

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

В статье анализируются проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современного общества и пути их решения. Автором проводится анализ специфики проблем инвалидов в сфере занятости и трудоустройства. Отмечаются недостатки правового регулирования занятости и трудоустройства инвалидов.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, занятость, программы.

На современном этапе развития российского общества проведение комплекса мер по интеграции инвалидов в социум является одним из приоритетных направлений социальной политики государства. Наличие в социальной структуре общества значительного количества лиц, имеющих признаки ограничения жизнедеятельности, определяет важность проблемы. Инвалиды составляют значительную социальную группу, нуждающуюся в особой помощи, внимании и заботе со стороны государства. При инвалидности существенно нарушаются не только биологические функции, но и происходит снижение социальной активности человека. Для преодоления последствий инвалидности, утраченных жизненных функций особую роль играет трудовая деятельность, которая оказывает положительное влияние на жизнь и способствует полноценной реабилитации. Трудоустройство является важнейшим этапом профессиональной реабилитации инвалидов, которая включает в себя процесс поиска работы и устройства на нее. Государственная политика в отношении инвалидов должна быть направлена на предоставление им равных с другими гражданами возможностей в реализации экономических, социальных, культурных, личных и политических прав, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, и устранение ограничений их жизнедеятельности с целью выявления социального статуса инвалидов, достижения ими материальной независимости.

В условиях инновационного развития экономики меняются цели и задачи государственной политики Российского государства в области занятости и трудоустройства, направленной на содействие реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость [3].

Анализируя проблему трудоустройства и занятости инвалидов, можно отметить, что она носит двусторонний характер, то есть проблема трудоустройства исходит не только со стороны государства и предприятий, но и со стороны самих инвалидов. Инвалиды испытывают трудности в поиске работы и дальнейшем трудоустройстве по многим причинам. Одной из таких причин является отсутствие желания работодателя принимать на работу лиц, с ограниченными

* Добрынина Юлия Андреевна – студентка ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права», 664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, тел. 89501203770, e-mail: dyua87@mail.ru.

ми возможностями, в связи с лишними затратами, необходимостью лечения, отсутствием возможности привлечения их к сверхурочной работе.

Кроме того, проблема трудоустройства инвалидов состоит в том, что на рынке труда отсутствуют подходящие рабочие места, для осуществления трудовых функций инвалидами, которые не в состоянии конкурировать с работниками, не имеющими ограничений в трудовой деятельности и не нуждающимися по медицинским показаниям в сокращении рабочего дня и других трудовых льготах. При таких условиях многие работодатели, способные принять на работу инвалидов, испытывают потребность в дополнительных инвестициях на оборудование (оснащение) рабочих мест.

Одной из основных направлений государственной политики в сфере занятости и трудоустройства инвалидов является усиление роли и значения деятельности субъектов РФ в регулировании рынка труда путем передачи им значительной части федеральных полномочий в области занятости населения, с выделением субсидий из федерального бюджета на софинансирование региональных программ по снижению напряженности на рынке труда в соответствующем субъекте РФ [6]. Реализация мероприятий программы направлена на реализацию прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, снижение социальной напряженности, предоставления гражданам работы, позволяющей обеспечивать более высокий жизненный уровень, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы.

Так, например, для интеграции незанятых инвалидов разработана и утверждена Ведомственная целевая программа «Содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в Иркутской области на 2014–2016 годы» (далее – целевая программа). В рамках данной целевой программы Министерством труда и занятости Иркутской области проведен анализ потребности в трудоустройстве незанятых инвалидов, который показал, что в 2012 году в областные государственные казенные учреждения городов и районов Иркутской области в целях получения государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы обратилось 4923 незанятых инвалида. В 2011 году, в Иркутской области, бюро медико-социальной экспертизы разработаны и выданы инвалидам 22300 индивидуальных программ реабилитации с рекомендациями по трудоустройству. В 2012 году численность трудоустроенных инвалидов составила 1874 человека или 38 % от числа обратившихся [6].

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда государственные гарантии трудовой занятости инвалидов предусматривают комплекс мер. Одной из наиболее эффективных – является квотирование рабочих мест.

Квота – это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы в процентах от среднесписочной численности работников, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий. Право на установление квоты имеют органы местного самоуправления.

Согласно Закону о занятости государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. При этом квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон о социальной защите инвалидов) (п. 1, 2 ст. 13) [2] [3].

Согласно этому Закон о социальной защите инвалидов организациям, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее трех процентов. Органы исполнительной власти субъектов РФ вправе устанавливать более высокую квоту. Освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов только общественные объединения инвалидов и находящиеся в их собственности предприятия.

Практика показывает, что применение системы квот может в значительной степени обеспечить рост уровня занятости среди инвалидов, а система обязательных выплат и субсидий помогает исправить финансовое неравенство между работодателями, которые готовы брать на работу инвалидов, и теми, кто от этого уклоняется. Производимые работодателями выплаты в свою очередь способствуют накоплению средств, необходимых для финансирования профессиональной реабилитации инвалидов и стимулирования работодателей. Работодатели, которые не заполняют всю квоту рабочих мест для инвалидов, вынуждены платить дополнительные налоги и сборы, которые в свою очередь, распределяются государством для создания и улучшения уже созданных рабочих мест для инвалидов на предприятиях и организациях государственного сектора.

Кроме того, в настоящее время не решен вопрос о привлечении работодателей к ответственности за отказ в приеме на работу инвалида, направленного к нему в счет квоты. Зачастую работодатель пренебрегает нормами законодательства о трудоустройстве и занятости инвалидов, так как отсутствуют четко установленные формы ответственности за такие правонарушения. До внесения изменений 22 августа 2004 г. Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривалось, что в случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты при приеме на работу инвалидов работодатели обязаны вносить ежемесячную обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты (ч. 4 ст. 21). То есть у работодателя был выбор: либо принять инвалида на работу в счет квоты, либо ежемесячно выплачивать обязательную плату за каждого нетрудоустроенного гражданина на эти места.

На данный момент работодатель, отказывающий лицу с ограниченными возможностями здоровья в приеме на работу, может быть привлечен только к административной ответственности в соответствии со статьей 5.42 КоАП РФ [5]. В

статье 5.42 КоАП РФ установлена административная ответственность в случае отказа в приеме на работу, а в случае невнесения обязательных платежей в счет квоты такая ответственность не предусмотрена, хотя ранее в законодательстве предусматривалась ответственность за невнесение обязательных платежей в счет квоты. Однако обязательные платежи по своей юридической природе не могут быть административным наказанием в виде штрафа, так как не отвечают следующим условиям. Во-первых, административная ответственность может наступить только при совершении административного правонарушения, т.е. при наличии вины, так как внесение обязательных платежей в счет квоты инвалида не требует наличие вины работодателя. Во-вторых, обязательные платежи зачастую несоизмеримы затратам работодателя, связанным с приемом на работу инвалида.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что правовое регулирование квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в России в настоящее время носит фрагментарный характер, что усложняет его применение на практике. Поэтому главной проблемой при трудоустройстве инвалидов является отсутствие единого, детализированного проработанного правового акта, который регулировал бы вопросы квотирования рабочих мест для лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, определял требования к рабочим местам для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [4] по сравнению с Кодексом законов о труде РФ (далее – КЗоТ РФ) [1] в определенной степени изменил правовое регулирование особенностей труда инвалидов. Был отменен запрет устанавливать испытание при приеме на работу инвалидов Великой Отечественной войны, ранее предусмотренный статьей 21 КЗоТ РФ. Также ТК РФ не содержит положения о том, что администрация обязана в случаях, предусмотренных законодательством, принимать инвалидов на работу в порядке трудоустройства. Ранее данная норма содержалась в статье 157 КЗоТ РФ. Несмотря на существование законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, наличие подобной нормы в ТК РФ повысило бы правовые гарантии их трудоустройства.

ТК РФ сохранил положение о том, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий (ст. 179 ТК РФ). Кроме того, сохранена норма о том, что работодатель обязан устанавливать инвалидам условия труда (включая продолжительность ежедневной работы) в соответствии с медицинским заключением, которое содержится в индивидуальной программе реабилитации (ст. 94, 224 ТК РФ). ТК РФ, так же как и КЗоТ РФ, допускает только при согласии инвалидов и отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья привлечение их к работе в ночное время (ст. 96 ТК РФ), к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ). При этом были усилены гарантии соблюдения этих норм. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установлен-

ном порядке и они под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

ТК РФ была введена новая норма о том, что работодатель обязан на основе письменного заявления инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Таким образом, на решение проблем трудоустройства инвалидов влияет политика государства в этой сфере, экономическая ситуация в стране, доступность для инвалидов качественного образования, эффективность работы государственных органов и организаций по трудоустройству инвалидов, отношение работодателей и общества в целом к инвалидам и другие факторы. При этом правовое регулирование труда данной категории населения играет одну из ключевых ролей в обеспечении занятости инвалидов и реализации их права на труд.

Список использованной литературы

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9.12.1971 г. // ВВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007. (Утратил силу).
2. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: закон РФ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 28.12.2013 г.) [электронный ресурс] // СЗ РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
3. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. 02.07.2013 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: ФЗ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ) // СЗ РФ. – 2002. – № 97 – Ст. 424.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ФЗ от 30.12.2001 г. № 195 - ФЗ (в ред. ФЗ от 28.12.2013 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.
6. Государственная программа «Труд и занятость» на 2014-2018 годы: постановление Правительства Иркутской области от 24.10.2013 г. № 449-пп // Обл. газ. – 2013. – 4 дек.
7. Ведомственная целевая программа «Содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудование (оснащенные) для них рабочие места в Иркутской области» на 2014-2016 годы: приказ Министерства труда и занятости Иркутской области от 23.10.2013 г. № 63-мпр // Обл. газ. – 2013. – 4 дек.
8. Жаворонков Р.Н. Совершенствование правового регулирования труда инвалидов / Р.Н. Жаворонков // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2012. – № 10. – С. 33-36.
9. Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования / Корсаненкова Ю.Б. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 23–26.
10. Пескова Ю.В. Некоторые проблемы трудоустройства инвалидов в Российской Федерации / Ю.В. Пескова // Социальное и пенсионное право. – 2012. – № 3. – С. 39–40.