

УДК 316.35

Особенности трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями

Заплетнюк Светлана Геннадьевна

Аспирант,

Институт дополнительного профессионального образования
работников социальной сферы,
Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы,
105066, Российская Федерация, Москва, 1-й Басманный пер., 10;
e-mail: svetlanagz@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями, а также отношение к данной социальной группе потенциальных работодателей. Несмотря на разработанные Правительством Российской Федерации законодательные акты, создающие равные условия для трудовой деятельности инвалидов, проблема их трудоустройства в настоящее время до конца не решена. Данная проблема как условие социализации выступает не только в качестве социологической, но и психологической и реабилитационной. В условиях рыночных отношений инвалиды с ментальными нарушениями оказываются неконкурентоспособными и невостребованными. Кроме того, в российском обществе до сих пор существует стигма об опасности совместной деятельности с инвалидами, имеющими данное заболевание, а также мнение о том, что необходима обязательная изоляция указанной социальной группы.

Для цитирования в научных исследованиях

Заплетнюк С.Г. Особенности трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями // Теории и проблемы политических исследований. 2016. Том 5. № 6А. С. 352-360.

Ключевые слова

Инвалиды, инвалиды с ментальными нарушениями, трудоустройство, негативное отношение к инвалидам, ментальная инвалидность.

Введение

Согласно данным Департамента социальной защиты населения города Москвы (данные по итогам 2014 г., поэтому ДСЗН г. Москвы), в Москве проживает порядка 1,2 млн инвали-

дов или 10% от общей численности населения [Отчет о реализации..., www]. Около трети из них – инвалиды с ментальными нарушениями.

Представители данной социальной группы населения в большинстве случаев не способны самостоятельно отстаивать свои права, в том числе право на труд. Основной проблемой при их трудоустройстве являются требования открытого рынка труда и низкая конкурентоспособность.

Инвалиды с ментальными нарушениями на рынке труда

Неоценима значимость труда в жизни каждого человека. Помимо социальной значимости труд влияет на расширение социального опыта, социальных контактов и самоидентичность инвалидов.

Вместе с тем, исследование данных Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы по ежегодной обращаемости инвалидов разных групп инвалидности в службы занятости населения Москвы в период 2012-2014 годов свидетельствует о том, что число обращающихся за трудоустройством инвалидов в службы занятости составляет около 6% от общего количества нетрудоустроенных инвалидов [Информационно-аналитический отчет, 2015, 6]. В 2015-2016 гг. эта тенденция сохраняется.

Автор статьи изучил мнения руководителей различных организаций о возможности работы в их организациях инвалидов с ментальными нарушениями.

Особенности выборки респондентов

Исследование было проведено с целью выявления основных проблем трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями и отношения к данной социальной группе потенциальных работодателей. Метод исследования – онлайн-опрос при помощи сервиса anketolog.ru. Выборка – 100 экспертов из числа руководителей организаций и отделов, проживающих на территории РФ.

Среди экспертов 21% являются руководителями организации, 79% – руководителями различных отделов. Возраст опрошенных варьируется от 18 до 55 лет с преобладанием таких групп, как 25-29-летние (23%), 35-39-летние (18%), 30-34-летние (17%) и 40-44-летние (17%), т. е. респонденты в целом равномерно распределены по данному показателю. В ходе опроса были охвачены все федеральные округа страны. Наибольшее число опрошенных получено из Москвы (22%), Сибирского ФО (19%), Приволжского ФО (17%) и Уральского ФО (12%). Согласно результатам исследования, всего 11% респондентов указали, что среди их близкого окружения имеются инвалиды с ментальными нарушениями. В то же время стоит отметить высокий уровень информированности опрошенных в рассматриваемой теме: 85% указали, что знают о причислении умственной отсталости, болезни Дауна и олигофрении к ментальным заболеваниям.

Наличие/отсутствие дискомфорта при контакте с инвалидами с ментальными нарушениями

Отношение к инвалидам рассматриваемой категории полярно в равной степени. 44% опрошенных не испытывают никакого дискомфорта при контакте с данной социальной группой, 42%, напротив, имеют определенные неудобства и даже страх при взаимодействии с инвалидами с ментальными нарушениями. Еще 14% используют тактику избегания и сторонятся любых контактов с инвалидами.

Таким образом, можно говорить об определенном негативном отношении и попытках изоляции (путем невключения в собственное социальное поле) рассматриваемой группы.

По итогам опроса было выявлено, что только в 38% организаций, руководители которых были опрошены, имеются квоты на рабочие места для инвалидов, т. е. в большинстве случаев рассматриваемая социально незащищенная группа вынуждена бороться за трудоустройство на общих правилах со всеми кандидатами.

Основные проблемы трудоустройства инвалидов с ментальными нарушениями

Что касается вопроса совместной работы с инвалидами с ментальными нарушениями в коллективе, то результаты опроса оказались следующими. Две трети опрошенных не считают, что подобную категорию инвалидов необходимо изолировать, а вполне возможно включить в рабочий коллектив. Противоположную позицию заняли 22%, по их мнению, рассматриваемая группа должна быть изолирована от трудовой деятельности и от общества. Однако больше половины респондентов (53%) заявили о том, что инвалиды с ментальными нарушениями могут работать вместе с имеющимся коллективом. Противоположную позицию в данном вопросе заняли в сумме всего 36% опрошенных. В общей сложности также 53% не видят каких-либо негативных последствий от наличия инвалида с ментальными нарушениями в рабочем коллективе. Однако на опасность подобной ситуации указали 38% опрошенных. В совокупности 35% респондентов считают, что инвалиды с ментальными нарушениями могут работать, однако должны делать это отдельно от основного коллектива. На принятие представителей данной группы в качестве полноценных членов коллектива согласны в совокупности 57% руководителей. Респонденты в целом не разделяют сотрудников на здоровых или инвалидов, а уделяют основное внимание качеству и эффективности их работы (в совокупности 70% согласны с приведенным утверждением). Противоположную позицию заняли четверть респондентов (в сумме 25%). Определенный страх при общении с инвалидами с ментальными нарушениями (опасаются и не хотят видеть в коллективе) имеют в сумме 33% руководителей, противоположное мнение разделяют 54% респондентов. Несмотря на вполне лояльное отношение респондентов к наличию в коллективе инвалида с ментальными нарушениями, подавляющее

большинство респондентов (73%) считают, что подобный сотрудник должен находиться под строгим контролем, чтобы избежать каких-либо негативных последствий. Не видят необходимости в подобном отдельном подходе в сумме 22% опрошенных.

Таблица 1. Отношение к совместной работе с инвалидами с психическими заболеваниями, в %

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить
Человеку с психическим заболеванием место в лечебнице, а не в рабочем коллективе	4	18	28	37	13
Инвалиды даже с психическими заболеваниями могут и должны работать вместе с коллективом	10	43	22	14	11
Я не вижу ничего страшного или опасного, если в моей организации будет работать инвалид с психическим заболеванием	15	38	22	16	9
Инвалиды с психическими заболеваниями могут работать, но должны делать это отдельно от здоровых людей	9	26	34	23	8
Если человек хорошо работает, то неважно, инвалид ли он, имеет ли психические заболевания	33	37	17	8	5
Я опасюсь инвалидов с психическими заболеваниями и не хочу видеть их в коллективе	11	22	26	28	13
Инвалид с психическим заболеванием может работать в коллективе, но должен делать это под строгим контролем	30	43	17	5	5

Таким образом, большинство руководителей не испытывают какого-либо негативного отношения к инвалидам рассматриваемой социальной группы как сотрудникам, однако заявляют о необходимости дополнительных мер контроля для данной группы внутри коллектива.

Положение инвалидов в структуре организаций

Вопрос о непосредственном трудоустройстве инвалидов и их положении в организационной структуре также остается актуальным. Во-первых, установлено, что руководители в большинстве своем (65%) готовы принять к себе на работу инвалида с ментальными нарушениями в случае, если он является ценным и высококвалифицированным специалистом. Не примут на работу и даже не станут рассматривать резюме человека, являющегося инвалидом указанной категории, в совокупности около четверти опрошенных (23%), 64% руководителей не испытывают подобных негативных эмоций или их решение будет зависеть от конкретной ситуации. Не видят руководители также и ограничений по карьерному росту подобных сотрудников. Так, в общей сложности 55% опрошенных отметили, что инвалид с ментальными нарушениями в их компа-

нии мог занять должность выше обслуживающего персонала, а 71%, – что подобный сотрудник точно не занимал бы всегда самую низкую должность. Однако в настоящий момент респонденты не готовы видеть на высоких постах инвалидов данной категории (в совокупности 65% не согласны с приведенным в анкете утверждением и только 29% занимают противоположную позицию).

Таким образом, у рассматриваемой социальной группы имеются определенные перспективы профессионального развития в какой-либо организации вплоть до сотрудников среднего звена. Однако возможность дальнейшего развития карьеры инвалида прекращается, когда руководитель находится в состоянии выбора. Так, в совокупности 47% опрошенных (15% полностью согласны с утверждением из анкеты, 32% – частично согласны) отметили, что предпочтут инвалиду здорового человека, даже если последний менее профессионален в данной сфере. Только 37% потенциальных работодателей стали бы равноценно рассматривать двух подобных кандидатов. При этом в сумме 70% руководителей указали, что для них в сотруднике важны, в первую очередь, профессиональные и человеческие качества, а не его заболевания.

Что касается такого важного вопроса, как уровень заработной платы, то абсолютное большинство респондентов (90%) ответили, что инвалид с ментальными нарушениями должен получать соответственно его вкладу в производство или деятельности компании. Всего 10% опрошенных заявили, что подобным сотрудникам необходимо занижать уровень заработной платы, т. к. они не функционируют в полную силу.

Следовательно, инвалид с ментальными нарушениями может быть принят в компанию и развиваться в ней при условии, что он является хорошим специалистом. Единственным негативным аспектом является предпочтение работодателями здоровых людей даже при их более низкой квалификации.

Заключение

Резюмируя все вышесказанное, можно сделать вывод: инвалиды с ментальными нарушениями в глазах руководителей не воспринимаются как «опасность» для коллектива и вполне могут взаимодействовать с коллективом, являясь его частью. Однако данная социальная группа является сильно стигматизированной, имеющей статус неблагонадежной, поэтому требующей, по мнению опрошенных, дополнительного строго контроля или вынесения подобных сотрудников за рамки организации. Потенциальные работодатели вполне могут принять на работу инвалида с ментальными нарушениями. Данные сотрудники имеют возможность повышения в организации вплоть до специалистов среднего звена, а не только обслуживающего персонала. Их оценка будет производиться на основе профессиональных качеств, а зарплата строиться на основе эффективности труда. Но главная трудность рассматриваемой категории инвалидов – это отсутствие квотированных рабочих мест для них, т. к. в открытой конкуренции они проигрывают менее профессиональному, но здоровому кандидату, что исходит из предпочтений руководителей в кадровой политике.

Библиография

1. Бондарева Э.С. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы реализации // Трудовое право. 2007. № 8. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=C-L;n=21493#0>
2. Информационно-аналитический отчет. ГАУ города Москвы «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы». М., 2015. 40 с.
3. Конвенция о правах инвалидов. Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 года. URL: <http://base.garant.ru/2565085/>
4. Конституция Российской Федерации 1993 г. М., 2008.
5. Малофеев Н.Н. Западная Европа: эволюция отношения общества и государства к лицам с отклонениями в развитии. М.: Экзамен, 2003. 256 с.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федер. закон Рос. Федерации от 28.12.2013 № 421-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 23.12.2013: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 25.12.2013.
7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов: федер. закон Рос. Федерации от 01.12.2014 № 419-ФЗ (ред. от 29.12.2015) : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.11.2014: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.11.2014.
8. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016).
9. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 20.07.1995: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 15.11.1995.
10. Отчет о реализации Государственной программы «Социальная поддержка жителей города Москвы» на 2012-2018 годы за 2014 год. URL: <http://dszn.mos.ru/>
11. Петросян В.А. Качество жизни людей с ограниченными возможностями: социологический анализ. М: ИПК, 2010. 112 с.
12. Петросян В.А. Социальная интеграция инвалидов в общество: социологический анализ. М: ИПК, 2010. 151 с.
13. Сулейманова Г.А. Необходимые сведения. Обязательные и дополнительные условия. Оформление приема на работу. Допущение к работе // Справочник кадровика. 2012. URL: <http://hr-portal.ru>
14. Трудовой кодекс РФ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
15. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа. М.: Дашков и К°, 2010. 216 с.

Features of employment of persons with mental disabilities

Svetlana G. Zapletnyuk

Postgraduate,
Institute of Additional Professional Education of Social Workers,
Department of Labour and Social Protection of the Population of Moscow,
105066, 10, 1st Basmannyi av., 10, Moscow, Russian Federation;
e-mail: svetlanagz@mail.ru

Abstract

The article considers the problems of employment of people with mental disorders, as well as the attitude of potential employers to this social group. Despite of the certain legislative acts of the Government of the Russian Federation, which creates equal conditions for employment of persons with disabilities, the problem of their employment not fully resolved. This problem as a condition of socialization is not only as a sociological, but also psychological problem. In the conditions of market relations, the people with mental disorders are found to be uncompetitive and unclaimed. Moreover, in Russian society there is still a stigma about the danger of joint activities with disabled people, as well as the view that the mandatory exclusion of this social group is necessary. The author concludes that the people with mental disorders should not be perceived as "danger" for the team and they are able to interact with the team, being a part of it. Potential employers may well recruit a person with mental disabilities. These employees have the opportunity to realize themselves in an organization up to the middle managers, not just staff. Their evaluation will be based on professional qualities, and salary – on productivity. However, the main difficulty that this category of persons faces with is the absence of jobs quotas for them, because in an open competition, they lose less professional, but a healthy candidate that emanates from the preferences of managers in personnel policy.

For citation

Zapletnyuk S.G. (2016) Osobennosti trudoustroistva invalidov s mental'nymi narusheniyami [Features of employment of persons with mental disabilities]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies]. 5 (6A), pp. 352-360.

Keywords

Disabled people, persons with mental disabilities, employment, negative attitudes towards disabled people, mental disability.

References

1. Bondareva E.S. (2007) Kvotirovanie rabochikh mest dlya invalidov: problemy realizatsii [Employment quotas for disabled people: problems of implementation]. *Trudovoe pravo* [Labor law], 8. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=C-JI;n=21493#0> [Accessed 12/11/16].
2. *Informatsionno-analiticheskii otchet* [Information-analytical report] (2015). Moscow: Institute of Additional Professional Education of Social Workers.
3. Kholostova E.I. (2010) *Sotsial'naya politika i sotsial'naya rabota* [Social policy and social work]. Moscow: Dashkov i K° Publ.
4. *Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii 1993 g.* [Constitution of the Russian Federation (1993)] (2008). Moscow.
5. *Konventsiiya o pravakh invalidov: prinyata rezolyutsiei 61/106 General'noi Assamblei OON ot 13 dekabrya 2006 goda* [Convention on the rights of persons with disabilities: adopted by resolution 61/106 of General Assembly of the United Nations on December 13, 2006]. Available at: <http://base.garant.ru/2565085/> [Accessed 12/11/16].
6. Malofeev N.N. (2003) *Zapadnaya Evropa: evolyutsiya otnosheniya obshchestva i gosudarstva k litsam s otkloneniyami v razviti* [Western Europe: the evolution of state and society position to people with developmental disabilities]. Moscow: Ekzamen Publ.
7. *O sotsial'noi zashchite invalidov v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 24.11.1995 № 181-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 20.07.1995: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 15.11.1995* [About social protection of invalids in the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 181-FZ of November 24, 1995].
8. *O vnesenii izmenenii v otchel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii v svyazi s prinyatiem Federal'nogo zakona "O spetsial'noi otsenke uslovii truda": feder. zakon Ros. Federatsii ot 28.12.2013 № 421-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 23.12.2013: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 25.12.2013* [On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation in connection with the adoption of the Federal Law "On special assessment of working conditions": Federal Law of the Russian Federation No. 421-FZ of December 28, 2013].
9. *O vnesenii izmenenii v otchel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii po voprosam sotsial'noi zashchity invalidov v svyazi s ratifikatsiei Konventsii o pravakh invalidov: feder. zakon Ros. Federatsii ot 01.12.2014 № 419-FZ (red. ot 29.12.2015): prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.11.2014: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.11.2014* [On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation on social protection of disabled persons in connection with the ratification of the Convention on the rights of persons with disabilities: Federal Law of the Russian Federation No. 419-FZ of December 01, 2014 (as amended on 29.12.2015)].

10. *O zanyatosti naseleniya v Rossiiskoi Federatsii: zakon Ros. Federatsii ot 19.04.1991 № 1032-1 (red. ot 28.12.2016)* [On employment in the Russian Federation: Law of the Russian Federation No. 1032-1 of April 19, 1991 (as amended on December 28, 2016)].
11. *Otchet o realizatsii Gosudarstvennoi programmy "Sotsial'naya podderzhka zhitelei goroda Moskvyy" na 2012-2018 gody za 2014 god* [A report on the implementation of the state program "Social support of inhabitants of Moscow" for the years 2012-2018 for 2014]. Available at: <http://dszn.mos.ru/> [Accessed 18/11/16].
12. Petrosyan V.A. (2010) *Kachestvo zhizni lyudei s ogranichennymi vozmozhnostyami: sotsiologicheskii analiz* [The quality of life of people with disabilities: a sociological analysis]. Moscow: IPK Publ.
13. Petrosyan V.A. (2010) *Sotsial'naya integratsiya invalidov v obshchestvo: sotsiologicheskii analiz* [Social integration of disabled people into society: a sociological analysis]. Moscow: IPK Publ.
14. Suleimanova G.A. (2012) *Neobkhodimye svedeniya. Obyazatel'nye i dopolnitel'nye usloviya. Oformlenie priema na rabotu. Dopushchenie k rabote* [Required information. Mandatory and optional conditions. Recruitment. Approval to work]. *Spravochnik kadrovika* [Directory of the personnel officer]. Available at: <http://hr-portal.ru> [Accessed 12/11/16].
15. *Trudovoi kodeks RF* [Labour Code of the Russian Federation]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [Accessed 12/11/16].