвалидностью по зрению старше 18 лет – 296 тыс. чел.

Доля старше 60 лет – 70%

Рисунок 1. Число впервые признанных инвалидами (Росстат)



Основные социально-демографические характеристики людей с инвалидностью в России остаются достаточно стабильными. Во-первых, **люди с инвалидностью значительно старше, чем население в среднем**. Если среди россиян лишь каждый четвертый (24%) относится к категории старше трудоспособного возраста, то среди людей с инвалидностью их две трети (64%) [3]. Во-вторых, среди людей с инвалидностью **высока доля тех, кто находится в тяжелом материальном положении, зависящем от пособий**, – 86% доходов домохозяйств, состоящих из таких людей, формируются социальными выплатами государства, включая пенсии (63%) и иные выплаты (23%). Лишь 12% относится к оплате труда по месту работы [2].

1.2. Численность людей с инвалидностью по зрению

Общее число людей с инвалидностью по зрению – 327 тыс. чел.

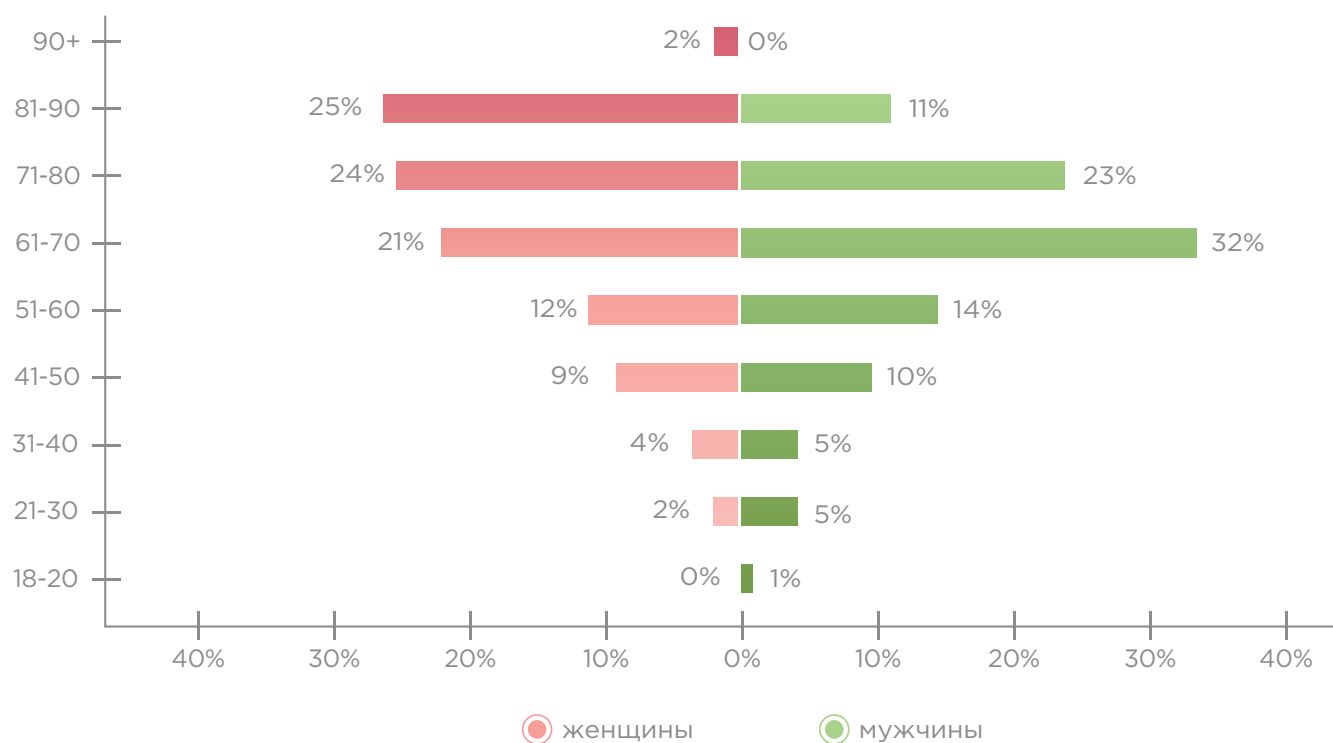
Людей с инвалидностью по зрению старше 18 лет – 296 тыс. чел.

Доля старше 60 лет – 70 %

Болезни глаза относятся к редкой категории инвалидности – их доля от общего числа людей с инвалидностью составляет 3,5 % (327 тыс. чел.) [4]. Число людей с инвалидностью по в Кемеровской области – 5 тыс.

Среди людей с инвалидностью по зрению высокая доля людей старшего возраста. Данные «Комплексного наблюдения условий жизни населения» (далее – «КОУЖ») Росстата за 2022 г. [5] показывают, что **70 % людей с инвалидностью по зрению старше 60 лет**. Только 16 % находятся в активном трудовом возрасте 20–50 лет (рисунок 2).

Рисунок 2. Распределение людей с инвалидностью по зрению по возрастным группам и полу (Росстат)



Среди всех нозологий у людей с инвалидностью по зрению наиболее высокая доля инвалидов I группы (24 %), в то время как по другим категориям инвалидности она в среднем составляет до 10 % случаев (рисунок 3).

Собственные данные по людям с инвалидностью по зрению собирают региональные отделения Всероссийского общества слепых (далее – ВОС). В Кемеровской области число членов регионального отделения ВОС составило в 2022 г. 2804 чел., это чуть более половины всех, кто имеет инвалидность по зрению в Кузбассе.

Члены Кемеровского ВОС – это преимущественно люди старше 60 лет (66 %) и с I и II группой инвалидности. Доля молодежи 18–30 лет в составе регионального отделения ВОС минимальна (3 % от всех членов).

Наиболее активно ВОС вовлекает людей с инвалидностью по зрению I группы – по расчетам авторов доклада, 80 % из них являются членами общества слепых.

Для сравнения: инвалиды по зрению II (54%) и III (24%) групп заметно реже являются членами регионального ВОС.

1.3. СТАТИСТИКА ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Общий уровень занятости людей с инвалидностью в 2022 г. вне зависимости от их возраста составил 14%, среди находящихся в трудоспособном возрасте – 23% [2]. Для сравнения: уровень занятости населения трудоспособного возраста в целом по стране – 79%. Это означает, что **разрыв в уровне занятости между населением в целом и людей с инвалидностью достигает более трех раз.**

Уровень занятости людей с инвалидностью трудоспособного возраста существенно различается по группам: среди инвалидов I группы с наибольшими ограничениями здоровья он заметно меньше (7%), чем среди II (20%) и III групп (39%). В Кемеровской области сопоставимые значения – 5, 17 и 42%.

Что касается сферы занятости, по данным масштабного репрезентативного опроса населения Росстата «Обследование рабочей силы», среди людей с инвалидностью старше 15 лет каждый пятый работающий человек занят в сфере сельского хозяйства (20%), 13% работает в сфере обрабатывающих производств, 11% – торговли, 10% – образования [6].

Уровень заработных плат работающих людей с инвалидностью достаточно низкий – вне зависимости от группы инвалидности половина получает доход до 30 тыс. руб. (рисунок 4).

Рисунок 4. Уровень заработной платы работающих людей с инвалидностью, III квартал 2022 г. (данные Министерства труда и социальной защиты РФ, полученные по запросу)

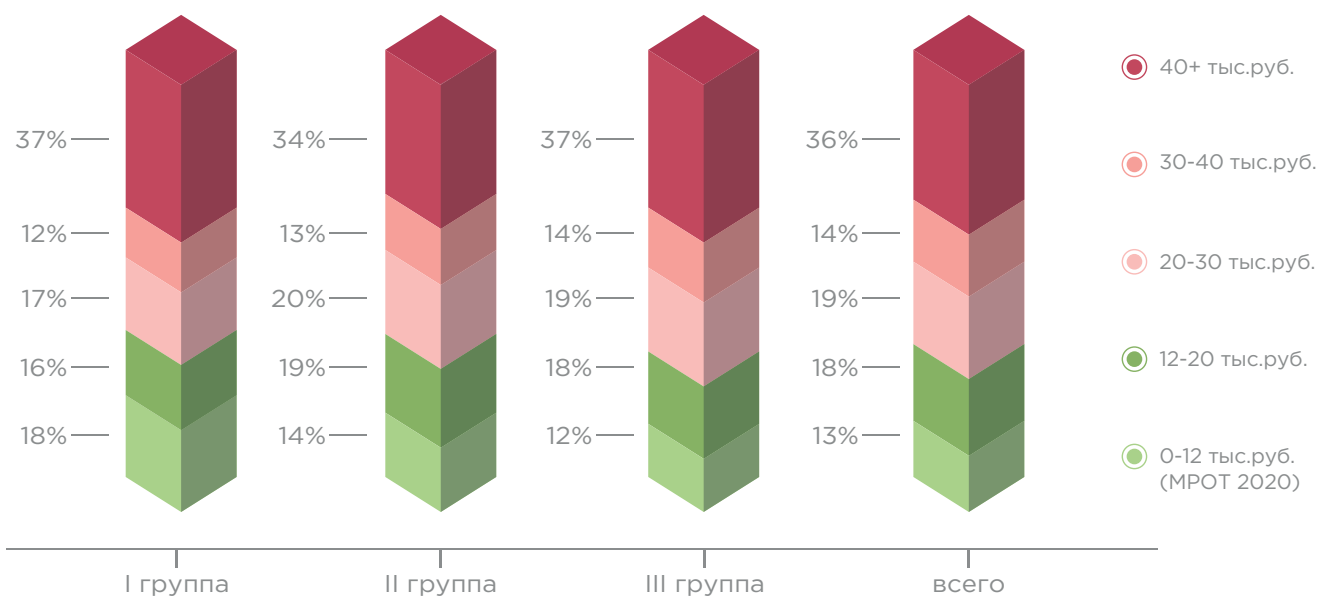
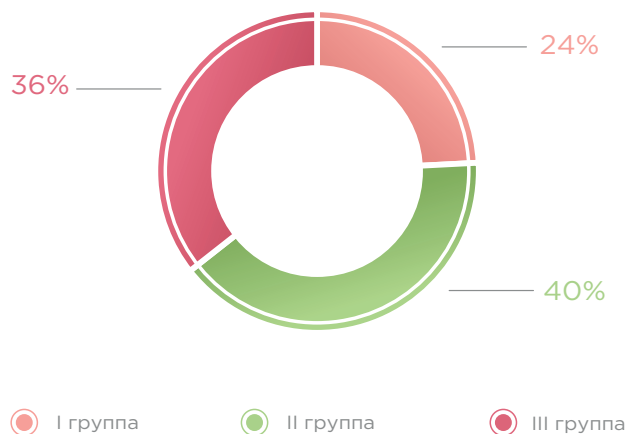


Рисунок 3. Распределение людей с инвалидностью по зрению по группам инвалидности (Минтруд)



Уровень занятости людей с инвалидностью в целом – 14%
 Уровень занятости людей с инвалидностью трудоспособного возраста – 23%
 50% имеют заработную плату до 30 тыс. руб.

1.4. Оценка занятости людей с инвалидностью по зрению по выборочным исследованиям Росстата и оценкам ВОС

21% людей с инвалидностью по зрению трудоспособного возраста имеет работу

Из них:

64% работают полный рабочий день

60% не используют компьютер на работе хотя бы один раз в неделю

77% не могут выполнять работу дистанционно через Интернет

Подробная статистика занятости людей с инвалидностью по отдельным нозологиям, в том числе по зрению, фактически не ведется. Это связано с тем, что ни ПФР, ни работодатели не указывают в своей отчетности конкретный тип инвалидности по тому или иному заболеванию. В этой связи для анализа занятости людей с инвалидностью по зрению мы используем данные Росстата «КОУЖ»¹ за 2022 г., а также данные внутренней аналитики ВОС, полученные по запросу.

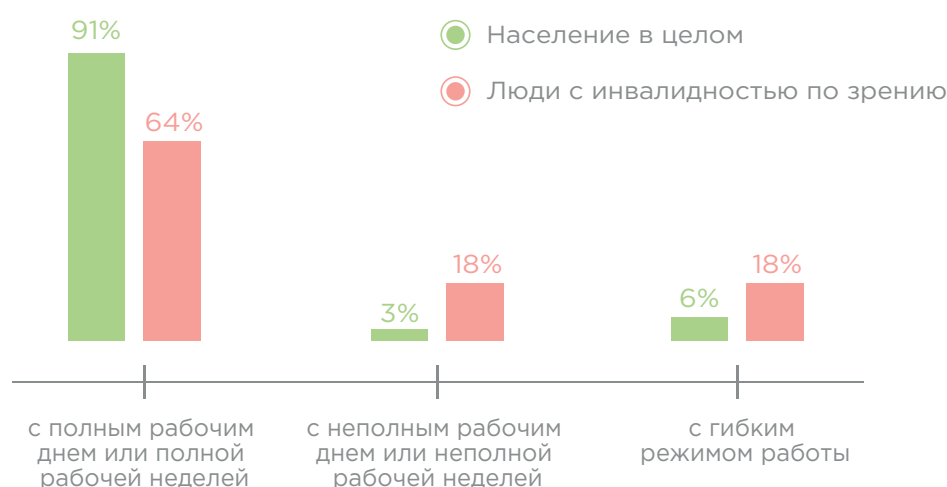
Оценка занятости людей с инвалидностью по зрению по данным опроса Росстата «КОУЖ»

Согласно данным «КОУЖ», только **21% людей с инвалидностью по зрению трудоспособного возраста имели оплачиваемую работу или доход на неделе перед проведением опроса.** Этот показатель несколько ниже, чем для людей с инвалидностью в целом (23%).

Наиболее распространенный формат занятости людей с инвалидностью по зрению – наемный работник за заработную плату или вознаграждение (92% от 21% занятых слепых или слабовидящих людей). В единичных случаях встречаются фрилансеры, работающие по ГПХ, и владельцы собственного предприятия.

Две трети трудоустроенных людей с инвалидностью по зрению трудоспособного возраста (64%) заняты полный рабочий день, в то время как среди населения в целом это 91% (рисунок 5). Занятость в гибком режиме встречается у 36%.

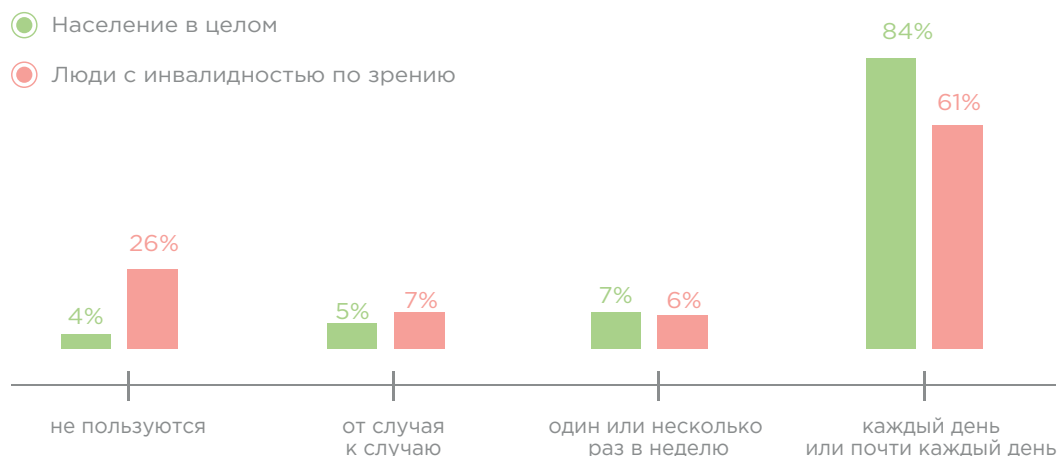
Рисунок 5. Доля людей с инвалидностью по зрению и населения в целом трудоспособного возраста по графику занятости (Росстат, «КОУЖ», 2022)



¹ Общее число опрошенных в 2022 г. – 123 201 чел., из них 141 чел. является людьми с инвалидностью по зрению в трудоспособном возрасте. Общая выборка репрезентует всё население России в целом, население по городским и сельским поселениям и по отдельным социально-демографическим группам. Данные о занятости людей с инвалидностью по зрению основаны на анализе подвыборки. Люди с инвалидностью трудоспособного возраста отобраны специально как наиболее активная возрастная группа.

Большинство трудоустроенных людей с инвалидностью по зрению (60%) не пользуются компьютером на работе хотя бы один раз в неделю. Для еще большей доли (77%) характер работы не позволяет выполнять ее дистанционно через Интернет. В целом люди с инвалидностью по зрению пользуются Интернетом реже, чем остальное население. (рисунок 6).

Рисунок 6. Частота использования Интернета среди населения в целом и людей с инвалидностью по зрению (Росстат)



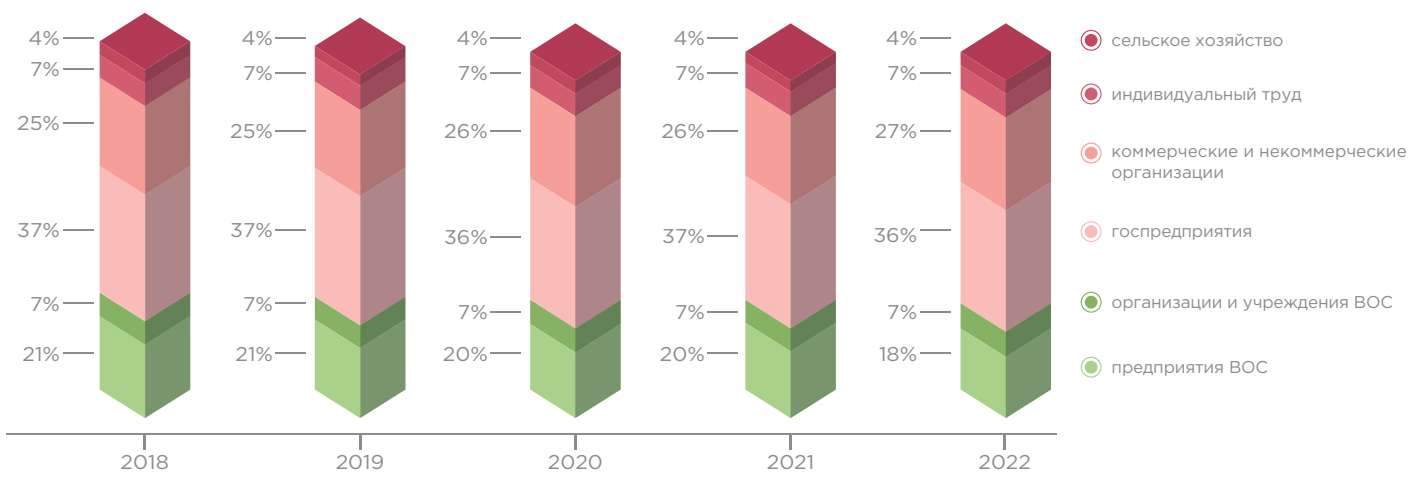
Данные внутренней аналитики ВОС

Другой источник данных о трудоустройстве и занятости людей с инвалидностью по зрению – внутренняя аналитика ВОС. Такие данные охватывают лишь членов общества (около половины всех людей с инвалидностью по зрению), однако позволяют уточнить и дополнить картину занятости и трудоустройства слепых и слабовидящих.

Уровень занятости среди членов общества слепых на 2022 г. – около 9%².

Большая часть членов ВОС работает на открытом рынке труда (72-74% в 2018-2022 гг.), то есть не на специализированных предприятиях общества (рисунок 7). Пятая часть членов ВОС заняты в их структурах: 18-20% работают на предприятиях ВОС, еще 7% – в самом обществе и учреждениях.

Рисунок 7. Трудоустройство и занятость членов ВОС, 2018-2022 гг. (данные ВОС, полученные по запросу)



² По данным на сайте ВОС, общая численность их членов – 188 тыс. чел. По данным внутренней аналитики, предоставленной по запросу, заняты и трудоустроены 17 389 чел.

1.5. УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

26% – общее образование
57% – среднее образование
14% – высшее образование
2% получали допобразование

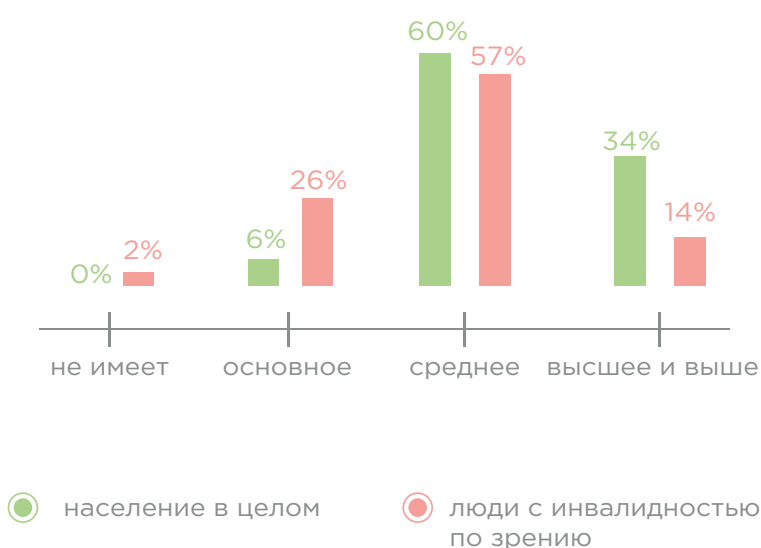
Уровень образования людей с инвалидностью по зрению трудоспособного возраста заметно ниже, чем среди людей трудоспособного возраста в целом (рисунок 8).

Если среди всего населения трудоспособного возраста 34% имеют высшее образование, то среди людей с инвалидностью по зрению таких лишь 14%.

Основная доля имеет среднее (57%) образование и ниже – 24% закончили только школу.

Опыт получения дополнительного образования за последние 12 месяцев имеет лишь 2% опрошенных людей с инвалидностью по зрению трудоспособного возраста. При этом большинство (97%) говорит о том, что не испытывает такой необходимости в целом.

Рисунок 8. Распределение людей с инвалидностью по зрению и населения в целом трудоспособного возраста по уровню образования («КОУЖ», Росстат, 2022)



1.6. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выводы

- Общее число людей с инвалидностью в России в 2023 г. – 10,9 млн чел. Из них 327 тыс. имеют инвалидность по зрению. Большая их часть относится к старшей возрастной группе – 70% старше 60 лет. Каждый четвертый

человек с инвалидностью по зрению (24%) имеет I группу инвалидности – это выше, чем по другим категориям инвалидности.

- Статистика показывает низкий уровень занятости людей с инвалидностью трудоспособного возраста 23%, при этом занятость среди слабовидящих достигает лишь 21%. Это означает, что необходимы новые подходы и развитие социальных инноваций в этой сфере.
- Большинство трудоустроенных людей с инвалидностью по зрению никак не связаны с работой на компьютере (60%) и скорее всего выполняют физическую работу, в том числе ручной или полуавтоматизированный труд.
- Анализ уровня образования людей с инвалидностью по зрению показывает, что основную часть составляют люди со средним (57%) и общим образованием (24%), доля имеющих высшее образование составляет 14%. Дополнительное образование практически не востребовано людьми с инвалидностью по зрению, за последний год его получали лишь 2%.
- Практически половина людей с инвалидностью по зрению является членами ВОС. Наиболее активно ВОС работает с людьми старшего возраста и с I группой инвалидности. Слепые и слабовидящие более молодого возраста, а также с более легкой III группой инвалидности реже являются членами ВОС.

Рекомендации

Текущий формат сбора и предоставления статистических данных по инвалидности не позволяет проводить детальный анализ проблемы трудоустройства и занятости в разрезе отдельных нозологий, в том числе по слепым и слабовидящим. Отсутствие таких данных сильно осложняет работу профильных органов власти, в частности, на уровне регионов, и работу соответствующих общественных, некоммерческих организаций, оказывающих социальную помощь и услуги людям с инвалидностью. Необходима адаптация методики проведения сплошных и выборочных обследований Росстата, а также системы сбора ведомственной статистики, позволяющей проводить анализ проблемы инвалидности в разрезе отдельных нозологий.

2. ПОДДЕРЖКА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

2.2. Государственная поддержка и меры стимулирования работодателей и людей с инвалидностью

Обеспечение занятости людей с инвалидностью является частью социальных гарантий государства. Государство реализует данную задачу за счет мер, направленных как на работодателей, так и на людей с инвалидностью.

2.2.1. Меры стимулирования работодателей к найму людей с инвалидностью

Основной мерой стимулирования работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью является квотирование рабочих мест. Эта мера носит обязывающий характер, то есть предписывает определенной категории работодателей нанимать людей с инвалидностью. Позитивные меры – налоговые льготы, субсидирование создания специальных рабочих мест – менее распространены и в основном направлены на общественные организации исследуемой категории граждан.

Квотирование рабочих мест

Ключевой мерой решения проблемы трудоустройства людей с инвалидностью с точки зрения охвата соискателей и работодателей является квотирование рабочих мест. Федеральный закон № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [9] обязывает регионы установить размер квоты для организаций в зависимости от численности их сотрудников в установленных пределах:

- 35-100 сотрудников – квота не более 3%
- более 100 сотрудников – квота 2-4%

Согласно данным Минтруда России, численность организаций, подлежащих квотированию, в 2022 г. составила 120 тыс. При этом нанимают людей с инвалидностью 136 тыс. организаций. Общее число квотируемых рабочих мест – 411 тыс., из которых 73% заняты людьми с инвалидностью, а 27% остаются вакантными (см. Приложение 3).

120 тыс. организаций подлежат квотированию

411 тыс. квотируемых рабочих мест

73% квотируемых рабочих места занято



До марта 2022 г. выполнением квоты считалось размещение вакансии для людей с инвалидностью, и в случае, если организация не смогла нанять такого человека, квота всё равно считалась выполненной. В июне 2021 г. в закон о занятости населения были внесены поправки относительно того, что является для работодателя исполнением квоты. **В настоящий момент квота считается выполненной только в случае оформления трудовых отношений с человеком с инвалидностью.** С сентября 2022 г. формы трудоустройства указанной категории граждан расширились. Организация может пойти по пути так называемого «альтернативного квотирования» –

заключить соглашение с иной организацией любой организационно-правовой формы о трудоустройстве у них людей с инвалидностью в счет собственной квоты.

В текущем варианте закона четко не прописано, должен ли человек с инвалидностью быть нанят в принимающую организацию на полную ставку, или доля ставки, неполный рабочий день также будут учитываться. **В результате отсутствия общепринятой практики и четкой трактовки закона ряд работодателей стремится минимизировать свои затраты на альтернативное квотирование, и принимающая сторона вынужденно нанимает людей с инвалидностью на 0,5 ставки МРОТ (приблизительно 9 тыс. руб.).**

Штраф за невыполнение квоты остается заметно меньше затрат на наем человека с инвалидностью. Многим работодателям выгоднее и проще заплатить штраф, чем нанимать такого сотрудника даже на минимальный размер оплаты труда.

Неисполнение работодателем квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 руб. [10]. **Случай повторного неисполнения и повторного штрафа** за невыполнение квоты может привести к более серьезным последствиям [11]. Совершение аналогичного административного правонарушения может

повлечь не только наложение штрафа на юридическое лицо (50–70 тыс. руб.), но и на должностных лиц организации (10–20 тыс. руб.). Помимо этого, должностное лицо при повторных нарушениях может быть **дисквалифицировано на срок от 1 до 3 лет и отстранено от должности, что является потенциально более серьезным риском для компаний.**

Налоговые льготы

Прямых налоговых льгот для организаций, нанимающих людей с инвалидностью, нет. Они распространяются преимущественно на общественные организации инвалидов. Таковыми считаются организации, созданные людьми с инвалидностью в целях защиты их прав и законных интересов, при этом не менее 80% членов таких организаций должны приходиться на людей с инвалидностью или их законных представителей [7].

На федеральном уровне для таких организаций установлена отмена НДС и налога на имущество [12]. На региональном уровне могут вводиться отдельные льготы по региональным налогам. Так, например, в Кемеровской области для общественных организаций инвалидов существует льгота для оплаты налога на прибыль (15,5% вместо 20% [13]), а также отмена налога на транспорт [14].

Субсидия на создание специальных рабочих мест для людей с инвалидностью

Создание специализированных рабочих мест, соответствующих ИПРА человека с инвалидностью, является обязанностью работодателя и поэтому считается дополнительным ограничением для найма таких сотрудников. С целью минимизации данного барьера в ряде регионов созданы отдельные субсидии работодателям. Например, в Кемеровской области работодатели могут получить субсидию на создание очных (до 200 тыс. руб.) и дистанционных рабочих мест (150 тыс. руб.) для трудоустройства незанятых (зарегистрированных безработных) людей с инвалидностью [15]. Субсидия может быть потрачена на приобретение и монтаж специализированного оборудования и мебели, а также на софинансирование заработной платы на период до 3 месяцев в размере не более величины МРОТ, включая страховые взносы. В 2022–2023 гг. в Кемеровской области 25 организаций стали получателями данной субсидии.

Опыт Кемеровской области

Стажировки

Компенсация затрат работодателей на оплату труда людей с инвалидностью, которые пришли на стажировку после окончания суза или вуза, также является мерой, направленной на стимулирование работодателей к найму таких сотрудников. Программа действует в Кемеровской области с 2018 г. [16]. Работодателям, которые принимают на работу выпускников с инвалидностью, на период до 6 месяцев компенсируется часть заработной платы в размере МРОТ, включая страховые взносы.

2.2.2. Меры стимулирования людей с инвалидностью к трудоустройству и занятости

Прямые меры, направленные на стимулирование людей с инвалидностью к занятости и трудоустройству, сопоставимые с теми, что существуют для работодателей, практически отсутствуют. Наиболее масштабной мерой остается субсидирование специализированного рынка труда для указанной категории граждан разных нозологий на базе общероссийских организаций инвалидов (см. раздел 4.1). Такая мера скорее направлена на инфраструктуру трудоустройства людей с инвалидностью, не является мерой прямого действия и не решает проблему их низкой занятости. В остальном **государственные программы, ориентированные на содействие занятости и трудоустройства, практически не выделяют людей с инвалидностью в отдельную категорию и рассматривают их наравне с иными социально уязвимыми группами.** К числу таких мер относится финансовая поддержка в процессе поиска работы и открытия собственного дела, бесплатное дополнительное образование и др.

Социальный контракт

Члены домохозяйств со среднедушевым доходом ниже МРОТ региона могут заключить с государством социальный контракт на поиск работы, прохождение профессионального обучения, стажировку, а также открытие своего дела и ведение личного подсобного хозяйства [17]. Социальный контракт предполагает, что гражданин обязуется улучшить свое материальное положение, а государство в лице органов социальной защиты оказывает ему в этом финансовую поддержку. Размер выплат по социальному контракту зависит от его условий и добросовестности выполнения.

Инвалидность не является определяющим критерием для социального контракта. При соответствии условию по среднедушевому доходу ниже МРОТ люди с инвалидностью могут заключить социальный контракт, как и другие граждане. По факту, как отмечалось экспертами в ходе исследования, в семьях, где есть инвалиды I группы, среднедушевой доход зачастую выше МРОТ, а значит они не могут участвовать в данной программе.

Единовременная финансовая помощь на открытие собственного дела

Безработные, зарегистрированные в центре занятости населения, могут получить единовременную финансовую помощь на открытие собственного дела. Люди с инвалидностью могут претендовать на данную поддержку наравне с другими гражданами. Для получения единовременной финансовой помощи на создание собственного дела необходимо пройти тестирование в центре занятости и обучение по основам предпринимательской деятельности. После подготовки и защиты бизнес-плана принимается решение о выделении единовременной финансовой помощи.

Размер единовременной финансовой помощи в Кемеровской области – 150 тыс. руб. Средства могут быть потрачены на рекламу и аренду помещений (до 20%), а также покупку оборудования, не включая расходные материалы (до 80%) [18].

Возможности бесплатного дополнительного профессионального образования

В рамках национального проекта «Демография» проводится организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан [19]. Люди с инвалидностью как отдельная категория граждан не выделены, однако они могут относиться к иным социальным группам. Например, могут иметь статус безработного и претендовать на бесплатное обучение.

В рамках проекта имеется широкий спектр образовательных программ и форм обучения (очные, заочные, дистанционные). По многим из них имеется ограничение по наличию у слушателей среднего или высшего образования.

2.3. СОПРОВОЖДАЕМОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Опыт Кемеровской области

В целях повышения устойчивости трудоустройства людей с инвалидностью в Кемеровской области действует программа субсидий работодателям на трудовое кураторство [20]. Субсидия предоставляется работодателям на возмещение затрат за трудовое кураторство над инвалидами I и II групп, трудоустроенных по направлению центра занятости. Размер субсидии – не более 50% МРОТ, включая страховые взносы. Субсидия предоставляется за каждого сопровождаемого человека, но не более 2 сопровождаемых на 1 трудового куратора, на период не более 6 месяцев на основании договора о предоставлении субсидии.

Сопровождаемое трудоустройство – мера, направленная на одновременное стимулирование работодателей и людей с инвалидностью к трудоустройству. За счёт оказываемой помощи в процессе поиска работы и на последующих этапах, а также коммуникации с работодателем процесс трудоустройства становится менее сложным, а результат более устойчивым.

Сопровождаемое трудоустройство введено на законодательном уровне в декабре 2017 г. [9]. Соответствующие мероприятия включаются в региональные программы содействия занятости населения и могут оказываться НКО и бизнесом на основании договора со службой занятости. По факту полноценные программы сопровождаемого трудоустройства реализуются крайне редко и чаще всего силами НКО, а не государства.

2.4. Роль НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗВИТИИ ИНФРАСТРУКТУРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

Некоммерческие, благотворительные организации играют заметную роль не только в решении проблемы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью, но и являются социальными инноваторами и разрабатывают уникальные социальные технологии, которые позволяют наиболее эффективно решать проблемы социальной интеграции людей указанной категории. В России существует немало организаций, которые помогают слепым и слабовидящим освоить новые навыки, составить резюме, найти работу, пройти собеседование и многое другое.

Всероссийское общество слепых (ВОС)

<https://www.vos.org.ru/>

Поддержка специализированного рынка труда, обучение и реабилитация



Работа-і

<https://rabota-i.com/>

Реализация и методическая поддержка технологии сопровождаемого трудоустройства



Центр И2Т

<https://i2tc.org/>

Проведение курсов компьютерной грамотности по программам «Тифло ИТ»



Фонд «Со-единение»

<https://so-edinenie.org/>

Поддержка занятости в керамических мастерских, сопровождаемое проживание с трудовой занятостью слепоглухих



РООИ «Перспектива»

<https://perspektiva-inva.ru/>

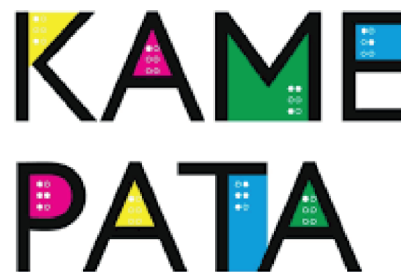
Рекрутинговое агентство по поиску и подбору людей с инвалидностью на существующие вакансии на открытом рынке труда, карьерные консультации и образование



Нижегородский областной центр реабилитации «Камерата»

<https://kamerata.org/>

Проведение курсов компьютерной грамотности по программам «Тифло ИТ»



Everland

<https://evland.ru/>

Агентство по выполнению инвалидами коммерческих заказов, обучение и подготовка к прикладным профессиям



2.5. Выводы и рекомендации

Выводы

- Основной мерой, стимулирующей работодателей к найму людей с инвалидностью, является квотирование рабочих мест. Позитивные стимулы в виде налоговых льгот доступны в основном для общественных организаций инвалидов, к числу которых относится ВОС. Остальные меры поддержки носят небольшой локальный характер.
- С 2023 г. выполнением квоты является только наем сотрудника с инвалидностью, нанять которого можно не только в штат своей организации, но и по аренде рабочих мест у другой принимающей организации. Штрафы за неисполнение квоты остаются небольшими, ниже затрат на оплату труда людям обозначенной категории. В этой связи до 2023 г. многие работодатели предпочитали платить штраф, чем нанимать сотрудника с инвалидностью.
- Прямые меры стимулирования выхода людей с инвалидностью на рынок труда фактически отсутствуют. Финансовая поддержка в процессе поиска работы и открытия собственного дела, а также возможности получения бесплатного дополнительного образования доступны людям с инвалидностью наравне с другими категориями граждан и носят ограниченный характер.
- Сопровождаемое трудоустройство введено государством как отдельная услуга в 2017 г. На данный момент сфера сопровождаемого трудоустройства находится в стадии развития, основным двигателем этого процесса являются НКО.

Рекомендации

В целях расширения возможностей для решения проблем низкой занятости людей с инвалидностью, в том числе связанных с недостатком мер прямого действия, ориентированных на стимулирование рассматриваемой категории граждан к выходу на рынок труда, следует в большей мере поддерживать комплексные программы работы с мотивацией людей с инвалидностью, их профориентацией и информированием.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И НАВЫКИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Опыт получения дополнительного образования и сформированный мотивированный запрос на развитие дополнительных профессиональных навыков является важным фактором успешного трудоустройства. Как было показано выше, лишь 2% людей с инвалидностью по зрению имеют опыт получения такого образования за последний год и абсолютное большинство (97%) не планируют его получать в будущем. В данном разделе мы глубже проанализируем проблему получения дополнительного образования слепыми и слабовидящими на основе интервью, проведенных в ходе нашего исследования.

3.1. Опыт получения дополнительного образования

Проведенные интервью подтверждают выводы Росстата и также говорят о низкой заинтересованности и невысоком опыте получения дополнительного образования слепыми и слабовидящими. Несмотря на то, что среди людей с инвалидностью по зрению встречаются те, кто получил высшее образование и постоянно развивает свои профессиональные навыки, имеет стабильную занятость и ведет активную социальную жизнь, – это скорее исключение из общего правила, которое не следует распространять на всех или большинство слепых и слабовидящих людей. Наиболее распространенным является наличие общего школьного и среднего образования, которое не подкрепляется в дальнейшем какими-либо курсами повышения квалификации. Причина этого – низкая мотивация, отсутствие веры в свои силы и отсутствие инфраструктуры доступных образовательных курсов, созданных специально с учетом потребностей указанной категории граждан.

Сфера дополнительного образования для людей с инвалидностью по зрению в основном представлена курсами ВОС по профессиям, далеким от реального рынка труда. Большая часть опрошенных имеющих опыт прохождения курсов, получила дополнительные навыки в сфере массажа, и в большинстве случаев эта профессия оказалась не востребована. Как отмечено в одном из интервью: **«Я стала жертвой пропаганды» (интервью 5, трудоустроенная, Кемерово).**

Большая часть опрошенных людей с инвалидностью по зрению, имеющих опыт прохождения курсов, получили дополнительные навыки в сфере массажа, и в большинстве случаев эта профессия оказалась не востребована.

На сегодня объем предложения курсов массажа для людей с инвалидностью по зрению и количество человек, которые их закончили, заметно превышает возможности рынка труда к занятости в этой сфере и не соответствует спросу со стороны клиентов.

Другие курсы, которые заканчивали опрошенные люди с инвалидностью по зрению, также были организованы преимущественно ВОС. Это курсы переплетчика, курсы по ремонту обуви, рукоделия и проч. Их завершение в редких случаях может привести к оплачиваемой занятости и тем более к трудоустройству. Обучение на курсах ВОС для опрошенных – это скорее среда общения и поиска новых знакомств, интересного времяпрепровождения.

Занятые слепые и слабовидящие с более высоким образованием подходят к вопросу дополнительного образования осознанно – исходя из своих рабочих потребностей или с перспективой сменить профессиональный

трек. Так, сотрудники музея проходили курсы повышения квалификации по музейному делу, IT-специалисты и юристы занимаются самообразованием, чтобы поддерживать свою конкурентоспособность.

Ряд опрошенных, в особенности те, кто потерял зрение в зрелом возрасте, чаще стремятся к смене профессии, которая позволит им работать. Такие люди проходят курсы цифровой грамотности, копирайтинга, PR и рекламы – профессий, позволяющих работать удаленно. Многие начинают проходить массовые онлайн-курсы, однако в процессе сталкиваются с тем, что крупнейшие российские образовательные онлайн-платформы не имеют адаптации для слепых и слабовидящих.

3.2. ЗАПРОС НА ПОЛУЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Для системного решения проблемы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью по зрению необходимо не массовое обучение определенным профессиям, а формирование навыков коммуникаций, информирование о рынке труда и возможных вакансиях, профориентация. Универсальные мягкие навыки – основа для устойчивой занятости и трудоустройства, даже при изменении конъюнктуры рынка труда.

Опрошенные люди с инвалидностью по зрению, как правило, не имели четкого и сформированного запроса на дополнительное образование. Только в единичных случаях респонденты могли назвать – чему, как и где они хотели бы обучиться. Ответить на такой вопрос в основном могли высокомотивированные люди с развитыми социальными навыками.

По мнению опрошенных экспертов, чтобы системно решить проблему занятости и трудоустройства людей с инвалидностью по

зрению, необходимо массовое обучение не каким-то конкретным навыкам и компетенциям, соответствующим определенным видам работ или профессий, а развитие навыков коммуникации и формирование знаний о рынке труда, понимание своих сильных сторон как специалиста. Универсальные мягкие навыки – основа для устойчивой занятости и трудоустройства, даже при изменении конъюнктуры рынка труда.

Что необходимо людям с инвалидностью по зрению, чтобы выйти на рынок труда и закрепиться на нем?

Профориентация	Оценка компетенций, тестирование на выявление индивидуальных предпочтений и индивидуальные карьерные консультации.
Информирование о рынке труда	Информация о том, какие специальности существуют на рынке, доступные для людей с инвалидностью по зрению, в т. ч. в сфере цифровых профессий, как их искать, в каком размере они оплачиваются.
Этапы поиска работы	Навык составления резюме, пошаговые инструкции по поиску работы и подработки. Информация о платформах для фрилансеров. Подготовка к собеседованию.
Работа с мотивацией и самооценкой	Примеры реальных успешных кейсов социально близких людей о том, как и где нашли работу, столько зарабатывают. Работа психолога с самооценкой.
Навыки коммуникации	Развитие навыков вербальной и невербальной коммуникации (жесты, мимика, внешний вид). Устранение установки на ожидание внешней помощи и позиции «мне все должны».
Цифровая грамотность	Обучение работе на компьютере и в смартфоне как универсальный навык. База – работа в офисных программах и поисковиках.

3.3. БАЗОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И НАВЫКИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

Большинство опрошенных людей с инвалидностью владеют навыками социально-бытового обслуживания и навыками использования смартфонов. Заметно реже слепые и слабовидящие имеют навык владения компьютером и программы экранного доступа. В основном он встречается среди тех, чья профессиональная деятельность или получение образования требуют работы в офисных программах. Те же, кто не нуждается в них напрямую, не имеют навыков работы за компьютером. Это является серьезным барьером к расширению спектра доступных вакансий.

«Этим нужно просто уметь пользоваться. Есть бесплатные программы. Можно скачать, установить. Но, если ты знаешь и умеешь этим воспользоваться. Как ты объяснишь незрячему, как использовать клавиатуру?» (интервью 5, трудоустроенная, Кемерово).

В ходе исследования эксперты также отметили **проблему грамотной письменной речи и грамматических ошибок**. Это связано с системой обучения в специализированных школах, где акцент сделан на работе со шрифтом Брайля, а обычному письму уделяется меньше внимания. Те, кто потерял зрение во взрослом возрасте, обычно не имеют таких выраженных проблем с грамотностью, но, скорее всего, не знают шрифта Брайля.

В редких случаях опрошенные знают английский или другой иностранный язык – это люди с высшим образованием, они скорее трудоустроены на открытом рынке, работа им интересна и нормально оплачивается. Английский опрошенные используют как непосредственно для работы, так и для общего личного развития и взаимодействия.

3.4. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выводы

- На общероссийском уровне только 2% людей с инвалидностью по зрению получали дополнительное образование. В ходе исследования мы также не обнаружили высокого спроса на его получение.
- Те, кто имеет опыт прохождения образовательных курсов, чаще всего заканчивали их в ВОС по невостребованным на рынке труда специальностям – массажиста, ремонтника обуви, переплетчика и проч. Полученные знания в редких случаях удалось реализовать на рынке труда.
- Существующие платформы онлайн-образования не адаптированы к потребностям слепых и слабовидящих, что ограничивает возможности обучения цифровым профессиям.
- Запрос на конкретные направления дополнительного образования у слепых и слабовидящих практически не сформирован. Относительно выраженный интерес есть к обучению навыкам работе на компьютере, которым мало кто пользуется, по сравнению с ростом числа пользователей смартфонов.

Рекомендации

- Для системного решения проблемы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью особый упор рекомендуется делать на развитие универсальных мягких навыков, которые будут востребованы при любой конъюнктуре на

рынке труда. Это включает профориентацию, информирование о рынке труда и вакансиях, навыки составления резюме и поиска работы, развитие мотивации и самооценки, навыки коммуникации, цифровую грамотность.

- В связи с тем, что ценность дополнительного образования среди людей с инвалидностью по зрению не сформирована, следует проводить отдельное информирование о соответствующих возможностях и их результатах. Необходимо уделять внимание практическим и конкретным результатам обучения, давать понятный ответ на вопрос: «чему можно научиться, и что это даст».
- Общение – важный мотив для дополнительного образования людей с инвалидностью по зрению. При разработке и планировании курсов для людей с инвалидностью по зрению необходимо учитывать их запрос на общение. Это скорее всего позволит повысить заинтересованность со стороны указанной категории граждан в участии в программах дополнительного образования.
- Необходимо продвигать ценность создания версий для слепых и слабовидящих на крупнейших образовательных онлайн-платформах. Такие возможности будут востребованы людьми с инвалидностью по зрению и позитивно скажутся на их выходе на рынок труда.

4. РЫНОК ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

Рынок труда для людей с инвалидностью по зрению неоднородный, и его можно разделить на три типа: специализированный и открытый рынок труда, а также рынок альтернативного квотирования.

4.1. СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ РЫНОК ТРУДА

Специализированный рынок труда существует специально для соискателей с инвалидностью по зрению. Однако модель его работы заметно отличается по степени квалификации рассматриваемой категории граждан. Мы выделяем три сегмента.

Первый сегмент – низкоквалифицированные вакансии

Низкоквалифицированный сегмент имеет **низкие входные барьеры** и обладает достаточно **высоким уровнем конкурентности**. Сфера занятости в этом сегменте связана с физическим трудом дворника, уборщика, упаковщика. Людям с инвалидностью не предъявляют высоких требований по опыту и интенсивности работы. Конкуренция за рабочие места является высокой, так как большая часть соискателей не имеет высшего образования и может претендовать в основном на низкоквалифицированные вакансии, находящиеся на специализированном рынке в дефиците.

Данный сегмент в первую очередь **состоит из предприятий ВОС и их собственных организаций**. Вакансии в этих организациях создаются под людей с инвалидностью исходя из их особенностей здоровья, а не реальных запросов рынка труда.

Специализированный рынок труда, существующий в рамках ВОС, поддерживается нерыночными механизмами и является определенной формой социальной занятости слепых и слабовидящих, субсидируемой государством.

Вне системы ВОС реализуются успешные примеры занятости людей с инвалидностью по зрению в низкоквалифицированном сегменте, существующие по вполне рыночным правилам. К числу таких проектов относится, например, «Авоська дарит надежду», где слепые и слабовидящие из разных регионов вяжут авоськи, которые продаются в сетевых супермаркетах Москвы и Санкт-Петербурга и закупаются крупным бизнесом в качестве корпоративных подарков.

Второй сегмент – высококвалифицированная занятость

Высококвалифицированный сегмент специализированного рынка труда представлен вакансиями преподавателей, знающих шрифт Брайля, редакторов по шрифту Брайля в издательствах, специалистов по доступности в муниципальных и государственных учреждениях. **Входные барьеры** в высококвалифицированный сегмент **достаточно высоки**, т. к. существуют определенные требования к квалификации соискателей. **Уровень конкуренции** ниже, чем для позиций физического труда, но всё равно **остаётся высоким** в силу крайне низкого числа доступных вакансий.

Третий сегмент – специализированные вакансии на открытом рынке труда

Третий сегмент представлен вакансиями открытого рынка труда, ориентированными на людей с инвалидностью по зрению. Ограничение по зрению у соискателя является в данном случае конкурентным преимуществом. Выбор специалиста, которого наймет компания на такую вакансию, зависит от его квалификации. Чаще более конкурентоспособными на открытом рынке труда являются люди с инвалидностью по зрению на вакансиях тестировщиков цифровой доступности, редакторов и специалисты по шрифту Брайля в коммерческих издательствах. **Входные барьеры для этого сегмента высокие, но конкуренция низкая**, поскольку тех, кто может реально претендовать на такие позиции среди людей с инвалидностью по зрению, немного.

Емкость рынка трудоустройства по специализированным вакансиям открытого рынка труда невелика, даже для вакансий тестировщиков цифровой доступности. Это связано главным образом с несформированным спросом со стороны работодателей и отсутствием требований государства к цифровой доступности сайтов и приложений.

«Зрячий – это не профессия. Мы искали специалиста в области цифровой доступности, а кто это будет? Зрячий, незрячий, слабовидящий или человек с какими-то другими особенностями здоровья. На самом деле роли не играет» (интервью 45, работодатель, Москва).

4.2. ОТКРЫТЫЙ РЫНОК ТРУДА

Вторая модель трудоустройства – это трудоустройство на открытом рынке труда на вакансии, где обычно заняты сотрудники без ограничений по зрению, но в теории могут работать и слепые, и слабовидящие. В этом варианте **люди с инвалидностью конкурируют наравне со всеми, где работодателю в первую очередь важны квалификация и опыт работника**, его возможность полноценно выполнять свои обязанности, а не наличие у него инвалидности. Примеры такой занятости среди слепых и слабовидящих – это работа экономистом, HR-специалистом, редактором, копирайтером и т. д.

Работодатели открытого рынка труда в целом **не снижают требований к режиму и формату работы**

Уровень конкуренции и входные барьеры на открытом рынке труда максимально высоки: люди с инвалидностью по зрению должны превзойти соискателей без инвалидности по своим профессиональным и социальным качествам и преодолеть ряд существенных барьеров, стоящих перед работодателями.

для сотрудников с инвалидностью. Ожидается, что они будут работать по общим правилам.

К работе на открытом рынке труда относится также и работа по фрилансу. Гибкая форма занятости дает человеку с инвалидностью по зрению **новые возможности для профессиональной самореализации и улучшения материального благосостояния.**

«Фриланс для незрячего открыл еще больше возможностей. Исполнители в сфере культуры, музыканты... они реализуют себя. Являясь сотрудниками организаций, они в то же время ведут свою творческую деятельность через ИП или самозанятость» (интервью 2, работодатель, Москва).

С позиции работодателя сотрудничество с людьми с инвалидностью по фрилансу более выгодно, чем его трудоустройство в штат: у него отсутствуют обязательства по выполнению требований ИПРА и созданию специального рабочего места. Такая практика широко распространена среди работодателей сферы услуг. Например, многие массажные салоны работают с людьми с инвалидностью по зрению по самозанятости – сдают в аренду массажный кабинет, в котором они работают под собственным именем или под общим брендом компании.

Однако для самих слепых и слабовидящих такие формы занятости связаны с большими рисками и меньшими социальными гарантиями. В таком случае они теряют стабильность дохода, оплачиваемый отпуск и пенсионные отчисления. Вариант стабильного трудоустройства в штате компании многими рассматривается как более привлекательный, а самозанятость и фриланс – это «плохая альтернатива» на случай, когда трудоустроиться на постоянную позицию не получается.

4.3. АЛЬТЕРНАТИВНОЕ КВОТИРОВАНИЕ

Альтернативное квотирование подразумевает трудоустройство людей с инвалидностью по схеме аренды рабочих мест. Принимающей стороной, то есть организацией, где физически работают сотрудники с инвалидностью по зрению, **чаще всего являются структуры ВОС и их предприятия.** В целом наем людей с инвалидностью по аренде рабочих мест может быть осуществлен в организациях любой формы собственности, закон не делает каких-либо ограничений на этот счет.

Практика альтернативного квотирования пока не получила широкого распространения ни в Кемеровской области, ни в других регионах России. Реализация нового закона сталкивается с неготовностью работодателей, их низкой информированностью об изменениях в законе и в целом низкой емкостью рынка труда, где могли бы работать сотрудники с инвалидностью по зрению.

«Очень тяжело идет, сложно обосновывать, чтобы привлечь работодателей таким способом. Если ты арендуешь рабочее место, выполняешь таким образом квоту, то ты подписываешься на постоянное финансовое отчисление. Потихоньку работодатели вовлекаются в этот процесс» (интервью 11, эксперт, Новокузнецк).

Практика альтернативного квотирования пока не получила широкого распространения ни в Кемеровской области, ни в других регионах России. Однако у нее имеется потенциал к развитию. Вопрос емкости рынка альтернативного квотирования – это вопрос о том, кто будет предоставлять рабочие места, кто на них будет работать и что именно они будут делать.

О недостатках альтернативного квотирования говорили и некоторые из опрошенных людей с инвалидностью. Они отмечали невысокую оплату труда (**в основном нанимают на МРОТ**), трудоустройство на неполные ставки или на сокращенную рабочую неделю. В результате такое трудоустройство может быть невыгодно, так как часть социальных выплат будет потеряна.

Еще одно ограничение альтернативного квотирования связано с **узким функционалом и содержанием предлагаемых вакансий**. Создаваемые рабочие места часто подразумевают простой физический труд и не привлекательны для людей с образованием и опытом квалифицированной работы.

«У нас появились квотируемые места, это большая фикция. Это работа из ряда «придумай себе сам работу». Работа должна быть функциональной» (интервью 47, нетрудоустроенный, Кемерово).

Несмотря на то, что на текущий момент практика реализации альтернативного квотирования практически не выходит за рамки ВОС, у нее имеется потенциал к развитию. Вопрос емкости рынка альтернативного квотирования – это вопрос о том, кто будет предоставлять рабочие места, кто на них будет работать и что именно они будут делать. Если принимающей стороной будут не только общероссийские организации инвалидов, но и другие НКО и социальные предприниматели, которые нуждаются в сотрудниках, это увеличит разнообразие предлагаемых вакансий и будет более интересно для людей с инвалидностью по зрению.

4.4. СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

Люди с инвалидностью по зрению работают в разных областях и сферах деятельности. Однако большая часть остается незанятой, а их основная занятость сосредоточена в сфере низкоквалифицированного ручного труда. Это соотносится с устойчивым и распространенным представлением об узости доступного рынка труда для слепых и слабовидящих. Работа на должностях, требующих высшего образования или определенной квалификации, остается редким исключением.

«Получается так, что, если человек слепой, на него сразу навешивают какие-то метки, что это хороший массажист, хороший переводчик, это хороший психолог. Или там юрист. Или математик. И всё» (интервью 20, трудоустроенный, Новосибирск).

Смещение сфер занятости в сторону низкоквалифицированного труда в большей мере связано с факторами внешней среды – неразвитой инфраструктурой для квалифицированной занятости людей с инвалидностью по зрению, стереотипами работодателей и общества, проблемами мотивации и информированности самих людей с инвалидностью по зрению, чем с их физическими особенностями здоровья. Как отмечают эксперты, ограничений на сферы занятости для указанной категории граждан нет – так же, как и для людей без инвалидности, выбор сферы работы зависит от множества факторов и не приводит к какому-то закрытому перечню специальностей.

Смещение сфер занятости в сторону низкоквалифицированного труда в большей мере связано с факторами внешней среды – неразвитой инфраструктурой для квалифицированной занятости людей с инвалидностью по зрению, стереотипами работодателей и общества, проблемами мотивации и информированности самих соискателей, нежели с их физическими особенностями здоровья.

«С ними всё абсолютно нетипично. Они все очень индивидуальные, и иногда это фантастические результаты и люди, и обучение, образование и специализация. Это очень сильно зависит от образования. В первую очередь от семьи, от родителей, конечно, от того, как они подходили к обучению, к образованию человека» (интервью 7, эксперт, Москва).

Текущее исследование показало, что **люди с инвалидностью по зрению могут работать в самых разных областях** – быть музыкантом, преподавателем, редактором текста, работать в IT-сфере. Однако в общем числе инвалидов по зрению такие случаи остаются редким исключением, и **основная доля занятых сохраняется в сфере низкоквалифицированного труда**.

Квалифицированный труд	Неквалифицированный труд
IT-специалисты, тестировщики цифровой доступности Специалисты по доступности помещений Редакторы шрифта Брайля, литературные редакторы, переводчики Работа с аудио: расшифровки, проверка аудиокниг HR-специалисты, юристы, менеджеры Массажисты с профильным образованием Преподаватели, спортсмены	Ручной труд: уборка, сборка, упаковка, плетение, гончарное дело, свечное дело, обувное дело и т. д. Колл-центры, продажи, прозвон по базам данных, диспетчер Работа в цехах на производстве Массажисты, не получившие профильного образования

Что касается заработных плат, исследование показало: при прочих равных условиях работодатели декларируют, что готовы платить людям с инвалидностью по зрению такую же заработную плату, как и другим сотрудникам на аналогичных позициях. На практике же срабатывают стереотипные представления, и **труд слепых и слабовидящих зачастую оценивается как менее эффективный и оплачивается ниже**, чем других сотрудников без ограничений по зрению. Распространены и практики скрытой дискриминации в оплате труда – найм на неполную ставку или сокращенную рабочую неделю, оплата труда строго на уровне МРОТ, оформление по договору ГПХ вместо найма в штат.

Уникальные случаи выдающихся успехов людей с инвалидностью по зрению часто распространяются на всех слепых и слабовидящих с мыслью о том, что так может каждый. В действительности это не так: оказавшись в «ловушке» гиперопеки родителей, слабо развитых социальных и бытовых навыков, низкого уровня образования, они не всегда способны преодолеть столь высокие барьеры и сформировать мотивацию на самостоятельность и трудоустройство.

Важно отметить, что среди опрошенных и в общем информационном поле есть отдельные кейсы людей с инвалидностью по зрению, которые добились очень высоких личностных и профессиональных успехов. Важно понимать, что такие примеры остаются редкими случаями, и оснований проецировать их опыт в целом на людей указанной категории некорректно. У таких людей крайне высокая индивидуальная мотивация достижения, они получили высшее образование на общих условиях и работают в самостоятельно выбранных областях.

Для многих людей с инвалидностью по зрению такие примеры не вызывают принятия и даже могут восприниматься с отторжением – подобные кейсы, по их мнению, не применимы к ним лично и к их жизни. Уникальные случаи могут не мотивировать, как принято думать, а наоборот – еще больше убеждать человека в том, что он не такой выдающийся, чтобы достичь успеха, поэтому лучше даже не пытаться изменить свою жизнь.

«Люди должны видеть реальность, а не нарисованные прекрасные картинки, которые мы им как общество предлагаем... Это чинится открытым разговором, кейсами тех, кто действительно встроен, без вдохновляющего мотивационного налета. Это скорее всё очень приземленно. Наш опыт показывает, что именно это работает лучше всего» (интервью 9, работодатель, Москва).

4.5. Выводы и рекомендации

Выводы

- Существует три типа рынка труда для людей с инвалидностью по зрению: специализированный и открытый рынок труда, альтернативное квотирование. Они различаются по уровню входных барьеров, степени конкурентности и типам представленных вакансий.
- Специализированный рынок труда создан специально для людей с инвалидностью по зрению и в основном представлен низкоквалифицированными вакансиями в структурах ВОС. Входные барьеры низкие, а уровень конкуренции высокий. Специализированный рынок труда в нынешнем виде не решает проблему низкой занятости людей указанной категории, не обеспечивает конкурентноспособного производства и не обладает потенциалом к росту.
- Открытый рынок труда не заинтересован в людях с инвалидностью по зрению. Работодатели заинтересованы в высококвалифицированных работниках безотносительно инвалидности. Слепые и слабовидящие могут выходить на открытый рынок, но входные барьеры и уровень конкуренции для них выше, чем для человека без ограничений по здоровью.
- Практика альтернативного квотирования пока не получила широкого распространения и реализуется преимущественно через общероссийские организации инвалидов и, в частности, ВОС. Потенциал роста существует за счет возможности привлечь другие НКО и малый бизнес в качестве принимающей стороны.
- Люди с инвалидностью по зрению заняты в различных сферах, однако чаще всего работают на позициях ручного и низкоквалифицированного труда. Низкая представленность квалифицированного труда в меньшей мере связана с факторами физических ограничений по зрению, чем с влиянием внешней среды. Отсутствие должной образовательной инфраструктуры, превалирование специализированного рынка труда, гиперопека родителей снижают потенциал к профессиональной самореализации.

Рекомендации

- Текущий формат реализации модели специализированного рынка труда устарел и не отвечает требованиям рыночной экономики. Создание специализированных рабочих мест для людей с инвалидностью по зрению может развиваться в формате социального предпринимательства – когда продукция, созданная слепыми и слабовидящими, будет окупаться и приносить прибыль. Необходима поддержка социальных инноваций в данной сфере.
- Повышение включенности людей с инвалидностью по зрению в открытый рынок труда – наиболее сложная задача. Входные барьеры и уровень конкуренции крайне высоки. Для системного решения данной проблемы необходима комплексная работа со стимулами и барьерами работодателей (см. главу 5 и 6).
- НКО и малый бизнес – ключевая аудитория для расширения практики альтернативного квотирования. Такие работодатели заинтересованы в сотрудниках, за которых не могут платить самостоятельно, и могут дать людям с инвалидностью по зрению реальный рабочий функционал, более интересный для соискателей с высокой мотивацией.

5. БАРЬЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

5.1. БАРЬЕРЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Работодатели в целом имеют довольно низкий уровень готовности к трудоустройству людей с инвалидностью по зрению. К числу основных барьеров относятся психологические и экономические, а также барьеры предложения – ожидаемая невысокая квалификация людей указанной категории и их низкая самостоятельность.

Психологические барьеры

Образ человека с инвалидностью по зрению достаточно стереотипный и однозначный среди опрошенных работодателей, особенно среди тех, кто не имеет опыта общения или работы с ними. **В представлении работодателей это человек, не способный к выполнению практически никакой работы.** При вопросе о потенциальной готовности к найму таких сотрудников у работодателей в первую очередь возникает психологический барьер.

Не имея соответствующего опыта в частной и профессиональной жизни, в отсутствие известных им успешных кейсов занятости и трудоустройства слепых и слабовидящих, работодатели размышляют бытовыми стереотипами и закрывают для себя возможность рассмотреть вопрос о работе в своей компании людей с инвалидностью по зрению. Все остальные барьеры – экономические барьеры и барьеры предложения – проявляются во вторую очередь.

Слабовидящий чаще всего воспринимается как тотально слепой, недееспособный и нуждающийся в сопровождении, неспособный к работе на компьютере, т. е. принципиально не подходящий для большинства видов работ. Опрошенные не разделяют инвалидность на группы и не предполагают, что человек с инвалидностью по зрению может иметь остаточное зрение или может «видеть» через программы экранного доступа. В результате **потенциальные работодатели даже не рассматривают возможность найма такого сотрудника, поскольку уверены, что слабовидящий в принципе работать не сможет.**

«...специалист по маркетингу – тоже не знаю, насколько это будет выполнимо с проблемами со зрением. Там же всякая визуализация, какие-то разработки, какая-то реклама. Вот не знаю даже, сможет ли, не сможет справиться, работая с людьми, с компьютером, с документами» (интервью 27, работодатель, Новокузнецк).

Еще одним **распространенным мнением является ненадежность людей с инвалидностью как сотрудников.** Работодатели предполагают, что такие сотрудники нуждаются в особом режиме работы и отношении к себе, не смогут соответствовать общим требованиям, не будут соблюдать сроки, не выдержат условия работы и т. д.

«В школе, когда к ним приходишь и рассказываешь про работу, они говорят: «Да запросто». А когда потом приходят... какое-то разочарование у них появляется... «А, цех? Работа сдельная? Это что же, я буду каждый день вот стоять одно и то же делать? Нет, это не мое» (интервью 29, работодатель, Самара).

Экономические барьеры

Для принятия решения о найме того или иного сотрудника работодатели **рационально оценивают его экономическую полезность и альтернативные издержки.** На открытом

рынке труда люди с инвалидностью по зрению воспринимаются работодателями как менее производительные и требующие больших издержек при найме и адаптации.

Работодатели понимают, что в случае найма такого сотрудника у них будет сокращенный рабочий день и более длительный отпуск, им необходимо адаптировать рабочее место, закупить программы экранного доступа и выполнить иные требования охраны труда – то есть **затратить больше ресурсов для полноценной интеграции сотрудника в коллектив.**

«Вот у одного предприятия, например, деньги есть, но работодатель опасается, говорит: «Не знаю, как это сделать». Взял бы людей с инвалидностью на работу. А как с ними потом совладать? Плюс такого человека не просто так устроить. Это же нужно всё соблюдать» (интервью 14, эксперт, Новокузнецк).

Вместо обязательного найма людей с инвалидностью по квоте **работодатели предпочитают платить штрафы.** Это было доказано многими предыдущими исследованиями [21]. Пока штрафы остаются ниже найма человека с инвалидностью, работодатели, не имеющие какой-либо политики социальной ответственности, рационально предпочитают заплатить штраф.

Предоставление специальных условий труда, сокращенная длительность рабочего дня, увеличенная длительность ежегодного оплачиваемого отпуска – трудовые гарантии людей с инвалидностью, которые, безусловно, направлены на их социальную защиту, но демотивируют работодателей.

Ожидание дополнительных издержек связано также и **с ответственностью работодателя за здоровье указанной категории граждан на рабочем месте.** Поскольку такой сотрудник в их представлении уязвим больше остальных, то работодатели хотят избежать возможных издержек, связанных с травмами слабовидящего на рабочем месте, и не готовы нанимать сотрудника с ограничениями по зрению.

Стоимость и в целом **возможность увольнения** сотрудника с инвалидностью также волнует работодателей. Без соответствующего опыта и без знания реальных успешных кейсов работодатель предпочитает не рисковать и не брать в штат сложную для них категорию специалистов, опасаясь возможных проблем с их дальнейшим увольнением – в случае, если такая необходимость возникнет.

Барьеры предложения: самостоятельность и профессиональные компетенции

Опрошенные работодатели говорили о **низкой самостоятельности** среди соискателей с инвалидностью в целом, в том числе среди слепых и слабовидящих. В ходе интервью они приводили примеры, когда родственники договариваются о собеседовании своего ребенка – уже взрослого, или когда незрячий сотрудник постоянно просит помощи от коллег в бытовых вопросах. Такие кейсы, по мнению опрошенных, указывают **на низкую социально-бытовую адаптацию людей с инвалидностью, несамостоятельность и нежелание прилагать усилия для решения простых вопросов.** Соответственно, и работодатели не заинтересованы в соискателях, требующих слишком много помощи.

«Можно сколько угодно заставлять компании выполнять, например, квоты по трудоустройству, но если люди не способны работать, если они не интегрированы, то это не будет отвечать запросу работодателя» (интервью 42, работодатель, Москва).

Профессиональная самостоятельность – умение вести переписку, участвовать во встречах, умение общаться с коллегами, решать рабочие задачи и быть относительно автономным в рабочем процессе. В этом плане **ожидания многих рабо-**

тодателей таковы, что люди с инвалидностью по зрению не обладают необходимым уровнем профессиональной самостоятельности.

«Нам от этих сотрудников была нужна высокая степень самостоятельности в том смысле, что никто не будет сидеть рядом с ним и организовывать его работу. То есть он сам должен коммуницировать с командами. Мы, конечно, им в чем-то можем помочь и регулярно помогаем, но это не так, чтобы постоянно кто-то кого-то отрывал от работы» (интервью 45, работодатель, Москва).

Соискатель с инвалидностью априори должен больше вкладывать в себя для выравнивания шансов, чтобы минимизировать другие барьеры, стоящие на пути его трудоустройства.

При прочих равных условиях работодатель наймет на работу соискателя с более высокими профессиональными компетенциями. В силу более низкого уровня образования у большинства людей с инвалидностью по зрению имеется **нехватка профессиональных компетенций**, что является объективным барьером к трудоустройству.

Соискатель с инвалидностью априори должен больше вкладывать в себя для выравнивания шансов, чтобы минимизировать другие барьеры, стоящие на пути его трудоустройства.

Невысокий уровень трудоустройства людей с инвалидностью по зрению часто интерпретируется как следствие дискриминации, хотя фактически может отражать нехватку среди них квалифицированных кадров. Если на открытом рынке труда высокая доля отсева любых соискателей, то для людей с инвалидностью по зрению она еще выше.

«Тут дело не в слабом зрении. Работа, какой бы она ни была, должна выполняться. У каждого работодателя есть профессиональные требования к сотруднику. Поэтому, скорее всего, многие получают отказ не из-за отклонений в здоровье» (интервью 44, работодатель, Москва).

Помимо этого, у людей с инвалидностью по зрению, по мнению экспертов, **редко встречается адекватная самооценка и происходит неудачное позиционирование себя на рынке труда**. Из-за незнания рынка труда и предъявляемых современных требований к трудоустройству такие соискатели часто завышают или занижают оценку своих компетенций и могут иметь неадекватные зарплатные ожидания. В результате они подаются на вакансии, требованиям которых изначально не соответствуют, или претендуют на оплату труда выше рынка и потому получают закономерный отказ в трудоустройстве. Со стороны человека с инвалидностью это можно интерпретировать как дискриминацию, а со стороны работодателя ситуация находится в поле конкуренции и квалификаций.

«Приходят и говорят: «Вот, здравствуйте, я незрячий, есть ли у вас работа?» То есть это обычное стандартное обращение. Работы для незрячих на рынке труда нет, на рынке труда есть работа для какого-то профессионала» (интервью 9, работодатель, Москва).

В целом **запрос работодателей – в социально и профессионально компетентных и адекватных сотрудниках**. Это минимальные требования к соискателю, который претендует на позицию на открытом или специализированном рынке труда для квалифицированных специалистов. Статус инвалидности при отсутствии социально-профессиональных компетенций не будет решающим при принятии на работу.

«Даже если мы говорим о стереотипно доступных профессиях. Массажист ведь не только руками что-то делает, он еще и документы заполняет, с людьми работает. Если человек не умеет двух слов связать и как-то неопрятно выглядит, выпивает иногда, то, конечно, его даже на телефон доверия работать не возьмут» (интервью 30, работодатель, Нижний Новгород).

5.2. БАРЬЕРЫ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Барьеры к трудоустройству и занятости со стороны людей с инвалидностью по зрению связаны как с объективными ограничениями, так и с индивидуальными факторами. К первым относятся физическая среда, транспортная доступность и общая ситуация на рынке труда. Индивидуальные субъективные барьеры – это уровень мотивации, уровень образования и компетенций, установки и информированность о рынке труда.

Исследование показало, что значимость и число барьеров обратно пропорциональны уровню мотивации – **больше всего ограничений видят те, у кого изначально имеется низкий уровень мотивации к трудоустройству**. При этом степень физических ограничений и группа инвалидности не всегда напрямую связаны с уровнем мотивации и, следовательно, воспринимаемыми барьерами (таблица 1).

Таблица 1. Группы людей с инвалидностью по зрению по уровню мотивации к трудоустройству

	Низкая мотивация	Средняя мотивация	Высокая мотивация
Доля от числа людей с инвалидностью по зрению	60–80%	20–30%	10–20%
Специфика	Не хотят работать и не готовы к трудоустройству	Ориентированы на трудоустройство, хотят развиваться, но ограничены информационно, не имеют достаточного образования или не готовы к серьезным усилиям для поиска работы	Работа и занятость обладают высокой значимостью и являются источником материального и социального благополучия
Готовность к трудоустройству	Потенциал трудоустройства минимален	Выше среднего. Нуждаются во внешних стимулах к трудоустройству	Уже работают

Объективные физические барьеры

Слепые и слабовидящие могут выполнять не все возможные работы. Как правило, люди с инвалидностью по зрению не могут работать на позициях, предполагающих тяжелый физический труд или высокую мобильность, активную работу с изображениями, сложными таблицами. Если они всё же работают на таких позициях, то скорость и результат обычно ниже, чем у сотрудников без ограничений по зрению.

Территориальная удаленность места работы также является физическим барьером трудоустройства. Низкая доступность транспортной и дорожной инфраструктуры и высокая стоимость такси зачастую являются решающими в вопросе трудоустройства и перевешивают выгоды от выхода на работу.

«Я думаю, для незрячего проблема именно в передвижении и доставке его к месту работы. Это основная проблема. И нежелание выходить в город» (интервью 24, трудоустроенный, Кемерово).

Цифровые барьеры

Цифровые барьеры проявляются как в виде слабой цифровой грамотности, так и в отсутствии специализированного программного обеспечения, адаптированного для работы слепых и слабовидящих в цифровой среде, отсутствии адаптированных версий на образовательных онлайн-платформах.

Заметная часть опрошенных людей с инвалидностью по зрению, в особенности тех, кто старше 50 лет, **не имеет опыта работы за компьютером и не видит для себя потребностей в получении такого опыта**. Более молодые люди чаще пользуются смартфоном, и уверенное владение ПК – редкость для слепых и слабовидящих.

Важной проблемой остается **цифровая недоступность специализированных программ**, которые позволили бы трудиться во многих видах цифровых профессий, требующих работы за компьютером.

«Он не может работать в репетиторских программах. Если человек получил образование, например, преподавателя иностранного языка, то он не может пользоваться теми же механизмами, которые используют обычные люди, именно из-за недоступности этого софта» (интервью 9, работодатель, Москва).

Общая цифровизация, которая зачастую позитивно оценивается для общей гибкости и открытости рынка труда, неоднозначно повлияла на возможности трудоустройства людей с инвалидностью по зрению. Помимо того, что открылись новые возможности удаленной работы, для части опрошенных появились дополнительные сложности. **Профессии, которые ранее не были связаны с работой на компьютере, теперь могут требовать наличия соответствующих навыков**. Например, опрошенные говорили об обязанностях массажистов вести отчетность по клиентам в электронном виде. Выполнять такую работу практически невозможно без программ экранного доступа, а работодатели редко их предоставляют. В результате конкурентоспособность слепого или слабовидящего сотрудника снижается, что может привести к потере работы, даже при наличии необходимой основной квалификации.

Низкий уровень образования

Низкий образовательный капитал людей с инвалидностью по зрению находится в ряду ключевых барьеров для их занятости и трудоустройства. Помимо этого, отсутствие высшего или среднего образования снижает шансы и на дальнейшее самообразование. Наличие соответствующего диплома зачастую является требованием к прохождению курсов дополнительного образования, в том числе бесплатных курсов центров занятости населения, проводимых в рамках нацпроекта «Демография».

Низкий процент слепых и слабовидящих, имеющих диплом университета, объясняется разными причинами, основные из которых – это низкая мотивация, высокие входные требования, отсутствие адаптации образовательных программ и сложности в завершении образования.

Низкий процент слепых и слабовидящих, имеющих диплом университета, объясняется разными причинами, основные из которых – это низкая мотивация к получению образования, высокие входные требования, отсутствие адаптации образовательных программ и сложности в завершении образования.

Проблема с мотивацией вызвана **отсутствием понимания ценности образования для повышения качества жизни и того, что оно может дать для дальнейшего трудоустройства**. Многие люди с инвалидностью изначально не верят в свои силы и убеждены, что их жизненные шансы заведомо ниже, существующие барьеры непреодолимы и получение высшего образования им не поможет.

Также имеются **высокие входные барьеры для поступления в вуз**. Несмотря на то, что дети с инвалидностью по зрению имеют льготу при поступлении, они должны сдать экзамены на минимальный балл, быть самостоятельными в передвижении и иметь развитые социально-бытовые навыки. Вследствие домашнего обучения и гиперопеки родителей, многие абитуриенты с инвалидностью по зрению не умеют или сильно опасаются самостоятельно передвигаться, быть независимыми в общении, боятся или не знают, как обратиться за помощью к незнакомым людям.

«Повезли одну девочку в специальное музыкальное училище для незрячих. Они ее могут взять, но у них условия, что она должна самостоятельно себя обслуживать. Себе одежду стирать, убираться, еду готовить, на учебу и с учебы ходить сама. И она не смогла, вернулась домой» (интервью 13, эксперт, Новокузнецк).

Получение высшего образования для человека с инвалидностью по зрению – это непростой процесс. **В университетах практически отсутствуют адаптированные образовательные программы**. Презентации лекций и другой визуальный контекст с трудом может быть освоен указанной категорией граждан. Также в процессе получения высшего образования и взаимодействия с образовательной средой – другими студентами, преподавателями, администрацией – **такие люди могут сталкиваться со стигмой в свой адрес, неприятием**.

«Я поступил в магистратуру, не будучи способным ничего делать глазами. Договаривался с профессорами, чтобы они произносили те формулы, которые они пишут на доске. Конечно, было сложно, потому что гуманитарное образование незрячему легче получать, ведь все тексты читаются. Математическое сложнее. Там формулы» (интервью 26, трудоустроенный, Москва).

В результате нередко ситуация, когда **человек с инвалидностью по зрению, поступивший в университет, не заканчивает его**, поскольку ему сложно справиться с нагрузкой, адаптироваться в новой среде, где может возникнуть неприятие людей с инвалидностью.

Информационные барьеры

Низкий уровень знаний о рынке труда, вакансиях и сферах занятости, в которых могут работать люди с инвалидностью по зрению, является значимым ограничивающим фактором для их трудоустройства. **Слепые и слабовидящие часто имеют узкое и стереотипное представление о том, чем могут заниматься, на какие вакансии могут претендовать**, и не рассматривают для себя другие варианты. Недостаток информации сильно сужает сферу поиска вакансий и разнообразие запросов на дополнительное образование.

«Я спрашиваю, почему ты решил пойти в массаж, он говорит: а какой у меня выбор? У меня выбор – на музыкальных инструментах играть либо массаж. То есть проблема в том, что у них ограничен выбор, и ограничено потом трудоустройство» (интервью 34, работодатель, Москва).

Встречается также и **недоверие к новым возможностям**. Например, работодатель Кемеровской области, нанимающий людей с инвалидностью по зрению по модели альтернативного квотирования, сталкивался с высоким недоверием в свой адрес. Слепые и слабовидящие не верят в то, что кто-то заинтересован в решении их социальных проблем и готов предложить им работу.

«Некоторые вообще считают условия, которые я предлагаю, чуть ли не мошенническими. Они не верят, что так бывает. Вот эти люди, которые здесь работают, они верят, что квотирование – это круто.

А другим я не могу объяснить, потому что мозг не перестраивается у людей» (интервью 1, работодатель, Новокузнецк).

Экономические барьеры

В модели принятия решения о трудоустройстве опрошенные люди с инвалидностью учитывают разные переменные: не только оплату труда и характер работы, но и безопасность, логистику, альтернативные издержки от потери имеющихся социальных выплат.

Представление о том, что люди рассматриваемой категории настолько заинтересованы в занятости, что готовы трудиться практически за любую заработную плату и на любой работе, – скорее исключение, чем правда.

«Детей настраивают на будущее родители. Один из моментов даже в моей собственной жизни, но тогда были 90-е годы, очень даже лихие. И моя мама всегда говорила: «Ну, у тебя пенсия всегда останется». А то, что дальше надо будет делать... И вот те, кому эта мысль заходит, они перестают активизироваться» (фокус-группа 1, ВОС, Кемерово).

Представление о том, что люди с инвалидностью по зрению настолько заинтересованы в занятости, что готовы трудиться практически за любую заработную плату и на любой работе, – скорее исключение, чем правда. При высоких альтернативных издержках они с большей вероятностью откажутся от занятости, чем будут работать при доходе ниже уровня текущей пенсии и пособий.

Опрошенные просчитывают финансовую привлекательность занятости, суммируют выплаты, которые они получают сейчас, вычитают расходы на дорогу, альтернативные издержки и сравнивают с предлагаемой заработной платой. В целом работает правило, что при высоких издержках люди с инвалидностью с большей вероятностью откажутся от занятости, чем будут работать при доходе ниже уровня текущей пенсии.

Альтернативные издержки трудоустройства для людей с инвалидностью – это то, что они потеряют в случае выхода на работу. При трудоустройстве у них сохраняются социальная пенсия и ежемесячная денежная выплата, устанавливаемая на региональном уровне. Однако отменяются ежегодная индексация пенсии (примерно 4–5% в год), федеральная социальная доплата к пенсии до размера прожиточного минимума пенсионера, а также ежемесячная выплата неработающим родителям или опекунам трудоспособного возраста, осуществляющим уход за инвалидом с детства I группы (в Кемеровской области – 13 тыс. руб. [8]).

«Сейчас не работаю. Мне предлагают только 0,5 ставки. Меня это не устраивает, так как у меня есть графа «инвалид детства», и по уходу я получаю больше, чем мне могут предложить на работе. То есть я потеряю эти деньги. Их получает моя мать, так как она не работает» (интервью 47, нетрудоустроенный, Кемерово).

Вопрос выбора «занятость или потеря пособий и пенсии» стоит чаще перед людьми со средним уровнем мотивации к трудоустройству. Для опрошенных с достаточно высоким уровнем человеческого капитала и образования больше актуален вопрос самореализации и поиска занятости с более высокой заработной платой, чем вопрос – работать или не работать.

Психологические барьеры

Патерналистские ожидания и инфантилизм, по мнению многих опрошенных, – характерная черта людей с инвалидностью в целом, не только с инвалидностью по зрению. У людей с инвалидностью развиты установки на априорную заботу со стороны окружающих. Это приводит к несамостоятельности и **низкой мотивации достижения** как в профессиональном, так и социально-бытовом плане.

«У некоторых завышенные требования, необоснованные претензии, чего-то они ждут, кто-то им всё там на блюдечке поднесет. Они и будут без работы сидеть» (интервью 13, эксперт, Новокузнецк).

Патерналистские установки связаны с несколькими основными факторами, ключевой из которых – роль семьи. **Гиперопека родителей** мешает людям с инвалидностью по зрению полноценно развиваться, взрослеть, обучаться самостоятельности. Если ребенок привык к постоянной заботе, не умеет самостоятельно решать бытовые вопросы, то самостоятельный выход на рынок труда практически невозможен.

Патерналистские ожидания, инфантилизм, отсутствие веры в собственные силы – характерная черта людей с инвалидностью в целом, не только с инвалидностью по зрению. Во многом это связано с ролью семьи и гиперопекой родителей, а также системой специализированного рынка труда, которая не требует от таких людей наличия каких-либо конкурентных преимуществ.

«Если у человека всё сложилось и у него всё было, инклюзивность, семья, трудолюбие, он нормальный. С 18 лет, имея всё это за плечами, у него нет шансов не найти работу. У него всё будет хорошо» (интервью 26, трудоустроенный, Москва).

Система специализированного рынка труда для людей с инвалидностью, которая сложилась в советский период и не предполагает реальной конкуренции за рабочее место, также внесла свой вклад в формирование патерналистских установок. Специализированные производства и сопутствующая инфраструктура априори была доступна людям с инвалидностью, обеспечивала их социальной и рекреационной инфраструктурой, не требовала от них определенных усилий. **Установка, что государство должно обеспечить человека с инвалидностью работой, во многом сохранилась.**

Во-вторых, слепые и слабовидящие зачастую **не верят в собственные силы** и полагают, что текущее состояние рынка труда, стереотипное мнение о них работодателей и высокая конкуренция непреодолимы и не позволят им найти работу.

«У меня есть знакомый, которому 23 года, и он искренне верит в то, что хорошей работы он найти не сможет. Причем у него III группа инвалидности по зрению, то есть видит он нормально, но родители ему говорили: «Ты что? Ты инвалид. Всё. Сиди» (интервью 5, трудоустроенная, Кемерово).

5.3. Выводы и рекомендации

Выводы

- Работодатели имеют крайне высокие и значимые для них барьеры для трудоустройства людей с инвалидностью по зрению. Основной – психологический. Работодатели практически не имеют опыта работы со слепыми и слабовидящими, что формирует у них стереотипное восприятие таких людей как принципиально несамостоятельных и не работоспособных. Они не понимают, какие виды работ те могут выполнять.
- Ожидаемая высокая стоимость трудоустройства и недостаточная профессиональная компетентность и самостоятельность людей с инвалидностью по зрению также значимы для работодателей, но во вторую очередь. В их восприятии наем слабовидящего связан с высокими издержками и рисками, которых они стараются избежать. Помимо этого, работодатели опасаются нанимать несамостоятельных сотрудников в бытовом и профессиональном плане, которые будут требовать постоянной заботы.

- Люди с инвалидностью по зрению также имеют достаточно широкий перечень барьеров к трудоустройству. Основной из них – отсутствие мотивации к работе. По оценкам экспертов, не более 20% имеет желание найти работу и быть профессионально и социально успешным и самореализованным. Восприятие значимости объективных барьеров в виде проблем с транспортной доступностью и цифровыми барьерами во многом связано с уровнем мотивации к работе.
- Людям с инвалидностью по зрению свойственен выраженный внешний локус контроля и потребность в опеке. Ожидание неуспеха и страх получить отказ формирует пассивность. Патерналистские установки не позволяют им адекватно оценивать себя, свои компетенции на рынке труда, формировать адекватные ожидания в отношении работодателей.
- Высокую значимость для людей рассматриваемой категории имеют экономические барьеры, связанные с практической невыгодностью занятости. Если при трудоустройстве человек с инвалидностью потеряет в объеме социальных выплат или если заработная плата будет ниже уровня пособий, то с большой вероятностью соискатель откажется от трудоустройства.

Рекомендации

- Для работодателей необходимо формировать понимание человека с инвалидностью по зрению как полноценного работника на рынке труда. Информирование и просвещение работодателей должно строиться на основе аргументов, опровергающих стереотипные представления о слепых и слабовидящих. Основная задача информирования – показать, что такие люди могут быть самостоятельными и профессиональными сотрудниками, у них сохранен интеллект, а их трудоустройство не требует значительных финансовых издержек и может быть субсидировано государством.
- Коммуникация с работодателями должна опираться на простые примеры, включая демонстрацию профессиональных и социальных возможностей людей с инвалидностью по зрению, их территориальную мобильность, общую самостоятельность.
- Для выхода указанной категории граждан на рынок труда соискателю необходимо предоставить такую поддержку, которая минимизирует затраты работодателя для его трудоустройства. Это может быть оплата программ экранного доступа, совместимых с программами работодателя, информационная поддержка работодателей по вопросам трудоустройства и прочее.
- Для снижения барьеров к трудоустройству среди людей с инвалидностью по зрению в первую очередь необходимо работать с мотивацией. Мотивирование должно включать реальные примеры и истории трудоустройства социально им близких слепых и слабовидящих людей. Мотивация через уникальные выдающиеся кейсы работает хуже.
- Необходимо проведение профориентационных мероприятий среди людей с инвалидностью по зрению. Это позволит выстроить их индивидуальные профессиональные и образовательные траектории, сформировать адекватную профессиональную самооценку, понимание возможностей на рынке труда и доступных вакансий.

6. СТИМУЛЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ЗРЕНИЮ

6.1. СТИМУЛЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Исследование в целом не выявило сильных стимулов к трудоустройству среди работодателей, которые бы перевешивали существующие высокие барьеры. Тем не менее, работодатели различаются по уровню открытости к трудоустройству слепых и слабовидящих (таблица 2).

Таблица 2. Группы работодателей по уровню открытости к найму людей с инвалидностью по зрению

	Незаинтересованные работодатели	Потенциальные работодатели, у которых слабо выражены барьеры	Текущие работодатели
Описание	Не готовы к трудоустройству, слабо восприимчивы к стимулам	Готовы нанимать людей с инвалидностью, если их профессиональная ценность будет соответствовать потребностям работодателя	Социально ответственные компании
Стимулы	Штрафы за неисполнение квот Могут быть заинтересованы в схеме альтернативного квотирования Базовое информирование для преодоления барьеров стереотипного восприятия людей с инвалидностью	Материальная поддержка, в т. ч. субсидия на адаптацию рабочего места, оплата стажировки Информирование о возможностях людей с инвалидностью по зрению Минимизация затрат на трудоустройство людей с инвалидностью	Этические стимулы, социальная ответственность Признание со стороны региона Повышение квалификации соискателей

Финансовые стимулы

Финансовые стимулы – дополнительные аргументы в пользу трудоустройства сотрудников с ограничениями по зрению. Они особенно значимы для небольших и средних организаций, в том числе НКО.

К числу таких стимулов относятся **субсидии и другие виды финансовой поддержки работодателей со стороны государства**. Например, позитивную роль играет наличие субсидий на обустройство рабочего места человека с инвалидностью. Они выделяются государством на закупку оборудования, которое необходимо для работы людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе по зрению.

«Большой бонус, что мне помогли оснастить рабочее место. Мы закупили массажный стол, обустроили кабинет. Без этой инициативы Центра занятости я бы даже не искала никого с инвалидностью, не то чтобы нанять» (интервью 18, работодатель, Кемерово).

К финансовым стимулам также можно отнести **альтернативное квотирование**. Эта мера особенно интересна для малого бизнеса и НКО, имеющих потребность в найме различных специалистов, которых они не могут нанять самостоятельно в силу ограниченности финансовых средств. Наем людей с инвалидностью по

схеме аренды рабочих мест, когда направляющая сторона компенсирует часть или полную зарплату специалиста, позволит таким организациям фактически бесплатно или с минимальными расходами трудоустроить тех, кто им нужен.

Информационные стимулы

Наличие информации о профессиональных возможностях людей с инвалидностью по зрению и доступных мерах поддержки является для работодателей стимулом к трудоустройству слепых и слабовидящих.

Информирование должно включать несколько содержательных элементов.

Элементы информирования	Результат
Человек с ограничениями по зрению является самостоятельным в социально-бытовом плане и мало чем отличается от остальных	Снятие базовых стереотипов о недееспособности
Демонстрация – в каких сферах, на каких позициях и что именно могут делать сотрудники с инвалидностью по зрению	Информирование о профессиональных возможностях, формирование спроса на таких сотрудников
Понятное и короткое описание организационных и правовых возможностей трудоустройства (с правами и обязанностями сотрудников и работодателей)	Снятие страхов и опасений последствий трудоустройства

Правовые стимулы

Правовые стимулы для работодателей носят преимущественно негативный, санкционный характер и связаны с законом о квотировании. **Штрафы за неисполнение требований трудоустройства людей с инвалидностью** имеют высокую значимость для работодателей. Ужесточение требований и штрафных мер, включая дисквалификацию и личную ответственность руководителя организации, стимулирует работодателей решать вопрос обязательного трудоустройства людей с инвалидностью, в том числе слепых и слабовидящих, или заключать соглашение по аренде рабочих мест.

Опрошенные работодатели не имеют высокой информированности об изменении закона о квотировании, исполнением которого считается только наем, а не простое выставление вакансии на трудоустройство. Большинство знает про штрафы в общих чертах и то, что их размер ниже издержек на трудоустройство и оплату труда человека с инвалидностью по зрению. Следовательно, не формируется спрос ни на аренду рабочих мест, ни на закрытие квот среди большинства опрошенных работодателей.

КСО, создание ценности

Наем сотрудника с инвалидностью по зрению является одной из практик социально ответственных компаний и может использоваться в коммуникациях для формирования их позитивного образа. В российском корпоративном секторе есть общий тренд на **развитие политики инклюзии**. Однако ни один из опрошенных работодателей не упоминал этот фактор как аргумент для возможного трудоустройства слепых и слабовидящих, о нем говорили только некоторые эксперты как о потенциальном стимуле работодателей.

«Социально ответственные где-то на федеральном уровне готовы нанимать. Это же идет в основном не от местных. Кто-то начал по России работать. Другие медлят. Но сейчас уже всё равно потихонечку обращаются к альтернативному квотированию» (интервью 15, эксперт, Кемерово).

Однако политика инклюзивности не имеет достаточной собственной значимости для работодателей и **может быть только одним из дополнительных аргументов** к трудоустройству слепых и слабовидящих в ограниченных объемах.

Сильные стороны людей с инвалидностью по зрению

Аргументами в пользу найма сотрудников с инвалидностью по зрению могут быть их **уникальные сильные черты**. Работодатели, у которых был успешный опыт найма, называли несколько преимуществ в их работе. Такие характеристики, безусловно, **не стоит обобщать и распространять на всех слепых и слабовидящих**, однако опрошенными они отмечались, и в ряде случаев такой опыт действительно оказался решающим для повышения открытости к дальнейшему найму людей с инвалидностью по зрению.

- Упорство, концентрация на работе.
- Тактильная внимательность, развитая мелкая моторика рук.
- Лояльность и преданность работодателю. Работодатели понимают, что у сотрудника с инвалидностью по зрению крайне ограничены возможности трудовой мобильности и он вряд ли будет искать другую работу.

6.2. Стимулы людей с инвалидностью

Стимулы к трудоустройству обладают разной значимостью для людей с инвалидностью по зрению с неодинаковым уровнем мотивации к работе. В целом можно выделить четыре ключевых мотива: материальный, стимулы саморазвития и общения и информирование.

Материальная мотивация

Основным стимулом к трудоустройству является **стремление к материальному благополучию**. Опрошенные говорили, что хотят иметь возможность обеспечивать себя и свою семью, ездить отдыхать, жить в хороших бытовых условиях.

«Откуда желание работать? Я понимаю, что у меня еще первоклассница есть. Мне ее надо растить, поднимать. Мне хочется и куда-то ее свозить. Допустим, летом на каникулы. Я получаю пенсию 25 тыс. руб. А если на работе еще столько же, то вообще с удовольствием буду бежать на работу» (интервью 22, нетрудоустроенный, Кемерово).

Высокомотивированные и социально активные люди с инвалидностью по зрению воспринимают себя как обычных людей и не видят оснований, почему они должны быть недееспособными, нетрудоустроенными и жить на пенсию.

Социальная мотивация

Несмотря на широко распространенное мнение, что трудоустройство людей с инвалидностью нужно в первую очередь для **социальной интеграции и общения**, мы не обнаружили достаточно оснований, чтобы однозначно поддержать эту позицию. Социальное взаимодействие, безусловно, значимо как стимул к трудоустройству, но для людей с высоким уровнем мотивации оно не первоочередное. Для них более приоритетными являются материальные стимулы, профессиональное развитие, самореализация.

Значимость социальной мотивации была обнаружена только **в случаях занятости в учреждениях ВОС**: опрошенные люди с инвалидностью говорили о том, что работают ради общения и повышения социальной активности. Отчасти это объ-

Значимость общения как стимула для поиска работы людей с инвалидностью по зрению сильно преувеличена. Первоочередную роль играет материальный стимул и желание повысить собственный уровень жизни. Социальное взаимодействие важно только для тех, кто работает на специализированном рынке труда на низкоквалифицированных специальностях и с низким уровнем оплаты труда.

ясняется **социальным характером занятости, которая не носит функциональной нагрузки** и не приносит работникам существенного заработка.

Для людей со средним или низким уровнем мотивации социальное взаимодействие имеет высокую ценность. Они понимают, что им сложно найти высокооплачиваемую работу, и на первый план выходит общение и включенность в различные социальные меро-

приятия. Они готовы работать на малооплачиваемой работе, где общение и коллектив будут компенсировать финансовую составляющую и профессиональную самореализацию.

В плане социализации и общения занятость важна и для **возможности выйти за границы сообщества людей с инвалидностью по зрению**, общаться с «обычными людьми» без особенностей здоровья. Некоторые опрошенные говорили о токсичности, высокой конкуренции и настороженности в среде слепых и слабовидящих. Трудоустройство на открытом рынке может быть выходом на более здоровое социальное взаимодействие.

Образование и саморазвитие

Наличие **высшего образования** является для людей с инвалидностью важным конкурентным преимуществом. Имея специальность, они претендуют на значительно большее число вакансий за счет того, что могут не ограничиваться физическим трудом, а занимать рабочие места, требующие квалифицированных специалистов.

Ряд опрошенных получают или намерены получить высшее образование уже в более зрелом возрасте, четко понимая, какую профессию они хотят освоить.

В некоторых случаях мотивация к трудоустройству – это **желание использовать уже полученное образование**. Если человек остается безработным, то усилия, затраченные на получение образования, воспринимаются бессмысленными. Трудоустройство по специальности или в аналогичной сфере позволит избежать фрустрации и разочарования, вызванных невостребованностью полученного образования и нулевым эффектом от затраченных усилий.

Информирование

Информирование о существующих возможностях и позитивные примеры людей из ближайшего или схожего социального окружения являются стимулами для преодоления барьеров трудоустройства. Когда люди узнают о новых форматах найма, доступных вакансиях и способах их поиска, им становится проще преодолеть барьеры неуверенности, недоверия и страха получить отказ. Это повышает намерение и предпринимаемые усилия.

6.3. Выводы и рекомендации

Выводы

- Исследование в целом не выявило сильных стимулов к трудоустройству людей с инвалидностью по зрению среди работодателей, которые бы переве-

шивали существующие барьеры. Значимость и характер стимулов различаются для разных групп работодателей и связаны с барьерами, которые у них присутствуют.

- Для большинства работодателей, которые не заинтересованы нанимать людей с инвалидностью по зрению, наиболее эффективным стимулом будут лишь штрафные санкции за невыполнение требований по квотированию рабочих мест. Те же, кто не имеет столь сильных барьеров, готовы нанимать слепых и слабовидящих, если их профессиональная ценность будет достаточно высокой и соответствовать потребностям работодателя. Для работодателей этой группы особенно важными оказываются такие стимулы, как общее информирование об указанной категории граждан, информирование по организационным и правовым аспектам и финансовая поддержка.
- Для тех компаний, которые уже нанимают людей с инвалидностью по зрению, наиболее значимым стимулом является социальная ответственность компании. Это касается как специализированного, так и открытого рынка труда. Конкурентные преимущества работников с инвалидностью по зрению были названы в качестве стимула к их трудоустройству в редких случаях. В основном – когда вакансия предполагала наличие у соискателя инвалидности по зрению (тестировщик доступности, работник библиотеки для слепых и т. д.).
- Стимулы людей с инвалидностью по зрению к трудоустройству в первую очередь определяются их мотивацией. Тем, кто имеет высокий уровень мотивации, важнее достойный уровень оплаты труда и профессиональная самореализация. Люди с низкой мотивацией слабо восприимчивы к внешним стимулам. Те же, кто находится между ними и имеет средний уровень мотивации, в наибольшей мере нуждается во внешних стимулах в виде общения, возможностей саморазвития и самореализации. Важной для всех групп остается роль информирования о рынке труда.

Рекомендации

- Меры по решению проблемы трудоустройства людей с инвалидностью по зрению должны носить комплексный характер и включать как стимулирование работодателей, работу с их барьерами, так и повышение социально-психологического и профессионального капитала соискателей с инвалидностью.
- Сопровождаемое трудоустройство является наиболее комплексным подходом как к повышению уровня трудоустройства и занятости людей с инвалидностью, так и для повышения его устойчивости. Рекомендуется систематизировать и популяризовать успешные практики в этой области и одновременно работать как с людьми данной категории, так и с работодателями.
- В связи с тем, что основной стимул работодателей к найму людей с инвалидностью – выполнение закона о квотировании, необходимо рассмотреть вопрос о повышении штрафов за неисполнение закона. Работодателям экономически выгодней заплатить штраф, чем нанимать слепых или слабовидящих, и ситуация останется таковой, если закон не изменится.
- Работодатели мало информированы о возможностях государственной поддержки при найме людей с инвалидностью. Необходимо донести до работодателей информацию о существующих субсидиях на создание рабочего места и других мерах финансовой поддержки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопрос трудоустройства и занятости людей с инвалидностью по зрению является крайне актуальной социальной задачей. Несмотря на то, что указанные граждане представляют достаточно узкую категорию благополучателей и их число от всех людей с инвалидностью составляет лишь 3,5%, социальные и экономические потери от их низкой занятости крайне высоки. Это имеет негативные последствия не только для самих людей с инвалидностью, которые живут в социальной изоляции и находятся в контексте низкого качества жизни, но и для общества и государства в целом в виде выпадающих налоговых доходов. Основная политика государства в области содействия трудоустройству и занятости слепых и слабовидящих направлена на субсидирование и поддержание структур ВОС и их предприятий, а также на негативное стимулирование работодателей через обязательное квотирование рабочих мест. Такая модель существовала длительные годы и не принесла заметных социальных результатов.

Исследование показало, что люди с инвалидностью по зрению могут работать в широком спектре специальностей и быть полноценными членами общества, платить налоги и принимать участие в экономической жизни страны. Однако до сих пор это является исключением, а не правилом.

Барьеры, которые сегодня стоят перед людьми с инвалидностью по зрению и работодателями, сильно укоренены, связаны с общими социальными установками в обществе и с рыночным подходом к вопросу трудоустройства таких соискателей со стороны работодателей. Они рационально оценивают свои выгоды и издержки и стремятся минимизировать затраты и риски при найме людей с инвалидностью по зрению. Как показывают результаты исследования, открытый рынок труда практически закрыт для слепых и слабовидящих. Редкие исключения скорее признак социальной ответственности компании и ориентация на инклюзию. Значительно более распространены вакансии на специализированном рынке труда. Причем это касается не только работы в структурах ВОС, но и тех специальностей, где инвалидность по зрению является необходимой или крайне важной характеристикой соискателя, – это редакторы текстов по Брайлю, тестировщики цифровой доступности. Традиционно много слепых и слабовидящих работает в сфере массажа.

Люди с инвалидностью по зрению в большинстве своем обладают низким уровнем образования, что сказывается на отсутствии понимания образа будущего и карьерной траектории – своих образовательных перспектив, перспектив в сфере трудоустройства и занятости. Большинство не ориентируется в рынке труда, не знает о современных цифровых профессиях, не ориентируется в заработных платах.

В этой связи вопрос решения их трудоустройства и занятости требует новых подходов, социальных инноваций. Реализация Проекта в Кемеровской области по технологии сопровождаемого трудоустройства позволит осуществить воздействие на две стороны процесса – как на людей с инвалидностью по зрению, так и на работодателей. Только в таком комплексе мер возможно решить проблему и сделать результат устойчивым.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Marques A. P. et al. (2021). Global economic productivity losses from vision impairment and blindness. *EClinicalMedicine*, 35, 100852. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8093883/>
2. Росстат. Положение инвалидов. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964>
3. Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 г. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>
4. Доклад о состоянии инвалидности в Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты населения РФ, 2020 г. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/about/reports/2>
5. Комплексное наблюдение условий жизни населения («КОУЖ»), Росстат. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html
6. Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>
7. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/
8. Социальный Фонд России. В Кузбассе пенсию по инвалидности получают около 15 тысяч детей. URL: <https://sfr.gov.ru/branches/kuzbass/news/~2022/12/09/241849>
9. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ, ст. 5.42. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/
11. Там же. Ст. 5.27.
12. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/
13. Федеральная налоговая служба. Налог на прибыль организаций. URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn42/taxation/taxes/profitul/>
14. О внесении изменений в Закон Кемеровской области «О транспортном налоге». URL: https://www.nalog.gov.ru/html/sites/www.rn42.nalog.ru/r42/2022/04/2022_40-OZ.pdf
15. Интерактивный портал Министерства труда и занятости населения Кузбасса. Трудоустройство инвалидов. URL: https://ufz-kemerovo.ru/content/трудоустройство_инвалидов
16. Министерство труда и занятости населения Кузбасса. Стажировка инвалидов молодого возраста из числа выпускников образовательных организаций. URL: https://ufz-kemerovo.ru/content/стажировка_инвалидов_молодого_возраста_из_числа_выпускников_образовательных_организаций
17. Госуслуги. Как можно распорядиться средствами из социального контракта. URL: https://www.gosuslugi.ru/help/faq/add_support/102194
18. Кадровый центр «Работа России» города Кемерово. Открытие бизнеса. URL: https://kemozn.ru/?page_id=226
19. Федеральная служба по труду и занятости. Обучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/>
20. Министерство труда и занятости населения Кузбасса. Субсидии на трудоустройство незанятых инвалидов. URL: https://www.ufz-kemerovo.ru/content/трудоустройство_инвалидов
21. Колыбашкина Н. и др. Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации. Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк, 2021. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099335011302129130/p175164082c1900f10b0d300c9326d7e3c8>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Данные Росстата, Минтруда России, Всероссийского общества слепых	
50+ глубинных и экспертных интервью	
11 представителей НКО, органов власти и бюджетных учреждений	
21 работодатель, трудоустраивающий людей с инвалидностью по зрению	4 работодателя, НЕ трудоустраивающих людей с инвалидностью по зрению
12 людей с инвалидностью по зрению	
2 фокус-группы с людьми с инвалидностью по зрению	
1 визит к работодателю	

Интервью 1, работодатель, Новокузнецк	Интервью 27, работодатель, Новокузнецк
Интервью 2, работодатель, Москва	Интервью 28, работодатель, Новокузнецк
Интервью 3, эксперт, Москва	Интервью 29, работодатель, Самара
Фокус-группа 1, Кемерово	Интервью 30, работодатель, Нижний Новгород
Интервью 5, трудоустроенная, Кемерово	Интервью 31, работодатель, Новокузнецк
Интервью 6, эксперт, Кемерово	Интервью 32, работодатель, Томск
Интервью 7, эксперт, Москва	Интервью 33, эксперт, Новосибирск
Интервью 8, работодатель, Тверь	Интервью 34, работодатель, Москва
Интервью 9, работодатель, Москва	Интервью 35, работодатель, Новокузнецк
Визит к работодателю, Новокузнецк	Интервью 36, работодатель, Кемерово
Интервью 11, эксперт, Новокузнецк	Интервью 37, работодатель, Москва
Фокус-группа 2, Новокузнецк	Интервью 38, работодатель, Кемерово
Интервью 13, эксперт, Новокузнецк	Интервью 39, работодатель, Кемерово
Интервью 14, эксперт, Новокузнецк	Интервью 40, работодатель, Санкт-Петербург
Интервью 15, эксперт, Кемерово	Интервью 41, работодатель, Санкт-Петербург
Интервью 16, работодатель, Москва	Интервью 42, работодатель, Москва
Интервью 17, эксперт, Москва	Интервью 43, эксперт, Кемерово
Интервью 18, работодатель, Кемерово	Интервью 44, работодатель, Москва
Интервью 19, работодатель, Москва	Интервью 45, работодатель, Москва
Интервью 20, трудоустроенный, Новосибирск	Интервью 46, работодатель, Кемерово
Интервью 21, эксперт, Санкт-Петербург	Интервью 47, нетрудоустроенный, Кемерово
Интервью 22, нетрудоустроенный, Кемерово	Интервью 48, трудоустроенная, Москва
Интервью 23, трудоустроенный, Кемерово	Интервью 49, трудоустроенный, Санкт-Петербург
Интервью 24, трудоустроенный, Кемерово	Интервью 50, трудоустроенная, Кемерово
Интервью 25, трудоустроенный, Москва	Интервью 51, трудоустроенный, Кемерово
Интервью 26, трудоустроенный, Москва	Интервью 52, трудоустроенная, Кемерово

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ЧИСЛЕННОСТЬ ИНВАЛИДОВ ПО ЗРЕНИЮ В РЕГИОНАХ РФ

	Дети с инвалидностью по зрению	Люди с инвалидностью по зрению старше 18 лет	Доля совокупного числа слабовидящих от общего числа людей с инвалидностью
Российская Федерация	30 974	296 907	3 %
Центральный федеральный округ	4 324	59 411	2 %
Белгородская область	224	3 104	2 %
Брянская область	208	3 284	3 %
Владимирская область	221	2 099	2 %
Воронежская область	149	2 760	1 %
Ивановская область	202	2 933	4 %
Калужская область	52	2 243	3 %
Костромская область	133	1 166	2 %
Курская область	158	1 962	2 %
Липецкая область	77	3 130	3 %
Московская область	1 009	7 153	2 %
Орловская область	112	3 019	5 %
Рязанская область	92	2 143	2 %
Смоленская область	101	1 850	3 %
Тамбовская область	92	1 897	2 %
Тверская область	208	3 859	4 %
Тульская область	165	2 879	2 %
Ярославская область	107	2 746	3 %
Москва	1 014	11 184	1 %
Северо-Западный федеральный округ	1 999	25 471	2 %
Республика Карелия	101	1 897	3 %
Республика Коми	136	1 845	3 %
Архангельская область	197	2 994	4 %
Ненецкий автономный округ	9	93	3 %
Вологодская область	260	2 078	3 %
Калининградская область	70	2 275	3 %
Ленинградская область	192	2 716	2 %
Мурманская область	87	1 720	6 %
Новгородская область	88	1 586	3 %
Псковская область	50	1 456	3 %
Санкт-Петербург	809	6 811	1 %
Южный федеральный округ	2 091	37 879	3 %
Республика Адыгея	65	924	3 %
Республика Калмыкия	183	1 516	8 %
Республика Крым	253	6 675	5 %
Краснодарский край	625	12 403	3 %
Астраханская область	124	1 809	4 %
Волгоградская область	430	4 075	3 %
Ростовская область	376	9 806	3 %
Севастополь	35	671	3 %
Северо-Кавказский федеральный округ	10 400	32 662	4 %
Республика Дагестан	1 716	7 217	3 %
Республика Ингушетия	520	2 367	4 %
Кабардино-Балкарская Республика	53	1 485	3 %
Карачаево-Черкесская Республика	337	2 252	5 %
Республика Северная Осетия-Алания	26	777	1 %

	Дети с инвалидностью по зрению	Люди с инвалидностью по зрению старше 18 лет	Доля совокупного числа слабовидящих от общего числа людей с инвалидностью
Чеченская Республика	7 536	14 997	9 %
Ставропольский край	212	3 567	2 %
Приволжский федеральный округ	4 602	56 359	3 %
Республика Башкортостан	960	7 797	3 %
Республика Марий Эл	97	1 106	2 %
Республика Мордовия	100	1 933	3 %
Республика Татарстан	381	6 950	3 %
Удмуртская Республика	401	4 773	5 %
Чувашская Республика	322	1 884	3 %
Пермский край	407	5 617	3 %
Кировская область	117	3 555	3 %
Нижегородская область	533	6 175	2 %
Оренбургская область	329	2 951	2 %
Пензенская область	114	2 879	3 %
Самарская область	535	4 973	3 %
Саратовская область	146	3 425	3 %
Ульяновская область	160	2 341	2 %
Уральский федеральный округ	2 136	28 214	4 %
Курганская область	194	4 170	6 %
Свердловская область	659	11 999	5 %
Тюменская область	328	2 862	2 %
Ханты-Мансийский автономный округ	460	2 351	5 %
Ямало-Ненецкий автономный округ	122	687	5 %
Челябинская область	373	6 145	3 %
Сибирский федеральный округ	2 757	33 055	3 %
Республика Алтай	132	1 319	7 %
Республика Тыва	88	1 076	5 %
Республика Хакасия	165	1 155	5 %
Алтайский край	225	2 686	2 %
Красноярский край	528	6 462	4 %
Иркутская область	461	4 460	2 %
Кемеровская область	395	5 078	2 %
Новосибирская область	383	4 209	2 %
Омская область	158	3 772	3 %
Томская область	222	2 838	4 %
Дальневосточный федеральный округ	1 591	18 285	4 %
Республика Бурятия	273	2 593	4 %
Республика Саха (Якутия)	468	3 198	6 %
Забайкальский край	166	3 290	4 %
Камчатский край	22	616	5 %
Приморский край	188	2 441	2 %
Хабаровский край	220	2 960	5 %
Амурская область	136	1 438	2 %
Магаданская область	23	294	6 %
Сахалинская область	68	1 052	5 %
Еврейская автономная область	25	336	3 %
Чукотский автономный округ	2	67	4 %

Источник: Министерство труда и социальной защиты населения РФ, 2022

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ЧИСЛО ОРГАНИЗАЦИЙ, В КОТОРЫХ ТРУДОУСТРОЕНЫ ЛЮДИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, И ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДЛЕЖАЩИХ КВОТИРОВАНИЮ

	Количество организаций, в которых трудоустроены люди с инвалидностью	Количество организаций, в которых установлена квота	из них с численностью работников от 35 до 100 человек	из них с численностью работников более 100 человек	Общее количество квот	Количество квотируемых рабочих мест, на которые трудоустроены люди с инвалидностью	Количество свободных квотируемых рабочих мест для людей с инвалидностью
Российская Федерация	136 428	120 561	75 411	45 190	411 992	299 494	108 453
Центральный федеральный округ	29 272	30 587	17 960	12 627	133 475	95 943	35 857
Белгородская область	1767	1880	1246	634	5319	4688	631
Брянская область	956	1187	825	362	4301	2561	931
Владимирская область	1164	1442	1033	409	5225	3325	1244
Воронежская область	2279	1967	1353	614	7145	5369	1776
Ивановская область	1387	1566	1169	397	2983	2133	1272
Калужская область	2302	1424	967	457	4124	3174	950
Костромская область	729	729	544	185	1709	1294	415
Курская область	1241	1241	875	366	3919	3492	427
Липецкая область	1115	1144	757	387	3735	2609	1126
Московская область	4647	5143	2928	2215	15133	10678	1577
Орловская область	896	896	682	214	3923	2537	1386
Рязанская область	943	1068	751	317	3010	2601	409
Смоленская область	1267	1081	720	361	3107	1937	782
Тамбовская область	1039	980	626	354	3895	3009	886
Тверская область	843	1703	1285	418	2386	1650	736
Тульская область	1772	1772	1279	493	8728	6973	1753
Ярославская область	1196	1362	920	442	5714	2711	2383
Москва	3729	4002	0	4002	49119	35202	17173
Северо-Западный федеральный округ	10706	11123	5700	5423	45825	32948	11752
Республика Карелия	391	511	394	117	1549	985	492
Республика Коми	879	1002	730	272	2215	1794	235
Архангельская область	362	362	0	362	2290	1589	337
Ненецкий автономный округ	1700	1700	1346	354	3634	2734	798
Вологодская область	1092	1084	721	363	3791	2126	1665
Калининградская область	1432	1434	854	580	5057	3333	1944
Ленинградская область	895	906	612	294	1455	1043	412
Мурманская область	660	822	523	299	2662	1793	335
Новгородская область	661	668	474	194	1643	1178	380
Псковская область	2565	2565	0	2565	21343	16232	5111
Санкт-Петербург	69	69	46	23	186	141	43
Южный федеральный округ	11396	12037	8467	3570	36159	26971	9455
Республика Адыгея	372	372	260	112	890	718	172
Республика Калмыкия	261	261	203	58	681	602	36
Республика Крым	1375	1375	998	377	4175	2962	515
Краснодарский край	4942	5060	3419	1641	16820	12715	5044
Астраханская область	621	905	598	307	1805	1154	720
Волгоградская область	1914	1914	1470	444	3945	2943	1002
Ростовская область	1546	1692	1197	495	6339	4794	1545
Севастополь	365	458	322	136	1504	1083	421
Северо-Кавказский федеральный округ	6862	6774	4841	1933	24899	22103	2875
Республика Дагестан	1597	1597	1147	450	6912	6679	490

Республика Ингушетия	374	374	254	120	1274	1274	0
Кабардино-Балкарская Республика	453	452	281	171	2009	1807	202
Карачаево-Черкесская Республика	376	376	287	89	1295	1278	17
Республика Северная Осетия-Алания	568	481	368	113	966	863	20
Чеченская Республика	849	849	530	319	3397	3314	83
Ставропольский край	2645	2645	1974	671	9046	6888	2063
Приволжский федеральный округ	29549	24190	15133	9057	66261	47317	20684
Республика Башкортостан	3670	3589	2573	1016	9467	6898	2518
Республика Марий Эл	964	685	488	197	2202	1659	355
Республика Мордовия	718	718	503	215	2363	1300	1063
Республика Татарстан	4356	388	197	191	1006	590	416
Удмуртская Республика	1850	1850	1271	579	5671	4002	1418
Чувашская Республика	1140	1028	746	282	2604	2229	375
Пермский край	1440	1602	850	752	4409	3330	1004
Кировская область	440	440	0	440	2983	2301	709
Нижегородская область	3074	3152	2106	1046	8305	5793	2512
Оренбургская область	1603	1603	1119	484	4054	3147	3709
Пензенская область	4245	2534	662	1872	3475	2871	604
Самарская область	2719	3271	2277	994	10322	6836	3486
Саратовская область	2262	2262	1547	715	5903	3695	2208
Ульяновская область	1068	1068	794	274	3497	2666	307
Уральский федеральный округ	22613	8010	4214	3796	33426	22803	10038
Курганская область	15496	318	0	318	2705	1601	937
Свердловская область	1340	1340	0	1340	8948	6444	2504
Тюменская область	1466	1466	959	507	5358	4355	1123
Ханты-Мансийский автономный округ	1778	2361	1710	651	7608	4904	2704
Ямало-Ненецкий автономный округ	1570	1562	875	687	6300	3997	1627
Челябинская область	963	963	670	293	2507	1502	1143
Сибирский федеральный округ	16758	18751	12535	6216	50124	36957	10791
Республика Алтай	229	229	187	42	430	376	28
Республика Тыва	367	320	227	93	856	736	159
Республика Хакасия	368	528	391	137	1012	671	176
Алтайский край	2449	2449	1645	804	8104	5745	1251
Красноярский край	2242	3719	2330	1389	6385	4426	1878
Иркутская область	2549	2475	1916	559	6683	4987	1130
Кемеровская область	2997	3415	2220	1195	9318	6328	2584
Новосибирская область	3385	3337	2274	1063	10726	8678	2048
Омская область	1255	1023	542	481	3695	3020	595
Томская область	917	1256	803	453	2915	1990	942
Дальневосточный федеральный округ	9232	9049	6521	2528	21783	14412	6961
Республика Бурятия	713	678	463	215	2273	1782	491
Республика Саха (Якутия)	1059	1059	775	284	3041	2255	786
Забайкальский край	915	1144	738	406	2889	1970	919
Камчатский край	286	435	276	159	710	334	301
Приморский край	2143	1525	1103	422	3721	2569	1152
Хабаровский край	1769	1769	1346	423	4590	2771	1819
Амурская область	873	873	543	330	1772	1029	440
Магаданская область	150	267	242	25	542	254	288
Сахалинская область	1030	1006	805	201	1719	1107	612
Еврейская автономная область	198	195	159	36	346	255	94
Чукотский автономный округ	96	98	71	27	180	86	59

ОГЛАВЛЕНИЕ

Приветственное слово	3
Введение	4
1. Анализ численности, занятости и уровня образования людей с инвалидностью по зрению	5
2. Поддержка трудоустройства и занятости людей с инвалидностью	11
3. Дополнительное образование и навыки людей с инвалидностью	17
4. Рынок трудоустройства и занятости людей с инвалидностью по зрению	20
5. Барьеры трудоустройства и занятости людей с инвалидностью по зрению	26
6. Стимулы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью по зрению	35
Заключение	40
Список источников	41
Приложение 1. Список интервью	42
Приложение 2. Численность людей с инвалидностью по зрению в регионах РФ	43
Приложение 3. Число организаций, в которых трудоустроены люди с инвалидностью, и организаций, подлежащих квотированию	45

Юлия Скокова, Ирина Краснопольская, Ксения Дмитриева

Трудоустройство и занятость людей с инвалидностью по зрению: взгляд со стороны работодателей и соискателей

Публичный отчет

Редактор и корректор А. Павина
Оригинал-макет А. Селиверстов
Подписано в печать 07.11.2023 г.
Формат 60x90/8
Тираж 300 экз. Заказ № 2011

Грифон
111024, Москва, ул. Авиамоторная, д. 50, стр. 2, офис 205
Тел.: +7 (495) 133-95-57
www.grifon-m.ru
www.specialviewportal.ru

ISBN 978-5-98862-788-3



9 785988 1627883