

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В КОНТЕКСТЕСОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Ю.В. Шумова

Актуальность рассматриваемого вопроса обосновывается анализом работ ученых посвященных правовому менеджменту в сфере обеспечения адаптации условий труда инвалидов и исследованиями правоприменительной практики. На основании социологического исследования проведенного АНО «Центр внедрения и развития инклюзивных технологий» делаются выводы о причинах текущего положения дел в области организации условий труда работника с инвалидностью. Предлагаются пути решения выявленных проблем, на основе апробации предлагаемых методов дается оценка их эффективности.

Ключевые слова: трудоустройство, инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья, коммуникация, инклюзивное взаимодействие, трудовой коллектив.

Согласно нормам Российского и международного права в процедуре приема на работу работника с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан учитывать ряд особенностей, правового и социального характера. Однако вследствие большого количества противоречий и пробелов в трудовом законодательстве нет однозначности толкования положений, определяющих трудовой статус работника с ограниченными возможностями здоровья. Все это самым негативным образом оказывает влияние на уровень мотивации работодателя в вопросе приема на работу людей с инвалидностью, а также серьезно осложняет процедуру оформления трудовых правоотношений. Большой объем документации сопровождающей трудовой процесс лица с ограниченными возможностями здоровья создает дополнительные бюрократические проволочки и трудности. Например, состав документов для оформления трудовых правоотношений с работником с инвалидностью значительно шире стандартного. А содержание некоторых документов отличается от типовых. Так, трудовой договор должен отображать особенности трудового статуса работника с инвалидностью. А наличие специального рабочего места является необходимым условием трудоустройства для отдельных категорий.

Анализ научных работ, посвященных правовому менеджменту в сфере обеспечения адаптации условий труда инвалидов, таких ученых, как М.Э. Бочко [1], Н.Ф. Дементьева, Е.Ю. Шаталова, А.Я. Соболев, показал, что решение указанной проблемы в правовом поле представляет для рабо-

тодателя достаточно трудоемкую и долговременную задачу, что наихудшим образом отражается на динамике трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья. Данное утверждение подтверждается и исследованием правоприменительной практики. Административная ответственность предусмотренная КоАП РФ так же не является эффективной мерой пресечения неправомерных 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, рассмотрено 11 административных дел в сфере нарушения прав инвалидов в области трудоустройства и занятости за 2017 год в различных регионах Российской Федерации, по 9 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 [2–12].

В организации трудовой деятельности работник с ограниченными возможностями здоровья сталкивается с множеством проблем социально-правового характера: проблемы транспортной доступности (вопрос организации следования к месту работы), проблемы архитектурной доступности, проблемы информационной доступности, проблемы инклюзивного взаимодействия с трудовым коллективом. Первые три вида имеют необходимое законодательное урегулирование. Однако, как показало исследование, проведенное АНО «ЦВИРИТ», их решения не достаточно для эффективного комплексного решения проблемы трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья. Проблема отсутствия эффективного инклюзивного взаимодействия между всеми участниками трудовых правоотношений является мало изученной, на сегодняшний день и самой не урегулированной. Хотя вопрос налаживания контакта с коллективом, постановка задач и определение трудовой функции согласно заключению медико-социальной экспертизы является вопросом первостепенной важности. Неурегулированность данной проблемы ведет к часто повторяющемуся конфликту внутри трудового коллектива. Отсутствию качественного выполнения трудовой функции работником с инвалидностью. К установлению неблагоприятной психологической обстановки в трудовом коллективе. К сегрегации в рабочем коллективе.

Выше описанное исследование проводилось специалистами Автономной некоммерческой организации «Центр внедрения и развития инклюзивных технологий», исследование охватывает 5 субъектов Российской Федерации: Челябинская область, Свердловская область, Ростовская область, Республика Крым, город федерального значения Севастополь, три

нозологические группы: работники с нарушением зрения, работники с нарушением слуха, работники с нарушением опорно-двигательного аппарата. Было опрошено и анкетировано 223 работника с ограниченными возможностями здоровья. Проведено 7 встреч и практико-ориентированных семинаров по формированию инклюзивной компетенции с представителями работодателей и социальных служб (282 человека), получена обратная связь. Результаты исследования сведены в таблицы (См. табл. 1, 2).

Таблица 1

Проблемы осуществления трудовой функции в процентах от числа опрошенных представителей нозологической группы

Проблема Нозологическая группа	Транспортная доступность	Архитектурная доступность	Информационная доступность	Инклюзивное взаимодействие
Работники с нарушением зрения	20	9	45	63
Работники с нарушением слуха	19	10	47	72
Работники с нарушением опорно-двигательного аппарата	89	91	7	41

Таблица 2

Изменение степени готовности взаимодействовать с представителями нозологических групп или с лицами без нозологических особенностей (результат обратной связи после проведения семинара), в процентах от общего количества участников семинара

	Работники с нарушением зрения	Работники с нарушением слуха	Работники с нарушением опорно-двигательного аппарата	Работники без нозологических особенностей
Степень готовности увеличилась	87	52	88	57
Степень готовности не изменилась	13	48	12	43

Решением проблемы инклюзивного взаимодействия является соблюдение всеми участниками трудовых отношений простейших правил инклюзивного взаимодействия. Эти правила непосредственно не связаны с выполнением трудовой функции, однако, напрямую влияют на трудовую адаптацию работника с ограниченными возможностями здоровья, на трудовую дисциплину, психологический климат в трудовом коллективе, эффективность выполнения трудовой функции. Данные правила могут быть приравнены к нормам делового этикета. Для решения выше описанной проблемы предлагается формировать у всех участников трудовых отношений компетентность инклюзивного взаимодействия, которая получила условное обозначение ОК-100, и сводится к следующим ЗУНам.

Знать: основные правила и принципы инклюзивного общения.

Уметь: взаимодействовать с лицами с ОВЗ различных нозологий.

Владеть: общими навыками инклюзивного взаимодействия и инклюзивной коммуникативности. Формирование компетентности инклюзивного взаимодействия производится посредством проведения практико-ориентированных семинаров. Существенным достоинством инклюзивного взаимодействия является простота реализации и эффективность применения.

Таким образом, решение проблемы занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья в контексте современного менеджмента видится в формировании у всех участников трудовых отношений компетентности инклюзивного взаимодействия, данный метод имеет разную степень актуальности и эффективность для различных нозологических групп, от 41 % до 72 %, однако, достаточно прост во внедрении и реализации.

Библиографический список

1. Бочко, М.Э. Занятость инвалидов в регионе: проблемы, пути решения / М.Э. Бочко // Вестник Челябинского Университета. – 2007. – № 1. – С. 117–122.
2. Постановление мирового судьи судебного участка № 1 Чертковского района Ростовской области от 05.04.2016 по делу об административном правонарушении. – URL: www.rospravosudie.com.
3. Постановление мирового судьи судебного участка № 7 Каргопольского судебного района Курганской области от 31.05.2017 по делу № 5-252/17 об административном правонарушении. – URL: www.rospravosudie.com.
4. Постановление мирового судьи судебного участка № 41 Киришского района Ленинградской области от 30.05.2017 по делу № 5-150/2017 об административном правонарушении года г. Кириши Ленинградской области. – URL: www.rospravosudie.com.
5. Постановление мирового судьи судебного участка № 4 Волгодонского судебного участка Ростовской области от 29.05.2017 по делу № 4/5-162/2017 об административном правонарушении. – URL: www.rospravosudie.com.

6. Решение мирового судьи Гайского городского суда Оренбургской области от 22.05.2017 по делу № 12-39/2017. – URL: www.rospravosudie.com.

7. Постановление мирового судьи судебного участка № 147 Ногинского судебного района Московской области от 11.05.2017 по делу о назначении административного наказания. – URL: www.rospravosudie.com.

8. Постановление мирового судьи судебного участка № 63 судебного района Рязанского районного суда Рязанской области от 10.05.2017 по делу № 5-135/2017 о назначении административного наказания. – URL: www.rospravosudie.com.

9. Постановление мирового судьи судебного участка № 1 Волгодонского судебного района Ростовской области от 27.04.2017 по делу № 1/5-184/17 об административном правонарушении. – URL: www.rospravosudie.com.

10. Постановление мирового судьи судебного участка № 4 в Россошанском судебном районе Воронежской области от 25.04.2017 по делу № 5-101/2017 о назначении административного наказания. – URL: www.rospravosudie.com.

11. Постановление мирового судьи судебного участка № 3 Волгодонского судебного района Ростовской области от 25.04.2017 по делу № 3\5-126\17 об административном правонарушении. – URL: www.rospravosudie.com.

12. Постановление мирового судьи участка № 3 Ломоносовского судебного района города Архангельска от 18.04.2017 по делу об административном правонарушении. – URL: www.rospravosudie.com.

[К содержанию](#)