Введение

Россия в статье 7 Конституции Российской Федерации 1993 года провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Социальное государство выступает гарантом и защитником интересов прав и свобод не какой-то одной социальной группы или нескольких групп населения, а всех членов общества. Мировое сообщество о социальном характере государства судит и по его отношению к инвалидам.

Государственная политика в отношении инвалидов должна быть направлена на предоставление им равных с другими гражданами возможностей в реализации экономических, социальных, культурных, личных и политических прав, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, и устранение ограничений их жизнедеятельности с целью восстановления социального статуса инвалидов, достижения ими материальной независимости.

В Российской Федерации эти вопросы касаются свыше 9 млн. ее граждан, признанных в установленном порядке инвалидами и состоящих на учете в органах социальной защиты населения, а с учетом данных Министерства здравоохранения Российской Федерации о показателях физического, психического и социального благополучия всего населения — почти каждого третьего россиянина.

Вместе с тем правовое закрепление принципа равных прав инвалидов и неинвалидов, запрещение дискриминации человека по причине инвалидности в Российской Федерации отсутствует, что в реальной действительности затрудняет реализацию инвалидами ряда установленных для них законодательством прав.

Например, большинство инвалидов из-за несозданных государством условий передвижения в общественном транспорте, въезда в жилые и учебные строения и выезда из них инвалидных колясок, отсутствия специальных программ обучения, необорудования учебных мест, несмотря на то, что право на образование гарантировано Конституцией Российской Федерации и Законом Российской Федерации «Об образовании», не могут обучаться на равных со здоровыми гражданами в учреждениях общего образования.

По этим и многим другим причинам не могут быть в полной мере реализованы и иные права и возможности инвалидов. В 1996 году вступил в силу Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в котором с учетом мировой практики определены понятие и критерии инвалидности; акцент сделан не на полную или частичную потерю трудоспособности, а на нуждаемость в социальной помощи из-за стойкого расстройства функций организма; определена компетенция федеральных органов по социальной защите этой категории граждан; установлены права и льготы, предоставляемые инвалидам; определена система реабилитации инвалидов и обеспечения их жизнедеятельности и др.

В целом Закон соответствует рекомендациям Организации Объединенных Наций.

Но между официально провозглашаемой политикой в области социальной защиты инвалидов и ее реализацией наблюдаются разрыв и несогласованность.

Таким образом, актуальность выбранной темы обусловлена необходимостью теоретического изучения вопроса содействия занятости такой социальной категории как инвалиды для выработки единого понимания их правового статуса.

Цель работы: рассмотреть правовое и социальное положение инвалидов на рынке труда.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- дать оценку правового положения инвалидов на рынке труда;

- осветить проблема квотирования рабочих мест для инвалидов;

- рассмотреть основные направления содействия занятости инвалидам в Белгородской области.

Объектом исследования являются отношения в области регулирования занятости инвалидов.

Предмет исследования – проблема занятости инвалидов.

Структура работы следующая: введение, основная часть, состоящая из двух глав, одна из которых содержит два подвопроса, заключение.

При выполнении работы был изучен следующий ряд учебной и научной литературы, такой как: «Экономика и социология труда» под редакцией Адамчук В.В., «Рынок труда. Занятость. Безработица» под редакцией Павленкова В. А., учебное пособие «Макроэкономика. Конспект лекций» под редакцией Киселевой Е.А. Нормативно-правовой основой является Постановление Правительства Белгородской области от 16 ноября 2009 г. № 357-пп «Об утверждении программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году» и ряд международно-правовых актов.

Глава 1. Трудоустройство инвалидов

1.1 Правовое положение инвалидов на рынке труда

Численность инвалидов в России ежегодно увеличивается - за последние десять лет этот показатель вырос более чем вдвое (свыше 12 млн. человек, 49% из них - в трудоспособном возрасте). Среди признанных безработными - лица, получившие инвалидность в результате заболеваний, травм, пострадавшие на производстве и в ходе боевых действий, инвалиды с детства. Средний возраст безработных инвалидов 26-45 лет, более 80% - инвалиды III группы и около 15% - II группы.

Наличие инвалидности - не препятствие к посильной трудовой деятельности, но нежелание работодателей принимать на работу инвалидов, ограниченность количества вакансий приводят к тому, что для большинства из них пенсия является единственным источником существования: в период 1992-2008 гг. удельный вес работающих инвалидов в их общей численности уменьшился с 16,6% до 11%.

Результаты социологических исследований, проведенных органами службы занятости, свидетельствуют, что желание работать почти у 80% инвалидов трудоспособного возраста, имеющих соответствующие показания (85% обладателей III группы, около 50% инвалидов I группы и почти 70% - II группы). Среди стремящихся к труду преобладают мужчины среднего возраста, по группам заболевания - слабослышащие и слабовидящие граждане; около 40% инвалидов готовы пройти профессиональное обучение (переобучение) для последующего трудоустройства; свыше 60% хотели бы работать на обычных предприятиях и лишь треть - на специализированных.

Работодателям в настоящее время невыгодно принимать на работу инвалидов, которым требуются специализированные рабочие места, льготные условия труда (сокращенное рабочее время, сниженные требования к производительности).

Согласно международно-правовым нормам политика государств по отношению к инвалидам должна быть направлена на предотвращение ущемления их человеческого достоинства и социального отторжения, на создание условий для равноправного и всестороннего участия лиц с ограниченными возможностями в жизни общества. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов, принятые резолюцией 48/96 Генеральной Ассамблеей ООН от 20 декабря 1993 г., предусматривают, что государствам следует признать принцип, в соответствии с которым инвалиды должны получать возможность осуществлять свои права человека, особенно в области занятости. Как в сельской местности, так и в городских районах они должны иметь равные возможности для занятия производительной и приносящей доход трудовой деятельностью на рынке труда. Законы и правила в области занятости не должны быть дискриминационными в отношении инвалидов и не должны создавать препятствий для их трудоустройства (п. 1 правила 7) .

По сравнению с другими социальными группами лиц, являющихся неконкурентоспособными на рынке труда, инвалиды испытывают наибольшие сложности в процессе реализации формально равного права на труд. Множественной дискриминации в сфере занятости подвергаются женщины-инвалиды, лица с ограниченными возможностями старших возрастных групп. Нерешенные проблемы трудоустройства инвалидов снижают качество их жизни, влекут серьезные угрозы маргинализации населения[[1]](#footnote-1).

Как лица, ограниченные в трудоспособности и жизнедеятельности, инвалиды нуждаются в создании условий для повышения их конкурентоспособности, реализации права на образование, в облегчении условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и в опоре на общую стратегию социальной инклюзии. В развитых странах преобладает мнение, что такие проявления дискриминации, как экономическое и психологическое давление, ограничение доступа к социальным благам (например, отсутствие специальных приспособлений в общественных местах), не могут быть решены только путем оптимизации трудового законодательства.

За рубежом и в России есть противники установления для инвалидов мер социальной и правовой защиты (например, квот при приеме на работу), считающие их «дискриминацией наоборот». Специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей инвалидов и других трудящихся, не должны считаться дискриминационными в отношении других трудящихся.

В международном праве предусматривается содействие трудоустройству инвалидов как на открытом (свободном) рынке труда, так и на закрытом (в специализированных организациях, предназначенных для лиц с ограниченными возможностями).

МОТ рекомендует меры по созданию возможностей трудоустройства инвалидов на свободном рынке труда, в том числе по финансовому стимулированию предпринимателей для поощрения их деятельности по организации профессионального обучения и последующей занятости инвалидов, разумному приспособлению рабочих мест, трудовых операций, инструментов, оборудования и организации труда, чтобы облегчить такое обучение и занятость инвалидов, а также по оказанию правительством помощи в создании специализированных предприятий для инвалидов, которые не имеют реальной возможности получить работу в неспециализированных организациях.

Европейская социальная хартия (в редакции 1996 г.) обязывает государства активно способствовать занятости лиц с ограниченной трудоспособностью путем всяческого поощрения предпринимателей нанимать на работу таких лиц, использовать их в обычной производственной среде и приспосабливать условия труда к нуждам нетрудоспособных, а там, где это невозможно, создавать специальные рабочие места и производственные участки для инвалидов (п. 2, ст. 15) .

В ряде зарубежных стран меры социальной защиты для отдельных социальных групп населения принято называть позитивной (положительной) дискриминацией, или «утвердительными действиями» (affirmation action). Они снижают уровень структурной дискриминации в обществе в зависимости от принадлежности лиц к социальным группам, степень социальной напряженности. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов допускают, что в национальном законодательстве для инвалидов «может быть предусмотрена возможность принятия положений о позитивной дискриминации» (п. 3 правил 15).

В декабре 2006 г. Генеральная Ассамблея ООН приняла всеобъемлющую и единую Конвенцию о защите и поощрении прав и достоинства инвалидов, которая с 30 марта 2007 г. открыта для подписания и ратификации государствами-участниками и должна стать первым международным договором о правах человека в XXI веке. В соответствии с данным актом дискриминация по признаку инвалидности означает любое различие, исключение или ограничение по признаку инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, использования или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любой иной области (ст. 2). Это определение соответствует понятию негативной (отрицательной) дискриминации инвалидов, которая и требует ликвидации.

В Конвенции о защите прав инвалидов особо выделен принцип недискриминации. Он является производным от провозглашенного принципа уважения неотъемлемого достоинства, личной самостоятельности, независимости человека, включая свободу делать свой собственный выбор, и получает развитие в иных общих принципах Конвенции о защите прав инвалидов (ст. 30). Подтверждено, что конкретные меры, необходимые для ускорения или достижения фактического равенства инвалидов, не считаются дискриминацией, по смыслу данной Конвенции (ст. 5).

В области труда и занятости Конвенция о защите прав инвалидов исходит из признания права инвалидов на труд наравне с другими. Оно включает право иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который свободно выбран или принят на рынке труда, и производственную среду, которая носила бы открытый и инклюзивный характер и была доступна для инвалидов. Государства-участники должны принимать надлежащие меры, в том числе в области законодательства, по запрещению дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, непрерывность занятости, продвижение по службе, предоставление инвалидам разумных удобств на рабочем месте (ст. 27).

Принятие ООН Конвенции о защите прав инвалидов убеждает в незыблемости гуманистических подходов к реализации прав лиц с ограниченными возможностями и обусловливает целесообразность учета этих подходов при оценке состояния действующего российского законодательства о занятости и социальной защите инвалидов и практики его применения.

В отечественной юриспруденции предоставление инвалидам мер социальной и правовой защиты (дополнительных гарантий) в области занятости обычно соотносится с понятием дифференциации в правовом регулировании труда на основе такого субъективного фактора, как состояние здоровья. Исходя из ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации не являются дискриминацией ограничения при приеме на работу с учетом состояния здоровья инвалидов, установление для них реабилитирующих условий труда, гарантий в области рабочего времени и времени отдыха, преимущественного права на заключение трудового договора о надомной работе[[2]](#footnote-2).

По официальным данным, численность российских инвалидов превышает 11 млн. человек, и только 15 % инвалидов трудоспособного возраста «вовлечено в профессиональную деятельность». На основе системы многопрофильной реабилитации инвалидов в Федеральной целевой программе «Социальная поддержка инвалидов на 2006–2010 годы» установлено замедлить процесс инвалидизации населения, вернуть к профессиональной, общественной, бытовой деятельности около 800 тыс. инвалидов, тогда как в течение 2000–2008 гг. были реабилитированы 571,2 тыс. человек. Предусмотрено увеличение производственных мощностей, укрепление материально-технической базы и техническое перевооружение, модернизация предприятий Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих, Общероссийской организации инвалидов войны в Афганистане, создание на предприятиях, находящихся в собственности общероссийских организаций инвалидов, не менее 4250 рабочих мест за счет федерального бюджета и внебюджетных средств.

В настоящее время на российском рынке труда сохраняется возникшая при переходе к рынку тенденция сокращения численности работающих инвалидов. Лица с ограниченными возможностями сталкиваются с различными проявлениями дискриминации в сфере занятости. Многие работодатели и работники воспринимают инвалидов исключительно как обузу на производстве. Нередко это психологически обусловлено отсутствием понимания положения инвалидов, их потребностей и возможностей. Сказывается недостаток информации о том, в какой мере работодатели финансируют предоставление установленных законодательством гарантий для лиц, испытывающих трудности в поиске работы. Так, эрудит и автор нашумевших книг о судьбах цивилизаций А. Никонов расценивает прием на работу беременной женщины не иначе как акт благотворительности со стороны работодателя, ошибочно утверждая, что работодатель оплачивает полагающиеся женщине в связи с материнством отпуска.

Актуальными для России являются положения Конвенции о защите прав инвалидов о необходимости принимать безотлагательные, эффективные и надлежащие меры с тем, чтобы: а) повышать осведомленность в обществе в целом об инвалидах и укреплять уважение их прав и достоинства; б) вести борьбу со стереотипами, предрассудками и пагубной практикой в отношении инвалидов, в том числе по признаку пола и возраста, во всех случаях жизни; в) расширять понимание потенциала и вклада инвалидов (ст. 8). Разработка и реализация таких мер (просветительских кампаний, обучающих программ и т. д.) должна содействовать преодолению явлений социал-дарвинизма в обществе, усилившихся в условиях рыночной экономики[[3]](#footnote-3).

Трудоустройство инвалидов осложняется тем, что большинство из них нуждаются в специальных условиях труда. Установленные федеральным законодательством налоговые льготы для работодателей, использующих труд инвалидов и организующих их обучение, не компенсируют требуемые расходы. Проблемы финансового обеспечения, а также организации деятельности по созданию специальных рабочих мест для инвалидов обострились в условиях осуществляемой ныне бюджетной и административной реформы, передачи для осуществления полномочий федеральных органов власти в сфере занятости на региональный уровень. В субъектах Российской Федерации только формируются банки данных инвалидов, желающих трудиться, определяются финансовые возможности специального трудоустройства исходя из расчетной стоимости рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями. Механизм сотрудничества региональной власти и работодателей в сфере занятости инвалидов находится в стадии становления. Привлекают внимание и заслуживают более широкого применения предпринимаемые в субъектах Российской Федерации меры по субсидированию на конкурсных началах проектов предпринимателей по созданию рабочих мест для инвалидов, иному стимулированию социально ответственного поведения работодателей, использованию в сфере трудоустройства лиц с ограниченными возможностями инструментов социального партнерства.

Есть место дискриминации инвалидов и на закрытом рынке труда. Некоторые меры поддержки предоставляются общероссийским объединениям инвалидов, их организациям и учреждениям (например, налоговые льготы, предусмотренные п. 3 ст. 381, п. 5 ст. 395 Налогового Кодекса Российской Федерации) и не установлены для региональных, местных объединений инвалидов, их организаций и учреждений. В юридической литературе обоснованно указывается, что не соответствует нормам международного трудового права и, в конечном счете, дискриминирует инвалидов то, что решение вопросов государственной поддержки одной и той же категории граждан-инвалидов зависит от статуса общественной организации.

На практике инвалиды не могут конкурировать со здоровыми работниками по стоимости производимой продукции и услуг, несмотря на их высокое качество. В целях сохранения рабочих мест для инвалидов в Федеральном законе РФ от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»установлены некоторые преимущества при размещении заказов общероссийским организациям инвалидов в отношении предлагаемой цены контракта. Но гарантии получения таких заказов являются недостаточными, и основной проблемой для специализированных предприятий инвалидов становится обеспечение инвалидов работой.

Ограничивают право инвалидов на труд нормы законопроектов, не отвечающие международно-правовым стандартам, а также сохраняющийся вакуум в правовом регулировании некоторых насущных вопросов трудоустройства инвалидов.

Российская система содействия занятости населения формировалась в условиях серьезнейшего социально-экономического кризиса; в результате разрушения хозяйственных связей и массового закрытия предприятий работу потеряла значительная часть квалифицированных кадров. Высокая доля безработных среди здоровых граждан и молодежи определила характер деятельности служб занятости, ориентировав их в первую очередь на помощь в поиске работы мотивированным к труду людям. В ряду претендентов на трудоустройство инвалиды оказались фактически на последнем месте. Опираясь на Закон РФ ”О занятости населения в Российской Федерации”, службам занятости удалось создать систему учреждений помощи безработным, использующих широкий спектр программ содействия занятости: психологической коррекции, информационных, образовательных, тренинговых, социально-адаптационных и др. В нее вошли центры занятости, в том числе молодежные, подготовки кадров из числа безработных и т. д.

Инвалидам, зарегистрированным в качестве безработных, были предоставлены равные с другими категориями граждан права. Однако специфика заболеваемости, социальная ограниченность и потребность в неординарной помощи при содействии в трудоустройстве мешали им использовать весь спектр предоставляемых. Недостатки, обнаружившиеся в этой сфере, побудили государство принять ряд законов и норм, направленных на организацию системы реабилитации (в том числе профессиональной) и содействия занятости инвалидов. Однако статьи Закона РФ ”О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”(1995 г.), касавшиеся формирования и развития государственной службы реабилитации, в последующих его редакциях были утрачены.

В полной мере намеченные задачи решить не удалось. Было создано лишь несколько реабилитационных учреждений, реализующих программы по улучшению качества рабочей силы инвалидов. В результате организованные в ряде регионов (в экспериментальном порядке) Центры занятости, специализирующиеся на содействии инвалидам в трудоустройстве, в большинстве случаев оказались не подкрепленными реабилитационными учреждениями, что затрудняет подбор подходящей работы лицам со сложной патологией и расстройством здоровья. Поэтому уровень трудоустройства инвалидов по-прежнему остается невысоким.

1.2 Проблема квотирования рабочих мест для инвалидов

Занятость инвалидов в нашей стране сегодня неоправданно низкая - менее 10%, а еще семь-восемь лет назад этот показатель достигал 16-18% (для сравнения: в США из 54 млн. граждан, имеющих серьезные нарушения здоровья, работают 29%, в Великобритании из 5 млн. - 40%, в Китае из 60 млн. - 80%).

Федеральный закон от 20 июля 1995 г. № 181-ФЗ ”О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”предусматривает обязательное квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями (от 2 до 4% к среднесписочной численности персонала) в организациях, где численность работников превышает 30 человек. В случае непредоставления вакансий в пределах установленной квоты работодатели ежемесячно вносят в бюджеты субъектов РФ плату за каждого нетрудоустроенного инвалида. Размеры и порядок внесения указанной платы определяются региональными органами государственной власти.

Много нареканий вызывает непродуманность механизма реализации закона. В частности, не ясно, почему размер штрафов за нетрудоустроенного инвалида одинаков для малых и крупных предприятий, расположенных в городе и в районах; не понятен порядок распределения ”штрафных” средств; не прописана роль государства в процессе трудоустройства инвалидов.

Острым остается вопрос об определении оснований для приема инвалида на работу. Некоторые работодатели считают, что сегодня специалисты Бюро медико-социальной экспертизы (БМСЭ) неадекватно оценивают состояние граждан, вынося подчас заключение о трудоспособности инвалида, в то время как работать он не может. Другая крайность - злоупотребление формулировкой заключения: ”Противопоказан тяжелый физический труд”, предполагающей, что человеку нельзя много ходить, переносить тяжести весом более 2-3 кг и т.д. На практике рабочих мест, отвечающих этим требованиям, очень мало. В результате квотируется рабочее место для инвалида, имеется заключение экспертов о его трудоспособности, а предприятие не может принять человека, так как состояние его здоровья не соответствует требованиям рабочего процесса. Нередка ситуация, когда человека принимают на забронированное рабочее место, а через год инвалидность с него снимается. В данном случае руководство предприятия уволить его не может, как не может и бесконечно создавать новые специализированные места.

С точки зрения работодателей, в законе не прописаны многие принципиальные моменты. К примеру, не ясно, почему работодатель должен платить штраф, если рабочее место, предоставленное в соответствии с квотой, оказалось невостребованным.

В ряде случаев респонденты упоминали о неудачном опыте трудоустройства: ”Инвалиды часто на больничном, и все делают как-то не так... Им тяжело, сложно, начальник не доволен”. При этом предприниматели согласны с тем, что для лиц с ограниченными возможностями необходимо создавать особые условия труда, специальные рабочие места, но, по их мнению, и государство при этом не может оставаться в стороне. Кстати, власти ряда регионов уже предпринимают меры, стимулирующие работодателей: выделяют средства на создание специализированных рабочих мест и предприятий (цехов, участков) для инвалидов; компаниям, соблюдающим квоту, предоставляют преимущественное право на выполнение государственного заказа.

Помимо всего прочего, респонденты сетуют на то, что предприятие несет убытки, во-первых, выплачивая инвалиду зарплату ”как всем”; во-вторых, тратясь на оборудование специального рабочего места; в-третьих, замещая инвалида на время его болезни или реабилитации другим работником. По словам работодателей, отношения с инвалидами в трудовых коллективах в целом складываются нормально, если человек выполняет работу, не перекладывая ее на других. Тем не менее, более мягкие требования, предъявляемые к инвалидам, могут интерпретироваться коллегами как проявление неравенства.

В тех случаях, когда трудоустройство инвалидов предполагает налоговые льготы, работодатели стараются предоставить специализированные рабочие места. Так, заполнение квот на предприятиях в сфере коммуникаций позволяет значительно сократить размеры налоговых вычетов.

Стереотипы, унаследованные из недавнего прошлого, когда инвалидность на официальном уровне была ”спрятана”, особенно заметны при обсуждении возможностей занятости этой категории лиц. Значительная часть работодателей, например, считает необходимым возродить систему специализированных предприятий. При этом респонденты подчеркивают, что взимаемые с них штрафы или налог на профессиональную реабилитацию лиц с ограниченными возможностями должны быть направлены именно на создание и поддержку таких предприятий.

Следует отметить, что часть респондентов все же признает возможность трудоустройства инвалидов у себя в организации, но при этом упоминает разнообразные риски (например, что такой работник не справится с нагрузкой, так как сегодня любой сотрудник выполняет довольно широкий круг обязанностей).

Подавляющее большинство трудоустроенных инвалидов - это люди с соматическими заболеваниями, причем многие потеряли здоровье именно на производстве. Кстати, некоторые работодатели заполняют квоту, не нанимая инвалидов, а переводя своих сотрудников в соответствии с предписаниями врачей на более ”легкие” вакансии.

Принимая как должное вредные условия труда на заводе, который, помимо продукции, ”выпускает” и инвалидов, респонденты делают акцент лишь на нелепости и противоречивости ситуации с квотированием рабочих мест на таком предприятии. ”У нас химический завод, на нем инвалиды не должны работать. Но по закону на 4 тыс. работающих мы обязаны предоставить 82 специализированных места. На предприятии и так каждый год 300 человек признаются ограниченно трудоспособными, и мы обязаны вывести их из вредных условий”.

Реализация закона о квотировании сдерживается сопротивлением и работодателей, и инвалидов, так как не учитывает интересы обеих сторон. Недостаточно продуман механизм действия закона. Гипотеза о том, что инвалиды не желают трудоустраиваться, не хотят работать, в целом не подтвердилась - случаи отказа чаще всего связаны с объективными причинами: во-первых, с низкой и нестабильно выплачиваемой заработной платой, что делает ее менее привлекательным источником дохода по сравнению с государственной пенсией, пособием; во-вторых, с недостаточной объективностью сотрудников БМСЭ, занижающих степень инвалидности, а то и вообще лишающих статуса инвалида тех граждан, которым удалось официально трудоустроиться.

Расширение системы квотирования рабочих мест для лиц, имеющих серьезные нарушения здоровья, затрудняется и технологическим уровнем большинства предприятий, особенно в малых городах и сельской местности.

Важнейшим стимулом для работодателей при решении вопроса о трудоустройстве инвалидов, как и прежде, является снижение налоговых ставок: респонденты заявили о готовности инициировать реальное трудоустройство лиц с ограниченными возможностями, но лишь при наличии льготного налогообложения. Взимание с предприятий обязательной платы должно, по их мнению, предполагать четкие и прозрачные механизмы распределения средств между организациями, реально занимающимися трудоустройством инвалидов. Кроме того, работодатели считают, что при определении размера квоты, штрафных санкций необходима дифференциация предприятий с учетом их организационно-правовой формы, территориальной принадлежности, размеров и специфики технологических процессов[[4]](#footnote-4).

Аттестация рабочих мест для инвалидов, по мнению многих работодателей, позволила бы упорядочить деятельность специалистов БМСЭ, заключения которых нередко противоречат требованиям, предъявляемым к работнику определенной специальности.

Успешное трудоустройство и профессиональная адаптация лиц с ограниченными возможностями во многом определяются уровнем их квалификации. Решению проблемы может способствовать создание специализированной учебной сети, переобучение этой категории граждан по направлению службы занятости.

Глава 2. Содействие занятости инвалидам в Белгородской области

Одним из направлений, позволяющих повысить занятость лиц с ограниченной трудоспособностью, является стимулирование создания новых и сохранения имеющихся на предприятиях рабочих мест для этой категории граждан.

В целях улучшения ситуации на рынке труда программой стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году на предприятиях области предусмотрено создание 100 специальных рабочих мест, требующих дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения рабочего места и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Приоритетным направлением является организация занятости инвалидов на дому, так как 9,3 процента безработных инвалидов, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, могут работать на дому[[5]](#footnote-5).

Компенсация затрат на создание специальных рабочих мест осуществляется, если работодатель в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ИПР) инвалида оборудовал новое рабочее место, дооборудовал, адаптировал или модернизировал существующее рабочее место, организовал рабочее место на дому, и в этих целях приобрел, изготовил или арендовал оборудование, технические приспособления для выполнения инвалидом производственных операций.

Перечень оборудования, технических приспособлений фиксируется в ИПР инвалида. На основании этого документа составляется договор о создании специального рабочего места.

Размер возмещения работодателю затрат на приобретение, монтаж, и установку оборудования для оснащения специального рабочего места инвалида – 30,0 тыс. рублей на 1 рабочее место.

Центром занятости Белгородской области предусмотрен следующий механизм реализации:

- центры занятости населения формируют перечень организаций и представляют указанный перечень в управление по труду и занятости населения области;

- управление по труду и занятости населения области формирует сводный перечень и направляет его на утверждение в департамент экономического развития области;

- работодатели представляют в центр занятости населения информацию о вакансии, на которую может быть трудоустроен инвалид в соответствии с его профессиональными качествами;

- работодателю центром занятости населения предлагается для приема на работу кандидатура инвалида на условиях возмещения затрат на оснащение специального рабочего места;

- между центром занятости населения и работодателем заключается договор овозмещении затрат работодателя на оснащение специального рабочего места инвалида, к которому прилагается перечень необходимых монтажных работ, оборудования, технических приспособлений под конкретного инвалида, в соответствии с рекомендациями ИПР инвалида;

- центры занятости населения взаимодействуют с Главным бюро медико-социальной экспертизы (филиалами) с целью получения заключений по оборудованию специальных рабочих мест инвалидов;

- работодатель при приеме на работу инвалида заключает с ним трудовой договор на неопределенный срок;

- в случае расторжения договора в 3-дневный срок сообщает об этом в центр занятости населения и осуществляет прием на работу на освободившееся рабочее место инвалида по направлению органа службы занятости;

- финансирование предприятий будет осуществляться в соответствии с механизмом, утвержденным постановлением правительства области;

В течение года предусматривается создать 100 специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Размер субсидии на мероприятие по содействию занятости инвалидов предусматривает возмещение работодателю затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения специального рабочего места инвалида и рассчитывается по следующей формуле:

Si sodinv = Pi sodinv ob \* Ni sodinv,

где: Si sodinv **-** размер субсидии на мероприятие по содействию трудоустройству инвалидов;

Pi sodinv ob **-** размер возмещения работодателю затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения специального рабочего места для трудоустройства инвалида в размере 30,0 тыс. рублей на 1 рабочее место;

Ni sodinv **-** количество оснащенных специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Si sodinv = 30,0 \* 100 = 3000,0 тыс. руб. (3,0 млн. руб.)

На создание специальных рабочих мест для инвалидов из средств консолидированного бюджета области предусмотрено – 5 процентов (0,15 млн. рублей), из средств федерального бюджета – 2,85 млн. рублей.

В соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 28.12.2009 N 394-пп "Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты в 2010 году", всего было предусмотрено 138 рабочих мест. В соответствии же с постановлением правительства Белгородской области от 29 декабря 2008 года N 334-пп (утратившим в настоящее время силу), на 2009 год установленная квота составляла 275 рабочих мест. Таким образом, произошло сокращение почти в два раза, что обусловлено уменьшением суммы, выделенной на создание специальных рабочих мест для инвалидов из средств консолидированного бюджета области.

Заключение

Наличие инвалидности - не препятствие к посильной трудовой деятельности, но нежелание работодателей принимать на работу инвалидов, ограниченность количества вакансий приводят к тому, что для большинства из них пенсия является единственным источником существования.

В отечественной юриспруденции предоставление инвалидам мер социальной и правовой защиты (дополнительных гарантий) в области занятости обычно соотносится с понятием дифференциации в правовом регулировании труда на основе такого субъективного фактора, как состояние здоровья. Исходя из ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации не являются дискриминацией ограничения при приеме на работу с учетом состояния здоровья инвалидов, установление для них реабилитирующих условий труда, гарантий в области рабочего времени и времени отдыха, преимущественного права на заключение трудового договора о надомной работе.

По официальным данным, численность российских инвалидов превышает 11 млн. человек, и только 15 % инвалидов трудоспособного возраста «вовлечено в профессиональную деятельность». На основе системы многопрофильной реабилитации инвалидов в Федеральной целевой программе «Социальная поддержка инвалидов на 2006–2010 годы» установлено замедлить процесс инвалидизации населения, вернуть к профессиональной, общественной, бытовой деятельности около 800 тыс. инвалидов

В тех случаях, когда трудоустройство инвалидов предполагает налоговые льготы, работодатели стараются предоставить специализированные рабочие места. Так, заполнение квот на предприятиях в сфере коммуникаций позволяет значительно сократить размеры налоговых вычетов.

Важнейшим стимулом для работодателей при решении вопроса о трудоустройстве инвалидов, как и прежде, является снижение налоговых ставок: респонденты заявили о готовности инициировать реальное трудоустройство лиц с ограниченными возможностями, но лишь при наличии льготного налогообложения. Взимание с предприятий обязательной платы должно, по их мнению, предполагать четкие и прозрачные механизмы распределения средств между организациями, реально занимающимися трудоустройством инвалидов.

Все эти меры в комплексе позволят увеличить рост трудоустройства инвалидов.

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты

1. Конвенция о защите и поощрении прав и достоинства инвалидов от 12 декабря 2006 г.

2. Резолюция Генеральной Ассамблеей ООН № 48/96 от 20 декабря 1993 г.

3. Европейская социальная хартия от 1961 года (в редакции 1996 г).

4. Федеральный закон РФ № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» от 21 июля 2005 г.

5. Постановление Правительства Белгородской области от 16 ноября 2009 г. № 357-пп «Об утверждении программы стабилизации ситуации на рынке труда Белгородской области в 2010 году».

Литература

1.Агабекян Р. Л., Авагян Г. Л. Современные теории занятости: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям. - М.: ЮНИТИ (UNITY), 2009. - 189 с.

2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2008. - 407 с.

2.Брагин В., Осаковский В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2003. гг. / Вопросы экономики. 2008. № 3.

3. Бреев Б. Д. Безработица в современной России. - М.: Наука , 2008 - 269 с.

4.Занятость и безработица: 100 вопросов и ответов / Под ред. С.В. Дудникова. - М.: Изд-во "Ж.-д. дело" , 2009. - 46 с.

5. Кашепов А. В. Экономика и занятость: Монография. - М.: ИМЭИ, 1999. - 233 с.

6. Киселева Е.А. Макроэкономика. Конспект лекций: Учебное пособие / Е.А. Киселева. - М.: Эксмо, 2009. - 352 с.

7. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятости населения. Служба занятости (правовой аспект). - М.: Перспектива.2008. - 368с.

8. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. - М.: Междунар. отношения, 2008. – 180 с.

9. Обзор занятости в России / Фонд "Бюро экон. анализа. - М.: ТЕИС, 2002.

Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва / Р.И.

10. Капелюшников. - М.: ГУ ВШЭ, 2008. - 446 с.

11. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица. - М.: Изд-во Московского университета. 2009. - 368с.

12. Пашин В. П., Богданов С. В. Государство и безработица в России: 1900-2000 гг. - Курск: Кур. гос. техн. ун-т, 2009. - 299 с.

13.Плакся В. И. Безработица: теория и современная российская практика. - М.: Изд-во РАГС, 2008. - 381 с.

14. Региональная экономика. Основной курс: Учебник / Под ред. В.И. Видяпина, М.В. Степанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 686 с.

15. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по экон. специальностям / Бреев Б. Д. и др. Под общ. ред. Н. А. Волгина. - М.: Филинъ, 2009. - 277 с.

16. Четвертакова Е. Г. Справочник для предприятий и социальных работников. Занятость и безработица. - М.: Книга сервис, Приор. 2008. - 380с.

17. Шульгина Л. В., Тамошина Г. И., Щевелева Т. А. Занятость населения и человеческий капитал (монография). - Белгород: Тип. БГУ. 2009. – 346 с.

18. Яковлева Е.Б. Структурная перестройка экономики и рынок труда России. - СПб.: Поиск , 2009. – 457 с.

1. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица. - М.: Изд-во Московского университета. 2009. – С.45. [↑](#footnote-ref-1)
2. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица. - М.: Изд-во Московского университета. 2009. – С.54. [↑](#footnote-ref-2)
3. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятости населения. Служба занятости (правовой аспект). - М.: Перспектива.- 2008. – С.112. [↑](#footnote-ref-3)
4. Шульгина Л. В., Тамошина Г. И., Щевелева Т. А. Занятость населения и человеческий капитал (монография). - Белгород: Тип. БГУ. 2009. – С. 56. [↑](#footnote-ref-4)
5. Шульгина Л. В., Тамошина Г. И., Щевелева Т. А. Занятость населения и человеческий капитал (монография). - Белгород: Тип. БГУ. 2009. – С. 72. [↑](#footnote-ref-5)