

Матвеева Д.А.
*Научный руководитель: доцент, канд. юрид. наук,
доцент каф. гражданского права и процесса Черкашина Н.В.
ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический
университет»
г. Москва, ул. Лосиноостровская, 49
natasha8181@mail.ru*

Квотирование рабочих мест для инвалидов и иные проблемы трудоустройства инвалидов

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в тех условиях, которые отвечают всем необходимым требованиям безопасности и гигиены, за определенное вознаграждение вне зависимости от пола, расы, национальности, языка и т.д. При этом, вознаграждение должно быть равно минимальному размеру оплаты труда, а также должна быть получена защита от безработицы.

В условиях современности, эксперты отмечают, что у инвалидов достаточно высокая оценка остаться безработным или могут получать заработную плату достаточно меньше, чем люди, не являющиеся инвалидами [1].

Актуальной задачей нашей страны до сих пор остается эффективное обеспечение прав инвалидов в современных реалиях. Сегодня в Российской Федерации проживает около 13 млн человек, из них около 31,9% людей являются работающими инвалидами, что составляет практически в два с половиной раза меньше от целого уровня занятости населения в нашей стране.

В соответствующем федеральном законодательстве указано какие предоставляются гарантии по трудовой занятости инвалидам, в число которых входит и установление квоты для их трудоустройства.

Под квотированием понимается минимальное количество человек, которые являются инвалидами и должны обязательно работать на каком-либо предприятии или организации [2].

Обращаясь к ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», если у работодателя численность работников превышает сто человек, то законодательство данного субъекта устанавливает квоту для работников в процентах к среднесписочной численности работников.

В 2013 году было введено правило, в соответствии с которым субъекты могут устанавливать квоты тем работодателям, у которых в подчинении имеется от 35 до 100 человек.

Мы можем сказать, что в настоящий момент, в России квотирование является достаточно востребованным механизмом, который помогает инвалидам устроиться на работу.

Необходимо отметить, что часть экспертов, занимающиеся деятельностью в данной области, отмечают, что квотирование в нашей стране никогда не являлось достаточно эффективным инструментом для помощи в трудоустройстве инвалидам, поскольку в нем отсутствовали необходимые санкции, которые можно было бы предъявить работодателям.

И действительно, на данный момент для работодателя предусмотрена лишь административная ответственность в том случае, если он откажет в трудоустройстве инвалиду в пределах установленной квоты или за неисполнение прямых обязанностей, связанных с созданием рабочих мест на своем предприятии в соответствии с квотой для приема на работу инвалидов.

Рассматривая первый случай, санкцию в отношении работодателя можно будет применить только в том случае, если отказ будет доказан.

Во втором случае при привлечении работодателя к ответственности за не выделение рабочих мест в счет квоты, стоит обратить внимание на следующее.

Законодатель, установив обязанность для работодателя по созданию рабочих мест для инвалидов, не установил четких требований для таких мест. Вследствие этого, часть работодателей в счет квоты по трудоустройству инвалидов, выделяют на своем предприятии ряд вакансий, различающихся по профессиям, в связи с чем отсутствует вероятность подбора кандидатуры работника не только среди граждан, которые являются инвалидами, но и даже

среди тех, у кого отсутствует инвалидность. В результате этого, появляются вакансии по квотируемым рабочим местам по инвалидам с такими профессиями, как: горнорабочий; доцент; директор организации; балетмейстер и другие.

Конечно, вышеуказанные вакансии являются исключением из правил. В основном в счет квоты рабочих мест инвалидам выделяют такие вакансии, в которых не требуется наличие каких-либо сложных профессиональных навыков, знаний или специальных умений: уборщик, подсобный рабочий, вахтер, кондуктор, дворник и некоторые другие.

Однако, хотя и вакансии для инвалидов имеются, они все равно остаются невостребованными в связи с тем, что за них предусмотрена низкая заработная плата и плохие условия работы.

В связи с этим, мы можем сказать, что, понимая обязанность по созданию рабочих мест в счет квоты как дополнительное обременение, достаточное количество работодателей все же находят выход в данной ситуации, а именно ставят такие вакансии, которые уже заведомо будут не востребованы инвалидами, и формально, исполнение такой обязанности не попадает под какие-либо санкции.

Обращаясь к практике, и исследуя ее, можно заметить, что при возложении на работодателя дополнительных обязанностей, связанных с выделением рабочих мест для инвалидов без предоставления им возможности выбора способа выполнения квоты, как и отсутствие действующих санкций, оказывает прямое воздействие на саму эффективность квотирование как механизма, помогающего инвалидам получить работу [3].

Предполагается, что инструмент квотирования может быть улучшен вследствие принятия законодателем соответствующих норм, которые смогут расширить возможности работодателей по выбору ими способа выполнения квоты.

Такими возможностями могут быть следующие:

- выделение на предприятиях, которые используют труд инвалидов, различных производственных заказов (работодателю может быть засчитана в счет квоты численность инвалидов, которые выполняли работу по данному заказу);
- создание специальных рабочих мест, предназначенных для людей, имеющих тяжелые формы инвалидности, учитывающийся не как одно место в счет квоты, а как два или три;
- добровольное перечисление в бюджет обязательной платы в определенном размере за каждого инвалида, который не был трудоустроен в пределах имеющейся квоты.

С помощью таких способов, помогающих для выполнения квоты, могут стать более востребованы среди работодателей, при этом теми из них, для кого данная квота исчисляется большим количеством человек, от десятков до сотен.

В данном случае, для исполнения квоты, работодателю нужно не только создать, но и обеспечить деятельность собственной структурной единицы, сравнимой по численности работников с одним или несколькими определенными предприятиями для инвалидов.

К некоторым проблемам, по обеспечению эффективного применения механизма квотирования, следует отнести то, что нормы вышеуказанного Федерального закона, а именно ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», не всегда подкрепляются другими нормами, имеющимся в других нормативно-правовых актах и законах, хотя данный Федеральный закон является ядром для регулирования любых вопросов, связанных с обеспечением защиты прав инвалидов.

Рассмотрим, как это выражается на практике.

В данном законе указано, что общее правило установления квоты для трудоустройства инвалидов, в соответствии с которым квота устанавливается работодателям вне зависимости от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Обязательному квотированию рабочих мест не подлежат только общественные объединения инвалидов и те учреждения и организации, которые находятся у них в собственности. Каких-либо правовых оснований по освобождению квотирования рабочих мест для инвалидов в настоящее время не имеется.

Также говоря о некоторых учреждениях, деятельность которых отражается в уголовно-исполнительной системе, а это учреждения: Министерство внутренних дел; подразделения федеральной противопожарной службы.

Определяются конкретными нормативно-правовыми актами. В данных законах устанавливается порядок и условия, в соответствии с которым осуществляется прием граждан на должности в такие и подобные учреждения и организации.

Также вопрос, касающийся выполнения обязанности работодателем по выделению ряда мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, до сих пор остается не урегулированным. Это в итоге приводит к разночтению при применении норм различных федеральных законов.

На данный момент существует еще один фактор, который в целом влияет на трудовую занятость инвалидов. Здесь речь пойдет о доступности их местоположения, где они проживают.

Раскроем данный аспект подробнее.

Как транспортная, так и жилищная инфраструктура в большем количестве населенных пунктов имеет не должное состояние по отношению к инвалидам. Здесь возникает вопрос, как работодатель сможет трудоустроить инвалида, если ему не позволяет транспортная инфраструктура добраться до места работы. В настоящее время практически нельзя назвать имеющуюся производственную среду достаточно доступной для инвалидов. Достаточно большое количество орудий, средств производства рассчитаны на параметры здорового среднестатистического человека. А также все имеющиеся архитектурные и строительные элементы тоже рассчитаны исходя из имеющихся средних данных о человеке.

В связи с этим мы можем сказать, что с одной стороны работодатель обязан на рабочем месте создать все необходимые условия для инвалида, чтобы он выполнял свои задачи в условиях комфорта.

С другой стороны, для оснащения рабочего места всем необходимым оборудованием для инвалида не разрабатывается в индивидуальной программе реабилитации.

Также в настоящее время отсутствует объективная оценка стоимости рабочих мест на предприятиях общего типа. В связи с чем работодатели не обладают достоверной информацией об усилиях и затратах, которые должны быть направлены на адаптацию рабочего места для инвалидов.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, мы можем сделать следующий вывод.

В современных условиях имеется достаточное количество проблем, связанных с квотированием рабочих мест инвалидов. Для того, чтобы их решить, предлагается реализация следующих мероприятий:

- все органы законодательной и исполнительной власти должны провести анализ по имеющей нормативно-правовой базе, находящейся в данной сфере, после анализа должны быть выявленные указанные нами в статье проблемы, а также другие, которые создают проблемы в трудоустройстве инвалидов в нашей стране;
- нормативно-правовые акты, отвечающие за данную сферу должны стать полными и обоснованными. На практике они должны полностью выполнять свои функции без ущемления прав инвалидов;
- целесообразным может быть создание специальных условий на квотируемых местах, которые занимают инвалидами;
- следует провести мониторинг по занятости инвалидов всех категорий и предпринять необходимые меры для повышения эффективности мероприятий по трудоустройству инвалидов.

Литература

1. Всемирный доклад об инвалидности [Электронный ресурс] / Всемирная организация здравоохранения. - Режим доступа: <http://www.who.int> (дата обращения: 06.03.2022).
2. Щур Д.Л. Особенности национальной системы квотирования рабочих мест [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».
3. Жаворонков Роман Николаевич. Позиции судов по вопросам применения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. №10 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pozitsii-sudov-po-voprosam-primeneniya-zakonodatelstva-o-kvotirovanii-rabochih-mest-dlya-invalidov> (дата обращения: 06.03.2022).