САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет социологии

Кафедра теории и практики социальной работы

**Кунцова Ксения Андреевна**

**«Современное состояние трудоустройства молодежи с инвалидностью на примере Санкт-Петербурга»**

Уровень образования:

Направление *39.03.02 «Социальная работа»*

Основная образовательная программа бакалавриата *«Социальная работа»*

Научный руководитель:

#### Старший преподаватель кафедры теории и практики социальной работы Кандидат социологических наук

#### Рогова Анна Михайловна

Рецензент:

#### Доцент кафедры прикладной и отраслевой социологии Кандидат социологических наук

Яшина Мария Николаевна

Санкт-Петербург

2024

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение.................................................................................................................3

Глава 1. Молодежь с ОВЗ как объект социальной работы...............................10

* 1. Основные подходы к изучению инвалидности..........................................10

1.2.Законодательство Российской Федерации в сфере занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ.................................................................................17

1.3. Специфика проблем лиц с ОВЗ в сфере занятости и трудоустройства...31

Глава 2. Специфика занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере г.Санкт-Петербурга..............................................................................................38

2.1. Проблемы занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере г.Санкт-Петербурга............................................................................................................38

2.2. Пути решения проблем занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере г.Санкт-Петербурга...............................................................................43

Глава 3. Исследование на тему «Детерминанты, способствующие безработице среди лиц с инвалидностью в возрасте 18-35 лет»......................54

3.1. Программа исследования..............................................................................54

3.2. Результаты исследования..............................................................................61

Заключение............................................................................................................64

Список литературы...............................................................................................66

Приложение...........................................................................................................73

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.**

По данным Росстата, на начало 2023 года в России учтено 10,9 миллиона человек с инвалидностью, что составляет 7,5% от общей численности населения страны.Если же брать возраст от 18 до 55 лет у женщин и до 60 лет у мужчин, то их численность составила 3,2 млн человек на 1 января 2023 года. Больше половины людей трудоспособного возраста — 1,7 млн человек — не работают.

По статистике портала HeadHunter, предоставленной РБК, в последние годы доля доступных для инвалидов вакансий выросла в два раза, но все равно остается низкой. Если в 2019 году людям с ограниченными возможностями предлагалось 1,5% от общего числа вакансий, то в 2023 году эта доля составила 2,9% (по данным за январь—октябрь каждого года). При этом абсолютное количество этих вакансий небольшое — 66 тыс. в 2019 году и 268 тыс. в 2023 году.[[1]](#footnote-0)

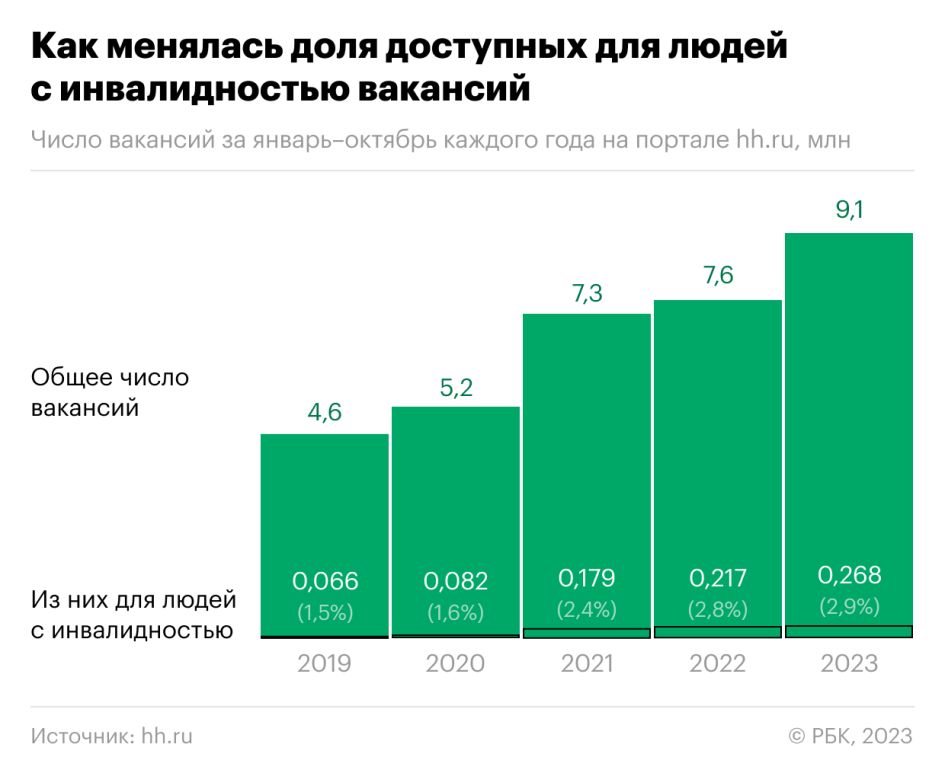


Рисунок 1.

По данным Росстата доля занятых лиц с инвалидностью на 2022 год всего 22,6%, из них доля занятых мужчин 22,4%, женщин 22,9%. Общий уровень безработицы лиц с инвалидностью 16,1, уровень безработицы мужчин с инвалидностью 16,6%, женщин 15,3%, то есть у женщин с инвалидностью уровень безработицы ниже, чем у мужчин

Если провести сравнение с показателями занятости и безработицы лиц, не имеющих инвалидность, можно сделать следующие выводы:

Общая доля занятости трудоспособного населения 79,0%, мужчин 81,5%, женщин 76,3%. Общий уровень безработицы населения 4,1%, у мужчин 3,9%, у женщин 4,3%.[[2]](#footnote-1)

Из этих данных можно сделать вывод о том, что уровень занятости лиц с инвалидностью на 2022 год почти в 3,5 раза меньше, чем общая доля занятости трудоспособного населения. В то же время уровень безработицы среди лиц с инвалидностью почти в 4 раза больше, чем общий уровень безработицы трудоспособного населения.

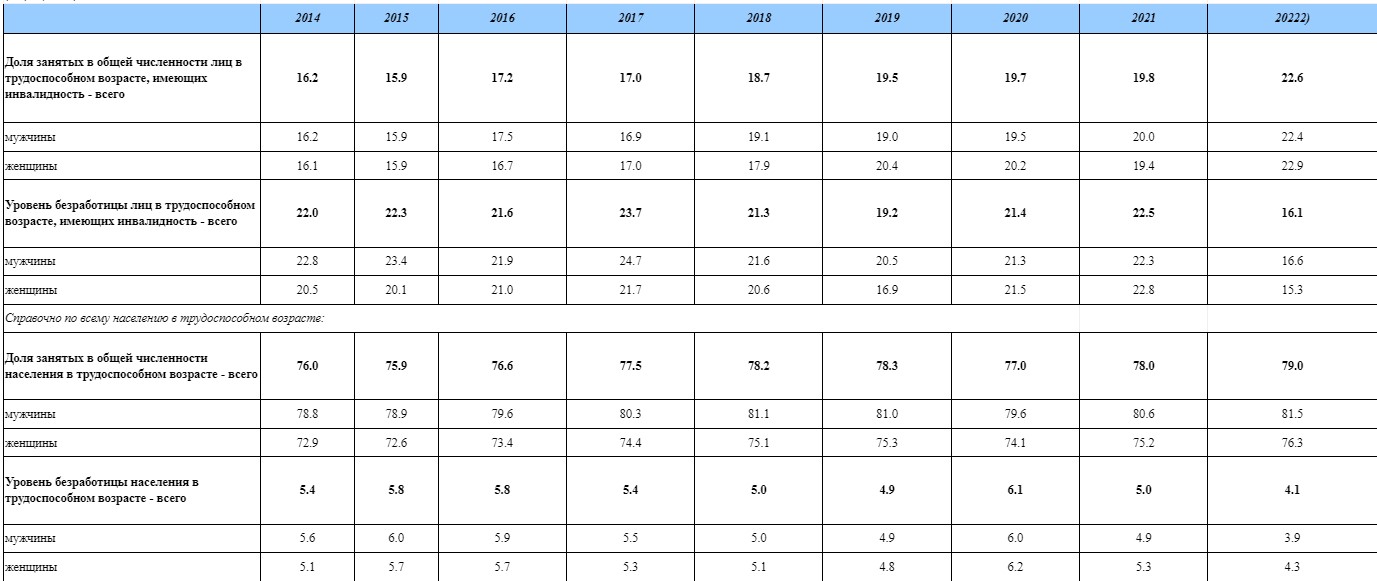


Рисунок 2.

Трудовая деятельность играет важную роль в интеграции инвалидов в общество, способствуя их самоутверждению и устранению психологических барьеров между ними и здоровыми людьми. Тем не менее, на практике сталкиваются с множеством препятствий, усложняющих их трудоустройство. Эти препятствия включают в себя барьеры в окружающей среде, недостаток поддержки гражданского общества, а также общий фон социальных, культурных и политических процессов, происходящих в обществе. Низкий уровень образования и профессиональной квалификации являются факторами, затрудняющими трудоустройство инвалидов. Проблемы также возникают в реализации закона о квотировании рабочих мест для инвалидов, поскольку он не учитывает интересы работодателей, что усугубляет сложности трудоустройства данной категории граждан.

Таким образом, проблема трудоустройства инвалидов в условиях изменяющихся социальных условий требует углубленного исследования с целью выявления факторов, способствующих ее решению на региональном уровне. Необходимо проанализировать специфические барьеры и возможности, чтобы разработать эффективные стратегии и политики, которые будут учитывать местные особенности и потребности. Это позволит создать условия, способствующие успешной интеграции инвалидов в рынок труда и улучшению их качества жизни.

**Степень разработанности проблемы.**

Инвалидность как социологическая категория рассматривается не только через диагностические критерии и необходимость реабилитации, но и через особый социальный статус людей с ограниченными возможностями здоровья в трудах отечественных исследователей, таких как И.А. Дворянчикова, Т.А. Добровольская, Ю.Н. Мануйлова, Э.К. Наберушкина, Н.Б. Шабалина, Н.В. Шапкина и Е.Р. Ярская-Смирнова.[[3]](#footnote-2)

Данные исследования подчеркивают, что социальный статус инвалидов формируется под влиянием различных факторов, включая общественные установки, доступность социальной и медицинской помощи, а также возможность участия в социальной и трудовой жизни. Таким образом, инвалидность рассматривается не только как медицинская проблема, но и как комплексное социальное явление, требующее многоаспектного подхода для обеспечения полноценной интеграции инвалидов в общество.

Особенности трудоустройства инвалидов, этапы этого процесса, формы и методы контроля за трудоустройством, необходимость создания центров профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, а также квотирование как основной метод содействия занятости нашли отражение в работах Э.Н. Абуталиповой, Л.П. Храпылиной, Т. Пушкиной, В.Н. Зязина, В. Лукьянова, O.A. Парягиной, Н. Степановой, И.В. Мкртумовой[[4]](#footnote-3)

Анализ российского законодательства, касающегося инвалидов, представлен в трудах Е.М. Васильченко, А.Г. Золоева, О.В. Синявской, С.Н. Кавокина.[[5]](#footnote-4) В этих работах освещаются различные аспекты правовой базы, направленной на поддержку инвалидов, включая вопросы трудоустройства и социальной защиты.

В исследованиях И. Дубининой, Л. Козловой, В. Кондрашкина, О.Новожиловой, Т. Пушкиной и Е. Свистуновой[[6]](#footnote-5) рассматриваются данные об уровне трудовой активности инвалидов, количество специализированных предприятий, использующих их труд, а также проблемы, с которыми сталкиваются всероссийские общества инвалидов как хозяйственные организации. В этих трудах также выявляются недостатки существующего законодательства, регулирующего занятость инвалидов, и предлагаются пути его совершенствования.

Эти исследования подчеркивают важность комплексного подхода к решению проблемы трудоустройства инвалидов, который включает не только разработку законодательных мер, но и создание эффективных механизмов их реализации, а также социальную поддержку и профессиональную реабилитацию.

**Объектом исследования** являются инвалиды в возрасте от 18 до 35 лет.

**Предметом исследования** является процесс трудоустройства инвалидов в возрасте 18-35 лет.

**Цель работы -** выявление факторов, обуславливающих процесс трудоустройства инвалидов как специфической социальной группы и путей их решения на примере Санкт-Петербурга.

**Задачи:**

1. Изучить специфику проблемы трудоустройства лиц с ОВЗ
2. Показать значимость трудоустройства инвалидов как одного из критериев эффективности социальной политики государства.
3. Рассмотреть законодательство РФ, регулирующее сферу занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ
4. Раскрыть основные факторы, влияющие на трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья
5. Рассмотреть пути решения проблем в сфере занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере Санкт-Петербурга.

**Теоретическую и методологическую основу исследования** составляют научные труды как отечественных, так и зарубежных ученых, которые рассматривают содержание понятий «трудоустройство» и «трудоустройство инвалидов»: Е.А. Тарасенко, М.Н. Гуслова, Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов, Paul Hunt, Коростелева Н.А.

В качестве **эмпирических источников ВКР** выступили результаты социологического исследования на тему: «Детерминанты, способствующие безработице среди лиц с инвалидностью в возрасте 18-35 лет».

**Гипотеза исследования** состоит в предположении о том, что основными факторами, затрудняющими процесс трудоустройства инвалидов являются: несоответствие имеющихся условий труда состоянию здоровья инвалидов, низкая заработная плата, нежелание работодателей принимать инвалидов на работу, недостаточное количество предприятий в Санкт-Петербурге , где созданы необходимые условия труда для инвалидов и специальных предприятий для этой категории населения, несовершенство социальных мер поддержки трудоустройства инвалидов.

**ГЛАВА 1. МОЛОДЕЖЬ С ОВЗ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ.**

* 1. **Основные подходы к изучению инвалидности**

Государственная социальная политика Российской Федерации сконцентрирована на решении различных социальных проблем и особое место в ней занимает политика, направленная на инвалидов. Для усовершенствования социальной политики в этой сфере важным является не только изучение социальной политики как механизма государственного управления, но и изучение самого понятия «инвалидность» и специфики подходов в решении проблем инвалидов.

Интеграция людей с проблемами в развитии в общество в значительной степени зависит от отношения самого общества к этим людям. Информированность окружающих о жизни и особенностях людей с ограниченными возможностями развития играет важную роль в формировании позитивного отношения и поддержки со стороны общества.

Исторический опыт различных стран показывает, что переход на новый путь развития всегда сопровождается пересмотром принципов государственной политики в отношении к лицам с ограниченными возможностями развития. Это подтверждается тем, что на разных этапах развития общества формировались различные представления об инвалидности - от религиозных до современных социальных моделей.

Разнообразные классификации моделей общественного отношения к лицам с ограниченными возможностями развития предлагают разные исследователи и специалисты.

Современные исследователи (Н.А. Коростелева, Е.А. Тарасенко, М.Н. Гуслова М.Н, Е.Р. Ярская-Смирнова) выделяют две модели понимания инвалидности – медицинскую и социальную.

Медицинская модель инвалидности, зародившаяся в системе здравоохранения XIX века, трактует физические и психические отличия между людьми как патологические отклонения и дефекты, согласно мнению Е.В. Коростелевой. В рамках этой модели инвалидность рассматривается как болезнь, дефект или отклонение. Человек с инвалидностью при таком подходе воспринимается как больной с отклоняющимся поведением, что подразумевает необходимость медицинского исправления и иногда изоляции. Это ограничивает интеграцию таких людей в общество, так как вопросы доступности образования, занятости, досуга и спорта для них практически не рассматриваются.

Для людей с инвалидностью создаются специализированные учреждения, такие как интернаты, пансионаты, санатории и учебные заведения. Медицинская модель способствует формированию множества стереотипов и мифов о людях с ограниченными возможностями здоровья, которые усиливают барьеры между ними и остальными членами общества. Медицинская модель инвалидности, долгое время доминировавшая и продолжающая существовать в общественном сознании, характеризуется патологическим подходом к инвалидности. Она фокусируется на физических и медицинских аспектах, рассматривая людей с инвалидностью как "больных" или имеющих физические недостатки. Этот подход предполагает лечение, реабилитацию и патронаж, при этом уделяя мало внимания социокультурным и экономическим аспектам инвалидности.

Медицинская модель инвалидности часто приводит к социальной изоляции инвалидов, их отделению от общества и недопущению к полноценному участию в различных сферах жизни. Она также способствует укреплению стереотипов о жалости и опеке по отношению к инвалидам, что может привести к ухудшению их социального статуса и уменьшению возможностей самоопределения.

Изменение данной ситуации требует перехода от медицинско-патологического подхода к более гуманной и инклюзивной модели инвалидности, которая учитывает не только медицинские аспекты, но и социокультурные, экономические и правовые факторы. Важно сфокусировать усилия на создании условий для полноценного участия инвалидов в обществе, их равенстве перед законом, доступе к образованию, труду, культурным мероприятиям и другим сферам жизни.

Абсолютно противоположной медицинской модели выступает социальная модель понимания инвалидности.

Согласно социальной модели, инвалидность рассматривается как социальная проблема. Ограниченные возможности не являются частью самого человека и не зависят от его вины. Человек может пытаться смягчить последствия своего недуга, однако чувство ограниченности вызывается не самим недугом, а существующими в обществе физическими, юридическими и социальными барьерами.

Авторство социальной модели принадлежит главным образом самим людям с ограниченными возможностями. Истоки того, что впоследствии было названо «социальной моделью инвалидности», могут быть прослежены до эссе «Критическое условие», которое было написано британским инвалидом Полом Хантом (Paul Hunt). В своем труде Хант приводил доводы, по которым люди с дефектами являли собой прямой вызов обычным западным ценностям, поскольку воспринимались как «несчастные, бесполезные, непохожие на остальных, угнетенные и больные»[[7]](#footnote-6)

В 2006 году социальная модель понимания инвалидности была закреплена в Конвенции ООН о правах инвалидов: «инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими»[[8]](#footnote-7)

Таким образом, социальная модель определяет инвалидность как последствие несправедливого устройства общества и предполагает предоставление инвалидам всех прав и свобод, полный доступ ко всем сферам жизнедеятельности общества, активизацию жизненного потенциала и полное включение инвалидов в общество на их собственных условиях.

В фокусе социальной модели находится взаимосвязь между человеком и окружающей его средой, включая общество. Ограниченные возможности не считаются частью человека и не являются его виной. Человек может пытаться смягчить последствия своего недуга, но ощущение ограниченности вызвано не самим недугом, а отношением людей и существующими барьерами в окружающей среде, такими как архитектура, социальная организация и психологический климат.

Иначе говоря, ограниченные возможности возникают как результат социального и экономического притеснения в обществе. Поэтому людей с ограниченными возможностями следует рассматривать как притесняемую группу, а не как аномальных или трагических личностей. Человек с инвалидностью должен иметь возможность интегрироваться в общество на своих собственных условиях, а не быть вынужденным приспосабливаться к правилам мира "здоровых людей".

Социальная модель инвалидности признает наличие дефектов и физиологических отличий, но рассматривает инвалидность как нормальный аспект жизни, а не как отклонение. Она подчеркивает, что социальная дискриминация является основной проблемой, связанной с инвалидностью. Эта модель перемещает акцент на аспекты жизни общества, которые могут быть изменены, и ставит на первое место реализацию гражданских прав инвалидов. Таким образом, инвалидность можно рассматривать как одну из форм социального неравенства

При реализации социальной политики с пониманием инвалидности через социальную модель применяются следующие подходы: правовой, социально-средовой, психологический, общественно-идеологический, профессиональный, реабилитационный.

Правовой подход включает принятие нормативно-правовых актов и международных соглашений, которые обеспечивают соблюдение прав и свобод людей с ограниченными возможностями здоровья. Одним из основных нормативных актов в РФ является федеральный закон «О социальной защите инвалидов» № 181-ФЗ, принятый 24 ноября 1995 года. Этот закон запрещает дискриминацию по признаку инвалидности, предусматривает проведение медико-социальной экспертизы, разработку индивидуальных программ реабилитации, восстановительные медицинские мероприятия, профессиональную ориентацию и содействие в трудоустройстве. Также создаются условия для предпринимательской деятельности инвалидов и устанавливается квотирование рабочих мест.

Социально-средовой подход фокусируется на микросоциальном окружении индивида, особенно на его семье, а также на макросоциальном окружении, включающем различные социальные группы. Семья играет ключевую роль в успешной интеграции человека с инвалидностью, предоставляя необходимую поддержку.

Психологический подход основывается на личных желаниях и мотивации индивида быть интегрированным в общество. Важно учитывать собственные интересы, цели и психологический настрой человека с инвалидностью.

Общественно-идеологический подход охватывает деятельность государственных и общественных институтов, которые реализуют социальную политику, устанавливают федеральные основы социальной помощи, физической реабилитации инвалидов и обеспечения доступности образования и инфраструктуры. Министерство труда и социальной защиты является одним из ключевых государственных институтов, ответственным за мероприятия по интеграции инвалидов в общество через трудовую занятость и профессиональную интеграцию. В структуре министерства с 4 сентября 2012 года действует Департамент по делам инвалидов, который занимается совершенствованием законодательства, разработкой государственных программ и организацией социальной реабилитации.

Профессиональный подход направлен на формирование профессиональной структуры общества через интеграцию инвалидов в сферу труда и стимулирование их предпринимательской деятельности.

Реабилитационный подход предполагает проведение мероприятий по реабилитации в процессе интеграции инвалидов. На микроуровне акцент делается на взаимодействие инвалида с его социальным окружением, включая семью, с целью развития коммуникативных навыков и осознания собственной субъективности. На мезоуровне целью реабилитации является специальное обучение и физическое оздоровление. На макроуровне государственная политика направлена на социальную адаптацию и интеграцию инвалидов в общество. Этот подход реализуется как федеральными и региональными органами власти, так и общественными организациями.

В зарубежной литературе исследованию занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья на рынке труда посвящено значительное число эмпирических работ. В них рассматриваются различные аспекты положения инвалидов на рынке труда: например, влияние инвалидности на вероятность занятости, на продолжительность рабочего времени, на заработные платы. Кроме того, в ряде зарубежных исследований анализируется дискриминация по признаку инвалидности как в сфере занятости, так и в сфере заработных плат; последствия введения антидискриминационного законодательства и др.

* 1. **Законодательство Российской Федерации в сфере занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ**

Проблема разграничения понятий «инвалид» и «лицо с ОВЗ»

Термин «инвалид» получил широкое распространение только в 70-е годы XX века после принятия Генеральной Ассамблеей ООН Декларации о правах инвалидов в 1975 году. В российском законодательстве определение термина «инвалид» закреплено в статье 1 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Согласно этому закону, инвалидом считается «лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящие к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты».[[9]](#footnote-8)

Многие авторы научных и публицистических статей используют термины «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья» как синонимы. Некоторые считают, что термин «лицо с ОВЗ» является более современным, модным или более тактичным обозначением инвалидов. Однако анализ правовых актов, в которых используется понятие ОВЗ, показывает, что эти термины не являются синонимами. При этом федеральные законы не содержат четкого нормативного определения термина ОВЗ.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) приняла вариант трехзвенной шкалы ограниченных возможностей:

а) недуг — любая утрата или аномалия психологической, либо

физиологической, либо анатомической структуры или функции;

б) ограниченные возможности —любое ограничение или потеря способности (вследствие наличия дефекта) выполнять какую-либо деятельность таким образом или в таких рамках, которые считаются нормальными для человека;

в) недееспособность (инвалидность) —любое следствие дефекта или ограниченных возможностей конкретного человека, препятствующее или ограничивающее выполнение им какой-либо нормативной роли (исходя из возрастных, половых и социокультурных факторов).[[10]](#footnote-9)

Согласно исследованию О. Г. Грибуковой и Н. Э. Касаткиной, ограниченные возможности здоровья (ОВЗ) представляют собой менее тяжелую форму отклонений, при которой человек не полностью ограничен в своей жизнедеятельности, а только нуждается в создании особых условий. Если у человека есть серьезные заболевания и отклонения, но ему не была установлена инвалидность, он рассматривается как больной с ОВЗ. Лица, которым была установлена инвалидность, автоматически считаются имеющими ОВЗ. Таким образом, эти понятия не всегда являются синонимами.[[11]](#footnote-10)

Следует подчеркнуть, что "люди с ограниченными возможностями" включают в себя более широкий круг людей, чем те, кто определен как "человек с инвалидностью". Другими словами, не каждый человек с ограниченными способностями является инвалидом, но каждый инвалид является человеком с ограниченными возможностями. Инвалид обладает специальным документом, удостоверяющим его статус, в то время как у человека с ограниченными возможностями здоровья такой документ может отсутствовать.

Учитывая глубокое и детальное определение понятий "инвалидность" и "люди с ограниченными возможностями здоровья" на уровне законодательства, важно рассмотреть и нормативно-правовые аспекты, касающиеся этой категории населения.

Законодательство в сфере трудоустройства инвалидов

Согласно трудовому законодательству каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Исключение составляют ограничения, прямо предусмотренные федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

1. *Квоты, специальные рабочие места*

Социальные гарантии от государства,закрепленные Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»[[12]](#footnote-11), предусматривают возможность лицам с ограниченными возможностями здоровья трудоустроиться для получения заработка. Эта возможность проявляется в установлении квот на трудоустройство инвалидов в организациях. Этим же законом субъектам РФ предписывается устанавливать для организаций численностью более 100 человек квоту на прием инвалидов: не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников. При численности работников от 35 до 100 человек,работодатель обязан обеспечить рабочими местами не более 3% инвалидов от числа сотрудников в данной организации. Организации с опасными или вредными условиями труда квотированию не подлежат.При этом не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Помимо квотирования рабочих мест для инвалидов, согласно ст. 22 [ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»](http://jurist-egorov.ru/wp-content/uploads/2016/11/%D0%A4%D0%97-%D0%A0%D0%A4-%D0%9E-%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%B2-%D0%B2-%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9-%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.docx)[[13]](#footnote-12), работодатель обязан создать специально оборудованные рабочие места,приспособленные для работы инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения,дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Оснащение рабочих мест осуществляется за счет работодателей. Контроль за обеспечением рабочими местами осуществляют органы исполнительной власти.

*2.Порядок приема лиц с инвалидностью на работу*

При заключении трудового договора работодатель не может заставить гражданина в обязательном порядке предоставить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне. В ст. 65 ТК РФ[[14]](#footnote-13) содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора. В этом списке документ об установлении инвалидности не числится, за исключением случаев, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья. Однако если сотрудник хочет использовать льготы и гарантии, установленные для инвалидов, он должен предоставить документы, подтверждающие у него наличие этого статуса.

Информация об инвалидности подтверждается следующими документами:

- справкой медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;

- индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПР), в которой отмечены особенные требования к трудовой деятельности.

Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре. Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени. При заключении трудового договора с инвалидом нужно учесть все требования организации его будущего рабочего места, которое должно соответствовать программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений. В остальном прием на работу инвалида осуществляется обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.

*3.Рабочее время и время отдыха*

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени). Трудовым кодексом предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это правило касается основной группы работников.

Для инвалидов I и II групп Законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и Трудовым кодексом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени. Что касается инвалидов III группы, то поскольку законом для этой категории не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом для инвалидов всех групп продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать времени, определенного медицинским заключением.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Аналогичные условия установлены для привлечения инвалидов к работе в ночное время (период времени с 22 часов до 6 часов), в праздничные и выходные дни. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме с правом отказа от работ перечисленных выше работ. Также, помимо всего названного, работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Кроме того, инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения. Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается руководителем организации и главным бухгалтером и заверяется печатью.

*4.Требования к условиям труда инвалидов.*

Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда, соответствующие индивидуальной программе реабилитации. Помимо этой программы, работодателю необходимо учитывать требования санитарных правил "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30.[[15]](#footnote-14) Данные Санитарные правила приняты в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"[[16]](#footnote-15), постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N 554 "Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании" и распространяются на все отрасли экономической деятельности, предприятия, учреждения и организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд инвалидов. Согласно Санитарным правилам противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно: - физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.); - химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны); - биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности); - физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе; - нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).

Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются: - оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам; - работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой; - работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы; - рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям; - работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами). При проектировании и организации специальных рабочих мест для инвалидов должно быть предусмотрено: - использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов; - применение специально разработанного ручного инструмента, форма, размеры и величина сопротивления приводных элементов которого обеспечивают надежный захват и эффективное использование; - расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля (в горизонтальной и вертикальной плоскостях), учитывающих антропометрические и физические размеры и физические ограничения инвалида; - использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула легко досягаемых и управляемых механизмов, имеющих надежную фиксацию; - выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске; - оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальные, акустические, тактильные), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы. Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т.п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента. При размещении рабочего места инвалида в помещении, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его организма, следует регулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида. При этом следует учитывать гигиенические нормативы инфразвука на рабочих местах, гигиенические требования при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности. При организации рабочих мест для труда инвалидов в помещениях, где уровень шума или вибрации превышает допустимые гигиенические уровни, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации при небольшом числе рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, то следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители. Звукопоглощающие экраны изготавливают из твердого материала, облицованного звукопоглощающим материалом, обращенным в сторону источника шума. Линейные размеры экрана должны превосходить линейные размеры источника шума не менее чем в три раза. На рабочих местах инвалидов, организуемых в конторских помещениях, производственные шумы следует снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, устройства акустических потолков, коврового покрытия полов и расстановки книжных шкафов и стеллажей, изолирующей рабочее место инвалида. При организации искусственного освещения рабочего места инвалида следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда. При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света; при установке - светораспределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блесткость. Установка светильников должна обеспечивать рациональное светораспределение. Следует учитывать, что наилучшая направленность света, увеличивающая контрасты и ослабляющая блесткость, достигается, когда свет падает на рабочее место главным образом сбоку, наискось и сзади. Производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения следует размещать в одно- и двухэтажных зданиях. При размещении производственных помещений выше второго этажа предусматриваются тихоходные пассажирские лифты. Вспомогательные, специальные и санитарно-бытовые помещения располагают в одном здании с производственными цехами или соединяют с ним теплым переходом. Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена. Объем производственных помещений на одного работающего инвалида принимается не менее 15 куб. м; площадь - не менее 4,5 кв. м; высота - не менее 3,2 м. Технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь не входит. Архитектурно-планировочные решения рабочих помещений должны исключать возможность скопления оседающей пыли и позволять проводить механизированную уборку. В рабочих помещениях необходимо обеспечить меры борьбы с шумом и вибрацией для доведения их уровней до предельно допустимых. Полы производственных помещений следует предусматривать теплые и не скользкие. Фрамуги и форточки размещают в верхней части окон с устройствами для открытия и закрытия. На предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, оборудуются помещения для отдыха площадью из расчета 0,3 кв. м на одного работника, но не менее 12 кв. м, в зависимости от группы производственных процессов. Расстояние от производственных помещений до помещений для отдыха - не более 75 м. Эти помещения оборудуются удобной мебелью, в том числе несколькими местами для лежания. На предприятиях организуются столовые, буфеты, комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием, здравпункт, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья. В конце каждой смены должна производиться влажная уборка помещений.

*5.Изменение условий трудового договора, заключенного с инвалидом*

В случае если работника признали инвалидом I группы (со способностью к трудовой деятельности 3 степени) и работать он больше не сможет, бюро медико-социальной экспертизы констатирует полную утрату способности инвалида к труду, о чем выдается соответствующая справка. В данном случае в индивидуальную программу реабилитации не включаются какие-либо трудовые рекомендации. Трудовой договор может быть расторгнут с ним по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ[[17]](#footnote-16), - признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ[[18]](#footnote-17)). В том случае если работника признали инвалидом II или III групп и он не желает работать, то сотрудник может написать заявление об увольнении по собственному желанию либо увольнение происходит по соглашению сторон. Рассмотрим такой случай, когда работника признали инвалидом II или III групп и он делает продолжить трудиться. В таком случае, как ранее мы уже отмечали, большое значение имеет то, что написано в его индивидуальной программе реабилитации, ведь именно ею нужно руководствоваться при совершении любых дальнейших действий. Если существующие условия труда работника полностью соответствуют рекомендациям, содержащимся в индивидуальной программе реабилитации, перевод на другую работу не требуется и в условия труда, по сути, ничего не меняется. Однако данное обстоятельство не освобождает работодателя от внесения соответствующих изменений в трудовой договор. Выше мы уже перечисляли, какие льготы предоставляются инвалидам. Все изменения режима рабочего времени, продолжительности отпуска и все прочее прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору. В ином случае работодателем принимаются все необходимые меры, направленные на соблюдение требований индивидуальной программы реабилитации инвалида и создание подходящих условий труда. Если у работодателя имеется такая возможность, он может прибегнуть к переводу работника (с его письменного согласия), при этом при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ)[[19]](#footnote-18). Перевод работника-инвалида на другую работу оформляется следующим образом: - заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда; - издается приказ о переводе работника на другую работу; - вносятся соответствующие записи в трудовую книжку и личную карточку. Законом предусмотрен ряд случаев, когда временный перевод на другую работу может осуществляться без согласия работника и никаких исключений для сотрудников инвалидов не установлено. Однако в этих ситуациях перевод не может быть осуществлен на работу, противопоказанную работнику по состоянию его здоровья. Если работодатель не сможет создать условия, указанные в индивидуальной программе реабилитации, либо сам работник отказывается от перевода на другую работу, трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ[[20]](#footnote-19). При увольнении сотруднику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

* 1. **Специфика проблем лиц с ОВЗ в сфере занятости и трудоустройства**

Трудоустройство играет важную роль в социальной адаптации и повышении благосостояния людей с инвалидностью. Невозможность участвовать в активной трудовой деятельности может привести к множеству психологических проблем, таких как снижение самооценки и социального статуса, а также создание барьеров между людьми с инвалидностью и окружающим обществом. Более того, оценка способности к трудовой деятельности является ключевым аспектом в определении инвалидности.[[21]](#footnote-20)

Трудовая деятельность людей с ограниченными возможностями здоровья зависит от множества условий и факторов, которые можно объединить в следующие группы:

Нормативные и правовые факторы:

Эти факторы регулируют систему социально-трудовых отношений и служат методической основой для трудовой занятости лиц с инвалидностью. Они включают законы, нормативные акты и правовые нормы, направленные на защиту прав и интересов людей с ограниченными возможностями.

Организационные факторы:

Эти факторы связаны с условиями труда, включая адаптацию рабочих мест, гибкие графики работы, доступность рабочих пространств и инфраструктуры для людей с инвалидностью.

Материально-технические факторы:

В эту группу входят автоматизация труда и использование современных технологий, которые могут облегчить рабочий процесс для людей с ограниченными возможностями, обеспечивая доступ к необходимому оборудованию и технологиям.

Социально-экономические факторы:

Эти факторы включают уровень квалификации работников, трудовую дисциплину и мотивацию. Они также охватывают аспекты социальной поддержки и экономической стабильности, которые могут способствовать успешной интеграции людей с инвалидностью в трудовой коллектив.

Для обеспечения занятости людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) государственные органы, совместно с общественными организациями инвалидов, устанавливают нормативы бронирования рабочих мест на предприятиях, которые должны составлять не менее 3% от общего числа сотрудников. В различных регионах Российской Федерации законодательством регулируется квотирование рабочих мест для инвалидов. Организации, которые трудоустраивают людей с ОВЗ, получают право на снижение налогооблагаемой базы на сумму средств, используемых для мероприятий по социальной защите и реабилитации инвалидов. Эти меры направлены на повышение заинтересованности работодателей в найме сотрудников-инвалидов.

Однако, несмотря на данные инициативы, система квотирования рабочих мест в настоящее время остается малоэффективной. Работодатели зачастую воспринимают квотирование как обязательство нанимать сотрудников с низкой квалификацией и производительностью труда. Более того, меры по квотированию носят рекомендательный характер в части контроля и ответственности, что не мотивирует работодателей полностью соблюдать требования по созданию специализированных рабочих мест для людей с инвалидностью. Это приводит к значительным трудностям при трудоустройстве инвалидов в России.

Проблема занятости инвалидов является комплексной задачей, требующей решения на всех уровнях управления — региональном, муниципальном и, в первую очередь, федеральном. Для эффективного решения этой проблемы необходимо разработать и внедрить различные целевые программы, контролировать их выполнение, а также оказывать необходимую поддержку службам занятости и реабилитации в профессиональном устройстве лиц с инвалидностью. Важным аспектом также является разработка проектов, обеспечивающих различные гарантии занятости для инвалидов.

Целевая программа включает в себя планирование комплекса мер и мероприятий, которые скоординированы по целям и срокам. Она должна содержать текущее и перспективное планирование, а также рационально использовать кадровые, финансовые, материальные и технические ресурсы.[[22]](#footnote-21)

В Российской Федерации решением вопроса занятости населения занимается государственная служба занятости населения. Соответственно, туда может обратиться и человек с инвалидностью. Данная организация занимается предоставлением проф. ориентационных услуг и проводит ознакомление с имеющимся банком вакансий. Если человек с инвалидностью пожелает встать на учет в службу занятости как безработный гражданин, ему необходимо оформить «Индивидуальную программу реабилитации» при условии отсутствия у него третьей степень ограничения к трудовой деятельности.

Социальная политика Российской Федерации в сфере трудоустройства ориентирована на создание условий для трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья, учитывая их индивидуальные потребности и способности в зависимости от степени и группы инвалидности.

Первая степень инвалидности предполагает ограничения в способности к трудовой деятельности, однако лица с этой степенью могут работать в обычных условиях труда при снижении квалификации, напряженности работы или объема работ, а также выполнять работы по более низкой квалификации.

Вторая степень инвалидности допускает выполнение трудовой деятельности в специализированных условиях и с использованием различных технических средств, а также предполагает создание специальных условий труда.

Третья степень инвалидности указывает на невозможность занятия трудовой деятельностью по состоянию здоровья.

Определение группы инвалидности также зависит от степени нарушения функций организма. Первая группа инвалидности устанавливается при полной утрате возможности трудоустройства и необходимости в постоянной посторонней помощи. Вторая группа устанавливается при значительных функциональных нарушениях без необходимости в специальной посторонней помощи, но с требованием создания специальных условий труда. Третья группа инвалидности применяется в случаях, когда состояние здоровья не позволяет заниматься профессиональной деятельностью по специальности или квалификации.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья первой или второй группы, занятых на рабочих местах, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени с сохранением заработной платы. Их допуск к сверхурочной работе или работе в выходные дни возможен лишь при согласии и при условии, что это не противоречит их состоянию здоровья. Также им должны быть предоставлены дополнительные перерывы в работе и возможность гибкого графика труда.

Социальная политика Российской Федерации в отношении профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья нацелена на развитие надомного (дистанционного) труда и предпринимательства. Это может способствовать повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда. Важным шагом в этом направлении является возможность инклюзивного образования, включая образование в системе высшего профессионального образования.

Решение вопросов содействия в трудоустройстве и занятости инвалидов осуществляется в России Федеральной службой занятости населения, а также через участие различных общественных организаций, органов местного самоуправления, органов исполнительной власти и других соответствующих ведомств. Эти меры координируются через работу Координационного совета по делам инвалидов.

Проблемы трудоустройства инвалидов часто связаны с отсутствием опыта в поиске вакансий и доступа к информации о вакансиях через службы занятости. Инвалиды первой или второй группы часто не рассматриваются как потенциальные кандидаты на вакансии, и службы занятости могут отказывать в помощи из-за удаленности подходящих рабочих мест. Это происходит часто из-за общих указаний в индивидуальной реабилитационной карте, не специфицирующих профессиональные возможности инвалидов.

Другой проблемой является то, что инвалиды могут быть трудоустроены на вакансии, не полностью соответствующие их здоровью и профессиональным интересам. Необходимость более точного выявления профессиональных возможностей и желаний инвалидов при трудоустройстве становится важной для повышения их эффективности и удовлетворенности трудом.

Расширение функций служб занятости и профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья может предложить ряд решений для улучшения трудоустройства. Это включает:

1. Анализ рынка труда с учетом возможностей трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.

2. Участие в разработке целевых программ и соглашений по профессиональной реабилитации и трудоустройству.

3. Согласованная с различными ведомствами разработка мероприятий по профессиональной реабилитации и трудоустройству инвалидов.

4. Предложения по повышению качества трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.

5. Организация подготовки и переподготовки, повышение квалификации специалистов, работающих в области профессиональной реабилитации.

6. Создание специализированных реабилитационных центров и ярмарок вакансий.

Эти меры помогут улучшить доступ инвалидов к рынку труда и повысить их шансы на успешное трудоустройство.

Таким образом, социальная политика в области трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья направлена на обеспечение равных возможностей для их включения в производственную и социальную жизнь, учитывая их индивидуальные потребности и способности.

**Глава 2. Специфика занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере г.Санкт-Петербурга**

**2.1. Проблемы занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере г.Санкт-Петербурга**

По данным официальной статис­тики, на 1 марта 2023 года в России в трудоспособном возрасте находились более 4,1 млн людей с инвалидностью (всего инвалидов — более 10 млн), из которых трудоустроены чуть больше миллиона. При этом общий уровень занятости инвалидов трудоспособного возраста в стране составляет чуть более 25,4 %. Самый высокий зафиксирован в Петербурге и Белгородской области (34 и 33 %, соответственно), а самый низкий — в Хакасии и Еврейской автономной области (17 и 18 %).[[23]](#footnote-22)

Согласно аналитике Федерального реестра инвалидов, на 1 января 2023 года в Петербурге проживают 487,2 тыс. людей с ограничениями по здоровью, из них 111,8 тыс. трудоспособного возраста.[[24]](#footnote-23)

Данные комитета по труду и занятости населения Санкт–Петербурга за декабрь 2022 года свидетельствуют о том, что правительством было создано (выделено) в счёт квоты 18 675 рабочих мест, из которых 13 888 заняты инвалидами (74,4%), 4 787 — вакантны.

Получается, что возможности для трудоустройства людей с ограничениями по здоровью созданы всего для 16% граждан.

Потенциально проблему занятости наиболее людей с ограниченными возможностями здоровья могла бы решить практика транзитного трудоустройства — временной занятости с созданием особых условий для работника. Однако на сегодняшний день это направление всё ещё слабо развито, а главными организациями, реализующими его на практике, остаются НКО.

Потенциально проблему занятости людей с ограниченными возможностями здоровья могла бы решить практика транзитного трудоустройства — временной занятости с созданием особых условий для работника. Однако на сегодняшний день это направление всё ещё слабо развито, и главными организациями, реализующими его на практике, остаются некоммерческие организации (НКО).

Один из таких проектов, работающий в Петербурге, объединяет несколько направлений: "Простые вещи" — семь мастерских для людей с ментальными особенностями, инклюзивное кафе "Огурцы", и кластер "Нормальное место". В будущем к ним присоединится цветочная мастерская "Теплица". В настоящее время проект обеспечивает работой 47 специалистов с ограничениями по здоровью.

Создательница "Простых вещей" Мария Грекова считает отсутствие общей базы знаний главной проблемой трудоустройства людей с особенностями развития: «Впереди в таких вопросах держат флаг молодые предприниматели или небольшие, но известные проекты. Хотя бы только потому, что они более гибкие и восприимчивые к новому и неизвестному. Большие компании тоже готовы к диалогу, но для этого внутри корпорации или ретейл-сети должен быть отдел, контролирующий такие вопросы».

С этими тезисами согласна Евгения Петельчук, директор по развитию фонда "Антон тут рядом". "Люди, которые ведут себя непонятно и нетипично, вызывают страх и желание либо самому убежать, либо дистанцироваться", — поясняет она. По её мнению, важной задачей является информирование компаний о том, что трудоустройство людей с ментальными особенностями — это понятно и эффективно. Евгения убеждена, что такие работники могут быть самостоятельными единицами и профессионалами, что с экономической точки зрения выгодно компаниям.

Координатор отдела трудоустройства РООИ "Перспектива" Юлия Евсюкова выделяет изменения в профессиональной этике как один из факторов, затрудняющих трудоустройство людей с инвалидностью.

В последнее время на работодателей накладываются более строгие обязательства по соблюдению безопасности сотрудников. Это приводит к тому, что многие категории работников с инвалидностью не могут работать в тех учреждениях, где раньше они неплохо зарабатывали. "Сборку и упаковку могли выполнять люди с инвалидностью по зрению, по слуху. А теперь нужно обязательно обеспечить специальную пожарную технику безопасности. Но никто, даже проверяющие органы, точно не знают, как это организовать, чтобы не возникало вопросов", — поясняет она.

Евгения Петельчук указывает на проблемы, связанные с прохождением медицинской комиссии. По её словам, процесс медико-социальной экспертизы не является прозрачным, поскольку основывается на субъективных решениях одного или двух специалистов. В результате индивидуальная программа реабилитации часто ограничивает возможности трудоустройства, и работодатель не может предложить человеку другие условия работы.

Трудности в организации занятости лиц с инвалидностью

Сложности в организации занятости инвалидов испытывают как соискатели работы, так и работодатели. Ксения Кевля, генеральный директор ресторанного консалтинга RestA, объясняет: «С учётом особенностей ребята не могут работать полный рабочий день. Только 2–4 раза в неделю по 3–4 часа, что неудобно для ресторана, так как необходимо планировать гибкий график и идти на уступки. Людей с ментальными особенностями нельзя ругать, наказывать (штрафовать) или уволить за проступок. Необходимо проявлять терпение, несмотря на то что работа в ресторане связана с постоянным стрессом. Не каждый готов к этому, и не каждый готов нести имиджевые и финансовые потери».

Однако, по мнению Евгении Петельчук, во многих случаях это можно реализовать практически бесплатно. Большую роль в успешной адаптации играет ментор или наставник со стороны компании, и практика показывает, что часто это происходит на добровольной основе, благодаря людям, готовым помочь. В остальном, организация рабочего места для людей с аутистическим спектром, с которыми работает "Антон тут рядом", не требует значительных финансовых вложений.

«Мы говорим о том, что в идеале рядом с рабочим местом должна быть зона для отдыха и тишины. Вокруг должно быть меньше звуков, света и сенсорных раздражителей. Другие инструменты поддержки, такие как визуальные подсказки и составление расписания, требуют внимания и компетенций, но не финансовых затрат. Профильные фонды всегда готовы помочь с этим», — добавляет она.

Одной из ключевых мер государственной поддержки является закон о квотировании рабочих мест для инвалидов. Однако, и здесь возникают трудности. Михаил Герман, руководитель практики трудового права и партнёр ЮК "Варшавский и партнёры", указывает, что закон не распространяется на малые предприятия с численностью сотрудников до 100 человек. Для таких компаний квотирование рабочих мест является правом, а не обязательством. Законодательство также не содержит чёткого и детализированного механизма выполнения квот и не включает требования к обеспечению доступа людей с ограниченными возможностями к рабочим местам. Это особенно важно, так как не все вакансии могут быть выполнены удалённо.

Юлия Евсюкова добавляет, что закон не охватывает тех соискателей, которым приходится самостоятельно приобретать необходимую технику и оборудовать удалённое рабочее место. "Занятость людей с ограниченными возможностями здоровья могла бы быть успешнее, если бы государство предоставляло таким гражданам возможность повышать свою квалификацию. Часто люди с инвалидностью через несколько лет после обучения не владеют современными методами выполнения рабочих задач, что затрудняет их долгосрочное удержание на рабочем месте", — объясняет она.

**2.2. Пути решения проблем занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере г.Санкт-Петербурга**

Государственные меры поддержки

*Специализированные предприятия*

Одним из самых распространенных способов обеспечения занятости людей с ограниченными возможностями, которые не могут участвовать в обычных рабочих процессах, являются специализированные предприятия. Однако, в среднем только треть рабочих мест на таких предприятиях занимаются людьми с ограниченными возможностями, что обеспечивает работу всего лишь для 12% от общего числа инвалидов. Главное в этом случае заключается в том, что работая на таких предприятиях, инвалиды остаются в своего рода закрытой социальной среде.

Специализированные предприятия обычно ориентированы на определенные категории людей с ограниченными возможностями, которые имеют серьезные нарушения функций организма, такие как слепота, психические или двигательные расстройства. Тем не менее, занятость инвалидов на таких предприятиях не должна рассматриваться как единственная форма трудоустройства для них, и не может быть основой для всей политики по обеспечению их занятости.

Переход от работы на специализированных предприятиях к обычной, штатной занятости должен быть главной целью государственной политики в отношении людей с ограниченными возможностями. Однако, в реальности такие переходы происходят редко по нескольким причинам:

1. Люди с ограниченными возможностями часто опасаются перехода на основной рынок труда из-за возможных трудностей в процессе трудоустройства. Они боятся, что в случае неудачи им снова придется искать работу на специализированных предприятиях.

2. Инвалиды могут лишиться определенных льгот, которые получают при работе на специализированных предприятиях, если перейдут на штатную работу.

3. Руководители специализированных предприятий не желают расставаться с работниками, чей профессионализм и производительность стали ключевыми для предприятия. Эти работники стали важными для доходов и прибыли предприятия.

4. Для руководителей специализированных предприятий важно достичь определенного уровня занятости людей с ограниченными возможностями, чтобы получать налоговые и другие льготы. Поэтому они заинтересованы в сохранении этих работников, даже если их производительность не так велика.

Таким образом, специализированная занятость для людей с ограниченными возможностями имеет как свои преимущества, так и недостатки.

В большинстве случаев специализированное рабочее место является единственной реальной возможностью для работника-инвалида получить оплачиваемую работу. В то же время для обычных предприятий, где существуют специальные виды работ и рабочие места для людей с ограниченными возможностями, это представляет возможность привлечь квалифицированного и исполнительного работника.

Государство также имеет возможность снизить стоимость социальных пособий, предоставляя людям возможность заниматься оплачиваемой производственной деятельностью.

Основные недостатки специализированной занятости для инвалидов включают:

1. Низкая заработная плата на специализированных предприятиях, обусловленная недостаточным или неправильным распределением субсидий, использованием устаревших технологий, плохими условиями труда, недостаточной поддержкой для работников и другими факторами.

2. Сложности в создании простой и справедливой системы определения нуждающихся в специализированных видах работ.

3. Возможное противоречие между стремлением предоставить инвалидам специализированные виды работ и стремлением повысить производительность труда на специализированных предприятиях.

4. Изоляция работников с ограниченными возможностями от других категорий работников на специализированных предприятиях, что может способствовать формированию негативных представлений или стереотипов в обществе.

***Организация сопровождения при содействии занятости лиц с инвалидностью***

**С 1 января 2019 года органы службы занятости  населения Санкт‑Петербурга осуществляют предоставление государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в соответствии с** [Федеральным законом от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»](https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2018/12/17/%D0%A4%D0%97_476-%D0%A4%D0%97_%D0%BE%D1%82_29.12.2017_%D0%9E_%D0%B2%D0%BD%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%B8%D0%B7%D0%BC_%D0%B2_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%A0%D0%A4_%D0%9E_%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.docx)[[25]](#footnote-24) и распоряжения Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга от 05.03.2019 № 36-р "Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов"[[26]](#footnote-25) ([в редакции распоряжения Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга от 03.02.2023 N 31-р с изм. от 19.04.2023 N 87-р](https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/04/20/%D0%A0%D0%90%D0%A1%D0%9F__36-%D1%80__%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%A0%D0%B5%D0%B3.pdf)).

Под организацией сопровождениям при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

Предоставление государственной услуги осуществляется непосредственно в помещениях государственной службы занятости населения – агентствах занятости населения районов Санкт‑Петербурга, являющихся структурными подразделениями Санкт‑Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт‑Петербурга».

Заявитель для получения государственной услуги заполняет заявление посредством единой цифровой платформы в федеральной государственной информационной системе «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Заявитель может также обратиться в сектор пользовательского сопровождения МФЦ за содействием в подаче заявления в электронной форме.

Получателями государственной услуги  могут быть незанятые инвалиды, нуждающиеся в сопровождении.

Решение о предоставлении инвалиду государственной услуги принимается службой занятости с учетом сведений, содержащихся в ИПРА инвалида (об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности, рекомендуемых условиях труда) и рекомендации федерального учреждения медико-социальной экспертизы о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости.

Основаниями для отказа в предоставлении государственной услуги являются:

-отсутствие сведений об инвалидности заявителя;

-принятие работником службы занятости  решения об отсутствии нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости;

-получение рекомендации бюро МСЭ об отсутствии нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости.

Индивидуальным сопровождающим для инвалида может стать работник службы занятости или негосударственная организация.

В рамках социального заказа, который осуществляется в 2021-2024 годах сопровождение незанятому инвалиду — индивидуальную помощь в поиске работы и трудоустройстве оказывает исполнитель государственной услуги – негосударственная, в том числе некоммерческая организация, получившая субсидию на организацию сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Организация сопровождения при содействии занятости инвалидов включает в себя:

-прием заявления;

- анализ сведений о заявителе;

-определение перечня мероприятий по сопровождению инвалида, определение ответственного за сопровождение инвалида работника агентства занятости населения или подбор негосударственной организации, либо исполнителя государственной услуги, осуществляющих оказание инвалиду индивидуальной помощи в виде сопровождения с выдачей сертификата, который содержит перечень мероприятий и информацию об  ответственном лице, осуществляющем сопровождение;

-определение  рекомендуемого перечня мероприятий по сопровождению инвалида на рабочем месте, обсуждение его с работодателем

Индивидуальная помощь в виде сопровождения при содействии занятости инвалида играет важную роль в обеспечении его успешного трудоустройства. Это включает в себя следующие действия:

1. Разработка перечня мероприятий индивидуальной программы сопровождения инвалида при его трудоустройстве, учитывая его особенности и потребности.
2. Анализ базы вакансий и проведение консультаций с работодателями для подбора возможных предложений по трудоустройству инвалида.
3. Согласование с работодателем кандидатуры инвалида, учитывая его навыки и потенциал.
4. Ознакомление инвалида с информацией о условиях труда на подобранном рабочем месте.
5. Предоставление индивидуальных консультаций и помощь в написании резюме.
6. Подготовка к собеседованиям, включая тренировку самопрезентации и переговоров.
7. Сопровождение инвалида на всех этапах процесса трудоустройства, предоставление юридической и психологической поддержки.
8. Согласование и координация действий между всеми сторонами, включенными в процесс трудоустройства.
9. Формирование маршрута передвижения до места работы и обратно с учетом потребностей инвалида.

Эти меры направлены на обеспечение инвалида всей необходимой поддержкой и помощью в процессе поиска и трудоустройства на подходящее для него рабочее место.

**Комитет по труду и занятости населения, в целях организации  сопровождения при содействии занятости инвалидов:**

-участвует в подготовке предложений для включения мероприятий по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в государственную программу Санкт‑Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт‑Петербурге» на 2018-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Санкт‑Петербурга от 17.06.2014  № 490;

-осуществляют информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости инвалидов;

-осуществляет взаимодействие с Федеральным  казенным учреждения «Главное бюро медико-социальной экспертизы по г. Санкт‑Петербургу» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

-организует профессиональную ориентацию инвалидов в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Негосударственные меры поддержки

Некоммерческие организации также содействуют занятости инвалидов. В 2023 году конкурсный отбор в рамках социального заказа успешно прошли Благотворительный фонд «Рауль» и Центр социально-трудовой адаптации инвалидов «Мастер ОК». Они составляют индивидуальный план сопровождения людей с инвалидностью, оказывают им психологическую поддержку и помощь в адаптации к трудовому процессу.

*Благотворительный фонд «Рауль», программа «Работа-i»*

Фонд оказывает услугу сопровождаемого трудоустройства молодым людям с ограниченными возможностями здоровья и выпускникам сиротских учреждений без существенного опыта работы до 35 лет при поддержке бизнеса, во взаимодействии с некоммерческими организациями и государством, поддерживаем соискателей с низкими стартовыми возможностями в начале профессионального пути.

На заседании конкурсной комиссии Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга определили организацию, которая в 2022 году будет оказывать услуги по сопровождению инвалидов при трудоустройстве в рамках социального заказа.

В отборе победил Благотворительный фонд «Рауль». Он получил наиболее высокие оценки по таким критериям как уровень квалификации работников, которые будут оказывать государственную услугу, открытость информации о деятельности организации, а также по дополнительному, но не менее важному критерию – наличию помещений, подходящих для оказания услуг инвалидам.

Государственная услуга по сопровождению при содействии занятости предоставляется инвалидам, нуждающимся в оказании индивидуальной помощи, и включает:

-психологическую поддержку и повышение мотивации к трудовой деятельности;

-осуществление сопровождения инвалидов при собеседованиях с потенциальными работодателями, при посещении предприятий и ярмарок вакансий;

-кратковременные стажировки на городских площадках

-тренировочные собеседования

-стажировки до 3-х месяцев по профессиям

-участие в подборе наставника в организации-работодателе;

-помощь в снятии барьеров, мешающих адаптации на рабочем месте

-сопровождение на рабочем месте

Эти мероприятия помогают человеку с инвалидностью выстроить карьерную траекторию в соответствии со своими ограничениями, опытом и способностями, а трудоустроившись, закрепиться на рабочем месте.

Согласно отчетности центра, в период с января по сентябрь 2023 года, в центр обратилось 425 благополучателей, было оказано 1496 услуг, проведено 12 кратковременных стажировок и 47 презентаций на городских площадках.

*Центр социально-трудовой адаптации для людей с инвалидностью «Мастер ОК»*

Центр "Мастер ОК" предоставляет ценное пространство для развития навыков и трудовой занятости людей с инвалидностью, создавая "защищенную" среду, где они могут развивать свои умения и получать дополнительные источники дохода. Центр также помогает реализовать их право на труд.

Основные услуги, предоставляемые центром, включают в себя:

1. Социально-трудовая адаптация: центр помогает развивать социальные и трудовые навыки у своих клиентов, готовя их к трудовой деятельности и предоставляя возможность получения опыта работы в специализированных мастерских.
2. Психологическая поддержка: оказание психологической помощи и организация социально-психологической адаптации помогают клиентам стать более коммуникабельными и успешно взаимодействовать в обществе, способствуя их самостоятельной жизни.
3. Программа сопровождаемого трудоустройства: центр реализует программу сопровождения трудоустройства для людей с различными видами инвалидности. Эта программа включает три этапа: психологическую диагностику, подбор вакансии и курирование на рабочем месте.

С 1 июня по 8 декабря 2023 года центр "Мастер ОК" предоставлял бесплатные услуги по сопровождению при трудоустройстве для людей с инвалидностью, что является важным шагом к обеспечению равных возможностей на рынке труда.

Согласно отчетности центра, в 2022 году консультации специалистов сопровождаемого трудоустройства получили 244 человека, из них:

•137 человек с инвалидностью,

•66 членов их семей,

•41 представитель трудовых коллективов, где работают люди с инвалидностью.

Работу на открытом рынке труда нашли 39 человек.

В 2022 году Центре работали б мастерских: столярная, сувенирная, транзитная, швейная, мастерская по батику и мастерская социально-бытовоЙ адаптации.

•За год в мастерских проведено 1269 занятий.

•75 человек с инвалидностью из числа благополучателей Центра были приняты в штат мастерских и получали зарплату.

14 человек получали социальные услуги по развитию навыков без оформления в штат

**Глава 3. Эмпирическое исследование на тему «Детерминанты, способствующие безработице среди лиц с инвалидностью в возрасте 18-35 лет».**

**3.1.Программа исследования**

**Тема исследования:** проблемы и перспективы трудоустройства лиц с ОВЗ в возрасте 18-35 лет на примере Санкт-Петербурга.

**Актуальность:**

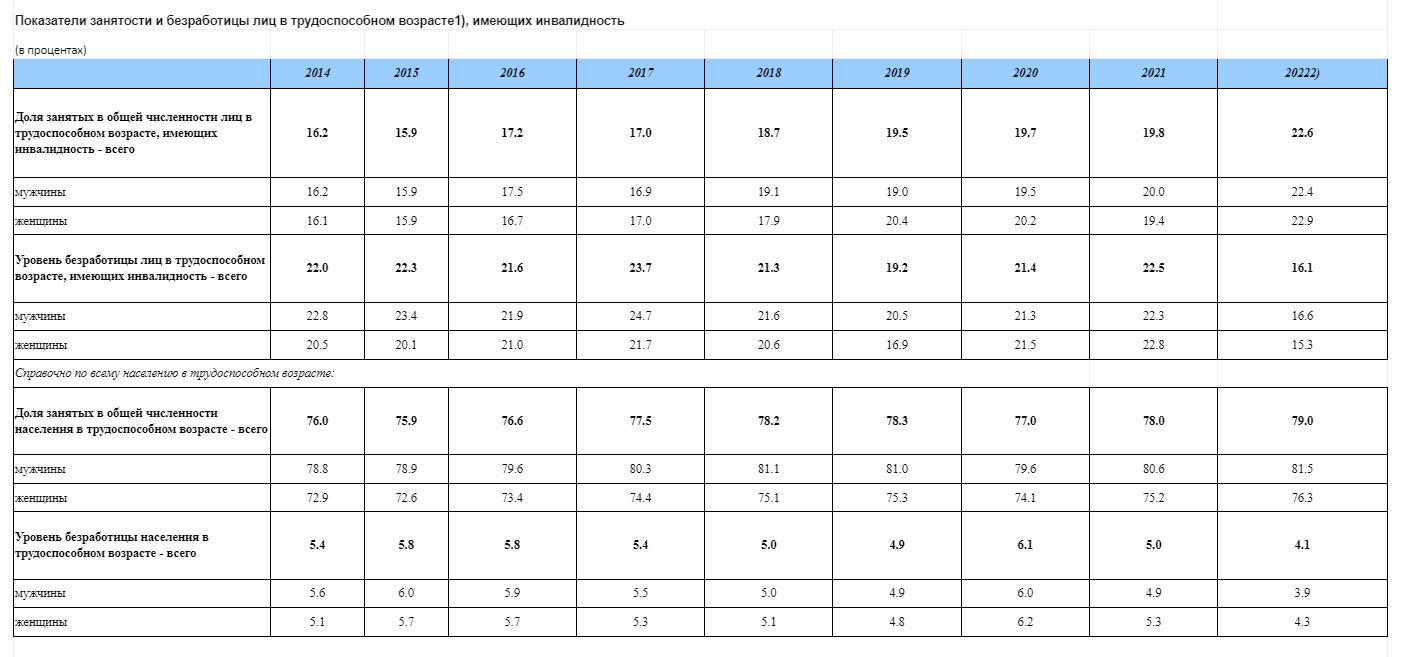
Трудоустройство лиц с ОВЗ является основным фактором, способствующим их успешной социализации и интеграции в общество. По данным Росстата, в 2022 году доля занятых в общей числености лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность - 22,6%. Уровень безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность - 16,1%. В то же время,

доля занятых в общей численности населения в трудоспособном возрасте-79,0%. Уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте-4,1%.(Приложение 1).

Из этих показателей мы можем сделать вывод о том, что безработица среди лиц с ограниченными возможностями здоровья почти в 4 раза превышает уровень безработицы среди лиц, не имеющих инвалидности, а уровень занятости лиц с ОВЗ почти в 3,5 раза меньше.

Такой разрыв является очень существенным и является ярким показателем изолированности инвалидов из общего социума их их дезадаптацию к трудовой деятельности.

*Приложение 1.*



**Цели и задачи исследования:**

**Цель**: изучить особенности трудоустройства молодежи с инвалидностью на примере Санкт-Петербурга.

**Задачи:**

1.Изучить специфику проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью

2.Рассмотреть законодательство РФ, регулирующее сферу занятости и трудоустройства лиц с инвалидностью

3.Рассмотреть специфику трудоустройства лиц с инвалидностью на примере Санкт-Петербурга

4.Рассмотреть пути решения проблем в сфере занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ на примере Санкт-Петербурга

**Объект исследования:**

Молодые люди в возрасте 18-35 лет с ОВЗ, имеющие опыт поиска работы

**Предмет исследования:**

Проблемы и перспективы трудоустройства лиц с ОВЗ

**Гипотеза исследования:**

Гипотеза строится на предположении о том, что одной из основных проблем в процессе трудоустройства лиц, имеющих инвалидность, является неготовность и нежелание работодателя брать на работу лиц с ОВЗ.

**Методический раздел**

**Структура объекта исследования.**

Объект исследования: молодые люди в возрасте 18-35 лет с ОВЗ, имеющие опыт поиска работы

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.[[27]](#footnote-26)

Молодежь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по

программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией[[28]](#footnote-27)

**Теоретическая интерпретация предмета исследования.**

Предмет исследования:проблемы и перспективы трудоустройства лиц с ОВЗ

Безработица-социально-экономическое явление, характеризующее ситуацию, при которой трудососпособное население ищет работу,но не может ее найти.

Безработные граждане- трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.[[29]](#footnote-28)

Социальная занятость инвалидов - занятость инвалидов трудоспособного возраста, способных к выполнению несложных (простых) видов трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности со значительной помощью других граждан[[30]](#footnote-29)

**Эмпирическая интерпретация и операционализация понятий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Понятие** | **Характеристики и параметры, отражающие содержание теоретического понятия** | **Индикаторы** |
| Инвалид | Наличие нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма | 1.заболеваниям, последствия травм или дефектов, приводящих к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты  2.наличие опыта поиска работы |
| Безработица | 1.социально- экономическое явление, характеризующее ситуацию, при которой трудоспособное население ищет работу,но не может ее найти | 1. Распространенность 2.Причины и факторы, способствующие безработице 3. Время поиска работы 4. Причины отказа в принятии на работу 5. Причины увольнения по инициативе работодателя 6.Причины увольнения по инициативе сотруника 6. Наличие вакансий по специальности  7. Наличие комфортных условий работы, достойного заработка |
| 3. Причина | Явление, обстоятельство, непосредственно порождающее, обусловливающее другое явление | 1.Отсутствие/недостаток опыта работы 2.Отсутствие/недостаток вакансий по специальности 3.Отсутствие/недостаток свободного времени |

**Методы исследования:**

**Метод исследования:** проведение интервью

Обоснование: возможность полного и обширного рассмотрения проблемы, личного общения с опрашиваемыми.

**Генеральная совокупность. Объем выборки**

Генеральная совокупность- участники социальной программы «Тикватейну»

**Вопросы анкеты:**

1. Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?
2. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?
3. Есть ли у Вас профессиональное образование?
4. Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?
5. Есть ли у Вас опыт работы?
6. Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?
7. Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?
8. Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?
9. Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?
10. Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?
11. Была ли Ваша работа официальной?
12. Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?
13. Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?
14. Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?
15. Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?
16. Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?
17. Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?
18. Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?

**3.2 Результаты исследования**

В ходе исследования было проведено 10 интервью с участниками социальной программы помощи лицам с ОВЗ «Тикватейну».

Поиск работы

Первый блок вопросов касался опыта поиска работы.

У большинства респондентов был опыт работы. Основными трудностями в процессе поиска работы респонденты выделили: отсутствие достаточного количества вакантных мест для лиц с инвалидностью, недопонимание, трудности в общении с работодателем. Важный аспект, отмеченный многими респондентами заключается в опасении работодателей брать на работу человека с инвалидностью, предвзятое отношение: «Приехал с документами, смотрят документы, говорят, что с инвалидностью взять не можем. Не можем взять такую ответственность, вдруг что-то случится, в работе отказали.», «Последний опыт поиска был в 2008 г, требовался мойщик автобуса, потом сказали, что не могут взять, когда почти устроился, узнали о наличии инвалидности-если что случится, кто отвечать будет.». Также немаловажным аспектом является несоответствие ожиданий от работы с реальными условиями. Многие отмечали тяжелые условия труда, физические нагрузки, слишком большое количество рабочих часов.

Около половины опрошенных отметили, что наличие инвалидности негативно повлияло на процесс поиска работы-многие работодатели не готовы брать на работу лиц с инвалидностью, опасаясь повышенной ответственности.

Также важным фактором является то, что у всех респондентов среднее профессиональное образование, либо основное или общее среднее, что так же может являться фактором, негативно влияющим на трудоустройство. При этом практически все отметили, что, по их мнению, наличию или отсутствие образования никак не повлияло на процесс поиска работы: «Может быть с психологической точки зрения работника с образованием возьмут лучше, чем без него, но в итоге по специальности ни разу не работал, где бы я не работал, это никак не связано с проф образованием. Логически нет, психологически да.»

Опыт работы

Большинство респондентов имеют опыт работы. Основными трудностями на работе были выделены: трудности в общении, тяжелые условия труда, психологические трудности.

Отношение работодателей к лицам, имеющим инвалидность

Большинство опрошенных отметили, что зачастую у работодателей присутствует нежелание и неготовность брать на работу лиц с инвалидностью: «...не всех инвалидов берут на работу, только показываешь справку, говорят, что не нужны или что перезвонят и не перезванивают.». Также отмечают,что зависит от степени инвалидности, от характера человека, от наличия опыта работы и необходимых навыков.

Вопросы о мероприятиях, способствующих улучшению ситуации трудоустройства инвалидов

В качестве мер, способствующих улучшению ситуации трудоустройства отмечают необходимость в развитии государственных программ, в содействии государства: «Это зависит от государства, если государство заинтересовано дать места лица с трудностями, нужно открывать больше благотворительных фондов и их спонсировать. Но сложно, так как нужно выделять средства, спонсировать рабочие места.» Также немаловажным фактором отмечают готовность самого человека к работе, его личные качества: «Во-первых, человек должен быть физически подготовлен к работе, если не подготовлен, то проблематично. Чаще всего не хотят брать на работу людей, которые не подготовлены и не хотят учиться.»

**Заключение**

Проведенное эмпирическое исследование позволяет сделать вывод о необходимости развития социальных программ, направленных на содействие трудоустройства лиц с ОВЗ. Гипотеза исследования частично подтвердилась: одной из основных проблем в процессе трудоустройства лиц, имеющих инвалидность, действительно является неготовность и нежелание работодателя брать на работу лиц с ОВЗ. Но также можно добавить, что на успешность трудоустройства достаточно сильно влияет готовность самого человека с инвалидностью к работе, его психологические качества .

В России заложены основы правовой основы социальной защиты инвалидов, созданы необходимые предпосылки для предоставления инвалидам дополнительных гарантий занятости. Однако нормативно-правовая база социальной защиты инвалидов и механизм обеспечения занятости инвалидов нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

На мой взгляд, для решения проблемы трудоустройства молодежи с ОВЗ необходимо:

-ввести в российское законодательство нормы, направленные на защиту инвалидов от дискриминации, от необоснованного отказа в приеме на работу;

-расширить структуру и виды общественных работ, условия их организации, реализации и финансирования с учетом привлечения инвалидов;

-принять соответствующие нормативы по исчислению стоимости рабочих мест, которые дадут реальную возможность применять штрафные санкции к работодателям, которые отказываются нанимать инвалидов для работы по квотам;

-разработать систему непрерывного образования, в том числе внутреннюю подготовку инвалидов, расширение возможностей для самостоятельной работы;

-сформировать систему, которая сможет обеспечить занятость и социальную адаптацию инвалидов после окончания специальных учебных заведений;

-внедрить систему стимулирования развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной трудовой деятельности инвалидов;

-предоставлять предприятиям, использующим в первую очередь труд инвалидов, те же льготы, что и для специализированных предприятий обществ инвалидов;

-создавать благоприятные экономические условия для предприятий, на которых работают инвалиды на региональном уровне;

-расширить источники формирования государственного фонда, внедрить новый механизм перераспределения средств фонда с учетом интересов людей с ограниченными возможностями

**Список литературы**

1. Абуталипова Э.Н. Некоторые направления совершенствования системы профессиональной подготовки инвалидов в современной России // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7 - С. 41-42;
2. Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья: психологические основы : учеб. пособие. М. : ВЛАДОС, 2004. 368 с
3. Грибукова О. Г., Касаткина Н.Э. Модель подготовки студентов педагогического вуза к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2019.

№ 4 (36). С. 93–100

1. Дворянчикова И.А. Семья инвалида в социальной структуре общества: дис. канд. социол. наук. - Самара, 2004. - 206 е.;
2. Добровольская Т.А., Демидов H.A., Шабалина Н.Б. Социальные проблемы инвалидов // Социс. -1988. - №4. - С. 79-83;
3. Добровольская Т.А., Шабалина Н.Б. Инвалиды: дискриминируемое меньшинство? // Социс. -1999. - №5. - С.103-106;

7.Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1(ред.от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской федерации»

8.Золоев А.Г., Васильченко Е.М. Некоторые правовые аспекты организации труда инвалидов // Человек и его здоровье: тез. конгресса. - СПб.: Человек и здоровье, 2002. - С.291;

1. Зязин В.Н. Система потребительских бюджетов и трудоустройство инвалидов // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7. - С. 5560;
2. Кавокин С.Н. О некоторых вопросах реформирования системы комплексной реабилитации инвалидов и изменение системы финансирования реабилитационных услуг // Уровень жизни населения регионов России. - 2008. - № 11-12. - С.78-83.
3. Карякина О.И., Карякина Т.Н. Основы реабилитации инвалидов: учеб. пособие. — Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 1999
4. Кирилюк О.М. «Социальная реабилитация как способ социальной интеграции инвалидов в общество» /О.М.Кирилюк // Ученые записки СанктПетербургского государственного института психологии и социальной работы. ‒ Санкт-Петербург, 2009. ‒ № 1. ‒ С. 72 ‒ 75.
5. Коростелева Н.А. «Социальная модель инвалидности, как основа формирования толерантного отношения к инвалидам» // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. ‒ 2012.‒ №8.‒ с. 81 – 94.
6. Кондрашкин В. Профессиональная реабилитация инвалидов // Человеческие ресурсы. -2002. - №4;
7. Красильников Д.П. Инвалиды на рынке труда. – Режим доступа: http:// zarplata.ru/book/news/6748/print.html
8. Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе.
9. Лукьянов В. Рабочее место для инвалида // Соц. защита. - 2007. - № 2. - С. 10-13;
10. Лысенко А.Е. Системный подход к решению проблем трудовой занятости инвалидов// Сборник материалов Научно-практической конференции «Социальное партнeрство государственных структур, общественных объединений и бизнес–сообщества в решении актуальных проблем трудовой занятости людей с инвалидностью в городе Москве». — М, 2008. — С. 23-26
11. Макаров А. Г. Теоретические и методические аспекты изучения трудовой адаптации инвалидов в процессе профессионального обучения. – СПб.: ФедералТехМед, 2007.
12. Малева Т. , Васин С. , Голодец О., Бесфамильная С Инвалиды в России: причины и динамика инвалидности, противоречия и перспективы социальной политики. — М.: РОССПЭН, 1999
13. Мануйлова Ю.Н. Актуальные проблемы профессиональной реабилитации инвалидов // Проблемы социализации личности в период экономической нестабильности: материалы междунар. науч.-практ. конф. - Березники, 1999;
14. Мануйлова Ю.Н. Практика инновационного подхода к профессиональной и социальной реабилитации инвалидов в ЧелГУ // Подготовка специалистов по социальной работе и практических психологов в условиях высшего профессионального образования: материалы всерос. науч.-практ. коиф. - Пенза, 1998;
15. Мануйлова Ю.Н., Смирнова JI.H. Инвалиды учатся в университете // Соц. обеспечение. - 1998. - №12;
16. Мерзлякова, И. М. Меры содействия трудоустройству людей с ограниченными возможностями здоровья / И. М. Мерзлякова. — Текст: непосредственный // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. — 2015. — № 8 (58). — С. 140–144.
17. Министерство труда и социального защиты Российской Федерации. «О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов» [Электронные ресурс]. ‒ Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/ (дата обращения: 17.02.2015)
18. Мкртумова И.В. Профессиональное обучение инвалида как позитивная девиация: особенности социального управления // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7 - С. 43-49;
19. Молчанов Д.П. Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход. – М, 2004
20. Наберушкина Э.К. Дополнительное образование инвалидов через призму доступности //Образование как фактор социальной мобильности инвалидов: сб. науч. тр. /под ред. Д.В. Зайцева. - Саратов: Научная книга, 2007. - С. 44-51;
21. Накрайников М. В. Государственная социальная политика по отношению к вопросам инвалидности в Российской Федерации: текущие проблемы и рекомендации.
22. Новиков М. Л Возможности и условия расширения занятости инвалидов. — М. Новиков Человек и труд. — 2008. — N 10.
23. Новиков М. Л. Пособие для специалистов, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью. – М, 2008.
24. Новожилова О. Инвалид на рынке труда // Социологические исследования. -2001. - №2. - С. 130-134;
25. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ» (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563.
26. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) // Российская газета, N 72, 08.04.2004.
27. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563.
28. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563
29. Павлов А. Рабочие места для инвалидов// Вопросы социального обеспечения. — 2009. — N 7. — С. 13.
30. Парягина O.A. Инвалиды: дискриминация и занятость // Трудовое право. - 2007. - № 4. - С.8-12;
31. Подгруша, В. В. Особенности регулирования труда инвалидов// Отдел кадров. — 2009. — N 5. — С. 76-82.
32. Пушкина Т., Козлова Л. Профессиональная реабилитация и занятость инвалидов: реализация законодательства РФ // Человек и труд. - 1998. - №6. - С. 2833.
33. Рак Л. Э. Психология социальной реабилитации инвалидов: Учебн. Пособие. – СПб.: Питер, 2005.
34. Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга от 05.03.2019 № 36-р "Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов" ([в редакции распоряжения Комитета по труду и занятости населения Санкт‑Петербурга от 03.02.2023 N 31-р с изм. от 19.04.2023 N 87-р](https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2023/04/20/%D0%A0%D0%90%D0%A1%D0%9F__36-%D1%80__%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%A0%D0%B5%D0%B3.pdf)).
35. Реут, М. Н. Социальные ориентации молодых людей с ограниченными возможностями// Регионология. — 2007. — N 4. — С. 211-216.
36. Рогович Т. И. Социально-педагогическая реабилитация детей-инвалидов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.
37. Соколова К. А., Филиппова Н. В. Теория и практика профессиональной реабилитации инвалидов: Монография. – Н. Новгород: НГПУ, 2009.
38. Степанова Н. Проблемы трудоустройства инвалидов // Охрана труда и соц. страхование. -2006. - №2. - С. 52-54;
39. Федеральный закон от 30.12.2020 N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации
40. Холл Дж., Тинклин Т. Студенты-инвалиды и высшее образование / Пер.с

англ.// Журнал исследований социальной политики. Т.2. № 1. 2004. С.115

1. Храпылина Л.П. Реабилитация инвалидов. - М.: Экзамен, 2006.-416 с.

Шаронова В.Н. О некоторых проблемах трудоустройства работников-инвалидов// Справочник кадровика. — 2008. — N 11. — С. 71-74.

1. Шептулина, Н. Н. Работник-инвалид: особые требования и гарантии// Справочник кадровика. — 2008. — N 2 — С. 20-28.
2. Шумова Ю. В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях. Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2014, том14, №2 .с. 89 – 92.
3. Ярская-Смирнова Е.Р., Нечаева С.М. Качество жизни инвалидов // Человеческие ресурсы. - 2004. -№4. - С. 23-25;
4. Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В. Высшее образование инвалидов: политика и опыт // Высшее образование в России. - 2004. - № 7. - С. 38-50;.
5. Ярская-Смирнова Е.Р. «Политика инвалидности: Социальное гражданство инвалидов в современной России»/ Е.Р.Ярская-Смирнова, П.В. Романов.‒ Саратов.: Научная книга, 2006. ‒ 260с.
6. «Деловой Петербург» от 21.05.2023 под заголовком «Особая смена: Смольному удалось трудоустроить только 16% инвалидов в Петербурге» <https://www.dp.ru/a/2023/05/21/osobaja-smena-smolnomu-u?from=dzen-news> (дата обращения 24.05.2024)
7. «Санкт-Петербургские ведомости» № 132 (7461) от 20.07.2023 под заголовком «Держим планку». <https://spbvedomosti.ru/news/gorod/v-peterburge-trudoustroili-1985-invalidov-v-2022-godu/> (дата обращения 24.05.2024)

**Приложение**

Интервью с участниками социальной программы «Тикватейну»

**Денис Ш.**

1. Возраст-27 лет
2. Уровень образования-среднее профессиональное
3. Группа инвалидности- 2

*1.Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Да, моя первая работа в мастерке, отправили с района, несколько лет подряд работал в мастерке. Потом пытался устроится в другие места. Я поработал с компьютером(набор текстов, поиск информации), работа понравилась, не сложно, можно удаленно, 2 месяца отработал, повторно нельзя было устроится. Потом снова через ЦЗН района получилось устроится в крышечки доброты. Проработал полгода, там понравилось, работа не сложная, контингент хороший, но на постоянно туда не устроится. С работой в крышечках доброты помогают соц работники, помогали социализироваться в обществе, работать в мастерке очень понравилось, завел знакомых.

После всех этих работ мне посоветовали Тикватейну, сначала сказали обязанности размыто, не совсем понимал, что в себя включает, не все может выполнять. Когда поступают предложения о работе, я сразу уточняю свои обязанности. Пытался самостоятельно в мастерок, но все равно пришлось через ЦЗН, так как сильная бюрократия.

Самостоятельно я пытался устроится в клининг(мойщик окон, протереть), на сайте труд всем нашел вакансию, позвонил по номеру, сказали приезжать, очень далеко. Приехал с документами, смотрят документы, говорят, что с инвалидностью взять не можем. Не можем взять такую ответственность, вдруг что-то случится, в работе отказали.

*2.С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Основные трудности в том, что инвалидов мало где берут, практически везде нужно работать с компьютерными программами, я закончил колледж на программиста, но сразу понял, что не туда поступил, закончил, по специальности не работал. По специальности не хочет работать, а много людей требуется на эту специальность.

*3.Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Колледж, программист, среднее профессиональное. Колледж информационных технологий СПБ, диплом о том, что я специалист по созданию сайтов. Проходили создание сайтов, получилось сделать сайт для дипломной работы. Пригодились эти знания для поиска информации, где дешевле купить мебель для работодателя. Один раз попросили сделать презентацию, заказчик оценил, заплатил 1000.

*4.Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Может быть с психологической точки зрения работника с образованием возьмут лучше, чем без него, но в итоге по специальности ниразу не работал, где бы я не работал, это никак не связано с проф образованием. Логически нет, психолргичеки да.

*5.Есть ли у Вас опыт работы?*

Опыт есть.

*6.Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Не знаю, много где требуется наличие опыта работы, не думаю, что сильно повлияло, но возможно. Человека без опыта работы брать ненадежно, а человека, который где-то работал брать более разумно. Наверное повляло благоприятным образом.

*7.Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Повлияло очень сильно, влияет на то, что я ищу и на то, принимают или нет.

1. *Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

У всех по разному, у кого-то есть, у кого-то нет, кто-то ориентируется на трудоустройство людей с инвалидностью.

*9.Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Да, сталкивался несколько раз. Были связаны с наличием инвалидности. Наверное вы не сможете и будет неразумно брать такую большую ответственность.

*10.Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Был

*11.Была ли Ваша работа официальной?*

Да, была официальной, все бумаги были сделаны. Зимой прошлого года приходил волонтером, было неофициально.

*12.Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

В мастерок я проходил психологическое собеседование, возможно понравилось, что я психически здоров, потом собеседования не проводили, предлагали просто попробовать, если подходил, брали. Если давали шанс, я пытался показать себя с хорошей стороны. Вообще я лентяй, но денежку люблю, приходится платить за себя.

Также мне нужно социализироваться, тяжело без социума, нужно общаться с людьми.

Работа в этом тоже помогает.

*13.Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

В крышечках было сложнее работать, так как надо выполнять норму, за день 2 мешка нужно было собрать. Работа утомляла, там нельзя было общаться и было тяжелее. В остальном были разные задания, я их выполнял. Мне важно сконцентрироваться, концентрируюсь, когда слушаю музыку и меня никто не трогает. Когда меня берут на работу, я уточняю про эту возможность.

*14.Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Нет, не увольняли. Увольняли по истечению трудового договора. В каких то местах месяц, в других полгода, редко год. Больше года не было.

*15.Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Не увольнялся

*16.Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Да, тяжело искать работу. Тяжело искать в интернете, добираться тяжело, особенно людям на коляске. Далеко не все возьмут инвалида на работу.

*17.Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Существую такие работодатели, которые не готовы брать, боятся. Кому то может быть неприятно, Я встречал не так часто, но работ не так много пробовал. Надо отметить, что программы для адаптации инвалидов существуют. Мне кажется, не так широко.

*18.Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства лиц с инвалидностью?*

Нужно стать людьми, войти в положение, это постепенно происходит, в моем детстве практически ничего не было, потом начали строить пандусы, но это очень медленно и недавно началось, хотя говорят давно

**Александра А.**

Возраст-34 года

Уровень образования-полное среднее

Группа инвалидности-вторая

*1.Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Нет, не было

*2.Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Да, полное среднее, 11 классов.

*3.Есть ли у Вас опыт работы?*

Да, уже год работаю в Тикватейну.

*4.Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Мне кажется, на трудоустройство инвалидность никак не повлияла, я человек, который любит работать. В Тикватейну я попала благодаря благодаря куратору и моим родственникам, они посоветовали мне эту работу.

6.*Была ли Ваша работа официальной?*

Работа официальная.

*7.Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Не нравится, что бывает шумно

8.*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Преимущества в том, что я люблю быть самостоятельной, исполнительная, когда дают задания, я его делаю.

9.*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Нет

*10.Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Нет

*11.Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Если примеземленно, то мне тут больше нравится, потому что мне удобно добираться. Бывают ограничения, особенно у слепых, в основном физические.

*12.Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Должно быть, думаю, что да, существует.

*13.Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства лиц с инвалидностью?*

Во-первых, человек должен быть физически подготовлен к работе, если не подготовлен, то проблематично. Чаще всего не хотят брать на работу неподготовленных, без опыта и желания работать. Нужно, чтобы работа была не слишком сложной, все программы меня устраивают.

**Павел В.**

Возраст: 27 лет

Образование: среднее профессиональное

Группа инвалидности: третья

*1.Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Да, искал по объявлению в газете, обзванивал работодателей.

*2.С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Были небольшие трудности, но в основном человеческие, проблемы с коммуникацией.

1. *Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Да, строительный колледж, среднее техническое, реставратор и резчик по камню

*4.Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Никак, особо на образование не смотрели, смотря какой работодатель попадется

*5.Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Мне кажется никак, так как я не афиширую

6.*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Есть, у всех по-разному, кто то терпимее,кто то нет. Это сложно психологически, зависит от человека. В основном да

*7.Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Да, был скептицизм, может какие то проблемы в поведении, говорили вы нам не подходите.

*8.Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Опыт работы был

*9.Была ли Ваша работа официальной?*

Когда как, когда официально, когда нет, один раз заключали трудовой договор.

*10.Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Психологические особенности.

*11.Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

В основном коммуникативные, с коллегами разные мировоззрения, характеры не совпадали

*12.Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Хотели, но я потом сам ушел, на эту должность хотели сократить штат, не получили квоту на эту должность

*13.Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Сам не увольнялся

*14.Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Зависит от степени инвалидности, коммуникативные барьеры, зависит от заболевания,непонимание человека, общественное отторжение

*15.Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Да, проблема существенна, но прикрывается. В основном можно устроится в благотворительный фонд и работать только там, а так просто сложно трудоустроиться.

*16.Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства лиц с инвалидностью?*

Это зависит от государства, если государство заинтересовано дать места лица с трудностями, открывать больше благотворительных фондов и их спонсировать. Сложно, так как нужно выделять средства, спонсировать рабочие места.

**Роман А.**

Возраст: 32 года

Образование: основное общее

Группа инвалидности: вторая

*1.Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Да, был

*2.С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Первый опыт в 15 лет, там была надомная работа, позвонил в дверь, никто не вышел. Потом позвонил, руководитель сказал, что вы можете испортить.

В 20 лет был опыт работы в сборке пакетов, только начал спрашивать о работе, она уже заполняла трудовую книжку. Был неудобный график-с 7 до 7

Потом устроился в организацию у дома, они переехали. Предлагают одно, а на самом деле другое.

Последний опыт поиска был в 2008 г, требовался мойщик автобуса, потом сказали, что не могут взять, когда почти устроился отказали-если что случится, кто отвечать будет.

*3.Есть ли у Вас профессиональное образование?*

9 классов

*4.Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Я думаю никак не повлияло

*5.Есть ли у Вас опыт работы?*

Опыт работы есть

*6.Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Мне кажется,никак не повлияло.

*7.Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Мне кажется, не повлияло. Есть работы, где работают инвалиды, например на Невском раздает листовки инвалид

*8.Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Мне кажется нет, все могут работать

*9.Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Да, последний был в 2008, начальник сказал, что если что случится, кто будет отвечать. Также хотел устроится в компанию, связанную с переездами. Офис в одном месте, работать в другом месте,после собеседования никто не связался. Отказ не объяснили. Еще работал со строительными материалами, офис в одном месте, работа в другом. Искал работу грузчика, хотели предложить работу в офисе, потому что нужен опыт работы грузчика. Поехал в офис, уже должен был выходить на работу, перестали выходить на связь. Сначала позвонил, пришлось ехать самому. Потом нашел работу поближе.

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Не было опыта трудоустройства.

*Была ли Ваша работа официальной?*

Не было опыта работы

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Не выходил на работу

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Нет

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Не выходил на работу

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Я считаю, что все люди должны работать. Считаю что существенных трудностей нет

*Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

50/50. Кто-то берет, кто то нет. Хотя я считаю, что должны брать всех

*Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?*

Работодателям нужно просто не обращать внимание на инвалидность.

**Мария П.**

Возраст: 34 года

Уровень образования: среднее профессиональное

Группа инвалидности: вторая

*Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Да, был

*С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Когда приглашают на собеседование, не могу пройти, могу крикнуть, повысить голос, я думаю, что не получается работать, сложно влиться в новый коллектив, очень тяжело встраиваюсь в коллектив. Когда работала в школе уборщицей говорили в одно время помыть полы, а мне хотелось в другое, когда было удобно. Когда приходишь думаешь одна работа, а дают другое, дают другой график, не тот, который обещали, после этого ушла.

*Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Да, 12 классов. Заканчивала колледж вышивальщицы и портной.

*Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Думаю, что никак

*Есть ли у Вас опыт работы?*

Опыт работы в школе

*Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Не знаю, трудно сказать

*Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Мне кажется, нет

*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Я не сталкивалась, считаю, что нет

*Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Я отказывалась от работы, работодатель обещал одну зп, а по итогу другая. Не было такого, что не принимали на работу

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Был, работала в школе

*Была ли Ваша работа официальной?*

Да, была официальной, 3 месяца отработала

*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Возможно лучше убиралась

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Да, были в начале. Было физически тяжело, потом привыкла

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Нет

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Да, увольнялась из-за сильной нагрузки

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Есть, не всех инвалидов берут на работу, только показываешь справку, говорят, что не нужны или что перезвонят и не перезванивают.

Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?

Существует, иногда такое случается

*Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?*

Не знаю, не могу пока ничего предложить

**Никита М.**

Возраст: 30 лет

Уровень образования: среднее общее

Группа инвалидности: вторая

*Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Хотел работать, но опыта поиска не было. Когда поступал в мультицентр, хотел учится на компьютеры. Мечта работать на компьютере

*С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Трудности- мысли негативные, искал в основном помощь, потом хотел найти работу, помощи не нашел.

*Есть ли у Вас профессиональное образование?*

11 классов, учился на садовода, учился на дворника

*Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Образование не пригодилось

*Есть ли у Вас опыт работы?*

Нет

*Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Не знаю, возможно повлияло

*Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Повлияло, довольно плохо, трудно понимать, запоминать, туман в голове от таблеток, негативные мысли, агрессивность

*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Мне кажется, что могут негативно относится, но не должны, должны понимать

*Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

В работе не отказывали, отказали учится на пекаря и на другие профессии, учился на дворника

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Работаю в Тикватейну

*Была ли Ваша работа официальной?*

Да, трудоустроен на соц занятость

*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Не сложная работа

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Были трудности в учебе-ребята подгоняли, преподаватель не подгонял. Трудности на работе-страх неправильно выполнить работу

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Нет

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Не увольнялся

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Наверное есть, мне трудно собраться, у других есть проблемы и хуже

*Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Есть, такое может быть часто, меня тоже особо не хотят брать

*Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?*

Лечить инвалидов

**Антон Д.**

Возраст: 32 года

Уровень образования: среднее профессиональное

Группа инвалидности: 2 группа

*Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Работу искал, но безуспешно, завод реабилитации, шил надувные аттракционы, детские ватрушки, но было очень далеко, проходил стажировку, разбирал медь с катушек

*С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Не берут никуда, тяжелый график и не берут по здоровью, не могут создать необходимые условия работы, нет опыта работы

*Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Среднее профессиональное, колледж, портной

*Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

По образованию мало чему научился, поэтому никак не повлияло, не могут создать условия, так как могу только 4 часа работать

*Есть ли у Вас опыт работы?*

Нет, опыта работы не было

*Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Повлияло, достаточно сильно, не справлялся и процесс обучения не усваивал

*Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Сложно объяснить, с инвалидностью не брали

*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Да, считают, что нельзя работать с инвалидностью, набирают здоровых

*Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Скорость маленькая, плохо соображал, путался,

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Опыта работы не было

*Была ли Ваша работа официальной?*

Работы не было

*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Не устраивался на работу

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Не всегда платят, в Тикватейну, сложности в самостоятельной работе

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Нет

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Нет

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Да, есть, не найти, с инвалидность не берут и график не подходи

*Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Не везде берут

*Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?*

Временное трудоустройство или подработка, стажировки, простые виды ручного труда

**Николай Ш.**

Возраст: 31 год

Уровень образования: основное общее

Группа инвалидности: вторая

*Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Никогда не искал, случайно трудоустроился гардеробщиком, работал в детской поликлинике, в спортивном комплексе, было интересно при поликлинике

*С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Не сталкивался

*Есть ли у Вас профессиональное образование?*

9 классов

*Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Никак

*Есть ли у Вас опыт работы?*

Был опыт работы

*Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Легче искать работу, уже знаю, что нужно делать

*Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Нет, работал, меня брали с инвалидностью

*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Я считаю, что предрассудков нет

*Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Нет, сразу устраивался, куда хотел

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Да, работал гардеробщиком в детской поликлинике и в спортивном комплексе

*Была ли Ваша работа официальной?*

Нет, была неофициальной

*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Я самостоятельный, люблю работать

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Трудностей не было, справлялся, меня хвалили

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Не увольняли

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Ушел из-за тяжелого графика, работал до поздна, тяжело физически

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Я считаю, трудностей нет, все зависит от самого человека

*Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Нет,я считаю, что проблемы не существует

**Алексей**

Возраст: 28 лет

Уровень образования: среднее професиональное

Группа инвалидности: вторая

*Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Да, был

*С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Трудности в условиях работы, берут не всех

*Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Среднее образование- ручник(подшиваю подошвы), 2 разряд краснодеревщик

*Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Повлияло, работал по специальности

*Есть ли у Вас опыт работы?*

Да, 6 лет ремонт обуви, 7 лет сбор ручек, значки(трудотерапия, работа в мед центре по договору)

*Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Повлияло, т.к уже умел работать, собирал больше деталей

*Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Не повлияло

*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Нет, чаще всего относятся уважительно, идут на встречу

*Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Да, было связано с тем что оплата труда была от частной организации, которой не выгодно работать с инвалидом

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Опыт успешного трудоустройства был: «Мастерок», трудотерапия, «Тикватейну».

*Была ли Ваша работа официальной?*

Работа официальная

*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Мои преимущества: наличие опыта , концентрация на работе, внимательность, терпеливость

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Не было трудностей

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

Не увольняли

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Да, сам уходил, если не нравилось. Когда работал шлифовальщиком, ушел добровольно т.к не нравился коллектив

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Трудности есть, но работодатели идут на встречу, стараются трудоустроить людей

*Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Индивидуально, зависит от способностей человека

*Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?*

Считаю, что нужно обучать инвалидов, стараться убрать стереотипы из общества

**Игорь В.**

Возраст: 34 года

Уровень образования:среднее профессиональное

Группа инвалидности: первая

*Подскажите, был ли у Вас опыт поиска работы?*

Да, работал подсобным рабочим в лагере, мерчендайзером в «Карусель» (гипермаркет)

*С какими трудностями Вы столкнулись в процессе поиска работы?*

Сложности при обучении, ожидания не соответствуют реальности

*Есть ли у Вас профессиональное образование?*

Да, агент по закупкам, среднее профессиональное, ПТУ

*Как, на Ваш взгляд, наличие(или отсутствие) образования повлияло на успешность вашего поиска работы?*

Не помогло, не повлияло

*Есть ли у Вас опыт работы?*

Да, работал подсобным рабочим в лагере, мерчендайзером в «Карусель»(гипермаркет)

*Как, на Ваш взгляд, наличие (или отсутствие) у Вас опыта работы повлияло на успешность Вашего поиска работы?*

Опыт повлиял, лучше стало воспринимать информацию , быстрее освоиться

*Как Вы считаете, повлияло ли наличие у Вас инвалидности на процесс поиска работы? В какой степени?*

Повлияло,сильно, не хотят брать на работу

*Как Вы считаете, есть ли у работодателей предрассудки на счет людей, имеющих инвалидность?*

Да, возможно касаемо возможностей

*Сталкивались ли Вы с отказами? Как вы считаете, с чем они были связаны?*

Да, хотел устроится менеджером по продажу в БЦ, отказ связан с инвалидностью

*Был ли у Вас опыт успешного трудоустройства?*

Да, работа в лагере «Новое Поколение»

*Была ли Ваша работа официальной?*

Да, работа была официальной

*Какие, на Ваш взгляд, у Вас были преимущества, позволившие Вам получить работу?*

Возможно наличие образования

*Были ли у Вас трудности на работе? Если да, то какие?*

Не было трудностей

*Увольняли ли Вас с работы? Если да, то с чем это было связано?*

В Карусели в больницу отправили в связи с нервным срывом, после этого уволили

*Увольнялись ли Вы с работы? Если да, то какая была причина увольнения?*

Сам не увольнялся

*Как Вы считаете, есть ли у людей с ОВЗ трудности при поиске работы? Если да, то какие?*

Группа инвалидности - основная причина сложности в поиске

*Как Вы считаете, существует ли проблема неготовности и нежелания работодателей брать на работу лиц с инвалидностью? Если да, то насколько она существенна?*

Думаю, что несущественна, смотря какая работа и есть ли наличие опыта

*Как Вы считаете, как можно улучшить ситуацию трудоустройства инвалидов?*

Нужно развивать социальные программы, создавать больше квотных мест

1. <https://www.rbc.ru/economics/09/01/2024/65800c1a9a7947b8472031e7> (дата обращения 19.05.2024) [↑](#footnote-ref-0)
2. <https://rosstat.gov.ru/folder/13964#> (дата обращения 19.05.2024) [↑](#footnote-ref-1)
3. Дворянчикова И.А. Семья инвалида в социальной структуре общества: дис. канд. социол. наук. - Самара, 2004. - 206 е.; Добровольская Т.А., Шабалина Н.Б. Инвалиды: дискриминируемое меньшинство? // Социс. -1999. - №5.; Добровольская Т.А., Демидов H.A., Шабалина Н.Б. Социальные проблемы инвалидов // Социс. -1988. - №4.; Мануйлова Ю.Н. Актуальные проблемы профессиональной реабилитации инвалидов // Проблемы социализации личности в период экономической нестабильности: материалы междунар. науч.-практ. конф. - Березники, 1999; Мануйлова Ю.Н. Практика инновационного подхода к профессиональной и социальной реабилитации инвалидов в ЧелГУ // Подготовка специалистов по социальной работе и практических психологов в условиях высшего профессионального образования: материалы всерос. науч.-практ. коиф. - Пенза, 1998; Мануйлова Ю.Н., Смирнова JI.H. Инвалиды учатся в университете // Соц. обеспечение. - 1998. - №12; Наберушкина Э.К. Дополнительное образование инвалидов через призму доступности //Образование как фактор социальной мобильности инвалидов: сб. науч. тр. /под ред. Д.В. Зайцева. - Саратов: Научная книга, 2007; Ярская-Смирнова Е.Р., Нечаева С.М. Качество жизни инвалидов // Человеческие ресурсы. - 2004. -№4. - С. 23-25; Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В. Высшее образование инвалидов: политика и опыт // Высшее образование в России. - 2004. - № 7; [↑](#footnote-ref-2)
4. Абуталипова Э.Н. Некоторые направления совершенствования системы профессиональной подготовки инвалидов в современной России // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7 - С; Зязин В.Н. Система потребительских бюджетов и трудоустройство инвалидов // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7.; Лукьянов В. Рабочее место для инвалида // Соц. защита. - 2007. - № 2. - С; Паря-гина O.A. Инвалиды: дискриминация и занятость // Трудовое право. - 2007. - № 4.; Степанова Н. Проблемы трудоустройства инвалидов // Охрана труда и соц. страхование. -2006. - №2. - С; Мкртумова И.В. Профессиональное обучение инвалида как позитивная девиация: особенности социального управления // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7 - С; Храпылина Л.П. Реабилитация инвалидов. - М.: Экзамен, 2006. [↑](#footnote-ref-3)
5. Золоев А.Г., Васильченко Е.М. Некоторые правовые аспекты организации труда инвалидов // Человек и его здоровье: тез. конгресса. - СПб.: Человек и здоровье, 2002. - С.291; Кавокин С.Н. Глобальный кризис и положение инвалидов в современной России // Уровень жизни населения регионов России. - 2009. - № 7. - С.12-13; №8-9 (Тем. вып.). -С.114-116; Кавокин С.Н. О некоторых вопросах реформирования системы комплексной реабилитации инвалидов и изменение системы финансирования реабилитационных услуг // Уровень жизни населения регионов России. - 2008. - № 11-12. [↑](#footnote-ref-4)
6. Кондрашкин В. Профессиональная реабилитация инвалидов // Человеческие ресурсы. -2002. - №4; Новожилова О. Инвалид на рынке труда // Социологические исследования. -2001. - №2.; Пушкина Т., Козлова Л. Профессиональная реабилитация и занятость инвалидов: реализация законодательства РФ // Человек и труд. - 1998. - №6; Комплексная реабилитация инвалидов: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.В. Зозуля, Е.Г. Свистунова, В.В. Чешихина и др.; под ред. Т.В. Зозули. - М.: Академия, 2005. [↑](#footnote-ref-5)
7. Холл Дж., Тинклин Т. Студенты-инвалиды и высшее образование / Пер.с англ.// Журнал исследований социальной политики. Т.2. № 1. 2004. С.122 [↑](#footnote-ref-6)
8. Малева Т. М.. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. —  с.11— [ISBN 978-5-7749-1213-1](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B0%D1%8F:%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B3/9785774912131) [↑](#footnote-ref-7)
9. 4. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/> [↑](#footnote-ref-8)
10. Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья: психологические основы : учеб. пособие. М. : ВЛАДОС, 2004. 368 с [↑](#footnote-ref-9)
11. Грибукова О. Г., Касаткина Н.Э. Модель подготовки студентов педагогического вуза к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2019.

    № 4 (36). С. 93–100 [↑](#footnote-ref-10)
12. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-11)
13. <https://fzrf.su.fozzyhost.com/zakon/o-socialnoj-zashchite-invalidov-181-fz/st-22.php> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-12)
14. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-13)
15. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12067594/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-14)
16. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-15)
17. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-16)
18. <https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statja-178/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-17)
19. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/aa98bcdb013182c4c411ea71176a6e705e9df61a/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-18)
20. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/790f7da763bc677a4a37e1a58868ebe831fe4c00/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-19)
21. Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе [↑](#footnote-ref-20)
22. Карякина О.И., Карякина Т.Н. Основы реабилитации инвалидов: учеб. пособие. — Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 1999 [↑](#footnote-ref-21)
23. <https://spbvedomosti.ru/news/gorod/v-peterburge-trudoustroili-1985-invalidov-v-2022-godu/> (дата обращения 24.05.2024) [↑](#footnote-ref-22)
24. <https://www.dp.ru/a/2023/05/21/osobaja-smena-smolnomu-u> (дата обращения 24.05.2024) [↑](#footnote-ref-23)
25. <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286752/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-24)
26. <https://ipbd.ru/doc/7801201903110002/> (дата обращения 23.05.2024) [↑](#footnote-ref-25)
27. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-26)
28. Федеральный закон от 30.12.2020 N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-27)
29. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1(ред.от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской федерации» [↑](#footnote-ref-28)
30. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 июня 2017 г. № 547 “Об утверждении Примерного положения об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста” [↑](#footnote-ref-29)