

Беляева К.И. Проблемы трудоустройства инвалидов: отечественный и зарубежный опыт // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №5 (май). – АРТ 162-эл. – 0,3 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 10.63.

Беляева Ксения Игоревна,
студентка 2 курса, юридический факультет
Научный руководитель: Меркулов М.М.
ассистент кафедры гражданского права
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический
Университет»(РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
e-mail: kseniya.belyaeva.1998@bk.ru

**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ:
ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

Аннотация: В статье раскрыты основные проблемные вопросы трудоустройства инвалидов, проведен сравнительный анализ числа трудоустроенных лиц с ограниченными возможностями в России и в зарубежных странах, а также приведена практика решения данного вопроса в странах Европы и США.

Ключевые слова: трудоустройство, инвалиды, социально-правовые проблемы.

Belyaeva Ksenia

Second-year student, Faculty of Law

Scientific adviser: Merkulov M.M., assistant

FGBOU VO “Rostov State Economic University” (RSUE)

Rostov-on-Don, Russian Federation

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES: NATIONAL AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Annotation: The article reveals the main problematic issues of employment of disabled people, conducted a comparative analysis of the number of employed persons with disabilities in Russia and abroad, as well as the practice of solving this issue in Europe and the United States.

Keywords: employment, people with disabilities, social and legal problems.

Все люди имеют свои интересы, потребности и желания, для удовлетворения которых они нуждаются в работе. Исключением не являются и инвалиды. Согласно ст.1 Федерального закона №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «инвалид – это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты»¹.

¹ Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.03.2018) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, № 48

Проблема трудоустройства и социальной защищенности инвалидов является актуальной для современной России, поскольку многие работодатели отказываются принимать на работу людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Несмотря на то, что в России число людей с ограниченными возможностями такое же как и в Европе, а всего в мире они составляют 23% от числа населения, т.е. около 1млрд человек, в нашей стране трудоустроено 16% от общего числа инвалидов, в то время как в США – 29%, в Великобритании – 40%, в Китае – 80%². Так как Россия – социальное государство, согласно Конституции РФ, данную проблему нельзя упускать из вида. Но даже если инвалиду удастся устроиться на работу, в процессе он сталкивается с различными трудностями: дискриминацией, отторжением, проблемами в продвижении по службе.

Если в Европе данной проблеме начали уделять внимание 60 лет назад, то в России это произошло относительно недавно, т.е. 20 лет назад, что связывают с принятием Закона «о социальной защите инвалидов». В 2001 г. Закон был расширен положениями Трудового кодекса РФ.

Низкий уровень трудоустройства инвалидов, по нашему мнению, обусловлен такими объективными и субъективными причинами, как: 1) низкий уровень информированности о вакансиях, сложности с составлением резюме (информационная); 2) люди с ограниченными возможностями зачастую стесняются себя и боятся вливаться в коллектив (психологическая); 3) незавершенность реализации программы «доступная среда» (технологическая); 4) а также сложившееся мнение в обществе о неработоспособности инвалидов, малые инвестиции в развитие человеческого капитала инвалидов (экономическая).

² Сидорова Д.И., Шилкина Е.Л. «Положение инвалидов в современной России» // Ростовский научный журнал. 2017. №12. - С.127-135

Российское трудовое законодательство с одной стороны способствует трудоустройству лиц с ОВЗ, с другой – имеет существенные проблемы. Например, в РФ, так же как и в странах Европы с численностью работников свыше 100 штатных единиц, нормативными актами субъекта РФ устанавливается квота для трудоустройства инвалидов: 2-4% среднегодовой численности сотрудников; на предприятиях, где трудоустроены 35 и более работников, региональным законодательством устанавливается квота в размере, до 3%. В Германии квота составляет 6%, а также установлен штраф в 200 марок ежемесячно за невыполнение квоты. Полученные средства направляются в специальный фонд, который финансирует трудоустройство и реабилитацию инвалидов. Подобные квоты установлены также во Франции (6%), Австрии (4%), Англии, Греции, Ирландии (2%).

Согласно ст.64 ТК РФ работодатель не может отказать работнику в приеме на работу по причине его инвалидности; основанием для отказа может являться только отсутствие у кандидата определенного образования, квалификационного уровня или других профессионально-квалификационных качеств. Работодатель обязан по требованию работника письменно изложить причину отказа в трудоустройстве. На основании полученного письменного отказа работник-инвалид может добиваться защиты своих прав в суде.

Статья 23 «Закона о социальной защите инвалидов» устанавливает, что в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Гигиенические требования к условиям труда инвалидов устанавливают СП 2.2.9.2510-09, утвержденные постановлением Главного

государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30³. В этом документе содержатся общие требования к особенностям организации рабочего места для инвалидов в зависимости от заболевания, ставшего причиной инвалидности.

Законодательством предусмотрено право на получение инвалидом соответствующих льгот и гарантий.

Льготы работникам инвалидам

Наименование льготы/ требования/ гарантии	Характеристика льготы/требования/гарантии
Сокращенное рабочее время	Не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), продолжительность ежедневной смены в соответствии с медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ)
Удлиненное время отдыха	Не менее 30 календарных дней – ежегодный отпуск (ст. 23 Закона № 181-ФЗ); до 60 календарных дней в году – отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам (ст. 128 ТК РФ)
Особенности привлечения к сверхурочным работам	Только с письменного согласия работника-инвалида и только в том случае, если ему это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 99 ТК РФ и ст. 23 Закона № 181-ФЗ)
Особенности привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Только при условии, что это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 113 ТК РФ и ст. 23 Закона № 181-ФЗ)

Кроме того, он имеет возможность получения статуса безработного. Безработным признается инвалид, имеющий трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда, которое выдано в установленном порядке, не имеющий работы,

³ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 (ред. от 20.02.2018) // «Собрание законодательства РФ», 15.09.2009, № 30

зарегистрированный в органе Федеральной службы занятости России в целях поиска работы и готовый приступить к ней⁴.

Для принятия решения о признании инвалида безработным необходимо представить в орган Федеральной службы занятости России наряду с перечнем документов, установленным Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» индивидуальную программу реабилитации инвалида (ИПР). Она заполняется в органах врачебно-трудовых экспертных комиссиях (ВТЭК), заверяется подписью председателя ВТЭК, печатью и выдается на руки инвалиду. ИПР действительна только при предъявлении справки врачебно-трудовой экспертизы и необходима для учета требований (рекомендаций) ВТЭК при трудоустройстве инвалида специалистами службы занятости населения.

Перед органами службы занятости стоит важная задача по содействию профессиональной реабилитации людей с инвалидностью и оказанию им помощи в трудоустройстве. Однако недостаточная информационно-просветительская деятельность органов службы занятости по реализации программ не способствует росту обращений к ним инвалидов. Данные мониторинга службы занятости РФ на 2016 год показали, что 62% инвалидов хотят получить работу, а 8% хотели бы сменить ее.

Процесс трудоустройства лиц с ограниченными возможностями осложняется еще и тем, что они имеют низкую конкурентоспособность. При приеме на работу инвалида на работодателя накладывается ряд дополнительных обязанностей по обеспечению благоприятной рабочей среды для такой категории работников. Если в штате есть работники,

⁴ Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // Собрание Законодательства РФ, 1991, № 1032-1. Ст. 3

имеющие статус инвалида, то работодатель обязан учитывать их потребности в специальных рабочих местах, ориентируясь на индивидуальную программу реабилитации инвалида, определить перечень мероприятий по оборудованию таких рабочих мест и реализовать эти мероприятия. Естественно, что работодатели выбирают работников, требующих меньших денежных затрат на обеспечение их условий труда. В связи с этим предлагается ввести солидарную материальную поддержку работнику со стороны как государства, так и работодателя, например, через Государственный фонд занятости населения или общественные объединения.

В некоторых зарубежных странах (Германия, Франция, Австрия, Норвегия, Аргентина) данная проблема решается следующим образом.

Во-первых, в составе бирж труда существуют отделы, занимающиеся профессиональной реабилитацией инвалидов, проведением врачебной экспертизы и профессиональной консультацией, подбором вакансий, применением других мер для интеграции инвалидов в «трудовую» жизнь. Данные услуги предоставляются инвалидам бесплатно. В отделе работают врачи-эксперты, психологи, инженеры по эргономике и другие специалисты.

Во-вторых, существуют информационные центры, в которых инвалидам предоставляется подробная информация о профессиях, действующих центрах реабилитации, доступных вакансиях, оказывается помощь в составлении резюме и заявления о приеме на работу.

В-третьих, финансирование данных органов и проводимых ими мероприятий ведется за счет государства. Так же работодателям выплачиваются дотации в течение испытательного срока для оборудования рабочего места инвалида.

В США и Канаде еще в 70-80-х годах была разработана программа поддерживаемого трудоустройства (ПТ). Основными составляющими процесса ПТ являются: индивидуальное планирование, индивидуальный поиск работы для каждого человека. Сначала осуществляется оценка его профессиональных навыков, способностей, талантов, интересов и желаний, составляется план подбора рабочего места; затем происходит интеграция, которая предусматривает, что люди с инвалидностью, работающие в условиях открытого рынка труда, трудятся рядом с людьми без инвалидности по одному или небольшими группами и в тех же условиях, что и остальные работники. Это создает условие для естественной интеграции; обучение на рабочем месте – после подбора подходящего рабочего места непосредственно на этом же месте организуется обучение выполнению трудовых функций; помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение длительного периода. Поддержка обеспечена куратором службы ПТ или наставником от предприятия.

В нашей стране в крупных городах, например, Санкт-Петербурге, Воронеже и Хабаровске, помимо Службы занятости действуют Центры профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов. В данные центры могут обратиться инвалиды как по направлению Службы занятости, так и по собственной инициативе. В них осуществляется профессиональное тестирование, профориентация, психологическая помощь, ведется подбор вакансий, формируется база соискателей, учебных заведений, которые занимаются обучением и переквалификацией инвалидов, оказывается консультативная помощь.

Для активизации приема на работу людей с ограниченными возможностями, государством установлены льготы на налоги и страховые взносы. Льготы распространяются на налоги на землю и имущество, но

только при условии, что на предприятии работают более 50% инвалидов от общего числа работников. Сниженная ставка на отчисления в Фонд Социального Страхования устанавливается за рабочие места, на которых трудятся инвалиды 1 и 2 групп.

Исходя из рассмотренных особенностей трудоустройства инвалидов как в России, так и других странах, можно сделать вывод, что данная проблема является актуальной. В России, как и в странах Европы и США, проводится государственная политика содействия реабилитации, профориентации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, существуют специальные органы, уполномоченные реализовывать данную политику на местах, установлена особая система квотирования рабочих мест и налогообложения организаций, в которых трудятся инвалиды. Однако, анализируя опыт европейских стран, считаем целесообразным возложить финансирование мероприятий по трудоустройству инвалидов на государство, органы исполнительной власти должны содействовать реализации программы «доступная среда». Так же предлагается установить штрафные санкции для организаций, уклоняющихся от принятия на работу лиц с ограниченными возможностями.

Список использованной литературы:

1. Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 2014, № 31, ст. 3.
2. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, № 48, ст. 4563
3. Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // Собрание Законодательства РФ, 1991, № 1032-1. Ст. 3

4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая. от 05.08.2000 № 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 (ред. от 20.02.2018) // «Собрание законодательства РФ», 15.09.2009, № 30
7. Ашуралиева Д.Р., Исмиева З.М., Дахдужева К.Д. Современные проблемы трудоустройства инвалидов // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. 2013. № 3. – С.45-48
8. Жаворонков Р.Н., Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов // Вестник Омской юридической академии. 2014. № 2(23). – С. 31
9. Новиков М.Л., Веселов М.Ю. Поддерживаемое трудоустройство в европейских странах.; - М.: РООИ «Перспектива», 2008. – 82с.
10. Сидорова Д.И., Шилкина Е.Л. «Положение инвалидов в современной России» // Ростовский научный журнал. 2017. №12. - С.127-135
11. Труд и занятость инвалидов: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (Дата обращения 13.03.2018)
12. Шевченко А.И. К вопросу о специфике проблем людей с ограниченными возможностями в сфере занятости и трудоустройства и пути их решения // Общество и право. 2013. № 4(46). – С.277-280
13. Шумова Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2014. № 2. – С.89-91

Дата поступления в редакцию: 25.05.2018 г.

Опубликовано: 30.05.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018

© Беляева К.И., 2018