

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Ю. В. Шумова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск,

А. В. Семенчук

Южный федеральный университет, г. Таганрог

В статье на основе данных Федеральной службы по труду и занятости, Федеральной службы государственной статистики, проанализирована динамика трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья. По итогам анализа правоприменительной практики выявлены некоторые проблемы реализации социально-трудовых гарантий, предоставляемых работникам с ограниченными возможностями здоровья. Проведен сравнительно-правовой анализ применения указанных гарантий с аналогичными социально-трудовыми гарантиями некоторых зарубежных стран. В заключении предложены меры по эффективному разрешению выявленных проблем реализации социально-трудовых гарантий.

Ключевые слова: *труд, занятость, лица с ограниченными физическими возможностями здоровья, социально-трудовые гарантии.*

Несмотря на проводимые Российской Федерацией меры социальной поддержки в области трудоустройства, динамика трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) остается отрицательной. По данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 году трудоустроено 87 тыс., обратились, но не нашли работу 169 тыс.; в 2009 – трудоустроено 85 тыс., обратились, но не нашли работу 221 тыс.; в 2010 – трудоустроено 87 тыс., обратились, но не нашли работу 181 тыс.; в 2011 – трудоустроено 85 тыс., обратились, но не нашли работу 158 тыс.; в 2012 – трудоустроено 77 тыс., обратились, но не нашли работу 135 тыс.; в 2013 – трудоустроено 76 тыс., обратились, но не нашли работу 115 тыс.; в 2014 – трудоустроено 74 тыс., обратились, но не нашли работу 67 тыс.; в 2015 – трудоустроено 70 тыс., обратились, но не нашли работу 95 тыс.; в 2016 – трудоустроено 56 тыс., обратились, но не нашли работу 87 тыс.; в 2017 – трудоустроено 89 тыс., обратились, но не нашли работу 78 тыс.

В рамках исполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» продолжается осуществление мероприятий по созданию специальных рабочих мест.

Под оборудованием специального рабо-

чего места понимаются приобретение, монтаж и настройка основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций. Как показывает практика, реализация данной гарантии не достаточно эффективна по ряду причин.

1. Сложная процедура государственного финансирования оборудования специального рабочего места с учетом индивидуальных особенностей здоровья конкретного работника.

2. Размер субсидии, устанавливаемый региональным законодательством, во многих субъектах РФ является недостаточным для адаптации рабочего места с учетом индивидуальных особенностей здоровья работника. Размер субсидии, предоставляемой на техническое и организационное оснащение рабочего места для работника с ОВЗ, отличается в несколько раз, размер субсидии коррелирует с ситуацией, сложившейся на рынке труда в отношении рассматриваемой категории населения.

Таким образом, недостаточное субсидирование реализации обсуждаемой социально-трудовой гарантии является одной из главных причин низкой мотивации работодателя трудоустроить людей с особенностями здоровья.

Адаптированное рабочее место, компенсирующее ограничение жизнедеятельности работника с ОВЗ, должно быть прежде всего направлено на профессиональную реабилитацию инвалидов, имеющих вторую степень ограничения трудовой деятельности, которая предполагает способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда с использованием вспомогательных технических средств и (или) с помощью других лиц. Однако, по данным Министерства труда и социальной защиты РФ, по состоянию на 1 января 2018 г. на указанные рабочие места трудоустроен 14 961 инвалид, в то время как нуждаемость в трудоустройстве на специальные рабочие места составляет 298 тыс. человек.

Из числа трудоустроенных инвалидов 1038 тыс. человек или 63,3 % от общей численности трудоустроенных инвалидов имеют I степень ограничения к трудовой деятельности, 606 тыс. инвалидов (36,7 %) имеют II степень ограничения к трудовой деятельности. Приведены данные из федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов». Учитываются только инвалиды старше 18 лет и проработавшие не менее четырех месяцев в году. Снижение численности работающих инвалидов, по сравнению с 1 января 2017 г. обусловлено главным образом изменением методологии расчета данного показателя (в прошлом периоде учитывались не только инвалиды старше 18 лет, но и дети-инвалиды возраста от 16 до 18 лет, проработавшие не менее месяца, значение данного показателя, рассчитанного по предыдущей методологии, действовавшей до 1 января 2018 г., составило бы 15,6 %). Первая степень ограничения к трудовой деятельности является наименее уязвимой, так как не предполагает создания специального рабочего места, а характеризуется способностью к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда.

Таким образом, социально-трудовая гарантия в виде субсидирования рабочего места в процессе реализации является мало эффективной, так как мотивирует работодателя заключать трудовой договор с работниками, чьи ограничения жизнедеятельности не требуют сложных технических и организационных решений в оборудовании специального рабочего места. Лица со второй степенью ограничения к трудовой деятельности в связи с тя-

желой формой инвалидности, как правило, не трудоустраиваются на предприятиях с суп-портивной занятостью, а остаются в статусе безработного или осуществляют низко квалифицированный труд на специализированных предприятиях, что в большей степени способствует их социальной изоляции и является непреодолимым препятствием к трудовой интеграции.

Квотирование рабочих мест – еще одна социально-трудовая гарантия, вводимая государством для повышения социальной и деловой активности маломобильных групп, вызывающая сомнения эффективности применения.

Для сравнения: «в Германии, Франции и Венгрии под законы о квотировании подпадают организации с более чем 20 сотрудниками, в Австрии и Польше – с 25 сотрудниками. В Испании минимальное число сотрудников – 50. Квота для людей с инвалидностью в Германии составляет 5 %, во Франции – 6 %, в Люксембурге квота варьируется от 2 % до 5 % в зависимости от формы собственности и от количества сотрудников предприятия. В Испании и Ирландии квота составляет 3 %. В Японии квота составляет от 1,6 % до 2 %» [2]. В России процент выделенных мест варьируется от 2 до 4 процентов.

Очевидна отрицательная динамика эффективности применения рассматриваемой гарантии; согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в 2008 году на квотируемые рабочие места было трудоустроено 8806 лиц с ОВЗ, в 2009 – 5185, в 2010 – 4869, в 2011 – 4080, в 2012 – 3708, в 2013 – 4271, в 2014 – 3887, в 2015 – 3839, в 2016 – 3743.

Данная тенденция вызвана следующими причинами.

1. Возрастающий спрос на фиктивное трудоустройство представителей маломобильных групп с целью получения работодателем социально-экономических льгот, предусмотренных НК РФ, «Нередко используются схемы, основанные на искусственном обеспечении необходимого для получения льгот по налогу на добавленную стоимость удельного веса инвалидов в общей численности работающих посредством заключения с инвалидами фиктивных трудовых договоров.

2. Административная ответственность, предусмотренная КоАП РФ, также не является эффективной мерой пресечения неправо-

мерных действий, совершенных работодателем в вопросах трудоустройства инвалидов. Как показывает правоприменительная практика, с каждым годом возрастает количество дел административного судопроизводства, связанных с невыполнением работодателем обязанностей по выделению квотированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов [1], рассмотрено 10 административных дел в сфере нарушения прав инвалидов в области трудоустройства и занятости за 2017 год в различных регионах Российской Федерации, по 8 делам назначено административное наказание в виде штрафа в размере 5000 рублей (из максимально возможных 10 000 рублей), по одному делу вынесено предупреждение, и еще одно дело прекращено в связи с отсутствием состава административного правонарушения [1]. Речь идет о следующих судебных актах:

1) постановление мирового судьи судебного участка № 1 Чертковского района Ростовской области от 5 апреля 2016 г. по делу об административном правонарушении;

2) постановление мирового судьи судебного участка № 7 Каргопольского судебного района Курганской области от 31 мая 2017 г. по делу № 5-252/17 об административном правонарушении;

3) постановление мирового судьи судебного участка № 41 Киришского района Ленинградской области от 30 мая 2017 г. по делу № 5-150/2017 об административном правонарушении года;

4) постановление мирового судьи судебного участка № 4 Волгодонского судебного участка Ростовской области от 29 мая 2017 г. по делу № 4/5-162/2017 об административном правонарушении;

5) решение Гайского городского суда Оренбургской области от 22 мая 2017 г. по делу № 12-39/2017;

6) постановление мирового судьи судебного участка № 147 Ногинского судебного района Московской области от 11 мая 2017 г. по делу о назначении административного наказания;

7) постановление мирового судьи судебного участка № 63 судебного района Рязского районного суда Рязанской области от 10 мая 2017 г. по делу № 5-135/2017 о назначении административного наказания;

8) постановление мирового судьи судебного участка № 1 Волгодонского судебного

района Ростовской области от 27 апреля 2017 г. по делу № 1/5-184/17 об административном правонарушении;

9) постановление мирового судьи судебного участка № 4 Россошанского судебного района Воронежской области от 25 апреля 2017 г. по делу № 5-101/2017 о назначении административного наказания;

10) постановление мирового судьи судебного участка № 3 Волгодонского судебного района Ростовской области от 25 апреля 2017 г. по делу № 3/5-126/17 об административном правонарушении [1].

Таким образом, рассматриваемая социально-трудовая гарантия теряет социальную направленность и не способствует обеспечению лицам с ОВЗ равных прав в области трудоустройства и занятости.

Для сравнения: в некоторых странах за «не заполнение» квот организации выплачивают специальные взносы в целевые фонды, средства которых распределяются на создание рабочих мест для инвалидов и адаптацию существующих рабочих мест. В Англии, например, государство стимулирует работодателей принимать на работу людей с тяжелыми формами инвалидности; принимая на работу человека, пользующегося инвалидной коляской, работодатель заполняет не одно, а несколько мест в счет установленной квоты. Также подобное стимулирование применяется при приеме на работу инвалида, не имеющего опыта работы.

Для повышения эффективности применения социально-трудовых гарантий, направленных на социализацию и трудовую интеграцию лиц с ОВЗ, предлагается: 1) ужесточить административную ответственность работодателя за фиктивное трудоустройство лиц с ОВЗ на квотируемые рабочие места путем увеличения размера штрафа, предусмотренного ст. 5.42 КоАП РФ; 2) ориентировать размер субсидии на факт понесенных затрат, связанных с оборудованием специального рабочего места, в связи с этим разработать программу, отражающую минимальный набор средств организационного и технического характера, необходимых для профессиональной реабилитации работника с ОВЗ.

Литература

1. РосПравосудие: проект исследования общедоступной судебной практики. URL: <https://rospravosudie.com/>.

2. Чалдаева, Д. А. Зарубежный опыт социальной реабилитации инвалидов / Д. А. Чалдаева, И. Г. Нигматьянова // Вестник

Казанского технологического университета. – 2010. – № 3. – С. 20–30.

Шумова Юлия Владимировна – кандидат философских наук, доцент кафедры управления и права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: j_shumova@mail.ru.

Семенчук Андрей Валентинович – старший преподаватель отдела Воздушно-космических сил Учебного военного центра, Южный федеральный университет, г. Таганрог. E-mail: andrei.semen4uk@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 15 октября 2018 г.

DOI: 10.14529/law180410

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF SOCIAL AND LABOR GUARANTEES: RUSSIAN AND FOREIGN EXPERIENCE

Y. V. Shumova

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation,

A. V. Semenchuk

Southern Federal University Russia, Taganrog, Russian Federation

The article analyzes the dynamics of employment of persons with disabilities on the basis of data of the Federal service for labor and employment, the Federal service for state statistics. Based on the analysis of the law enforcement practice, some problems of implementation of social and labor guarantees provided to employees with disabilities are identified. A comparative legal analysis of these guarantees with similar in some foreign countries. In conclusion, the measures for the effective resolution of the identified problems of implementation of social and labor guarantees are proposed.

Keywords: *labor, employment, persons with disabilities, social and labor guarantees.*

References

1. *RosPravosudie: proekt issledovaniya obshchedostupnoy sudebnoy praktiki* [Raspravama: the public Draft study of judicial practice]. Available at: rospravosudie.com/.

2. Chaldaeva D. A., Nigmat'yanova I. G. Zarubezhnyy opyt sotsial'noy reabilitatsii invalidov [Foreign experience of social rehabilitation of disabled people]. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta*. 2010, no. 3, pp. 20–30. (in Russ.)

Yulia Vladimirovna Shumova – Candidate of Philosophical Sciences, associate Professor of the Department of Management and law Social Law and Jurisprudence, South Ural State University, Russian Federation. E-mail: j_shumova@mail.ru.

Andrey Valentinovich Semenchuk – senior lecturer Department of Aerospace Forces Military Training Center at Southern Federal University Russia, Taganrog, Russian Federation. E-mail: andrei.semen4uk@yandex.ru.

Received 15 October 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Шумова, Ю. В. Проблемы реализации социально-трудовых гарантий: российский и зарубежный опыт / Ю. В. Шумова, А. В. Семенчук // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 58–61. DOI: 10.14529/law180410.

FOR CITATION

Shumova Y. V., Semenchuk A. V. Problems of implementation of social and labor guarantees: Russian and foreign experience. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 58–61. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180410.