

**25 → НЕВИДИМЫЙ БАРЬЕР** По мнению специалистов, для большинства российских компаний трудоустройство людей с ограниченными возможностями не просто обязанность, а часть социальной ответственности. Количество принимаемых на работу людей с инвалидностью постепенно растет. Тем не менее нельзя сказать, что проблем в сфере трудоустройства инвалидов не существует.

Как отмечают в комитете по труду и занятости, частично данные сложности связаны с отсутствием у людей с инвалидностью достаточной квалификации, образования и мотивации к труду. Иногда у работодателей есть предрассудки по поводу таких работников. К тому же инвалиду необходимы особые условия труда, у него более продолжительный отпуск, нередко бывают больничные. Часто работодатели просто не понимают, как вписать такого человека в производственный процесс и как начать с ним работу. Впрочем, господин Костров говорит, что проблема у людей с ограниченными возможностями не в отсутствии мотивации и квалификации. «Даже наоборот, инвалиды более добросовестны и мотивированы по сравнению с обычными сотрудниками. Проблема в работодателе, обязанном соблюдать очень жесткие требования государства — обеспечивать особые условия труда и техники безопасности, делать доступную среду — пандусы, парковки, лифты и многое другое. И это все не по желанию, это нормы права — создание паспорта доступности обязательно в соответствии с приказом Минтруда России от 30.07.2015 № 527н „Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи“. Много ли работодателей в современных экономических условиях хочет и тем более может это себе позволить?» — задает риторический вопрос господин Костров.

**20 → ВИТАЛИЯ БЫКОВА,**  
соучредитель и генеральный директор  
креативного агентства  
**Redkeds:**

— В рекламной индустрии многие эксплуатируют тренд социальной ответственности. Например, сейчас можно увидеть много рекламных кампаний, связанных с феминизмом, равенством, ограниченными возможностями, то есть с трендами, пришедшими к нам с Запада. Десять лет назад социальная ответственность бизнеса была больше связана с экологией и окружающим миром, сейчас же социальные темы все больше касаются непосредственно людей и их взаимоотношений друг с другом.

**ДМИТРИЙ СПИРИДОНОВ,**  
сооснователь,  
генеральный директор  
**Cloud Payments:**

— Могут сказать, что ежегодно списания в благотворительные фонды с корпоративных карт только растут. Это доказывает тот факт, что бизнес становится на рельсы социальной ответственности, компании стараются помогать фондам и благотворительным организациям системно. А крупный бизнес берет шефство над отдельными детскими домами, больницами. Странников социально ответственного бизнеса в России становится все больше.

По словам партнера консалтинговой группы «Центр экономических разработок» Андрея Костикова, многие организации не готовы брать людей с инвалидностью, так как их трудоустройство иногда требует более полного раскрытия бухгалтерской отчетности. «Организации, если это средний бизнес, опасаются этого, так как очень часто они работают в „сером“ трудовом поле. Кроме того, на проблему трудоустройства людей с инвалидностью влияет и общеэкономический фактор. Сейчас, несмотря на заявление властей о низкой безработице, ситуация с занятостью граждан стоит очень остро. Многие работодатели пытаются оптимизировать работу своих подчиненных, сократить издержки, и им, к сожалению, не до людей с ограниченными возможностями», — делает выводы эксперт.

**ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОРМАТ** Стоит отметить, что особое внимание трудоустройству людей с ограниченными возможностями уделяют в России большинство «дочек» иностранных компаний. Для них это часть сложившейся за многие годы в материнском холдинге корпоративной культуры.

Директор по коммуникациям и КСО компании «Ашан Ритейл Россия» Мария Курносорова отмечает, что в настоящее время в их магазинах в Петербурге работает 118 сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Это слабослышащие и глухонемые люди. От штата сотрудников в регионе они занимают долю 6,5%. Для этой категории сотрудников созданы специальные условия, облегчающие их прием на работу и адаптацию. По словам Марии Курносоровой, практика квотирования рабочих мест для инвалидов применяется и во Франции. Квота для данных людей составляет 6% от среднесписочной численности сотрудников организации. Компания «Ашан Ритейл Франция» в 2018 году достигла показателя в 6,24%.

**ВИНЧЕНЦО ТРАНИ,**  
президент **Mikro Kapital Group:**

— В 1950-х годах этим понятием описывали социальные обязательства руководителей, выходящие за рамки получения прибыли, личную ответственность руководителя, а не компании. В наши дни оно наполнилось более глубоким смыслом. Теперь социальная ответственность связана с тем, как мы воспринимаем компанию: уже не только как организацию, чья деятельность посвящена исключительно получению прибыли, а скорее как организацию, способную прямо или косвенно влиять на многие другие аспекты жизни общества и, следовательно, несущую ответственность за это. Предприниматели признают наличие глубоких связей между компанией и обществом и понимают, что эти связи необходимо учитывать для достижения намеченных целей. По моему мнению, правильным подходом является оценка способа ведения бизнеса с учетом четырех основных компонентов: экономической, юридической, этической и филантропической ответственности.

**АРКАДИЙ ТОЛПЕГИН,**  
адвокат, управляющий партнер адвокатского  
бюро «Толпегин и партнеры»:

— На мой взгляд, раньше социальная ответственность в большинстве своем ассоциировалась с крупным бизнесом, а сегодня это понятие выходит за рамки

Специалист по корпоративным коммуникациям и амбассадор подхода по многообразию и инклюзивности в IKEA Россия Александра Нагорная сообщила, что в данный момент в Петербурге и Ленобласти у них работают более 35 сотрудников с инвалидностью, что выше целей по квотированию рабочих мест. При этом выполнением квоты считается не просто отчетность о выделенных местах, а фактическое трудоустройство людей с инвалидностью на все созданные рабочие места, подтвержденное трудовыми договорами с обеспечением всех льгот и бенефитов компании, а также с предоставлением дополнительных возможностей, определенных законодательством. «Сотрудники с инвалидностью работают на самых разных позициях — менеджер отдела продаж, специалист по маркетингу или работе с корпоративными клиентами, водитель погрузчика. Стартовыми для большинства кандидатов, в том числе, с инвалидностью являются позиции администратора, кассира, продавца или сотрудника отдела питания. Предоставление равных возможностей — это конкурентное преимущество IKEA. Мы предлагаем гибкие условия работы, работаем сообща и видим в различиях людей только преимущества. Это полезно для наших сотрудников, для наших покупателей и для бизнеса», — подчеркивает она.

Александра Нагорная добавляет, что одной из причин нежелания ряда организаций работать с людьми с ограниченными возможностями может быть отсутствие опыта или необходимой практической информации у компаний, которые хотели бы практиковать инклюзивное трудоустройство. «Однако в последние три года заметен возрастающий интерес и российских, и международных компаний к теме трудоустройства сотрудников с инвалидностью. Главное, что есть положительная тенденция. На то, чтобы изменить менталитет и научиться работать с сотрудниками с инвалидностью „на равных“, нужно время. В том числе необходимо изменение

сложившихся представлений и приобретает все более личный характер, завязанный на профессиональных сообществах. Появилось много благотворительных проектов, забегов и спортивных мероприятий, которые объединяют людей одной профессии с благой целью — собрать средства для тех, кто нуждается в помощи. Например, юристы бегут марафон Legal Run, собранные средства передаются в фонд «Подари жизнь». У предпринимателей и представителей профессиональных сообществ появилось чувство ответственности за то общество, в котором они живут, понимание, что нужно и можно быть социально ответственным».

**ЕЛЕНА ГОРОХОВА,**  
директор движения **ЭКА:**

— Лет десять-пятнадцать назад социально ответственный бизнесмен придерживался такого подхода: я сначала заработаю много денег, а потом смогу помочь всем нуждающимся, защитить природу, изменить мир. И предприниматель не задумывался, какой урон он наносил природе и обществу, развивая свой бизнес. И зачастую этот урон не восполнялся оказанной впоследствии помощью. Сейчас социально ответственным предпринимателем считается тот, кто уже при разработке нового проекта или при перезапуске старого думает о том, как при его реализации он сможет улучшить ситуацию в городе или

нашей риторики — от „инвалида“ к „сотруднику с инвалидностью“ или „кандидату с инвалидностью“, — резюмирует эксперт.

Никита Костров говорит: «В целом очевидна попытка государства решить социально значимую проблему трудоустройства людей с ограниченными возможностями за счет коммерческих организаций. На данный момент государство задействует метод принуждения, где инструментами выступают квоты (ст. 21 181-ФЗ от 24.11.1995) и штрафы за их невыполнение (до 10 тыс. рублей, ст. 5.42 КоАП РФ)».

Новый проект Минтруда, в соответствии с которым работодатель либо выполняет квоту и берет определенное количество людей с ограниченными возможностями на работу (от 2 до 4% от штатной численности), либо платит в специальный фонд компенсацию в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, вообще лишает компании права выбора — платить придется в любом случае отмечают эксперты ClubTK.ru.

«Выполнишь квоту — платишь за обеспечение доступной среды, не выполняешь квоту — платишь в фонд, не платишь в фонд — опять платишь штрафы, которые собираются повысить в два раза. У бизнеса нет мотива решать проблемы государства за свой счет, а счет по расходам на персонал — один из самых затратных. При этом льготы от государства минимальны — среднестатистический работодатель, выплачивающий зарплату инвалидам, имеет пониженный тариф на взносы ФСС, и на этом практически все. Вероятно, людям во власти надо подумать над изменением своей модели поведения: если бизнес берет на себя ответственность по решению социально значимых проблем на уровне государства, то государство как минимум должно это компенсировать, хотя бы частично возмещая затраты на трудоустройство инвалидов», — резюмирует господин Костров. ■

стране. При этом в основу закладываются три главных принципа: экологический (не нарушит ли мой бизнес природную среду или как мой бизнес помогает сохранять природную среду); социальный (как мой бизнес помогает создавать благоприятную среду для жизни людей) и только в третью очередь — экономический (как сделать бизнес устойчивым, при этом реализовав запланированный социальный вклад и не нарушая экологическую обстановку).

**ДМИТРИЙ ЛИЦЕНЦОВ,**  
директор ТД «Галерея»:

— За последние десять лет это значение сильно менялось. На моей практике это выглядит вот так: пятнадцать лет назад предприятие считалось социальным, если вовремя выплачивало зарплату. Десять лет назад социальным считался бизнес, если вовремя выплачивается зарплата и предоставляется отпуск четыре недели в год. Семь лет назад — плюс к этому годовая премия, которая равняется примерно месячному окладу. Пять лет назад считалось, что нужно, помимо этого, оплачивать медицинскую страховку и фитнес сотруднику. Три года назад мы начали откатываться в девяностые: если платят зарплату вовремя и дают отпуск — уже хорошо. Год назад мы пришли к тому, что если выплачивают зарплату вовремя — это очень хорошо... ■