

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.22

Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

© Андрюхина Ника Станиславовна

магистрант 3-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

E-mail: nikulja-86@mail.ru

Статья посвящена актуальным вопросам трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Автором рассматриваются возможные трудности занятости этой категории граждан. В рамках исследования был рассмотрен опыт по вопросам содействия в трудоустройстве указанных лиц. Автор предлагает меры по повышению уровня занятости инвалидов. В процессе реализации мер социальной поддержки трудоустройства инвалидов важна не только государственная политика в данной области, но и заинтересованность самих работодателей. Автор резюмирует, что стимулировать работодателей возможно путем установления налоговых льгот по местным и региональным налогам, компенсации части затрат на заработную плату инвалидам, выплатой грантов за активное участие в трудоустройстве инвалидов.

Ключевые слова: инвалиды; инвалидность; трудоустройство; право на равные условия труда; лица с ограниченными возможностями здоровья; содействие занятости; право на труд; работодатель.

Проблема трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и инвалидностью в жестких условиях современной рыночной конкуренции является достаточно актуальной. Это обусловлено активным стремлением государства строить социально-ориентированную экономику и необходимостью соблюдать нормы трудового законодательства по трудоустройству граждан, имеющих ограничения по здоровью. Однако реальная практика трудоустройства свидетельствует о наличии серьезных проблем в вопросе трудового сотрудничества лиц с ОВЗ и инвалидностью и работодателя [5, с. 59].

По мнению Р. Н. Жаворонкова, спецификой рынка труда инвалидов является их низкая конкурентоспособность, которая обусловлена следующими факторами: ограниченная по состоянию здоровья трудоспособность; низкий образовательный и профессиональный уровень; ограниченные возможности повышения квалификации или прохождения обучения для поиска новой профессии; поиск работы, приближенный к месту жительства; неактивность в социальном смысле и неадаптированность к социальным и бытовым условиям [2, с. 126]. В связи с этим, на наш взгляд,

инвалиды нуждаются в дополнительных гарантиях для реализации их права на труд.

Действующим законодательством установлены определенные квоты для работодателей: снижение отчислений в Пенсионный фонд РФ, понижение страхового тарифа, отмена подоходного и имущественного налога, но только для тех компаний, в штате которых числятся люди с ОВЗ¹. Статья 24 Закона о социальной защите инвалидов вменяет работодателю обязанность создания и выделения рабочих мест для трудоустройства инвалидов, однако, как показывает практика, данное положение не всегда реализуется в полной мере: работодатель, несмотря на все имеющиеся льготы, не стремится трудоустраивать людей с ОВЗ. Данная категория населения уже длительное время сталкивается с двумя основными проблемами. Во-первых, сталкиваясь со сложной жизненной ситуацией, становясь инвалидом, человек начинает переживать, что работодатель обязательно откажет ему в работе, не дав не только проявить себя, но, даже не позволив приступить к трудовой функции. Во-вторых, для лиц с ОВЗ существует определенная психологическая преграда, которая заключается в том, что им попросту не по плечу выполнять ту же работу, что и здоровым работникам [3, с. 45].

Анализ положений законодательства позволяет решить ряд проблем трудоустройства лиц с ОВЗ. Так, статья 21.4 Федерального закона № 209-ФЗ в части первой говорит о том, что органы государственной власти и местного самоуправления могут оказывать поддержку субъектам малого и среднего предпринимательства, осуществляющих свою деятельность в сфере социального предпринимательства². Необходимо отметить, что законодатель не обязывает органы государственной власти и местного самоуправления оказывать какую-либо помощь, указано только, то что помощь «может» оказываться. Таким образом, законодатель отдал разрешение рассматриваемого нами вопроса на решение органов местного самоуправления, то есть субъектам дозволено выбирать: оказывать помощь или нет. Именно из-за данной формулировки, ее правового значения теряется уверенность в успешной реализации проекта, как у социальных предпринимателей, так и у людей с ОВЗ. Нет стабильности в получении необходимой работы и ее достойной оплаты, потому что нет нормы закона, на которую в случае нарушения прав может опереться гражданин с ОВЗ. На наш взгляд, проект социального предпринимательства в сфере трудоустройства лиц с ОВЗ требует отдельной законодательной основы, так как сейчас работник в сфере отношений по трудоустройству может рассчитывать лишь на базовые нормы Трудового кодекса РФ.

¹ О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федер. закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

² О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федер. закон от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.

Согласимся с Е. О. Маскайкиной и И. Ю. Семеновой в том, что назрела необходимость в принятии нового федерального закона, который пошагово регулировал бы весь процесс трудоустройства и начальные этапы работы людей с ОВЗ. Для реализации данной идеи необходимо систематизировать все имеющееся законодательство и разработать новое в дополнение к уже имеющимся нормативно-правовым актам. С целью более успешной реализации программ социального предпринимательства будет полезна новая законодательная база, в которой будут рассмотрены следующие вопросы: закрепление этапов трудоустройства, решение вопросов минимальной оплаты для людей с ОВЗ, льготы, квоты и выплаты работодателям и работнику, а также обязанность в приеме на работу, случаи потери рабочего места по причинам, не зависящим от работодателя, возмещение и компенсация потери трудового места [4, с. 46–50].

В процессе реализации мер социальной поддержки трудоустройства инвалидов важна не только государственная политика в данной области, но и заинтересованность самих работодателей. В целях стимулирования работодателей в приеме на работу лиц с ОВЗ необходимы другие правовые механизмы. Например, установление налоговых льгот по местным и региональным налогам; частичная компенсация затрат работодателей на заработную плату инвалидов; выплата грантов за активное участие в трудоустройстве инвалидов.

Считаем, что в процессе реализации мер социальной поддержки трудоустройства инвалидов важна не только государственная политика в данной области, но и заинтересованность самих работодателей. В целях стимулирования работодателей в приеме на работу лиц с ОВЗ необходимы другие правовые механизмы. Например, установление налоговых льгот по местным и региональным налогам; частичная компенсация затрат работодателей на заработную плату инвалидов; выплата грантов за активное участие в трудоустройстве инвалидов [1, с. 256–257].

Отметим, что если, и работодатели и готовы предоставить вакансию для лиц с ОВЗ и инвалидностью, то только при условии дополнительного психологического тестирования или предоставления справки о состоянии здоровья. Трудоустройство этой категории граждан требует дополнительной ответственности за здоровье сотрудника. Остальные не готовы трудоустроить лиц с ОВЗ и инвалидностью. Среди возможных причин отказа в основном называют наличие ограничений по здоровью. Они утверждают, что «человеку с ОВЗ и инвалидностью будет сложно работать с детьми» (образование); «нужен активный работник на полный график» (продажи); «состояние здоровья» (производство).

Решение о приеме или отказе в работе может быть обусловлено также масштабом и количеством сотрудников на предприятии. Организации с количеством работников от 50 человек готовы к сотрудничеству с лицами с ОВЗ и инвалидностью. Компании или организации с меньшим штатом чаще всего отвечают отказом. Это обусловлено более мелким и детальным

распределением обязанностей в крупных организациях, что позволяет найти подходящую вакансию в соответствии с возможностями наемника, когда в небольших организациях функционал одного сотрудника включает большее количество обязанностей.

Таким образом, в целях повышения уровня занятости лиц с ОВЗ и инвалидов как на федеральном, так и на региональном уровнях необходимо улучшать информационную и консультационную работу по вопросам трудоустройства посредством освещения различных мероприятий в региональных СМИ, привлечения к участию в информационных встречах представителей государственных и муниципальных органов, работодателей, общественных организаций, повышения качества консультирования инвалидов, а также стимулировать работодателей к приему на работу лиц с ОВЗ путем установления налоговых льгот по местным и региональным налогам, компенсации части затрат на заработную плату инвалидам, выплатой грантов за активное участие в трудоустройстве инвалидов, используя региональный опыт других субъектов РФ. Также большей поддержки и внимания заслуживают общественные инициативы, в том числе опыт социально ориентированных организаций.

Литература

1. Долгачев А. О. Актуальные проблемы содействия занятости инвалидов в Российской Федерации // Актуальные проблемы науки и практики «Гатчинские чтения — 2019»: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. Гатчина, 2019. С. 253–257.
2. Жаворонков Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в РФ: дис. ... д-ра юр. наук. М., 2014. 495 с.
3. Лапуста М. Г. Малое предпринимательство. М., 2017. 453 с.
4. Маскайкина Е. О., Семенова И. Ю. Анализ проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья: опыт Чувашской Республики // Студент года — 2019: сб. ст. междунар. науч.-исслед. конкурса: в 3 ч. Петрозаводск, 2019. С. 44–50.
5. Ольхина Е. А., Свистунова А. А. Перспектива трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью с точки зрения работодателя // Тенденции развития науки и образования. 2019. № 50-8. С. 59–61.

EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES
OF HEALTH AND DISABILITY

Andryukhina S. Nika

3 year Master student,

Buryat State University by Dorji Banzarov

Sukhe-Bator St. 6, Ulan-Ude, 670000, Russia

E-mail: nikulja-86@mail.ru

The article is devoted to topical issues of employment of persons with disabilities and disabilities. The author considers possible employment difficulties for this category of citizens. As part of the study, experience on the assistance in the employment of these individuals was examined. The author proposes measures to increase the level of employment of persons with disabilities. In the process of implementing measures of social support for the employment of persons with disabilities, not only government policy in this area is important, but also the interest of the employers themselves. The author summarizes that it is possible to stimulate employers by establishing tax benefits for local and regional taxes, compensating for part of the cost of wages for people with disabilities, and paying grants for active participation in the employment of people with disabilities.

Keywords: disabled people; disability; employment; the right to equal working conditions; persons with disabilities; employment promotion; the right to work; the employer.