

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

кафедра социологии  
молодежи

**МОЛОДЁЖЬ С ОВЗ НА РЫНКЕ ТРУДА:  
ПОТРЕБНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 441 группы  
направления 39.03.03 - «Организация работы с молодежью»  
социологического факультета  
Дергачёвой Полины Александровны

Научный руководитель  
доцент кафедры социологии молодежи,  
к.с.н.

\_\_\_\_\_

подпись, дата

О.В.Мунина

Зав. кафедрой социологии молодежи  
профессор, д.с.н

\_\_\_\_\_

подпись, дата

С.Г.Ивченков

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Наличие инвалидности у учащихся и молодых людей, специфика их обучения и трудоустройства - одни из наиболее обсуждаемых вопросов. Среди проблем, с которыми сталкиваются молодые люди с ОВЗ, можно выделить низкую социальную защищенность, трудности получения профессионального образования, а также проблемы с дальнейшим трудоустройством.

В последние годы на территории России были приняты меры по поддержке людей с ограниченными возможностями здоровья. Например, была разработана и принята программа под названием «Доступная среда». Кроме того, был подписан Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» от 1 декабря 2014 г. №419. Данные нововведения, прежде всего, направлены на расширение возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе, на получение образования и дальнейшее трудоустройство таких лиц.

Что касается образовательной среды, то здесь, главное направление — это создание инклюзивного образования, то есть, возможность лиц с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) получать образование на базе среднего профессионального и высшего, в равных условиях со всеми.

В момент обучения у лиц с ОВЗ может возникнуть вопрос о дальнейшем трудоустройстве. Сам процесс трудоустройства может оказаться сложным и вызвать некоторые проблемы, так как несмотря на то, что в нашей стране принимаются различные законы и меры поддержки лиц с ОВЗ, данная категория населения является социально незащищенной. К числу проблем, связанных с трудоустройством лиц с ОВЗ относятся:

- территориальная недоступность организаций и предприятий для лиц с ОВЗ;
- отсутствие рабочих мест для лиц с ОВЗ;
- стереотипы работодателей по поводу трудоустройства лиц с ОВЗ;
- различные внутренние психологические барьеры и проблемы лиц с ОВЗ ит.д.

Масштабность проблем, связанных с трудоустройством лиц с ОВЗ, говорит о необходимости решения данной проблемы для реализации их самоактуализации, получения материального достатка. Ведь главный успех социально-экономического благополучия государства состоит, прежде всего, в повышении процента трудоустройства лиц с ОВЗ. Поэтому, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что данная тема является остро обсуждаемой в настоящее время.

**Степень научной разработанности проблемы.** Исследование темы, связанной с трудоустройством лиц с ОВЗ, а также характеристика и различные аспекты трудоустройства лиц с ограниченными возможностями изучались во многих работах.

Исследование П.Р.Алиевой и Ф.И.Мирзабалаевой «Проблемы создания достойной трудовой среды в трудоизбыточном регионе для людей с ограниченными возможностями» заслуживает внимания. В работе рассматриваются различные аспекты (физические, экономические, образовательные, информационные, культурные, символические и другие) использования инвалидов в регионе с избытком рабочей силы. Согласно данным, описанным в статье, можно сделать вывод о том, что труд инвалидов имеет социально-экономические последствия, которые выражаются в увеличении занятости людей с ограниченными физическими возможностями, а также выявлены препятствия, мешающие их трудоустройству и профессиональной интеграции.

Кроме того, следует отметить работу Е.В.Аржаных, О.А.Гуркиной, А.М.Тереховой «Кадровая работа с выпускниками с ограниченными

возможностями здоровья в ВУЗах и ССУЗах г. Москвы». На основе интервью с сотрудниками отделов трудоустройства вузов и ссузов г. Москвы анализируются современные тенденции организации работы с выпускниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Качественно ценные данные в работе подкрепляются результатами опроса выпускников, которые имеют отклонения в развитии здоровья (ОВЗ), проводимого ГБОУ ВПО МГППУ в рамках мониторинга трудоустройства. В настоящее время исследование является единственным в данной тематике и может быть полезно для социологов, преподавателей, работников организаций профессионального образования, которые работают с этой категорией студентов.

Эти же авторы рассмотрели и другие аспекты по нашей теме исследования в другой статье «Трудоустройство выпускников с ограниченными возможностями здоровья». Публикуемые в ней результаты социологического исследования выпускников с ограниченными физическими возможностями здоровья, проведенного в 2013 году Лабораторией мониторинговых исследований совместно с Центром содействия трудоустройству выпускников МГППУ, выделяют основные аспекты мотивации, которые влияют на трудоустройство выпускников с ограниченными возможностями здоровья. В частности, это способы и каналы трудоустройства, факторы, которые способствуют или препятствуют успешному трудоустройству людей с ограниченными возможностями. Также рассматриваются проблемы, возникающие как в процессе самого трудоустройства, так и в процессе трудовой деятельности лиц с ОВЗ.

Следующим ресурсом, используемым в работе, является статья Е.В.Воеводиной, Е.Е.Гориной «Социальный портрет людей с ограниченными возможностями здоровья в студенческой среде как фактор социальной адаптации к условиям вуза». В работе анализируются особенности социального портрета инвалидов, типичного для

студенческой среды, выявленные в результате интервьюирования студентов и преподавателей вуза. Сравниваются результаты социометрического анализа учебных групп и контент-анализа печатных изданий, чтобы составить социальный портрет людей с ограниченными возможностями. Исследуется отношение к методам адаптации инвалидов в вузах и определяются основные сложности, с которыми сталкиваются студенты с ограниченными возможностями при адаптации к условиям высшего учебного заведения.

Еще один источник, использованный в работе, - статья Э.Д.Головки «Психологическое сопровождение студентов с ограниченными возможностями здоровья на этапе первичной профессиональной социализации». Статья объясняет важность психологической поддержки студентов с ограниченными возможностями здоровья. В ней рассматриваются особенности формирования и развития позитивного самоотношения студентов с ограниченными возможностями на начальном этапе профессиональной социализации. Особое внимание уделяется учёту индивидуальных особенностей развития личности студентов с физическими и психологическими нарушениями.

Также следует отметить статью С.А.Гришаевой, А.Е.Митрофановой, Е.А.Митрофановой «Профессиональная диагностика и трудоустройство студентов с ограниченными возможностями здоровья». Статья изучает трудности, с которыми сталкиваются выпускники с ограниченными возможностями здоровья при поиске работы. Основные направления содействия трудоустройству студентов с ограниченными возможностями здоровья включают профессиональную диагностику, исследование регионального рынка труда, оценку состояния рынка рабочих мест, формирование банка данных вакансий и развитие социального партнёрства.

Основная **цель** выпускной квалификационной работы, прежде всего, заключается в изучении особенностей проблем, связанных с

трудоустройством выпускников с ограниченными возможностями здоровья и возможных путей их разрешения.

Поставленная цель обозначила решение следующих задач в ходе написания исследования:

- 1) выявить основные проблемы трудоустройства выпускников с ОВЗ;
- 2) проанализировать нормативно-правовую базу, которая имеет прямое отношение к трудоустройству выпускников с ОВЗ;
- 3) рассмотреть российский и зарубежный опыт трудоустройства выпускников с ОВЗ;
- 4) определить, какие технологии социальной работы используются в работе с выпускниками, имеющими ОВЗ в сфере занятости и трудоустройства.

**Объектом** выпускной квалификационной работы выступают лица, которые по той или иной причине имеют ограничения возможностей здоровья и сталкиваются с трудностями в процессе трудоустройства после получения среднего профессионального/высшего профессионального образования.

**Предметом** исследования являются технологии решения проблем трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

**Теоретическую и методологическую основу выпускной квалификационной работы** составляют философские, социологические, психологические и педагогические подходы, анализирующие сущность проблематики трудоустройства выпускников в ОВЗ. В качестве основных методов исследования используется совокупность приемов, среди которых системный метод, структурно-функциональный анализ, междисциплинарный подход.

**Практическая значимость** этой работы состоит в том, что её результаты могут быть применены в качестве учебного материала в профессиональных и высших учебных заведениях.

**Структура** выпускной квалификационной работы имеет следующий вид: введение, две главы с соответствующими подглавами, заключение, список использованных источников, приложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

В первой главе **«Общая характеристика основных проблем занятости и трудоустройства молодёжи с ОВЗ»** автор выявляет проблемы, связанные с трудоустройством у выпускников с ОВЗ (параграф 1.1).

Определяя сущность понятия автор ссылается на позицию законодателя, представленную в Федеральном законе от 24.11.1995 №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», понятие «инвалид» следует рассматривать через призму наличия у лица стойких нарушений здоровья, что не позволяет ему являться участком нормального процесса жизнедеятельности.

Также тема данной работы связана с понятием «инклюзии», которую следует рассматривать через призму внедрения явления в общественный процесс. Слово «инклюзия» происходит от латинского «includo», что означает «включаю». Чаще всего, «инклюзивность» предполагает включение в жизнь общества людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): имеющих особенности физического развития, инвалидность или ментальные отличия.

Видится необходимым предоставить определение «сегрегации», которую следует рассматривать через призму принудительного разделения людей на расовые, этнические или другие группы в повседневной жизни.

В своей работе автор придерживается утверждения о том, что наиболее уязвимой категорией выпускников считаются молодые люди, имеющие отклонения, то есть, ограничения возможностей здоровья. Во многих исследованиях в сфере трудоустройства молодёжи ученые приходили к единому мнению о том, что уязвимой категорией людей являются именно выпускники, так как они не имеют ни опыта работы, ни стажа на предыдущем

месте работы, а проблемы со здоровьем усугубляют вопрос трудоустройства. Автор обозначает, что подтверждающим фактом являются проведённые мониторинговые исследования, которые проводились, как среди выпускников с ОВЗ, так и среди работодателей и специалистов.

К причинам неравноправия инвалидов на рынке труда относятся: недостаточная адаптация офисных пространств и предприятий для людей с ограниченными возможностями; предрассудки и стереотипы о лицах с ОВЗ; ограничения в программах трудоустройства и отсутствие гарантий для людей с инвалидностью; низкая мотивация и инфантильность при поиске работы у выпускников с инвалидностью.

В параграфе 1.2. **«Технологии социальной работы с молодыми людьми с ОВЗ в сфере занятости и трудоустройства»** автор определяет технологии социальной работы, используемые в работе с выпускниками, имеющими ОВЗ в сфере занятости и трудоустройства.

Все применяемые в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья технологии подразделяются на несколько групп, в зависимости от оснований.

Первую группу представляют методы, которые в свою очередь, можно подразделить в зависимости от функций применения таких методов: психологические методы, медико-социальные, социально-психологические, финансово-экономические. Следующая категория, на которую подразделяются методы, дифференцируется в зависимости от области применения: метод диагностики, коррекция, реабилитация, профилактика, помощь в адаптации.

В учебных заведениях проводится ряд мероприятий, которые направлены на помощь в дальнейшем трудоустройстве студентов. Прохождение учебных практик, а точнее производственных практик, осуществляется в рамках заранее заключенного договора между учебным заведением и предприятием/организацией.

Для выпускников-инвалидов, проходящих адаптационные дисциплины, предусматривается подготовка к следующему этапу социализации, которая связана с полноценным использованием полученных компетенций на практике и трудоустройством.

Лицам с ограниченными возможностями предоставляется поддержка и помощь следующих видов: организация тренингов; работодателям оказывается содействие в оснащении рабочих мест для людей с ограниченными возможностями по их запросам; формируются цели для достижения реализации планов с внешними партнёрами; систематизируются данные от социальных служб и работодателей для обучения и переподготовки лиц с ограниченными возможностями; осуществляется поиск потенциальных работодателей.

К отдельной технологии по работе с молодёжью с ОВЗ в сфере трудоустройства относится – сопровождение выпускников. Оно подразумевает три основных направления: сопровождение и помощь в поиске подходящего места работы для выпускника с ОВЗ; помощь в создании необходимых условий работы, для успешного выполнения работ; возможно предложение о помощи с дорогой до работы туда и обратно, а также, помощь в передвижении и перемещении по предприятию.

В ряде субъектов осуществляются дополнительные меры поддержки, например, такие как: закрепление за выпускником с ОВЗ куратора, который является сотрудником центра занятости и осуществляет помощь с дальнейшим трудоустройством; дополнительное стимулирование работодателей, принимающих на работу выпускников с ограниченными возможностями здоровья; выделение дополнительных субсидий некоммерческим организациям, для помощи в трудоустройстве и адаптации выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

В параграфе 1.3. **«Законодательство Российской Федерации и зарубежных стран в сфере занятости и трудоустройства инвалидов»** автор

анализирует нормативно-правовую базу, имеющую прямое отношение к трудоустройству выпускников с ОВЗ.

Предоставление равных возможностей на рынке труда для всех граждан, включая инвалидов, является одной из главных задач, стоящих перед Российской Федерацией. Конституция РФ гарантирует это право каждому человеку, независимо от его физической или интеллектуальной способности.

Автор ссылается на определение понятия «инвалид» в Российской Федерации, согласно ФЗ «О социальной защите инвалидов», оно имеет ключевое значение для определения статуса и прав этой категории населения. «Инвалид» - это лицо, которое столкнулось с нарушением здоровья и стойкими расстройствами функций организма, вызванными заболеваниями, травмами или дефектами, в результате чего возникает ограничение жизнедеятельности и потребность в социальной защите. Данный закон обеспечивает гарантии и защиту прав инвалидов, устанавливая необходимые меры и механизмы для обеспечения их полноценного участия в общественной жизни. Права инвалидов включают доступ к медицинским услугам, образованию, трудоустройству, адаптации к жизни в обществе и другие социальные льготы. Федеральный Закон ставит перед государством и обществом задачу содействия социальной интеграции инвалидов и повышения их качества жизни.

Законы, действующие в нашей стране, не уникальны и встречаются в других странах мира. К примеру, в отличие от отечественного опыта, по законодательству ФРГ, Французской Республики и Венгрии, Австрии, Польше, квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями становится обязательным для предприятий, относящихся к малому бизнесу, с численностью сотрудников от 20 лиц.

Кроме того, например, в Люксембурге квота варьируется от 2% до 5% в зависимости от формы собственности и количества сотрудников компании. В Испании и Ирландии квота составляет 3%.

В Японии квота составляет от 1,6% до 2%. Если организации не соблюдают квоты, они должны выплачивать взносы в специальные целевые фонды, средства которых используются для создания рабочих мест для людей с ограниченными возможностями и адаптации существующих рабочих мест под нужды инвалидов.

Также законодательством ряда государств предоставляются соответствующие субсидии работодателям, которые принимают на работу лиц с ограниченными возможностями. Однако, это происходит только тогда, когда «инвалид гарантированно получает такую же зарплату, как и работник без инвалидности на аналогичной должности, и имеет долгосрочный трудовой договор. Обычно субсидии предназначены для оборудования рабочего места инвалида, покупки специализированного оборудования и так далее. В некоторых странах работодатели получают льготы по взносам в социальные страховые фонды или налоговые льготы и кредиты».

Автор отмечает, что лица с ограниченными возможностями могут быть членами профсоюзов, а в ряде государств имеют место быть целые предприятия, использующие труд лиц с ограниченными возможностями. Наличие данных организаций не ограничивает инвалидов в трудоустройстве на иные предприятия.

**Во второй главе «Проблемные аспекты занятости и трудоустройства молодёжи с ОВЗ на примере Саратовской области и пути их решения»** автор выявляет проблемы трудоустройства молодёжи с ОВЗ в Саратовской области, анализируя существующие исследования (параграф 2.1).

В конце 2023 года при участии Общественного совета при региональном Минтруде прошло совещание, где решались кадровые вопросы и проблемы трудоустройства лиц с расстройствами аутистического спектра, с ограниченными возможностями здоровья.

По справедливому замечанию председателя Общественной палаты А.Низовцева, из всех трудоспособных граждан, молодого поколения, только

четвертая часть трудоустроена, что обуславливает достаточный разрыв между спросом и предложением, а также предпочитаемых вакантных мест.

Имеющиеся вакансии не совсем устраивают молодое поколение, а в условиях того, что обучение и переобучение в регионе остается на достаточно низком уровне, в 2023 году на обучение было направлено 59 лиц с ограниченными возможностями, в том числе 1 участник СВО, что составляет менее 1%, то в условиях данной политики ожидать масштабного скачка трудоустройства инвалидов - не приходится.

В качестве еще одной проблемы следует выделить то, что предприятия, которые квотируют рабочие места для инвалидов предлагают те должности, которые не могут быть востребованы среди лиц с ограниченными возможностями. Между тем список таких предприятий расширился - в 2023 году таковых было представлено 37.

Справедливо обращает на себя внимание региональная проблема по трудоустройству лиц с расстройством аутистического спектра. Квотирование рабочих мест предприятиями Саратовской области, на сегодняшний день, абсолютно не предполагает трудоустройства лиц с аутентическими расстройствами. Обоснованно это тем, что законодатель может предложить только рабочие профессии (уборщик, работник кухни и др.), которые категорически не подходят для данных лиц.

Автор отмечает, что за последние десять лет проблема трудоустройства лиц с нарушением функций опорно-двигательного аппарата сдвинулась с мертвой точки. В частности, практически все здания, офисы оборудованы пандусами и иными элементами, способствующими передвижению инвалидов. Также в положительном ключе сказались и коронавирусные ограничения, и переход сотрудников на удалённую работу, ввиду чего большинство лиц с нарушением функций опорно-двигательного аппарата имеют возможность работать из дома, пребывая в комфортных для себя условиях. Другое представляет собой трудоустройство лиц с инвалидностью по зрению. Работодатели, учитывая ограниченные возможности данных лиц,

отказываются им предоставить даже удаленную работу. Между тем, подобные стереотипные взгляды в негативном ключе сказываются на интеграционном процессе людей с нарушениями зрения в ключевые сферы жизни социума.

Автор ссылается на отсутствие взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателем. В частности, те и другие выполняют свои обязанности, которые на них возлагает законодатель, но действуют как автономные единицы несмотря на то, что должны преследовать один результат - трудоустройство лиц с ограниченными возможностями.

В параграфе 2.2. **«Пути решения проблем занятости и трудоустройства молодых людей с ОВЗ»** автор выделяет основные направления по решению проблемы трудоустройства молодёжи с ОВЗ.

Решение рассмотренных проблем видится через поправки в действующее законодательства и разработку комплекса региональных программ.

Со стороны государства не выработано каких-либо особенных поощрений, которые бы стимулировали работодателя. На сегодняшний день предприятия, являясь налогоплательщиком, могут списать лишь некоторые расходы, связанные с обеспечением социальной защиты инвалидов. Но конце 2023 года в Минтруде осуществлялся проект, согласно которому «работодателям, которые возьмут на работу инвалидов, государство поможет материально в сумме от 4,5 до 6 МРОТ, то есть от 105 до 140 тыс. руб.

Категория инвалидов с аутентическими расстройствами была выделена автором - не случайно. Анализируя ситуацию в Саратовской области было выяснено, что работодатель не рассматривает данных лиц, как потенциальную рабочую силу, которая в своих трудовых способностях обходит массу здоровых людей.

Специфика заболевания данных лиц обусловлена тем, что выполнять свои рабочие обязанности они могут только при комфортной для них атмосфере, но не на тех вакантных должностях, которые предоставляет им Саратовский работодатель.

В рамках правового поля, трудоустройству аутистов посвящено большое количество правовых актов, таких как: ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии»; приказ Министерства труда и социальной защиты России «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» и т.д.

Но при всем многообразии правовых актов не выработана единая государственная программа на помощь лицам, страдающим аутистическими расстройствами, что затрудняет и трудоустройство данных граждан.

**В заключении** подводятся основные итоги выпускной квалификационной работы, делаются теоретические обобщения и выводы. Рассматриваются основные потребности и проблемы молодых людей на рынке труда, выделяются пути их решения. Автор предлагает практические рекомендации по совершенствованию процесса реализации трудового потенциала молодёжи с ОВЗ.