

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ-КОЛЯСОЧНИКОВ КАК ОДНА ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

Е.Р. Кондакова, студент

Научный руководитель: Е.Н. Закирова, канд. ист. наук, доцент

Югорский государственный университет

(Россия, г. Ханты-Мансийск)

DOI:10.24412/2500-1000-2024-1-2-116-120

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются вопросы трудоустройства инвалидов-колясочников. Число инвалидов данной категории в России постоянно растёт, в связи с увеличением случаев травматизма, хронических и врожденных заболеваний, и на данный момент составляет 320 тыс. чел. Люди с ограниченными возможностями, сталкивающиеся с необходимостью постоянного использования кресла-коляски, являются значимой группой населения и способны через выполнение определенной работы принести экономический эффект и пользу обществу. Однако на этом пути встречаются серьезные барьеры, препятствующие их трудоустройству и профессиональному развитию, среди которых проблемы адаптации рабочего места для работника на инвалидной коляске, низкооплачиваемые рабочие места, дискриминация со стороны работодателей.

Ключевые слова: инвалиды-колясочники, трудоустройство инвалидов-колясочников, проблемы трудоустройства, адаптация, дискриминация.

Важным условием для полноценной жизнедеятельности человека является его трудовая активность. Это не только способ обеспечения экономической стабильности человека, но и возможность для раскрытия своих талантов, включая творческие способности. Трудовая деятельность также является фактором интеграции в социум, позволяющим осознать свою уникальность и важность, а также принять себя как ценную часть современного общества. Жизнь с ограниченными физическими возможностями не является преградой для осуществления своих профессиональных способностей. Каждый человек, в том числе и инвалид в инвалидной коляске, имеет право на труд и достойное жизненное обеспечение.

Увеличение числа несчастных случаев, аварий и хронических заболеваний, а также прогрессирующая неврологическая патология и врожденные особенности являются более распространенными факторами, приводящими человека к инвалидности и использованию инвалидной коляски [1]. Кроме того, в настоящее время рост числа лиц с инвалидностью связан и с последствиями локальных конфликтов.

В Российской Федерации с 2014 года ведется отдельный учет инвалидов-колясочников. По данным, на сегодняшний день количество инвалидов данной категории составляет 320 тысяч человек. В соответствии с информацией, предоставленной Министерством труда и социальной защиты, ежегодно в стране находят работу около трети передавших обращение в службу занятости работоспособных инвалидов. К началу 2023 года в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре было зарегистрировано 60 890 инвалидов, включая 699 инвалидов-колясочников. Тем не менее, только около 33,5% всех работоспособных инвалидов имеют работу [2]. В связи с этим можно предположить, что существуют определенные проблемы в трудоустройстве данной категории инвалидов, требующие внимания, исследования и разработки эффективных решений.

В настоящее время вопросу трудоустройства инвалидов-колясочников уделяется значительное внимание в законодательных и нормативных актах разных уровней, среди которых определяющее и важнейшее значение имеет статья 37 Конституции Российской Федерации [3]. Ор-

ганы государственной власти принимают меры правового характера для осуществления содействия в занятости лиц, имеющих инвалидность, включая способы поощрения создания специальных рабочих мест для их трудоустройства. В соответствии с разработанными нормативными документами, лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе инвалидам-колясочникам, предоставляется гарантированное трудоустройство, путем осуществления следующих мер, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях квоты на прием на работу и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов; резерв рабочих мест по наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов профессиям; организация обучения актуальным профессиям для инвалидов; стимулирование организаций к созданию дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов; создание условий для труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов; создание условий для осуществления предпринимательской деятельности.

Несмотря на значительную законодательную поддержку со стороны государства инвалиды-колясочники по-прежнему сталкиваются с рядом проблем, препятствующих их трудоустройству и профессиональному развитию. В Ханты-Мансийске существует региональное общественное движение инвалидов-колясочников «Преобразование», которое помимо широкого спектра деятельности в области защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья занимается также вопросами трудовой ориентации, трудоустройства и трудового сопровождения инвалидов на колясках [4]. В ходе непосредственной деятельности сотрудниками организации были выявлены острые проблемы, решение которых необходимо для повышения качества условий труда, в том числе увеличения количества трудоустроенных инвалидов-колясочников как в округе, так и на территории всей страны.

Одной из существенных проблем является несоблюдение трудовых рекоменда-

ций по адаптации рабочего места для инвалидов, которая предполагает расстановку оборудования, введение архитектурно-планировочных и организационных решений для обеспечения доступности рабочего пространства, удобства, безопасности, информативности всех частей объекта и множества других особенностей рабочего пространства и оборудования, на котором трудится инвалид [5].

Адаптация рабочих мест для инвалидов в условиях рыночной экономики считается работодателями невыгодной, так как может обойтись компании в сотни тысяч рублей. Малые и средние предприятия в большинстве случаев не готовы к таким изменениям и преобразованиям. Работодатель зачастую испытывает сложности в соблюдении всех аспектов данного перечня рекомендаций по организации рабочего места сотрудника на инвалидной коляске, в связи с чем склонен пренебрегать неважными, по его мнению, требованиями, отсутствие или ненадлежащее исполнение которых в последующем могут нанести существенный ущерб и препятствовать эффективности работы сотрудника [6]. Согласно приложению 5 государственной программы «Содействие занятости населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2018-2025 годы и на период до 2030 года» работодателю, представившему заявление на субсидию, возмещаются фактически понесенные затраты по созданию постоянного рабочего места в размере, подтвержденном сметой, но не более 72 690 рублей [7]. Данная сумма способна частично, но не в полной мере покрыть издержки на модернизацию пространства организации и созданию рабочего места для инвалида на коляске.

Таким образом необходимо рассмотреть возможность увеличения субсидии юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям для полной компенсации затрат на экипировку рабочих мест для лиц с инвалидностью, включая затраты на приобретение, установки и монтажа оборудования, а также расходы, связанные с обеспечением доступа лиц с ограниченными возможностями к рабочим местам и инфраструктуре. Такое решение позволит

работодателю качественно и более детально организовать сотруднику комфортное, безопасное и эффективное рабочее место, а также послужит стимулом для привлечения работодателем лиц данной категории инвалидности к работе в своей организации.

Также одним из перспективных решений для организаций и инвалидов-колясочников является развитие гибких форм трудоустройства, таких как работа на частичную занятость или удалённая работа. Такие формы трудоустройства позволяют инвалидам работать из дома или иметь гибкий график, что обеспечивает большую доступность и комфорт при работе. В свою очередь руководителю не придется вносить существенные изменения в модернизацию рабочего пространства своей организации, а также позволит снизить или даже исключить издержки, включающие материальные и финансовые затраты, на создание соответствующего рабочего места.

Еще одной значимой проблемой является низкий уровень оплаты труда на оборудованных для инвалидов местах. В соответствии с действующим законодательством, организации, имеющие штат сотрудников свыше 100 человек, обязаны принимать в свои ряды от 2 до 4% лиц с ограниченными возможностями, а со штатом сотрудников от 35 до 100 человек до 3% [8]. Несоблюдение установленной квоты на создание рабочих мест для инвалидов или отказ работодателя в приеме на работу в пределах квоты может повлечь за собой привлечение руководителя организации к административной ответственности. В связи с этим в интересах работодателя закрыть данные единицы низкоквалифицированными и низкооплачиваемыми вакансиями, чтобы не наносить ущерб организации. Такое обстоятельство демотивирует инвалида на коляске устраиваться на работу, либо является основной причиной его увольнения.

Для эффективного решения проблемы требуется провести подробный и всесторонний анализ качества трудоустройства в рамках системы квотирования. Необходимо оценить функционирование этой си-

стемы и создать консультативную группу, в которую войдут представители людей с инвалидностью. Эта группа будет анализировать полученные результаты и разрабатывать новые меры и технологические инновации в сфере труда. Также следует поощрять работодателей, создающих вакансии для высококвалифицированных работников с инвалидностью, вместо заполнения квоты низкооплачиваемыми работами. Обязательно рассмотреть возможность увеличения размера квоты и разработать рекомендации по учету неполного рабочего дня, удаленной работы и включению аутсорсинга в процесс выполнения квотирования.

Кроме того, отмечается, что и по сей день в социуме сохраняется негативное и стереотипное отношение к возможностям и способностям инвалидов. При самостоятельном трудоустройстве лиц с инвалидностью возникают определенные проблемы, связанные с дискриминацией со стороны работодателей. Одной из наиболее распространенных проблем является психологическая дискриминация, когда работодатели отказываются рассматривать заявления от кандидатов, и, исходя из предвзятого отношения, человек заранее не способен создать должное впечатление. К тому же, работодатель, будучи уверенным в том, что люди с инвалидностью обычно работают менее продуктивно, способен исключить их из числа потенциальных кандидатов [9]. Решение данной проблемы предполагает изменение психологии граждан, посредством обучения правилам взаимодействия с коллегами с инвалидностью и увеличению осведомленности общества об их трудовых способностях. Необходимо, чтобы руководители и сотрудники одинаково относились к людям с ограниченными возможностями с уважением и считали их полноправными и эффективными членами общества. Для достижения этой цели важно использовать социальную рекламу, которая будет способствовать укреплению уважительного отношения к людям с инвалидностью [10]. Данное решение непосредственно повлияет на сокращение случаев дискриминации инвали-

дов, включая сферу занятости, и позволит решить проблему в ее нынешней остроте.

Для решения проблем по трудоустройству людей на инвалидных колясках необходимо осуществить пересмотр размера бюджетных средств, предусмотренных на оснащение рабочих мест для инвалидов, в сторону увеличения суммы субсидии. Во-вторых, изменить механизм контроля квотирования и резервирования рабочих мест для инвалидов с учетом широких возможностей работодателей для создания специальных рабочих мест и системы стимулирования. В-третьих, рассмотреть возможность увеличения размера квоты, и разработать рекомендации по учету неполного рабочего дня, удаленной работы и работы на аутсорсинге в рамках квоты. В-четвертых, использовать интеллектуальный потенциал людей с инвалидностью для разработки инновационных решений, сосредоточившись на выявлении и устранении коренных причин проблем трудоустройства. Также необходимо продол-

жать повышать информированность общества о людях с ограниченными возможностями здоровья и культивировать уважение к их правам и достоинству. Борьба с менталитетом стереотипов, предрассудков и негативной практики в отношении инвалидов. Организовывать мероприятия, бизнес-форумы с представителями крупных организаций, способных транслировать работодателям преимущества трудового потенциала инвалидов и отвечать на интересующие вопросы.

Таким образом, улучшение и оптимизация условий для трудовой деятельности инвалидов имеют потенциал не только расширить масштабы занятости людей с инвалидностью, но также способствовать общему росту социального статуса, повышению материального благосостояния, что в свою очередь улучшит общую мотивацию лиц с ограниченными возможностями здоровья в реализации своих прав и возможностей.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 24.11.1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/180687/> (дата обращения: 19.11.2023).
2. О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Содействие занятости населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2018-2025 годы и на период до 2030 года: Постановление Правительства Российской Федерации от 9 октября 2013 года № 409-р // СПС Гарант. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/18934947/> (дата обращения: 29.11.2023).
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202210060013> (дата обращения: 29.11.2023).
4. Преобразование. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/preo86> (дата обращения: 19.11.2023).
5. ГОСТ Р 57958-2017 Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200157811> (дата обращения: 22.11.2023).
6. Гурина, М.А. К вопросу о повышении уровня занятости лиц с инвалидностью в России / А.Д. Моисеев, А.А. Шурупова // Экономика труда. – 2019. – № 1. – С. 465-481.
7. О внесении изменений к Приложению Постановления Правительства: Постановление Правительства Российской Федерации от 13 апреля 2018 г. № 107-р // СПС Право. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/8600201804180009?rangeSize=1> (дата обращения: 19.11.2023).
8. Корсаненкова, Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 23-26.

9. Храпылина, Л.П. Социально-экономические аспекты эффективности трудоустройства и результативности труда инвалидов // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – 2017. – №4. – С. 6-10.

10. Бегидов, М.В. Социальная защита инвалидов : учебное. пособие для академического бакалавриата / М.В. Бегидов, Т.П. Бегидова. – М.: Вузовский учебник: Издательство Юрайт, 2019. – 98 с.

EMPLOYMENT OF WHEELCHAIR USERS AS ONE OF THE SOCIAL PROBLEMS

E.R. Kondakova, *Student*

Supervisor: *E.N. Zakirova, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor*

Yurga State University

(Russia, Khanty-Mansiysk)

***Abstract.** This article discusses the issues of employment of wheelchair users. The number of disabled people in this category in Russia is constantly growing, due to an increase in cases of injuries, chronic and congenital diseases, and currently stands at 320 thousand people. People with disabilities who are faced with the need to constantly use a wheelchair are a significant group of the population and are able to bring economic benefits and benefits to society through the performance of certain work. However, there are serious barriers along the way that hinder their employment and professional development, including problems of adapting the workplace for an employee in a wheelchair, low-paid jobs, discrimination by employers.*

***Keywords:** wheelchair users, employment of wheelchair users, employment problems, adaptation, discrimination.*