

# МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

---

УДК 331.538(520)

ББК У247+У240.53

ГСНТИ 14.29.05, 14.29.09

Код ВАК 13.00.03

**Н. П. Дронишинец**

Новоуральск, Россия

**И. А. Филатова**

Екатеринбург, Россия

**N. P. Dronishinets**

Novouralsk, Russia

**I. A. Filatova**

Ekaterinburg, Russia

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В ЯПОНИИ

**Аннотация.** Статья посвящена анализу основных тенденций в области трудовой занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями в Японии после ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов и принятия японским парламентом в 2013 г. поправки к Закону о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Законодательная поправка привела к четырем важным изменениям в системе трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями в Японии. Во-первых, уточнен перечень лиц с ограниченными возможностями. Во-вторых, запрещена дискриминация в трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, работодателям вменено в обязанность обеспечение этих лиц специально оборудованными рабочими местами. В-третьих, предусмотрено трудоустройство лиц с нарушениями психического здоровья (пересмотрена основа для расчета нормативов занятости). В-четвертых,

## CURRENT TRENDS IN THE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN JAPAN

**Abstract.** The article analyzes the main trends in the sphere of employment of persons with disabilities in Japan after ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities by the Diet and adoption of the 2013 amendment to the Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities. The legislation amendment has led to four important changes in the system of employment of persons with disabilities in Japan. First, it clarifies the scope of persons with disabilities; second, it prohibits discrimination against persons with disabilities; the employers are obliged to provide them with specially equipped workplaces; third, it presupposes employment of persons with mental disorders (the basis for calculating employment standards was revised); fourth, it provides legal support for settling complaints and resolving disputes between employees with disabilities and employers.

The urgency of the chosen topic is determined by the fact that the Russian

обеспечена юридическая поддержка для удовлетворения жалоб и урегулирования споров между работниками с ограниченными возможностями и работодателями.

Актуальность темы данной статьи определяется тем, что в отечественной научной литературе практически нет работ, в которых бы анализировались современные тенденции занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями в Японии, в частности лиц с нарушениями психического здоровья. В то же время данный опыт может быть полезен отечественным специалистам, занимающимся вопросами социализации и трудовой реабилитации лиц с ограниченными возможностями и инвалидов.

В статье авторы предприняли попытку проанализировать проблемы занятости лиц с нарушениями психического здоровья. Рассматриваются историческое развитие поддержки занятости инвалидов и лиц с нарушениями психического здоровья в Японии, тенденции в развитии системы трудоустройства данной категории лиц после принятия поправки к Закону о содействии занятости лиц с ограниченными возможностями.

**Ключевые слова:** инвалиды; права инвалидов; трудовая реабилитация инвалидов; лица с ограниченными возможностями здоровья; рынок труда; трудоустройство инвалидов; трудовая занятость.

**Сведения об авторе:** Дронишинец Николай Павлович, доктор философских наук, профессор.

*Место работы:* заведующий кафедрой философии, Новоуральский технологический институт национального исследовательского ядерного университета «МИФИ».

scientific literature has practically no works analyzing new trends in the employment of persons with disabilities in Japan, especially of persons with mental disorders. In addition, the given experience may be useful for domestic specialists working in the field of socialization and labor rehabilitation of persons with disabilities.

The authors of the article make an attempt to analyze the problems of employment of persons with mental disorders. The article analyzes the historical development of the employment support of persons with mental disorders in Japan and the trends in employment of persons with mental disabilities after the adoption of the amendment to the Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities.

**Keywords:** persons with disabilities; rights of persons with disabilities; labor rehabilitation of persons with disabilities; disabled persons; labor market; employment of persons with disabilities; employment.

**About the author:** Dronishinets Nikolay Pavlovich, Doctor of Philosophy, Professor.

*Place of employment:* Head of Department of Philosophy, Novouralsk Technological Institute of the National Research Nuclear University “MEPhI”.

**Контактная информация:** 624130, Россия, г. Новоуральск, пр-т Ленина, д. 85.  
*E-mail:* dronishinets1@yandex.ru.

**Сведения об авторе:** Филатова Ирина Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

**Место работы:** директор Института специального образования, Уральский государственный педагогический университет.

**Контактная информация:** 620017, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, д. 26, каб. 134.

*E-mail:* filatova@uspu.me.

**About the author:** Filatova Irina Aleksandrovna, Candidate of Pedagogy, Associate Professor.

**Place of employment:** Director of the Institute of Special Education, Ural State Pedagogical University.

## Введение

Генеральная Ассамблея ООН 13 декабря 2006 г. приняла Конвенцию о правах инвалидов (далее Конвенция), которая вступила в силу 3 мая 2008 г. Конвенция закрепляет основные права и свободы личности по отношению к людям с инвалидностью и является первым всеобъемлющим договором в области прав человека XXI столетия. Конвенция знаменует собой «смену парадигмы» общественного отношения и социальных подходов к инвалидам.

Япония подписала данную Конвенцию в сентябре 2007 г., но потребовалось еще почти семь лет, чтобы произвести корректировку внутреннего законодательства страны, необходимую для выполнения требований Конвенции: 20 января 2014 г. Япония стала 140-й страной, ратифицировавшей Конвенцию ООН о правах инвалидов [1].

© Дронишинец Н. П., Филатова И. А., 2017

Требования Конвенции об изменении политики трудовой занятости в отношении лиц с ограниченными возможностями вызвали активную дискуссию в японском обществе и привели к принятию в 2013 г. поправки к Закону о содействии трудовой занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Это был важный шаг по защите прав инвалидов в Японии, отмечает Ш. Маюми, доцент Центра поддержки высшего образования для инвалидов с нарушениями слуха и зрения из университета Цукуба [2].

Японский ученый Х. Нагано, проводя анализ законодательных инициатив в области трудовой занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями в Японии, научных публикаций, посвященных поправке к Закону о содействии занятости указанной категории лиц, делает вывод,

что поправка привела к четырем важным изменениям [4, с. 5]:

- во-первых, конкретизирован перечень лиц, относящихся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями;
- во-вторых, на законодательном уровне запрещена трудовая дискриминация в отношении этих лиц и подтверждена обязанность работодателей по их обеспечению специально оборудованными рабочими местами;
- в-третьих, пересмотрена основа для расчета нормативов трудовой занятости для одной из категорий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями — лиц с нарушениями психического здоровья, подтверждено их право на трудоустройство;
- в-четвертых, предусмотрена законодательная поддержка для удовлетворения жалоб и урегулирования споров между работодателем и работником с ограниченными возможностями.

#### **Анализ занятости лиц с нарушениями психического здоровья**

В поправке *впервые* вводится положение об обязательном трудоустройстве лиц с нарушениями психического здоровья, на основании чего работодатели обязаны соблюдать квоты трудовой занятости данной категории лиц. Компаниям, нанимающим рабочую силу, запрещается дискри-

минация работников на основании инвалидности и вменяется в обязанность оборудование специализированных рабочих мест.

#### **Генезис проблемы трудовой занятости лиц с нарушениями психического здоровья в Японии**

В 1955 г. Международная организация труда (МОТ) приняла Рекомендацию о профессиональной реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, которая определяла людей, нуждающихся в профессиональной реабилитации, как лиц, у которых перспективы получения и сохранения подходящей работы существенно снижены в результате физических или психических нарушений здоровья, и подчеркивала их право на трудовую реабилитацию. Это обусловило становление и развитие национальной системы поддержки этих лиц в области трудоустройства.

Н. Курачи отмечает, что вопросы трудовой реабилитации и занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями активно начали решаться в Японии в 1980-х гг. Это было связано с провозглашением ООН Международного года инвалида (1981), с завершением японским правительством разработки «Долгосрочной программы мер в отношении людей с ограниченными возможностями» (1982), с принятием

тием Закона о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями (1988) и другими документами [10, с. 43].

В 1986 г. Министерство труда Японии разработало систему мер по трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, известную как «Система обучения на рабочем месте».

В рамках данной системы компаниям предлагалось обеспечить инвалидам и лицам с ограниченными возможностями профессиональное обучение продолжительностью шесть месяцев и последующее трудоустройство. В дополнение к другим категориям лиц с ограниченными возможностями система была адаптирована применительно к людям с нарушениями психического здоровья. Были организованы центры занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, предлагающие рабочие места и консультирующие по вопросам трудоустройства, которые получили название «Привет, работа!».

В 1988 г. был принят Закон о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. В нем впервые были предусмотрены юридические основания трудовой занятости лиц с нарушениями психического здоровья, люди с психическими нарушениями были официально признаны в качестве лиц с ограниченными возможностями. Они

получили право регистрации в государственной службе занятости со статусом инвалидов, право получения консультаций по вопросам трудоустройства и право на помочь в трудоустройстве.

В 1992 г. Японияratифицировала Конвенцию МОТ, что привело к значительному развитию национальной системы занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. С целью включения лиц с нарушениями психического здоровья в систему государственных субсидий был частично изменен Закон о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями.

В соответствии с принятой системой субсидий компаний, которые не в состоянии достичь установленную законом квоту занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, должны платить налог за каждого работника, число которых ниже квоты. Полученные средства перераспределяются между компаниями, превысившими положенную квоту занятости инвалидов и людей с ограниченными возможностями. Люди с нарушениями психического здоровья были включены в «Систему субсидий лицам, ищущим работу». В то же время эта категория лиц не была включена в систему квот занятости при найме инвалидов и людей с ограниченными возможностями.

Начиная с 1993 г. система поддержки трудовой занятости лиц с нарушениями психического здоровья развивалась путем назначения им консультантов по трудуоустройству. Последние были переведены в 2011 г. в ранг специалистов-советников, которые консультируют людей с нарушениями психического здоровья и предоставляют им помошь на основе тщательного изучения психического состояния. Специалисты-советники также проводят мероприятия, направленные на повышение уровня информированности работодателей в вопросах специфики людей с нарушениями психического здоровья.

В апреле 1998 г. содержание понятия «лица с нарушениями психического здоровья» было расширено за счет включения в него людей, которым выдано удостоверение о наличии у них нарушений психического здоровья. До этого времени к данной категории относились только люди, имеющие шизофрению, аффективные расстройства и эпилепсию.

Министерством труда Японии в 1999 г. был создан комитет по изучению возможностей включения людей с нарушениями психического здоровья в систему квот занятости инвалидов и людей с ограниченными возможностями. Его деятельность привела к включению людей с наруше-

ниями психического здоровья в систему квот занятости, что отражено в поправках к Закону о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, принятых в 2006 г.

В то время, когда разрабатывалась и совершенствовалась нормативно-правовая база социальной и трудовой поддержки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, в том числе лиц с нарушениями психического здоровья, реальная ситуация не соответствовала законодательным предписаниям. Социальная поддержка лиц с нарушениями психического здоровья продолжала традиционно осуществляться в виде оказания медицинской помощи, была направлена главным образом на защиту общества от преступлений, совершаемых этими лицами. В результате в стране сформировался негативный опыт оказания социальной помощи людям с нарушениями психического здоровья, заключавшийся в выделении для них койко-мест в психиатрических больницах, длительном сроке госпитализации. Вопрос трудовой занятости этой категории населения практически не решался.

Например, в 1966 г. в японских больницах было выделено 200 000 койко-мест для пациентов с нарушениями психического здоровья, в 1975 г. — 280 000 койко-мест, в 1985 г. — 340 000 койко-

мест. В 2005 г. пациенты, поступившие в психиатрические учреждения в Японии, госпитализировались в среднем на 327 дней. Для сравнения приведем следующие данные: срок госпитализации лиц с нарушениями психического здоровья в этот период составлял в США 6—9 дней; в Соединенном Королевстве Великобритании — 57,9 дня; в Германии — 22 дня; в Италии — 13,3 дня; во Франции — 6,5 дней.

Таким образом, по сроку госпитализации пациентов с нарушениями психического здоровья Япония занимала первое место в мире.

По данным 2012 г., средняя продолжительность госпитализации лиц с нарушениями психического здоровья в Японии несколько уменьшилась и составила 292 дня. В настоящее время в среднем на 10 000 человек населения в психиатрических лечебных учреждениях находится 28 койко-мест, что превышает аналогичные показатели в других странах: в США и Канаде на 10 000 человек населения находится 3 койко-места, в Италии — 1, в Соединенном Королевстве Великобритании — 7, во Франции — 10 [10, с. 40].

Анализ терминологического аппарата, использовавшегося при решении вопросов трудовой реабилитации и занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, показывает, что в Японии данные

термины долгое время трактовались как относящиеся только к лицам с ограниченными возможностями физического здоровья.

Это явилось важным фактором, отсрочившим практическое внедрение системы мер, направленных на решение вопросов трудовой реабилитации и трудоустройства лиц с нарушениями психического развития.

### **Анализ текущей ситуации в области занятости лиц с психическими нарушениями здоровья в Японии**

В апреле 2013 г. в соответствии с правительственным постановлением законодательная квота для трудоустройства людей с ограниченными возможностями была установлена на уровне 2,0 %. В июне 2013 г. последовала поправка к Закону о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, которая включала лиц с нарушениями психического здоровья в число людей с ограниченными возможностями для расчета квот занятости. Принятие поправки подтвердило, что квота для трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями должна увеличиваться. До 2018 г. квота для трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями будет поддерживаться на уровне 2,0 %, после чего в течение последующих пяти лет

(до 2023 г.) будут приняты правительственные постановления по расчету квот с учетом лиц с нарушениями психического здоровья. Официально квота занятости для лиц данной категории будет вводиться с 2023 г.

В соответствии с поправкой к Закону о содействии занятости для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, руководство государственных служб занятости представляет компаниям рекомендации для найма не только людей с физическими нарушениями, но и лиц с психическими нарушениями здоровья. Все эти меры должны способствовать повышению уровня трудовой занятости лиц с нарушениями психического здоровья. Четыре десятилетия спустя после того, как квоты занятости для людей с ограниченными физическими возможностями были впервые приняты в 1976 г., все категории лиц с ограниченными возможностями могут стоять на одной стартовой линии в решении вопросов трудаоустройства.

На протяжении шести лет (2010—2015 гг.) рекордно высокое число инвалидов и лиц с ограниченными возможностями нашли себе работу через центры трудаоустройства. В период с апреля 2014 г. по март 2015 г. были трудоустроены 84 602 человека с ограниченными возможностями. В числе трудоустроенных — 34 538 человек с нарушениями

психического здоровья. Этот показатель, по сравнению с предыдущими годами, увеличился на 17,5 %. Число трудоустроенных лиц с физическими ограничениями снизилось на 0,5 %. Вместе с тем число людей с ограниченными интеллектуальными возможностями, получивших работу, увеличилось на 6,1 % [11]. Число лиц с ограниченными возможностями, получивших работу через государственные службы занятости, с апреля 2015 г. по март 2016 г. составило 90 191 человека, что на 6,6 % превышает показатели предыдущего финансового года [12].

Фактический уровень занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями в предприятиях частного сектора устанавливает рекорд одиннадцатый год подряд, достигнув в 2014 г. 1,82 % (в 2013 г. — 1,76 %). Заметен прогресс в занятости людей этой категории на крупных предприятиях (предприятия, имеющие не менее 1000 работающих). Фактический уровень занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями составляет на них 2,05 %, что выше, чем нормативная квота занятости (2,0 %). Значительно возросло трудаоустройство инвалидов и лиц с ограниченными возможностями через систему «Привет, работа!»: с 77 883 человек в 2013 г. до 84 602 человек в 2014 г. [13, с. 153].

Ряд японских исследователей [4, с. 19; 14, с. 35—36] выделяет проблемы, связанные с обязательным трудоустройством лиц с нарушениями психического здоровья после принятия поправки к Закону.

Во-первых, только лицам с нарушениями психического здоровья, имеющим соответствующие удостоверения, предоставляется право обязательного трудоустройства. Однако доля лиц с нарушениями психического здоровья, имеющих соответствующие удостоверения, не очень высока. В результате ограничиваются права лиц, не имеющих соответствующих удостоверений и не охваченных системой квот по трудоустройству.

Другая проблема заключается в законодательном требовании к работодателям в отношении обязательной занятости лиц с нарушениями психического здоровья. Компании могут начать «охотиться» на таких людей (есть практические примеры принудительного изъятия работодателями удостоверений лиц о психическом расстройстве). С целью предотвращения таких фактов Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии выпустило «Методические рекомендации по выявлению и подтверждению инвалидов с учетом конфиденциальности».

Третья проблема заключается в том, что информация, касающаяся

инвалидности, тесно связана с защитой частной жизни и является особенно актуальной для лиц с нарушениями психического здоровья. Окружающим не всегда видны внутренние проблемы работника с нарушениями психического здоровья, они не бросаются в глаза. Японскому менеджеру трудно объяснить работнику, почему его коллеге предоставляются более выгодные условия труда, не предавая гласности информацию об инвалидности. В традициях западной культуры работодатель не обязан раскрывать факт наличия у работника инвалидности и давать объяснения об особых условиях его труда, исключая менеджеров и руководителей.

В Японии с того момента, как появилась возможность включать лиц с нарушениями психического здоровья в квоту занятости, было издано «Руководство по констатации и подтверждению лиц с ограниченными возможностями с соблюдением принципа неприкосновенности частной жизни», что повысило требования к соблюдению неприкосновенности частной жизни. Стиль регулирования защиты частной жизни, например, в США и Японии несопоставим по ряду причин.

Во-первых, при приеме на работу инвалидов и лиц с ограниченными возможностями многие японские работодатели считают своей задачей объяснить другим

сотрудникам природу такой инвалидности (физическую, интеллектуальную или психическую).

Во-вторых, в Японии сложилась политика в области занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, которая включает в себя меры, основанные на разъяснении того, что данный работник является человеком с ограниченными возможностями. Тем не менее, когда инвалиды не хотят огласки, соблюдается защита неприкосновенности частной жизни и сведения об инвалидности не распространяются [14, с. 36].

Анализ японских источников показывает, что одной из проблем и тенденций настоящего времени становится расширение типологии лиц с ограниченными возможностями, куда включаются новые категории, помимо лиц с нарушениями физического и психического здоровья. Во многом эта тенденция связывается с участниками случаями депрессии.

Депрессия среди молодых людей в возрасте до 30 лет существенно отличается от традиционно изучавшейся депрессии и описывается как «новый тип депрессии» или «незрелый тип депрессии». Данные типы депрессии характеризуются склонностью к нарциссизму. У пациентов отмечается склонность обвинять в собственных неудачах других людей, свое окружение, наблюда-

ются трудности в межличностных отношениях, неспособность адаптироваться к окружающей среде, в том числе и к рабочему месту.

У людей, пострадавших от таких видов депрессии, как правило, не отмечаются тяжелые психические симптомы, их психическое состояние может быть улучшено посредством изменения окружающей обстановки. Даже специалистам в случаях таких депрессий, как отмечает Н. Курачи, трудно провести различие между «депрессией» и «ленью» [10, с. 49]. Эти пациенты получают амбулаторное лечение в психиатрической клинике и диагностируются как лица с отклонениями в развитии или лица, имеющие психические расстройства. Данная категория лиц также пользуется при трудоустройстве службой поддержки занятости.

Таким образом, после принятия поправки к Закону о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями текущая ситуация в сфере трудоустройства лиц с психическими нарушениями здоровья характеризуется заметными положительными изменениями и появлением ряда новых проблем.

### **Заключение**

Повышение конкурентоспособности японских предприятий в условиях экономической глобализации, «старения» общества, уменьшения доли детей в населе-

ния требует привлечения всё большего разнообразия человеческих ресурсов, в том числе женщин, пожилых людей и лиц с ограниченными возможностями, способных реализовать в максимальной степени свой потенциал в сфере трудовой занятости.

Согласно поправке к Закону о содействии занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями (2013), японское правительство предъявляет ряд требований к компаниям, нанимающим данную категорию работников. Эти меры включают: 1) соблюдение законов и правил компаниями; 2) уменьшение финансового бремени компаний, на которые работают инвалиды и лица с ограниченными возможностями; 3) поддержку организаций, решающих вопросы занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями.

Особенно важна для трудоустройства лиц с нарушениями психического здоровья поддержка государством компаний, обеспечивающих их постоянную занятость. Компании играют существенную роль в обеспечении лиц с ограниченными возможностями профессиональными консультациями, обучением, адаптацией к рабочему месту и последующей помощью на начальном этапе трудовой деятельности. На сегодняшний день представители компаний должны хорошо понимать специфику лиц с инвалид-

ностью и ограничениями здоровья, идентифицировать и переопределить работу, которую они могут выполнять, уметь взаимодействовать с инвалидами и людьми с ограниченными возможностями. Эти моменты являются важными для создания стабильной основы трудовой реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Необходим поиск средств и методов поощрения и поддержки компаний, трудоустраивающих инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Также возрастают требования к психиатрическим учреждениям в аспектах повышения точности постановки диагнозов, учета медицинских и социальных аспектов в трудовой реабилитации.

В будущем будет сделан акцент на малые и средние предприятия в целях их стимулирования в вопросах трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Актуален переход от политики, ставящей акцент на социальном обеспечении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, к политике их занятости, от политики «лечения» к политике «обучения». Компаниям, трудоустраивающим инвалидов, необходимо предоставлять качественную поддержку в вопросах оказания помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями.

## Литература

1. Кабакович, Г. А. Монографический анализ положения людей с ограниченными возможностями в азиатских странах [Электронный ресурс] / Г. А. Кабакович, К. В. Полежаева. — Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2014/524/6426>.
2. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс] : принятая резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 дек. 2006 г. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml).
3. Мелконян, И. Г. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями: опыт Японии и России [Электронный ресурс] / И. Г. Мелконян, А. Е. Мизинова. — Режим доступа: [http://japanstudies.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=707&Itemid=6](http://japanstudies.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=707&Itemid=6).
4. Не жалейте нас! [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://dislife.ru/articles/view/34621>.
5. Очияи, Т. Современные тенденции развития образования лиц с особыми потребностями в Японии / Т. Очияи // Образование людей с ограниченными возможностями здоровья в современном мире : материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 50-летию Института специального образования / Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург, 2015. — Ч. 1.
6. Рекордно большое количество людей с ограниченными возможностями здоровья в Японии находят работу [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://edotoko.livejournal.com/3745433.html>.
7. Социализация, создание безбарьерной среды, помочь в трудоустройстве и реализации бизнес-проектов инвалидов — залог самореализации людей с ограниченными возможностями [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://instituta.net/news/14-mgtu/4754-zasedanie-rabochej-gruppy-po-voprosu-rasshireniya-proizvods-tva-produktsii-dlya-invalidov-i-pozhilykh>.
8. Чалдаева, Д. А. Зарубежный опыт социальной реабилитации инвалидов [Электронный ресурс] / Д. А. Чалдаева, И. Г. Нигматъянова // Вестн. Казан. технол. ун-та. — 2010. — № 3. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-ot-sotsialnoy-reabilitatsii-invalidov>.
9. Mayumi, Sh. The Long Road to Disability Rights in Japan [Electronic resource] / Sh. Mayumi. — Mode of access: <http://www.nippon.com/en/currents/d00133>.
10. Nagano, H. Recent Trends and Issues in Employment Policy on Persons with Disabilities / H. Nagano // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.
11. Kurachi, N. The Employment of People with Mental Disabilities in Japan: The Current Situation and Future Prospects / N. Kurachi // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.
12. Recent Statistical Survey Reports. May 2016 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2016/e201605.html>.
13. Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016, p. 153 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.jil.go.jp/english/lsj/general/2015-2016/5-3.pdf>.
14. Hasegawa, T. Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities in Japan / T. Hasegawa // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.
15. Yonezawa, A. Potential and Challenges of Mutually-Oriented Social Enterprises Where People with and without Disabilities Work on an Equal Basis: Case Study on Kyodoren / A. Yonezawa // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.

## References

1. Kabakovich, G. A. Monograficheskiy analiz polozeniya lyudey s ogranicennymi vozmozhnostyami v aziatskikh stranakh [Elektronnyy resurs] / G. A. Kabakovich, K. V. Polezhaeva. — Rezhim dostupa: <http://www.scienceforum.ru/2014/524/6426>.
2. Konvensiya o pravakh invalidov [Elektronnyy resurs] : priyata rezolyutsiey General'noy Assamblei OON ot 13 dek. 2006 g. — Rezhim dostupa: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml).
3. Melkonyan, I. G. Trudoustroystvo lyudey s ogranicennymi vozmozhnostyami: opyt Yaponii i Rossii [Elektronnyy resurs] /

- I. G. Melkonyan, A. E. Mizinova. — Rezhim dostupa: [http://japanstudies.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=707&Itemid=6](http://japanstudies.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=707&Itemid=6).
4. Ne zhaleyte nas! [Elektronnyy resurs] — Rezhim dostupa: <http://dislife.ru/articles/view/34621>.
5. Ochiai, T. Sovremennye tendentsii razvitiya obrazovaniya lits s osobymi potrebnostyami v Yaponii / T. Ochiai // Obrazovanie lyudey s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v sovremenном mire : materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyashch. 50-letiyu Instituta spetsial'nogo obrazovaniya / Ural. gos. ped. un-t. — Ekaterinburg, 2015. — Ch. 1.
6. Rekordno bol'shoe kolichestvo lyudey s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v Yaponii nakhodyat rabotu [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://edo-tokyo.livejournal.com/3745433.html>.
7. Sotsializatsiya, sozdanie bezbar'ernoy sredy, pomoshch' v trudoustroystve i realizatsii biznes-proektov invalidov — zalog sa-morealizatsii lyudey s ogranichennymi vozmozhnostyami [Elektronnyy resurs]. — Rezhim dostupa: <http://instituta.net/news/14-mgtu/4754-zasedanie-rabochej-gruppy-povoprosu-rasshireniya-proizvodstva-produkt-sii-dlya-invalidov-i-pozhilykh>.
8. Chaldaeva, D. A. Zarubezhnyy opyt sotsial'noy reabilitatsii invalidov [Elektronnyy resurs] / D. A. Chaldaeva, I. G. Nigmat'yanova // Vestn. Kazan. tekhnol. un-ta. — 2010. — № 3. — Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-sotsialnoy-reabilitatsii-invalidov>.
9. Mayumi, Sh. The Long Road to Disability Rights in Japan [Electronic resource] / Sh. Mayumi. — Mode of access: <http://www.nippon.com/en/currents/d00133/>.
10. Nagano, H. Recent Trends and Issues in Employment Policy on Persons with Disabilities / H. Nagano // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.
11. Kurachi, N. The Employment of People with Mental Disabilities in Japan: The Current Situation and Future Prospects / N. Kurachi // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.
12. Recent Statistical Survey Reports. May 2016 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.jil.go.jp/english/estatis/esaikin/2016/e201605.html>.
13. Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016, p. 153 [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.jil.go.jp/english/ljsj/general/2015-2016/5-3.pdf>.
14. Hasegawa, T. Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities in Japan / T. Hasegawa // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.
15. Yonezawa, A. Potential and Challenges of Mutually-Oriented Social Enterprises Where People with and without Disabilities Work on an Equal Basis: Case Study on Kyodoren / A. Yonezawa // Japan Labor Review. — 2015. — Vol. 12, N 1.