Лекция № 7. Социальная защита неконкурентоспособных групп населения на рынке труда

План

1. Занятость инвалидов и ее содействие
2. Зарубежный опыт по обеспечению занятости инвалидов
3. Содействие в трудоустройстве инвалидов в России
4. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов
5. Занятость женщин
6. Меры помощи безработной молодежи

1. Занятость инвалидов и ее содействие

В условиях действия законов рынка труда неизбежна ситуация, при которой у части населения в силу социально-демографических, физиологических и других личных особенностей возникают осложнения в трудоустройстве на заявленные вакантные рабочие места. Несмотря на желание работать, работодатели под различными предлогами им часто в этом отказывают. Поэтому государственная политика в области содействия занятости населения должна быть направлена на обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Так, в соответствии с действующим законодательством, государство призвано обеспечить дополнительные гарантии этим гражданам в поиске работы путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Переход к рыночной экономике породил ряд серьезных проблем на рынке труда, в том числе обострил проблему занятости инвалидов. За последние 10 лет занятость инвалидов III группы снизилась более чем в два раза, сохраняется низкий уровень занятости инвалидов II группы, имеющих трудовую рекомендацию. Инвалиды не в состоянии решить проблему трудоустройства вследствие своих ограниченных физических возможностей. В условиях рыночной экономики они нередко оказываются беззащитными на рынке труда, даже если могут выполнять определенные виды работ.

Если не учитывать в работе службы занятости проблемы, возникающие с трудоустройством инвалидов, то неизбежен дальнейший рост социальной напряженности. Без наличия механизмов регулирования рынка труда

инвалидов, в том числе на региональном уровне, решить эту проблему практически невозможно.

2. Зарубежный опыт по обеспечению занятости инвалидов

За рубежом уже накоплен достаточный опыт по обеспечению занятости инвалидов с помощью бирж труда. Наиболее эффективно система трудоустройства инвалидов с помощью бирж реализована в Германии, где в течение многих послевоенных лет решались проблемы содействия занятости инвалидов Второй мировой войны. По состоянию на 1987 год в ФРГ насчитывалось 146 бирж труда с 483 филиалами, которые действовали в рамках Федерального управления по труду.

В составе таких бирж труда имеются специальные отделы профессиональной реабилитации инвалидов, в обязанность которых входит проведение врачебной экспертизы и профессиональной консультации, подбор инвалидам конкретных профессий и специальностей для обучения и трудоустройства, определение других мер, необходимых для интеграции инвалидов в трудовую жизнь (определение показаний к пользованию техническими средствами, приспособлениями к труду, переоборудованию рабочего места). Для обеспечения экспертизы, профконсультации, профобучения и трудоустройства инвалидов отделы профессиональной реабилитации укомплектованы врачами-экспертами, психологами, инженерами по эргономике, советниками по работе, другими специалистами. Биржи труда с помощью описанных выше отделов профессиональной реабилитации оказывают также посреднические услуги в трудоустройстве инвалидов. Пользование услугами биржи труда — дело для инвалидов добровольное и бесплатное.

При биржах труда созданы центры профессиональной информации. В них инвалиды могут самостоятельно или с помощью консультантов получить исчерпывающую информацию о профессиях путем просмотра фильмов, диапозитивов, информационных проспектов, брошюр, докладов, выставок. Здесь имеются подробные материалы обо всех действующих в стране реабилитационных учреждениях. Консультации проводятся также по телефону и в письменной форме, индивидуально и для отдельных групп инвалидов. Оказывается, помощь и в поисках мест обучения.

В сложных случаях биржи труда направляют инвалидов на трудовое испытание в центры профессиональной реабилитации на срок 2–3 недели. Результаты испытаний вместе с дальнейшей программой подготовки инвалидов по избранной профессии доводятся до сведения биржи труда.

Услуги биржи труда по содействию инвалидам в трудоустройстве включают:

- информацию о свободных рабочих местах на рынке труда;
- консультации специалистов биржи труда;
- помощь в правильном оформлении заявления о приеме на работу.

Расходы по оказанию помощи как инвалиду, так и работодателю берут на себя биржи труда. Сюда входит оплата расходов по трудоустройству и проезду (оплата транспорта в течение двух лет от дома до работы), подъемные, содействие в получении водительских прав и машины, оснащение техническими средствами рабочего места, оплата расходов за проживание. Работодателям выплачивают дотации для оснащения рабочего места инвалида, дотации в течение установленного испытательного срока. Органы по труду и занятости во многих других странах (в том числе Франции, Норвегии, Австрии, Бельгии, Аргентине, Канаде) осуществляют содействие занятости инвалидов аналогичным образом.

3. Содействие в трудоустройстве инвалидов в России

Несмотря на имеющиеся проблемы со здоровьем, многие инвалиды сохраняют возможность и желание работать, а некоторые просто вынуждены искать работу в силу финансовых трудностей. Как показывают опросы, безработные инвалиды, характеризуя желаемую работу, в 48% случаев указывают в качестве основной характеристики такой работы на высокий заработок, в 55% — на близость к дому, в 32% — на свободный режим рабочего дня. Желательность незначительных физических нагрузок отметили 52% безработных инвалидов, а уменьшение объема работы — 23%. Каждый пятый хотел бы иметь надомную работу. Мало кто претендует на сохранение уровня престижности (8%) или точное соответствие новой работы старой специальности (14%). Из числа опрошенных безработных инвалидов 10% хотели бы заняться индивидуальной трудовой деятельностью28. В России в течение многих лет организация трудового устройства инвалидов была поручена органам социального обеспечения, действовавшим в составе органов власти. В их обязанности входил поиск рабочих мест для трудового устройства. Работники районных отделов социального обеспечения были обязаны участвовать в работе ВТЭК и контролировать трудовое устройство инвалидов на производстве.

В соответствии с Указом Президента РФ № 394 от 25.03.93 г. сейчас ответственность за трудоустройство инвалидов возложена на службы занятости населения. Количество обращений инвалидов в службу занятости постоянно увеличивается. Поэтому в ряде регионов была создана и совершенствуется система содействия занятости инвалидов. Она включает в себя наряду с традиционными направлениями работы, такими, как психологическая поддержка и профессиональное консультирование, переобучение инвалидов конкурентоспособным профессиям, организация

временных и общественных работ для лиц с ограниченной трудоспособностью и т. п. — такие направления, как развитие сети специализированных подразделений службы занятости по трудоустройству инвалидов, сотрудничество на договорной основе с общественными организациями инвалидов по содействию занятости отдельных категорий инвалидов, создание дополнительных рабочих мест и организация субсидируемой занятости для инвалидов.

Законодательством предусмотрена возможность получения инвалидами статуса безработного, с распространением на них соответствующих прав и гарантий. Безработным признается инвалид, имеющий трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда, которое выдано в установленном порядке, не имеющий работы, зарегистрированный в органе Федеральной службы занятости России в целях поиска работы и готовый приступить к ней.

Для принятия решения о признании инвалида безработным он представляет в орган Федеральной службы занятости России наряду с документами, установленными Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» индивидуальную программу реабилитации инвалида. Заполняется ВИПР в органах ВТЭК, заверяется подписью председателя ВТЭК, печатью, и выдается на руки инвалиду. ВИПР действительна только при предъявлении справки врачебно-трудовой экспертизы (ВТЭК). Информация ВИПР необходима для учета требований (рекомендаций) ВТЭК при трудоустройстве инвалида специалистами службы занятости населения.

Помимо оказания помощи инвалидам в трудоустройстве через городские (районные) отделы занятости населения в ряде крупных городов (Санкт-Петербург, Воронеж, Хабаровск и др.) организованы Центры профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов (в дальней шем Центры), выполняющие по сути не только функции биржи труда инвалидов, но и активно участвующие в конкретных мерах реабилитации инвалидов.

Деятельность таких центров может осуществляться на договорной основе силами штатных сотрудников института на базе клинических отделений медико-социальной реабилитации инвалидов и научно-экспертных подразделений в тесном взаимодействии со специалистами органов службы занятости. В них ведется первичный прием инвалидов, обратившихся по направлению отделов занятости или самостоятельно; осуществляется подбор вакантных рабочих мест, оказание помощи в трудоустройстве инвалидам; формируется банк данных о вакансиях для инвалидов и банк данных об учебных заведениях, предприятиях и учреждениях, осуществляющих профессиональное обучение (переобучение) инвалидов; осуществляется направление на профобучение инвалидов, имеющих соответствующие

рекомендации; оказывается консультативная помощь инвалидам по вопросам профессиональной реабилитации и трудоустройства. Сотрудники центров осуществляют профессиональное тестирование, профориентацию, профессиональный отбор и в необходимых случаях психологическую коррекцию безработных инвалидов.

4. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов

Действенной мерой по профессиональной интеграции инвалидов в трудовую жизнь является практика введения на предприятиях специальных квот приема на работу инвалидов. Показателен в этом отношении опыт, накопленный в Германии, Швеции, других странах Европейского Союза, где в настоящее время проживает около 40 млн. инвалидов, из них от 43% до 54% находятся в трудоспособном возрасте и по оценочным данным около 19 млн. нуждаются в трудоустройстве.

Так, в ФРГ установлена квота для рабочих мест для трудоустройства инвалидов (6%) и обязанность выплаты денежного штрафа в случае невыполнения положенной квоты (200 марок ежемесячно за каждое незанятое место). Эту квоту должны выполнять все предприятия и общественные учреждения, штат которых превышает 15 человек. Для того, чтобы инвалиды могли сохранить свое рабочее место, существует порядок, по которому увольнение может произойти лишь с согласия особого органа исполнительной власти. Выплачиваемые работодателями денежные штрафы за невыполнение обязательств по предоставлению инвалидам рабочих мест стекаются в особый фонд и могут быть использованы только в целях трудовой и профессиональной реабилитации инвалидов.

Подобные квоты установлены также во Франции — 6%, Австрии — 4%, Англии, Греции, Ирландии — по 3%, Италии и Испании — по 2% (квоты отсутствуют в Швеции, Финляндии, Дании, Бельгии). ФРГ выступает с инициативой разработки и принятии единого для государств — членов ЕС минимального социального стандарта, определяющего занятость инвалидов. Такой стандарт, по мнению Правительства ФРГ, мог бы способствовать существенному улучшению ситуации с трудоустройством инвалидов в странах ЕС.

Стандарт должен определять содержание 5 важнейших направлений в сфере содействия занятости инвалидов:

- техническое оснащение рабочих мест;
- возможность доступа к рабочим местам;
- индивидуальное профессиональное обучение под конкретное рабочее место;
- защита от незаконных увольнений;

· развитие служб профориентации, профконсультации и содействия трудоустройству.

В нашей стране, с целью содействия в трудоустройстве, на ряде предприятий и учреждений также может быть введена квота для приема на работу инвалидов, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Механизм введения квоты определяется Правительством Российской Федерации.

5. Занятость женщин

Из 180,8 тысяч человек, обратившихся в течение года для поиска работы в Государственную службу занятости, женщин было 95,2 тысячи человек или 52,7%. Численность трудоустроенных женщин была пропорциональна численности обратившихся — 49,9 тысяч человек или 52,4% от всех трудоустроившихся. Из числа обратившихся, по принадлежности к занятости, из 51,4% занятых женщин сменили работу 48,8% от общего числа трудоустроенных занятых граждан. Из 135880 незанятых граждан, обратившихся в службу занятости, — 79695 женщин, что составляет 58,6% от общего числа незанятых граждан. Нашли работу 35114 женщин или 55% от числа трудоустроенных. Также следует отметить, что из 67,7% женщин, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращения численности или штата работников организации (всего по этой статье уволено было 12538 человек), вновь трудоустроились 2512 женщин или 65,5% от 3834 трудоустроенных граждан.

Если судить обо всем предложении рабочей силы в экономику по численности и составу обратившихся в ГСЗ, то можно считать, что в составе всех принятых в экономику женщин (реализованное предложение женщин) было:

- женщин-рабочих — 43,9%;
- женщин-служащих — 70,5%;
- женщин, ищущих работу впервые, — 45,8%;
- женщин, имеющих длительный перерыв в работе, — 67,2%;
- женщин-пенсионеров — 53,6%;
- женщин-инвалидов — 55,3%;
- девушек в возрасте 16–19 лет — 53,8%.

Следует обратить внимание на то, что среди всех безработных граждан, относящихся к категории особо нуждающихся в социальной защите, женщины составляют 80% и выше, а именно:

- родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, всего — 4725 человек, женщин — 4129 человек или 87,4%;
- женщин из числа одиноких родителей — 96,9%;
- женщин из числа многодетных родителей — 90,3%;

· женщин из числа лиц предпенсионного возраста — 77,6%.

Основными направлениями деятельности в содействии занятости женщин являются:

· создание рабочих мест для женщин, в первую очередь из категории особо нуждающихся в социальной защите, с различными режимами занятости (надомный труд, гибкий график);

· оказание консультационной, финансовой и организационной помощи безработным женщинам в содействии открытия собственного дела;

· повышение эффективности профессионального обучения женщин профессиям, конкурентоспособным на рынке труда;

· расширение видов групповых работ с безработными женщинами с целью их социальной адаптации и трудовой реабилитации;

· оказание организационно-методической помощи организациям, осуществляющим переподготовку и содействие в трудоустройстве женщин.

6. Меры помощи безработной молодежи

Еще один предмет особого внимания со стороны государственных органов и общественных организаций многих стран — безработица молодежи. Психологически неустойчивая, подверженная воздействию антиобщественного влияния безработная молодежь является питательной средой для роста наркомании, преступности, социальных конфликтов. Антинравственные установки молодежи деструктивно влияют на возможности ее образования и профессионального обучения, подготовки к участию в общественной жизни, в частности, в производственной и иной трудовой деятельности.

Низкая конкурентоспособность на рынке труда, обусловленная в основном недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, проводит к отказу работодателей от услуг молодого человека (около 60% отказов). В основном это молодежь 14–22 лет, получившие за время учебы определенные теоретические знания по избранной профессии, но не имеющие практических навыков и опыта работы.

Преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам, имеющим практический опыт работы. К тому же сказывается нежелание работодателей нести дополнительные организационные и финансовые трудности, связанные с профессиональным обучением молодых кадров, не имеющих необходимой для предприятия профессии.

Среди причин отказа выпускников от вакансий преобладают ссылки на низкую заработную плату или нарушения сроков ее выплаты, неподходящие условия труда. Наибольшее количество отказов по данной причине — среди выпускников высших учебных заведений.

Таким образом, главными причинами роста безработицы среди выпускников профессиональных учебных заведений являются следующие факторы:

· Структурные несоответствия профиля выпускников потребностям рынка труда, отсутствие научного прогноза востребованности кадров. Профессиональное образование сохраняет ведомственный характер, осуществляя подготовку рабочих кадров и специалистов отраслевой промышленности. По многим профессиям наметился явный переизбыток специалистов. Около 70% всех заявленных работодателями вакансий относятся к сфере услуг, в то время как основная масса выпускников ориентирована на промышленное производство. Вновь открываемые учебные заведения ориентируются, в первую очередь, на престижную профессию, совершенно не учитывая потребности рынка труда.

· Несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей. Снижение практических навыков по полученной профессии у молодых специалистов. Практически во всех учебных заведениях нет базовых предприятий, а вместе с ними исчезла возможность практического освоения профессии или специальности на должном уровне. Сложилась ситуация, когда работодатель, получающий из учреждений профессионального образования квалифицированные кадры рабочих и служащих, подготовленных за средства федерального бюджета, не несет ни прямо, ни косвенно никаких расходов на поддержку и развитие системы профессионального образования.

· Низкая зарплата у молодых специалистов и многомесячная ее задержка. Нежелание и отсутствие возможности обучения молодых специалистов на производстве, нескрываемое игнорирование работодателями социальных прав молодых специалистов. Примерно треть выпускников вынуждены отказываться по этим причинам от предложений работодателей. На многих предприятиях нет условий для организации профессионального обучения на производстве.

· Ошибочный или конъюнктурный выбор профессии, специальности.

· Отсутствие у выпускников настойчивости в приобретении профессиональных знаний, практических навыков поиска работы, ведения деловых бесед, самопрезентации.

Для повышения профессионального уровня молодежи и уменьшения затрат при вовлечении ее в сферу труда правительствами некоторых стран была разработана более гибкая форма найма молодежи, включающая в себя подготовительный период обучения без отрыва от производства. Эта особая система предусматривает типовой договор, дающий молодому человеку право на определенный статус, нечто среднее между учеником и обычным работником. Исходя из этого статуса, наниматель обязуется предоставить этому человеку возможность учиться без отрыва от производства. Со своей

стороны, правительство выплачивает такому нанимателю субсидию, позволяющую частично или полностью выплачивать зарплату такому работнику во время всего периода обучения, а иногда покрыть расходы и на самообучение.

В тех странах (как развитых, так и развивающихся), где такая система применяется, решился вопрос и с нанимателями, и с молодежью, которая не смогла получить нужного образования в традиционных учебных заведениях и вынуждена искать себе работу. Что же касается работодателя, то правительство сумело компенсировать ему затраты, связанные с наймом молодежи, а молодому человеку получить статус работающего и одновременно гарантировать ему квалифицированный труд.

Период подготовки без отрыва от производства, естественно, непродолжителен. Эта подготовка направлена на получение заинтересованным лицом постоянной работы на предприятии, но работодатель не обязан брать на себя никаких обязательств, пока весь цикл подготовки не будет закончен.

В нашей стране, в случае отказа в приеме на работу без уважительных причин ранее заявленных выпускников учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования, в соответствии с законодательством, организации производят целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере среднего заработка работника данной категории за год.

В настоящее время Трудовой Кодекс РФ не предусматривает квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи (ранее подобная возможность регулировалась ст. 181 Кодекса законов о труде Российской Федерации). Отсутствие данной нормы в Трудовом Кодексе Российской Федерации воспринимается на местах как определенный пробел в законодательстве.

Контрольные вопросы

1. Кого относят к гражданам, особо нуждающимся в социальной защите?
2. Каковы причины низкой конкурентоспособности на рынке труда лиц, относящихся к категории особо нуждающихся в социальной защите?
3. Назовите основные программы содействия в трудоустройстве безработной молодежи.
4. Какие дополнительные документы необходимо предоставить инвалидам для решения вопроса о присвоении им статуса безработного?