

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ: НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Развитие информационных технологий и рост использования компьютерной техники способствуют расширению социально-трудовых отношений и созданию необходимых условий для использования новых форм занятости инвалидов. Рост численности инвалидов в Беларуси, большое количество незаполненных рабочих мест в силу различных причин, демографическая ситуация в стране и другие причины вызывают необходимость расширения занятости инвалидов.

Степень эффективности занятости инвалидов связана с обеспечением равновесия между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, которое достигается через согласование интересов всех субъектов, участвующих в трудоустройстве. Однако особой заинтересованности в использовании труда инвалидов со стороны нанимателей не наблюдается.

Социальная политика белорусского государства в отношении инвалидов направлена на интеграцию инвалидов в общество через реабилитационный процесс, обеспечение занятости, реализацию права на труд и других трудовых прав. Она реализуется на принципах недискриминации, терпимости, уважения многообразия, равенства возможностей, солидарности, безопасности в отношении лиц, находящихся в неблагоприятном положении.

Это находит отражение в национальном законодательстве, которое ориентируется на международно-правовые документы. В частности, Респуб-

лика Беларусь рассматривает вопрос о возможности присоединения к Конвенции «О правах инвалидов», принятой 13 декабря 2006 года Генеральной Ассамблеей ООН. Присоединившиеся к ней государства берут на себя определенные обязательства по соблюдению декларируемых ею прав, по созданию необходимых условий интегрирования инвалидов в общество, их полноценной жизни в социуме. В этом направлении и совершенствуется белорусское законодательство. Так, в феврале 2009 года вступил в силу новый закон "О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов", в октябре 2009 года – Закон "О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам социальной защиты инвалидов", а также ряд других подзаконных актов.

Реабилитация инвалидов – сложнейшая многоаспектная проблема, в которой в равной мере значимы медицинские, трудовые и профессиональные аспекты. В соответствии со ст. 1 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» от 22 июля 2008 г. все потребности инвалидов в реабилитации разделены на четыре большие группы, положенные в основу соответствующих разделов комплексной реабилитации: медицинской, профессиональной, трудовой и социальной.

Трудоустройство инвалидов остается одной из самых сложных проблем современного общества. В настоящее время на учете в органах по труду, занятости и социальной защите состоит 508,4 тыс. инвалидов, в том числе: инвалидов I группы – 73,5 тыс. человек; II группы – 271,2 тыс. человек; III группы – 138 тыс. человек; детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 25,7 тыс. человек. За 2011– 2013 годы численность инвалидов увеличилась на 0,8 процента. Удельный вес инвалидов в общей численности населения республики составил 5,4 процента» [1]. Высокий уровень инвалидности населения, устойчивая тенденция увеличения численности инвалидов и утяжеление ее социальных последствий вызывает снижение трудового потенциала нашей

страны. Все это требует принятия мер по совершенствованию управления занятостью инвалидов и закреплению их на рабочих местах.

Развитие экономики Республики Беларусь нуждается в постоянном пополнении трудовыми ресурсами. Острота проблемы поиска эффективных мер содействия занятости обусловлена тем, что «...из полумиллиона инвалидов только 18 % инвалидов трудоспособного возраста вовлечены в профессиональную деятельность, более 80 % людей с инвалидностью трудоспособного возраста являются безработными. Особенно низка вовлеченность в трудовую деятельность среди инвалидов I и II групп, в данных группах безработица достигает 90–95 %. Из тех, кто имеет третью группу инвалидности, трудоустроены около 50 %» [2, с.121].

Неуклонный рост инвалидности населения побуждает государство, общественность к поиску путей преодоления социальных последствий инвалидности с позиции поддержания демографического баланса и воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, с другой – обеспечение населения со сниженными трудовыми возможностями достойной жизни в обществе. В данном случае автором рассматриваются последствия инвалидности с точки зрения правовой и социальной позиции через профессиональную и трудовую реабилитацию.

В настоящее время в качестве элемента системы реабилитации лиц с ограниченными возможностями рассматривается рациональное трудоустройство инвалидов с использованием нестандартных форм занятости. Проблемы правового регулирования различных форм нестандартной (non-standard), или нетипичной (atypical) занятости являются одними из наиболее дискуссионных не только в зарубежных, но и в отечественной литературе [3, Р. 17.]. В советский период в результате формального доминирования идеи всеобщего равенства само понятие нестандартной занятости фактически не имело права на существование, несмотря на легальное закрепление отдельных ее разно-

видностей в законодательстве о труде. Ситуация изменилась лишь в начале 90-х годов XX века с переходом от социалистической к рыночной системе хозяйствования. Сначала в экономической, а затем и в юридической литературе стали говорить о необходимости модернизации трудового законодательства, обеспечения гибкости правового регулирования труда, в том числе посредством расширения сферы применения различных форм нестандартной занятости. Особое значение придавалось тем из них, которые получили широкое распространение в мировой практике, однако пока не нашли легального закрепления в белорусском трудовом законодательстве, в частности, заемному труду (*temporary agency work*) и телеработе (*telework*). В зарубежной литературе данные формы нестандартной занятости обычно относят к неустойчивым ее разновидностям (*precarious employment*), ассоциируемым с ухудшением положения вовлеченных в них работников, снижением уровня их трудовых прав и гарантий. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость особой защиты соответствующих работников со стороны государства [4, Р.7-13].

Как отмечает Рымкевич О.П., Кривой Я.В. в российской и белорусской трудовоправовой науке и практике единой точки зрения относительно правовых перспектив, например, заемного труда, пока не выработано [5, с.30].

В Беларуси правовые аспекты заемного труда рассматривались в научных трудах Кривого Я.В., где он отмечает, что «заемный труд – это труд работников, состоящих в трудовых правоотношениях с агенством занятости, которые периодически направляются для выполнения временной работы в организации-пользователе под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последней» [6, с. 48-49].

На международном уровне заемный труд регулируется Конвенцией МОТ № 181 «О частный агенствах занятости», 1997 г. (далее Конвенция № 181). Конвенция № 181 практически не содержит конкретных правил, кото-

рые могли быть напрямую применены национальными судами. Регулирование услуг, предоставляемых агентствами занятости, признается компетенцией государств. Конвенция № 181 устанавливает допустимые виды заемного труда, обязывает государства предъявлять к частным агентствам занятости довольно жесткие требования, в частности, лицензировать их деятельность. Однако нестандартные формы занятости мало затронуты преобразованиями в области трудового права. Деятельность агентств занятости в ряде случаев может быть социально-полезной. Заемный труд зачастую является приемлемой формой занятости для лиц, остро нуждающихся в работе и имеющих в силу различных причин мало шансов на трудоустройство в рамках стандартных трудовых отношений. Например, в Италии, в соответствии с результатами исследования, проведенного в 2010 году, 40% опрошенных респондентов воспринимают заемный труд как лучший способ поиска постоянной работы [7, Р.54].

Большие перспективы на сегодняшний день имеют различные формы дистанционной занятости. Во всех передовых странах с каждым годом увеличивается число дистанционно занятых на работе людей. Так, по данным исследований Chartered Institute of Personnel and Development CIPD к 2014 году прогнозируется увеличение числа дистанционно занятых работников до 30% европейцев и до 20% американцев.

Новые формы социально-трудовых отношений содержат в себе очень ценный потенциал к удовлетворению ряда потребностей общества, решению комплекса социальных проблем. Это проблемы, связанные с трудоустройством, в первую очередь лиц с маломобильными возможностями, молодежи, женщин и др..

Среди зарубежных исследователей дистанционных форм занятости можно выделить таких ученых, как Ниллес Дж. (Nilles Jack M.), Кинсман Ф. (Kinsman Francis), Гордон Г. (Gordon Gil) [8, с.8].

Происходящие в мире процессы глобализации, информатизации общества, широкое распространение сети Интернет приводит к радикальным изменениям не только в технике и экономике, но и в сфере труда исследованьем преимуществ и недостатков которой и занимается сегодня научное сообщество. В отечественной литературе проблемы дистанционных форм занятости до последнего времени не вызывали пристального внимания исследователей и практиков, поэтому фундаментальные научные труды по данной теме отсутствуют.

Трудовые отношения, устанавливаемые с использованием информационно-коммуникационных технологий в публикациях обычно называют терминами «телеработа», «дистанционная работа» или «удаленная работа».

Работник удаленного рабочего места – это человек, использующий телекоммуникации, работающий на дому полный или неполный рабочий день. Отношения в сфере дистанционной работы основаны на таких видах договоров как трудовой и гражданско-правовой. Это говорит о том, что понятие дистанционной занятости шире, чем понятие надомного труда, поскольку труд надомных работников основан на трудовом договоре, т.е. обеспечен нормами трудового права.

Представляется, что правовое регулирование дистанционной занятости предопределяется функциями трудового права. В настоящее время в науке трудового права выделяют чаще всего две основные функции: социальная (защитная) и экономическая (производственная). В итоге трудовое право призвано обеспечить достижение баланса интересов субъектов применения труда и субъектов организации труда, т.е. компромисса между экономическими и социальными факторами регулируемых отношений [9, с. 59-79].

Серьезной проблемой дистанционных работников является неопределенность их правового статуса и связанные с этим трудности определения

субъекта, ответственного за соблюдение трудового законодательства в отношении этих работников. Основанием правового регулирования дистанционных работников является особая организация труда работников. При удаленной работе труд работника носит более индивидуализированный, чем обычно, характер [10, с. 116].

Несмотря на позитивное отношение к работникам с инвалидностью со стороны нанимателей, создание рабочих мест для данной категории не возможно в связи с отсутствием определенной информацией, требующей нанимателям для рационального использования труда инвалидов на предприятиях. Все это доказывает необходимость совершенствования существующих в Республике Беларусь форм занятости инвалидов и возникновению новых форм.

Существование дистанционной занятости предоставляет возможность выбора рабочего места работнику в зависимости от его предпочтений, возможностей и состояния здоровья. Внедрение новых дистанционных технологий способствует улучшению использования труда инвалидов, позволяет больше раскрыть потенциал человека и отвечает большинству требований инвалидов. Это обеспечит качественное соответствие работника требованиям рабочего места, а также эффективное использование существующих навыков и уровня квалификации работника с инвалидностью на конкретном рабочем месте.

Решение проблем занятости, обеспечивающих защиту интересов целых слоев или групп населения, позволит на макроуровне укрепить национальную и международную безопасность, обеспечить социальную стабильность общества, снизить социальную напряженность, на микроуровне увеличить уровень благосостояния инвалидов, обеспечить их профессиональный рост, образование и успешную адаптацию в обществе. Необходимость занятости инвалидов с экономической стороны связана, прежде всего, с обеспеченно-

стью народного хозяйства рабочей силой и наличием рабочих мест, адекватных характеру использования труда инвалидов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/gsp/gsp>. – Дата доступа: 11.12.2012.
2. Дроздовский, С.Е. Труд людей с инвалидностью / О.В. Граблевский, С.Е. Дроздовский; под ред. С.Е. Дроздовского. – Минск: А.А. Згировский, 2012. – С. 121.
3. Tucker D. «Precarious» non-Standard Employment: A Review of the Literature. 2002. P. 17.
4. Standing G. The Precariat: The-new Dangerous Class. New York, 2011. P.7-13.
5. Рымкевич, О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.П. Рымкевич. – СПб, 2005. С.30
6. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда: Международно-правовой, сравнительный аспекты: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Я.В. Кривой. – Москва, 2006. С. 48-49.
7. The Agency Work Industry Around the World: Economic Report of International Confederation of Private Employment Agencies. 2011 edition. P. 54.

8. Международный электронный журнал – 2011: Устойчивое развитие: наука и практика [Электронный ресурс]. Развитие нетипичных видов занятости для устойчивого инновационного развития страны. Вып. 2 (7). – Москва: Алимов Н.К., 2011. С. 8. (www.ugrazvitiye.ru).

9. Маврина, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М: «Издательство Норма», 2003. С. 59-79.

10. Коркин, А.Е. Нетипичные трудовые отношения:заемный труд, теле-работа и работа по вызову / А.Е. Коркин. – М., 2013. – С. 116.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ