

УДК: 331.53

ГРИГОРЬЕВ ДЕНИС ВАЛЕРЬЕВИЧ
инженер-экономист АО НПО «Компрессор»,
e-mail: dengrigo@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2020-01-60-64

ТРУДОВАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ И ИХ ИНТЕГРАЦИЯ В ОБЩЕСТВО

Аннотация. Цель работы: В статье рассматриваются вопросы интеграции инвалидов в трудовую деятельность и вовлечения их в жизнь общества посредством труда. **Метод или методология проведения работы.** Проведен анализ занятости и трудоустройства инвалидов в России. **Результаты.** Отражена проблематика занятости и трудоустройства инвалидов в хозяйствующих субъектах: 1) Государству выгодно расширять трудовые возможности инвалидов, поскольку для этой категории населения занятость имеет не только экономическое, но и довольно важное психологическое и социальное значение. 2) Трудоустройство и реабилитация инвалидов являются одной из самых серьезных проблем современной России; 3) Трудовая занятость инвалида играет несколько важных функций: а) Экономическая. Работа обеспечивает инвалида доходом, а доход это ключевой фактор как личного, так и семейного благополучия. Вследствие повышения занятости инвалидов растет и общее благополучие общества; б) Социальная. Трудоустройство помогает побороть изоляцию за счет существенного расширения социальных взаимодействий. Это особенно важно для малоподвижных групп инвалидов, которые редко участвуют в каких-либо социальных мероприятиях; в) Психологическая. Трудовая занятость позволяет обрести ощущение личной эффективности, что способствует повышению уровня удовлетворенности жизнью; 4) Обеспечение инвалидов работой важно не только для правительства и общества, но и для самого работодателя. Они вполне могут утолить «кадровый голод» большинства российских предприятий за небольшую заработную плату. От повышения уровня занятости инвалидов растут налоговые отчисления, снижаются социальные расходы. 5) К положительным тенденциям, которые приведут к повышению уровня занятости инвалидов стоит отнести: а) Повышение внимания со стороны государства; б) Рост значимости информационных технологий, существенно повышает шансы инвалида в конкурентной борьбе за высокооплачиваемое рабочее место; в) Развитие телекоммуникаций, в результате чего увеличивается количество вакансий на дистанционную занятость. 6) Стоит также упомянуть и о целом ряде проблем и противоречий, которые возникают при рассмотрении занятости людей с ограниченными возможностями. 7) Политика организаций должна быть направлена на улучшение баланса между рабочим процессом и личной жизнью своих сотрудников. **Область применения результатов.** Результаты проведенного исследования могут быть применены на предприятиях различных форм собственности, использованы центрами занятости населения. **Выводы.** Делается вывод, что трудовая деятельность выступает для инвалидов основным каналом социальной и экономической мобильности, позволяющим им за счет расширения круга трудовых взаимодействий более глубоко интегрироваться в экономическое пространство, повысить уровень и улучшить качество жизни, изменить общественный статус, расширить спектр социальных ролей. **Ключевые слова:** инвалид, трудоустройство, занятость, трудовая интеграция инвалидов.

GRIGOREV DENIS VALEREVICH
engineer-economist of JSC NPO "Compressor",
e-mail: dengrigo@mail.ru

LABOR REHABILITATION OF DISABLED PEOPLE AND THEIR INTEGRATION INTO SOCIETY

Abstract. Objective: The article discusses the integration of people with disabilities into work and their involvement in society through labor. **Method:** The analysis of employment and employment of persons with disabilities in Russia. **Results:** Reflected the problems of employment and employment of persons with disabilities in business entities: 1) It is beneficial for the state to expand the employment opportunities of people with disabilities, since for this category of the population, employment is not only of economic, but also quite important psychological and social significance. 2) Employment and rehabilitation of disabled people is one of the most serious problems of modern Russia; 3) The employment of a disabled person plays several important functions: a) Economic. Work provides the disabled person with income, and income is a key factor in both personal and family well-being. As a result of increased employment for people with disabilities, the general well-being of society is growing; b) Social. Employment helps to

overcome isolation by significantly expanding social interactions. This is especially important for sedentary groups of people with disabilities who rarely participate in any social events; c) Psychological. Employment allows you to gain a sense of personal effectiveness, which helps to increase the level of satisfaction with life; 4) Providing disabled people with work is important not only for the government and society, but also for the employer. They may well satisfy the "personnel shortage" of most Russian enterprises for a small wage. From increasing the level of employment of people with disabilities, tax deductions are growing, and social expenses are being reduced. 5) The positive trends that will lead to an increase in the level of employment of persons with disabilities include: a) increased attention from the state; b) The growing importance of information technology, significantly increases the chances of a disabled person in the competition for a well-paid job; c) Development of telecommunications, as a result of which the number of vacancies for distance employment increases. 6) It is also worth mentioning a number of problems and contradictions that arise when considering the employment of people with disabilities. 7) The policies of organizations should be aimed at improving the balance between the work process and the personal lives of their employees. **Application results:** The results of the study can be applied at enterprises of various ownership forms, used by employment centers. **Conclusions:** It is concluded that labor activity is for people with disabilities the main channel of social and economic mobility, which allows them to more deeply integrate into the economic space by expanding the range of labor interactions, increase their level and improve the quality of life, change their social status, and expand the range of social roles. **Keywords:** disabled person, employment, employment, labor integration of disabled people.

Введение. Право на труд – гарантировано Конституцией РФ [8], наша страна придерживается международных конвенций по труду, но проблема занятости инвалидов актуальна по-прежнему. Президент РФ, в ходе прямых линий и рекомендаций Правительству РФ, неоднократно отмечал важность и необходимость проработки вопроса масштабной интеграции инвалидов в экономическое пространство не как потребителей благ, иждивенцев, но как активных членов общества, которые конкурентоспособны на всех этажах социального лифта.

Государственная политика заключается в том, что к инвалидам следует относиться с достоинством и уважением, как к полноценным гражданам [3]. Этот принцип может быть реализован в поощрении интеграции инвалидов, развития их способности самостоятельно принимать решения и формировать свою собственную жизнь. Занятость – источник этой независимости, расширения прав и возможностей, способ вести более здоровый образ жизни.

1. Эффективность трудовой реабилитации инвалидов

Огромный процент безработных инвалидов говорит о малой эффективности системы профессионально-трудовой реабилитации в РФ. Основной причиной текущего положения вещей являются устаревшие, доставшиеся по наследству от СССР технологии и этапы реабилитации людей с ограниченными возможностями [18].

Содействие инвалидам, которые испытывают трудности с реабилитацией и поиском работы – одна из серьезных социально-экономических проблем с целым рядом аспектов, включая:

- Моральный – поддержка инвалидов со стороны государства, общества и работодателя;
- Экономический – обеспечение экономики новыми трудовыми ресурсами;
- Социально-правовой – полноценная реализация всех требований по защите инвалидов.

В связи с низким уровнем жизни инвалидов, работа по улучшению института занятости людей с ограниченными возможностями имеет особо острое значение. Так, к примеру, инвалид III группы получает пенсию в 9 тыс. руб., II группы – 14 тыс. руб. То есть, этих средств едва хватает на покрытие расходов на жизнь, без учета покупки медикаментов и т.д.

То есть, на данный момент существует необходимость в комплексном переосмыслении трудовой интеграции инвалидов в современных условиях экономики России [21].

2. Особенности рынка труда инвалидов

Хотя существующие на данный момент меры по поддержке инвалидов и характеризуются внушительными суммами, все же, этого недостаточно для нормального существования. В результате чего, перед инвалидом трудоспособного возраста встает вопрос о выборе наиболее оптимальной модели экономической адаптации: поиска работы, экономии на всем на чем только можно, либо существования за счет других.

Центры занятости, которые должны содействовать трудоустройству инвалидов, на сегодняшний день малоэффективны. Это отчетливо прослеживается в снижении количества инвалидов, которые обращаются за помощью в подобные учреждения, и еще меньшем количестве человек получивших помощь.

В процессе поиска работы, инвалиды применяют различные стратегии трудоустройства. Их выбор зависит от таких факторов, как: возраст, группа инвалидности, наличие соответствующего образования, наличие опыта работы до получения инвалидности, семейное положение и т.д.

Трудовая деятельность – это основной канал повышения социальной мобильности для инвалидов, который позволяет более глубоко интегрироваться в другие сферы жизни общества, повысить уровень жизни, изменить социальный статус за счет существенного расширения круга социальных

взаимодействий.

Другие рабочие положительно относятся к трудовой деятельности коллег с инвалидностью. Более 80% из них готовы помогать коллегам-инвалидам в процессе совместного выполнения трудовых задач. При этом, 88% рабочих и сами получают подобную помощь от инвалидов [15].

В большинстве случаев, инвалиды заняты в таких сферах деятельности, как: промышленное производство, здравоохранение, культура и образование.

Наличие работодателя готового принять на работу инвалида, является ключевым условием, которое определяет то, насколько успешным будет его трудоустройство и дальнейшая интеграция. На втором месте стоит состояние здоровья и наличие соответствующего образования.

К причинам, по которым инвалиды отказываются от трудовой деятельности, стоит отнести отсутствие нормальной, комфортной для работы среды, транспортной инфраструктуры или плохое состояние здоровья.

3. Результаты трудовой интеграции инвалидов

Результаты, полученные в ходе проведенных исследований, позволяют сделать следующие выводы:

1) Государству выгодно расширять трудовые возможности инвалидов, поскольку для этой категории населения занятость имеет не только экономическое, но и довольно важное психологическое и социальное значение. Как следствие – повысится поступление налогов, при этом социальные расходы сократятся;

2) Трудоустройство и реабилитация инвалидов являются одной из самых серьезных проблем современной России;

3) Трудовая занятость инвалида играет несколько важных функций:

а) Экономическая. Работа обеспечивает инвалида доходом, а доход это ключевой фактор как личного, так и семейного благополучия. Вследствие повышения занятости инвалидов растет и общее благополучие общества;

б) Социальная. Трудоустройство помогает побороть изоляцию за счет существенного расширения социальных взаимодействий. Это особенно важно для малоподвижных групп инвалидов, которые редко участвуют в каких-либо социальных мероприятиях;

в) Психологическая. Трудовая занятость позволяет обрести ощущение личной эффективности, что способствует повышению уровня удовлетворенности жизнью;

4) Обеспечение инвалидов работой важно не только для правительства и общества, но и для самого работодателя:

а) С массовым оттоком молодых кадров в сферу IT, работодатели из многих отраслей промышленности испытывают существенную нехватку рабочих рук. При этом, люди с инвалидностью – это ценный источник человеческих ресурсов. Они вполне могут утолить “кадровый голод” большинства российских предприятий.

б) Трудоустройство инвалидов делает коллектив более разнообразным;

в) От повышения уровня занятости инвалидов растут налоговые отчисления, снижаются социальные расходы.

5) К положительным тенденциям, которые приведут к повышению уровня занятости инвалидов стоит отнести:

а) Повышение внимания со стороны государства;

б) Рост значимости информационных технологий, существенно повышает шансы инвалида в конкурентной борьбе за высокооплачиваемое рабочее место;

в) Развитие телекоммуникаций, в результате чего увеличивается количество вакансий на дистанционную занятость.

б) Стоит также упомянуть и о целом ряде проблем и противоречий, которые возникают при рассмотрении занятости людей с ограниченными возможностями.

В России существуют огромные проблемы с инфраструктурой для инвалидов, особенно если речь заходит о небольших городах и поселках. Многие из них с трудом выбираются из собственной квартиры, а высокие бордюры мешают нормально перемещаться по улице. Поэтому, даже если инвалид хочет работать, он не может самостоятельно добраться до предприятия. Это особенно острая проблема для людей с ограниченной подвижностью или очень плохим зрением.

Большинство организаций стараются нанять инвалидов для выполнения удаленной работы: программирования, дизайна, администрирования сайтов или социальных сетей. Подобное решение имеет массу преимуществ как для инвалида так и для работодателя: организация пользуется льготами, не несет затрат на обустройство рабочего места, а инвалид в свою очередь получает стабильный источник дохода, официальное трудоустройство со всеми его преимуществами, может работать точно так же как и другие его коллеги.

Большинство инвалидов не требовательны к условиям труда, они готовы выполнять любую работу лишь бы получить доход.

Условия приема на работу и увольнения инвалидов являются еще одной причиной проблем с трудоустройством данной категории населения. Федеральный закон гласит, что работодатель не может отказать в трудоустройстве инвалиду без явной на то причины. Поэтому, большинство работодателей сталкиваются с проблемой, когда они не могут отказать, но в то же время, не могут ниче-

го предложить. Поскольку деятельность большинства предприятий требует от сотрудника интенсивного труда и высокой отдачи, то есть темпа работы, с которым не сможет справиться человек с ограниченными возможностями. При этом, уволить человека с инвалидностью можно лишь после подтверждения его профессиональной непригодности, либо по собственному желанию. Подобные сотрудники получают определенную свободу, а также большой запас лояльности со стороны руководства, что, в конечном счете, негативно сказывается на трудовом процессе. Такой сотрудник может выполнять работу крайне не спешно, либо некачественно, регулярно опаздывать на работу, ссылаясь на свою инвалидность и т.д.

7) Политика организаций должна быть направлена на улучшение баланса между рабочим процессом и личной жизнью своих сотрудников.

Некоторые программы имеют особое значение для инвалидов и могут быть квалифицированы следующим образом:

- а) Гибкий график;
- б) Неполный рабочий день;
- в) Удаленная работа;
- г) Временная занятость.

Для достижения высокой результативности, работодатель может объединить несколько стратегий для создания так называемой "культуры социальной гибкости". В отличие от бюрократической культуры, такой подход позволяет подчеркнуть индивидуальность каждого работника, учитывая его особенности и потребности.

Поиск баланса между работой, личной жизнью и семейными нуждами особенно актуален для сотрудников с ограниченными возможностями [19].

К примеру, маломобильные граждане сталкиваются с существенными проблемами в транспорте. Городской транспорт попросту не приспособлен для заезда коляски. Эти проблемы могут быть компенсированы удаленной работой, либо более гибким графиком.

Люди, которые стали инвалидами недавно и нуждаются в регулярной физической или медицинской терапии не могут работать по стандартному графику. Кроме того, неполный рабочий день может облегчить переход от неполной занятости после болезни или травмы к стандартному, полноценному рабочему дню.

Если рассматривать неполный рабочий день с точки зрения работника, то он имеет массу преимуществ в виду низких требований к временным и энергетическим затратам. Но, неполный рабочий день имеет и свои недостатки в виде низкой заработной платы в сравнении с полной занятостью.

Гибкий график позволяет сотрудникам более эффективно контролировать свое рабочее время, а заодно и личную жизнь. Может принимать одну из форм:

- График, разработанный с учетом индивидуальных особенностей человека, остается неизменным на протяжении всего периода работы на предприятии;
- График, при котором каждый сотрудник может начать и закончить работу в любое время, по собственному желанию (распространен среди программистов).

Гибкий график, как и частичная занятость, являются разумными мерами для сотрудников с ограниченными возможностями лишь в том случае, если сам сотрудник успевает в полной мере выполнять все свои трудовые обязанности, а работодатель не несет убытки из-за низкой производительности такого персонала.

Не стоит забывать и про временные рабочие места, они существенно упрощают трудоустройство для людей с инвалидностью и при этом не требуют каких-либо существенных инвестиций со стороны работодателя. В сочетании с гибким графиком, подобная занятость поможет проверить собственные интересы и способности в альтернативной рабочей среде. По сути, является важной ступенью к постоянной занятости.

Кроме того, временная работа – отличный способ быстро включиться в трудовую деятельность после длительной болезни или травмы.

Развитие информационных технологий и телекоммуникаций сделали удаленную работу на дому куда более привлекательным вариантом не только для работников, но и для многих работодателей [16].

Работа дома особенно популярна среди инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, которым тяжело покидать пределы собственного жилья. Либо для тех, кто вынужден находиться в домашних условиях из-за подключенного медицинского оборудования. Настольный компьютер, ноутбук или даже планшет – все, что нужно для подключения к рабочему месту. Работа на дому дает гибкий график, снижает расходы и экономит время на поездки. Но, может быстро привести к профессиональному выгоранию из-за размывания границ между домом и работой, сокращения социального взаимодействия [20].

В то же время, работодатель получает возможность экономить на аренде офисных помещений, покупке техники, оплате коммунальных счетов, при этом, сотрудники-инвалиды куда более лояльны к условиям труда, чем обычные работники офиса.

Если говорить о недостатках для работодателя, то это могут быть проблемы с контролем качества проделанных работ, а также дополнительные расходы в случае необходимости оборудования

рабочего места дома.

Выводы. Трудовая деятельность выступает для инвалидов основным каналом социальной и экономической мобильности, позволяющим им за счет расширения круга трудовых взаимодействий более глубоко интегрироваться в экономическое пространство, повысить уровень и улучшить качество жизни, изменить общественный статус, расширить спектр социальных ролей.

Труд инвалидов требует определенных специализированных условий и трудового рабочего места. Не каждый работодатель готов на то, чтобы вложить денежные средства в организацию такого рабочего места или же захочет учитывать индивидуальные особенности людей с инвалидностью, а также выполнять законодательные требования в отношении людей с инвалидностью. Но это необходимо делать, так как инвалиды являются такими же членами общества, что и обычный человек. И так же имеют полное право на свою самореализацию и труд.

Литература

1. «Европейская социальная хартия (пересмотренная)» (принята в г. Страсбурге 03.05.1996).
2. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
3. Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом».
4. «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов» (приняты Генеральной Ассамблеей ООН 20.12.1993).
5. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 N 117-ФЗ.
6. Постановление Минтруда РФ от 08.09.1993 N 150 «О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 15.09.1993 N 341).
7. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
8. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
9. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
10. Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ).
11. Постановление Минтруда РФ от 15.04.2003 N 17 «Об утверждении разъяснения «Об определении федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы причин инвалидности» (вместе с разъяснением Минтруда РФ от 15.04.2003 N 1) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 19.05.2003 N 4554).
12. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
13. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ.
14. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998).
15. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. «Экономика труда». Москва: Юрайт. – 2013.
16. Бокарева Е.В., Силаева А.А., Дуборкина И.А. Развитие малого бизнеса в России: проблемы и пути решения // Сервис в России и за рубежом. – 2016.
17. Горелов Н. А., Круглов Д. В., Кораблева О. Н. Методология научных исследований 2-е изд., пер. и доп. Москва: Юрайт. – 2019.
18. Неумывайкин А.Я., Галилов Е.И. Социально-трудовая реабилитация инвалидов: отечественный и международный опыт. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2001.
19. Поддерживаемое трудоустройство в европейских странах: Пособие для специалистов, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью / М.Л. Новиков. – М.: РООИ «Перспектива», 2008.
20. Социально-бытовая и трудовая реабилитация инвалидов. – М.: Редакционно-издательский центр Консорциума «Социальное здоровье России», ТЕИС, 1997.
21. Уразалиева З.Ш. Проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современного общества / З.Ш. Уразалиева // Вестник современных исследований. – 2017. – № 12-1 (15).

References:

1. «Evropejskaya social'naya hartiya (peresmotrennaya)» (prinyata v g. Strasburge 03.05.1996).
2. Federal'nyj zakon ot 24.11.1995 N 181-FZ «O social'noj zashchite invalidov v Rossijskoj Federacii».
3. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 20.02.2006 N 95 «O poryadke i usloviyah priznaniya lica invalidom».
4. «Standartnye pravila obespecheniya ravnih vozmozhnostej dlya invalidov» (prinyaty General'noj Assambleej OON 20.12.1993).
5. «Nalogovyj kodeks Rossijskoj Federacii (chast' vtoraya)» ot 05.08.2000 N 117-FZ.
6. Postanovlenie Mintruda RF ot 08.09.1993 N 150 «O Perechne prioritetnyh professij rabochih i sluzhashchih, ovladenie kotorymi daet invalidam naibol'shuyu vozmozhnost' byt' konkurentosposobnymi na regional'nyh rynkah truda» (Zaregistrirvano v Minyuste RF 15.09.1993 N 341).
7. «Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii» ot 30.12.2001 N 197-FZ.
8. «Konstituciya Rossijskoj Federacii» (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993).
9. Zakon RF ot 19.04.1991 N 1032-1 «O zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii».
10. Konvenciya N 111 Mezhdunarodnoj organizacii truda «Otnositel'no diskriminacii v oblasti truda i zanyatij» (prinyata v g. ZHeneve 25.06.1958 na 42-oj sessii General'noj konferencii MOT).
11. Postanovlenie Mintruda RF ot 15.04.2003 N 17 «Ob utverzhdenii raz'jasneniya «Ob opredelenii federal'nymi gosudarstvennymi uchrezhdeniyami mediko-social'noj ekspertizy prichin invalidnosti» (vmeste s raz'jasneniem Mintruda RF ot 15.04.2003 N 1) (Zaregistrirvano v Minyuste RF 19.05.2003 N 4554).
12. Federal'nyj zakon ot 24.07.2007 N 209-FZ «O razviti malogo i srednego predprinimatel'stva v Rossijskoj Federacii».
13. «Kodeks Rossijskoj Federacii ob administrativnyh pravonarusheniyah» ot 30.12.2001 N 195-FZ.
14. Deklaraciya Mezhdunarodnoj organizacii truda «Ob osnovopolagayushchih principah i pravah v sfere truda» (prinyata v g. ZHeneva 18.06.1998).
15. Aliev I.M., Gorelov N.A., Il'ina L.O. «Ekonomika truda». Moskva: YUrajt. – 2013.
16. Bokareva E.V., Silaeva A.A., Duborkina I.A. Razvitie malogo biznesa v Rossii: problemy i puti resheniya // Servis v Rossii i za rubezhom. – 2016.
17. Gorelov N. A., Kруглов D. V., Korableva O. N. Metodologiya nauchnyh issledovanij 2-e izd., per. i dop. Moskva: YUrajt. – 2019.
18. Neumyvajkin A.Ya., Galilov E.I. Social'no-trudovaya reabilitaciya invalidov: otechestvennyj i mezhdunarodnyj opyt. – Spb.: Izd-vo RGPU im. A.I. Gercena, 2001.
19. Podderzhivaemoe trudoustrojstvo v evropejskih stranah: Posobie dlya specialistov, rabotayushchih v sfere trudoustrojstva lyudej s invalidnost'yu / M.L. Novikov. – M.: ROOI «Perspektiva», 2008.
20. Social'no-bytovaya i trudovaya reabilitaciya invalidov. – M.: Redakcionno-izdatel'skij centr Konsorciuma «Social'noe zdorov'e Rossii», TEIS, 1997.
21. Urazaliev Z.SH. Problemy zanyatosti i trudoustrojstva invalidov v usloviyah sovremennogo obshchestva / Z.SH. Urazaliev // Vestnik sovremennyh issledovanij. – 2017. – № 12-1 (15).