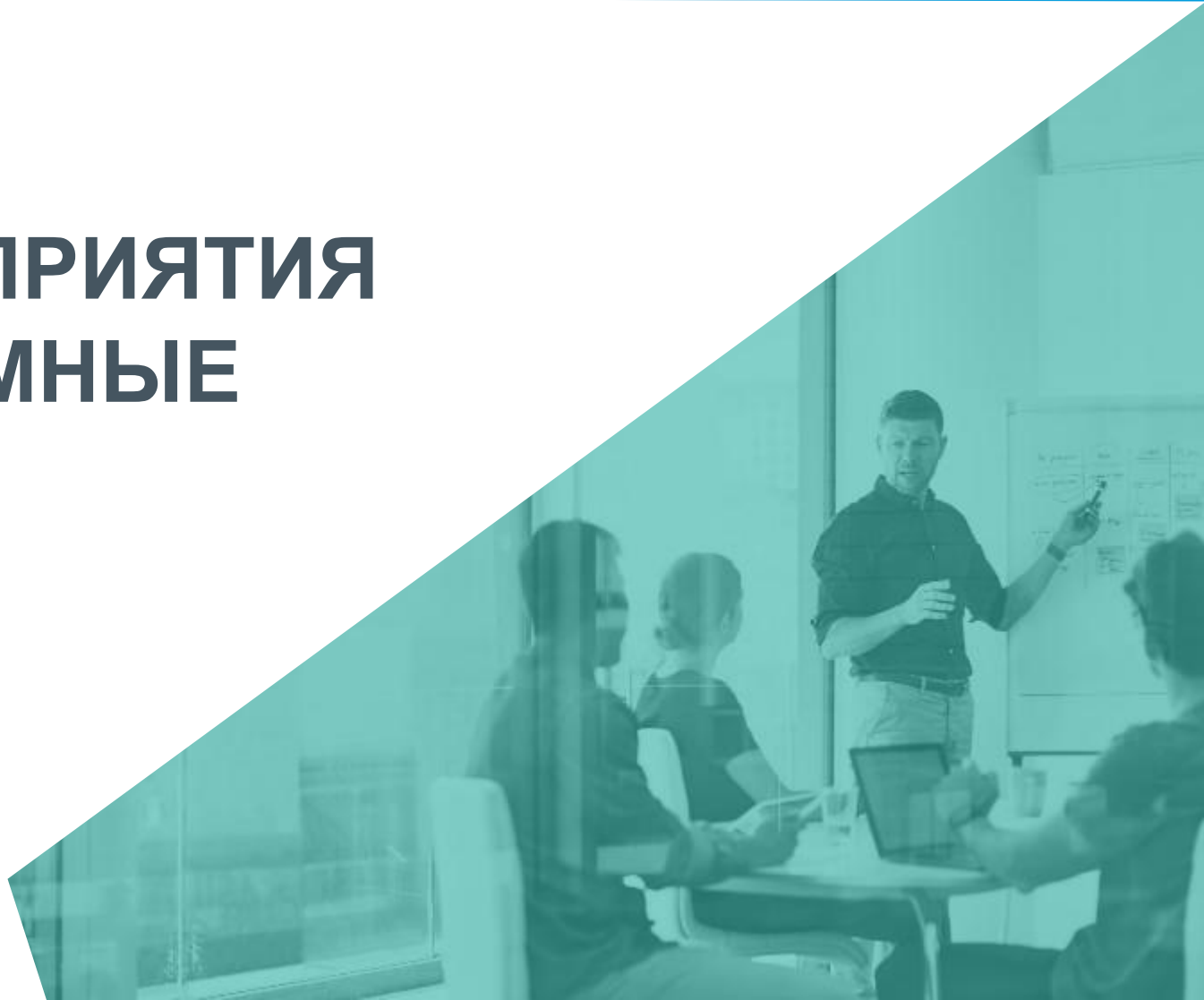


КАК ПРИВЛЕЧЬ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПОДДЕРЖАТЬ РАЗУМНЫЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЯ?

Мероприятие по взаимному обучению
на тему «Политика занятости для
людей с ограниченными
возможностями»
Варшава, 4–5 ноября 2025 года



Барьеры при найме – краткий обзор данных

- **Сохраняющийся разрыв в уровне занятости: ~24 процентных пункта в 2024 году в ЕС — самый большой среди групп, находящихся в неблагоприятном положении.**
- **Модель полевого эксперимента: соискатели, раскрывающие информацию о своей инвалидности, получают меньше обратных ответов во всех странах и по всем типам инвалидности.**
- **Пользователи инвалидных колясок: значительно меньше шансов быть приглашенными на собеседование (наиболее распространенная форма дискриминации).**
- **Психические расстройства:** в нескольких исследованиях ограничение возможностей трудоустройства является столь же значительным или даже более значительным, чем в случае физической инвалидности.
- **Сигналы, дающие право на получение субсидии: нейтральное или отрицательное влияние** на повторные приглашения на собеседование — вероятно, воспринимается как указание на предполагаемую серьезность/сложность дела.
- **Выводы:** не только недостаток информации — **стереотипы и предрассудки** влияют на ранние решения о найме.

Ключевые факторы, определяющие поведение работодателей

Основные неблагоприятные факторы:

- Убежденность в том, что клиенты отреагируют негативно
- Беспокойство о том, что придется тратить больше времени на поддержку
- Считают, что люди с ограниченными возможностями не являются продуктивными
- Отсутствие внутренней и внешней поддержки
- Восприятие административной нагрузки
- Ожидание негативных последствий для безопасности
- Вера в то, что коллеги по работе негативно отреагируют
- Отсутствие квалифицированных соискателей с ограниченными возможностями
- Ожидание, что будут расходы

Основные положительные факторы:

- Обладание просоциальной мотивацией
- Вера в то, что люди с ограниченными возможностями обладают уникальными преимуществами
- Ожидание конкурентного преимущества
- Ожидание финансовой выгоды
- Работа в организации, придерживающейся политики инклюзивности
- Получение финансовых стимулов
- Работа в крупной организации
- Готовность рисковать

Ключевые инструменты, направленные на продвижение возможностей трудоустройства людей с инвалидностью

Поддержка создания рабочих мест

- Стимулы для работодателей
- Квоты
- Предпринимательство, самозанятость и общественная экономика
- Государственные закупки/работы

Поддержка организаций-работодателей

- Приспособление и поддержка
- Поддержка в области консультирования и удержания сотрудников
- Повышение осведомленности

Поддержка институциональной среды

- Услуги по подбору персонала и трудоустройству
- Правовые рамки и нормативные акты
- Укрепление потенциала
- Защита от увольнения

Какие из этих мер являются эффективными?

Доказательная база

- Наиболее строгие доказательства поступают из стран с высоким уровнем дохода (ОЭСР/ЕС).

Ключевые показатели для оценки

- Новая занятость (набор персонала)
- Постоянная занятость (удержание)
- Снижение числа больничных / более быстрое возвращение на работу
- Улучшение здоровья и качества работы, например, более высокая удовлетворенность работой, более высокий доход и адекватное количество рабочих часов.

Какие из этих мер оказались эффективными?

Что говорят доказательства

- **Законы о борьбе с дискриминацией:** в основном нейтральные или негативные с точки зрения результатов трудоустройства.
- **Приспособления рабочего места:** в целом положительные — особенно для удержания сотрудников; влияние на рабочее время неясно; неоднозначное влияние на возвращение на работу.
- **Уровень знаний и отношение менеджеров:** неоднозначные, но в целом положительные.
- **Системы квот:** результаты различаются в зависимости от структуры/применения — положительные в некоторых странах (например, Австрия, Япония) и отрицательные в других (например, Франция).

Какие из этих мер оказались эффективными?

Что говорят доказательства

- **Частичный больничный:** способствует возвращению на работу и сокращает время пребывания на больничном (наиболее убедительные данные из стран Северной Европы).
- **Постепенное возвращение на работу:** положительный результат для возвращения на работу.
- **Активные меры по возвращению на работу:** увеличение показателей возвращения на работу.
- **Дотации на заработную плату** – смешанная эффективность: помогают некоторым группам (например, пожилым работникам, тем, кто уже имеет работу) и повышают стабильность занятости в некоторых случаях, но зачастую не способствуют повышению общего уровня занятости людей с инвалидностью.

Эффективные стратегии, определенные ОЭСР:

Инструмент политики

Дотации на заработную плату и мотивация к найму

Коучинг по трудоустройству и поддержка в поиске работы

Финансирование проживания и консультационная поддержка

Информирование и борьба с дискриминацией

**Инклюзивный HR /
Высокоэффективные методы работы**

Выводы ОЭСР

Может повысить уровень занятости, если будет **целенаправленным и временным**; риск «мертвого груза»

Наиболее экономически эффективная мера для обеспечения устойчивой занятости и продуктивности.

Снизить тревогу работодателей по поводу затрат и процедур.

Улучшить соблюдение правил и отношения, но для изменения поведения **необходима практическая поддержка**.

Гибкость, наставничество и обучение приносят пользу **всем работающим**, а не только тем, кто имеет инвалидность.

Ключ к успеху

Сосредоточьтесь на тяжелых формах инвалидности; связь с профессиональным коучингом; четкие правила ухода.

Сотрудничество с работодателями; долгосрочное финансирование.

Простые, быстрые, удобные для малого и среднего бизнеса системы.

Соедините информацию с аудитами и руководством.

Приверженность руководства; интеграция управления человеческими ресурсами в основную деятельность.

Основные выводы

- **Переход от специализированных систем к общепринятым системам** – интеграция инклюзивности во все службы занятости.
- **Prioritize early investment** – focusing on prevention and support for youth with disabilities transitioning into work.
- **Уделять приоритетное внимание ранним инвестициям**, сосредоточиваясь на профилактике и поддержке молодых людей с ограниченными возможностями, переходящих к трудовой деятельности.
- **Рассмотрим всю систему политики в целом**: социальная защита, активные меры на рынке труда и трудовое законодательство взаимодействуют друг с другом, создавая сложные системы с многочисленными последствиями.

Ссылки

ОЭСР (2022), Инвалидность, работа и интеграция: интеграция во все политики и практики, Издательство ОЭСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>

Derbyshire, D.W., Jeanes, E., Khedmati Morasae, E., Reh, S. & Rogers, M. (2024). *Меры, ориентированные на работодателей и направленные на трудоустройство людей с ограниченными возможностями: систематический обзор*. *Social Science & Medicine*, 347, 116742. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116742>

Duryea, S., Martínez, C.A. & Smith, R. (2024). *Квоты на трудоустройство инвалидов: влияние законов и стимулов. Серия рабочих документов IDB № 1539. Вашингтон, округ Колумбия: Межамериканский банк развития*. <https://doi.org/10.18235/0000000> (если недоступно, цитируйте как: Inter-American Development Bank, Department of Research and Chief Economist)

Jansen, J., van Ooijen, R., Koning, P.W.C., Boot, C.R.L. & Brouwer, S. (2021). *Роль работодателя в поддержке участия работников с инвалидностью в трудовой деятельности: систематический обзор литературы с использованием междисциплинарного подхода*. *Журнал профессиональной реабилитации*, 31, 916–949. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09978-3>

ОЭСР (2022). Инвалидность, работа и интеграция: интеграция во все политики и практики. Париж: Издательство ОЭСР. <https://doi.org/10.1787/1d7b5abd-en>

МОТ и ОЭСР (2018). Интеграция людей с инвалидностью в рынок труда. Доклад, представленный на 1-м заседании Рабочей группы по вопросам занятости «Группы двадцати», Буэнос-Айрес, 20–22 февраля 2018 года. Женева: Международная организация труда.

Mousa, M. (2025). *Дискриминация по признаку инвалидности при приеме на работу: систематический обзор*. *Исследования в области социальной стратификации и мобильности*, 88, 100959. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.100959>

Еврофонд (2021), Инвалидность и интеграция на рынке труда: тенденции в политике и поддержка в государствах-членах ЕС, Издательство Европейского Союза, Люксембург.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Piotr.Stronkowski@etf.europa.eu

