

Секция «Юриспруденция»

Проблемы трудоустройства инвалидов в Российской Федерации.

Коробкина Лилия Олеговна

Студент

Северо-Кавказская академия государственной службы, Юридический факультет,

Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: liliya-korobkina@yandex.ru

Инвалидность в 21 веке представляет собою социальную угрозу, избежать которой не может ни одно общество. В современном мире живут около 700 миллионов человек страдающих разнообразными видами физических и психических отклонений. В некоторых странах люди с ограниченными возможностями так и остаются изолированными в некоторых сферах жизни: полностью не реализуется право инвалидов на социальную защиту, не осуществляется обеспечения права на трудоустройство и должное образование. В Российской Федерации ежегодно впервые признаются инвалидами более одного миллиона человек и по оценкам экспертов, в 2015 году численность инвалидов в нашей стране может достигнуть от 15 до 20 миллионов человек. Поэтому, в настоящее время перед нашим государством стоит разрешение основных проблем – полная реабилитация и интеграция инвалидов, которые позволили бы им стать полноправными членами общества. В настоящее время только 15 процентов инвалидов трудоспособного возраста вовлечены в профессиональную деятельность. Неспособность инвалидов выдержать конкуренцию на рынке труда в условиях предложения квалифицированной рабочей силы приводит их к тому, что они не могут воспользоваться своим конституционным правом на труд.

К сожалению, существующая система трудоустройства инвалидов в Российской Федерации не отлажена и нуждается в совершенствовании. Проблемы с трудоустройством инвалидов обозначились не только в текущем году. Количество обращений инвалидов в службу занятости увеличивается с каждым годом, при этом процент трудоустроенных снижается год от года. И единственным действующим механизмом на сегодняшний день, который обеспечивает трудоустройство инвалидов является квотирование рабочих мест. В соответствии с законом Российской Федерации от 24 ноября 1995 года 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», организациям, численность работников в которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4% к среднесписочной численности работников, процент определяется на уровнях субъектов. Однако положение с занятостью инвалидов остается сложным. Работодатели не желают принимать на работу инвалидов, которым требуются специализированные рабочие места, льготные условия труда, (сокращенное рабочее время), объясняя отказ, как правило, «несоответствием условий труда на предприятии состоянию здоровья инвалида». Всё это говорит о том, что инвалиды в нашем обществе являются дискриминируемым меньшинством. Многие годы советской власти основными принципами государственной политики в отношении инвалидов были компенсация и изоляция. После обновления законодательства, принятия Федерального Закона 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» целью государственной социальной политики стала реабилитация, но к сожалению, не смотря на большой срок действия самого закона и внесения около 15 изменений и по-

правок остаются еще неточности и пробелы в праве. Так закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», не содержит определения понятия квоты на рабочие места, оно содержится в Законе от 11 декабря 1990 1826-1 «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР», который официально не отменен, но в связи с принятием Федерального Закона 181 он фактически не действует и не применяется на территории Российской Федерации. Поэтому на практике не редко возникают проблемы понимания норм права со стороны работодателей. Ведь в ст. 24 работодатели обязаны:

- (а) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- (б) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- (с) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

И ничего не сказано о трудоустройстве, хотя в Законе СССР эта норма уточняется.

Следующей проблемой является недостаточная конкретизированность статей 20 и 24 закона 181 — ФЗ, в п. 5 ст. 20 обязанность создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов возлагается на государство, а в п. 2 ст. 24 на работодателя, но ни в самом законе ни в комментариях к законодательству не указаны основания, когда данные условия возлагаются на государство, а когда на работодателя.

Отменена п. 3 ст. 24, которая регулировала ответственность работодателя за неисполнение предписанных квот, теперь данные правоотношения регулируются только ст. 5.42 КоАП.

Разрозненны нормы которые регулируют сходные отношения — ст. 23 ФЗ 181, закрепляет право работающих инвалидов отпуск с охранением заработной платы, а ст. 128 ТК РФ — закрепляет право на отпуск без сохранения заработной платы. В данном примере полностью раскрывается разрозненность законодательства о труде инвалидов. И единственным выходом из сложившейся ситуации может стать принятие отдельного акта, посвященного регулированию труда инвалидов, как особой группы работников, чьи права наиболее часто нарушаются. В данном акте с учетом всех предыдущих недочетов следовало бы учесть:

1. Закрепить определение квоты из Закона СССР. Квота для приема на работу инвалидов - минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;
2. Конкретизировать в каких случаях обеспечение условий труда для инвалидов возлагается на работодателя, а в каких на государственные органы. Так например, можно разделить — от 30 до 50% мест должно оборудовать государство, а остальные работодатель.

3. Вновь ввести в закон статью об ответственности работодателя. В редакции, действующей до 2005 года, предусматривалась норма, обязывавшая руководителей организаций независимо от формы собственности в случае отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты платить штраф в размере стоимости рабочего места. Ныне механизм ответственности работодателей за отказ от квотирования не применяется. Лучшим выходом ныне было бы восстановление данной нормы, то есть оплата в бюджет субъекта штрафа в размере стоимости 1 рабочего места за отсутствие выделенного или созданного рабочего места и общая ответственность по 5.42 КоАП за отказ в приеме на работу инвалида.
4. Повысить численность предприятий, в которых квотируется рабочее место для инвалидов за счет снижения порога для предприятий от 30 человек численностью, для сельской местности и 70 человек для городской местности. До принятия Федерального Закона 122-ФЗ, вносящего поправки в ФЗ 181, квоты на рабочие места устанавливались для предприятий с численностью более 30 человек. Очевидно, что пересмотр норм квотирования направлен на защиту интересов малого бизнеса и создал менее благоприятные условия для обеспечения занятости инвалидов. Ведь многие инвалиды, которые нуждаются в трудоустройстве, живут в сельской местности, где практически невозможно устроиться на работу, тем более что в сельской местности количество предприятий с численностью более 100 человек не велико. Для избежания подобных ситуаций в новом акте необходимо дифференцировать сельскую и городскую местность, и уже из этого исходить в количестве квотируемых мест.

Литература

1. Карякина О.И., Карякина Т.Н. Основы реабилитации инвалидов, Волгоград, 1999.
2. Справочная Система "Консультант+"// Трудовой Кодекс РФ, от 30 декабря 2001 года
3. Справочная Система "Консультант+"// Федеральный Закон "О Социальной защите инвалидов в Российской Федерации"№ 181-ФЗ, от 24 ноября 1995 года.
4. Справочная Система "Консультант+"// Кодекс Российской Федерации об Административных Правонарушениях.