

Рабочие места для людей с ограниченными возможностями: проблемы и перспективы развития в условиях цифровизации экономики

Вячеслав В. Бурлаков

*МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия
bur77@mail.ru*

Лидия Ю. Курбала

*Московский политехнический университет, Москва, Россия
kurbala0805@gmail.com*

Аннотация. На сегодняшний день создание рабочих мест для людей с ограниченными возможностями является актуальной темой. Данная проблема вытекает из того, что у компаний нет стимула для найма таких работников. Это обусловлено тем, что в России недостаточно эффективная экономическая политика для трудоустройства граждан с инвалидностью, вследствие чего страна теряет часть рабочей силы и замедляет экономический рост. Вместе с тем государство не оказывает соответствующую социальную систему поддержки инвалидов, не обеспечивая им возможность перейти от пассивной роли получателя пособий к активной и полноценной жизни. Кроме всего прочего, стоит обратить внимание на социальный аспект упомянутой проблемы. К сожалению, в России люди с инвалидностью подвергаются дискриминации со стороны всего общества, в том числе и работодателей. Это происходит по причине недоработки государственных законов и неосвещенности данной темы.

Обращая внимание на эту проблему, государство планирует развивать рынок труда и увеличить число работающих людей с ограниченными возможностями с 13 до 50% и более. Для решения поставленной задачи необходимо провести усовершенствование государственных законов, которые регулируют данную ситуацию. Кроме того, существует перспектива быстрого развития трудоустройства людей с инвалидностью. В результате прошедшей пандемии на рынке труда произошло изменение – увеличилось количество вакансий на дистанционной основе. С помощью удаленного вида работы среду трудоустройства для граждан с инвалидностью станет более доступно. Тем не менее для реализации данного плана необходимо участие государства.

Ключевые слова: трудоустройство, рынок труда, дискриминация, люди с ограниченными возможностями, льготы, удаленная работа, квотируемые места, государство, рабочие места.

Для цитирования: Бурлаков В.В., Курбала Л.Ю. Рабочие места для людей с ограниченными возможностями: проблемы и перспективы развития в условиях цифровизации экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2022. № 1. С. 45–55. DOI: 10.28995/2073-6304-2022-1-45-55

Jobs for people with disabilities. Issues and the development prospects in the digitalization economy

Vyacheslav V. Burlakov

MIREA - Russian Technological University, Moscow, Russia, bur77@mail.ru

Lidiya Yu. Kurbala

Moscow Polytechnic University, Moscow, Russia, kurbala0805@gmal.com

Abstract. Today, the creation of jobs for people with disabilities is an urgent topic. The issue stems from the fact that companies do not have an incentive to hire such workers. That is caused by the fact that Russia does not have an effective economic policy for the employment of citizens with disabilities. As a result, the country loses part of the labor force and slows down economic growth. At the same time, the state does not provide an appropriate social support system for disabled people, without providing them with the opportunity to move from the passive role of a recipient of benefits to an active and full-fledged life. Among other things, it is worth paying attention to the social aspect of the mentioned challenge. Unfortunately, in Russia, people with disabilities are discriminated against by the whole society, including employers. That is due to the shortcomings of state laws and the lack of coverage of the topic.

Paying attention to that issue, the state plans to develop the labor market and increase the number of working people with disabilities from 13% of all employed to 50% or more. To solve the task, it is necessary to improve the state laws regulating the situation. In addition, there is a prospect of rapid development in employment of people with disabilities. As a result of the last pandemic, there has been a change in the labor market – the supply of vacancies on a remote basis has increased. With the help of a remote type of work, it will become more accessible to develop an employment environment for citizens with disabilities. However, the implementation of such a plan requires the participation of the state.

Keywords: employment, labor market, discrimination, people with disabilities, benefits, remote work, quota places, government, jobs

For citation: Burlakov, V.V. and Kurbala, L.Yu. (2022), “Jobs for people with disabilities. Issues and the development prospects in the digitalization economy”, *RSUH/RGGU Bulletin “Economics. Management. Law” Series*, no 1, pp. 45-55, DOI: 10.28995/2073-6304-2022-1-45-55

Введение

В России люди с ограниченными возможностями получают различные пенсии, которые варьируются в зависимости от группы инвалидности. Размер таких выплат невелик, и прожить полноценную жизнь на них очень трудно. Для получения больших денег люди с ограничениями по здоровью получают профессиональное образование, чтобы в дальнейшем пойти учиться. В стране предусмотрены льготы при поступлении и квотируемые бюджетные места в высшие учебные заведения и в средние профессиональные учреждения. Вот только после получения специальности людям с ограниченными возможностями проблематично устроиться на работу. Большинство работодателей неохотно заключают трудовой договор с такими сотрудниками. Компании считают, что проще выплатить штраф, чем принять на работу инвалида. Не играет роли даже если такой работник высококвалифицированный, в любом случае принятие такого сотрудника является убыточным и многозатратным. Как еще в 2012 г. отмечала Белькова Н.М.,

...лица с ограниченными возможностями изначально являются неконкурентными на рынке труда и непривлекательными для работодателей [Белькова 2012].

К сожалению, такая ситуация складывается на территории всей страны, и люди с инвалидностью, которые имеют профессию, не имеют возможности для трудоустройства.

В то же время сооснователь проекта Everland Игорь Новиков считает:

...из 12 миллионов человек с инвалидностью, которые проживают в России, львиная доля может работать в условиях цифровизации¹.

Стоит отметить, что сложившаяся ситуация в стране сподвигла к стремительному развитию цифровой экономики. Цифровизация способствовала такому виду трудовой деятельности, как «удаленка». Многие эксперты в области экономики считают, что удаленная работа – это труд будущего. Например, по мнению президента Global Workplace Analytics Кейт Лестер, «это стратегический шаг, а не просто тактический, который экономит деньги»². А гурзу управ-

¹ Большинство людей с инвалидностью могут работать в условиях цифровизации [Электронный ресурс]. URL: www.moscow.business/article/everland (дата обращения 5 мая 2021).

ления Питер Друкер еще в 1989 г. сказал, что «поездки на работу в офис устарели».

Нельзя не отметить, что такой вид деятельности может оказать большую поддержку людям с ограниченными возможностями найти и получить работу. Это может стать решением данной задачи. Однако проблемы и перспективы развития трудоустройства таких граждан стоит тщательно проанализировать правительству, чтобы достигнуть оптимального решения [Архипова 2021].

Основная часть

По данным Федеральной службы государственной статистики России, численность населения России на 1 января 2021 г. составляет 148 238 185 человек. Из этого числа в стране проживает практически 12 млн людей с ограниченными возможностями (табл. 1)³. Получается, что каждый восьмой житель страны имеет группу инвалидности.

Таблица 1

Общее количество инвалидов в стране

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего инвалидов, тыс. человек	13082	12946	12924	12751	12261	12111	11947	11875
В том числе:								
I группы	1496	1451	1355	1283	1309	1466	1433	1422
II группы	6833	6595	6472	6250	5921	5552	5356	5209
III группы	4185	4320	4492	4601	4395	4442	4488	4556
дети-инвалиды	568	580	605	617	636	651	670	688
Общая численность инвалидов, приходящаяся на 1000 человек населения	91,3	90,1	88,4	87,0	83,5	82,5	81,4	80,9

² Есть ли будущее у удаленной работы [Электронный ресурс]. URL: www.businessman.ru/post/est-li-budushee-u-udalennoy-raboty-i-rabotodateli-uvereniyi-chto-eto-vyihod-no-desyatiletia-neudach-govoryat-ob-obratnom.html (дата обращения 5 мая 2021).

³ Федеральная служба государственной статистики – Общая численность инвалидов по группе инвалидности [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 12 апреля 2021).

Обеспечение работой людей с ограниченными возможностями является неотъемлемой частью социальной поддержки населения в любой стране. Кроме того, это экономически выгодно для страны, так как реализация и привлечение трудовых возможностей людей с инвалидностью приведет к увеличению рынка труда.

Последние несколько лет многие страны развивают систему поддержки трудоустройства инвалидов, предоставляя им возможность перейти от пассивной роли получателя пособий к активной и полноценной жизни. К сожалению, в России ситуация с наймом на работу граждан, которые имеют ограничения по здоровью, складывается не лучшим образом. Среди них имеют работу только 1,5 миллиона человек, что составляет лишь 13,23% (табл. 2). По сравнению с другими странами Европы – это ничтожно мало.

Таблица 2

Количество работающих инвалидов в стране

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего работающих инвалидов, тыс. чел.	2276	2344	2407	2473	2543	2612	1644	1655	1571
из них: I группы	93	87	82	82	82	69	49	53	40
из них инвалиды с детства	3	3	3	3	3	6	7	7	7
II группы	898	906	913	923	939	704	557	556	525
из них инвалиды с детства	23	23	23	23	24	49	58	60	63
III группы	1280	1348	1409	1466	1520	1235	1038	1046	1005
из них инвалиды с детства	46	52	58	69	83	110	139	146	153
Доля работающих инвалидов в общей численности инвалидов, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации	17,7	18,4	19,1	19,8	20,5	16,9	14,3	14,7	14,0

В рамках данной проблемы был проведен сравнительный анализ различных государственных мер помощи при трудоустройстве людей с ограниченными возможностями, реализуемых в разных странах, включая Россию [Федорова, Минченкова, Макеева 2020 а]. Например,

- в Германии и во Франции предприятия, штат которых составляет более двадцати сотрудников, обязаны трудоустроить у себя 2% людей с инвалидностью. Помимо этого, если работодатель заключает контракт с работником-инвалидом на срок более одного года, то получает за каждого такого работника единовременные государственные выплаты;
- в Соединенных Штатах Америки запрещено отказывать в трудоустройстве инвалидам, которые способны в полной мере выполнять служебные обязанности. Также компании, которые хотят получать государственные контракты на сумму свыше пятидесяти тысяч долларов, обязаны в своем штате выделять не менее 7% вакансий для людей с ограниченными возможностями и создавать рабочие места с соответствующими условиями;
- в Великобритании государство строго контролирует трудоустройство инвалидов. Работодатель не только обязан принять на работу человека с ограниченными возможностями, но и предоставить благоприятные условия труда, специализированное обучение, повышение квалификации и карьерный рост⁴.

В Швеции не существует законодательства, которое предоставляет квотированные рабочие места для людей с ограниченными возможностями. Однако в стране трудоустроены более 60% граждан с инвалидностью. И все благодаря тому, что государство экономически стимулирует работодателей. Например, субсидированной зарплатой и компенсацией за переоборудование рабочих мест. Кроме того, в Швеции существуют государственные предприятия, которые специально предназначены для трудоустройства таких граждан⁵.

В России предусмотрен Федеральный закон от 24.11.1994 № 181-ФЗ ст. 21, согласно которому работодатели всех форм собственности обязаны принимать на работу инвалидов по установленной квоте в следующем размере:

⁴ Опыт зарубежных стран по трудоустройству людей с инвалидностью [Электронный ресурс]. URL: www.delonablago.ru/2018/01/11-2/ (дата обращения 12 апреля 2021).

⁵ Майнулова А. Как работает трудоустройство инвалидов в Швеции [Электронный ресурс]. URL: www.kommersant.ru/doc/4336726 (дата обращения 12 апреля 2021).

- численность более 100 работников – 3–4%;
- численность более 300 работников – 3%.

При этом в стране предусмотрены штрафы, которые полагаются при неправомерном отказе человеку с ограниченными возможностями в трудоустройстве – от 5000 до 10000 рублей⁶. И за несообщение в центр занятости о наличии вакансий для инвалидов – от 300 до 500 рублей для должностных лиц, а для организации – от 3000 до 5000 рублей⁷.

Также на государственном уровне существуют несколько преференций с целью стимулирования компаний к трудоустройству людей с ограниченными возможностями. Но не всем организациям, у которых в штате есть работники-инвалиды, предоставляются льготы. Данные преимущества имеют компании, где работают 50% инвалидов с общим фондом оплаты 25% или уставный капитал которых состоит из вкладов сообществ людей с ограниченными возможностями. Таким организациям предоставляются:

- 1) 100-процентная скидка на уплату НДС, спонсируемая сообществами инвалидов, если в их штате более 80% лиц с частичными ограничениями трудоспособности;
- 2) 100-процентная скидка подоходного налога согласно п. 5 ст. 264 НК;
- 3) 100-процентная скидка по уплате имущественной (п. 3 ст. 381 НК) и земельной (п. 5 ст. 395 НК) пошлины;
- 4) сниженные отчисления в Пенсионный фонд 21%;
- 5) пониженный на 2,4% страховой тариф для ФСС;
- 6) скидка 3,7% на выплаты в ФФОМС;
- 7) субсидия фирмам как компенсация за дополнительные затраты на создание рабочего места с учетом группы инвалидности.

К сожалению, даже такие преимущества работодателю крайне тяжело получить. А говоря о том, что не всем организациям, у которых в штате есть работники-инвалиды, предоставлены какие-либо льготы, можно сделать вывод, что система стимулирования найма людей с ограниченными возможностями в России недостаточно развита. Работодателям невыгодно брать в штат таких людей, поскольку предоставленные льготы не являются значительными, а найм работника-инвалида требует больших финансовых затрат,

⁶ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.42: Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости).

⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 19.7: Непредставление сведений (информации)).

вследствие чего компаниям проще заплатить незначительный штраф, нежели взять на работу такого сотрудника. Исходя из этого, можно прийти к выводу о том, что нынешние государственные меры, которые предпринимаются для трудоустройства граждан с инвалидностью, являются неэффективными. Существующие льготы и преференции не мотивируют работодателей для найма на работу граждан с инвалидностью. Следует принять меры по стимулированию организаций трудоустраивать таких работников, опираясь на опыт других стран.

Сравнивая различные государственные программы по развитию рынка труда, можно сделать вывод о том, что работодатели охотнее принимают на работу людей с инвалидностью, когда правительство оказывает им финансовую поддержку.

Хочется отметить, что перспективы развития трудоустройства для людей с ограниченными возможностями есть. В России существует программа по привлечению на работу людей с инвалидностью. Президент Российской Федерации Владимир Путин еще в 2020 г. заявил на пленарной сессии форума «Сильные идеи для нового времени», что к 2025 г. должно увеличиться количество занятых среди инвалидов до 51% (сейчас из числа всех трудоспособных людей с ограничениями по здоровью имеют работу чуть больше четверти)⁸.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что государство заинтересовано в создании рабочих мест для людей, имеющих инвалидность. Однако существующие законы и преференции неэффективны, поэтому стоит проанализировать методы и опыт решения предстоящих задач у других стран Европы и преобразовать нынешние.

Нельзя не отметить нынешнее стремительное развитие цифровой экономики [Федорова, Минченкова, Макеева 2020 b]. Она стала неотъемлемой частью различных отраслей и жизни человека [Архипова, Седова 2020]. В том числе цифровизация основала новый вид трудовой деятельности и доказала его эффективность. Работа на удаленной основе спасла многие предприятия от банкротства во время пандемии коронавирусной инфекции. В период самоизоляции, по данным совместного аналитического

⁸ *Латухина К.* Путин рассказал о планах по трудоустройству инвалидов [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2020/11/13/putin-rasskazal-o-planah-po-trudoustrojstvu-invalidov.html> (дата обращения 12 апреля 2021).

⁹ ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз [Электронный ресурс]. URL: www.tass.ru/ekonomika/8478435 (дата обращения 12 апреля 2021).

доклада ВЦИОМ и Social Business Group, число перешедших на «удаленку» возросло в восемь раз⁹. Даже со временем многие работодатели оставили своих сотрудников работать дистанционно, поскольку для данного рода деятельности не требуется работа в коллективе. Удаленная работа предоставила собой выгоду, так как сократились затраты на рабочее место, аренду или покупку офиса и прочее. Такой вид выполнения работ поспособствовал предприятиям стать более «гибкими» и привлечь лучших по компетентности сотрудников, вследствие чего количество вакансий на дистанционную работу возросло. И вместе с тем увеличение на рынке труда такого вида работы позволило людям с ограниченными возможностями найти подходящую вакансию. Благодаря этому усилилась перспектива развития в трудоустройстве людей с инвалидностью. При условии, что работодатель будет предоставлять удаленную работу таким работникам. Для этого необходимо разработать государственную программу для любой формы бизнеса, которая простимулирует привлекать на работу граждан с ограниченными возможностями по здоровью.

Заключение

Проблема отсутствия рабочих мест для людей с ограниченными возможностями возникает из-за недоработки государственных законов и преференций, которые могут способствовать решению. Правительству следует их усовершенствовать, опираясь на опыт развивающихся стран. К тому же следует отметить, что нынешние увеличения на рынке труда вакансий, которые предоставляют возможность работать удаленно, могут внести вклад в процесс создания новых рабочих мест для людей с инвалидностью [Архипова 2020]. Для этого стоит разработать более эффективные государственные программы, которые замотивируют компании заключать контракты с работниками-инвалидами. Следует также обратить внимание на социальный аспект данной проблемы – многие работодатели дискриминируют людей с ограниченными возможностями. Следовательно, правительству необходимо ужесточить наказание за отказ инвалиду в трудоустройстве и разработать социальные проекты по популяризации данной темы. Подводя итог, следует отметить, что при совокупности эффективного и рационального решения, и экономической, и социальной стороны проблемы перспектива развития по трудоустройству людей с ограниченными возможностями есть.

Литература

- Архипова 2021 – Архипова Н.И. Образовательный процесс в период пандемии: опыт РГГУ // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2021. № 2. С. 10–18. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-2-10-18.
- Архипова, Седова 2020 – Архипова Н.И., Седова О.Л. Трансформация концепции Workplace в современных условиях // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. № 1/2. С. 10–21.
- Архипова 2020 – Архипова Н.И. Современное состояние и перспективы развития дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2020. № 4. С. 8–21. DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-8-21.
- Белькова 2012 – Белькова Н.М. Развитие трудовой занятости инвалидов в современных условиях России: Автореф. дис. ... канд. экон. наук [Электронный ресурс]. URL: /www.disus.ru/r-ekonomika/412518-1-razvitie-trudovoy-zanyatosti-invalidov-sovremennih-usloviyah-rossii.php (дата обращения 5 мая 2021).
- Федорова, Минченкова, Макеева 2020а – Федорова Н.В., Минченкова О.Ю., Макеева В.Г. Особенности работы менеджеров в условиях перевода сотрудников на удаленную форму работы // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. № 1/2. С. 32–43.
- Федорова, Минченкова, Макеева 2020б – Федорова Н.В., Минченкова О.Ю., Макеева В.Г. Возможности и риски цифровизации экономики и общества // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2020. № 3/4. С. 25–37.

References

- Arkhipova, N.I. (2020), "Current state and prospects for the development of the distance employment", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no. 4, pp. 8–21, DOI: 10.28995/2073-6304-2020-4-8-21.
- Arkhipova, N.I. (2021), "The educational process during a pandemic. The experience of the RSUH", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 10–18, DOI: 10.28995/2782-2222-2021-2-10-18.
- Arkhipova, N.I. and Sedova, O.L. (2020), "Transformation of the Workplace concept in modern conditions", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 1/2, pp. 10–21.
- Bel'kova, N. (2012), *Development of employment of disabled people in modern conditions of Russia*, Abstract of Ph.D., Dissertation (Economics), available at: www.disus.ru/r-ekonomika/412518-1-razvitie-trudovoy-zanyatosti-invalidov-sovremennih-usloviyah-rossii.php (Accessed 5 May 2021).
- Fedorova, N.V., Minchenkova, O.Yu. and Makeeva, V.G. (2020a), "Specifics of managing in the conditions of staff transfer for remote work", *Science and Art of Management*

ment / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities, no. 1/2, pp. 32–43.

Fedorova, N.V., Minchenkova, O.Yu. and Makeeva, V.G. (2020b), “Possibilities and risks of digitalization of the economy and society”, *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 3/4, pp. 25–37.

Информация об авторах

Вячеслав В. Бурлаков, доктор экономических наук, доцент, МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия; 119454, Россия, Москва, пр. Вернадского, д. 78; bur@mail.ru

Лидия Ю. Курбала, Московский политехнический университет, Москва, Россия; 107023, Россия, Москва, ул. Б. Семеновская, д. 38; kurbala0805@gmail.com

Information about the authors

Vyacheslav V. Burlakov, Dr. of Sci. (Economics), associate professor, MIREA – Russian Technological University, Moscow, Russia; bld. 78, Vernadskii Avenue, Moscow, Russia, 119454; bur@mail.ru

Lidiya Yu. Kurbala, Moscow Polytechnic University, Moscow, Russia; bld. 38, Bolshaya Semenovskaya Street, Moscow, Russia, 107023; kurbala0805@gmail.com