

УДК 349.3

DOI: 10.17223/22253513/29/15

Г.Г. Пашкова

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Исследуются основные проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в Российской Федерации, связанные с получением профессии, устройством на работу, недостаточностью специальных рабочих мест, дискриминацией при решении вопросов занятости инвалидов. Сделаны выводы о необходимости внесения изменений в законодательство о занятости и трудоустройстве инвалидов.

Ключевые слова: инвалид, трудоустройство, квота, реабилитация, социальная защита.

Слово «инвалид» происходит от латинского «invalidus» – слабый, немощный. В различных словарях значение этого слова практически идентично – «человек, полностью или частично утративший трудоспособность вследствие увечья, болезни или старости; в России – старый солдат, неспособный к строевой военной службе из-за увечья и ран (иногда то же, что ветеран); во Франции – отслуживший, заслуженный воин, неспособный к службе за увечьем, ранами, дряхлостью» [1].

Легальное определение понятия «инвалид» дается в ст. 1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности – полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью [2].

Согласно современной трактовке международных организаций ООН и ВОЗ (Всемирная организация здравоохранения), «препятствия к осуществлению полноценной здоровой и активной жизни порождаются не только и не столько нездоровьем инвалидов, связанным с заболеваниями или травмами, сколько социальными, институциональными и психологическими барьерами, ограничивающими возможности их активной интеграции в ткань общества, успешной социализации и выполнения значимых функций» [3. С. 6].

В соответствии с ФЗ РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалиды имеют право на социальную защиту и социальную поддержку, которые представляют собой систему гарантированных государством экономических, правовых мер, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества. В частности, эти меры предполагают обеспечение занятости и трудоустройства инвалидов, медицинской и лекарственной помощи, беспрепятственного доступа к информации и объектам социальной инфраструктуры, социального обслуживания.

Обеспечение жизнедеятельности инвалидов происходит прежде всего через реабилитацию, т.е. систему медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма [2]. Целью реабилитации являются достижение инвалидами экономической независимости и их социальная адаптация.

Реабилитация инвалидов включает:

- медицинскую реабилитацию (восстановительная терапия, реконструктивная хирургия, протезирование и ортезирование);
- профессиональную реабилитацию (профессиональная ориентация, профессиональное образование, профессионально-производственная адаптация и трудоустройство);
- социальную реабилитацию (социально-средовая ориентации и социально-бытовая адаптация).

Для проведения реабилитации инвалидов была принята специальная Федеральная базовая программа реабилитации, т.е. гарантированный перечень реабилитационных мероприятий, технических средств и услуг, предоставляемых инвалиду бесплатно за счет средств федерального бюджета. На основе решения Государственной службы медико-социальной экспертизы для инвалида разрабатывается индивидуальная программа реабилитации, которая представляет собой комплекс оптимальных для него реабилитационных мероприятий (отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер), направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление и компенсацию способностей к выполнению определенных видов деятельности.

Рассмотрим некоторые вопросы профессиональной реабилитации и проблемы, существующие в этом процессе. Принятие Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» в 1995 г. стало началом решения проблем занятости и трудоустройства инвалидов в России. Однако потребовался достаточно продолжительный период времени для преодоления существующих в обществе многолетних стереотипов о неэффективности труда инвалидов. Кроме того, для преодоления таких стереотипов потребовались определенные усилия со стороны не только государства, обще-

ственных организаций, но и самих инвалидов. Долгое время в России инвалиды вообще не рассматривались как трудовой ресурс. Признание их возможными соискателями работы стало возможным только в связи с одновременным стечением целого ряда обстоятельств: 1) общий экономический рост; 2) осознание здоровыми людьми потребностей инвалидов в самореализации; 3) повсеместная замена физического труда умственным; 4) появление и усовершенствование вспомогательных, обслуживающих и IT-технологий [3].

Основными причинами трудностей, которые испытывают инвалиды при трудоустройстве, можно назвать следующие обстоятельства:

1) уровень трудоспособности инвалида объективно ниже уровня трудоспособности здорового человека;

2) права инвалидов в сфере труда финансово и организационно обязаны обеспечивать работодатели, и эти затраты государство им в полной мере не компенсирует;

3) трудности психологического плана со стороны самих инвалидов: заниженная самооценка, боязнь ответственности, кардинальных изменений образа жизни и т.п.

В настоящее время в России проживают около 12,5 млн официально зарегистрированных инвалидов старше 18 лет (8% населения) и еще почти 600 тыс. детей-инвалидов. Оплачиваемая работа или доходное занятие есть лишь у 16% инвалидов. Среди 30- и 40-летних инвалидов доля занятых достигает 27%. В этом возрасте в основном работают инвалиды с III группой инвалидности, почти половина из них имеет трудовой доход. Для инвалидов II группы участие в трудовой деятельности реже – 15% [4. С. 100]. Для сравнения: в США имеют работу 30%, в Великобритании – 40%, в Китае – 80% инвалидов. Правительства развитых стран убеждены, что гораздо выгоднее для экономики страны вкладывать средства в реабилитацию и трудоустройство инвалидов, чем содержать их за счет различного вида пособий, льгот и преимуществ. Для стимулирования работодателей в первую очередь используются экономические методы, в частности налоговые льготы.

Большинство людей с ограниченными возможностями хотят и могут трудиться с целью улучшения своего материального положения, чтобы не чувствовать себя ущербными, лишними для общества и семьи. Наиболее серьезной проблемой в вопросах обеспечения инвалидов рабочими местами является отсутствие у потенциальных работодателей финансовых и производственных ресурсов, с помощью которых они смогли бы создавать необходимые условия труда для работников-инвалидов. Очевидно, что работодатели скорее будут набирать работников из числа здоровых безработных, тем более что количество их растет, особенно в последние годы в связи с экономическим кризисом в стране.

Статья 21 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» устанавливает квоту для приема на работу инвалидов. Субъектам РФ предписывается вводить квоту на прием на работу инвалидов предприятиям численностью более 100 человек (не более 4% и не менее 2% от среднесписочного числа

работников). С одной стороны, такая мера, принимаемая государством, способствует усилению социальных гарантий трудоустройства инвалидов, но как быть с принципами свободы труда и трудового договора? Квотирование рабочих мест ущемляет свободу в выборе работников для работодателей. Кроме того, те рабочие места, которые предлагают работодатели, далеко не всегда соответствуют возможностям и желаниям инвалидов. Кстати, квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов в большинстве государств не применяется, исходя именно из принципа свободы договора.

Основные проблемы у работодателей в связи с квотированием рабочих мест для инвалидов заключаются в необходимости оборудования специальных рабочих мест для работников с ограниченными физическими возможностями. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ утверждены Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности [5], которые достаточно сложно выполнить. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Такие рабочие места должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению указанных рабочих мест.

Трудовым кодексом РФ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю – с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Положения ст. 224 Трудового кодекса РФ обязывают работодателя создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации [6].

Санитарные правила «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов. Условия труда, в которых работать инвалидам запрещается, указаны в п. 4.2 Санитарных правил. В частности, к ним относятся условия труда, при которых превышены предусмотренные законодательством различные гигиенические нормативы: *физические факторы* (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество); *химические факторы* (запыленность, загазованность воздуха); *биологические факторы* (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности); *физические, динамические и*

статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных позах; *нервно-психические нагрузки* (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные, монотонность, работа в ночную смену) [7].

Согласно п. 4.15 Санитарных правил нельзя размещать постоянные рабочие места инвалидов в подвальных и цокольных этажах, а также в зданиях, где отсутствуют естественное освещение и нормальный воздухообмен. Кроме того, на предприятии обязательно должны быть столовые, здравпункт (кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды при внезапном ухудшении их состояния здоровья или самочувствия). Влажную уборку помещений следует производить в конце каждой смены [Там же].

Многие ли работодатели захотят или смогут себе позволить существенные финансовые затраты на исполнение всех этих предписаний? Боязнь штрафов за отказ от выполнения квоты на прием инвалидов вряд ли является весомым стимулом. Действующее законодательство предусматривает взимание штрафных санкций за отказ работодателя в предоставлении рабочих мест гражданам с ограниченными возможностями в рамках установленной квоты. Сумма штрафа варьирует от 5 000 до 10 000 руб. [8].

Для того, чтобы заинтересовать работодателя в привлечении к труду инвалидов, необходимо предоставить ему какие-то *преимущества, льготы* и т.п., чтобы затраты на создание специальных рабочих мест окупались. Для стимулирования работодателей государством предусмотрены некоторые преимущества. Однако воспользоваться ими могут не все, а только: 1) общественные организации, где инвалиды составляют половину численности штата, а их фонд оплаты труда составляет от 25% всего фонда; 2) организации, в уставный капитал которых вложены сборы общественных организаций инвалидов.

В соответствии со ст. 149 Налогового кодекса РФ налоговые льготы распространяются лишь на имущественный и земельный налоги, но касается это только объектов, участвующих в деятельности этих организаций непосредственно. Если половина работников предприятия – инвалиды, а фонд оплаты труда их не меньше 25%, сумма доходов может быть уменьшена на сумму, затраченную работодателем на социальную защиту этих лиц.

Фактически все эти льготы, предоставляемые государством, не столь значительны, чтобы они могли стать серьезным стимулом для работодателей к трудоустройству инвалидов. И затраты, что должен понести работодатель на создание специализированных рабочих мест, в большинстве случаев не компенсируются.

Несмотря на возможность взимания штрафных санкций, многие работодатели предпочитают нанимать трудоспособных граждан и заплатить штраф, чем заниматься обустройством специального рабочего места и бытовых помещений для инвалидов. И эта ситуация не изменится, пока действующие льготы не будут дополнены хотя бы в части возмещения затрат при приеме лиц данной категории. Возможно, можно пойти по пути создания специальных фондов занятости инвалидов, с тем чтобы работодатели,

которые не хотят или не могут обустроить специальные рабочие места, могли перечислять средства для других работодателей, которые желают создавать такие рабочие места.

Меры по содействию занятости инвалидов на дому и их переобучению могли бы вдвое повысить включенность инвалидов в рынок труда. Думается, действенным вариантом было бы создание небольших специализированных предприятий (типа артелей), предназначенных только для труда инвалидов. Можно узаконить аренду рабочих мест в организациях инвалидов, т.е. определить своего рода государственный заказ для таких организаций.

Работодатели не имеют права принимать на работу инвалидов без наличия рекомендации МСЭК о возможности выполнять определенные функции; такие рекомендации оформляются в виде соответствующих документов установленного образца. Таким образом, о наличии особых рекомендаций или противопоказаний по организации рабочего места инвалида работодатель может узнать из следующих документов: 1) индивидуальная программа реабилитации инвалида; 2) справка о проведении медико-социальной экспертизы, которая является подтверждением группы инвалидности и степени ограничения способностей к ведению трудовой деятельности. Однако возникает проблема, которая заключается в том, что инвалид не обязан предъявлять эти документы в процессе трудоустройства. Статья 65 Трудового кодекса РФ предусматривает перечень документов, которые необходимо предъявлять при приеме на работу. Перечисленных выше документов в этом перечне нет. Следовательно, решение о том, указывать информацию об инвалидности или нет, работник принимает самостоятельно. Исключением являются случаи, когда работодатель может затребовать сведения о состоянии здоровья трудоустраиваемого для тех вакансий, где информация о состоянии здоровья является обязательным условием приема на работу (отрасли, где требуется обязательное предварительное медицинское освидетельствование, – образование, пищевая промышленность и др.).

Пользуясь таким несовершенством трудового законодательства, некоторые инвалиды предпочитают не раскрывать наличие инвалидности до момента заключения трудового договора. После его заключения они могут настаивать на обеспечении льготных условий труда, которые установлены законодательством для инвалидов. В такой ситуации работодатель обязан изменять трудовой договор, предоставляя установленные льготы и гарантии. Полагаю, что необходимо внести дополнения в законодательство о труде, чтобы исключить подобные ситуации, которые, по-видимому, следует отнести к разряду злоупотребления правом со стороны работника, имеющего инвалидность.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости. Эти рекомендации предназначены для учреждений службы занятости, работодателей, профессиональных сообществ, образовательных организаций профессионального образования и других организаций. При решении вопросов занятости ин-

валидов необходимо учитывать, что существует прямая и косвенная дискриминация в отношении инвалидов. Прямая дискриминация выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по карьерной лестнице, в профессиональной ориентации и обучении, предложении преимущественно низкоквалифицированных и низкооплачиваемых рабочих мест. Косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. В частности, это происходит тогда, когда положения локальных нормативных актов работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками [9]. В данном приказе перечислены основные формы возможного проявления дискриминации, основные задачи, решение которых позволит исключить проявления дискриминации при трудоустройстве (занятости) инвалидов. Однако кардинально нового этот нормативный акт не привнес, поскольку в ранее принятых законах и подзаконных актах все это уже было предусмотрено, но зачастую не выполнялось либо выполнялось не в полной мере.

С введением в Трудовой кодекс РФ норм, связанных с трудом дистанционных работников, думается, возможности трудоустройства людей с ограниченными возможностями возросли. Для работодателей отпадет проблема создания им специальных рабочих мест, специальных условий работы, и они более охотно будут принимать на работу таких работников.

Обратившись к опыту других стран в вопросах трудовой занятости инвалидов, можно позаимствовать нечто полезное для решения проблем занятости в России.

В частности, в Германии, согласно Кодексу социального законодательства, особое внимание со стороны государства уделяется реабилитации инвалидов и мерам раннего обнаружения болезни с использованием всех доступных средств для максимально возможного вовлечения их в полноценную жизнь общества, устранения или уменьшения последствий заболевания. На начальном этапе, как правило, оказываются услуги медицинского характера. На втором этапе реабилитационных мероприятий оказывается содействие в получении необходимых навыков для последующей трудовой деятельности на рынке труда, в профессиональной подготовке и переподготовке [10. С. 120].

В Канаде программой содействия трудоустройству инвалидов предусматривается возможность получения молодежью специального или высшего образования, а также опыта работы для последующего трудоустройства. В рамках специальной программы «Стратегия трудоустройства молодежи» существуют определенные льготы для работодателей, трудоустраивающих инвалидов в возрасте до 30 лет, а также компенсируется стоимость специального, необходимого для них оборудования [4. С. 123].

Каждое второе предприятие во Франции платит отчисления с целью профессионального устройства инвалидов (AGEFIPH). Существует форма

поощрения работодателя – ему выплачивается премия в размере 1 600 евро за предоставление трудового контракта инвалиду на срок не менее 12 месяцев. Вопросами социальной защиты инвалидов и реабилитации занимается Министерство здравоохранения и социального обеспечения страны. Для инвалидов создана сеть центров реабилитации, приоритетным направлением которой считается профессиональная реабилитация. Эти же центры занимаются трудоустройством инвалидов. Есть предприятия с щадящим режимом труда, ориентированные на инвалидов [11].

В Российской Федерации еще с 2005 г. действует государственная программа «Доступная среда». В очередной раз Правительство РФ утвердило такую программу на 2011–2020 гг.

Основная цель программы – создание законных условий для повышения качества жизни людей с ограниченными возможностями. Программа «Доступная среда» для инвалидов финансируется из федерального бюджета и бюджетов субъектов федерации. Причем региональное инвестирование осуществляется на принципах софинансирования.

Основные задачи социальной программы:

1. Одинаковый доступ для любого ограниченного индивида в сферах обслуживания таких лиц.
2. Предоставление бесплатного или льготного медицинского обслуживания на равных условиях с остальными гражданами.
3. Организация курсов по обучению и повышению квалификации инвалидов с последующим их трудоустройством.
4. Объективность и непредвзятость медицинской экспертизы [12].

Ратификация Российской Федерацией в 2012 г. Конвенции о правах инвалидов вызвала необходимость приведения действующего в этой сфере законодательства в соответствие с международными нормами. В связи с этим был принят Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов». В соответствии с указанным законом были внесены изменения и дополнения в более 20 нормативных правовых актов, кроме того, приняты новые акты, регламентирующие вопросы социальной защиты инвалидов [13]. Однако требования Конвенции ООН по труду и занятости в целом пока находят недостаточное четкое и полное отражение в законодательстве и государственных программах. В федеральной государственной программе содействия занятости учитывается лишь один из аспектов труда и занятости лиц с ограниченными возможностями – обеспечение инвалидам разумного обустройства рабочего места, хотя направлений, важных для обеспечения равной доступности труда и занятости, существует гораздо больше. Региональные программы занятости и трудоустройства содержат зачастую только декларации о необходимости содействовать, оборудовать рабочие места. Кроме того, региональные программы не раскрывают категории инвалидов, для которых производится переоборудование рабочих мест, не учитывают структуру спроса на эти рабочие места, в них зачастую не учи-

тывается структура местного рынка труда для того, чтобы оценивать число организаций, которые подпадают под действие квотирования рабочих мест для инвалидов, а также их профиль.

Чтобы задача трудоустройства и занятости инвалидов реально получила комплексное решение, в целевых программах необходимо учитывать не только число переоборудованных рабочих мест, но и общий уровень занятости инвалидов. Федеральным законом от 29 декабря 2017 г. № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» предусмотрено, что с 1 января 2019 г. органы службы занятости будут осуществлять организацию сопровождения при содействии занятости инвалидов. Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя [14]. Мероприятия по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов включаются в региональные программы содействия занятости населения. Кроме того, этим законом предусмотрены следующие положения:

1) к функциям уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти отнесено установление показателей для оценки эффективности деятельности органов службы занятости по содействию занятости инвалидов;

2) к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения отнесена в том числе организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;

3) определено, что органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании сопровождения при содействии занятости инвалидов;

4) предусмотрено, что информация о незанятых инвалидах, испытывающих трудности в поиске работы, об оказанных государственных услугах по содействию их занятости в соответствии с рекомендациями, содержащимися в индивидуальных программах реабилитации инвалидов, вносится в Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения – физических лиц в соответствии с порядком его ведения и перечнем содержащихся в нем сведений, утверждаемыми уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

5) определены особенности организации содействия занятости инвалидов (при осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются индивидуальный подход, мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах, оборудованных для работы инвалидов) [Там же].

Если этот механизм сопровождения при содействии занятости инвалидов сработает, то есть надежда, что проблем с трудоустройством у лиц с ограниченными возможностями станет гораздо меньше.

Литература

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М. : Азъ, 1996. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/>
2. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.
3. Васин С.А., Горлин Ю.М., Гришина Е.Е., Елисеева М.А., Малева Т.М. и др. Организация и проведение комплексного мониторинга положения инвалидов в России в свете Конвенции ООН о правах инвалидов. М. : Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2014. 102 с.
4. Инвалидность и социальное положение инвалидов в России / под ред. Т.М. Малева. М. : Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2017. 256 с.
5. Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.11.2013 № 685 н // СПС КонсультантПлюс.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.
7. Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» : утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 // СПС КонсультантПлюс.
8. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс.
9. Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости : приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.11.2017 № 777 // СПС КонсультантПлюс.
10. Положение инвалидов // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/
11. <http://www.partner-inform.de/partner/detail/2006/6/278/2118>
12. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы : постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 // СПС КонсультантПлюс.
13. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов : федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.
14. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» : федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.

Pashkova Galina G., Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation)

PROBLEMS OF ENGAGEMENT AND EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN THE RUSSIAN FEDERATION

Keywords: disabled person, employment, quota, rehabilitation, social protection.

DOI: 10.17223/22253513/29/15

The article deals with the main problems of employment of disabled people in the Russian Federation the solution of which being one of the urgent tasks of the Russian social policy according to the requirements of the Convention of the UN about the rights of disabled people.

A legal definition of the concept "disabled person" is given in Article 1 of the Federal law "About Social Protection of Disabled People in the Russian Federation". A disabled person is a person with health problems characterized by a permanent disorder of functions of an organism caused by diseases, consequences of injuries or defects, leading to limitation of activity and causing the need of his social protection. Limitation of activity is a full or partial loss by

the person of either the ability or possibility to self-care, to move independently, to focus, to communicate, to control the behavior, to study and work.

According to the Federal Law Russian Federation "About social protection of disabled people in the Russian Federation", disabled people have the right to social protection and social support provided by the system of economic and legal measures guaranteed by the state to ensure the conditions for overcoming, replacement (compensation) of limitations of activity and opportunities for the participation of disabled people in social life on an equal footing with other citizens. In particular, these measures involve engagement and employment of disabled people, medical care and drug assistance, easy access to information and to the objects of social infrastructure, social service.

Ensuring life sustaining activity of disabled people is realized first through rehabilitation, i.e. the system of medical, psychological, pedagogical, social and economic actions directed at elimination or perhaps fuller compensation of the limitations of activity because of health problems accompanied by permanent disorder of functions of an organism. The purpose of rehabilitation is to achieve economic independence and social adaptation of disabled people.

Results. The standards of current legislation, data of sociological research and statistical data were analyzed. The Russian and international experience in the development of social policy in relation to the persons with limited opportunities in the sphere of engagement and employment was studied.

Findings. It is necessary to amend current legislation about social protection of disabled people and primarily in the sphere of quoting jobs, elimination of abuse of the right of disabled people in the course of employment, creation of specialized enterprises for disabled people and preferential taxation.

References

1. Ozhegov, S.I. & Shvedova, N.Yu. (1996) *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory Dictionary of the Russian Language]. Moscow: Az". [Online] Available from: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/>.
2. Russian Federation. (1995) *O sotsial'noy zashchite invalidov v Rossiyskoy Federatsii : federal'nyy zakon ot 24.11.1995 № 181-FZ* [On social protection of persons with disabilities in the Russian Federation: federal law of 11/24/1995 No. 181-FZ]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/.
3. Vasin, S.A., Gorlin, Yu.M., Grishina, Ye.Ye., Yeliseyeva, M.A., Maleva, T.M. et al. (2014) *Organizatsiya i provedeniye kompleksnogo monitoringa polozheniya invalidov v Rossii v svete Konventsii OON o pravakh invalidov* [Organizing and conducting integrated monitoring of the situation of disabled people in Russia in the light of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. Moscow: Delo, RANKhiGS.
4. Maleva, T.M. (ed.) (2017) *Invalidnost' i sotsial'noye polozheniye invalidov v Rossii* [Disability and social status of persons with disabilities in Russia]. Moscow: Delo, RANKhiGS.
5. Russian Federation. Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation. (2013) *On approval of the basic requirements for equipping (equipping) special jobs for the employment of persons with disabilities, taking into account impaired functions and restrictions on their life: Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of November 19, 2013 No. 685 n.* [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161450/. (In Russian).
6. Russian Federation. (n.d.) *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii* [Labour Code of the Russian Federation]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
7. Russian Federation. Chief State Sanitary Doctor of the Russian Federation. (2009) *Sanitary rules SP 2.2.9.2510-09 "Hygienic requirements for working conditions of persons with disabilities": approved by Resolution N 30 of the Chief State Sanitary Doctor of the Russian*

Federation of May 18, 2009. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_88491/. (In Russian).

8. Russian Federation. (n.d.) *Kodeks ob administrativnykh pravonarusheniyakh Rossiyskoy Federatsii* [Code of Administrative Offenses of the Russian Federation]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/.

9. Russian Federation. Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation. (2017) *On approval of guidelines for identifying signs of discrimination of persons with disabilities when solving employment issues: Order No. 777 of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of 09.11.2017.* [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282571/. (In Russian).

10. Russian Federation. Federal State Statistics Service. (n.d.) *Polozheniye invalidov* [The position of persons with disabilities]. [Online] Available from: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/. [Online] Available from: <http://www.partner-inform.de/partner/detail/2006/6/278/2118>.

12. Russian Federation. The Government of the Russian Federation. (2015) *On approval of the state program of the Russian Federation "Accessible Environment" for 2011–2020: Decree No. 1297 of the Government of the Russian Federation of 12/12/2015.* [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189921/. (In Russian).

13. Russian Federation. (2014) *On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on Social Protection of Disabled Persons in Connection with the Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Federal Law No. 419-FZ of December 1, 2014.* [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171577/. (In Russian).

14. Russian Federation. (2017) *On Amendments to the Law of the Russian Federation "On Employment of the Population in the Russian Federation": Federal Law No. 476-FZ dated December 29, 2017.* [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286752/. (In Russian).