



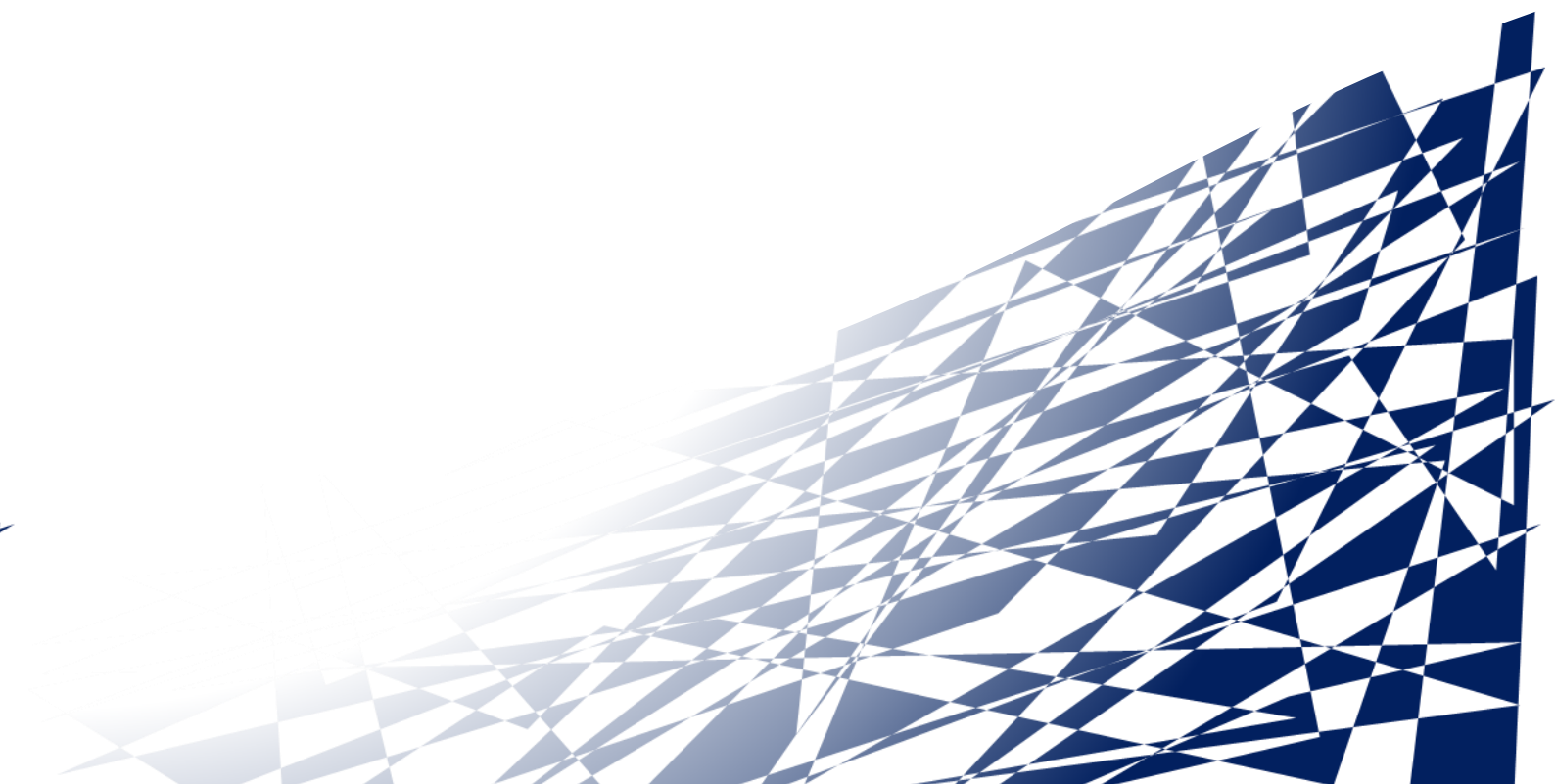
Национальное агентство
развития квалификаций



НСК

Национальная система
квалификаций

Отчет о проведении в 2022 году экспертного опроса по вопросам занятости инвалидов и их профессиональных квалификаций



ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ И ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	6
1.1. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ЭКСПЕРТНОМ ОПРОСЕ.....	6
1.1. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ИНВАЛИДАХ, ЗАНЯТЫХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	8
1.2. ИНФОРМАЦИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЯХ ИНВАЛИДОВ, ЗАНЯТЫХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	11
1.3. ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ФОРМАХ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	14
1.4. ИНФОРМАЦИЯ О ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРЕОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ, ЗАНЯТЫХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	16
1.5. ИНФОРМАЦИЯ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ.....	18
1.6. ИНФОРМАЦИЯ О НЕСОВЕРШЕНСТВЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ	20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	24

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- установления в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.

Следует отметить, что на сегодняшний день национальная система квалификаций, формируемая в Российской Федерации, недостаточно учитывает потребности в сфере труда и профессионального образования, возникающие у лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья и жизнедеятельности. Элементы (инструменты и механизмы) национальной системы квалификаций – профессиональные стандарты и требования к квалификации, система независимой оценки квалификации – могут быть использованы в целях содействия занятости инвалидов при условии их адаптации и модернизации с большей эффективностью, чем традиционные меры государственной поддержки (например, квотирование рабочих мест). Активные процессы цифровизации в сфере труда и образования, расширение форм занятости (дистанционная, самозанятость) создают новые потенциальные возможности для трудоустройства инвалидов, а также для трудовой деятельности лиц, воспитывающих детей-инвалидов. Ограничения

доступности среды для инвалидов на рабочем месте будут в меньшей степени влиять на возможности трудоустройства, в то время как на первое место выходят квалификационные дефициты, неравные условия для освоения и подтверждения квалификаций. Внесение изменений в Федеральный закон «О социальной защите инвалидов», предусматривающих модернизацию механизма квотирования (вступают в силу в 2022 году), усиливает роль государственной службы занятости в его реализации: выполнение работодателем установленной квоты будет, как правило, связано с адресными мерами по содействию в трудоустройстве инвалидов. Внедрение «управляемого квотирования» предполагает более высокие требования к качеству услуг по содействию занятости инвалидов, а также к качеству рабочих мест для инвалидов и к качеству квалификации трудоустраиваемых инвалидов.

Национальная система квалификаций должна быть ориентирована на решение следующих задач:

- выявление и нормативное закрепление квалификаций, которые позволяют инвалидам в наибольшей степени реализовать свой профессиональный потенциал;
- создание условий для подтверждения квалификаций, полученных инвалидами (как в формальном образовании, так и неформально), путем независимой оценки квалификации;
- интеграция элементов и инструментов национальной системы квалификаций в деятельность государственной службы занятости по содействию трудоустройству инвалидов и выполнению квоты для трудоустройства инвалидов.

Цель и задачи исследования. Исследование проведено в целях повышения доступности инструментов национальной системы квалификаций для инвалидов и расширения возможностей их использования для содействия эффективной занятости инвалидов, снижения квалификационных дефицитов у инвалидов, повышения эффективности системы независимой оценки квалификации для обеспечения конкурентоспособности инвалидов на рынке труда.

Исследование направлено на выявление актуальных факторов, определяющих возможности для занятости инвалидов, в том числе:

- влияния внедрения цифровых технологий и расширения дистанционных форм занятости на доступность трудовой деятельности для инвалидов;

- влияния квалификации кандидата из числа инвалидов, а также ожиданий работодателей, наличия подтверждающего квалификацию документа, на принятие работодателем решения о приеме его на работу;

- эффективности мер государственной поддержки занятости инвалидов, включая оценку рисков и ожидаемых результатов модернизации механизма квотирования рабочих мест;

- степени информированности инвалидов о национальной системе квалификаций, оценки востребованности и доступности независимой оценки квалификации;

- изменений в законодательство о занятости инвалидов в целях повышения эффективности механизма обеспечения и сохранения занятости инвалидов;

- потребности в обучении и (или) переподготовке работников из числа инвалидов для обеспечения необходимого уровня квалификации для выполнения ими должностных обязанностей;

- факторов, оказывающих наиболее сдерживающее влияние на трудоустройство инвалидов.

Организация исследования

Исследование включало экспертный опрос представителей работодателей (как правило, специалистов по управлению персоналом).

Экспертный опрос проводился совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Поддержка в проведении экспертного опроса осуществлялась в рамках сотрудничества в сфере организации и проведения мониторинга трудовой деятельности инвалидов:

- с использованием цифровых технологий Всероссийским обществом инвалидов (Соглашение о сотрудничестве между автономной некоммерческой организацией «Национальное агентство развития квалификаций» и Общероссийской общественной организацией «Всероссийское общество инвалидов» от 2 марта 2021 года № 04–21);

– включая инвалидов-спортсменов (Соглашение о сотрудничестве между автономной некоммерческой организацией «Национальное агентство развития квалификаций» и Общероссийской общественной организацией «Паралимпийский комитет России» от 7 апреля 2021 года № 10–21).

Методология исследования

Методический инструментарий экспертного опроса работодателей по вопросам занятости инвалидов и их профессиональных квалификаций разрабатывался при участии Российского союза промышленников и предпринимателей (приложение 1).

Структурированная анкета в электронном (онлайн) виде запрограммирована с помощью модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» (URL: <https://mrt.nark.ru/survey/E30QgWk>).

Организация сбора информации в организациях

Электронная анкета заполнялась представителями предприятия/организации:

- представителями HR-службы, начальниками кадрового отдела;
- руководителями линейный и других структурных подразделений.

Период проведения опроса: с 3 октября по 30 ноября 2022 года.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ И ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

1.1. Информация об организациях, принявших участие в экспертном опросе

В экспертном опросе по вопросам занятости инвалидов и их профессиональных квалификаций приняли участие 493 организации из различных сфер деятельности.

В региональном разрезе наиболее активными участниками стали организации из следующих субъектов Российской Федерации: Москва (81 организация), Томская область (53 организации), Хабаровский край (44 организации), Свердловская область (39 организаций), Приморский край (25 организаций).

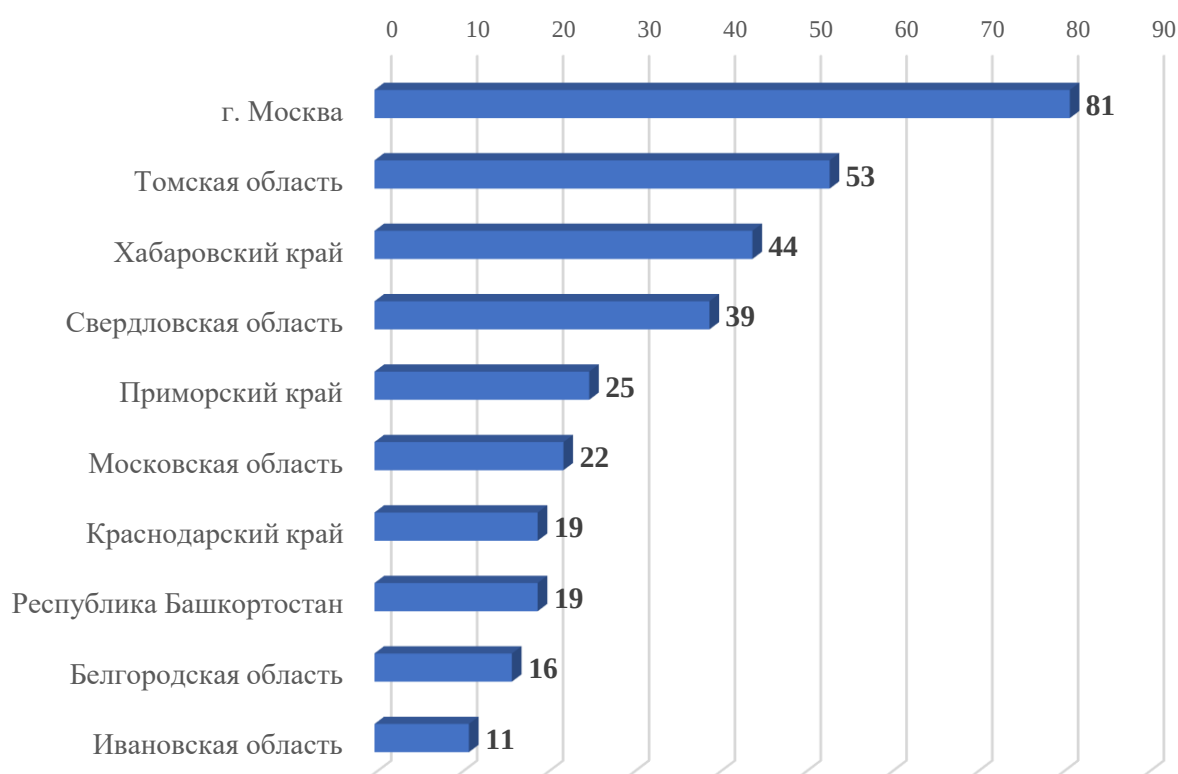


Рисунок 1 – Ответ на вопрос: «В каком субъекте Российской Федерации находится организация?» (в %)

В отраслевом разрезе наиболее активное участие в экспертном опросе приняли работодатели сферы образования и науки (42,9 %). Далее по количеству участников-организаций идут такие виды экономической деятельности, как социальное обслуживание (7 %), строительство и жилищно-коммунальное хозяйство (5,7 %), электроэнергетика (4,5 %).



Рисунок 2 – Ответ на вопрос: «Укажите основную область экономической деятельности организации» (в %)

В опросе приняли участие преимущественно малые организации с численностью от 1 до 100 человек (47 %) и крупные организации с численностью работников от 251 человека (36 %).

Средние организации с численностью работников от 101 до 250 человек составили еще 16 % от всех участников опроса.

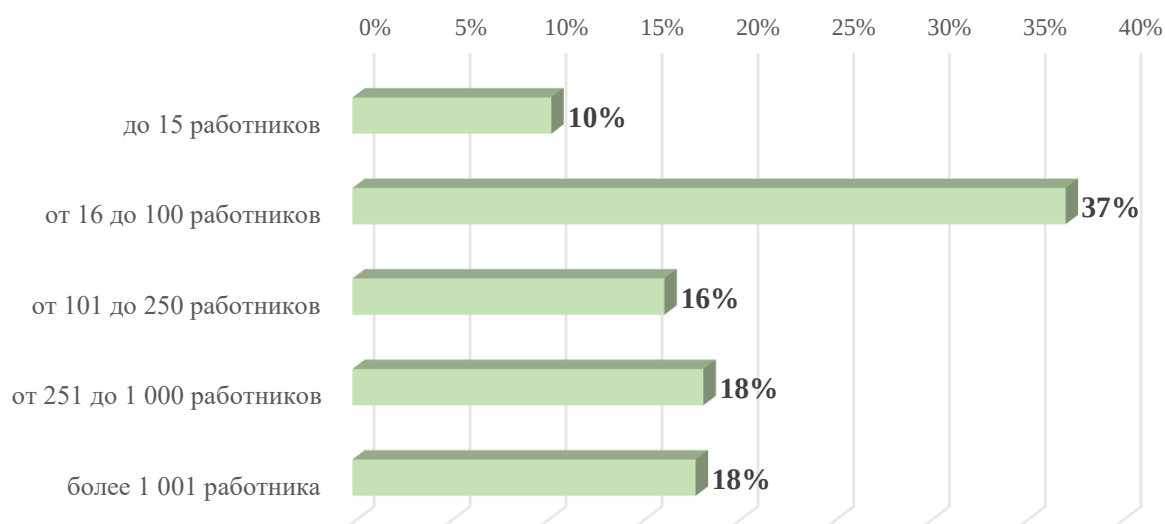


Рисунок 3 – Ответ на вопрос: «Укажите численность работников вашей организации» (в %)

1.2. Информация об инвалидах, занятых в организациях

Для большинства опрошенных организаций установлена квота для трудоустройства инвалидов (78,3 %). Около четверти организаций не относятся к организациям, для которых установлена квота на трудоустройство инвалидов (21,7 %).

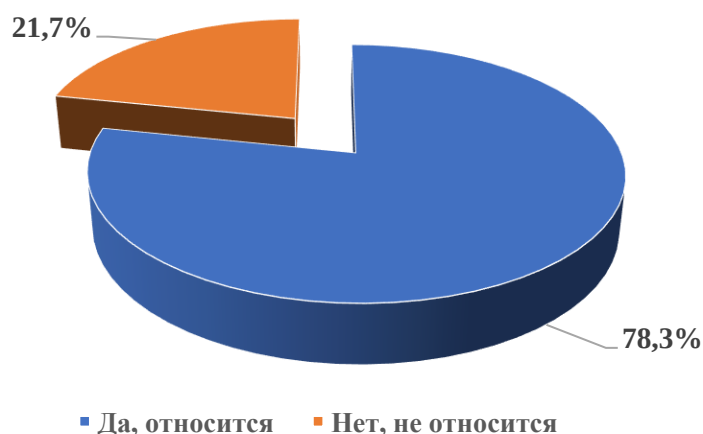


Рисунок 4 – Ответ на вопрос: «Относится ли ваша организация к организациям, для которых установлена квота для трудоустройства инвалидов?» (в %)

83,1 % организаций отметили, что в их организациях работают сотрудники, имеющие инвалидность.

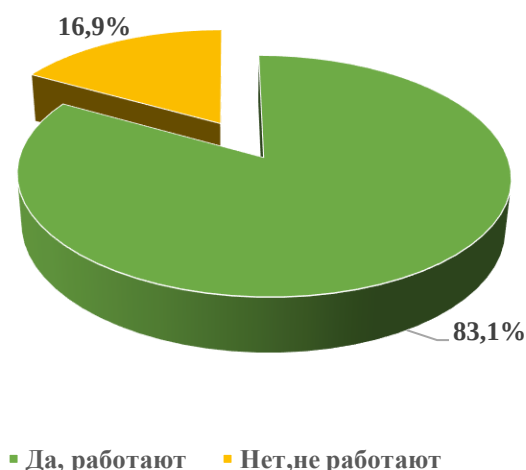


Рисунок 5 – Ответ на вопрос: «Работают ли в вашей организации сотрудники, имеющие инвалидность?» (в %)

Треть работников с инвалидностью, занятых в опрошенных организациях, в возрасте от 26 до 50 лет (33 %). Четверть трудоустроенных работников с инвалидностью имеют предпенсионный возраст (25 %) и еще четверть – старше пенсионного возраста (25 %). 17 % трудоустроенных инвалидов в возрасте от 18 до 25 лет.

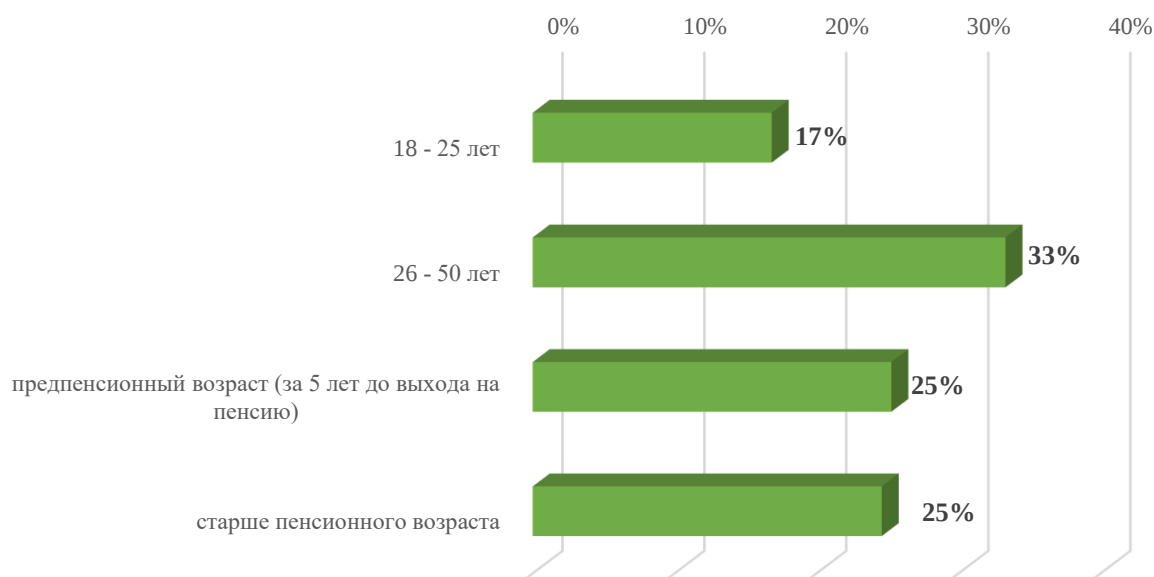


Рисунок 6 – Ответ на вопрос: «Укажите численность инвалидов по возрасту» (в %)

Средняя численность работников с инвалидностью в возрасте от 18 до 25 лет составляет 2 человека на одну организацию, от 26 до 50 лет – 8 человек

на одну организацию, предпенсионного возраста – 6 человек на одну организацию, старше пенсионного возраста – 9 человек на одну организацию.

Работники с инвалидностью, занятые в опрошенных организациях, имеют среднее профессиональное образование (34 %) и высшее образование (38 %). Чуть больше четверти работников с инвалидностью в организациях – участниках опроса имеют начальное общее, основное общее и среднее общее (27 %).

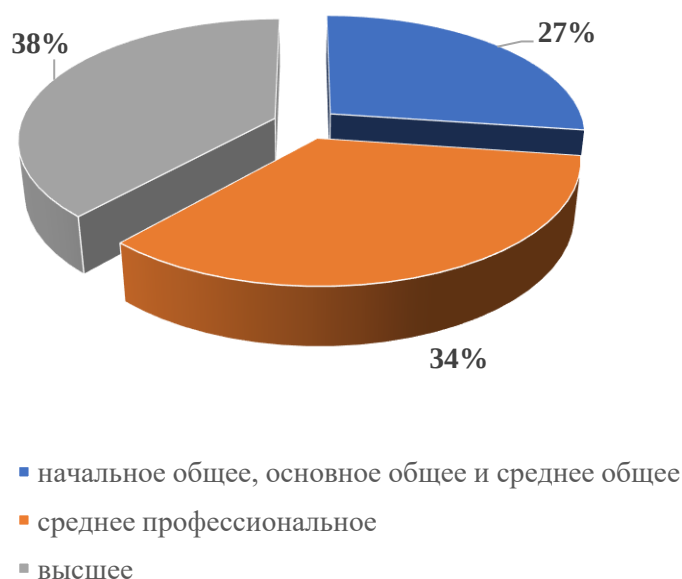


Рисунок 7 – Ответ на вопрос: «Укажите численность инвалидов, работающих в организации, по уровню образования» (в %)

Средняя численность работников, имеющих инвалидность, по каждому уровню образования составляет 7 человек на одну организацию.

1.3. Информация о профессиональных квалификациях инвалидов, занятых в организациях

В опрошенных организациях работники с инвалидностью чаще всего работают по таким квалификациям, как уборщик/дворник/грузчик (17 %), специалист отдела (16 %), преподаватель (12 %), учитель (12 %), сторож/вахтер (12 %), инженер (9 %).

Следует отметить, что самые востребованные квалификации для работников с инвалидностью связаны чаще всего с техническим обслуживанием предприятий и организаций.



Рисунок 8 – Ответ на вопрос: «По каким квалификациям работают инвалиды в вашей организации» (в %)

Работодатели отмечали, что готовы принимать в первую очередь на работу работников-инвалидов с квалификациями, связанными с техническим

обслуживанием, а именно уборщиков/дворников/грузчиков (17 %). Далее по востребованности у работодателей идут такие квалификации, как преподаватель (16,8 %), специалист (10,7 %), инженер (8,4 %), швея (5,3 %).



Рисунок 9 – Ответ на вопрос: «Укажите, по каким квалификациям готовы принимать на работу инвалидов?» (в %)

Большинство работодателей при приеме на работу обращает внимание на наличие инвалидности у кандидата, т. к. это имеет значение для выполнения установленной квоты приема на работу инвалидов, создания инвалидам соответствующих условий труда и предоставления гарантий, предусмотренных законодательством (79,7 %).

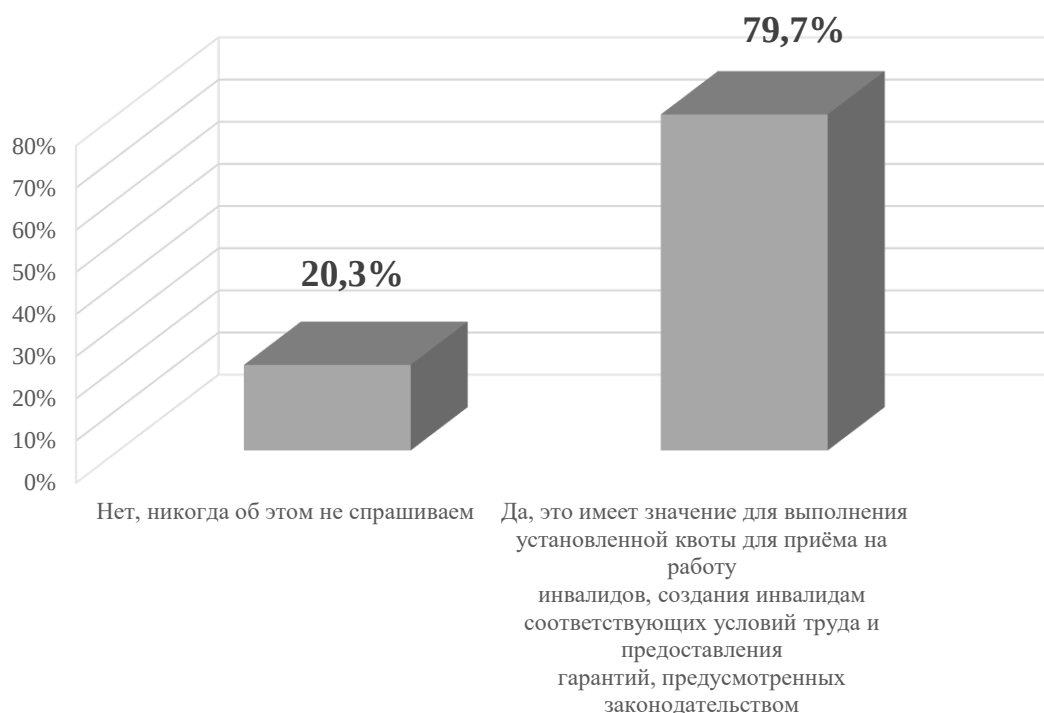


Рисунок 10 – Ответ на вопрос: «Обращает ли организация внимание на наличие инвалидности у кандидата при приеме на работу?» (в %)

Среди основных квалификационных дефицитов, препятствующих приему инвалидов на работу, работодатели отмечают отсутствие или недостаток умений, навыков и опыта практической деятельности (22,4 %) и недостаточный уровень профессиональных знаний (18,5 %) у таких кандидатов.

В то же время больше трети работодателей затруднились ответить, какие именно квалификационные дефициты препятствуют трудоустройству инвалидов в организации (37,2 %), что, скорее всего, связано с сензитивностью тематики вопроса.



Рисунок 11 – Ответ на вопрос: «Какие квалификационные дефициты в наибольшей степени препятствуют приему инвалидов на работу?» (в %, множественный выбор)

1.4. Информация об организации труда и формах занятости инвалидов в организациях

Основной формой организации труда инвалидов, которая применяется работодателями в их организациях, является работа на рабочем месте в организации (83 %). Каждый десятый работодатель может обеспечить работникам-инвалидам комбинированный режим работы (дистанционный и «в офисе») (10 %). Дистанционную работу для инвалидов применяют в своих организациях лишь 4,7 % работодателей.



Рисунок 12 – Ответ на вопрос: «Какие формы организации труда инвалидов в основном применяются в вашей организации?» (в %)

66 % работодателей обеспечивают полную занятость и постоянную работу для инвалидов в своих организациях. Чуть меньше четверти работодателей устраивают работников с инвалидностью на постоянную работу с частичной занятостью (20 %).



Рисунок 13 – Ответ на вопрос: «Какие формы занятости инвалидов в основном применяются в вашей организации?» (в %)

Работодатели отмечают, что всеобщее внедрение дистанционных форм занятости в 2020–2021 гг. никак не повлияло на возможность получения инвалидами работы в их организации (63 %). Каждый десятый работодатель отметил, что дистанционная работа расширила возможности трудоустройства инвалидов в их организации (10 %).

Четверть работодателей (25 %) затруднилась ответить на вопрос.

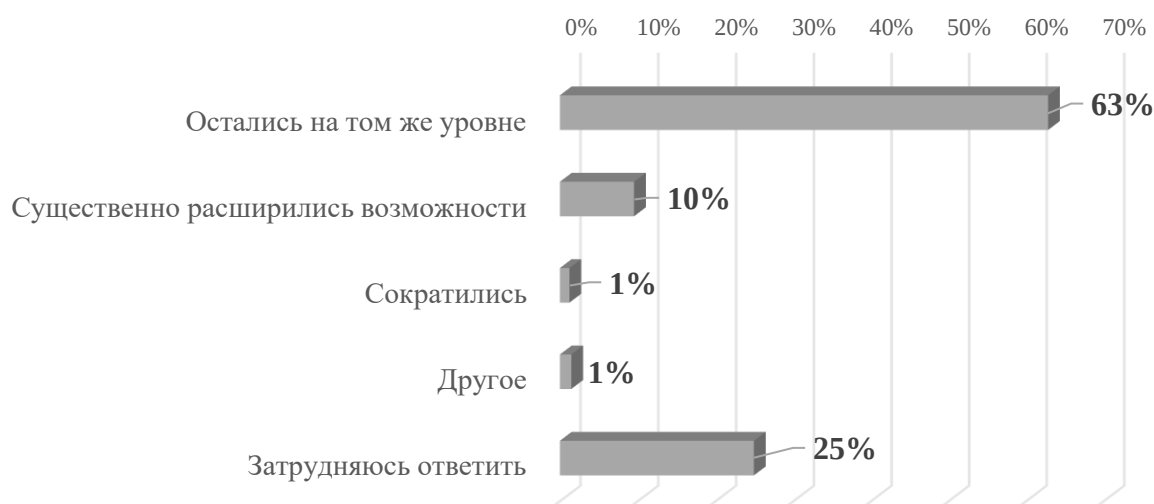


Рисунок 14 – Ответ на вопрос: «Как внедрение дистанционных форм занятости в 2020–2021 гг. повлияло на возможность получения инвалидами работы в организации?» (в %)

1.5. Информация о потребности в переобучении инвалидов, занятых в организациях

Большинство работодателей отмечает, что не имеет потребности в обучении и (или) переподготовке работников из числа инвалидов для обеспечения необходимого уровня квалификации для выполнения ими должностных обязанностей (87 %). Всего 13 % организаций заявляют о такой необходимости.

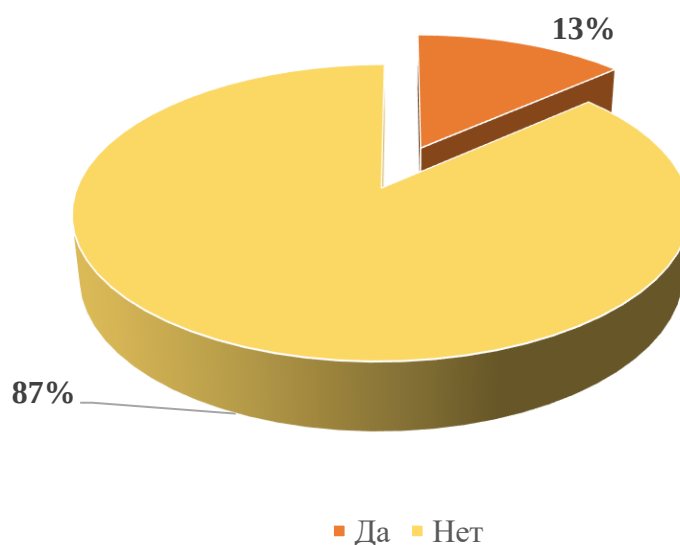


Рисунок 15 – Ответ на вопрос: «Существует ли у организации потребность в обучении и (или) переподготовке работников из числа инвалидов для обеспечения необходимого уровня квалификации для выполнения ими должностных обязанностей?» (в %)

Работодатели, которые отмечали необходимость в обучении и (или) переподготовке работников с инвалидностью, называли наибольшую потребность в обучении по таким квалификациям/направлениям, как: информационные системы/технологии (5,3 %), учитель (5,3 %), инженер / ведущий инженер (4,1 %), эксперт по доступной среде (4,1 %), воспитатель (4,1 %).



Рисунок 16 – Ответ на вопрос: «Укажите квалификации, по которым у организации есть наибольшая потребность в обучении и (или) переподготовке инвалидов» (в %)

1.6. Информация о востребованности независимой оценки квалификаций для инвалидов

Большинство опрошенных организаций не направляли работников с инвалидностью на независимую оценку квалификации (НОК) для подтверждения уровня их квалификации (89 %). Всего 7 % имеют опыт направления инвалидов на НОК, а 5 % пока не направляли, но планируют это сделать.

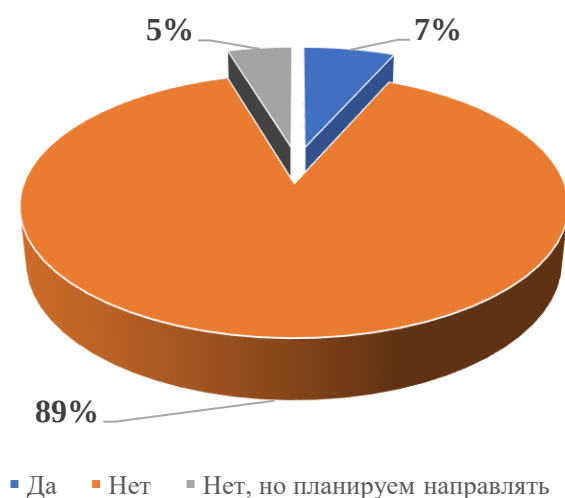


Рисунок 17 – Ответ на вопрос: «Есть ли в вашей организации опыт направления инвалидов на независимую оценку квалификации для подтверждения уровня их квалификации?» (в %)

В качестве основной причиной неиспользования НОК для инвалидов в своих организациях работодатели отмечали отсутствие необходимости в такого рода оценке квалификации работников (47,8 %), на втором месте – наличие в организации собственной системы оценки работников (19,5 %), затем – использование системы обязательной аттестации работников (14,8 %).



Рисунок 18 – Ответ на вопрос: «Если организация не использует систему независимой оценки квалификации, то укажите основные причины этого» (в %, множественный выбор)

Чуть больше четверти респондентов считает, что проведение независимой оценки квалификации инвалидов может стать эффективным инструментом, способствующим повышению их занятости при условии, что будет бесплатным (за счет средств бюджета) (26 %). Четверть работодателей сомневается в ее эффективности для этих целей (25 %).

Почти половина работодателей – участников опроса затруднились дать ответ на этот вопрос (44 %).

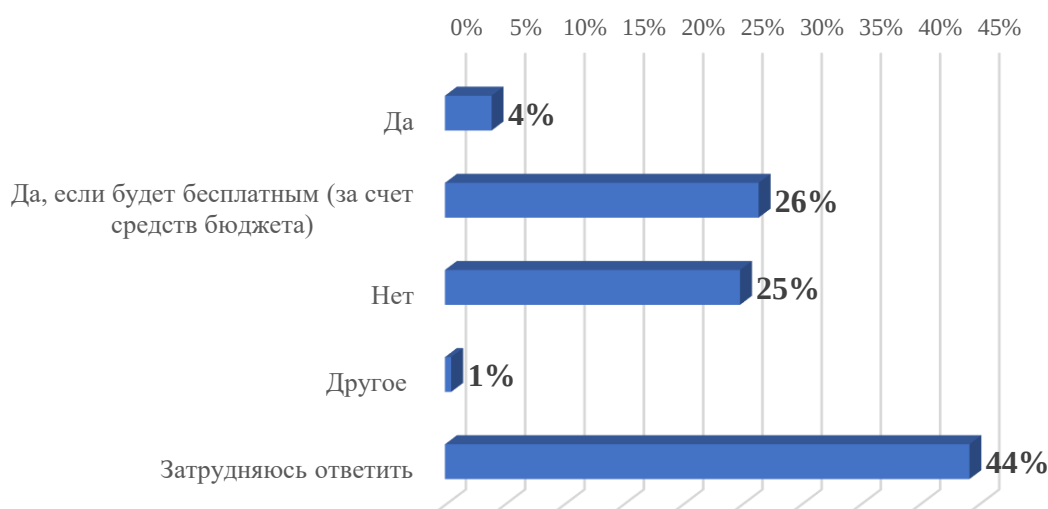


Рисунок 19 – Ответ на вопрос: «Считаете ли вы, что проведение независимой оценки квалификации инвалидов может стать эффективным инструментом, способствующим повышению их занятости?» (в %)

1.7. Информация о несовершенстве законодательства в области трудоустройства инвалидов

По мнению опрошенных работодателей, наиболее сдерживающее влияние на трудоустройство инвалидов оказывает слабая мотивация инвалида к трудовой деятельности (45,1 %). Кроме того, работодатели также довольно часто указывали на отсутствие мер, стимулирующих работодателей к трудоустройству инвалидов, использование в основном административных мер (26,4 %) и опасения по поводу возможных несчастных случаев на производстве (25 %).

Далее идут не менее распространенные среди работодателей факторы, препятствующие трудоустройству инвалидов, такие как недостаточная для

инвалидов доступность среды на территории присутствия организации (транспортная, информационная и др. доступность) (24,2 %), дополнительные финансовые затраты, связанные с организацией рабочих мест для инвалидов (20,5 %).

Несовершенство законодательства в области трудоустройства инвалидов в качестве сдерживающего фактора отметили 5,5 % работодателей.



Рисунок 20 – Ответ на вопрос: «Какие факторы, по вашему мнению, оказывают наиболее сдерживающее влияние на трудоустройство инвалидов» (в %, множественный выбор)

К несовершенству законодательства в области трудоустройства инвалидов работодатели относили основные проблемы и требующие изменения положения:

- необходимость выполнения правил внутреннего трудового распорядка для инвалида;
- необходимость запрета на трудоустройство инвалидов с психическими расстройствами;
- необходимость оказания поддержки работодателям в вопросах трудоустройства инвалидов;
- необходимость соответствия рабочего места требованиям законодательства, регулирующего труд инвалидов;
- квота для предприятий устанавливается без учета условий труда в конкретных отраслях;
- отсутствие контроля и штрафов за невыполнение квоты по трудоустройству инвалидов;
- дополнительная нагрузка на работодателя в отчетности при приеме инвалида;
- сокращение иных форм социальной поддержки инвалидов вследствие их трудоустройства.

В качестве основных изменений, которые необходимо внести в законодательство о занятости инвалидов в целях повышения эффективности механизма обеспечения и сохранения занятости инвалидов, работодатели отмечали разработку и реализацию мер стимулирования трудоустройства инвалидов (45,7 %), установление квоты с учетом реальной потребности инвалидов в трудоустройстве и возможностей работодателей (40,4 %), разработку и применение альтернативных форм выполнения квоты (29,3 %), создание дифференцированных механизмов трудоустройства инвалидов в зависимости от группы инвалидности, видов и степени нарушений, приведших к инвалидности, квалификации инвалида (27,6 %).

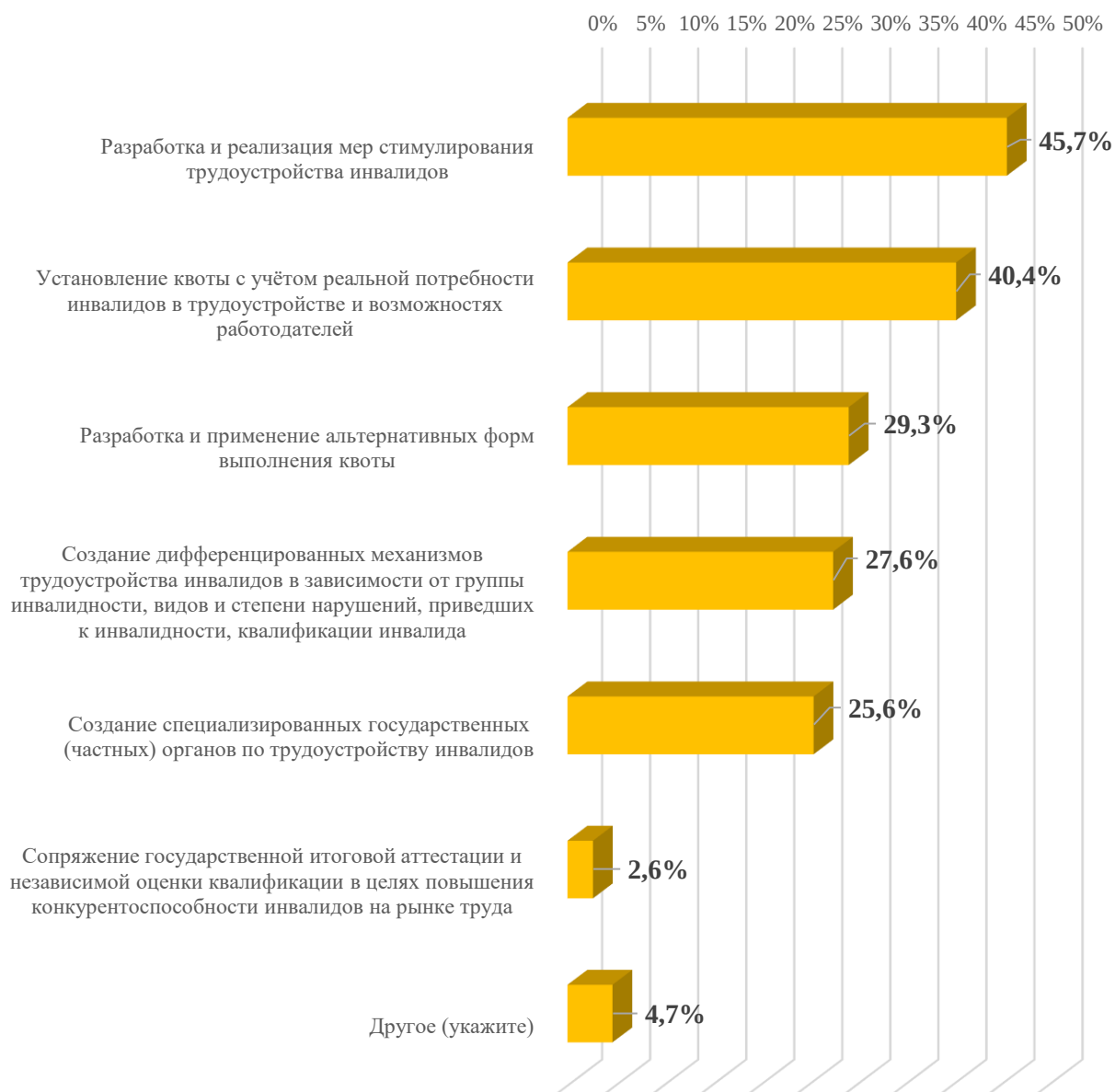


Рисунок 21 – Ответ на вопрос: «Какие изменения необходимо в первую очередь внести в законодательство о занятости инвалидов в целях повышения эффективности механизма обеспечения и сохранения занятости инвалидов» (в %, множественный выбор)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование показало, что инструменты Национальной системы квалификаций, в частности независимой оценки квалификации, не в полной мере используются работодателями для увеличения занятости инвалидов в организациях. Востребованность независимой оценки квалификации у работодателей может быть повышена, если она будет проводиться для инвалидов на бесплатной основе – за счет средств бюджета.

Цифровые технологии и распространение дистанционных форм занятости незначительно влияют на доступность трудовой деятельности для инвалидов, поскольку большинство работодателей, для которых установлена квота на трудоустройство инвалидов, принимают в организации инвалидов на полную занятость преимущественно с очным присутствием на рабочем месте.

В основном работодатели принимают инвалидов по квалификациям работников технического обслуживания, выполняющих физическую работу, а главными квалификационными дефицитами, препятствующими найму квалифицированных работников с инвалидностью, являются отсутствие или недостаток умений, навыков и опыта практической деятельности, а также недостаточный уровень профессиональных знаний у таких кандидатов.

При этом у работодателей отсутствует потребность в обучении и (или) переподготовке работников из числа инвалидов для обеспечения необходимого уровня квалификации для выполнения ими должностных обязанностей.

Основные сдерживающие факторы, влияющие на трудоустройство инвалидов, – слабая мотивация инвалидов к трудовой деятельности и отсутствие государственных мер поддержки, стимулирующих работодателей к трудоустройству инвалидов.

По мнению работодателей, разработка и реализация мер стимулирования и установление квот с учетом реальной потребности инвалидов в трудоустройстве и возможностей работодателей, их законодательное закрепление позволят расширить практики успешного трудоустройства работников-инвалидов в организациях.