

УДК 331.5 (479.24)

ББК 65.24

ВОПРОСЫ УЛУЧШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КВОТИРОВАННЫХ  
РАБОТНИКОВ ИЗ ГРУПП ТРУДОСПОСОБНЫХ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В. ГАСАНОВ

v.hasanov@gmail.com

Директор НИУЦ по труду и социальным проблемам  
Министерство Труда и социальной защиты населения  
Баку, Азербайджанская Республика

М. МАХМУДОВ

matlabm@yandex.ru

Доктор философии,

Заведующий отделом «Проблемы рынка труда и занятости»

НИУЦ по труду и социальным проблемам

Министерство Труда и социальной защиты

Баку, Азербайджанская Республика

Э. НОВРУЗОВ

elxan-novruzov@rambler.ru

Заведующий отделом «Подготовка кадров и повышение квалификации»

НИУЦ по труду и социальным проблемам

Министерство Труда и Социальной защиты

Баку, Азербайджанская Республика

*В статье рассматриваются некоторые институциональные вопросы, улучшения трудовых отношений квотированных работников - трудоспособных лиц с инвалидностью в Республике Азербайджан, в контексте принятых соответствующих законодательных актов в современном периоде. Указом Президента Республики Азербайджан создана Комиссия регулирования и координации трудовых отношений при Кабинете Министров. Комиссии поручено, проанализировав существующую в стране ситуацию на рынке труда, представить Президенту Азербайджана предложения по усовершенствованию администрирования в сфере регулирования трудовых отношений, с учетом передового международного опыта, усовершенствования системы социальной защиты лиц с инвалидностью.*

Ключевые слова: труд, квоты, трудовые отношения, рынок труда, рабочие места, лиц с инвалидностью

ISSUES OF IMPROVING LABOR RELATIONS OF QUOTA WORKERS  
FROM THE RANKS OF ABLE-BODIED PERSONS WITH DISABILITIES

V. HASANOV

Director of the Research and Training Center for Labor and Social Problems

Ministry of Labor and Social Protection

Baku, Azerbaijan Republic

M. MAKHMUDOV

PhD in philosophy,

Head of the department "Problems of the labor market and employment"

NIUC for Labor and Social Problems

Ministry of Labor and Social Protection

Baku, Azerbaijan Republic

E. NOVRUZOV  
Head of the Department "Training of personnel and advanced training"  
NIUC for Labor and Social Problems  
Ministry of Labor and Social Protection  
Baku, Azerbaijan Republic

*The article discusses some institutional issues, improving labor relations of quota-based workers - able-bodied persons with disabilities in the Republic of Azerbaijan, in the context of the relevant legislation adopted in the modern period. By the Decree of the President of the Republic of Azerbaijan, the Commission for Regulation and Coordination of Labor Relations under the Cabinet of Ministers was established. The Commission is tasked, after analyzing the current situation in the labor market in the country, to submit to the President of Azerbaijan proposals on improving administration in the sphere of regulating labor relations, taking into account international best practices, improving the social protection system for persons with disabilities.*

Keywords: labor, quotas, labor relations, labor market, jobs, persons with disabilities.

## ВВЕДЕНИЕ

Необходимо отметить, что обычно в структуре местных органов Государственной Службы Занятости создаются специализированные подразделения (секторы, группы) для оказания целевой помощи инвалидам, по вопросам их трудоустройства, профориентации и профобучения. Эти подразделения, в пределах своей компетенции, осуществляют первичный контроль за выполнением работодателями установленных для них квот. Необходимо знать, что преимущественным правом, направления для трудоустройства на предоставленные работодателями рабочие места, созданные за счет установленной квоты, пользуются безработные инвалиды, состоящие на учете в Центре Занятости (ЦЗ).

Безработным признается инвалид, имеющий трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда, выданные в установленном порядке, представивший в ЦЗ индивидуальную программу реабилитации инвалида, не имеющий работы, и зарегистрированный в органе ЦЗ в целях поиска подходящей работы. По статье 18 Закона «О занятости» Республики Азербайджан работодатель, для которого устанавливаются квоты, обязан, в течение месяца со дня их введения, создать, выделить, а, в случае невозможности, арендовать рабочие места для трудоустройства инвалидов. Также в обязанности работодателя входит создавать инвалидам условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации, предоставлять информацию, необходимую для организации занятости этой категории населения. Квоты, считаются выполненными, если на все созданные, выделенные или арендованные в счет установленных квот места трудоустроены инвалиды или молодежь. Трудоустройство граждан в счет установленных квот производится работодателем самостоятельно из числа указанных категорий граждан, или по направлениям Центров Занятости. При этом, ЦЗ могут выделять организациям финансовые средства за счет государственного Фонда Занятости населения, для субсидирования и частичной компенсации расходов работодателей по оплате труда инвалидов, принятых работодателем на работу по направлению ЦЗ на договорной основе. В случае невыполнения, невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов, т.е. за невыполнение условий квотирования, работодатель вносит обязательную плату в установленном размере за каждого нетрудоустроенного в пределах установленной квоты инвалида на специальный целевой счет в Фонд Социальной Защиты. Полученные средства расходуются на финансовые мероприятия, связанные с созданием рабочих мест для инвалидов сверх установленных квот, созданием специальных рабочих мест и специализированных предприятий (цехов, участков) для инвалидов.

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Финансовые средства целевого счета выделяются на безвозвратной основе по договорам, заключаемым с работодателями (при соблюдении ими некоторых условий), а также Общественным объединениям инвалидов на создание специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов. Руководители организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, нарушающие порядок внесения обязательной платы в Фонд Социальной Защиты, несут ответственность в виде уплаты штрафа. При этом, уплата штрафа не освобождает их от внесения задолженности. Работодатели, нарушившие условия квотирования несут ответственность, предусмотренную п.4 ст. 11 Закона Республики Азербайджан «О занятости». Выше уже говорилось о том, что порядок определения квоты законодательство относит к компетенции органов исполнительной власти (Центров Занятости). Эти органы вправе устанавливать более высокую квоту для приема на работу инвалидов, который регулирует вопросы квотирования рабочих мест для двух категорий граждан: инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендацию к труду, и молодежи до 18 лет.

Согласно законодательства, квоты устанавливаются всем организациям, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, расположенным на территории Республики Азербайджан, включая и органы государственной власти и местного самоуправления, среднесписочная численность работников в которых составляет 15 человек и выше. Размер квот устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников и составляет для организаций численностью от 15 человек до 30 человек - 1 рабочее место для инвалидов, или для лиц до 18 лет, от 31 человека до 100 - 1 рабочее место для инвалида, и свыше 100 человек - 3% для инвалидов и 2% для молодежи. Суммарный размер квот для всех категорий граждан не может превышать 5% от среднесписочной численности работников. Квоты устанавливаются на период не менее 1 года. В связи с установлением квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов и молодежи до 18 лет, все организации, независимо от того, подлежат ли они квотированию или нет, обязаны пройти регистрацию в подразделениях Фонда Социальной Защиты по месту юридического лица организации. Сумма обязательной платы за каждого нетрудоустроенного, в рамках установленных квот, работодатель в течение года обязан вносить на специальный счет Фонда Социальной Защиты, как 12-кратный размер среднегодового уровня заработной платы на момент трудоустройства. Работодатель обязан ежеквартально представлять в ЦЗ отчет о выполнении квот по трудоустройству или внесении обязательной платы на специальный счет. Контроль за исполнением законодательства о квотировании осуществляют районные комитеты содействия занятости, Служба Государственной Инспекции Труда.

Особенности регулирования труда инвалидов определены Трудовым Кодексом Республики Азербайджан утвержденным 1 февраля 1999-го года, в котором предусмотрена система льгот для работающих инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. Установление этих льгот и преимуществ направлено на создание условий для реализации инвалидами в полной мере своего конституционного права на труд, на создание оптимальных условий для продуктивной и безопасной работы инвалидов, на недопущение дискриминации инвалидов при приеме на работу и увольнении с работы. Особенности условий труда работников-инвалидов регулируются, в первую очередь, Кодексом труда Азербайджанской Республики, Законом Азербайджанской Республики «О предотвращении инвалидности, реабилитации и социальной защите инвалидов», принятый в 1992 году, и Законом «О защите прав лиц с инвалидностью» от 31 мая 2018 года, Законом Азербайджанской Республики

от 26 июня 1997 года «Об охране здоровья населения» и некоторыми другими нормативными актами.

Нормы трудового законодательства, регулирующие труд инвалидов, можно разделить на несколько групп. К первой группе относятся нормы, регулирующие порядок заключения и расторжения трудового договора с инвалидами. Ко второй группе относятся нормы, регулирующие особенности условий труда для работников-инвалидов, - установление особого режима рабочего времени и времени отдыха; общие принципы труда инвалидов. В третью группу можно включить нормы, устанавливающие условия труда работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими 18 лет. К первой группе норм, регулирующих вопросы заключения и расторжения трудового договора, относятся следующие. Согласно ст. 21 КЗоТ Азербайджанской Республики, при приеме на работу не может быть установлено испытание для инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. В соответствии со ст. 32 КЗоТ Азербайджанской Республики болезнь или инвалидность работника, препятствующая выполнению работы по договору, является основанием досрочного расторжения срочного трудового договора (контракта) по требованию работника. Пунктом 5 статьи 33 КЗоТ Азербайджанской Республики устанавливается такое основание расторжения трудового договора по инициативе администрации, как неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. Однако за работниками, утратившими трудоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. В соответствии со ст. 34 КЗоТ Азербайджанской Республики, при сокращении численности или штата работников, при равной производительности и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается, в том числе, и работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, а также инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой. При расторжении трудового договора (контракта) по инициативе работника в связи с инвалидностью в трудовую книжку запись вносится с указанием этой причины (ст. 39 КЗоТ Азербайджанской Республики). Статьей 170 КЗоТ Азербайджанской Республики устанавливает особые гарантии при приеме на работу и увольнении работников, имеющих детей-инвалидов или инвалида с детства до достижения ими возраста 18 лет. Работодатель при отказе в приеме на работу такого работника обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд. Увольнение таких работников по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство осуществляется работодателем также по окончании действия срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за работниками сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания действия срочного трудового договора.

Вторую группу составляют нормы, предусматривающие особые условия труда инвалидов. К ним относятся следующие положения. Законом Азербайджанской Республики «О защите прав лиц с инвалидностью» от 31 мая 2018-го года закреплены принципы в статьях 11, 19, 20 и 21, в соответствии с которыми должны устанавливаться условия труда инвалидов. Прежде всего, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации, в которой работает инвалид, работодатель обязан обеспечить ему необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Аналогично в ст.1 законом Азербайджанской Республики от 26 июня 1997 года «Об охране здоровья населения» устанавливается обязанность организаций следовать

рекомендациям медицинской экспертизы для инвалидов. Законодатель предусматривает следующие особенности труда инвалидов:

1. Не допускается установление в индивидуальных или коллективных договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодных отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Положения, касающиеся регулирования условий труда и охраны труда инвалидов могут содержаться в коллективных договорах и соглашениях, заключаемых согласно действующему законодательству между работниками и работодателем. В ст.10 Закона «Прав граждан, иностранцев и лиц без гражданства на охрану здоровья» указывается, что соглашение между работниками и работодателями может предусматривать положения об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха работников, а также могут устанавливаться любые иные, не ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, условия.

2. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчета шестидневной рабочей недели.

## ВЫВОДЫ

В марте 2017-го года Указом Президента была учреждена Комиссия регулирования и координации трудовых отношений при Кабинете Министров, которой поручено:

- проанализировать существующую в стране ситуацию на рынке труда, а также законодательство, представить Президенту Азербайджана предложения по усовершенствованию администрирования в сфере регулирования трудовых отношений, а также усовершенствованию этой сферы, с учетом передового международного опыта;

- обеспечить координацию мер контроля, осуществляемых в связи оформлением трудовых отношений и усилением социальной защиты работников;

- обеспечить подготовку и утверждение плана мероприятий, включая выявление неофициальных трудовых отношений, их оформление и осуществление соответствующих мер в отношении лиц, допустивших нарушения закона в этой сфере, с учетом направлений, определенных в предыдущих двух пунктах;

- представить созданной распоряжением Президента Азербайджана от 13 июля 2016 года Комиссии предложения в связи с улучшением позиции страны в международных рейтингах по показателю регулирования рынка труда и обеспечить осуществление сотрудничества с этой Комиссией;

- ежеквартально информировать Президента Азербайджана о мерах, осуществляемых в сфере оформления трудовых отношений и обеспечения социальной защиты работников.

31 мая 2018-го года принят Закон Республики Азербайджан «О защите прав лиц с инвалидностью».

Таким образом, можно сделать вывод, что на законодательном уровне Республики Азербайджан в настоящее время созданы оптимальные условия для поддержки лиц с инвалидностью.