

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА ТРУД В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

И. А. Закаев,

Международный юридический институт (Волжский филиал) Научный руководитель: Е. А. Тузикова

Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Основной Закон гласит: каждый имеет право на труд, который он свободно соглашается или выбирает, право выбирать профессию и род занятий, распоряжаться своими способностями к труду, а также право на защиту от безработицы [1, гл. 2].

Вторая глава Конституции закрепляет основные трудовые права граждан.

Следует выделить статью 37, которая гласит:

1. труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
2. принудительный труд запрещен;
3. право на отдых и т.д.

Права и свободы, указанные в Основном Законе – права и свободы каждого человека и распространяются они на всех, вне зависимости от какого-либо фактора, включая состояние здоровья. Однако если люди с ограниченными возможностями вынуждены ежедневно доказывать свое право на труд, то для здорового человека это право не ставится под сомнение. Какова причина возникновения такой проблемы для людей с ограниченными возможностями?

Еще до недавних времен людей с ограниченными возможностями вообще не рассматривали как трудовой ресурс. На ситуацию посмотрели с другой стороны лишь благодаря одновременному стечению нескольких обстоятельств, произошло их признание в качестве соискателей работы:

- общий экономический рост;
- осознание здоровыми людьми потребностей граждан-инвалидов в самореализации и т.д.

Широкую огласку волнующая проблема занятости и трудоустройства людей с ограниченными возможностями получила в относительно недалеком прошлом. Европейскому движению за равные права в трудовой сфере уже почти 70 лет, в России – около 30 лет. В ноябре 1995 года, а именно 24 ноября, был принят Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в РФ»[4]. Именно эту дату можно назвать датой включения России в вышеуказанное движение.

Сам корень проблемы в поиске рабочего места для людей с ограниченными возможностями кроется в социальной, а не в экономической

сфере. Ведь большинство из них не интегрированы в общество: живут, учатся, работают и отдыхают они в определенном кругу.

Анализ статистики инвалидов по странам Европы[6] показывает, что отечественные показатели одни из самых низких в мире^[7]. Но это связано далеко не с крепким здоровьем россиян. В РФ, чтобы получить инвалидность, и ежегодно ее подтвердить, людям с ограниченными возможностями приходится вступать в борьбу с несовершенной системой. В РФ работает не более 10% людей с ограниченными возможностями, тогда как в Китае – 80%, в Великобритании – 40%, в США – 30%. В развитых странах уже давно был проведен подсчет, и результат показал, что выгоднее вложить средства в реабилитацию, адаптацию и трудоустройство льготников, нежели пожизненно содержать их за счет пособий.

Следует особо отметить несоответствие реализованной в Трудовом Кодексе РФ[2] политики трудоустройства льготников нынешним реалиям. Государство, предоставляя такое большое количество привилегии, оказывает им «медвежью услугу». Это приводит к тому, что для работодателя выгоднее нанять здорового гражданина и при необходимости заплатить штраф, нежели заниматься адаптацией инвалида, обустройством под него помещений. Например, при найме на работу колясочника требуется перепланировка не только рабочего места, но и лифта, санитарной комнаты, а также, в обязательном порядке, строительство пандуса.

Три основные сферы, в которых кроются причины в затруднительном трудоустройстве людей с ограниченными возможностями:

1. Фактическая сфера – уровень работоспособности здорового человека объективно выше, чем у инвалида;
2. Правовая сфера – законодателем выписан широкий спектр прав инвалидов в трудовой сфере, однако финансовое и организационное бремя их обеспечения необоснованно возложено практически полностью на работодателя;
3. Информационная сфера – существует большое количество мифов и заблуждений, касательно условий работы инвалидов (например, что человека с ограниченными возможностями нельзя подвергнуть дисциплинарному взысканию или уволить).

Единственный механизм, который побуждает работодателей нанимать людей с ограниченными возможностями сегодня, – это двухуровневая система квотирования, установленная статьей 21 федерального закона № 181. Согласно ее предписаниям:

- в учреждениях, где численность работающих превышает 100 человек, нормативными актами субъекта РФ обязательно оговаривается квота для трудоустройства инвалидов: 2 - 4% среднегодовой численности сотрудников;
- на предприятиях, на которых численность работников превышает 35 и более работников, региональным законодательством может устанавливаться квота в размере, не превышающем 3%;
- от соблюдения указанных требований освобождаются работодатели – общественные объединения инвалидов и субъекты хозяйствования, ими основанные.

Квота - минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников предприятий, учреждений, организаций) для приема на работу определенных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории [ст. 1].

Трудоустройство граждан в счет установленных квот производится работодателями самостоятельно либо по направлениям территориальных органов службы занятости. Работодатели, не выполнившие условия квотирования рабочих мест для инвалидов, обязаны перечислить на субсчет Государственного фонда занятости населения Российской Федерации обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты и представлять ежемесячные сведения о перечислении обязательной платы в территориальные органы службы занятости.

Следует отметить, что работодатель получает поощрение от государства в виде налоговых льгот. Работодатели, выделяющие или создающие за счет собственных средств рабочие места, получают от органов местного самоуправления льготы в пределах полномочий работодателя в соответствии с действующим законодательством.

Кодекс об административных правонарушениях предусматривает ответственность за отказ в найме инвалида в пределах назначенной квоты. [3, п.5.42]

Обычно соискатель приходит к потенциальному работодателю из службы занятости, имея на руках бланк направления. Какие основания для отказа инвалиду при трудоустройстве были высказаны работодателем, видно из отметки в бланке. Если соискатель считает отказ неправомерным, ему надлежит обратиться в службу занятости. Шансы привлечь к ответственности существуют, когда:

- в учреждении было вакантное место по квоте;
- условия труда совпадали с прописанными в индивидуальном плане реабилитации.

Профильный ФЗ № 181 и Трудовой Кодекс РФ детально урегулировали льготы при трудоустройстве, условия труда и нормы длительности их работы:

1. Программы содействия трудоустройству людей с ограниченными возможностями. Запрещено вносить в коллективный договор предписания, ухудшающие положение лиц, имеющих инвалидность, по сравнению с оговоренными актами федерального и локального нормотворчества.
2. На работодателя возложено обязательство создавать нанятому не просто более комфортные условия, а именно такие, как предписано индивидуальным планом реабилитации.
3. Максимальная продолжительность труда для инвалидов I и II группы в пределах недели не может превышать 35 часов. Это верхняя граница – планом реабилитации может предусматриваться еще меньшее. Несмотря на это,

сотрудник считается оформленным на полную ставку, и заработная плата выдается в полном объеме.

4. Ночная смена (с 22:00 до 6:00) допускается исключительно по согласию сотрудника и только в случае, если активная деятельность в ночное время ему не противопоказана медицинским заключением.
5. Допуск к сверхурочной работе производится на тех же условиях, что и ночная смена и иные.

Тенденции, сложившиеся в современной России в данном вопросе таковы:

- некоторые регионы перенесли в собственные нормативные акты положения отечественного законодательства в таком виде, котором они существовали в прошлом десятилетии;
- в большинстве субъектов РФ не установлена квота трудоустройства инвалидов (включая крупные предприятия);

Главная структура, разрешающая проблемы трудоустройства инвалидов в России, – это Федеральная служба по труду, ее территориальные управления в регионах и Центры занятости. Поскольку полномочия относительно урегулирования найма этой категории льготников фактически переданы местным властям, последние на свое усмотрение создают специальные структуры.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, чтобы дать возможность людям с ограниченными возможностями вести независимый образ жизни и всесторонне участвовать во всех аспектах жизни в государстве должны приниматься надлежащие меры для обеспечения им доступа наравне с другими к физическому окружению, транспорту, информации и связи, включая информационно-коммуникационные системы. Этим мерам, которые включают выявление и устранение препятствий и барьеров, мешающих доступности, за рубежом уделяется большое внимание. Там доступная среда для инвалидов стала нормой. Россия в этом плане делает лишь первые шаги. Но перемены к лучшему уже заметны в некоторых крупных городах – Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге. Государственная программа «Доступная среда»[5], запущенная в 2011 году, рассчитана на то, что до 2020 года (продлена до 2025) российские города должны стать приспособленными для жизни людей с ограниченными возможностями.

К моменту окончания действия вышеуказанной программы планируется получить такие значения показателей:

- повышение доли доступных для маломобильных граждан объектов инженерной и транспортной инфраструктуры до 55%;
- формирование у более 50% инвалидов положительной оценки по поводу отношения к ним в обществе;
- оснащение реабилитационными центрами до 45% регионов;
- повышение занятости среди трудоспособных инвалидов до 40%
- оснащение 100% главных бюро МСЭ современным диагностическим оборудованием.

Подводя общие итоги, необходимо еще раз указать, что в настоящий момент в современной России большое внимание уделяется созданию комфортной среды

для людей с ограниченными возможностями, созданы и активно внедряются государственные программы, широко развивается общественное движение поддержки инвалидов. В рамках этой тенденции эволюционирует и право на труд людей, повышается заинтересованность работодателей.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: офиц. текст: с внесенными в нее поправками от 21 июля 2014 г. – М.: Эксмо, 2019 – 32 с.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 27.12.2018 г. // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 195-ФЗ: принят Гос. Думой 20 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 06.02.2019 г. // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
4. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон, 24 нояб. 1995 г., № 181-ФЗ: в ред. Федер. закона от 01.01.2019 г. // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
5. Об утверждении государственной программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства, 01 дек. 2015 г., № 1297 // Консультант Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189921/ – Дата доступа: 02.02.2019.
6. Статистика инвалидов: данные социальных служб по странам: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vawilon.ru/statistika-invalidov-v-mire/> – Дата доступа: 02.02.2019
7. РОССТАТ: Общая численность инвалидов в РФ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru/free_doc/new_site/population/invalid/1-1/ – Дата доступа: 01.02.2019