УДК 331.44

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ИНВАЛИДОВ

*Утюганова В.В., Сердюк В.С.*

ФГБОУ ВПО «Омский государственный технический университет», г. Омск, Россия

*Аннотация:* актуальность исследуемого вопроса обоснована тем, что в настоящее время трудоустройство лиц с ограниченными возможностями обязательно для работодателей, однако это требование не всегда соблюдается. Организация рабочего места и обеспечение благоприятных условий труда на нем является сложным процессом и требует особого подхода с учетом физических возможностей инвалида и состояния его здоровья.

*Ключевые слова -* охрана труда, условия труда, качество трудовой жизни, гуманизация труда, лицо с ограниченными возможностями.

Для любого человека трудовая деятельность является важным условием полноценной жизни. Она позволяет экономически обеспечить своё существование, реализовать свои способности.

Лица с ограниченными возможностями испытывают трудности в поиске работы и нуждаются в поддержке со стороны государства. Низкая конкурентоспособность инвалидов на рынке труда ставит решение проблемы их занятости в качестве одного из приоритетных направлений государственной социальной политики Российской Федерации.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалидом считается лицо, имеющее нарушение здоровья, стойкое расстройство функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности. Под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. Всего в России около 13 миллионов инвалидов. При этом из 2,5 миллиона инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, работает только 805 тысяч человек [1]. Согласно данным Министерства труда и социальной защиты Омской области на 1 января 2013 года в Омской области проживали 150,6 тыс. лиц с ограниченными возможностями. Для работодателя ст. 24 № 181-ФЗ предусмотрены требования по обеспечению занятости работников данной категории. В частности, руководитель обязан предоставлять соответствующие вакансии в пределах установленной квоты, оборудовать рабочие места всеми необходимыми устройствами для полноценного труда, принимать меры по улучшению условий труда лиц с ограниченными возможностями. Размер квоты для приема на работу инвалидов установлен Правительством Омской области – она составляет 2-4% от общей численности трудящихся в организации. Отказ в трудоустройстве инвалида влечет за собой административную ответственность в виде штрафа от 2 до 3 тыс. руб. (статья 5.42 пункт 1 КоАП РФ). Но, не смотря на все меры, существует множество неразрешенных проблем при трудоустройстве инвалидов. По состоянию на июль 2014 года 90,9 процента выполнили требования по квотированию – 490 работодателей, при этом нарушений не было выявлено лишь у 36 работодателей. За предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения в период с января по июнь 2014 года в учреждения службы занятости населения Омской области обратились 1293 лиц с ограниченными возможностями, в 2013 году эта цифра составляла 665 человек. Трудоустроены на вакантные рабочие места 64 процента обратившихся –826 человек. Повышение процента трудоустроенных было вызвано реализацией государственных программ по содействию трудоустройства инвалидов: услуги по проведению профориентации, дополнительное профессиональное информирование о вакантных должностях, мероприятия по профессиональному отбору и консультированию, организация дополнительного профессионального обучения и др.[2].

По данным общественных объединений инвалидов, основные причины незанятости трудоспособных инвалидов:

1) отсутствие потребности в трудоустройстве испытывают тридцать шесть процентов от общего количества незанятых инвалидов трудоспособного возраста;

2) отсутствие профессионального образования – двадцать семь процентов (у молодых людей, имеющих инвалидность, часто возникают проблемы получения профессионального образования);

3) отказы работодателей в трудоустройстве получают четырнадцать процентов инвалидов;

4) несоответствие свободной вакансии медицинским противопоказаниям по здоровью – одиннадцать процентов;

5) не устраивает форма занятости или условия труда – восемь процентов;

6) отсутствие рабочих мест в соответствии с имеющимся профессиональным образованием – пять процентов [1].

Помимо этого, важное значение имеет психологическая составляющая: многие инвалиды, получившие отказ в трудоустройстве или не имеющие возможности реализовать себя с той сфере, в какой им хотелось бы работать, «опустили руки» и больше не предпринимают попыток к трудоустройству. Также, большим барьером при трудоустройстве является проблема адаптации инвалида в трудовом коллективе. По данным источника [3]: «Многие люди с ограниченными возможностями здоровья бывают пассивными и не всегда спешат искать вакансии. Вместе с тем, ежегодно в России увеличивается число компаний, готовых принимать инвалидов на работу безо всякой господдержки».

Согласно данных портала «HeadHunter», половина опрошенных российских организаций имеют в штате сотрудников с ограниченными возможностями и не испытывают каких-либо проблем в процессе работы с ними. Четверть организаций заинтересованы в найме сотрудников с инвалидностью[3].

Но реальная картина трудоустройства инвалидов говорит о том, что фактически у многих работодателей, хоть и числятся в штате сотрудников лица с ограниченными возможностями, но трудовые обязанности последние не исполняют (в силу только формального трудоустройства). Для работодателя обустройство рабочего места инвалида представляет собой большие расходы и проблемы. В частности, согласно**СП 2.2.9.2510‑09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»**, при проектировании, реконструкции и эксплуатации специальных рабочих мест для инвалидов необходимо руководствоваться рядом требований, разрабатываемых с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида. Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида. Реализация всех требований, установленных в действующем законодательстве РФ – сложная задача для работодателя. Таким образом, наиболее простым выходом для многих работодателей является только формальное трудоустройство данной категории граждан.

В большинстве случаев за помощью муниципальных служб занятости в поиске работы обращаются инвалиды рабочих профессий. Это, несомненно, говорит о проблемах в системе образования лиц с ограниченными возможностями. Низкий уровень и качество профессионального образования лиц с ограниченными возможностями делает их неконкурентоспособными, а также снижает общий уровень качества трудовой жизни (КТЖ) сотрудников организации. Стоит отметить, что данный показатель является очень важным при оценке уровня развития организации и ее привлекательности для высококвалифицированных специалистов. Основными аспектами, касающимися вопросов охраны труда при оценке КТЖ, являются:

– благоприятные условия труда на рабочем месте;

– управление профессиональными рисками;

– наличие гарантий и компенсаций;

– своевременное и качественное медицинское обследование;

– компетентность руководителей и работников в области охраны труда;

– повышение заинтересованности работников к применению безопасных методов работ;

– заинтересованность работодателя в улучшении условий и охраны труда и создании комфортных условий труда;

–реализация социальных программ, касающихся вопросов обеспечения безопасности труда;

– и др.

Эти, и многие другие вопросы не включены в типовые карты оценки КТЖ. Хотя вопросы охраны труда занимают приоритетную роль в политике любой организации.

Оценка КТЖ лиц с ограниченными возможностями является отдельным сложным процессом, поэтому требует наиболее тщательного подхода, как с точки зрения медицины, так и с точки зрения психологической составляющей. В настоящее время разработано немало карт оценки КТЖ, поэтому на основе [5] доработана карта, содержащая в себе важные вопросы для аудита лиц с ограниченными возможностями(табл. 1).

Оценка производится по 10-балльной шкале, где 1 – самая низкая оценка качества жизни, достижения.

Таблица 1 – Карта оценки КТЖ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель КТЖ | Экспертная оценка по 10-балльной шкале |
| Трудовой коллектив |
|  | \*Психологический климат |  |
|  | \*Отношения с руководителями |  |
|  | Доверие к руководителям |  |
|  | \*Взаимоотношения с сотрудниками |  |
|  | \*Уважение коллег |  |
|  | \*Уровень адаптации в коллективе |  |
|  | \*Участие в управлении и принятии решений  |  |
|  | \*Соблюдение прав работников и действующих документов |  |
|  | Социальная структура трудового коллектива (возраст, пол, национальная принадлежность и др.) |  |
|  | Эффективность работы коллектива |  |
|  | \*Помощь коллег и их участие в Вашей работе |  |
|  | \*Стрессы и конфликты в коллективе |  |
|  | \*Возможность выбора руководителей |  |
|  | \*Квалификация сотрудников в области охраны труда |  |
|  | Стремление работодателя к улучшению условий труда сотрудников |  |
| Оплата труда |
|  | \*Тарифная система оплаты труда |  |
|  | Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда |  |
|  | \*Достойная заработная плата |  |
|  | Доплаты на совмещение профессий, степень, звание |  |
|  | Вознаграждение за конечный результат |  |
|  | \*Премии  |  |
|  | \*Финансовое стимулирование работников к соблюдению требований охраны труда |  |
| Рабочее место |
|  | \*Удаленность от дома |  |
|  | \*Уровень эргономики рабочего места |  |
|  | \*Оснащенность современным оборудованием |  |
|  | \*Наличие служебного транспорта, автостоянки |  |
|  | \*Оборудование комнатами отдыха и психологической разгрузки |  |
|  | \*Соответствие рабочего места физиологическим возможностям и антропометрическим данным |  |
|  | \*Наличие пандусов и грузовых лифтов |  |
|  | \*Соответствие условий труда на рабочем месте нормативным требованиям |  |
|  | \*Рациональная планировка помещений |  |
|  | \*Наличие удобных проходов и коридоров (рекреаций и т.п.) |  |
|  | \*Наличие необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты |  |
|  | \*Оборудование пункта питания |  |
|  | \*Наличие кабинета психолога |  |
| Служебная карьера |
|  | \*Лидерство руководства и работа с ними |  |
|  |  Планирование карьеры |  |
|  | \*Действия руководителей способствуют росту карьеры |  |
|  | Соответствие личных целей и целей организации |  |
|  | \*Организация и поощрение обучения сотрудников |  |
|  | Продвижение по заслугам и квалификации |  |
|  | Желание долговременной работы |  |
|  | Возможностьроста карьеры |  |
|  | Соответствие занимаемой должности желаемому результату |  |
| Социальные гарантии и блага |
|  | \*Оплата больничных листов нетрудоспособности |  |
|  | Предоставление отпуска в соответствии с графиком |  |
|  | \*Выплата компенсаций и обеспечение трудовых гарантий |  |
|  |  \*Пособие в случае увольнения, сокращения или смерти работника |  |
|  | \*Медицинское страхование |  |
|  | \* Организация регламентированных перерывов |  |
|  | Страхование жизни |  |
|  | \*Своевременное качественное медицинское обследование |  |
|  | Выплата материальной помощи к отпуску |  |
|  | \*Лечебно-профилактическое, спортивное обслуживание |  |
|  | Поощренияк праздничным датам |  |
|  | \*Помощь в приобретении жилья |  |
|  | \*Компенсация расходов на транспорт, питание и др. нужды |  |
|  | Оплата расходов за детские гос.учреждения |  |
|  | Достижение материального благополучия |  |
|  | \*Социальное благополучие и равенство |  |

*Примечание* \* – авторами внесены изменения

Для оценки КТЖ необходимо оценить каждый показатель по 10-балльной системе и посчитать сумму баллов по каждой группе показателей:

Группа 1 – Трудовой коллектив
81 балл – неудовлетворительно;82-115 баллов – удовлетворительно, 116-148 баллов – хорошо, 150 баллов – отлично

Группа 2 – Оплата труда

38 балл -неудовлетворительно, 39-54 баллов – удовлетворительно, 55-69 баллов – хорошо, 70 баллов – отлично.

Группа 3 Рабочее место

71 балл - неудовлетворительно, 72-100 баллов – удовлетворительно, 101-128 баллов – хорошо, 130 баллов – отлично.

Группа 4 – Служебная карьера

49 баллов -неудовлетворительно, 50-69 баллов – удовлетворительно, 70-89 баллов – хорошо, 90 баллов – отлично.

Группа 5 – Социальные гарантии и блага

87 балл – неудовлетворительно; 88-122 баллов – удовлетворительно, 123-158 баллов – хорошо, 160 баллов – отлично.

Внесенные изменения в карту оценки КТЖ позволяют дать более объективные сведения отношения инвалидов к реальным условиям и охране труда и морально-психологическому климату в трудовом коллективе. В то же время, выявление показателей с минимальными оценками поможет в выборе направлений реализации политики организации в области охраны труда сотрудников.

# Библиографический список:

# Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Режим доступа: [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru) (дата обращения 15.12.2014)

# Государственная служба занятости Омской области[Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.omskzan.ru/> (дата обращения 17.12.2014)

# «Российская газета» [Электронный ресурс]: Режим доступа:<http://www.rg.ru> (дата обращения 10.02.2015).

# [Приказ Минтруда России от 19.11.2013 N 685н. "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.04.2014 N 31801)](http://nacot.ru/assets/files/2014/april/2014-trebovaniya-k-osnascheniyu-rm-invalidov.doc)

# В.А,Андрухов/Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда//В мире научных открытий/№6(18), 2011 – С. 11-22