

**Участники проекта
по выполнению государственного задания МГУ имени М.В. Ломоносова
по теме «Занятость инвалидов» в 2015 году**

№	Ф.И.О.	должность	структурное подразделение МГУ/организации	контакты
Участники проекта от факультета государственного управления:				
1.	ЗАЙЦЕВА Татьяна Вячеславовна Руководитель проекта	д.э.н. профессор	Кафедра «Управление персоналом» факультета государственного управления (119991, г. Москва, Ломоносовский проспект д. 27, к.4) http://spa.msu.ru/prepod_133.html	Факультет государственного управления Комната Е-705, 8(495)939-53-72, e-mail: zaytv@spa.msu.ru
2.	ЛИВШИН Александр Яковлевич, Заместитель руководителя	д.и.н., профессор	Кафедра «Истории Российского государства» факультета государственного управления (119991, г. Москва, Ломоносовский проспект д. 27, к.4) http://spa.msu.ru/prepod_56.html	Факультет государственного управления Комната Г-725, e-mail: Livshin@spa.msu.ru
3.	ХАЛУТОРНЫХ Ольга Николаевна	К.ф.н., доцент	Кафедра регионального и муниципального управления. (119991, г. Москва, Ломоносовский проспект д. 27, к.4) http://www.spa.msu.ru/prepod_103.html	Факультет государственного управления Комната Е-704, e-mail: olganik@yandex.ru
4.	БУДАНОВ Максим Александрович	к.и.н., доцент	Кафедра «Истории Российского государства» факультета государственного управления (119991, г. Москва, Ломоносовский проспект д. 27, к.4) http://spa.msu.ru/prepod_164.html	Факультет государственного управления Комната Е-829, 8(495)930-85-67, e-mail: Budanov@spa.msu.ru
5.	ЛУТОШКИНА Светлана Юрьевна	аспирант	Факультет государственного управления (119991, г. Москва, Ломоносовский проспект д. 27, к.4)	Факультет государственного управления Комната А-817, 8(495)939-03-24, e-mail: LutoshkinaSY@spa.msu.ru
Участники проекта от экономического факультета:				
6.	КАЛАБИХИНА Ирина Евгеньевна	д.э.н., профессор	Кафедра «Народонаселения» Экономического факультета (119991, г.Москва, Ленинские горы, дом 1, строение 46, +7 (495) 939 2928, адрес сайта: http://demography.econ.msu.ru/staff/I. E.Kalabikhina/)	Экономический факультет Комната 462 8(495)939-29-28, e-mail: ikalabikhina@yandex.ru
7.	ЛУДАНИК Марина Валерьевна	к.э.н., доцент	Кафедра «Экономика труда и персонала» Экономического факультета (119991, г.Москва, Ленинские горы,	Экономический факультет Комната 368 Тел. 8(495)939-15-72

			дом 1, строение 46, (495)939-33-76, адрес сайта: http://www.econ.msu.ru/departments/labor/staff/M.V.Loudanik/)	8-985-187-82-11, e-mail: mv.ludanik@gmail.com
Эксперты проекта:				
8.	ЗАХАРОВА Екатерина Анатольевна	к.э.н., Администратор отдела	Отдел организации взаимодействия Федеральных учреждений Медико- социальной экспертизы ФГБУ ФБ МСЭ Минтруда России (127468, г.Москва, ул.Ивана Сусанина, д.3, адрес сайта; www.fbmse.ru)	ФГБУ ФБ МСЭ Минтруда России Тел. +7-926-330-0515, e-mail: ekaterina.yun@gmail.com
9.	НОВИКОВ Михаил Леонидович	эксперт	Общественная организация инвалидов «Перспектива» http://perspektiva-inva.ru/	mikhail_novikov@bk.ru

ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ в 2015 году ПО ПРОЕКТУ «Занятость инвалидов»

Экспертной группой был подготовлен отчет за 2015 год. В отчете были представлены результаты анализа нормативной базы и базы иных документов по тематике занятости инвалидов, находящихся в открытом доступе, выявлено современное состояние системы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья, выделены влияющие на них факторы, определены основные проблемы интеграции инвалидов в рынок труда.

В 2015 году экспертной группой были произведены следующие действия:

- Проведена работа по реализации технического задания, утвержденного заместителем Председателя Правительства РФ, по реализации проекта «Занятость инвалидов» (Приложение 1);
- Проанализированы новейшие данные о состоянии и проблемах системы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе в разрезе субъектов РФ и зарубежных данных;
- Проведена апробация проекта «Занятость инвалидов» в форме участия в конференции «Уникальный специалист» Министерства промышленности и торговли РФ;
- Проведена апробация проекта «Занятость инвалидов» в форме организации и проведения круглого стола «Разработка государственной стратегии в сфере трудоустройства инвалидов» совместно с Российской государственной специализированной академией искусств.
- Проведена апробация проекта «Занятость инвалидов» в форме организации и проведения круглого стола «Эффективность государственных программ поддержки занятости инвалидов» совместно с ГУИМЦ НИУ МГТУ им. Н.Э. Баумана.
- Обобщены отечественные и зарубежные исследования по теме проекта, подготовлен список использованной в ходе анализа научной и деловой литературы (Приложение 2);
- Подготовлен итоговый отчет за период 2015 г.

В соответствии с Техническим заданием на проект «Занятость инвалидов» работа по проекту осуществлялась поэтапно.

Первый этап. 2013 год.

Результатом этапа явилась исследование потребности инвалидов в трудоустройстве в разрезе субъектов Российской Федерации по группам инвалидности и видам ограниченной жизнедеятельности, а также выделение и анализ нормативной базы и базы документов по тематике развития системы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья.

Второй этап 2014 год.

Результатом этапа явились выявление и анализ мер, реализуемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, по содействию трудоустройству инвалидов, а также разработка рекомендаций по направлениям

совершенствования работы, связанной с трудоустройством людей с инвалидностью.

Третий этап 2015 год. Главный результат этапа – после анализа отечественных и зарубежных данных по практике и подходам к трудоустройству инвалидов, экспертной группой был разработан проект оценки экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест (на уровне субъектов Российской Федерации), предложены основные критерии оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов.

Все этапы проекта были реализованы в 2013-2015 гг. экспертной группой факультета государственного управления и экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова с привлечением экспертов Минтруда России и общественной организации инвалидов «Перспектива».

Содержание

Содержание.....	6
Краткий обзор данных по трудоустройству инвалидов в РФ (за период 2014 -2015 года) и выявление ключевых причин незанятости.....	7
Профессиональные возможности и ограничения людей с инвалидностью по материалам профориентационных исследований	11
Меры повышения результативности трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья	18
Анализ международного опыта интеграции инвалидов в рынок труда и повышения экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест	35
Возможности и ограничения оценки экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест (на уровне субъектов Российской Федерации).....	44
Список использованных источников.....	58
Приложения.....	61

Краткий обзор данных по трудоустройству инвалидов в РФ (за период 2014 - 2015 года) и выявление ключевых причин незанятости

На сегодняшний день для российского социума крайне актуален вопрос расширения сферы профессиональной и социальной реабилитации людей с ограничениями здоровья, имеющих желание и возможность трудиться. Так, согласно данным Федеральной службы государственной статистики на 2014 г. в РФ процент нетрудоустроенных граждан с инвалидностью довольно высок и составляет около 10% (Таблица 1). По некоторым возрастным группам (в частности, 40-44 года, 45-49 и 50-54 лет) показатели безработицы среди инвалидов существенно (почти в два раза) превышают аналогичные показатели среди российских граждан без инвалидности)

Таблица 1¹

Структура лиц, имеющих инвалидность, по возрастным группам в 2014 г.
(по данным выборочного обследования населения по проблемам занятости; в процентах)

	<i>Всего</i>	<i>15-19</i>	<i>20-24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-34</i>	<i>35-39</i>	<i>40-44</i>	<i>45-49</i>	<i>50-54</i>	<i>55-59</i>	<i>60-72</i>
Всего	100	1,6	3,2	4,8	5,5	5,4	6,0	8,2	15,0	16,8	33,5
занятые	100	0,6	2,9	5,5	6,4	7,8	9,7	12,7	21,6	19,3	13,4
безработные	100	1,2	5,4	7,4	10,5	10,4	13,0	15,2	20,2	12,4	4,4
экономически неактивные	100	1,7	3,2	4,7	5,2	4,9	5,2	7,3	13,9	16,6	37,3
<i>Справочно по всему населению в возрасте 15-72 лет:</i>											
Всего	100	6,5	9,9	11,5	10,4	9,6	8,7	8,7	10,4	9,5	14,8
занятые	100	0,6	7,8	14,5	13,5	12,8	12,0	11,8	13,3	9,0	4,8
безработные	100	4,2	20,3	15,8	12,4	10,2	8,6	8,7	10,5	6,3	2,9
экономически неактивные	100	19,3	13,1	4,7	3,5	2,7	2,0	2,3	4,5	11,0	37,1

На основе обобщения материалов наиболее значимых научно-практических конференций, прошедших за последние 3 года², целесообразно выделить **базовые факторы незанятости инвалидов**:

¹ Труд и занятость инвалидов. Федеральная служба государственной статистики// http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#

² См.: Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Инвалид в XXI веке: образование, трудоустройство, социальная интеграция». Москва, 21-22 мая 2015 г. М.: Московский государственный гуманитарно-экономический университет, 2015 г., 186 стр. ISBN: 978-5-9799-0045-2. Сборник материалов международной научно-практической конференции «Совершенствование общего и профессионального образования инвалидов в процессе их реабилитации». Санкт-Петербург, 17 апреля 2014 г. Издательство: ООО "СПб СРП "Павел" ВОГ", 2014 г.

- слабое взаимодействие государственных и общественных структур, призванных обеспечить профессиональную подготовку, поиск работы и трудоустройство инвалидов;
- отсутствие заинтересованности государственных структур обеспечивать правовую и экономическую поддержку работодателей, трудоустраивающих людей с ограничениями здоровья;
- недостаточная отработанность законодательных механизмов, призванных обеспечить взаимодействие государства и бизнеса в вопросах как квотирования, так и создания специализированных рабочих мест для людей с инвалидностью;
- наличие негативного отношения (как в обществе, так и у большинства работодателей) к людям с инвалидностью, ложных представлений о желании инвалидов оставаться на попечении государства;
- фактическая (психологическая, социальная, статистическая, «по требованиям») дискриминация людей с ограничениями по здоровью со стороны потенциальных работодателей³;
- недостаточное продвижение социального, экономического и правового подхода к профессиональной переподготовке с последующим трудоустройством инвалидов;
- фактическое отсутствие региональных площадок по трудоустройству данной категории соискателей;
- недостаточное количество общественных организаций (особенно в регионах РФ), обеспечивающих профессиональное ориентирование и трудоустройство молодых специалистов с ограничениями по здоровью;
- недостаточный контроль со стороны государственных органов за исполнением Федерального закона Российской Федерации от 23 февраля 2013 г. N 11-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов», предписывающий ужесточение санкций за невыполнение обязанностей по трудоустройству инвалидов, созданию рабочих мест для них в рамках установленной региональными властями квоты;

Зайнуллина Г.Ш. Полежаева К.В. Технологии социальной работы с инвалидами в сфере трудоустройства // Материалы международной научно-практической конференции «Наука и образование в глобальных процессах» Уфа, 20-21 июня 2014 г., Уфа, Башкирский государственный университет, Уфа "Исследовательский центр информационно-правовых технологий», 2014 г. с. 46-49.

Вивчарук К.Г. Квотирование рабочих мест для инвалидов и другие проблемы трудоустройства // III Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции и инновации в науке и производстве» // Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» в г. Междуреченске, 02-04 апреля 2014 г., Кемерово, 2014, ISBN: 978-5-89070-968-4.

³ Парягина О. Инвалиды: дискриминация и занятость [Электронный ресурс] / О. Парягина // Управление персоналом. – 2007. – № 6. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1069>.

- отсутствие доступной для инвалидов среды, способствующей развитию их профессиональных и личных интересов;
- развитие городской инфраструктуры, адаптированной для граждан данной категории.

Крайне остро стоит проблема трудоустройства выпускников вузов, дипломированных специалистов с ограниченными возможностями здоровья. Большинство работодателей, несмотря на обязательное государственное квотирование, не готовы принимать на работу сотрудников с инвалидностью, подобным соискателям сложно найти работу не имея трудового стажа и устойчивых коммуникационных навыков самопрезентации. Многим не удается удержаться на новом месте работы.

В то же время, согласно тому же источнику, около 50 % трудоустроенных инвалидов не вполне удовлетворены (или не удовлетворены) уровнем заработной платы, выполняемыми обязанностями и условиями труда. При этом особо выражены негативные показатели по профессиональной реализации и удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Иными словами, ощутимее всего страдают именно те факторы, к которым люди с ограничениями по здоровью являются наиболее чувствительными (Таблица 2)⁴.

Таблица 2

Удовлетворенность работой инвалидов в возрасте 15 и более лет в 2014 г.
(по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения, в процентах)

	<i>Все респонденты</i>	<i>Из них</i>		<i>Справочно: Все респонденты (вне зависимости от наличия инвалидности)</i>
		<i>проживающие в городской местности</i>	<i>проживающие в сельской местности</i>	
Инвалиды в возрасте 15 лет и более, занятые в экономике (работающие) - всего	100	100	100	100
из них оценили удовлетворенность своей основной работой				
<i>Заработок</i>				
вполне удовлетворены	33,2	34,4	29,9	37,1
не вполне удовлетворены	48,7	47,2	52,9	50,0
совсем не удовлетворены	18,1	18,5	17,2	12,9
<i>надежность работы</i>				
вполне удовлетворены	67,3	68,5	64,2	69,7
не вполне удовлетворены	27,7	26,7	30,1	26,5
совсем не удовлетворены	5,0	4,7	5,7	3,8

^{4 4} Труд и занятость инвалидов. Федеральная служба государственной статистики//
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#

	<i>Все респонденты</i>	<i>Из них</i>		<i>Справочно: Все респонденты (вне зависимости от наличия инвалидности)</i>
		<i>проживающие в городской местности</i>	<i>проживающие в сельской местности</i>	
<i>выполняемые обязанности</i>				
вполне удовлетворены	76,7	78,6	71,5	75,7
не вполне удовлетворены	20,4	18,3	26,2	21,8
совсем не удовлетворены	2,9	3,1	2,3	2,5
<i>режим работы</i>				
вполне удовлетворены	86,4	88,4	81,0	82,2
не вполне удовлетворены	11,8	9,6	17,9	15,7
совсем не удовлетворены	1,8	2,0	1,1	2,1
<i>условия труда</i>				
вполне удовлетворены	74,4	76,5	68,8	73,6
не вполне удовлетворены	22,5	20,2	28,6	23,7
совсем не удовлетворены	3,2	3,3	2,6	2,7
<i>расстояние до работы</i>				
вполне удовлетворены	77,4	78,1	75,7	71,6
не вполне удовлетворены	18,7	18,1	20,3	23,7
совсем не удовлетворены	3,8	3,7	4,0	4,7
<i>профессиональная удовлетворенность</i>				
вполне удовлетворены	64,5	65,4	62,1	65,6
не вполне удовлетворены	27,0	26,1	29,2	28,5
совсем не удовлетворены	8,5	8,5	8,6	5,9
<i>моральное удовлетворение</i>				
вполне удовлетворены	67,8	67,6	68,2	68,3
не вполне удовлетворены	24,5	24,1	25,5	26,5
совсем не удовлетворены	7,7	8,3	6,2	5,2

1) Лица, получающие пенсию по инвалидности и/или имеющие установленную группу инвалидности.

Таким образом, несмотря на усилия, которые предпринимаются как федеральными, так и региональными органами власти, а также многочисленными общественными организациями, задача максимального содействия трудоустройству инвалидов остается до конца не решенной. Несмотря на в целом благоприятную картину, остаются отдельные возрастные группы инвалидов, которые страдают от сложностей в поиске работы. В то же время, даже среди трудоустроенных инвалидов имеет место неудовлетворенность существующим положением дел, в результате которого им приходится выбирать виды трудоустройства без учета своих профессиональных и личностных ориентаций.

Профессиональные возможности и ограничения людей с инвалидностью по материалам профориентационных исследований

За последние 10 лет проблема трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья во многом стала приоритетным направлением деятельности для значительного количества общественных организаций, а также неоднократно обсуждалась в научном и профессиональном сообществе. Были созданы и успешно апробированы адаптационные программы поиска работы, способствующие самостоятельному (или при кураторском содействии) трудоустройству, основная идея которых сводилась к помощи (часто индивидуальной) молодым специалистам с инвалидностью преодолеть существующие барьеры и успешно начать трудовую деятельность.

Отдельно хочется отметить профориентационные исследования российских психологов, благодаря которым были составлены своеобразные «золотые стандарты» - перечни рекомендованных специальностей для людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом специфики разных групп инвалидности и нарушений здоровья. В результате как работодатели, так и сами инвалиды получили примерные ориентиры для выбора профессий, в которых ограничения по здоровью будут оказывать наименьшее влияние на профессиональную самореализацию и достижения (Таблицы 3-5)⁵:

Таблица 3

Возможные профессии для лиц с ограничениями зрения

ВПО	НПО, СПО
• аналитик, биржевой аналитик; • архитектор; • биолог; • журналист; • инженер-проектировщик; • копирайтер; • маркетолог, интернет-маркетолог; • музыкант; • переводчик-филолог, аудиопереводчик; • программист; • социальный педагог; • преподаватель, в том числе по дистанционному обучению; • экономист; • юрист	- администратор сайта; • мануальный терапевт; • медицинская сестра (медбрат) по массажу; • менеджер по продажам; • озеленитель; • оператор call-центра; • предприниматель; • сборщик электротехнических изделий; • слесарь механосборочных работ; • транспортный диспетчер, диспетчер такси

Таблица 4

Возможные профессии для лиц с ограничениями слуха

ВПО	НПО, СПО
агроном;	архивист;

⁵ Возможности использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной реабилитации инвалидов в Российской Федерации (методические рекомендации). СПб., 2011.

• аналитик, финансовый аналитик; • биолог; • инженер, инженер-проектировщик; • корректор (издательское дело); • педагог-психолог; • программист, программист-схемотехник; • специалист по стандартизации и сертификации; • специалист по материаловедению в машиностроении; • специалист по автоматизации технологических процессов и производств; • специалист по информационной безопасности; • экономист	• бухгалтер; • веб-дизайнер; • верстальщик; • каменщик; • кондитер; • литейщик (пластмасс); • маляр; • маркировщик; • мастер по цифровой обработке информации; • монтажник вентиляционного оборудования; • озеленитель; • оператор ЭВМ; • плиточник; • плотник-столяр; • повар; • портной; • прессовщик; • рабочий ручной сборки; • радиомонтажник; • редактор изображений и переводчик описаний; • сборщик электротехнических изделий; • слесарь-автомеханик, слесарь-инструментальщик; • специалист лесопаркового и лесного хозяйства; • сурдопереводчик; • художник-оформитель
---	---

Таблица 5

Возможные профессии для лиц с ограничениями опорно-двигательного аппарата

ВПО	НПО, СПО
аналитик, финансовый аналитик; • архитектор; • биолог; • дизайнер; • журналист; • инженер-конструктор; • инженер-проектировщик; • копирайтер; • корректор (издательское дело); • логист; • маркетолог, интернет-маркетолог; • музыкант; • переводчик-филолог; • программист; • психолог; • экономист; • юрист	seo-оптимизатор (специалист по поисковому продвижению сайта); • администратор сайта, системный администратор; • архивист; • бухгалтер; • веб-дизайнер; • верстальщик; • делопроизводитель; • мастер по цифровой обработке информации; • медицинский лабораторный техник; • менеджер по продажам (например, в интернет-магазине); • оператор call-центра, производственно-диспетчерской службы; • оператор ЭВМ (работа без специальной

	подготовки); • предприниматель; • редактор изображений и переводчик описаний; • специалист по рекламе в социальных сетях; • специалист-тестировщик; • транспортный диспетчер, диспетчер такси; • художник
--	---

В большинстве российских исследований профориентация инвалидов рассматривается как составляющая деятельности по реабилитации инвалидов. Содержанием этих исследований являются, прежде всего:

- классификация специальных услуг по восстановлению профессиональной трудоспособности (включая профессиональную ориентацию, профессионально-техническую подготовку, трудоустройство);
- определение профессиональных возможностей инвалидов и уточнение спектра специальностей, непротиворечащих этим возможностям;
- выработка стратегии технического осуществления профессиональной переподготовки.

Профориентация как вид социальной реабилитации инвалидов.

Практической частью этих исследований оказывается либо рассмотрение и обобщение эмпирического опыта многочисленных российских федеральных и региональных программ (Доступная среда, Содействие занятости и др.), либо отсылка к практике зарубежных стран. В первом случае речь идёт преимущественно о программах с разной долей государственного участия, во втором – как проекты некоммерческих организаций (НКО), так и проекты смешанного типа. В независимости от используемых базовых теоретических подходов все исследователи сходятся в признании главенства принципа комплексности реабилитации, при котором профессиональная ориентация и трудоустройство составляют лишь часть программы наряду с медицинским, социальным и психологическим аспектами. Также единодушны они и в признании возможности достижения полной рентабельности предприятий, использующих труд людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). При этом, как правило, ссылаются на опыт стран с уровнем производительности труда на душу населения, традиционно более высокой, чем в России⁶.

Выгодно выделяются на общем фоне работы М.Л. Новикова (РООИ «Перспектива»), в которых на первый план выдвигается индивидуальный подход к проблеме трудоустройства

⁶ Нигманов С.У., Протасова О.С. Профессиональная занятость как показатель успешности психологической реабилитации инвалидов. // Актуальные проблемы психологической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья. М.: 2011. С. 121.

инвалидов, упор делается на необходимость внедрения специальных технологий, позволяющих расширенно использовать труд людей с ОВЗ: «В процессе подбора подходящей для них работы и эффективной дальнейшей трудовой деятельности им требуются специальные, то есть отличные от тех, которые предлагаются для других граждан, технологии и условия. Определение этих различий и возможные пути их устранения - тот необходимый «плацдарм», с которого только и можно начинать процесс «выравнивания» возможностей инвалидов в сравнении с другими гражданами в сфере трудовой деятельности. Эти меры могут реализовываться двумя путями: компенсацией ограничений возможностей инвалидов через установление для них определенных гарантий трудовой занятости; подтягиванием уровня эффективности труда людей с инвалидностью до общепринятых стандартов. Первый путь подразумевает законодательные меры, которые сейчас в общемировой практике реализуются через запрет дискриминации людей с инвалидностью при приеме на работу и в дальнейшей трудовой деятельности, а также через установление норм квотирования рабочих мест для инвалидов.

Меры второго пути носят организационный и технологический характер, когда изменяются инструкции, график работы или должностные обязанности под индивидуальные особенности человека с инвалидностью и с помощью использования современных технических средств ему создаются особые специальные условия труда. Происходит взаимный процесс адаптации предоставленной вакансии и инвалида с целью создания условий труда, при которых человек с инвалидностью сможет наиболее эффективно выполнять необходимый объем работы и где он сможет лучше проявить свои способности»⁷. Важно не только прививать новые трудовые навыки и умения инвалидам, но и по-новому мотивировать, расширить горизонты жизненных ожиданий за счёт приобретённой профессии. При этом для инвалидов на порядок важнее наличие творческой составляющей в их трудовой деятельности, чем для обычных людей.

Специфика российских условий профориентации трудоустройства людей с ограниченными возможностями.

Особенно проблематичными оказываются профориентация и трудоустройство инвалидов на периферии. В этом отношении сказывается менее развитая (чем в мегаполисах) транспортная инфраструктура, сравнительная узость отраслевого спектра, секторальное соотношение в пользу сфер производства с преобладанием низкоквалифицированного физического труда, более высокий уровень безработицы в целом, меньшая готовность работодателей к приёму на работу людей с ОВЗ⁸. Запущенными в законодательном и методическом отношениях признаются вопросы трудоустройства инвалидов I и II групп (при

⁷ Источник в Интернете: http://aupam.narod.ru/pages/trudoustroistvo/trudoustr_lyudeyj_inva/page_12.htm

⁸ Профессиональное образование инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Сыктывкар, 2013.

том, что на теоретическом уровне и по зарубежному опыту их трудоустройство при определённых условиях давно считается вполне достижимым и желательным).

Отдельной проблемой следует считать помощь инвалидам в преодолении конкуренции на рынке труда. Здесь трудности не только в отсутствии или недостаточности законодательной базы (проблема на федеральном уровне известна законодателям и отчасти решена), но и, зачастую, в повышенной значимости человеческого капитала, индивидуальных профессиональных качеств и объективном дефиците вакансий, при котором работодатель оказывается в условиях высоких рисков при выборе кандидатуры. Исследователи в качестве иллюстрации берут пример вакансии архитектора помещений большой площади и высокой сейсмоустойчивости, инженера транспорта на крупном транспортном узле или же программиста энергогенерирующего предприятия⁹. Здесь социальная составляющая при рассмотрении личности соискателя неизбежно уходит на второй план.

Значимыми в статистическом отношении и эффективными по социальной отдаче оказываются программы по целенаправленному созданию за счёт региональных и муниципальных бюджетов малых и средних предприятий, использующих труд инвалидов. В данном направлении за последнее десятилетие было запущено несколько практических проектов, и опубликовано несколько десятков описательных и обобщающих работ. Авторы одного из прикладных исследований в рамках данной проблематики указывают: «К сожалению, статистика показывает, что после окончания программ профессиональной подготовки и переподготовки инвалиды не находят практического применения своим навыкам и умениям. Это связано, прежде всего, с отсутствием системы рационального трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. Люди с ограниченными возможностями здоровья обучаются по различного рода специальностям, могут работать в различных сферах. Но их знания оказываются не востребованными в силу либо стереотипов (инвалиды часто болеют, инвалиды ничего не умеют и т.п.), либо отсутствия специальных условий (например, для колясочников, незрячих, глухих и др.), либо фиктивного трудоустройства для приобретения работодателем необходимого оборудования. В данной ситуации подспорьем в процессе успешной профессиональной занятости инвалидов могли бы стать производственные мастерские, целью которых будет как полная, так и частичная занятость людей с ограниченными возможностями здоровья»¹⁰.

Позитивным в свете изучаемой проблематики является тот факт, что далеко не всегда утрата одних физических способностей человек ведёт исключительно к снижению его

⁹ Ткаченко В.С. Интеграция в российском обществе людей с инвалидностью. Ставрополь, 2007.

¹⁰ Нигманов С.У., Протасова О.С. Профессиональная занятость как показатель успешности психологической реабилитации инвалидов. // Актуальные проблемы психологической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья. М.: 2011. С. 121.

трудовых качеств. Проектировщикам программ по профессиональной переподготовке людей с ограниченными возможностями необходимо учитывать т.н. компенсационный феномен, когда при утрате одних способностей у человека усиливаются другие. Например, у незрячих заметно сильнее, чем у обычных людей развито осязание, что может быть использовано в ювелирном производстве, производстве электроники и некоторых других отраслях¹¹.

Использование информационных технологий при создании новых рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Современные информационные технологии заметно расширили дистанционные возможности в работе по оптимизации использования рабочей силы граждан с ОВЗ. Основное преимущество этого направления в приложении к рынку труда инвалидов (главным образом, лиц с ограничениями опорно-двигательного аппарата, а также лиц с ограничениями слуха) заключается в расширении возможностей для полноценной надомной трудовой деятельности. Кроме того, существует аспект и менее болезненного вхождения в коллектив больших организаций. На основе имеющихся данных исследователи из Санкт-Петербурга формулируют тезис: «В качестве элемента системы профессиональной реабилитации рассматривается рациональное трудоустройство инвалидов с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Трудовые отношения, устанавливаемые с использованием информационно-коммуникационных технологий, в массовых публикациях обычно называют терминами «телеработа», «дистанционная работа» или «удаленная работа». Работник удаленного рабочего места – это человек, использующий телекоммуникации, работающий на дому полный или неполный рабочий день. Кроме этого, удаленная работа может означать, что человек пользуется находящимся вблизи его дома коллективным центром телекоммуникационных услуг вместо того, чтобы добираться непосредственно до своего далеко расположенного офиса»¹².

Но традиционные для инвалидов специальности продолжают пока лидировать и в общей структуре системы переобучения, и по востребованности на рынке труда. Основные препятствия, называемые российскими исследователями, для качественных перемен в этой области: 1. отсутствие технически оснащённых рабочих мест и специально созданных условий труда; 2. финансовая и временная затратность по получению высшего профессионального образования (ВПО) с «инвалидным» уклоном; 3. нехватка в стране специалистов требуемого уровня по профессиональной реабилитации людей с ОВЗ. В среднесрочной перспективе (5-10

¹¹ Левина В.Л. Использование труда незрячих в высокоточных отраслях промышленности. Тула, 2010. – С. 6.

¹² Возможности использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной реабилитации инвалидов в Российской Федерации (методические рекомендации). СПб, 2011. – С. 5.

лет) ощутимый сдвиг может быть достигнут только за счёт серьёзной государственной поддержки, как финансовой, так и образовательно-организационной.

Перспективы изучения российского рынка труда людей с ограниченными возможностями здоровья.

Российским исследователям ещё предстоит усилить дифференциацию своих объектных групп по поло-возрастным параметрам. Сейчас приоритетными для учёных группами для учёных оказались подростковая категория и категория до 35 лет, прежде всего, по причине более высокого уровня обучаемости. Кроме того, в сегодняшней российской научной среде пока всерьёз не рассматривается возможность широкого охвата программами профориентации и трудоустройства работников с ограниченными умственными возможностями, в то время как опыт западных обществ здесь очень обширен и неплохо уже изучен теоретически.

Меры повышения результативности трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья

Исследования, проведенные на предыдущих этапах реализации данного проекта, а также обобщение исследований, проведенных за 2014-2015 годы, позволяют выделить следующие меры, способствующие успешному трудоустройству людей с инвалидностью, значительно повышающие конкурентоспособность подобных соискателей на открытом рынке труда:

1. *Необходимость получения высшего и средне-специального профессионального образования гражданами с инвалидностью.* Данная мера является особо востребованной с учетом современных тенденций развития рынка труда. Расширение доли рабочих мест, которые допускают удаленную (надомную) занятость, открывает для людей с разными типами инвалидности широчайшие перспективы по выбору профессии по душе с одновременным нивелированием сложностей, связанных с созданием особых условий труда. В то же время это предполагает пересмотр законодательства РФ в части предоставления государством субсидий работодателям на обустройство специально оборудованных рабочих мест. *Необходимо предусмотреть возможность использования данных средств самими инвалидами для оснащения рабочих мест на дому.*
2. *Формирование устойчивых презентационных и коммуникативных навыков, личностных и профессиональных качеств со стороны соискателей с ограничениями по здоровью.* В данном случае речь идет о запуске специальных тренинговых программ по предварительной подготовке соискателей-инвалидов к поиску работы. Подобные программы уже реализуются некоторыми общественными организациями в крупных городах России. Но данной инициативы явно недостаточно для того, чтобы коренным образом переломить ситуацию и поднять уровень конкурентоспособности соискателей-инвалидов до аналогичных показателей соискателей без инвалидности.
3. *Поддержка работодателя, готового взять в штат сотрудника с инвалидностью.* Можно констатировать, что в данном направлении в РФ проявляются наиболее заметные достижения. Как законодательство, так и практика поддержки работодателей приведены в соответствие с рекомендациями МОТ и наиболее проверенными программами, успешно реализованными в развитых странах мира.
4. *Всестороннее информирование сотрудников компании об инвалидности в целом, подготовка персонала к приходу в их коллектив сотрудника с инвалидностью, помощь в адаптации нового работника в компании.* К сожалению, как показали исследования предыдущих этапов реализации данного проекта, в данной сфере представлено значительное число мифов, которые негативно настраивают в отношении коллег с

инвалидностями как самих работодателей, так и рядовых сотрудников¹³. Далее будут подробно рассмотрены некоторые из рекомендаций по преодолению вышеуказанных негативных тенденций.

Помимо представленных выше ключевых мер помощи инвалидам в трудоустройстве, целесообразно выделить следующие частные формы работы в рамках программ профориентации и трудоустройства при работе с молодежью:

- **профориентационные экскурсии** - знакомят молодых людей с инвалидностью с реальными компаниями, их корпоративной культурой, внутренним устройством, спецификой работы, помогают приобрести мотивацию к дальнейшему развитию и трудоустройству. Позволяют компаниям больше узнать о таких людях, их возможностях, интересах, уровне образования, что, несомненно, влияет на изменение отношения к инвалидности в обществе в позитивную сторону;
- **стажировки (практика)** - деятельность по приобретению опыта работы, повышению квалификации по специальности, длительностью до 3-х месяцев (успешно осуществляются рядом российских ВУЗов и общественных организаций), позволяет соискателям применить теоретические профессиональные знания на практике, приобрести навыки адаптации в реальном коллективе, понять, подходит ли ему выбранная компания, специальность, условия труда и т.д. Для работодателя временный тип занятости позволяет минимизировать риски найма сотрудников с инвалидностью, подготовить инфраструктуру компании и коллектив к приходу сотрудника с инвалидностью;
- **школа наставничества** - вновь набирающий популярность метод обучения и развития персонала (в том числе и за рубежом), позволяющий учащимся с ограничениями здоровья получить практическое представление о выбранной профессии. За непродолжительный период времени (от 1 до 14 дней) студент наблюдает за работой и взаимодействует с опытным специалистом непосредственно на производстве, совместно с координатором решая реальные трудовые задачи. Позволяет работодателю оценить способности соискателя, его желание и возможность трудиться в будущем именно в этой компании;
- **поэтапные конкурсы (ярмарки вакансий) для студентов с инвалидностью** - являются наиболее масштабными и эффективными мероприятиями в рамках программы по трудоустройству студентов с инвалидностью. Впервые в РФ подобный конкурс был

¹³ Студенникова Ю.С., Данилова О.Р. Проблемы трудоустройства инвалидов в России: объективные и субъективные факторы, социальные барьеры // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2014. № 2. С. 177-182.

реализован Нижегородской региональной общественной организацией инвалидов «Инватур» в 2004 г. (программа «Ключ к успеху»)¹⁴. Данный опыт был успешно освоен РООИ «Перспектива» (при поддержке Совета бизнеса по вопросам инвалидности – конкурс «Путь к карьере») и с 2007 г. остается одним из наиболее эффективных инструментов по трудоустройству молодых специалистов с инвалидностью. Анализ проведенных данных наглядно демонстрирует, большая часть успешных историй трудоустройства людей с инвалидностью в крупные московские компании появилась благодаря проведению подобного типа мероприятий.

Для успешного проведения подобных мероприятий необходимо уделить наибольшее внимание информированию потенциальных соискателей, ВУЗов, ЦСО, Центров занятости, реабилитационных центров, работодателей, используя современные технологии, сеть Интернет, специализированные группы, сайты, профессиональные сообщества, посредством личного общения с молодыми людьми с инвалидностью. Следует отметить, что с каждым годом процент участия представителей бизнеса в подобных мероприятиях возрастает. Здесь заметную роль играет Совет Бизнеса по вопросам инвалидности (СБВИ), созданный по инициативе РООИ «Перспектива», целью которого является продвижение трудоустройства людей с инвалидностью и адаптация услуг для клиентов с инвалидностью в сфере бизнеса¹⁵. Согласно отчетным данным РООИ «Перспектива» в результате успешного сотрудничества с СБВИ за период 2013 - 2015 гг. численность обратившихся за помощью инвалидов по вопросам подготовки к трудоустройству выросла более чем в три раза.

Специалисты отмечают недостаточную эффективность информационно-консультационной поддержки (включая профессиональную и социально-психологическую подготовку) людей с инвалидностью к трудоустройству без дальнейшей индивидуальной работы по поиску им подходящих мест работы. Как показывают отечественные и зарубежные исследования, самостоятельно могут трудоустроиться не более 50 % от общего числа людей с ограничениями по здоровью. Помимо перечисленных выше частных форм работы, требуются индивидуальные программы, предусматривающие учет особенностей каждого соискателя-инвалида, персональное сопровождение в процессе поиска работы. Программа Индивидуальной поддержки (более подробно будет рассмотрена в разделе, посвященном анализу зарубежного опыта помощи инвалидам в трудоустройстве) совершенно нова для России (имеет статус пилотного проекта). Реализация данной программы требует профессионального, финансового обеспечения подготовки кураторов с последующей оплатой их деятельности за счет

¹⁴ Программа «Ключ к успеху» [Электронный ресурс]
http://aupam.narod.ru/pages/trudoustroistvo/trud_inva_integr_podkh/page_08.htm

¹⁵ Совет бизнеса по вопросам инвалидности// <http://perspektiva-inva.ru/jobs/advice>.

государственных средств. Данное направление изначально развивалось исключительно за счет грантов от иностранных организаций, и лишь в последнее время на него обратили внимание и российские власти¹⁶. Насколько эффективен данный метод для российских реалий, говорить пока рано.

Наглядно тенденции в реализации проектов помощи инвалидам в трудоустройстве, а также действенность отдельных форм работы с инвалидами при поиске ими работы иллюстрирует опыт РООИ «Перспектива». Обратимся к вышеуказанным данным.

Так, за период январь - апрель 2013 года¹⁷ в РООИ «Перспектива» обратилось 119 человек ищущих работу, все обратившиеся получили консультации по вопросам трудоустройства, **56 чел.** было трудоустроено специалистами РООИ «Перспектива», остальные, после полученных консультаций, трудоустроились самостоятельно.

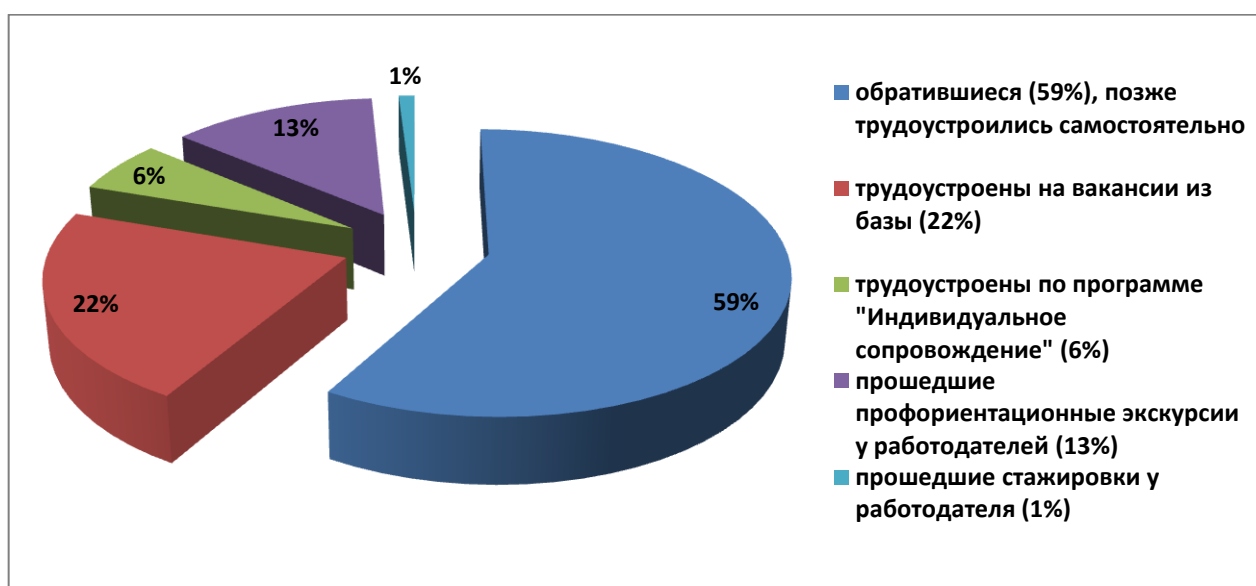


Рис. 1 – Соотношение обратившихся и трудоустроенных (прошедших стажировки и экскурсии).

¹⁶ См.: Технология трудоустройства людей с инвалидностью// <http://perspektiva-inva.ru/userfiles/jobs/publication/tekhnologii-trudoustroistva-2.pdf>

¹⁷ См.: Отчеты о проделанной работе <http://perspektiva-inva.ru/jobs/reports/>.

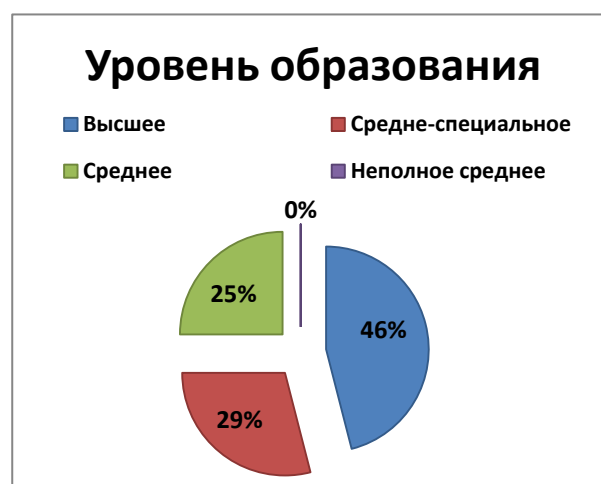
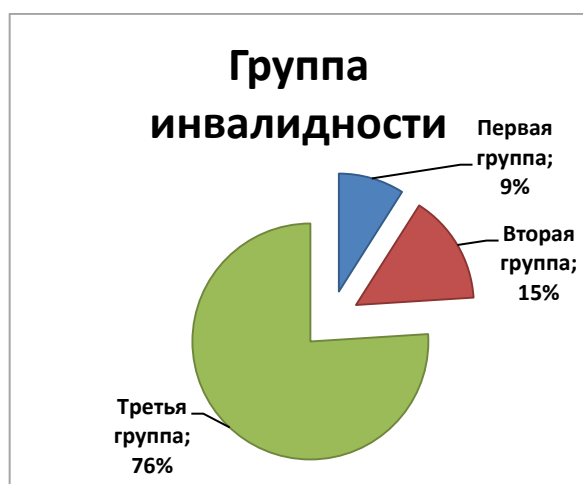




Рис.2 – Статистика по трудоустроенным людям с инвалидностью в период январь - апрель 2013 года.

За период май - август 2013 года

- в РООИ «Перспектива» обратилось **126 человек**, ищущих работу. Все обратившиеся получили консультации по вопросам трудоустройства.
- Специалистами было трудоустроено 46 человек, из них 20 человек - по программе «индивидуальное сопровождение».



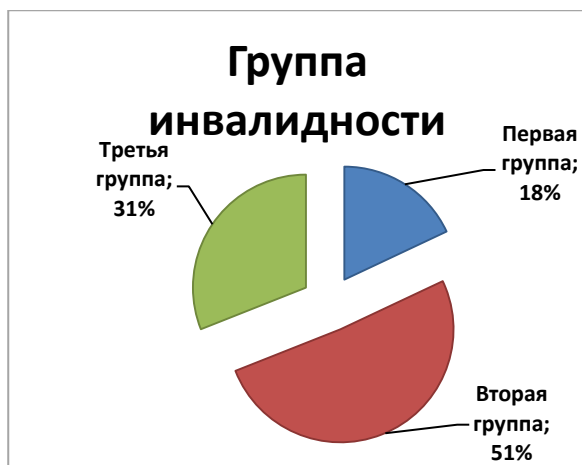


Рис. 3 – Статистика по трудоустроенным людям с инвалидностью за период май - август 2013 года.

За период 2014 год

- в РООИ «Перспектива» обратилось **505 человек** с инвалидностью, ищущих работу, все обратившиеся получили консультации по вопросам трудоустройства.
- **169 чел.** было трудоустроено специалистами из них **88 чел.** по программе «индивидуальное сопровождение».

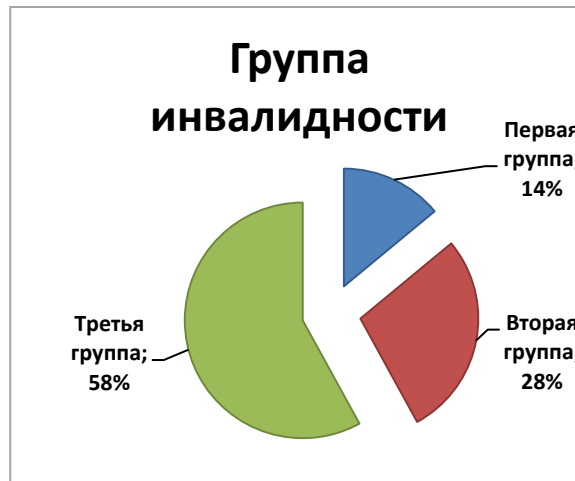
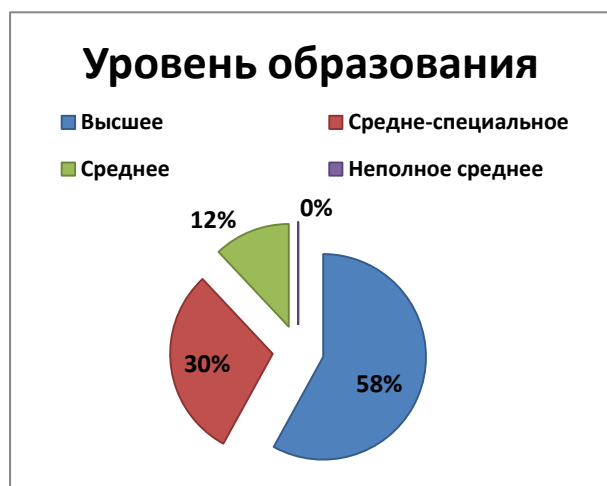
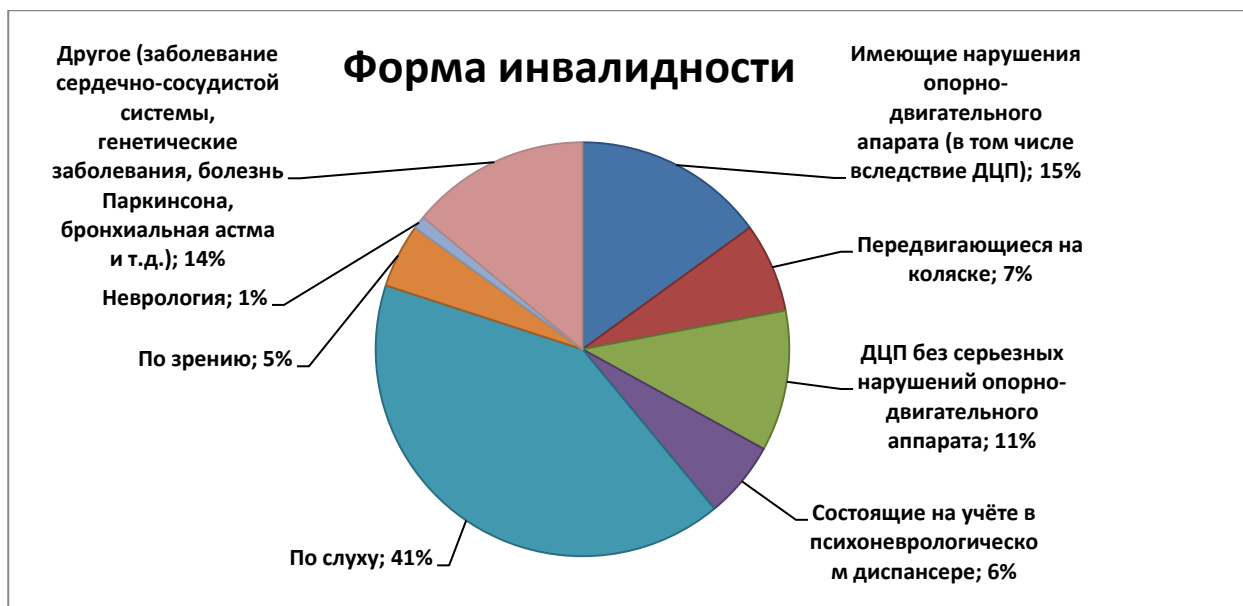


Рис. 4 – Статистика по трудоустроенным людям с инвалидностью за 2014 год.

Распределение трудоустроенных по отраслям

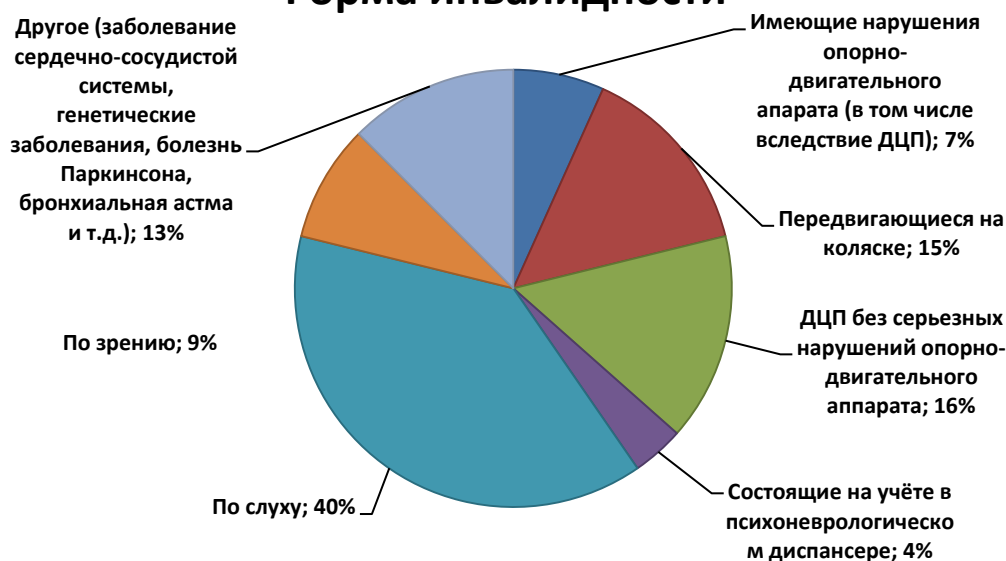


Рис. 5 – Распределение трудоустроенных людей с инвалидностью по отраслям в 2014 г.

За первое полугодие 2015 года по г. Москве.

- в РООИ «Перспектива» обратилось **234 человека** с инвалидностью, ищущих работу, все обратившиеся получили консультации по вопросам трудоустройства.
- **54 человека** было трудоустроено в г. Москве.

Форма инвалидности



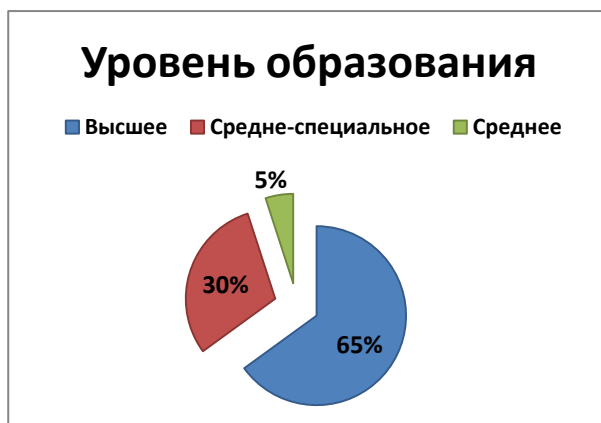
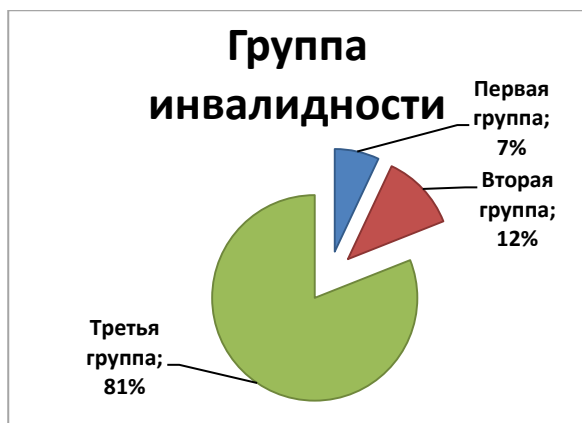


Рис. 6 – Статистика по трудоустроенным людям с инвалидностью за первое полугодие 2015 года в г. Москве.

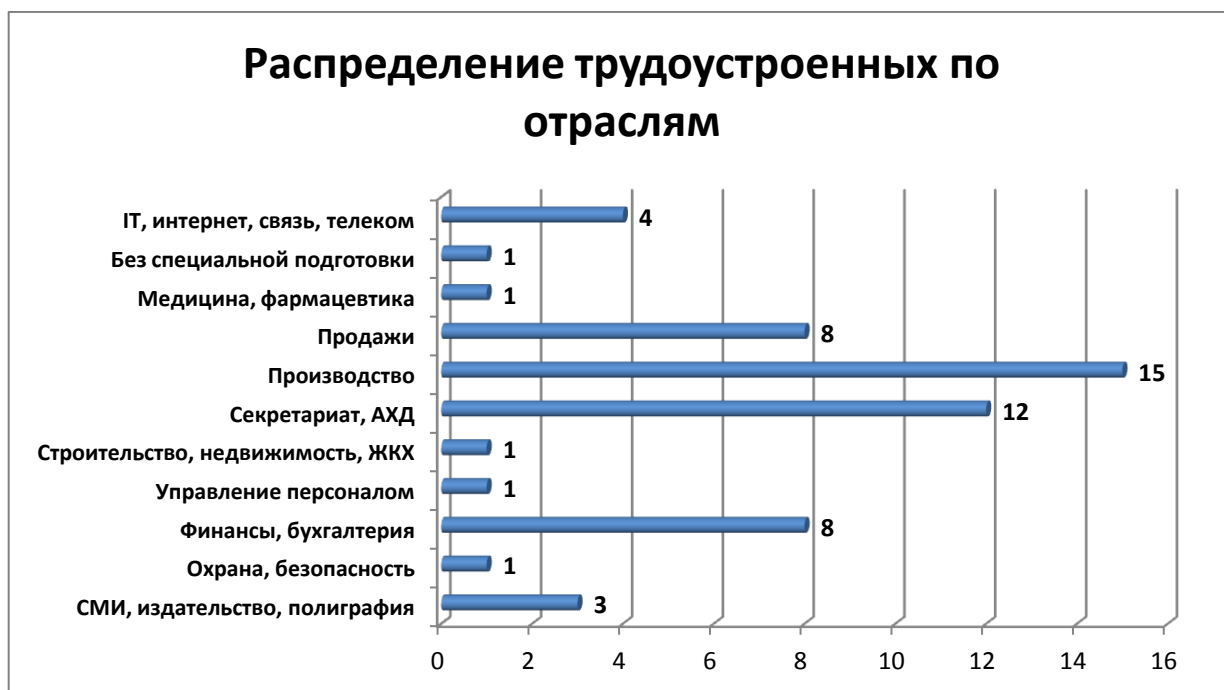


Рис. 7 – Распределение трудоустроенных людей с инвалидностью по отраслям за первое полугодие 2015 года в г. Москве.

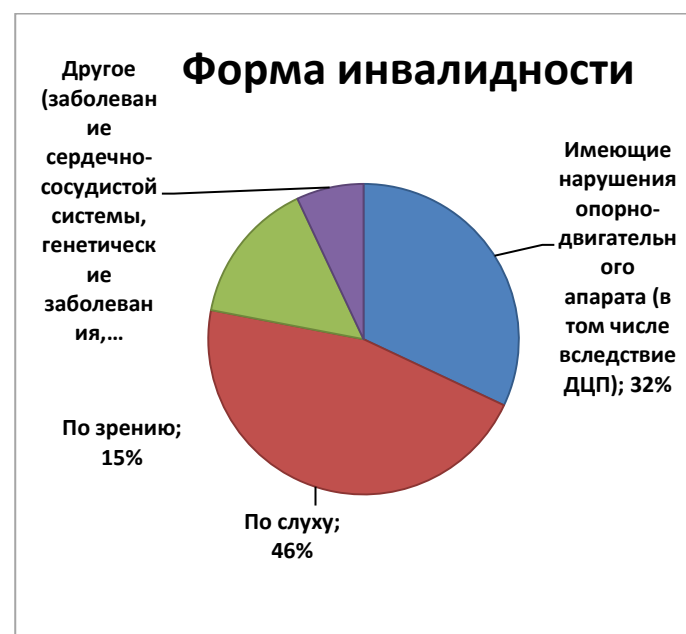
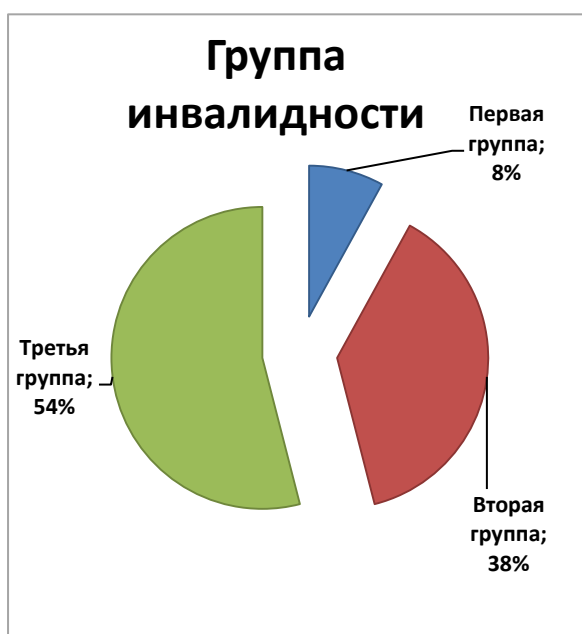
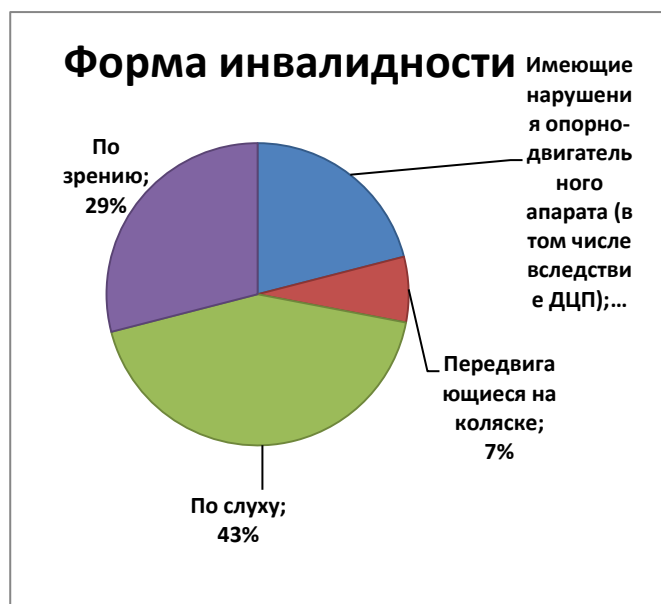
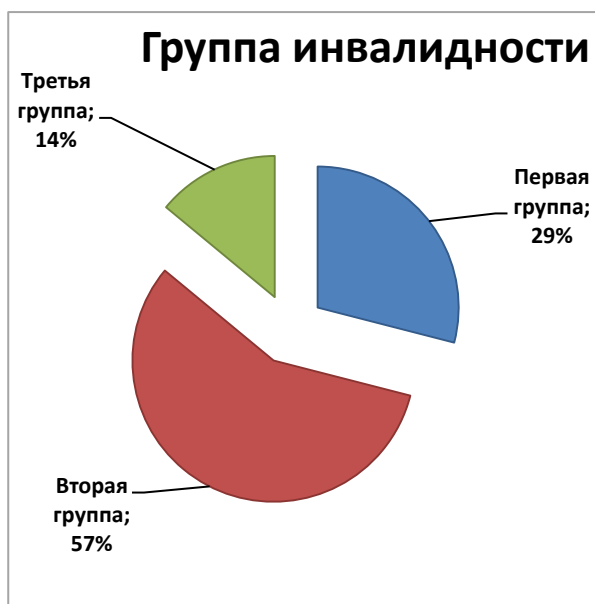


Рис. 8 – Статистика по трудоустроенным людям с инвалидностью за первое полугодие 2015 года в регионах РФ.

Таким образом, благодаря программам поддержки трудоустройства инвалидов, реализуемых РОИ «Перспектива», за период с 2013 года по второе полугодие 2015 года, исходя из отображенных данных, численность трудоустроившихся людей с инвалидностью с высшим образованием выросла на 19% (46-65 чел.). Процент трудоустроенных соискателей с инвалидностью, получивших среднего-специальное образование, остался неизменен.

Наиболее востребованными у соискателей оказались программы:

1. Индивидуальное сопровождение - эффективность повысилась на 44% (6-50 чел.) за период с 2013-2014 гг.;

2. профориентация - эффективность возросла на 4 % (13-17 чел.) в период с 2013 по 2014 гг., показывая стабильный средний рост;
3. конкурсные программы («курс ищущих работу») - эффективность возросла на 23 % в период со 2-й половины 2013 г по 2014 г. В первой половине 2015 года по г. Москве прирост эффективности составил уже 17 %, что является достаточно высоким показателем.

Аналогичную тенденцию повышения эффективности программ содействия занятости инвалидов показывают и статистические данные по всей РФ. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики¹⁸ за период с 2010-2015 гг. численность работающих граждан с инвалидностью увеличилась на 19% (Таблица 6).

Таблица 6

Сведения о работающих инвалидах, состоящих на учете в системе пенсионного фонда Российской Федерации (по состоянию на 1 января), тыс. человек

	2010г. ¹⁾	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г. ¹⁾
Всего инвалидов	2078	2195	2276	2344	2407	2473
в том числе:						
I группы ²⁾	134	92	93	87	82	82
из них инвалиды с детства ³⁾	4	3	3	3	3	3
II группы ⁴⁾	819	887	898	906	913	923
из них инвалиды с детства	26	22	23	23	23	23
III группы ⁵⁾	1115	1209	1280	1348	1409	1466
из них инвалиды с детства	-	38	46	52	58	69
дети-инвалиды	9	6	5	4	3	2

1) Приведены данные формы № 94(ПЕНСИИ) на 31.12.2009 и 31.12.2014 соответственно.

В 2010 г. - инвалиды, имеющие степень ограничения способности к трудовой деятельности:

2) 3 степень; 4) 2 степень; 5) 1 степень.

3) Здесь и далее – данные приведены без Крымского автономного округа.

Численность граждан, обратившихся за повторным содействием в трудоустройстве за период 2008-2014 гг. уменьшилась на 33%, а численность нашедших работу за этот период, увеличилась на 9%, что говорит о положительной динамике результатов комплексных мер по трудоустройству людей с ограниченными возможностями здоровья.

¹⁸ Труд и занятость инвалидов. Федеральная служба государственной статистики// http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#

Таблица 7

Численность граждан, относящихся к категории инвалидов, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (по данным Федеральной службы по труду и занятости), чел.

	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.
Обратилось за содействием в поиске подходящей работы	256190	306478	268202	243407	211828	190631	170864
Нашли работу (доходное занятие)	87299	84651	87218	84980	76865	75642	73412

Согласно приведенным статистическим данным, наиболее эффективно предложенные методы повышения результативности трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья реализуется в г. Москве. Что связано с более организованной работой соответствующих общественных организаций, четко работающей информационной связью между ВУЗами, выпускающими молодых специалистов, потенциальными работодателями, представителями бизнеса, более устроенной благоприятной окружающей средой для людей с ограничениями по здоровью.

Также в Москве сосредоточено значительное число специализированных образовательных учреждений, ВУЗов, обеспечивающих возможность профессионального обучения и трудоустройство молодых специалистов с инвалидностью. В качестве примера эффективного обучения с последующим трудоустройством людей с ограничениями по здоровью целесообразно привести два столичных Вуза, разрабатывающих и эффективно реализующих собственные программы профессиональной подготовки и трудоустройства людей с инвалидностью, не имеющих аналогов в мировом сообществе – Московский государственный технический университет (МГТУ) имени Н.Э. Баумана и Российская государственная специализированная академия искусств (РГСАИ).

МГТУ им. Н.Э. Баумана - первый в мире университет общего типа и единственный национальный исследовательский университет техники и технологий, который в системе непрерывного многоуровневого профессионального образования успешно реализует, эффективно развивает специальные образовательно-реабилитационные программы (ОРП) инженерного образования глухих и слабослышащих граждан. Реализацию ОРП осуществляет факультет «Головной учебно-исследовательский и методический центр профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов по слуху)», созданный приказом Министра образования Российской Федерации в 1994 году и возглавляемый профессором А. Г. Станевским.

Центр успешно разрабатывает научно-методические основы и практически реализует модели комплексной реабилитации инвалидов по слуху, а также предоставляет реабилитационные услуги, технические и программно-аппаратные средства для создания людям с ограничениями по здоровью равных возможностей и благоприятных условий для их интеграции в общество. Результатом работы ГУИМЦ является:

- практически 100%-е (!) трудоустройство выпускников-специалистов из числа инвалидов, их стабильная занятость и профессиональная мобильность на рынке труда;
- доступность всех уровней высшего образования: бакалавриат, магистратура, специалитет. По окончании университета - студенты получают диплом МГТУ им. Н.Э.Баумана;
- интеграция в среду университета - от изолированных групп первого года обучения через совместные лекционные занятия на 2-м и 3-м году обучения (базовое высшее образование) к тотальной интеграции в общие группы на этапах бакалавриата, магистратуры, специалитета.

В Центре реализуется совокупность всех известных в настоящее время и постоянно развивающихся элементов современной социальной реабилитации:

- профессиональное образование и профессиональная реабилитация;
- профессиональная ориентация;
- социально-психологический инжиниринг (социальная и психологическая коррекция);
- медицинская реабилитация и профилактика;
- реабилитационный спорт и физкультура;
- социально-средовая адаптация и социально-бытовая ориентация и интеграция.

Центр предоставляет возможность гражданам, имеющим нарушение слуха, получить высшее образование, в зависимости от уровня подготовки и индивидуальных способностей каждого. Лучшие выпускники имеют возможность поступить в аспирантуру и заниматься научной работой.

Вся работа Центра строится на строго индивидуальном подходе к каждому студенту и слушателю, на методических материалах, разработанных непосредственно специалистами Центра и лучшими зарубежными специалистами в области образования инвалидов по слуху с применением современных компьютерных и информационных технологий. Центр сотрудничает со многими организациями, занимающимися аналогичной деятельностью как в России, так и за рубежом¹⁹.

¹⁹ См.: ГУИМЦ http://guimc.bmstu.ru/center/about_center.

Согласно статистическим данным ГУИМЦ, за период с 1997 по 2015 гг. было выпущено 383 человека по 5 ведущим направлениям – 290 специалистов, 10 магистров, 83 бакалавра с последующим 100% трудоустройством. В течение 2014 г. Службой занятости ГУИМЦ МГТУ им. Н.Э. Баумана оказано содействие в трудоустройстве на высокотехнологичные предприятия г. Москвы и московского региона 18-ти соискателям:

- 5-ти выпускникам на постоянную работу;
- 13-ти старшекурсникам на стажировку с записью в трудовой книжке и с возможностью постоянного трудоустройства после окончания Университета.

Выпускникам и студентам-старшекурсникам ГУИМЦ с помощью кадровых служб работодателей были подобраны рабочие места в соответствии с их специальностями и индивидуальными особенностями.

Расчеты, проведенные специалистами МГТУ имени Н.Э. Баумана, свидетельствуют, что «...инвестиции в семилетнее обучение инвалида в данном университете полностью окупаются за счет выплаты налогов после трудоустройства за 4 года (при уровне заработной платы около 15 тыс. руб. в месяц), а в течение последующих 3–4-х лет происходит погашение затрат государства на пенсию, получаемую студентами с инвалидностью за период учебы.

Аналогичные данные по окупаемости инвестиций в образование студентов с ограничениями по здоровью, были получены на основе обобщения статистики обучающихся в Международном независимом эколого-политическом университете (МНЭПУ), осуществляющем обучение людей с ограничениями здоровья, проживающих в Московской области и столице. Расчеты показывают, годовые инвестиции в образование этих студентов окупаются практически за четыре месяца трудовой деятельности выпускников, с учетом получаемой ими за год обучения пенсии менее чем за год»²⁰.

Российская специализированная академия искусств (РГСАИ), единственный в мире художественный вуз для людей с ограничениями по здоровью — с февраля 1990 г., начав свою деятельность как структурное подразделение Всесоюзного центра творческой реабилитации инвалидов - «...предоставляет человеку с органическими ограничениями по здоровью возможность реализовывать свой творческий потенциал и обрести профессию в той или иной области искусства, государство решает важнейшую задачу — полноценной социальной реабилитации людей-инвалидов, которые благодаря этому становятся полезными и активными членами общества. В результате жизнь людей с ограниченными возможностями не замыкается в пределах инвалидного социума, а становится насыщенной, неотделимой от многообразия окружающего мира... В Академии существуют три факультета: *музыкальный, театральный и*

²⁰ Мирзабалаева Ф.И. Проблемы трудоустройства инвалидов на региональном рынке труда/ Вестник Дагестанского государственного университета. 2012. № 5. С. 62-66.

факультет *изобразительного искусства*. В настоящее время здесь работают высококвалифицированные преподаватели, среди которых немало крупных деятелей отечественного искусства. РГСАИ — принципиально новый тип инклюзивного образовательного учреждения, в котором обучение инвалидов проводится в соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования, применяемыми в творческих вузах Российской Федерации. Полноценную их реализацию обеспечивают следующие факторы:

- высокопрофессиональный профессорско-преподавательский состав, имеющий многолетний опыт работы с людьми ограниченных физических возможностей;
- множество достижений в области подготовки специалистов различных видов искусства;
- насыщенная, художественно богатая творческая жизнь вуза;
- современная материально-техническая база, обеспечивающая учебно-воспитательный и творческий процессы необходимыми средствами.

Таким образом, РГСАИ обладает реальной возможностью стать лидером в области профессиональной подготовки молодых людей с физическими ограничениями как специалистов различных видов искусства...»²¹.

Ректор РГСАИ А.Н. Якупов отмечает, успешная реабилитация инвалидов прямым образом зависит от свободного общения в молодежной среде. Представляется крайне перспективным создание специализированных культурно-оздоровительных центров для инвалидов, в которые приглашаются молодые люди без ограничений по здоровью (именно они становятся естественными «адептами» равного общения).

Существует проблема централизации трудоустройства инвалидов, получивших профессиональное образование в области искусства. Целесообразно «...создание при драматических театрах особых трупп неслышащих актёров. Перспективны организация специализированных ячеек в творческих объединениях художников, введение дополнительных групп в филармонических и концертных организациях, в которых могла бы осуществляться трудовая деятельность музыкантов с нарушением зрения, актёров с нарушением слуха и т.д.»²². Наибольшую сложность при трудоустройстве испытывают выпускники факультета изобразительного искусства. Педагоги факультета ИЗО отмечают недостаточное участие государственных структур в процессе трудоустройства людей с инвалидностью.

²¹ Якупов А.Н. О социально-культурной реабилитации инвалидов в сфере искусства (история, современное состояние, перспективы) /<http://rgsai.ru/>

²² Там же.

Проведенные в рамках реализации данного проекта круглые столы совместно с представителями Российской государственной специализированной академии искусств и ГУИМЦ НИУ МГТУ им. Н.Э. Баумана, позволили сформулировать дополнительные рекомендации для повышения результативности трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. Специалистами было отмечено, что в первую очередь необходимо:

- воссоздание Домов творчества, общественных художественных (досуговых) организаций, освобожденных от налогового бремени, занимающихся наставничеством на бесплатной для слушателей и выпускников основе;
- фонды с серьезными налоговыми льготами и обязательным государственным квотированием;
- увеличение количества **региональных** программ единой векторной политики в области трудоустройства людей с инвалидностью;
- освобождение ВУЗов от жесткой необходимости трудоустройства выпускников, сосредоточение их усилия в области профессиональной ориентации, обучения и социализации будущих работников с ограничениями по здоровью;
- создание безбарьерной (архитектурной и коммуникативной) среды;
- реализация программ обратной инклюзивности, (специалисты считают целесообразным обучать здоровых людей (не более 40%) совместно с людьми с инвалидностью, а не наоборот), что позволяет естественно воспитывать «адептов» равной социальной среды, исключает возможность для людей с инвалидностью чувствовать себя особенными и требовать советующего отношения со стороны окружающих, повышает творческую конкуренцию, создавая правильные коммуникационные установки среди всех обучающихся.

Таким образом, наряду с заметными достижениями в области трудоустройства людей с ограничениями по здоровью, были выделены ряд областей, где принимаемых мер явно недостаточно. В частности, было показано, что следует учитывать особенности людей с инвалидностью, которым требуется индивидуальное сопровождение при поиске работы и в первые месяцы трудоустройства. Также следует шире распространять положительный опыт специализированных высших учебных заведений для людей с инвалидностями на другие регионы РФ (помимо Москвы и Московской области).

Анализ международного опыта интеграции инвалидов в рынок труда и повышения экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест

Многие страны имеют программы снижения налоговой нагрузки на организации, нанимающие на работу инвалидов. Разрабатываются и иные формы финансового стимулирования работодателей. Например, в США имеется программа кредитования «Disabled Access Credit program», предоставляющая безвозвратные ссуды (фактически, это – грантовая поддержка) организациям малого бизнеса на покрытие расходов, связанных с деятельностью, направленной на облегчение всех форм доступности для инвалидов товаров, услуг, рабочего и общественного пространства. Кроме того, в США имеется федеральная программа Disabled Access Credit program, предоставляющая работодателям 40% налоговую льготу с первых 6000 долларов зарплаты работника-инвалида в первый год его работы в организации. В различных провинциях Канады имеются грантовые программы для малого бизнеса, нанимающего на работу инвалидов. В соответствии с австралийской Программой трудовой деятельности инвалидов работодатель, имеющий в составе персонала людей с ограниченными возможностями, имеет право на государственную финансовую помощь для переоборудования рабочих мест и адаптации всех процедур в компании в соответствии с нуждами работников-инвалидов. Для помощи сотрудникам, имеющим инвалидность по психиатрическому диагнозу, государство берет на себя обучение первой психиатрической помощи на рабочем месте.

В свою очередь, в Индии, например, Закон об инвалидах 1995 г. (Disability Act) обязует резервировать 3% «указанных рабочих мест» для инвалидов, правда, ограничивая круг претендентов инвалидами по зрению, слуху и опорно-двигательной системе.

Необходимо отметить, что речь не идет о локальной и малосущественной проблеме, фактически, речь идет об одной из фундаментальных проблем развития рынка труда.

Согласно данным переписи населения в США 2010 г., приблизительно 54 миллиона американцев причислены к категории инвалидов. Это - 10% населения в возрасте от 18 до 64 лет, огромная доля в американских трудовых ресурсах.

В Великобритании же один из пяти граждан трудоспособного возраста (6,9 миллиона, или 19%) причисляются статистикой к инвалидам. Проблема их интеграции на рынке труда, по мнению британских экспертов, усугубляется тем, что многие инвалиды не имеют достаточной квалификации, формально относясь, по британской классификации трудовых ресурсов, к «людям, не обладающим квалификацией» (26% от их числа, в сравнении с 10% в целом по стране).

Возьмем также для примера ситуацию в Канаде – одной из благополучных стран с позиций интеграции инвалидов в рынок труда. Наличие существенной доли населения, имеющего ограниченные возможности, является неоспоримым фактом, который необходимо учитывать при принятии любых политико-административных решений в области регулирования рынка труда. Так, например, один из восьми канадцев (13% населения) относятся к инвалидам, имеющим ограниченные возможности по зрению, слуху, двигательным возможностям или способности к обучению.

Если к этому количеству добавить людей, страдающих от постоянных сильных хронических болей, имеющих нарушения памяти и речи, то общее количество возрастает до 14,3% жителей Канады.

В Канаде работают 52,1% женщин с инвалидностью (70,1% женщин без инвалидности трудятся). Для мужчин соответствующая доля равна 55,5% (80,2% канадских мужчин не инвалидов трудятся).

Министерство социальной защиты провинции Онтарио, проанализировав ситуацию, выделило следующие основные барьеры на пути трудоустройства инвалидов:

1. Физические и архитектурные барьеры – здания и помещения мало приспособлены для свободного перемещения и активной трудовой деятельности людей с ограниченными возможностями.

2. Информационные и коммуникационные барьеры – как правило, инвалиды имеют меньший доступ к различным источникам информации в силу физических ограничений и состояния здоровья.

3. Барьеры, связанные с отношением окружающих – дискриминационное поведение в отношении инвалидов, которых считают неспособными полноценно трудиться.

4. Технологические барьеры – применяемые на рабочих местах технологии не адаптируются под их использование инвалидами.

5. Организационные барьеры – процессы и/или политики, которые, по сути, являются дискриминационными по отношению к инвалидам. Например, это может относиться к практикам найма, которые косвенно препятствуют приему на работу людей с ограниченными возможностями.

Между тем, как в Канаде, так и в ряде других стран достигнуты несомненные успехи в полноценной интеграции инвалидов и людей с тяжелыми хроническими недугами в рынок труда. В сравнительно недавнем прошлом такие заболевания, как диабет или эпилепсия автоматически считались «заболеваниями, ограничивающими возможности» в отношении трудоустройства и да самой способности вести нормальный образ жизни. Однако опыт большинства развитых стран свидетельствуют, что эти, да и многие другие заболевания уже не

являются фактором, ограничивающим социальную интеграцию и полноценное участие в трудовой деятельности. Однако сегодняшний рынок труда, хотя и гораздо более инклюзивный, нежели 25-30 лет назад, все еще огражден всякого рода препятствиями для интеграции в него инвалидов. Это верно даже для самых развитых стран, в том числе следующих социал-демократической модели «государства всеобщего благосостояния».

На проблему можно посмотреть и с другой стороны, с позиций базовых показателей занятости. Согласно данным Бюро статистики по вопросам труда США, например, уровень безработицы среди инвалидов составляет 12,9%. С одной стороны, это свидетельствует о значительных успехах в интеграции инвалидов на рынке труда, ведь уровень ниже 13% - очень хороший показатель даже по меркам самых развитых стран. Гораздо хуже ситуация обстоит, например, в Австралии. Только половины из австралийских инвалидов трудоспособного возраста имеет работу.

С другой же стороны, если возвратиться к примеру США, уровень безработицы среди инвалидов там все же на 5% выше, чем показатели безработицы среди трудоспособного населения в целом. Кстати, в США есть сектора экономики, в которых интеграция инвалидов проходит более успешно. К ним, в частности, относится сектор здравоохранения²³. В этом секторе, а также в смежных отраслях, например, в фармацевтике, эксперты видят наиболее существенные резервы в снижении разрыва в уровне безработицы среди инвалидов и населения в целом.

Другой перспективный сектор – сектор высоких технологий. Опыт развитых стран показывает высокий уровень успешной интеграции в рынок труда людей с ограниченными возможностями, занятых в компаниях высоких технологий. В частности, в США их особенно много среди разработчиков новых высокотехнологичных товаров и среди специалистов по исследованию рынка.

Почему важно, с позиций зарубежного опыта, интегрировать инвалидов в рынок труда? Какую роль в этом процессе, по мнению зарубежных экспертов, лидеров бизнеса, владельцев и ключевых менеджеров могут сыграть не только государства, но и непосредственно компании и бизнес-структуры?

Для многих компаний в странах, в которых приняты соответствующие нормативные акты (например, Employment Equity Act, закон о равенстве в системе занятости в Канаде), прием инвалидов на работу означает неукоснительное следование требованиям закона. Согласно упомянутому законодательному акту, работодатели обязаны «идентифицировать и устранять» барьеры для трудоустройства представителей определенных групп населения –

²³ Kyle Kensing. Best Jobs for the Disabled. <http://www.careercast.com/jobs-rated/best-jobs-disabled>

женщин, представителей «очевидных меньшинств», представителей коренного населения Канады и людей с ограниченными возможностями.

Во многих развитых странах, компании, участвующие в конкурсных процедурах по выполнению работ и оказанию услуг для нужд государства, должны уже в тендерной заявке указать, какую доли среди работников составляют инвалиды. Это является одним из показателей, учитываемых при оценке заявок. На остальные компании это требование не распространяется, поэтому многие все еще находятся в процессе выработки внутренних правил и корпоративных процедур, способствующих найму и трудовой интеграции работников-инвалидов. Эксперты из ряда стран отмечают, что в этом отношении небольшие, более гибкие компании зачастую идут впереди крупных корпораций, нередко придерживающихся устарелых инерционных подходов к вопросам управления человеческими ресурсами. В частности, подобное мнение высказали большинство участников канадского «Диалога по вопросам разнообразия» - общественного форума, способствующего интеграции в трудовой процесс категорий населения, недостаточно представленных на рынке труда (включая инвалидов). Участники «Диалога» отмечают три взаимосвязанных фактора, обуславливающих важность для работодателей задачи интеграции инвалидов в трудовую среду их организации: 1. Необходимость иметь в компании максимальное число талантливых и креативных работников; 2. Построение репутации компании как социально-ответственного «корпоративного гражданина»; 3. Необходимость ориентации на потребительский рынок, который по определению построен на инклюзии – потребителями являются различные категории населения, включая огромный процент инвалидов и людей с ограниченными возможностями.

Возьмем первый из указанных факторов – необходимость поиска талантливых работников. Эксперты во многих развитых странах отмечают, что работодателям становится все труднее найти на рынке труда молодых, талантливых и при этом мотивированных потенциальных работников. Это обусловлено рядом причин, в том числе, общим старением рабочей силы, нехваткой работников необходимых компетенций и высокой степенью защищенности работников трудовым законодательством, особенно в странах Европейского Союза. Это обстоятельство негативно сказывается на мобильности трудовых ресурсов. Дефицит талантов (talent shortage), являющейся тенденцией рынка труда во всех развитых странах (опросы свидетельствуют, что более 60% руководителей компаний обеспокоены дефицитом талантов), заставляет работодателей обращать взоры на ряд категорий потенциальных работников, которые раньше практически игнорировались. Главная и основная из этих категорий в современном мире – люди с ограниченными возможностями.

Между тем, если опять обратиться к канадскому опыту, исследования показали, что 90% инвалидов оказываются более трудолюбивыми и мотивированными работниками, чем их

полностью здоровые коллеги. Они более склонны к творческому подходу, к проявлению креативности, они больше дорожат своей принадлежностью к компании, к корпоративному имиджу и бренду.

Следует отметить, что, по мнению зарубежных экспертов, успех в деле интеграции инвалидов в систему занятости равно зависит от усилий, приложенных с обеих сторон на пути к достижению общей цели. С одной стороны, работодатели обязаны последовательно устранять барьеры на пути к занятости людей с ограниченными возможностями. С другой стороны, инвалиды тоже должны проделать свою часть пути в стремлении интегрироваться в рынок труда. Таким образом, доступ на рынок труда инвалидов является ответственностью обеих групп – работодателей и потенциальных работников с ограниченными возможностями.

Зарубежные эксперты отмечают, что одним из препятствий со стороны работодателей является то, что большинство решений о найме персонала организации принимается рекрутерами и менеджерами среднего звена, а эти категории далеко не всегда осведомлены о пользе для компании инклюзивного подхода к подбору рабочей силы. У людей, непосредственно отвечающих за найм, часто отсутствует стратегическое видение политики организации в области развития человеческих ресурсов, отвечающей требованиям XXI века. Налицо стремление облегчить свою жизнь, минимизируя затраты на обучение людей специальных категорий, оборудование специальных рабочих мест, выработку индивидуальных графиков труда и т.д. Кроме того, определенные ресурсы требуются для обучения умению остальных представителей персонала организации трудиться рядом и совместно с инвалидами, обращать внимание на «видимые» и «скрытые» проявления ограничений по состоянию здоровья. Между тем, как показывают исследования, в большинстве случаев эти затраты с лихвой окупаются той отдачей и той креативностью, с которой трудятся инвалиды.

Так, согласно масштабному исследованию, проведенному в США, работодатели, вложившиеся в адаптацию рабочего пространства и трудовой среды в соответствии с нуждами инвалидов, констатировали, что затраты с лихвой компенсировались обретением способности удерживать в организации наиболее ценных работников, ростом производительности труда и улучшением морально-психологического климата, усилением разнообразия трудового коллектива²⁴.

При этом зарубежный опыт свидетельствует, что чрезвычайно высокая стоимость переоборудования рабочих мест в связи с потребностями инвалидов – не более чем миф. В действительности, масштабное исследование в США показало, что затраты на переоборудование либо крайне незначительны, либо, в подавляющем большинстве случаев, не

²⁴ The Benefits of Disability in the Workplace. Forbes. May 12, 2012.

превышают 500 долларов. Полученный же экономический эффект многократно перекрывает эти затраты.

При этом одно дело – выполнять требования законодательства на уровне «минимальной достаточности», а другое – идти в своих действиях дальше того, что является необходимым с точки зрения закона. Исследования показывают, что разные организации в этом отношении имеют разную репутацию – к одним обращается большое количество инвалидов с просьбой принять на работу, а некоторые другие, при равных условиях оплаты труда, люди с ограниченными возможностями практически не рассматривают в качестве возможного места работы. Задачей государства является мониторинг корпоративных политик и практик в области трудоустройства инвалидов. Речь не идет о том, чтобы как-то наказывать организации, «непопулярные» у потенциальных работников-инвалидов, тем более что они и так выполняют требования соответствующих нормативно-правовых актов, предписывающих недискриминационные подходы к найму персонала. Речь идет скорее о распространении в национальном масштабе лучших практик и о содействии в их максимально широком внедрении, об организации консультационной поддержки работодателей, стремящихся внедрить у себя эти лучшие практики.

Анализ зарубежного опыта показывает, что эти лучшие практики, в распространении которых государство способно сыграть решающую роль, как правило, включают следующее:

1. Комплексную оценку всех правил приема на работу в организацию и пересмотр этих правил с максимальным учетом создания инклюзивной среды. Для этого следует установить партнерские отношения с местными общественными организациями, занимающимися проблемами инвалидов. Подобное партнерство полезно с позиций обретения необходимого видения всего комплекса проблем, связанных с наймом инвалидов.

2. Следует продумать «альтернативные» сложившимся и давно устоявшимся практикам методы приема на работу, которые обязательно включали бы ориентацию на прием инвалидов.

3. Следует проанализировать все технологические процессы с точки зрения их выполнимости людьми с ограниченными возможностями. Это не означает, что все процессы должны быть изменены с учетом возможности их выполнения инвалидами – подобный подход может фатально подорвать конкурентоспособность организации, он потребует колоссальных ресурсов и экономически может быть совершенно нерационален. Однако следует выделить те элементы технологических процессов, которые доступны для выполнения инвалидами, и неукоснительно следовать политике привлечения этой категории работников к выполнению данных процессных элементов.

4. Формирование эффективной программы практик и наставничества с ориентацией на инвалидов является необходимым элементом всех лучших практик.

5. Следует налаживать сетевое взаимодействие с организациями, развивающими найм инвалидов в качестве важного элемента своей политики в области корпоративной социальной ответственности.

6. Государству следует способствовать организации форумов (в онлайн и офлайн режимах), которые служили бы площадкой для обсуждения инвалидами и работодателями проблем трудоустройства людей с ограниченными возможностями.

7. Для инвалидов следует формировать в организациях планы карьерного развития. Также важно всячески пропагандировать трудовые успехи и достижения инвалидов в рамках организации.

Важно понять, что от инклюзивной культуры в организациях в конечном итоге выигрывают все работники, как инвалиды, так и не инвалиды. Так, отчет Торгово-промышленной палаты США, озаглавленный «Лучшие практики инклюзии инвалидов», констатирует, что найм людей с ограниченными возможностями, в конечном итоге, оборачивается благом для работодателя²⁵. Формирование инклюзивной культуры – сложный и, как правило, довольно длительный и болезненный процесс. Однако необходимо неукоснительно следовать политике инклюзии; государство же может и должно стать главной движущей силой формирования подобной культуры в масштабах всей страны.

Многие страны, входящие в ОЭСР, имеют так называемые государственные «программы подкрепленной занятости» (supported employment programs или SE). В рамках этих программ происходит индивидуализированная интенсивная поддержка работников-инвалидов, а также обеспечивается помощь работодателям в оборудовании соответствующих рабочих мест. Особую роль эти программы имеют для работников, имеющих ограниченные возможности в связи с психическими заболеваниями; во многом концепция SE ориентирована именно на данную категорию инвалидов. Хотя программы SE более затратные для бюджета, нежели стандартные программы поддержки инклюзивной занятости, считается, что они обеспечивают хорошие результаты и в долгосрочной перспективе приводят к экономии средств. Одной из наиболее часто применяемых форм реализации программ подкрепленной занятости являются программы IPS – Individual Placement Support.

Суть модели IPS заключается в том, чтобы содействовать трудоустройству инвалидов на те рабочие места по их выбору, за занятие которых люди с ограниченными возможностями конкурируют с прочими претендентами. Инвалиды занимают эти рабочие места немедленно, без проведения предварительной адаптационной подготовки и тренингов. Упор делается на поддержку уже после трудоустройства, причем целью является обеспечение по возможности более длительной занятости работника в данной организации, содействие его карьерному росту

²⁵ The Benefits of Disability in the Workplace. Forbes. May 12, 2012.

в ней. Поскольку программа ориентирована на людей с психическими проблемами (хотя и не только на них), важную роль играет помощь психиатров и психологов, обеспечение устойчивой психической реабилитации.

Международный опыт показывает, что большое количество программ реализуется на региональном и местном уровнях. В этом контексте интересно, в частности, изучение американского опыта.

В США нормативно закреплено понятие «интегрированная занятость», означающая рабочие места для инвалидов, трудящихся в окружении большинства коллег-не инвалидов. На этих местах люди с ограниченными возможностями зарабатывают столько же, сколько их полностью здоровые коллеги, при этом работники-инвалиды оплачиваются напрямую работодателем, как и все остальные занятые в данной организации.

Отдел занятости инвалидов Министерства труда США разработал специальный документ - «Инструментарий интегрированной занятости». Задача данного документа – объединение ресурсов шести ключевых стейкхолдеров: работодателей, агентств по занятости местных сообществ (Community Employment Agencies – CEA), семей и индивидуальных граждан, политиков и исследователей.

Один из предлагаемых в документе ресурсов, доказавший свою несомненную эффективность, это – видео, рассказывающее историю двух молодых инвалидов, полноценно воспользовавшихся всеми возможностями в рамках принципа интегрированной занятости. Они хорошо трудоустроены, достойно зарабатывают и полностью обеспечивают себя и свои семьи.

«Инструментарий интегрированной занятости» опирается на опыт и нормативно-правовую базу, созданную во многих американских штатах – как на уровне непосредственно штата, так и на уровне округов (counties).

Уровень округов (т.е. муниципальный уровень), как показала практика помощи инвалидам в трудоустройстве, является ключевым. Как правило, округа получают субсидии на содействие в трудоустройстве инвалидов от соответствующего департамента в правительстве штата, однако в трате этих средств и в возможности привлечения дополнительных ресурсов они наделены большими возможностями проявлять местную инициативу. Как правило, округа заключают договоры с местными службами занятости о содействии в поиске, найме и удержании работы инвалидами. Некоторые округа выделяют средства для поощрения организаций в сфере занятости, в случае, если последние эффективно трудоустраивают и разработают индивидуальный план удержания работы и карьерного роста для инвалида. Некоторые округа платят службам занятости на почасовой основе – учитывается время, затраченное на консультационную деятельность в рамках подготовки и реализации индивидуального плана занятости инвалида. Ряд округов разработал соответствующие наборы

инструкций, правил и процедур, направленных на финансирование по результату деятельности по трудоустройству инвалидов. Своды правил и инструкций, подготовленные в округах, ориентированы на достижение целей интегрированной занятости с позиций достижения конкретных результатов. Финансирование служб занятости из местных бюджетов поставлено в зависимость от результатов работы с каждым конкретным гражданином, имеющим инвалидность – на основе длительности его занятости, уровня оплаты труда и проч. На уровне штата округам предписывается собирать максимальный объем информации о деталях занятости инвалидов; округа же, в свою очередь, встраивают требования предоставления наиболее полной информации в конкурсную документацию для служб занятости, претендующих на получение средств из местных бюджетов для реализации проектов содействия трудоустройству инвалидов. Нередко, оценка по результату базируется на содействии инвалиду в достижении показателей его «экономической независимости», т.е. способности самостоятельно зарабатывать на жизнь, полностью оплачивать свои счета.

Довольно значительные средства из местных бюджетов расходуются на программы подготовки и переподготовки специалистов в сфере занятости, специализирующихся на работе с инвалидами. Это касается и работников частных кадровых агентств, участвующих в тендерах на оказание услуг по трудоустройству людей с ограниченными возможностями. В штате Вашингтон, например, крупная некоммерческая организация W.i.S.e (Washington Initiative on Supported Employment) обладает эксклюзивными правами реализации обучающих программ для служб занятости и по оказанию им технического содействия в вопросах трудоустройства инвалидов. Реализуются как очные, так и дистантные обучающие программы, кроме того, организуется ежегодная большая конференция в рамках всего штата. W.i.S.e уделяет особое внимание распространению лучших практик, при этом в своих обучающих программах особый упор делает на инновационные подходы в вопросах содействия занятости инвалидов.

Таким образом, формирование инклюзивных и максимально разнообразных рынков труда – императив сегодняшнего времени. Как показывают исследования, на уровне конкретных трудовых коллективов это приводит к росту креативности, гибкости, формированию нестандартных решений трудных проблем. Между тем, хотя были достигнуты определенные успехи в деле достижения гендерного и расового разнообразия и инклюзии, инвалиды остаются одной из наименее представленных на рынке труда групп населения. Их количество составляет растущую пропорцию среди населения, поэтому задача их включения становится все более важной.

Возможности и ограничения оценки экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест (на уровне субъектов Российской Федерации)

Методика и ее показатели: проблемы измерения

В рамках данной темы необходимо оценить экономическую эффективность использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало и утвердило в феврале 2013 года критерии оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места за счет средств субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации²⁶. Данные критерии представлены в табличной форме (см. Табл. 5).

Таблица 5

Основные критерии оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов

№	Индикатор(критерий)	Составляющие индикатора (критерия)/Показатели и количественные параметры их характеризующие
1	уровень трудоустройства инвалидов при содействии органов службы занятости	1) (Дтиі) Доля трудоустроенных инвалидов из числа обратившихся при поиске подходящей работы ▪ Число трудоустроенных инвалидов/число не трудоустроенных граждан при поиске подходящей работы; 2) (Дтисі) Доля трудоустроенных инвалидов из числа безработных ▪ Число трудоустроенных безработных инвалидов/число не трудоустроенных безработных инвалидов 3) (Сиосі) Доля трудоустроенных инвалидов и доля трудоустроенных граждан всего, при поиске подходящей работы
2	уровень заработной платы инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места	1) (Дтизмі) Доля трудоустроенных инвалидов с заработной платой не ниже в-ны прожиточного минимума из числа инвалидов трудоустроенных инвалидов при содействии СЗ ▪ Число трудоустроенных инвалидов при содействии СЗ/число трудоустроенных инвалидов на рабочие места;

²⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.02.2013 г. № 82 "Об установлении критериев оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места за счет средств субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации".

№	Индикатор(критерий)	Составляющие индикатора (критерия)/Показатели и количественные параметры их характеризующие
		2) (Дтизсі) Доля трудоустроенных инвалидов с заработной платой не ниже размера средней по региону из числа трудоустроенных инвалидов при содействии СЗ Число трудоустроенных инвалидов при содействии СЗ/число трудоустроенных инвалидов на рабочие места.
3	продолжительность периода безработицы инвалидов	1) (Дсуі) Доля инвалидов из числа безработных, состоящих на учете СЗ - Число безработных инвалидов более 1 года на учете СЗ /число безработных граждан более 1 года на учете СЗ; 2) (Сспбі) Показатель средней продолжительности безработицы - Средняя продолжительность безработицы инвалидов и граждан, признанных безработными на конец отчетного периода;
4	закрепляемость инвалида на оборудованном (оснащенном) рабочем месте при содействии органов службы занятости	1) (Зіі) Средняя продолжительность работы инвалидов на оборудованных рабочих местах - Число инвалидов, трудоустроенных СЗ на оборудованные рабочие места за период времени / суммарное время, отработанное инвалидами на этих местах с учетом среднего количества рабочих дней в месяц (22 дня); 2) (Спврмі) Показатель средней продолжительности вакантности созданных рабочих мест - Сумма периодов вакантности оборудованных рабочих мест для инвалидов / количество вакантных оборудованных рабочих мест для инвалидов;
5	результативность создания рабочих мест для инвалидов при содействии органов службы занятости	1) (Дрмі) Соотношение численности фактически трудоустроенных при содействии органов СЗ инвалидов на оборудованные рабочие места к плановому показателю численности трудоустроенных инвалидов Число трудоустроенных инвалидов при содействии СЗ на оборудованные рабочие места / плановый показатель численности трудоустроенных инвалидов, утвержденный в регионе.
6	востребованность инвалидом оборудованного (оснащенного) рабочего места при содействии органов службы занятости	1) (Виі) Соотношение численности трудоустроенных при содействии органов СЗ инвалидов к общему количеству оборудованных рабочих мест для инвалидов Число трудоустроенных инвалидов при содействии СЗ / количество оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Примечание: все показатели приводятся к i-тому субъекту Российской Федерации. Более полно с нижней и верхней границей норм 11-ти показателей можно ознакомиться в Положении Минтруда РФ источник [2].

Для оценки эффективности по основным индикаторам (критериям), включающих 11 параметров, важны количественные показатели. Мы сделали попытку их найти в разрезе регионов России, опираясь на проведенные и запланированные мероприятия, связанные с трудоустройством незанятых инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места. Так как данные мероприятия должны вводиться в соответствии Постановлением Правительства РФ и выделенными под это бюджетные средства. К сожалению, выборка носит фрагментарный характер, как по качественному, так и по количественному признаку²⁷.

В ряде регионов России приняты Программы, Порядок²⁸ и Положения²⁹ о дополнительных мероприятиях в сфере занятости населения, включающих в себя содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места. Основанием для создания таких программ послужили следующие нормативные документы:

1) подпункт 3 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

2) Постановление Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2014 г. № 1432 "Об утверждении Правил предоставления и распределения в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения в рамках подпрограммы Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан" государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения".

К примеру, в Хабаровском Крае в 2015 году была принята соответствующая Программа, где представлены показатели результативности Программы, в которые входят, в том числе, и по оценке занятости инвалидов на специально оборудованных рабочих местах:

²⁷ Примечание: возможно виной этого служит отсутствие доступности такой информации в открытых электронных ресурсах и порталах государственных служб занятости на региональном уровне.

²⁸ К примеру, в Кировской области принят ПОРЯДОК предоставления и расходования средств на финансирование мероприятия по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в 2014 и 2015 годах, в котором предусмотрено финансирование Мероприятия по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места реализуется в рамках отдельного мероприятия 2 «Реализация дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, в том числе в моногородах» государственной программы Кировской области «Содействие занятости населения Кировской области» на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Кировской области от 10.12.2012 № 185/736. *Примечание:* более подробно посмотреть не удалось, так как Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/17179210/#ixzz3q3xdlOFe> свидетельствует: Документ отсутствует в свободном доступе.

²⁹ ПОЛОЖЕНИЕ о содействии трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места – 2014 год// Комитет республики Северная Осетия-Алания по занятости населения. [электронный ресурс] URL: <http://www.trud15.ru/laws/documents/451787> (дата обращения 29.10.2015, 19:40).

Показатель результативности Программы Хабаровского Крае в 2015 году	Кол-во
численность инвалидов, трудоустроенных на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места	84 чел.
отношение численности трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места к общей численности инвалидов в трудоспособном возрасте	0,3%

Источник: составлено по Программе Хабаровского Края 2015 года [6].

Примечание: Следует отметить, что показатель результативности Программы не подходит ни к одному из утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ критериев оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе на специально оборудованные рабочие места. Но, тем не менее, это реальный оценочный показатель, имеющийся в открытом доступе, по которому можно проводить оценку изменений в сфере занятости слаботабрищенной группы населения, такой как инвалиды, - от внедрения мер, включающих в себя содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места.

Финансирование программы отражают следующие цифры: общий объем финансирования Программы в 2015 году - 6 106,00 тыс.рублей, в том числе: субсидия федерального бюджета рублей – 5 800,70 тыс.рублей (что составляет 95% от общего объема финансирования); средства краевого бюджета - 305,30 тыс.рублей (что составляет 5% от общего объема финансирования).

Краткая характеристика сегмента рынка труда инвалидов Хабаровского края во Вставке 1.

Вставка 1. Положение инвалидов на рынке труда Хабаровского края в 2014 году

По состоянию на 01 января 2015 г. в крае проживало 78,5 тыс. инвалидов, что составляет 6,0 % от численности населения края (общероссийский показатель - 8,8 %), из них 26,2 тыс. человек (33,4 %) трудоспособного возраста. По состоянию на 01 января 2015 г. численность безработных граждан, относящихся к категории инвалидов, состоящих на учете в КГКУ ЦЗН, составила 0,6 тыс. человек. Наибольший удельный вес инвалидов среди безработных граждан отмечался в городском округе "Город Хабаровск" и составил 17,4 %. В Хабаровском муниципальном районе он составил 9,3 %, в городском округе "Город Комсомольск-на-Амуре" - 9,2 %, Верхнебуреинском муниципальном районе - 8,8 %, Ванинском муниципальном районе - 7,4 %, Бикинском муниципальном районе - 6,8 %, муниципальном районе имени Лазо - 6,3 %. В остальных муниципальных районах края удельный вес инвалидов среди безработных граждан составил менее 6,0%. В Тугуро-Чумиканском и Аяно-Майском муниципальных районах на 01 января 2015 г. инвалидов среди безработных граждан зарегистрировано не было. За 2014 год КГКУ ЦЗН трудоустроено 628 человек из числа незанятых инвалидов, в том числе 85 граждан с ограниченными возможностями здоровья в рамках реализации Программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, включающих в себя содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в Хабаровском крае в 2014 году, утвержденной постановлением Правительства Хабаровского края от 25 февраля 2014 г. № 42-пр. Уровень регистрируемой безработицы среди инвалидов, по состоянию на 01 января 2015 г., составил 2,4 % против 3,1 % на 01 января 2014 г. В 2015 году ожидаемая численность инвалидов трудоспособного возраста составит 26,0 тыс. человек. По прогнозу

состояния регистрируемого рынка труда края на 2015 год ожидается, что среднегодовая численность зарегистрированных в качестве безработных граждан, относящихся к категории инвалидов, не превысит 0,8 тыс.человек.

Источник: выдержки из Программы Хабаровского Края на 2015 год [6].

Мы сделали попытку провести анализ имеющихся аналогичных программ на сайтах региональных Служб занятости в России, чтобы иметь представление о масштабе вовлеченности регионов в этот процесс. Выборочная систематизация приведена в Табл. 6.

Таблица 6

Программы
о дополнительных мероприятиях в сфере занятости населения, включающих в себя содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, принятые в регионах России

Регион России	Наименование документа	Электронный источник
Центр занятости населения города Хабаровска	ПРОГРАММА дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, включающих в себя содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в Хабаровском крае в 2015	http://gczn.khv.ru/node/298919 http://gczn.khv.ru/gczn/prog2012
Областное казенное учреждение Центр занятости города Челябинск	Государственная программа «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения Челябинской области на 2014-2015 годы»	http://www.chelzan.ru/%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8/%D0%A3%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D0%BC.html
Информационный портал занятости населения Минтруда РБ	ВЕДОМСТВЕННАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «Дополнительные мероприятия по содействию трудоустройству незанятым инвалидам Республики Башкортостан в 2013 году»	http://www.bashzan.ru/posts/4261
Интерактивный портал службы занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа	ПРОГРАММА дополнительных мероприятий на рынке труда Ямало-Ненецкого автономного округа в 2013 году ³⁰ . Итоги реализации программы в 2014 году ³¹	http://rabota.yanao.ru/ http://docs.cntd.ru/document/473408521 http://rabota.yanao.ru/content/программы%20занятости

Источник: составлено авторами в соответствии с указанными электронными ресурсами в Табл.6.

³⁰ Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа N 43-П от 01 февраля 2013 года «Об утверждении Программы дополнительных мероприятий на рынке труда Ямало-Ненецкого автономного округа в 2013 году».

³¹ Доклад о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа «Содействие занятости населения на 2014-2020 годы» за 2014 год.

Следует отметить, что не все Программы имеют единую систему оценочных показателей эффективности результата введенных мер для обеспечения занятости инвалидов рабочими местами, запланированных данным документов на определенный период. Положения и вовсе носят декларируемый характер, без определения планируемых и достигнутых показателей по трудоустройству инвалидов.

К примеру, в *Челябинской области* с октября 2013 года проводится реализация государственной программы «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения Челябинской области на 2014-2015 годы», основная цель которой с 2014 года - создание оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе инвалидов, *использующих кресла-коляски*, и создание инфраструктуры, необходимой для их беспрепятственного доступа к рабочим местам³². Ожидаемые результаты от мероприятий этой программы были запланированы следующие: численность незанятых инвалидов, в том числе инвалидов, использующих кресла-коляски, трудоустроенных на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, составит 456 человек; отношение численности трудоустроенных инвалидов, в том числе инвалидов, использующих кресла-коляски, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места к общей численности инвалидов в трудоспособном возрасте - 0,3 %. Показатели схожи по содержанию (с некоторым уточнением самих оборудованных рабочих мест для категории инвалидов) с показателями программы Хабаровского края.

В Ведомственной Целевой Программе *Республики Башкортостан* результатом в 2012 году явился показатель обеспечения возможности трудоустройства 276 незанятым инвалидам на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места (в том числе специальные и/или надомные)³³.

В Программе дополнительных мероприятий на рынке труда *Ямало-Ненецкого автономного округа* в 2013 году показатель трудоустройства незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места зафиксирован на отметке - 25 человек. Как показали Итоги реализации программы³⁴ в 2014 году по плану должно было быть трудоустроено 26 человек, к концу года было трудоустроено – 27 человек (план был перевыполнен на 3,85%). Фактические затраты на создание специализированных рабочих мест

³² В соответствии с дополнениями и изменениями внесенными Постановлением Правительства Челябинской области № 511-П от 06 октября 2014 года. [электронный ресурс] URL: http://www.chelzan.ru/%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8/%D0%A3%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8_%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D0%BC.html (дата обращения 30.10.2015 17:19).

³³ В программе отсутствует показатель результативности: отношение численности трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места к общей численности инвалидов в трудоспособном возрасте (в %).

³⁴ Доклад о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа «Содействие занятости населения на 2014-2020 годы» за 2014 год.

ниже запланированных, что привело к экономии и возможности создать дополнительное рабочее место для инвалида.

Следует отметить, что эффективность трудоустройства инвалидов на рабочие места, определяется не только абсолютными и относительными показателями (см. Табл. 5), но и качественными составляющими.

Так, для работника-инвалида важны такие показатели, как:

- отношение в коллективе (для этой категории особенно важно как к ним относятся коллеги);
- насколько эргономические показатели рабочего места отвечают потребностям выделенной группы населения;
- проводится ли специальная адаптационная программа для нового сотрудника-инвалидов на рабочем месте и др.

Для общества в целом, также важно, насколько возможно соединить/объединить условия рынка образовательных услуг с рынком труда в части трудоустройства инвалидов по специальности. И здесь важен показатель распределения инвалидов по специальностям, по которым готовят их в образовательных учреждениях, и по возможностям рынка труд – должности/профессии.

Кроме этого в оценку эффективности можно и нужно закладывать различные аспекты, отражающие отраслевую, гендерную, возрастную направленность для оценки изменения показателей эффективности трудоустройства инвалидов на специализированные рабочие места:

- структура занятости инвалидов по профессиям
- структура занятости инвалидов по отраслям экономики
- гендерная структура занятости инвалидов
- возрастная структура занятости инвалидов и др.

Этим перечень качественных и количественных показателей не может быть ограничен, но на данном этапе мы столкнулись с фрагментарностью, закрытостью статистики для того, чтобы можно было провести оценку существующей методики. Рекомендации выхода из ситуации будут раскрыты ниже.

Статистика и способы ее получения.

В качестве рекомендаций для апробации данной методики следует выделить – необходимость возможного доступа к статистическим данным Росстата по вопросам занятости инвалидов в России. А именно расширенные данные³⁵ формы 1-РП за определенный период (в среднем по году):

³⁵ В том числе, и из Федерального Реестра реально работающих и действительно нуждающихся в трудоустройстве граждан с ограниченными возможностями здоровья, как единую базу данных, куда включены сведения об общем

1. Численность трудоустроенных инвалидов (в трудоспособном возрасте) на специализированных оборудованных рабочих местах в целом по России и ее регионам по:

- видам заболеваемости,
- группам инвалидности,
- причинам инвалидности,
- полу,
- возрасту,
- образованию,
- сферам деятельности,
- видам экономической деятельности,
- режиму занятости,
- брачному статусу,
- наличию и числу несовершеннолетних детей,
- семейному положению (состав семьи/домохозяйства).

2. Финансовые показатели, характеризующие трудоустройство инвалидов на специализированные оборудованные рабочие места:

- количество заключенных с работодателями договоров на предприятиях о совместной деятельности по трудоустройству незанятых инвалидов,
- общий объем финансирования (в том числе с разбивкой на федеральный, региональный);
- размер субсидии из федерального бюджета на финансирование мероприятия по содействию в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, предоставляемой бюджету i-го региона.

3. Для определения критериев³⁶:

- уровня трудоустройства инвалидов при содействии органов службы занятости;
- уровня заработной платы инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места;
- продолжительности периода безработицы инвалидов;
- закрепляемости инвалида на оборудованном (оснащенном) рабочем месте при содействии органов службы занятости;

количестве рабочих мест для инвалидов в РФ, с указанием должности и профессии, образования, группы и причине инвалидности, о режиме работы, сменности на каждом рабочем месте, возможности дистанционной работы (решение о его создании принято от апреля 2014 г. [электронный ресурс]: http://www.rostrud.ru/press_center/novosti/11988/?sphrase_id=47257 (дата обращения 19.06.2015 10:30).

³⁶ Более подробно см. Таблицу 5 настоящего Отчета.

- результативности создания рабочих мест для инвалидов при содействии органов службы занятости;
- востребованности инвалидом оборудованного (оснащенного) рабочего места при содействии органов службы занятости

следует организовать сбор данных в разрезе регионов России, и в целом по стране, и сделать их доступными для исследования эффективности трудоустройства незанятых инвалидов на специально оборудованные рабочие места и включить в формы отчетности предприятий, имеющих такие места:

- численность инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- численность инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- численность инвалидов, признанных в установленном порядке безработными, в *i*-том субъекте Российской Федерации
- доля трудоустроенных инвалидов из числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- доля трудоустроенных граждан из числа граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- численность инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости на рабочие места с заработной платой не ниже величины прожиточного минимума, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- численность инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости на рабочие места с заработной платой не ниже размера средней заработной платы, сложившегося в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- численность инвалидов, из числа безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости более 1 года, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости более 1 года на конец отчетного периода, в *i*-том субъекте Российской Федерации;
- средняя продолжительность безработицы инвалидов на конец отчетного периода, в *i*-том субъекте Российской Федерации;

- средняя продолжительность безработицы граждан, признанных в установленном порядке безработными на конец отчетного периода, в i-том субъекте Российской Федерации;
- общая численность инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости на оборудованные (оснащенные) рабочие места за определенный период, в i-том субъекте Российской Федерации;
- суммарное время, отработанное инвалидами на оборудованных (оснащенных) рабочих местах, в i-том субъекте Российской Федерации за отчетный период, человеко/дней;
- сумма периодов вакантности созданных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов при содействии органов службы занятости за отчетный период в i-том субъекте Российской Федерации, дней;
- количество вакантных созданных (оснащенных) рабочих мест для инвалидов, единиц;
- численность фактически трудоустроенных при содействии органов службы занятости инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места за отчетный период в i-том субъекте Российской Федерации;
- плановый показатель численности трудоустроенных инвалидов, утвержденный i-тым субъектом Российской Федерации;
- численность инвалидов, трудоустроенных при содействии органов службы занятости за отчетный период;
- количество оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

По первым двум пунктам предлагаем систематизацию показателей в Таблицах-шаблонах (Табл.1, Табл.2), которые представлены в Приложении 1 настоящего Отчета.

***Методологические перспективы оценки экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них рабочих мест*³⁷.**

Методологические перспективы оценки экономической эффективности и результативности использования труда инвалидов могут быть представлены в трех направлениях:

³⁷ Параграф написан на основе материалов книги: Гендерно ориентированное бюджетирование. Сборник ресурсных материалов. Научная редакция И.Е.Калабихина. ООН-женщины, Ex-libris (Алматы), 2014.

1) Подробная дифференциация показателей занятости инвалидов по социально-демографическим характеристикам, что позволит делать более аккуратные оценки и усилить адресность политики (описано подробно в предыдущих параграфах);

2) Увеличение числа качественных и субъективных показателей занятости инвалидов, что позволит усовершенствовать оценку результативности и эффективности занятости данной социальной группы. Некоторые подобные показатели описаны ранее (эргономика рабочего места, отношение в коллективе и пр.). Важно оценивать также доступность рабочего места для инвалида (пешеходная, транспортная доступность), собирать субъективные оценки качества рабочего места и позитивных/негативных изменений в жизни инвалида.

3) Четкое разграничение показателей эффективности и результативности программ и политик. Эффективность должна измеряться не по затраченным ресурсам и доле выполненных плановых предоставленных мест, а по результатам общественно значимым, важен сдвиг к оценке результативности и эффективности программы с точки зрения конечных целей программы. Остановимся на этом пункте подробнее.

Когда оценивается социальная политика, выделяют разные виды результатов:

1) Использованные ресурсы, затраты. В стоимостном выражении описываются затраченные ресурсы на реализацию программы (материальные, финансовые, трудовые).

2) Непосредственные результаты. Объем и характер выполненной работы в рамках программы (например, количество предоставленных рабочих мест, количество трудоустроенных инвалидов).

3) Конечные результаты. Достижение цели программы, планируемый и/или полученный результат, достигаемый непосредственным потребителем услуги (бенефициарием) и другими представителями целевой группы (например, степень повышения уровня жизни инвалида и/или его семьи, изменение структуры питания инвалида, рост междомохохозяйственных трансфертов с донором инвалидом, рост экономических показателей предприятия, использующего труд инвалидов).

4) Конечные эффекты, итоговое воздействие, влияние. Социальные, экономические, экологические, политические эффекты для социальных групп (инвалидов) или всего общества, долгосрочные изменения, которые произошли в результате действия программы (например, повышение качества жизни инвалидов и рост толерантности в обществе).

Кроме того, выделяют результативность и эффективность проекта. Результативность – это степень достижения цели (то есть оценка того, насколько были выполнены намеченные индикаторы). Эффективность – это соотношение результата с затратами на его достижение (рассчитывают изменение того или иного индикатора достижения цели на единицу затрат).

Оценка результативности и эффективности будет зависеть от того, как мы определяем результат. Например, мы должны оценивать «техническую»/«бухгалтерскую» эффективность (соотношение непосредственных результатов и затрат), а также социально-экономическую эффективность (соотношение конечных результатов и затрат outcome/input или соотношение непосредственных и конечных результатов). Таким образом надо оценивать результативность и эффективность по отношению к конечным результатам программы. На конечный результат может влиять не только наш проект, но и внешние эффекты, а мы должны вычленить именно влияние наших усилий – то есть эффект от вложенных ресурсов в рамках программы. Тем не менее получить полную и адекватную оценку программы можно только в случае работы с конечными результатами программы (и даже с конечными эффектами). Традиционно оценивают также экономичность затрат (есопоту), стремясь к минимизации затрат.

Строго говоря, экономической эффективностью использования труда инвалидов можно считать вклад занятого инвалида в доход предприятия и в доход его домохозяйства по отношению к затраченным ресурсам на программу занятости инвалидов.

Это ставит задачу поиска адекватных индикаторов результативности и эффективности программы. Каждый такой индикатор должен быть понятным и однозначно толкующим результат, он должен соотноситься с конкретной задачей/целью, он не должен стимулировать исполнителей программы к бесполезным или ошибочным действиям в отношении к бенефициарам (например, во что бы то ни стало снизить численность незанятых инвалидов). В идеале исполнители программы должны иметь возможность корректировки индикатора. Таких индикаторов не должно быть много, иначе это ослабляет контроль за программой, размывает цели (планируемое значение хотя бы нескольких индикаторов из большого списка будут достигнуты с большой вероятностью, что может быть не связано с успехами программы). К выбору числа индикаторов можно применить «правило пяти пальцев одной руки» – основных индикаторов не должно быть больше 5. В крайнем случае, можно выделить 5 количественных и 5 качественных индикаторов результативности программы (например, снижение доли бедных среди инвалидов – количественный индикатор и конечный результат, а принятие включения программ для инвалидов на уровне региона/крупного предприятия – качественный, среднесрочный индикатор).

Важно, чтобы выбранные индикаторы давали возможность делать оценку результативности и эффективности программы либо на стадии планирования, либо на стадии фактического исполнения/завершения программы. Надо стремиться к тому, чтобы оценка могла быть включена в процесс бюджетирования на всех стадиях для сравнения ожидаемых и фактических уровней индикаторов.

Оценивая экономическую эффективность использования труда инвалидов, мы должны использовать понятие «бюджет, ориентированный на результат», который заключается в установлении связи между результатами мероприятий по повышению результативности программ и бюджетными ассигнованиями. Выделяют три модели таких бюджетов³⁸: демонстрационную, учитывающую результаты и жестко связанную с результатами.

Демонстрационная (аналитическая) модель бюджета, ориентированного на результат, названа так потому, что в её рамках информация о результатах включается в состав бюджетных или иных правительственных документов в информационных целях. Эта информация может содержать сведения о запланированных или фактических значениях целевых показателей и включается в бюджетный процесс для того, чтобы повысить подотчётность органов власти и прозрачность бюджета, способствовать диалогу с законодателями и гражданами по поводу направлений и приоритетов политики правительства. В демонстрационной модели отсутствует связь между результатами и бюджетом, в том числе и на стадии финансового планирования и распределения бюджетных ассигнований.

В рамках модели бюджетирования, учитывающего результаты деятельности, финансовые ресурсы получают привязку либо к плановому уровню достижения результатов, либо к фактически полученным результатам – но не напрямую. Непрямая связь означает, что информация о результатах (наравне с иной информацией – о политических приоритетах, фискальных ограничениях, макроэкономических ограничениях) систематически используется для обоснования бюджетных решений. При этом, однако, отсутствует жесткое, однозначное соответствие между результатами (запланированными или фактически полученными) и распределением бюджетных ассигнований, более того, удельный вес полученных результатов существенно уступает такому фактору, как политическая целесообразность.

Третья модель – бюджетирование, жестко связанное с результатами деятельности, базируется на чёткой и прямой связи между распределением бюджетных ассигнований и показателями результатов (обычно непосредственных). Структура бюджетных ассигнований и реальное финансирование из бюджета при этом базируется на формуле (или контракте), связывающей уровень финансирования с конкретными значениями индикаторов результативности или показателей выполнения мероприятий (функций, услуг). Эта модель БОР используется только в отдельных секторах экономики немногих стран ОЭСР – например, в высшем образовании, когда уровень финансирования университетов привязывается к выпуску запланированного количества подготовленных магистров.

³⁸ Performance Budgeting in OECD Countries. OECD. 2007, с.42; Международный опыт разработки типовой модели описания государственных программ и проектов. Доклад. М.: ФГУ «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2010. С.34-35.

В заключении данного параграфа следует отметить, что при оценке программы можно учитывать экономичность, эффективность, результативность программы.

Экономичность определяется минимизацией затрат,

Эффективность – соотношением затрат и непосредственных результатов,

Результативность – достижение и соотношением непосредственных и конечных результатов.

Оценка программ для социальных групп может также учитывать справедливость (достижение равенства), то есть насколько данная программа сделала положение инвалидов менее дискриминируемым, насколько выровнялись возможности инвалидов по сравнению с другими группами.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

1. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.02.2013 г. № 82 "Об установлении критериев оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места за счет средств субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации".

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2014 г. № 1432 "Об утверждении Правил предоставления и распределения в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения в рамках подпрограммы Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан" государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения".

4. Положение о содействии трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места – 2014 год// Комитет республики Северная Осетия-Алания по занятости населения. [электронный ресурс] URL: <http://www.trud15.ru/laws/documents/451787> (дата обращения 29.10.2015, 19:40).

5. Постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа N 43-П от 01 февраля 2013 года «Об утверждении Программы дополнительных мероприятий на рынке труда Ямало-Ненецкого автономного округа в 2013 году».

6. Программа дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, включающих в себя содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в Хабаровском крае в 2015 году// утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 18 марта 2015 г. № 43-пр.

7. Реализация дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, в том числе в моногородах государственной программы Кировской области «Содействие занятости населения Кировской области» на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Кировской области от 10.12.2012 № 185/736.

Научные работы

8. Вивчарук К.Г. Квотирование рабочих мест для инвалидов и другие проблемы трудоустройства // III Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции и инновации в науке и производстве» // Филиал федерального государственного

бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» в г. Междуреченске, 02-04 апреля 2014 г., Кемерово, 2014, ISBN: 978-5-89070-968-4.

9. Возможности использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной реабилитации инвалидов в Российской Федерации (методические рекомендации). СПб., 2011.

10. Гендерно ориентированное бюджетирование. Сборник ресурсных материалов. Научная редакция И.Е.Калабихина. ООН-женщины, Ex-libris (Алматы), 2014.

11. ГУИМЦ http://guimc.bmstu.ru/center/about_center.

12. Зайнуллина Г.Ш., Полежаева К.В. Технологии социальной работы с инвалидами в сфере трудоустройства // Материалы международной научно-практической конференции «Наука и образование в глобальных процессах» Уфа, 20-21 июня 2014 г., Уфа, Башкирский государственный университет, Уфа "Исследовательский центр информационно-правовых технологий», 2014 г. С. 46-49.

13. Левина В.Л. Использование труда незрячих в высокоточных отраслях промышленности. Тула, 2010.

14. Международный опыт разработки типовой модели описания государственных программ и проектов. Доклад. М.: ФГУ «Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации», 2010. С. 34-35.

15. Мирзабалаева Ф.И. Проблемы трудоустройства инвалидов на региональном рынке труда/ Вестник Дагестанского государственного университета. 2012. № 5. С. 62-66.

16. Нигманов С.У., Протасова О.С. Профессиональная занятость как показатель успешности психологической реабилитации инвалидов. // Актуальные проблемы психологической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья. М.: 2011. С. 120-124.

17. Парягина О. Инвалиды: дискриминация и занятость [Электронный ресурс] / О. Парягина // Управление персоналом. – 2007. – № 6. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1069>.

18. Программа «Ключ к успеху» [Электронный ресурс] http://aupam.narod.ru/pages/trudoustroistvo/trud_inva_integr_podkh/page_08.htm.

19. Профессиональное образование инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Сыктывкар, 2013.

20. Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Инвалид в XXI веке: образование, трудоустройство, социальная интеграция». Москва, 21-22 мая 2015 г.

М.: Московский государственный гуманитарно-экономический университет, 2015 г., 186 стр.
ISBN: 978-5-9799-0045-2.

21. Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Совершенствование общего и профессионального образования инвалидов в процессе их реабилитации». Санкт-Петербург, 17 апреля 2014 г. Издательство: ООО "СПб СРП "Павел" ВОГ", 2014 г.

22. Студенникова Ю.С., Данилова О.Р. Проблемы трудоустройства инвалидов в России: объективные и субъективные факторы, социальные барьеры // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2014. № 2. С. 177-182.

23. Ткаченко В.С. Интеграция в российском обществе людей с инвалидностью. Ставрополь, 2007.

24. Труд и занятость инвалидов. Федеральная служба государственной статистики// http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#.

25. Шмелева С.В., Карташев В.П. Социальная интеграция и трудоустройство инвалидов в современной России// Вестник учебно-методического объединения ВУЗов России по образованию в области социальной работы. М.: Издательство: Российский государственный социальный университет, 2013 г. № 4, с 92-96. ISSN: 2226-4574.

26. Якупов А.Н. О социально-культурной реабилитации инвалидов в сфере искусства (история, современное состояние, перспективы) /<http://rgsai.ru/>.

27. Kyle Kensing. Best Jobs for the Disabled. <http://www.careercast.com/jobs-rated/best-jobs-disabled>.

28. Performance Budgeting in OECD Countries. OECD. 2007, с. 42.

29. The Benefits of Disability in the Workplace. Forbes. May 12, 2012.

30. Источник в Интернете:

http://aupam.narod.ru/pages/trudoustroistvo/trudoustr_lyudeyj_inva/page_12.htm

Приложения

Для апробации предлагаемой методики по оценке экономической эффективности использования труда инвалидов при условии создания для них специально оборудованных (оснащенных) рабочих мест ниже предложены Таблицы-шаблоны для заполнения статистических показателей, требуемых для расчетов. Подробнее:

- Таблица 1П (с двумя продолжениями). Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места (по полу, возрасту, образованию, группам инвалидности и т.д.)
- Таблица 2П. Содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места: показатели численности и финансовые показатели.

Список показателей
по инвалидам, трудоустроенным на специализированные рабочие места в целом по России и ее регионам
за период (к примеру, за 2014-2015 гг.)

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места														
		человек														
		пол		трудоспособный возраст (молодежь, средний и старший возраст)					образование				Группа инвалидности			
		женщины	мужчины	18-20	20-24	24-29	30-45	46-55/ 46-60	Начальн ое	Среднее	Средне- специаль ное	Высшее	име ющи е I груп пу инва лид ност и	име ющи е II груп пу инва лид ност и	име ющи е III груп пу инва лид ност и	ВДи ВС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
По Российской Федерации																
	Россия															
По регионам Российской Федерации																
	Центральный федеральный округ															
	Белгородская область															
	...															
	Северо-Западный федеральный округ															
	Республика Карелия															
	...															
	Южный федеральный округ															
	Республика Адыгея															
	...															
	Северо-															

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места														
		человек														
		пол		трудоспособный возраст (молодежь, средний и старший возраст)					образование				Группа инвалидности			
		женщины	мужчины	18-20	20-24	24-29	30-45	46-55/ 46-60	Начальн ое	Среднее	Средне- специаль ное	Высшее	име ющи е I груп пу инва лид ност и	име ющи е II груп пу инва лид ност и	име ющи е III груп пу инва лид ност и	ВДи ВС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Кавказский федеральный округ															
	Республика Дагестан															
	...															
	Приволжский федеральный округ															
	Республика Башкортостан															
	...															
	Уральский федеральный округ															
	Курганская область															
	...															
	Сибирский федеральный округ															
	Республика Алтай															
	...															
	Дальневосточны й федеральный округ															
	Республика Саха (Якутия)															

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места														
		человек														
		пол		трудоспособный возраст (молодежь, средний и старший возраст)					образование				Группа инвалидности			
		женщины	мужчины	18-20	20-24	24-29	30-45	46-55/ 46-60	Начальн ое	Среднее	Средне- специаль ное	Высшее	име ющи е I груп пу инва лид ност и	име ющи е II груп пу инва лид ност и	име ющи е III груп пу инва лид ност и	ВДи ВС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	...															

Список показателей (продолжение Таблицы 1П)

по инвалидам, трудоустроенным на специализированные рабочие места в целом по России и ее регионам
за период (к примеру, за 2014-2015 гг.)

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места												1-е продолжение Табл.1							
		Человек																			
		по причине инвалидности		по виду заболеваемости						по сфере деятельности				по видам экономической деятельности							
		Врожден ные (общее заболеван ие, инвалид с детства)	Приобрет енные (трудоов е увечье, професс иональн ое заболева ние, военная травма, заболева ние получено в период военной службы)	имею щих инвал иднос ть по зрени ю	имею щих инвал иднос ть по слуху	с нару шени ем функ ций опорн о- двига тельн ой систе мы	перед вигаю щие я на кресл е- коляс ке	с мен тал ьны м рас стр ойс тво м	вслед ствие иных забол евани й	в производ ственной сфере	в сфере услуг	на дому	дистанц ионно	в сельском хозяйстве, охоте и	в сфере рыболовства,	в сфере добычи полезных	в обрабатывающих производствах	в сфере производства и	в оптовой и розничной торговле	в транспортной сфере	иные виды экономической
1	2	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
По Российской Федерации																					
	Россия																				
По регионам Российской Федерации																					
	Центральный федеральный округ																				
	Белгородская область																				
	...																				
	Северо-Западный федеральный округ																				
	Республика Карелия																				
	...																				
	Южный федеральный																				

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места												1-е продолжение Табл.1							
		Человек																			
		по причине инвалидности		по виду заболеваемости						по сфере деятельности				по видам экономической деятельности							
		Врожденн ые (общее заболеван ие, инвалид с детства)	Приобрет енные (трудова е увечье, професс иональн ое заболева ние, военная травма, заболева ние получено в период военной службы)	имею щих инвал иднос ть по зрени ю	имею щих инвал иднос ть по слуху	с нару шени ем функ ций опорн о- двига тельн ой систе мы	перед вигаю щие я на кресл е- коляс ке	с мен тал ьны м рас стр ойс тво м	вслед ствие иных забол евани й	в производ ственной сфере	в сфере услуг	на дому	дистанц ионно	в сельском хозяйстве, охоте и	в сфере рыболовства,	в сфере добычи полезных	в обрабатывающих производствах	в сфере производства и	в оптовой и розничной торговле	в транспортной сфере	иные виды экономической
1	2	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
	округ																				
	Республика Адыгея																				
	...																				
	Северо- Кавказский федеральный округ																				
	Республика Дагестан																				
	...																				
	Приволжский федеральный округ																				
	Республика Башкортостан																				
	...																				
	Уральский федеральный округ																				
	Курганская область																				

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места												1-е продолжение Табл.1							
		Человек																			
		по причине инвалидности		по виду заболеваемости						по сфере деятельности				по видам экономической деятельности							
		Врожден ные (общее заболеван ие, инвалид с детства)	Приобрет енные (трудова е увечье, професс иональн ое заболева ние, военная травма, заболева ние получено в период военной службы)	имею щих инвал иднос ть по зрени ю	имею щих инвал иднос ть по слуху	с нару шени ем функ ций опорн о- двига тельн ой систе мы	перед вигаю щие я на кресл е- коляс ке	с мен тал ьны м рас стр ойс тво м	вслед ствие иных забол евани й	в производ ственной сфере	в сфере услуг	на дому	дистанц ионно	в сельском хозяйстве, охоте и	в сфере рыболовства,	в сфере добычи полезных	в обрабатывающих производствах	в сфере производства и	в оптовой и розничной торговле	в транспортной сфере	иные виды экономической
1	2	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
	...																				
	Сибирский федеральный округ																				
	Республика Алтай																				
	...																				
	Дальневосточны й федеральный округ																				
	Республика Саха (Якутия)																				
	...																				

Список показателей (продолжение Таблицы 1П) – (список может быть продолжен по мере необходимости)
по инвалидам, трудоустроенным на специализированные рабочие места в целом по России и ее регионам
за период (к примеру, за 2014-2015 гг.)

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места												2-е продолжение Табл.1													
		Человек																									
		По профессиям																									
		администратор	менеджер	уборщик производственных и служебных помещений	копирист	юрист	учитель	инженер	экономист	провизор	агроном	ветеринарный врач	...														
1	2	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57						
По Российской Федерации																											
	Россия																										
По регионам Российской Федерации																											
	Центральный федеральный округ																										
	Белгородская область																										
	...																										
	Северо-Западный федеральный округ																										
	Республика Карелия																										
	...																										
	Южный федеральный округ																										
	Республика Адыгея																										

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места												2-е продолжение Табл.1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
		Человек																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		По профессиям																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		администратор	менеджер	уборщик производственных и служебных помещений	копирист	юрист	учитель	инженер	экономист	провизор	агроном	ветеринарный врач	...																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
1	2	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Численность трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места												2-е продолжение Табл.1																			
		Человек																															
		По профессиям																															
		администратор	менеджер	уборщик производственных и служебных помещений	копирист	юрист	учитель	инженер	экономист	провизор	агроном	ветеринарный врач	...																				
1	2	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57												
	й федеральный округ																																
	Республика Саха (Якутия)																																
	...																																

Список показателей

по инвалидам, трудоустроенным на специализированные рабочие места в целом по России и ее регионам

за период (к примеру, за 2014-2015 гг.)

№ п.п.	Наименование субъектов Российской Федерации	Содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места								
		Показатели численности				Финансовые показатели				
		количество организаций, ед	Кол-во трудоустроенных инвалидов, чел. Из них:			тысяч рублей				
		всего	всего	по договорам	фактически	общий объем средств	федеральный бюджет	региональный бюджет	объем средств по заключенным договорам	сумма возмещения (финансирования) затрат работодателя
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
По Российской Федерации										
По регионам Российской Федерации										
	Центральный федеральный округ									
	Белгородская область									
	...									
	Северо-Западный федеральный округ									
	Республика Карелия									
	...									
	Южный федеральный округ									
	Республика Адыгея									
	...									
	Северо-Кавказский федеральный округ									
	Республика Дагестан									
	...									
	Приволжский федеральный округ									
	Республика Башкортостан									
	...									

	Уральский федеральный округ									
	Курганская область									
	...									
	Сибирский федеральный округ									
	Республика Алтай									
	...									
	Дальневосточный федеральный округ									
	Республика Саха (Якутия)									
	...									