

Трудоустройство инвалидов.

Актуальность, проблемы, законодательство

В настоящее время ни для кого не является секретом, что количество инвалидов чрезвычайно велико не только в нашей стране, но и во всем мире. По данным ООН, в начале 1990-х годов в мире насчитывалось приблизительно 0,5 миллиарда инвалидов, то есть примерно 10% населения Земного шара.

Большое количество инвалидов в нашей стране неизбежно создает проблемы их трудоустройства и занятости, в силу разных обстоятельств. В первую очередь это отсутствие физической способности осуществлять некоторые функции, присущие здоровому человеку. В соответствии со ст. 1, [ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”](#), инвалидом признается 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. При этом под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. В толковом словаре даются их следующее понятие трудоустройства: Трудоустройство – “устройство кого-нибудь на работу, содействие в таком трудоустройстве”.

Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе является актуальной и не менее важной. Инвалиды испытывают ряд трудностей в трудоустройстве по причине того, что очень часто работодатели под разными предлогами их не трудоустраивают, ограничивают в правах, делают недоступными некоторые виды работ из-за физической непригодности инвалидов к их различным видам. Все это создает дополнительную напряженность в обществе, делает “ненужными” огромное количество людей.

Трудовая деятельность для человека является важным условием полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей, в том числе и творческих. Трудовая деятельность является фактором приобщения человека к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

На сегодняшний день в обществе существует определённый стереотип о том, что человек с ограниченными возможностями не может и не желает трудиться, что он живет на попечении близких родственников и государства. Однако нельзя забывать о том, что среди инвалидов есть те, кто желает трудиться и быть независимыми.

Инвалиды испытывают определенные трудности в поиске работы по причине ограниченности своих возможностей и в связи с этим нуждаются в поддержке со стороны государства. Таким образом, были приняты законы и подзаконные акты, призванные отстаивать права инвалидов в сфере занятости: “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” Несмотря на наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в трудовой деятельности, хотя имеют такую же потребность. Причинами инвалидности признаются:

1. Общее заболевание
2. Инвалидность с детства
3. Трудовое увечье
4. Профессиональное заболевание
5. Заболевание, которое было получено в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, последствиями радиационных воздействий.
6. Ранение (увечье, контузия), полученные при защите государства или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо заболевание, связанное с пребыванием на фронте.

Отклонения от нормы в жизнедеятельности инвалида разнообразны. Среди них: нарушение двигательной функции, нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, обмена веществ и энергии; нарушение зрения, слуха, обаяния или осязания; Психические расстройства, нарушение памяти, внимания, речи, мышления.

Каждое ограничение имеет свою степень выраженности: 1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности при условии снижения квалификации или уменьшения объема производственной деятельности.

2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных средств.

3 степень – неспособность к трудовой деятельности.

Критерием для определения группы инвалидности является социальная недостаточность, требующая социальной защиты и помощи. Для установления первой группы инвалидности – способности третьей степени. Для второй группы – способности второй степени. Для третьей группы – способности первой степени.

Работодатели часто отказываются принимать на работу инвалидов: в связи с лишними затратами; психологическими особенностями инвалидов, а также в связи с необходимостью лечения. Так же важным фактором является отсутствие возможности привлечения к дополнительным. Отсутствие желания понять проблемы людей, имеющих инвалидность и войти в их

ситуацию играет решающую роль в трудоустройстве данной категории населения.

В Российской Федерации решением вопроса занятости населения занимается государственная служба занятости населения. Соответственно, туда может обратиться и человек с инвалидностью. Данная организация занимается предоставлением проф. ориентационных услуг и проводит ознакомление с имеющимся банком вакансий. Если человек с инвалидностью пожелает встать на учет в службу занятости как безработный гражданин, ему необходимо оформить “Индивидуальную программу реабилитации” при условии отсутствия у него третьей степени ограничения к трудовой деятельности.

Человек, имеющий инвалидность обладает рядом психологических факторов, отражающих его положение на рынке труда, а также формирующих их отношение к обществу. Инвалиды относятся к категории мало мобильного населения и являются наименее защищенной, социально уязвимой частью общества. Это связано прежде всего с дефектами их физического состояния, вызванного заболеваниями, приведшими к инвалидности. Психологические проблемы возникают при изолированности инвалидов от внешнего мира, по причине имеющихся недугов и в результате неприспособленности к окружающей среде. Важную роль играет отсутствие специализированного оборудования для инвалидов, разрыв привычного общения. Это влечёт за собой ряд последствий, а именно, наступление одиночества, возникновению эмоционально-волевых расстройств, развитию депрессии, изменения в поведении.

Для инвалидов, желающих трудиться, очень важна занятость. Инвалид, имеющий работу, перестает ощущать свою неполноценность, вызванную физическими и иными недостатками здоровья, чувствует себя полноправным членом общества и, что немаловажно, имеет дополнительные материальные средства. Поэтому, инвалидам предоставляются гарантии осуществления трудовой занятости путем проведения ряда специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) Установление квоты для приема на работу инвалидов и выделение минимального количества специализированных рабочих мест для них;
- 2) Осуществление льготной финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, предприятий, учреждений, организаций общественных объединений инвалидов;
- 3) Создание инвалидам условий труда в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации;
- 4) Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организации обучения их новым профессиям.

Для трудоустройства инвалидов должны создаваться специальные рабочие места со специализированным техническим оснащением с учётом индивидуальных возможностей инвалидов.

Одним из основных направлений поддержки инвалидов является профессиональная реабилитация, которая является важнейшей составной частью государственной политики в области социальной защиты инвалидов. Профессиональная реабилитация инвалидов включает следующие мероприятия:

1. Профориентация;
2. Психологическая поддержка профессионального самоопределения;
3. Обучение или переобучение;
4. Повышение квалификации;
5. Содействие трудоустройству;
6. Квотирование и создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов,
7. профессионально-производственная адаптация.

Профессиональная реабилитация инвалидов с их последующим трудоустройством экономически выгодна для государства. Так как, средства, вложенные в реабилитацию инвалидов, будут возвращаться государству в виде налоговых поступлений, являющихся следствием трудоустройства инвалидов. Если доступ инвалидов к занятиям профессиональной деятельностью будет ограничен, расходы на реабилитацию инвалидов лягут на плечи общества.

Для инвалидов, которые не способны участвовать в основном процессе занятости создаются специализированные предприятия. В России в настоящее время существует около 1,5 тысяч таких предприятий. Специализированные предприятия обычно предназначены для определенных категорий инвалидов со значительными потерями функций организма: нарушение зрения, умственного развития и двигательного аппарата. Однако трудоустройство инвалидов на специализированные предприятия нельзя рассматривать как исключительную форму обеспечения занятости инвалидов и как фундамент, на котором основывается вся политика по обеспечению занятости инвалидов.

Инвалиды зачастую опасаются перемещения на основной рынок труда из-за возможной неудачи в трудоустройстве на обычные не специализированные профессии, после чего перед ними вновь встанет проблема получения специализированной работы. К тому же инвалиды боятся потери определенных льгот, которые они получают, работая на специализированном предприятии. Работники специализированных предприятий зачастую становятся важной рабочей силой, обладают высоким профессионализмом и положительно влияют на производительность, доходы и прибыль предприятия в следствии чего руководители таких предприятий обычно не хотят отпускать работников. Целью руководителей специализированных предприятий может являться достижение определенного уровня занятости инвалидов с целью получения определенных налоговых и других льгот, таким образом, они заинтересованы в сохранении этих рабочих, какой бы ни была их производительность.

Таким образом можно сделать вывод: трудовая деятельность человека является основной сферой его жизнедеятельности. Здоровый человек легко может приспособиться к окружающей среде. Инвалидам же нужно приспособливаться к различным сферам жизнедеятельности. Государство и общество должно быть заинтересовано в адаптации этой социальной группы для того, чтобы они свободно могли работать по той профессии, которой они считают наиболее подходящей для себя. Работодатели не должны оставаться равнодушными к проблемам этих людей. Предприятия должны оснащаться специализированным оборудованием для инвалидов, чтобы они чувствовали себя полноценными людьми, способными к трудовой деятельности, что бы ощущали себя на равных со здоровыми.

Обязанность работодателя принять на работу инвалида

В России трудоустройство инвалидов – дело проблематичное. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и т. п. А некоторые просто не знакомы с порядком трудоустройства этой категории граждан и отказывают им по иным причинам.

Однако многие работодатели попросту забывают о том, что отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чём прямо говорится в ст. 64 [ТК РФ](#). Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки. Если инвалид обладает необходимым для работы уровнем знаний и навыками, работодатель обязан принять его на работу.

Инвалиду–претенденту на вакансию в случае отказа в заключении с ним трудового договора предоставлено право требовать от работодателя обоснования причин отказа в письменной форме. В случае несогласия с выводами работодателя за инвалидом сохраняется право на обращение в суд. Результатом обжалования решения работодателя может стать понуждение последнего к заключению трудового договора с гражданином, имеющим ограниченные физические возможности.

Обсуждая данную тему, стоит вспомнить и о положениях [ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ](#). В ст. 21 закреплена обязанность работодателей, в компаниях которых численность сотрудников превышает 100 человек, осуществлять трудоустройство инвалидов согласно предусмотренной в субъекте квоте. Эта квота может составлять от 2 до 4% среднесписочной численности сотрудников организации. Что касается обязанности соблюдения квоты (действующей в конкретном территориальном образовании), то она ложится на все предприятия вне зависимости от формы их собственности.

Помимо этого, вышеназванный закон указывает, что субъекты РФ вправе устанавливать собственные квоты по трудоустройству инвалидов для предприятий, имеющих численность работников от 35 до 100 человек. В этом случае нужно сказать о том, что далеко не во всех территориальных образованиях на сегодняшний день разработаны и действуют правовые акты такого рода.

Что касается объединений инвалидов или предприятий, созданных ими (когда уставный капитал состоит из взносов общественного объединения инвалидов), у таковых обязанность по соблюдению квоты отсутствует.

Какие есть специальные рабочие места для людей с ограниченными физическими возможностями?

Помимо того, что работодателю законодательно вменяется в обязанность принятие на работу граждан с ограниченными возможностями, для него еще устанавливается обязанность соответствующим образом оборудовать рабочие места для данной категории лиц.

Согласно ст. 22 [ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»](#) работодателю надлежит создать специальные рабочие места, приспособленные для работы инвалидов.

Специальным рабочим местом считается то, в отношении которого работодателем были приняты дополнительные меры по организации труда, включая адаптацию оборудования, дополнительного технического и организационного оснащения приспособлениями, позволяющими работнику-инвалиду осуществлять трудовую функцию, несмотря на какие-либо нарушения.

Подчеркнем, что технические и организационные приспособления, как и оборудованные рабочие места, должны соответствовать основным требованиям, которые разработаны федеральным органом исполнительной власти. Речь идет об органе, осуществляющем функции по выработке и реализации госполитики в сфере правового регулирования труда и соцзащиты россиян.

Помимо того, согласно положениям ст. 23 указанного ранее закона необходимые условия труда на предприятии (вне зависимости от формы его собственности) должны создаваться с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Особенности трудовых правоотношений с инвалидами

В ст. 23 [федерального закона № 181-ФЗ](#) указывается на то, что установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах с инвалидами условий труда, ухудшающих положение работника с ограниченными физическими возможностями по отношению к другим работникам предприятия недопустимо. Так, например, запрещено устанавливать во внутренних соглашениях пониженный размер зарплаты, уменьшать продолжительность ежегодного отпуска, создавать неблагоприятный режим труда и отдыха и т. д.

Не стоит забывать и о том, что для работников с ограниченными физическими способностями законодательно закреплены и дополнительные гарантии, имеющие место при трудоустройстве инвалидов. К таковым относятся:

— Меньшая продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп. На основании ст. 23 упомянутого закона и [ст. 92](#) ТК РФ для данной категории граждан гарантируется 35-часовая рабочая неделя, без какого-либо снижения зарплаты.

— Инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181).

— Вне зависимости от группы инвалидности каждый гражданин с ограниченными физическими возможностями осуществляет трудовую деятельность, дневная (сменная) продолжительность которой не превышает норматива, установленного в его медзаключении.

Законодатель предоставляет работнику с ограниченными физическими возможностями право воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработной платы, суммарная продолжительность которого в год не должна превышать 60 календарных дней.

Инвалидам предоставлена возможность отказа от сверхурочных работ. Несмотря на то что в соответствии со [ст. 99](#) ТК РФ у работодателя в определенных случаях имеется право привлекать работающих на предприятии лиц к работам такого рода, в т. ч. и без их согласия, на инвалидов это правило не распространяется. При любой ситуации привлечение работника с ограниченными физическими возможностями к сверхурочной работе допустимо только с его письменного согласия и только в том случае, если он под расписку был уведомлен о своем праве отказа.

Инвалиды могут отказаться и от работы в ночное время. Ситуация аналогична предыдущей: привлечь к работе в ночные часы инвалида можно только с его письменного согласия и только после ознакомления его под расписку с имеющимся у него правом отказаться от выполнения таких работ. Более того, и в этом, и в предыдущем случае привлечение инвалидов к работам такого рода возможно только в случаях, когда они не запрещены работнику с ограниченными физическими возможностями в соответствии с имеющимся у него медзаключением.

Каковы дополнительные гарантии лицам с ограниченными физическими возможностями?

Из всего вышесказанного напрашивается закономерный вывод относительно того, что в трудоустройстве инвалидов есть свои особенности. Но помимо перечисленного ранее законодательно предусматриваются дополнительные гарантии для некоторых категорий лиц с ограниченными физическими возможностями в случае их сокращения.

В соответствии со [ст. 178](#) ТК РФ преимущественное право на сохранение за собой рабочего места в период сокращения имеют:

— инвалиды ВОВ;

— лица, ставшие инвалидами во время участия в боевых действиях по защите Отечества.

— лица, получившие инвалидность ввиду воздействия радиации во время чернойбыльской катастрофы из числа тех, кто принимал участие в ликвидации ее последствий;

— военнослужащие, военнообязанные и сотрудники ОВД и Государственной противопожарной службы, привлеченные к ликвидации последствий катастрофы (причем не имеет значения, в каком месте дислоцировалась часть и какие именно работы выполнялись этими лицами);

— лица, эвакуированные из зон отчуждения/отселения либо выехавшие из указанных зон самостоятельно после принятия решения о проведении эвакуации граждан, при условии что до своего отъезда они столкнулись с воздействием радиации, ставшим причиной их инвалидности;

— доноры, пожертвовавшие костный мозг для спасения людей, пострадавших в результате чернобыльской катастрофы (в этом случае не имеет значения, сколько времени прошло с момента трансплантации органического материала и когда наступила инвалидность лица, связанная с таким донорством);

— лица, ставшие инвалидами вследствие воздействия радиации при аварии 1957 года на производственном объединении «Маяк» и сбросе радиоактивных отходов в реку Теча, который сопутствовал аварии. Отметим, что преимущественное право сохранить рабочее место также распространяется на членов семей таких инвалидов и на семьи, потерявшие кормильца из числа указанных лиц с ограниченными физическими возможностями, если их смерть явилась следствием вышеназванной аварии и сброса радиоактивных отходов.

Изменения в законодательстве

Говоря о соцзащите инвалидов, стоит упомянуть про последние изменения в законодательстве, внесенные законами «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» от 01.12.2014 № 419-ФЗ и «О внесении изменений в [ст. 169](#) ЖК РФ и ст. 17 ФЗ «О соцзащите инвалидов в РФ»» от 29.12.2015 №399-ФЗ. Данные изменения, в первую очередь, направлены на обеспечение доступности окружающей среды для людей с ограниченными возможностями.

На предприятия всех форм собственности теперь возложена обязанность по обеспечению:

свободного доступа инвалидов;

— свободы в получении информации;

— оказания помощи инвалидам при получении услуг и приобретении товаров.

Если говорить об изменениях в [Жилищном кодексе](#), то они затрагивают вопросы предоставления инвалидам I и II групп, а также детям-инвалидам и семьям, в которых они проживают, субсидий на оплату капремонта общего имущества в многоквартирном доме в размере, не превышающем 50% минимального размера взноса за капитальный ремонт дома, установленного за 1 квадратный метр жилой площади и действующего на территории соответствующего субъекта РФ.

<http://jurist-egorov.ru>