



Международное
бюро труда,
Женева

Вопросы труда инвалидов

Кодекс практики МБТ

Вопросы труда инвалидов

Международное бюро труда, Женева

Авторское право © Международная организация труда, 2002 год
Первое издание, 2002 год

Международное бюро труда обладает авторским правом на свои издания в соответствии с Протоколом 2 к Всеобщей конвенции об авторских правах. Тем не менее краткие выдержки из них могут приводиться без разрешения при условии указания источника. С заявками относительно прав на воспроизведение или перевод следует обращаться в Бюро публикаций (Права и разрешения) Международного бюро труда по адресу: Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Международное бюро труда готово удовлетворить такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в Управлении по лицензированию авторских прав Соединенного Королевства – Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [факс: (+ 44) 207 631 5500], эл. почта: cla@cla.co.uk], в Центре учета авторских прав Соединенных Штатов – Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [факс: (+ 1) (978) 750 4470, эл. почта: info@copyright.com] или в ассоциированных организациях по предоставлению прав на воспроизведение в других странах, могут делать фотокопии в соответствии с предоставленными им для этой цели лицензиями.

МБТ

Вопросы труда инвалидов. Кодекс практики МБТ

Женева, Международное бюро труда, 2002 год

Кодекс практики, трудящийся-инвалид, права инвалидов, управление людскими ресурсами.15.04.3

ISBN 92-2-813679-0

Каталог изданий МБТ в Базе данных о публикациях

Издано также на английском языке: *Managing disability in the workplace. ILO code of practice*, ISBN 92-2-111639-5, Geneva, International Labour Office, 2002), французском языке: *La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT* (ISBN 92-2-211639-9, Geneva, 2002) и на испанском языке: *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (ISBN 92-2-311639-2, Geneva, 2002).

ILO Cataloguing in Publication Data

Обозначения, используемые в публикациях МБТ, которые соответствуют принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе той или иной страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за мнения, выраженные в подписанных статьях, исследованиях или иных публикациях, лежит исключительно на их авторах, и публикация не означает одобрения Международным бюро труда выраженных в них мнений.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги или списки новых изданий можно получить бесплатно по указанному выше адресу. Посетите наш Web-сайт: www.ilo.org/publns

Вступление

Инвалиды – неоднородная группа. Они могут иметь физические, сенсорные, умственные или психические нарушения. Они могут быть инвалидами с рождения, стать инвалидами в детстве, подростковом возрасте или позже, в частности во время получения образования или трудовой деятельности. Инвалидность может оказывать незначительное воздействие на их способность трудиться и участвовать в общественной жизни, а может серьезно отразиться на их возможностях, так что они будут нуждаться в значительной поддержке и помощи.

Повсюду в мире инвалиды участвуют в трудовом процессе и вносят в него свой вклад на всех уровнях. Тем не менее многие инвалиды, которые хотят работать, не имеют этой возможности из-за множества препятствий.

Уровень безработицы среди инвалидов трудоспособного возраста, которых в мире насчитывается 386 млн. человек¹, гораздо выше, чем среди остального населения той же возрастной группы². Хотя признано, что экономический рост может вести к увеличению числа вакансий, в кодексе в общих чертах обрисована наиболее успешная практика, которая дает работодателям возможность использовать уме-

¹ По данным Всемирной организации здравоохранения, 10 процентов населения мира, или 610 млн. человек, являются инвалидами, из них 386 млн. составляют люди в возрасте от 15 до 64 лет (United Nations: *World Population Prospects, 1998 Revision*, New York, 1999).

² Официально зарегистрированный уровень безработицы среди инвалидов варьируется от 13 процентов в Соединенном Королевстве, где он в два раза выше, чем среди рабочей силы, не имеющей нарушений трудоспособности, до 18 процентов в Германии и приблизительно 80 процентов и более во многих развивающихся странах.

ния и потенциал инвалидов в реальных условиях конкретной страны.

Становится все более очевидным не только то, что инвалиды способны вносить ценный вклад в национальную экономику, но и то, что их трудоустройство позволяет снизить расходы на пенсии и льготы по инвалидности и может содействовать снижению уровня бедности. Есть и серьезный экономический аргумент в пользу найма инвалидов, поскольку они нередко имеют специальную подготовку для конкретного вида деятельности. Работодатели могут также извлечь пользу, расширяя круг подходящих для них работников за счет трудоустройства тех, кто становится инвалидом, поскольку они не теряют приобретенного при выполнении своей работы ценного опыта и полученной профессиональной подготовки.

Многие организации и их сети связей, включая организации работодателей, организации трудящихся и организации инвалидов, вносят вклад в решение проблем трудоустройства инвалидов, сохранения за ними рабочих мест и возвращения их к труду. Меры, принимаемые этими организациями, включают формулирование предложений в отношении соответствующей политики, а также предоставление консультативных услуг и оказание поддержки.

Настоящий кодекс составлен в качестве руководства для работодателей – будь то крупные, средние или малые предприятия частного или государственного сектора в развивающихся или в индустриально высокоразвитых странах – при принятии ими позитивных стратегий решения вопросов труда инвалидов.

Хотя кодекс адресован главным образом работодателям, очень важную роль в создании соответствующей правовой и социальной основы, а также стимулов для расширения

возможностей трудоустройства инвалидов играют правительства. Кроме того, большую роль в достижении целей кодекса играют участие и инициатива самих инвалидов.

Содержание кодекса базируется на принципах, лежащих в основе международных документов и инициатив (перечисленных в приложениях 1 и 2), которые призваны содействовать предоставлению всем инвалидам безопасных и не наносящих вреда здоровью рабочих мест. Этот кодекс не является юридически обязывающим документом, не мыслится как имеющий преимущественную силу перед национальным законодательством или как его замена. Кодекс следует воспринимать в контексте национальных условий и применять в соответствии с национальными законодательством и практикой.

Кодекс был доработан и единогласно принят на трехсторонней встрече экспертов в Женеве 3–12 октября 2001 года, которая была созвана по решению Административного совета МБТ, принятому на его 277-й сессии (март 2000 года). Эксперты были утверждены после консультаций с правительствами, Группой работодателей и Группой трудящихся Административного совета МБТ. Во встрече приняли участие следующие эксперты:

Эксперты, назначенные после консультаций с правительствами

Г-жа Кристин ЛЭНГСФОРД, Директор Отдела занятости в Управлении по вопросам реформирования служб помощи инвалидам, Департамент по вопросам семьи и обслуживания населения, Канберра, Австралия.

Г-н Майкл КАРЛТОН, Уполномоченный по вопросам апелляции в Управлении по предоставлению компенсаций трудящимся, провинция Британская Колумбия, Канада.

Г-жа Луисия ВИВАНКО, Заместитель директора Национального фонда по делам инвалидов, Сантьяго, Чили.

Вопросы труда инвалидов

- Г-н ЦЗЯНЬ КУНЬИН, Заместитель директора Отдела рабочей силы в Управлении профессиональной подготовки и занятости Министерства труда и социального обеспечения, Пекин, Китай.
- Г-н Хулио Сезар МАРТИНЕС-ЛАНТИГУА, Заместитель Генерального директора по вопросам занятости в Государственном секретариате труда, Санто-Доминго, Доминиканская Республика.
- Г-н Пьер БЛАН, Заместитель Генерального директора AGEFIPH, Баньё, Франция.
- Г-жа Чилла САУЭР, Министерство социальных дел и семьи, Управление по вопросам реабилитации и инвалидности, Будапешт, Венгрия.
- Г-жа Себензиле Джой Патрисия МАЦЕБУЛА, и. о. Директора Управления при президенте по вопросам положения инвалидов, Претория, Южная Африка.

Консультанты

- Г-жа Н. Поппер (Венгрия).
- Г-жа Ф. Лагадьен (Южная Африка).
- Г-жа П. Линдерс (Южная Африка).

Эксперты, назначенные после консультации с Группой работодателей

- Д-р Роберт КОСНИК, Директор служб охраны здоровья трудящихся, «КСЕРОКС Кэнада лтд.», Онтарио, Канада.
- Г-жа Анн-Женевьев ДЕ СЕН ЖЕРМЭН, Начальник службы в Управлении социальных отношений, Объединение предприятий Франции, Париж, Франция.
- Г-н Рейнхард ЭБЕРТ, представитель БДА в Управлении по вопросам интеграции трудящихся-инвалидов Германии, Брюль, Германия.
- Г-жа Минако НИШИДЗИМА, Управляющий по работе с различными группами трудящихся, Корпорация всемирной торговли Ай-Би-Эм в Азии, Токио, Япония.

- Г-н Уильям ДАМБУЛЕНИ, Исполнительный директор Консультативного объединения предпринимателей Малави, Блантайр, Малави.
- Г-жа Энн НОУЛЗ, Исполнительный директор «Бизнес Нью Зеланд», Веллингтон, Новая Зеландия.
- Д-р Кристиаан ДЕ БЕЕР, Генеральный директор Управления по делам инвалидов, «Корис кэпитал (Пти) лтд.», Претория, Гаутенг, Южная Африка.
- Г-жа Гунилла САХЛИН, старший советник Конфедерации предприятий Швеции, Стокгольм, Швеция.
- Г-н Джеймс Дж. КЭССАДИ, Заместитель начальника Отдела людских ресурсов и администрации, Отделение электронных датчиков и систем корпорации «Нортроп Грумман», Балтимор, штат Мэриленд, Соединенные Штаты.

Консультанты

- Г-н А.Ж. Мадотт (Канада).
- Г-н Э. Хампал (Соединенные Штаты).

Эксперты, назначенные после консультации с Группой трудящихся

- Г-н Эндрю КИНГ, Руководитель Отдела здравоохранения, безопасности и окружающей среды Канадского национального отделения, Объединение трудящихся-сталелитейщиков Америки, Торонто, Канада.
- Г-н Луис Альберто ЭРНАНДЕС ГИЛЛЕН, Конфедерация трудящихся Колумбии, Богота, Колумбия.
- Г-н Джон К. БРИМПОНГ, Первый заместитель Национального председателя Конгресса тред-юнионов (КТЮ, Гана), Аккра, Гана.
- Г-н Шри Н. СУНДАРЕСАН, Генеральный секретарь Совета «Хинд маздоор сабха» штата Андхра-Прадеш, Секундерабад, Индия.
- Г-н Рэй ХАУЭЛЛ, Конфедерация профсоюзов Ямайки, Кингстон, Ямайка.
- Г-н Нико ВАЛЕНТИНИ, Конфедерация христианских профсоюзов Люксембурга, Менсдорф, Люксембург.

Вопросы труда инвалидов

Г-н Бубакар ГЕЙЕ, Генеральный секретарь профсоюза работников социального фонда, Дакар, Сенегал.

Г-жа Карина НИЛССОН, «Земельные организации», Стокгольм, Швеция.

Наблюдатели

Международная конфедерация свободных профсоюзов.

Международная организация предпринимателей.

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.

«Энклюзьон энтернасьональ».

Международный совет медсестер.

Международная организация содействия трудоустройству лиц с инвалидностью и временной утратой трудоспособности (IPWH).

Представители МОТ

Г-н Пекка Аро, Директор Целевой программы повышения знаний, квалификации и возможностей занятости МОТ.

Г-жа Барбара Мюррей, Координатор по проблеме равенства, Целевая программа повышения знаний, квалификации и возможностей занятости МОТ.

Содержание

Вступление	V
1. Общие положения	1
1.1. Цель	1
1.2. Принципы	1
1.3. Применение	2
1.4. Определения	4
2. Общие обязанности работодателей и представителей трудоустроенных, а также компетентных органов власти	11
2.1. Общие обязанности работодателей	11
2.2. Обязанности компетентных органов власти	13
2.3. Общие обязанности представителей трудоустроенных ...	16
3. Основа для решения вопросов труда инвалидов	19
3.1. Разработка стратегии решения вопросов труда инвалидов	19
3.2. Связи и повышение информированности	20
3.3. Оценка эффективности	21
4. Набор кадров	23
4.1. Подготовка к набору кадров	23
4.2. Собеседования и тестирование	25
4.3. Ориентирование вновь принятых сотрудников в отношении их будущей работы	26
4.4. Получение опыта работы	27
4.5. Работа с испытательным сроком и оказание помощи в трудоустройстве	28
4.6. Контроль за процессом	29
5. Продвижение по службе	30
5.1. Карьера и профессиональный рост	30
5.2. Спонсируемые работодателем возможности получения профессиональной подготовки, учебные пособия и курсы	31

Вопросы труда инвалидов

5.3. Профессиональная подготовка за пределами предприятия	31
5.4. Обзор и оценка	32
6. Сохранение рабочего места	33
6.1. Политика в отношении приобретенной инвалидности	33
6.2. Оценка и реабилитация	35
7. Необходимые изменения	37
7.1. Доступ к месту работы	37
7.2. Адаптация	38
7.3. Стимулы и вспомогательные услуги	39
8. Конфиденциальность информации	40

Приложения

1. Соответствующие международные инициативы и акты в отношении инвалидности	41
2. Другие соответствующие конвенции и рекомендации МОТ	42
3. Примеры правовых и политических основ для решения проблем инвалидности, принятых в некоторых государствах – членах МОТ	45

1. Общие положения

1.1. Цель

Цель настоящего кодекса – изложение практических руководящих принципов по вопросам труда инвалидов, для того чтобы:

- a) обеспечить инвалидам равные возможности в сфере труда;
- b) улучшить перспективы трудоустройства инвалидов путем содействия их найму, возвращению к трудовой деятельности, сохранению за ними рабочих мест и продвижению их по службе;
- c) способствовать созданию безопасных, доступных и не наносящих вреда их здоровью рабочих мест;
- d) создать условия для сведения к минимуму затрат работодателей, связанных с инвалидностью их работников, в том числе, в ряде случаев, на медицинское обслуживание и страховые выплаты;
- e) обеспечить максимальный вклад трудящихся-инвалидов в работу своего предприятия.

1.2. Принципы

1.2.1. Кодекс опирается на принципы, лежащие в основе международных трудовых норм, включая положения Конвенции о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов 1983 года (№ 159) и Рекомендации (№ 168) 1983 года.

1.2.2. Приведенные способы эффективного решения вопросов труда инвалидов на основе фактических данных,

Вопросы труда инвалидов

оптимальной практики и опыта дают трудящимся-инвалидам возможность продуктивно работать на предприятии и не терять ценные знания и опыт работы.

1.2.3. В основе кодекса лежит убежденность в том, что работодателям выгодно нанимать на работу инвалидов, которые могут внести значительный вклад на своем предприятии, трудясь на рабочих местах, которые соответствуют их навыкам и способностям, если надлежащим образом решаются проблемы, связанные с их инвалидностью. Он также базируется на фактических данных, свидетельствующих, что предприятиям может быть выгодно сохранять опытных работников, если те становятся инвалидами, и на имеющихся сведениях о том, что возможна существенная экономия расходов на медицинское обслуживание и страховые выплаты, а также экономия времени, если действует эффективная стратегия трудоустройства инвалидов.

1.2.4. В соответствии с нормами МОТ специальные позитивные меры, направленные на обеспечение равенства по отношению к инвалидам и равных возможностей для них, не считаются дискриминационными в отношении других трудящихся.

1.2.5. Методы решения вопросов труда инвалидов оказываются наиболее эффективными в том случае, если они опираются на позитивное сотрудничество между правительствами, организациями работодателей, представителями трудящихся, организациями трудящихся и организациями инвалидов.

1.3. Применение

1.3.1. Настоящий кодекс призван принести пользу:

- i) работодателям – различным по величине предприятиям частного и государственного секторов, расположен-

- ным в городских и сельских районах промышленно развитых и развивающихся стран, а также стран с переходной экономикой;
- ii) организациям работодателей – в предоставлении ими информационных, консультативных и иных услуг своим членам, а также в разъяснении и пропаганде выгоды от предоставления инвалидам возможностей для трудоустройства;
 - iii) организациям трудящихся – в осуществлении ими своей функции представителей интересов трудящихся, в том числе инвалидов, по месту их работы и при проведении консультаций и переговоров на общенациональном уровне;
 - iv) учреждениям государственного сектора, отвечающим за общегосударственную политику в отношении расширения возможностей трудоустройства инвалидов и их реализации;
 - v) инвалидам, независимо от причины или характера их инвалидности;
 - vi) организациям инвалидов – в осуществлении их задач по содействию расширению возможностей для трудоустройства инвалидов;
 - vii) другим трудящимся по месту их работы, поскольку кодекс поможет им осознать, что существуют благоприятные условия для сохранения ими работы в случае получения инвалидности, независимо от ее причины.

1.3.2. Положения кодекса должны рассматриваться в качестве базовых составляющих эффективного решения проблем инвалидов в сфере труда. Они могут помочь работодателям в получении максимальной пользы от найма инвали-

Вопросы труда инвалидов

дов или сохранения за ними рабочих мест. Они могут способствовать тому, чтобы трудящиеся-инвалиды вносили ценный вклад в работу предприятия, имели равные возможности и не подвергались дискриминации – при соблюдении норм, установленных национальным законодательством.

1.4. Определения

Адаптация места работы

Адаптация или изменение конструкции инструментов, машин, непосредственно рабочего места (или рабочей станции), а также производственной среды в соответствии с индивидуальными потребностями данного лица. Сюда могут также входить корректировка организации работы, рабочих графиков, последовательности выполнения операций и разбивка производственных заданий на базовые составляющие.

Анализ выполняемой работы

Составление подробного перечня обязанностей, выполнение которых требуется для данной конкретной работы, и необходимых для нее умений и навыков. Здесь указывается, что должен делать работник, как он или она должны это делать, почему он или она должны это делать и какие умения и навыки для этого требуются. Анализ может также включать данные об используемых при этом инструментах и оборудовании, на котором придется работать. Анализ требований к выполняемой работе обычно является первым шагом в процессе принятия на работу.

Вовлечение в жизнь общества

Привлечение инвалидов в сферы занятости, образования и профессиональной подготовки, а также к участию во всех других сферах жизни общества.

Возвращение на работу

Процесс оказания поддержки трудящемуся в целях возобновления им работы после перерыва из-за травмы или болезни.

Дискриминация

Любое выделение, исключение или предпочтение, основанное на тех или иных причинах, которые сводят на нет или снижают равенство возможностей при приеме на работу или выполнении профессиональных обязанностей. Общие нормы, которые устанавливают различия на запрещенных основаниях, представляют собой дискриминацию с точки зрения закона. Особое отношение государственного органа власти или частного лица, в котором проявляется неравенство отношения к отдельным лицам или членам группы на запрещенных основаниях, представляет собой дискриминацию на практике. Косвенной дискриминацией считаются внешне нейтральные ситуации, нормативы или действия, которые фактически приводят к неравному, особому обращению с лицами, имеющими определенные особенности. Проведение различия либо те или иные предпочтения, которые могут возникнуть в результате применения специальных мер защиты и помощи, принимаемых для удовлетворения особых потребностей инвалидов, не считаются дискриминационными.

Инвалид

Лицо, возможности которого найти, сохранить выбранную работу и вернуться на прежнее рабочее место существенно ограничены в связи с его физическими, сенсорными, интеллектуальными или психическими нарушениями.

Вопросы труда инвалидов

Компетентный орган власти

Министерство, ведомство или иной государственный орган, обладающий полномочиями издавать правила, приказы или другие распоряжения, имеющие силу закона.

Корректировки или адаптация

Адаптация рабочего места, включая переналадку и модификацию механизмов и оборудования, и/или корректировка содержания работы, рабочего времени и организации работы, а также адаптация производственной среды для обеспечения доступа к месту работы и облегчения трудоустройства лиц с инвалидностью.

Международные трудовые нормы

Принципы и нормы по всем вопросам, связанным с трудом, принятые трехсторонней Международной конференцией труда (где представлены правительства, работодатели и трудящиеся). Эти нормы изложены в виде международных конвенций и рекомендаций по вопросам труда. После ратификации государствами-членами положения конвенций становятся обязательными для выполнения. Рекомендации не являются обязательными для выполнения документами, они содержат руководящие принципы политики, законодательства и практики.

Место работы

Все места, где люди, работающие по найму, должны находиться или куда они должны ходить или выезжать для выполнения своей работы, и которые непосредственно или косвенно контролирует работодатель. Примерами могут служить офисные помещения, производственные предприятия, плантации, строительные площадки, суда и частные жилища.

Нарушение/инвалидность

Любая утрата или нарушение нормальной психологической, физиологической или физической функции.

Организации инвалидов

Организации, которые представляют инвалидов и отстаивают их права. Это могут быть как организации самих инвалидов, так и другие организации, действующие в их интересах.

Организация работодателей

Организация, членами которой являются отдельные работодатели, другие объединения работодателей или и те и другие, созданная в основном для защиты интересов ее членов и содействия реализации этих интересов, а также для предоставления ее членам услуг в вопросах трудоустройства.

Представители трудящихся

Лица, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой согласно Конвенции о представителях трудящихся 1971 года (№ 135), будь то: а) представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами; или б) выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил либо коллективных договоров, в функции которых не входит деятельность, признанная в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

Вопросы труда инвалидов

Программа помощи трудящимся

Программа, осуществляемая либо совместно работодателем и организацией трудящихся, либо только работодателем, либо только организацией трудящихся, которая оказывает помощь трудящимся, а нередко и членам их семей в решении проблем, которые могут быть вызваны нарушениями, отрицательно сказывающимися или могущими со временем отрицательно сказаться на производительности труда.

Производственная среда

Помещения и условия, в которых выполняется работа, и факторы внешней среды, которые могут отразиться на здоровье работников.

Профессиональная реабилитация

Процесс, дающий возможность инвалидам получать работу, сохранять ее и получать повышение в выбранном им виде работы по найму и тем самым способствующий их интеграции или реинтеграции в общество.

Работа с испытательным сроком

Трудовая деятельность, дающая возможность приобрести опыт в той или иной конкретной работе или проверить пригодность данного лица для этой работы.

Работодатель

Лицо или организация, принимающие на работу трудящихся на основании письменного или устного договора о найме, в котором устанавливаются права и обязанности обеих сторон в соответствии с национальным законодательством и практикой. Работодателями могут быть правитель-

ства, государственные органы власти и частные компании, а также отдельные лица.

Рабочее место (рабочая станция)

Часть офисного помещения или производственного предприятия, где работает данное лицо, включая письменный стол или используемую рабочую поверхность, стул, оборудование и другие предметы, связанные с выполнением работы.

Рабочий совет/рабочий комитет

Комитет трудящихся, работающих на данном предприятии, с которым работодатель сотрудничает и консультируется по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Равенство возможностей

Равный доступ и равные возможности для всех при трудоустройстве, получении профессиональной подготовки и обучении конкретным профессиям без какой бы то ни было дискриминации, в соответствии со статьей 4 Конвенции № 159.

Решение вопросов труда инвалидов

Процесс, осуществляемый по месту работы и призванный облегчить трудоустройство инвалидов с помощью скоординированных усилий и с учетом индивидуальных потребностей, производственной среды, нужд предприятия и правовых обязательств.

Службы охраны труда (СОТ)

Медико-санитарные службы, которые в основном выполняют профилактическую функцию и должны консультировать работодателя, равно как и трудящихся и их пред-

Вопросы труда инвалидов

ставителей, в отношении требований по созданию и поддержанию безопасной и здоровой производственной среды, с тем чтобы способствовать оптимальному с точки зрения выполнения работы состоянию физического и психического здоровья. СОТ дают также рекомендации по адаптации работы к возможностям трудящихся с учетом их физического и психического здоровья.

Сохранение рабочего места

Продолжение работы у того же работодателя с выполнением тех же или других обязанностей или условий найма, включая возвращение после периода оплачиваемого или неоплачиваемого отсутствия.

Трудящийся (рабочий/служащий, работник по найму)

Любое лицо, которое выполняет работу и получает за нее заработную плату или оклад и оказывает услуги работодателю. Работа по найму регулируется письменным или устным договором о сроках и условиях работы.

Условия труда

Факторы, определяющие условия, в которых трудится работник. Сюда входят продолжительность рабочего дня, организация труда, содержание работы, услуги по социальному обеспечению и меры, принимаемые для охраны труда.

2. Общие обязанности работодателей и представителей трудящихся, а также компетентных органов власти

2.1. Общие обязанности работодателей

2.1.1. Для решения вопросов труда инвалидов работодатели должны принять стратегию решения этих вопросов как неотъемлемую часть их общей политики в отношении найма и занятости и конкретно – как часть стратегии развития людских ресурсов. Эта стратегия решения вопросов труда инвалидов может быть увязана с программами оказания помощи трудящимся там, где действуют такие программы.

2.1.2. Стратегия решения вопросов труда инвалидов должна предусматривать:

- a) принятие на работу претендентов, имеющих инвалидность, включая тех, кто раньше не работал, и тех, кто хочет вернуться на работу после перерыва;
- b) равные с другими возможности для сотрудников, имеющих инвалидность;
- c) сохранение рабочего места за трудящимися, которые стали инвалидами.

2.1.3. Стратегия решения вопросов труда инвалидов должна быть связана с политикой данного предприятия по обеспечению безопасного и не наносящего ущерба здоровью рабочего места, включая меры по охране труда и анализ рисков при любой адаптации, переналадке или приспособлении, безотлагательные меры, включая направление на лечение и реабилитацию, в отношении тех, кто стал инвалидом при выполнении работы по найму, и разъяснитель-

Вопросы труда инвалидов

но-воспитательные меры, способствующие интеграции новых сотрудников.

2.1.4. Эта стратегия должна соответствовать государственной политике и законодательству и включать принципы равных возможностей и привлечения к участию в жизни общества, заложенные в конвенциях МОТ, и в частности в Конвенции № 159.

2.1.5. Соответствующая программа должна вырабатываться в сотрудничестве с представителями трудящихся, в консультации с самими работниками-инвалидами, службами охраны труда (там, где они есть) и, по возможности, с организациями инвалидов. При разработке программы работодателям полезно также консультироваться с компетентными органами власти и специализированными учреждениями, которые занимаются проблемами инвалидов.

2.1.6. Стратегия решения вопросов труда инвалидов должна опираться на существующие представительные структуры или на новые структуры, созданные специально для этой цели. Лицо или лица, ответственные за координацию программы, должны пройти подготовку в области решения проблем инвалидов и иметь возможность пользоваться услугами квалифицированного персонала.

2.1.7. Работодатели должны стремиться к сотрудничеству со службами трудоустройства при подборе для инвалидов работы, которая соответствовала бы их способностям, трудовым возможностям и интересам.

2.1.8. Работодатели должны обеспечить, чтобы работающие у них инвалиды имели те же возможности при получении выплат социального характера, таких как услуги транспорта или жилье.

2.1.9. Организации работодателей должны вести среди своих членов разъяснительную работу в целях создания возможностей для трудоустройства инвалидов и сохранения работы за теми, кто стал инвалидом, работая на данном предприятии. Они могут делать это, предоставляя, например, практически полезную информацию и консультационные услуги, особенно небольшим компаниям, разъясняя, какую пользу приносит предприятиям решение вопросов трудоустройства инвалидов, пропагандируя партнерство между работодателями в решении вопросов труда инвалидов и поддерживая стратегии решения проблем инвалидов при проведении консультаций на национальном и международном уровнях.

2.1.10. Для того чтобы способствовать внедрению стратегий трудоустройства инвалидов, организации работодателей должны и сами принять и осуществлять такую стратегию в отношении собственных работников.

2.2. Обязанности компетентных органов власти

2.2.1. Компетентные органы власти должны содействовать принятию работодателями стратегий трудоустройства инвалидов как элемента национальной политики по расширению возможностей для трудоустройства инвалидов как в частном, так и в государственном секторе.

2.2.2. Компетентные органы власти должны включать вопросы, связанные с инвалидностью, в общую структуру экономических и социальных законодательных и нормативных актов с учетом национальных условий и практики.

2.2.3. Компетентные органы власти должны периодически пересматривать все правила и положения, регулирую-

Вопросы труда инвалидов

ющие трудоустройство, сохранение рабочего места и возвращение на работу в государственном и частном секторах, чтобы гарантировать, что они не содержат элементов дискриминации по отношению к инвалидам.

2.2.4. Компетентные органы власти должны периодически пересматривать свои системы социальной защиты, включая компенсационные выплаты трудящимся, чтобы гарантировать предоставление адекватной поддержки и не допускать неумышленного создания неоправданных препятствий для трудоустройства инвалидов, для сохранения за ними рабочего места или профессии либо возвращения на открытый рынок труда и получения оплачиваемой работы.

2.2.5. Компетентные органы власти должны способствовать усилиям работодателей по решению вопросов труда, в частности по трудоустройству, сохранению работы или возвращению на работу инвалидов, путем оказания им помощи в подыскании эффективных служб, занимающихся трудоустройством, консультированием по техническим вопросам и реабилитацией, а также оказывающих другие услуги поддержки как в государственном, так и в частном секторе. В зависимости от национальных условий и законодательства можно также предложить создание комиссий по охране труда на рабочем месте, принятие программ помощи трудящимся, создание органов, занимающихся производственными отношениями, и комитетов по вопросам равенства.

2.2.6. Компетентные органы власти должны также добиваться того, чтобы услуги различных учреждений, в которых нуждаются работодатели, были высокого качества и оказывались согласованно и своевременно.

2.2.7. Компетентные органы власти должны устанавливать критерии, определяющие, что целесообразно пред-

принять с целью адаптации или приспособления в соответствии с национальным законодательством и национальными особенностями.

2.2.8. Компетентные органы власти должны обеспечивать возможность получения технической поддержки, субсидий на зарплату и создавать другие стимулы для расширения возможностей получения работы и сохранения рабочего места за инвалидами, а также информировать работодателей об этих стимулах.

2.2.9. Компетентные органы власти должны стремиться к привлечению организаций работодателей к предоставлению консультаций службам занятости и сотрудничеству с ними и другими соответствующими службами для обеспечения адекватности и эффективности их работы. Они также должны приглашать организации работодателей к участию в кампаниях по повышению информированности в отношении трудоустройства инвалидов или к оказанию спонсорской поддержки этим мероприятиям.

2.2.10. Компетентные органы власти должны способствовать налаживанию контактов между организациями работодателей и организациями трудящихся, а также между ними и соответствующими специализированными учреждениями, организациями, предоставляющими услуги, и с объединениями инвалидов для обмена информацией по вопросам трудоустройства инвалидов, включая такие меры, как:

- а) выполнение разработок в области методики и технологии адаптации рабочих мест;
- б) внедрение систем трудоустройства инвалидов и приобретения ими опыта работы;

Вопросы труда инвалидов

- с) изменения в системах объявления конкурса и проведения собеседований при приеме инвалидов на работу и повышении их по службе;
- д) регулирование практики в отношении этических проблем, связанных с раскрытием информации о трудящихся-инвалидах, и повышение информированности в отношении проблем инвалидов.

2.2.11. Компетентные органы власти должны отслеживать и периодически оценивать эффективность любых стимулов или технических консультативных услуг по вопросам, касающимся трудоустройства инвалидов, в целях расширения возможностей для найма, сохранения рабочих мест и возвращения трудящихся-инвалидов на работу.

2.2.12. Для того чтобы способствовать внедрению стратегий решения вопросов труда инвалидов, компетентные органы власти должны и сами принять и осуществлять такую стратегию в отношении собственных сотрудников и стать образцовыми работодателями в плане найма на работу инвалидов, предоставления трудящимся-инвалидам равных возможностей и мер по сохранению рабочих мест и возвращению инвалидов на работу.

2.2.13. Компетентные органы власти должны рассматривать меры по расширению возможностей для трудоустройства, сохранения рабочих мест и возвращения на работу инвалидов, в том числе конкретные меры в пользу женщин-инвалидов.

2.3. Общие обязанности представителей трудящихся

2.3.1. Отстаивая политику равных возможностей при найме трудящихся как на уровне отдельного работодателя,

так и в ходе консультаций и переговоров на общегосударственном уровне, организации трудящихся должны активно добиваться предоставления инвалидам возможностей для трудоустройства и получения профессиональной подготовки, включая меры по сохранению рабочих мест и возвращению на работу.

2.3.2. Организации трудящихся должны активно поощрять трудящихся-инвалидов к вступлению в их ряды в качестве полноправных членов и принятию на себя руководящих функций.

2.3.3. Организации трудящихся должны активно представлять интересы трудящихся-инвалидов перед руководством и в любом совете предприятия, комиссии по безопасности труда или любом другом рабочем комитете и пропагандировать позитивные действия, способствующие их включению в рабочий процесс, в том числе действия по повышению информированности руководителей и сотрудников и осуществлению любых необходимых приспособлений или адаптации.

2.3.4. Организации трудящихся должны обращать внимание своих членов на проблемы инвалидов с помощью мероприятий по повышению информированности и профсоюзных публикаций по вопросам равенства инвалидов.

2.3.5. Для обеспечения здоровой и безопасной производственной среды организации трудящихся должны:

- а) активно выступать за соблюдение существующих норм техники безопасности и охраны труда и за внедрение процедур немедленного вмешательства и направления инвалидов на лечение в соответствии с настоящим кодексом;

Вопросы труда инвалидов

- b) сотрудничать с программами информирования и профилактики в отношении инвалидности, предложенными работодателем и/или организациями инвалидов в интересах всех трудящихся, и принимать в них участие.

2.3.6. Для того чтобы способствовать внедрению стратегий по решению вопросов труда инвалидов, организации трудящихся должны сами принять и осуществлять такую стратегию в отношении собственных сотрудников.

2.3.7. Организации трудящихся должны повышать информированность работодателей в отношении конкретных положений трудового законодательства, конвенций и мер технической поддержки, которые могут облегчить трудоустройство инвалидов.

2.3.8. Организации трудящихся должны способствовать сотрудничеству своих членов с программами по возвращению на работу, разработанными работодателем, в соответствии с настоящим кодексом для скорейшего возвращения инвалидов к трудовой деятельности.

3. Основа для решения вопросов труда инвалидов

3.1. Разработка стратегии решения вопросов труда инвалидов

3.1.1. Работодатели должны считать решение вопросов труда инвалидов одной из первоочередных задач, решение которой способствует успеху в деловой активности, и рассматривать ее в качестве неотъемлемой части стратегии развития людских ресурсов на предприятии.

3.1.2. Стратегия решения проблем труда инвалидов должна вырабатываться в соответствии с национальным законодательством, политикой и практикой, с учетом функций государственных институтов и организаций, действующих в данной области.

3.1.3. При выработке стратегии решения вопросов труда инвалидов работодатели должны взаимодействовать с представителями трудящихся и советоваться с трудящимися-инвалидами или их представителями.

3.1.4. Стратегия деятельности по месту работы должна дополнять стратегию развития кадров в плане достижения цели максимизации вклада и наилучшего использования возможностей всех сотрудников, включая инвалидов, и соблюдения норм техники безопасности и охраны труда, а также связанных с ними процедур немедленной помощи и направления на лечение в соответствии с принципами настоящего кодекса.

3.1.5. В стратегии решения проблем труда инвалидов может быть предусмотрено положение о трудящихся, у которых есть семейные обязанности в отношении инвалида или инвалидов.

Вопросы труда инвалидов

3.1.6. Стратегия решения вопросов труда инвалидов должна при необходимости включать положение о консультациях со службой занятости или другими специализированными учреждениями, чтобы гарантировать, что данная работа подходит инвалиду с точки зрения его возможностей, работоспособности и интересов, как это обычно делается при найме на работу.

3.2. Связи и повышение информированности

3.2.1. Стратегия решения проблем инвалидов по месту работы должна доводиться до сведения всех сотрудников в доходчивой форме и при участии представителей трудящихся.

3.2.2. До всех сотрудников должна быть доведена информация общего характера по вопросам труда инвалидов, а также конкретная информация о стратегии данного предприятия и любых мерах по адаптации, которые необходимо будет осуществить в производственной среде, непосредственно на рабочем месте и в графиках работы, чтобы дать трудящимся-инвалидам возможность добиться оптимальной эффективности своего труда. Это может стать частью общих бесед для принятых на работу руководителей среднего звена и сотрудников или же специальных мероприятий по повышению информированности о проблемах инвалидов. При этом необходимо дать всем сотрудникам возможность задавать любые вопросы, которые у них могут возникнуть в связи с перспективой работы с коллегой-инвалидом.

3.2.3. Если необходимо, при планировании таких мероприятий по просвещению и повышению информированности сотрудников можно обратиться за рекомендациями к

обладающим специальными знаниями учреждениям, включая организации инвалидов.

3.2.4. Сотрудники, включая руководителей высшего звена, должны в приемлемой для них форме заявить о своей приверженности стратегии решения проблем инвалидов применительно к найму людей с инвалидностью и сохранению на рабочих местах сотрудников, ставших инвалидами.

3.2.5. Работодатели, организации работодателей, организации трудящихся, компетентные органы власти и организации инвалидов должны совместно рассмотреть вопрос об обнародовании стратегий решения проблем труда инвалидов и информации об осуществлении этой политики.

3.2.6. Работодатели должны информировать своих поставщиков и предприятия – источники материально-технического снабжения о своих стратегиях в области решения проблем инвалидов с целью поощрения оптимальной практики.

3.2.7. При внедрении и пропагандировании стратегий по решению вопросов труда инвалидов группы и организации работодателей должны рассмотреть возможность обмена информацией и взаимообучения по этой тематике с соответствующими учреждениями государственного сектора, специализированными органами и другими компетентными учреждениями.

3.3. Оценка эффективности

3.3.1. Работодатели должны регулярно проводить оценку эффективности своей стратегии по решению вопросов труда инвалидов и в случае необходимости совершенствовать ее.

Вопросы труда инвалидов

3.3.2. Представители трудящихся предприятия должны иметь доступ к этой оценке и принимать в ней участие.

3.3.3. Компетентные органы власти могут запросить у работодателя информацию, необходимую для проведения оценки эффективности своей поддержки этим программам, если таковая осуществляется.

3.3.4. Перед распространением вся информация, касающаяся программы решения проблем инвалидов, должна редактироваться в целях соблюдения анонимности и конфиденциальности.

4. Набор кадров

4.1. Подготовка к набору кадров

4.1.1. На всех этапах процесса набора кадров необходимо соблюдать принцип недопущения дискриминации, чтобы гарантировать максимальную пользу для работодателя и равные возможности для кандидатов – как инвалидов, так и всех остальных. Работодатели могут, например, включить положение об обязательном обеспечении равных возможностей в объявления о наборе кадров и в объявления о вакансиях, использовать логотип, показывающий, что на данном предприятии проводится такая политика, напрямую призывать инвалидов ходатайствовать о приеме на работу и подчеркивать при этом, что кандидатуры будут рассматриваться исключительно по их деловым качествам.

4.1.2. Работодатели должны стремиться к тому, чтобы при наборе кадров заявления подавали как можно больше имеющих необходимую квалификацию инвалидов. Этого можно добиться, например, обратившись за помощью в службы занятости для инвалидов или другие специализированные учреждения, путем распространения сведений о вакансиях в форме, доступной людям с различными видами инвалидности, – в печати, по радио, в интернете, – предоставляя материалы для оформления заявлений о принятии на работу в ряде различных форматов.

4.1.3. В тех случаях, когда работодатели поручают набор кадров тем или иным агентствам, компетентные органы власти могут сотрудничать с организациями работодателей, соответствующими организациями инвалидов и с рекламными ассоциациями в разработке такой рекламной практики, которая привлекала бы заявления от ищущих работу инвалидов.

4.1.4. Компетентные органы власти должны оказывать помощь работодателям, способствуя приему инвалидов на работу с помощью эффективных служб трудоустройства. Компетентные органы власти должны также способствовать организации технических консультаций, предоставлению субсидий на заработную плату и использованию, по мере необходимости, других стимулов.

4.1.5. Организации работодателей и трудящихся и компетентные органы власти в необходимых случаях могли бы разрабатывать руководства (положения) для оказания инвалидам помощи в трудоустройстве в городских и сельских районах. В этих руководствах должны учитываться как условия в данной стране, так и особенности конкретных секторов ее экономики.

4.1.6. Организации работодателей могут оказывать помощь при найме инвалидов в сотрудничестве с учреждениями, предоставляющими услуги, службами трудоустройства и организациями инвалидов, с тем чтобы предоставляемые услуги в наибольшей степени отвечали потребностям работодателя.

4.1.7. При рассмотрении кандидатуры инвалида на ту или иную работу работодатели должны быть готовы произвести, в случае необходимости, приспособления по месту работы, непосредственно на рабочем месте или в условиях труда, чтобы максимально использовать возможности данного кандидата при выполнении этой работы. Рекомендации и руководящие принципы в отношении необходимых приспособлений можно получить от служб трудоустройства или специализированных учреждений, включая организации инвалидов и организации, действующие в их интересах. Приспособления, если они необходимы, должны пла-

нироваться в консультации с трудящимися, как инвалидами, так и неинвалидами, и производиться с согласия представителей трудящихся и лично соответствующего трудящегося-инвалида/инвалидов (см. также раздел 7).

4.2. Собеседования и тестирование

4.2.1. Критерии предварительного тестирования и отбора при приеме на работу должны быть нацелены прежде всего на проверку конкретных навыков, знаний и способностей, которые считаются необходимыми для занятия данной вакансии. Следует проявлять осторожность при подборе тестов, с тем чтобы их форма была доступна претендентам-инвалидам. Необходимо также тщательно выверять критерии отбора, чтобы они случайно не привели к отсеву инвалидов.

4.2.2. Члены проводящих собеседование комиссий на предприятиях частного и государственного секторов должны получать руководящие указания в отношении проведения собеседований с инвалидами и их отбора.

4.2.3. Работодатели должны рассмотреть способы предоставления кандидатам-инвалидам возможности участия в собеседованиях и проявления своих способностей на равных основаниях с другими кандидатами, например, допуская привлечение сурдопереводчика или представителя, который может выступать в защиту их интересов.

4.2.4. В приглашениях на собеседование работодатели могли бы рекомендовать кандидатам заранее сообщить о любых конкретных потребностях или услугах, которые могут им понадобиться для участия в собеседовании.

4.2.5. Корректировки в процессе набора кадров с целью учета различных потребностей желающих получить

Вопросы труда инвалидов

работу инвалидов и причины таких корректировок должны быть доведены до сведения кандидатов-инвалидов и уже работающих сотрудников.

4.3. Ориентирование вновь принятых сотрудников в отношении их будущей работы

4.3.1. Работодатели должны организовать ознакомление каждого вновь принятого работника, как инвалида, так и неинвалида, с деятельностью компании или службы, производственной средой и конкретно с работой, которую им предстоит выполнять.

4.3.2. Работодатели должны обеспечить, чтобы необходимая для данной должности и рабочего места информация, такая как должностные инструкции, пособия и руководства, сведения о правилах для персонала, порядок рассмотрения жалоб и нормы техники безопасности и охраны труда, была доведена до сведения сотрудников-инвалидов в такой форме, которая гарантирует их полную информированность.

4.3.3. Предлагаая работу кандидату-инвалиду, работодатель должен указать любые необходимые изменения, связанные с инвалидностью, которые можно осуществить в отношении производственной среды, рабочего места, графика работы или производственного обучения, а затем еще и посоветоваться по этому вопросу с самим кандидатом. Тогда же следует обсудить и проведение любой необходимой профессиональной подготовки специально для данной работы или требуемую индивидуальную помощь.

4.3.4. Нужно посоветоваться с представителями трудящихся и с коллегами по работе относительно любых

проведенных или планируемых значительных изменений, учитывающих особые потребности сотрудника-инвалида.

4.3.5. Работодатели должны сотрудничать с компетентными органами власти или другими соответствующими учреждениями при организации курсов для руководителей высокого и низового уровней и сотрудников, желающих изучить альтернативные способы общения для лучшего взаимопонимания с коллегами, имеющими нарушения речи, слуха или понимания устной речи.

4.3.6. После того как инвалид принят на работу, важно обеспечить ему дальнейшее содействие, чтобы любые возникающие проблемы быстро выявлялись и решались. В этом случае и работодателям, и работнику-инвалиду было бы полезно не терять контакт со службами трудоустройства и другими соответствующими учреждениями. Работодателям, в случае необходимости, следует напрямую консультироваться с этими службами и учреждениями и помогать работникам-инвалидам также поддерживать такой контакт, чтобы содействовать их успешной интеграции на новом месте.

4.4. Получение опыта работы

4.4.1. В тех случаях, когда работодатели не имеют возможности сразу же принять инвалида на работу, они могли бы рассмотреть вопрос о предоставлении ищущим работу инвалидам возможности приобрести на рабочем месте навыки, знания и усвоить подход, необходимый для выполнения конкретно той или иной работы. Такой опыт, приобретенный на рабочем месте, может помочь данному претенденту ориентировать свои умения и навыки в соответствии с потребностями работодателя. Это также позволяет рабо-

Вопросы труда инвалидов

тодателю проверить способности и возможности инвалида и, не исключено, рассмотреть вопрос о его найме сразу по окончании периода обучения.

4.4.2. Работодатели могут при предоставлении возможности приобретения опыта работы назначить для оказания помощи данному лицу наставника или опытного работника. В качестве альтернативы наставника могут назначить службы трудоустройства.

4.5. Работа с испытательным сроком и оказание помощи в трудоустройстве

4.5.1. Компетентные органы власти должны способствовать приобретению опыта работы, предоставлению работы с испытательным сроком и трудоустройству с оказанием помощи путем предоставления работодателям и инвалидам, при необходимости, технических консультаций и информации об имеющихся системах субсидирования любых сопутствующих расходов, таких как затраты на заработную плату и на переоборудование помещений, переналадку инструментов и оборудования.

4.5.2. В качестве альтернативы немедленному приему на работу или предоставлению возможностей для приобретения опыта работы работодатели могут рассмотреть возможность предоставления инвалиду работы с испытательным сроком или с использованием возможностей содействия ему в трудоустройстве, предоставляемых национальным законодательством и практикой. Как и при приобретении опыта работы, это позволит работодателю оценить способности и возможности кандидата. В некоторых случаях далее может последовать прием на работу. Даже если этого не произойдет, работа с испытательным сроком или трудоустройство при доступном содей-

ствии дадут ищущим работу инвалидам ценный опыт, который облегчит им устройство на работу впоследствии.

4.5.3. В плане содействия в трудоустройстве компетентные органы власти могут помочь в привлечении наставника-инструктора и в оказании дальнейшей поддержки во время и после принятия на работу либо непосредственно через государственные службы занятости, либо с помощью других специализированных учреждений.

4.5.4. По завершении испытательного срока работы компетентные органы власти или другие специализированные учреждения могли бы продолжить сотрудничество с работодателем – проконтролировать успешность прохождения испытательного срока и, в случае необходимости, согласовать другие меры. Последние могли бы включать перевод для прохождения испытательного срока на другое рабочее место в той же компании или в другом месте либо организацию дополнительной профессиональной подготовки или другой помощи инвалиду.

4.6. Контроль за процессом

4.6.1. Работодатели должны постоянно держать процесс набора кадров в поле зрения, с тем чтобы гарантировать доступ к участию в нем людям с различными видами инвалидности.

4.6.2. Компетентные органы власти должны регулярно оценивать эффективность мер по расширению возможностей для трудоустройства инвалидов и, в случае необходимости, предпринимать шаги по повышению эффективности этих мер. Оценка должна проводиться в консультации с работодателями и представителями трудящихся, а также с представителями инвалидов.

5. Продвижение по службе

5.1. Карьера и профессиональный рост

5.1.1. Работникам-инвалидам должны быть предоставлены равные с другими работниками данного предприятия возможности приобретения навыков и опыта, необходимых для профессионального и служебного роста.

5.1.2. Информация о возможностях профессионального роста и продвижения по службе должна быть доступной и предоставляться в различных формах, доступных для трудящихся с разными видами инвалидности, занятых на данном предприятии. Особое внимание следует уделять вопросу доступности информации в тех случаях, когда она предоставляется в электронной форме.

5.1.3. Следует поощрять и содействовать трудящимся, имеющим инвалидность, в их продвижении по службе, особенно если становится очевидным, что сами они не решаются сделать это из-за какого-либо своего ограничения или другого препятствия, связанного с их инвалидностью, либо из-за тех элементов производственной среды, которые, по их мнению, могут служить таким препятствием.

5.1.4. Рассматривая вопрос о продвижении работников по службе, работодатели должны принимать во внимание их предыдущий опыт, если таковой имеется, компетентность, показатели их работы на данный момент, деловые качества и потенциальные возможности, а также соответствие формальным требованиям, предъявляемым к выполнению данного вида работы.

5.2. Спонсируемые работодателем возможности получения профессиональной подготовки, учебные пособия и курсы

5.2.1. Необходимо расширять и пропагандировать возможности для обучения трудящихся-инвалидов по программам повышения квалификации на рабочем месте. В случае необходимости компетентные органы власти или организации, объединяющие инвалидов либо действующие в их интересах, должны оказывать содействие в обеспечении услуг тьюторов и переводчиков, а также в предоставлении адаптированных материалов.

5.2.2. Работодатели должны рассмотреть возможность изменения расписания, мест проведения занятий и программ обучения, чтобы облегчить и максимизировать участие инвалидов в мероприятиях по содействию профессиональному росту всех сотрудников.

5.2.3. Расширяя возможности для обучения, работодатели или группы работодателей должны обеспечить их доступность для инвалидов.

5.2.4. Руководства, правила, инструкции и другие материалы для обучения по месту работы должны быть доступны для людей с формами инвалидности, создающими трудности в общении, в том числе интеллектуальными нарушениями, и предусматривать, в случае необходимости, альтернативные формы печатных материалов и использование вместо текста наглядных иллюстраций.

5.3. Профессиональная подготовка за пределами предприятия

5.3.1. Политика равных возможностей должна осуществляться на базе зачисления по месту работы на курсы профессиональной подготовки за пределами предприятия, ко-

Вопросы труда инвалидов

торые должны быть доступными для всех сотрудников, включая инвалидов, а учебные пособия и материалы для них, в случае необходимости, нужно модифицировать.

5.3.2. Компетентные органы власти должны гарантировать инвалидам доступ к структурам общего образования и профессиональной подготовки, с тем чтобы дать им возможность выходить на открытый рынок труда.

5.3.3. Подбирая службы и возможности для профессиональной подготовки своих работников за пределами предприятия, работодателям следует иметь в виду, что они должны быть расположены в доступных для инвалидов местах.

5.4. Обзор и оценка

5.4.1. Оценка показателей работы сотрудников-инвалидов должна производиться по тем же критериям, которые применяются к остальным лицам, выполняющим такую же или аналогичную работу.

6. Сохранение рабочего места

6.1. Политика в отношении приобретенной инвалидности

6.1.1. В случаях, когда работники становятся инвалидами в период работы по найму, работодатели могут и далее с выгодой использовать накопленный ими опыт и знания, предприняв шаги, позволяющие им сохранить рабочие места. При разработке стратегии решения вопросов труда инвалидов работодатели должны предусматривать меры по сохранению рабочего места, в том числе:

- a) незамедлительное вмешательство и направление инвалидов в соответствующие службы;
- b) меры по постепенному возвращению к работе;
- c) предоставление трудящимся-инвалидам возможности попробовать свои силы или приобрести опыт на альтернативном месте работы, если они не в состоянии вернуться на свое прежнее место;
- d) использование поддержки и технических консультаций для выявления любых возможностей и любых корректировок, которые могут потребоваться.

6.1.2. Ставя цель сохранения за сотрудником-инвалидом рабочего места или возвращения его к труду, работодатели должны предусматривать ряд возможных вариантов. В некоторых случаях работник может вернуться на то же место, где трудился ранее, без всяких изменений. В других могут понадобиться корректировки самой выполняемой работы, на рабочем месте или в производственной среде. В-третьих, может возникнуть необходимость перевода работника на другое рабочее место в пределах того же предприятия. В стратегии ре-

шения вопросов труда инвалидов нужно предусматривать меры по содействию сохранению рабочего места в любом из вышеуказанных вариантов. Сюда могут входить обучение и переподготовка соответствующего лица, информирование непосредственных руководителей и коллег по работе, использование приспособлений и приборов, право воспользоваться другими подходящими видами поддержки, а также модификация или альтернативные варианты процедур, необходимых для выполнения данной работы, чтобы не допустить ухудшения состояния здоровья инвалида.

6.1.3. При планировании мер по переводу трудящихся-инвалидов на другое рабочее место работодатели должны учитывать их профессиональные предпочтения и, в случае необходимости, консультироваться с представителями трудящихся.

6.1.4. Если работник предприятия становится инвалидом, работодатель должен позаботиться о том, чтобы, прежде чем предпринимать какие-либо другие шаги, наметить все необходимые изменения для использования сохранившихся возможностей и квалификации данного работника.

6.1.5. Компетентные органы власти должны давать руководящие указания, обеспечивать услуги и стимулы для работодателей, а также для групп и организаций работодателей, с тем чтобы создать максимальные возможности сохранения за инвалидами их места работы и как можно более скорого возвращения к труду после несчастного случая, травмы, заболевания, изменения трудоспособности или возникновения инвалидности. Сюда могут входить меры по индивидуальному консультированию, индивидуальные планы реабилитации или программы сохранения рабочего места, направленные на расширение возможностей для рабо-

ты этих трудящихся по прежней или другой специальности, в которой они могли бы наилучшим образом использовать свои способности и опыт, по возможности не теряя в зарплатке. Такие меры следует разрабатывать в консультации с организациями работодателей и организациями трудящихся, со специалистами соответствующего профиля и с организациями инвалидов.

6.2. Оценка и реабилитация

6.2.1. Компетентные органы власти должны оказывать помощь работодателям, по их просьбе, в проведении оценки способностей и опыта работы трудящихся, ставших инвалидами или частично утративших способность выполнять свою прежнюю работу, с тем чтобы они могли продолжать выполнять ее при осуществлении, в случае необходимости, определенных изменений в рабочих заданиях, производственной среде или графике работы либо после переподготовки.

6.2.2. Компетентные органы власти должны способствовать расширению возможностей, доступных для трудящихся, которые стали инвалидами, получили травмы во время выполнения работы или в процессе трудовой деятельности приобрели профессиональные заболевания, для того чтобы они могли остаться экономически активными благодаря:

- a) возможностям профессиональной переподготовки, в том числе таким, которые подходят для различных секторов экономики на открытом рынке труда;
- b) расширению и поддержке информационных и консультационных служб, связанных с сохранением рабочего места и возвращением к труду;

Вопросы труда инвалидов

- с) подготовке материалов, по возможности в виде электронной базы данных, содержащих примеры успешной практики сохранения работы, подходящих для женщин и мужчин, пожилых и молодых рабочих, в городских и сельских районах и отвечающих национальным условиям;
- d) действенным программам по облегчению процесса интеграции или реинтеграции инвалидов на рынке труда;
- e) мониторингу совместимости систем социального обеспечения, оказывающих поддержку инвалидам, с целями сохранения рабочего места и возвращения к труду.

6.2.3. Компетентные органы власти должны гарантировать, чтобы соответствующие услуги, которые необходимы людям, ставшим инвалидами в период работы по найму, предоставлялись своевременно и качественно и были хорошо скоординированы.

6.2.4. Компетентные органы власти могли бы доводить до сведения всех трудящихся информацию о видах помощи и условиях ее предоставления как в денежной, так и в натуральной форме, которые доступны в рамках действующих систем социального обеспечения, для целей профилактики и реабилитации при решении проблем инвалидов.

6.2.5. Компетентные органы власти должны установить типовые варианты практических мер и процедур по сохранению работы в государственном секторе.

6.2.6. Представители трудящихся должны выработать в собственных организациях стратегию в отношении сохранения работы за инвалидами и отразить ее в своих предложениях при ведении переговоров о заключении коллективных договоров.

7. Необходимые изменения

При приеме на работу инвалидов или сохранении за ними места работы у работодателей может возникнуть потребность в некоторых случаях произвести изменение или ряд изменений, чтобы обеспечить данному лицу возможность эффективно выполнять свою работу. В настоящем разделе для удобства сведены воедино положения, касающиеся различных видов возможных изменений. В то же время подчеркивается, что во многих случаях такие изменения не требуются.

7.1. Доступ к месту работы

7.1.1. Для того чтобы создать инвалидам условия для устройства на работу или сохранения рабочего места за лицом, ставшим инвалидом, работодатели должны принять меры для облегчения доступа в рабочие помещения людям с различными видами инвалидности. Сюда входит решение вопросов об облегчении входа в помещение, передвижения по нему и пользования туалетом и умывальной комнатой.

7.1.2. Кроме того, понятие доступности должно включать используемые знаки и указатели, справочники и руководства, рабочие инструкции и информацию в электронной форме. При необходимости их нужно пересматривать, с тем чтобы обеспечить их доступность для людей с нарушениями зрения и особенно для лиц с проблемами в развитии.

7.1.3. Доступность для лиц с нарушениями слуха подразумевает, в частности, доступ к информации, которая нередко передается звуковыми сигналами, такими как звон колокола, пожарная тревога, свистки или сирена. Такие способы звуковой информации следует пересматривать и, если

Вопросы труда инвалидов

необходимо, дополнять альтернативными методами, например проблесковыми световыми сигналами.

7.1.4. Планируя улучшение доступности, работодатели должны консультироваться с конкретным инвалидом и специализированными службами технического консультирования, в том числе с организациями инвалидов, и опираться на любые критерии, установленные компетентными органами власти.

7.1.5. При планировании на случай чрезвычайных ситуаций следует предусмотреть для инвалидов возможность без риска и быстро перебраться в безопасное место.

7.2. Адаптация

7.2.1. Для того чтобы дать работнику-инвалиду возможность эффективно выполнять свои обязанности, может оказаться необходимым переоборудовать его рабочее место. При планировании такого переоборудования работодатели должны консультироваться с самим работником-инвалидом и с представителями трудящихся.

7.2.2. Для обеспечения оптимального выполнения работы может также потребоваться адаптация инструментов и оборудования. И эти меры следует планировать в консультации с самим работником-инвалидом и с представителями трудящихся.

7.2.3. Для некоторых трудящихся-инвалидов могут понадобиться пересмотр рамок выполняемой работы и внесение в них изменений, например исключение части рабочего процесса, которую данное лицо не в состоянии выполнить, и замена ее другой задачей или задачами.

7.2.4. Существенным фактором в обеспечении удовлетворительного выполнения работы некоторыми инвалидами может быть гибкий график работы. Его также следует пересматривать, проводя консультации с заинтересованными работниками и их представителями.

7.2.5. Может возникнуть необходимость пересмотра требований к производительности и показателям в консультациях с трудящимися-инвалидами и их представителями, особенно на раннем этапе, а именно сразу после приема на работу или непосредственно после того, как работающий на данном предприятии сотрудник стал инвалидом.

7.3. Стимулы и вспомогательные услуги

7.3.1. Компетентные органы власти должны предоставлять работодателям стимулы для проведения реорганизации рабочих мест, а также, в случае необходимости, услуги по техническому консультированию, обеспечивающие на современном уровне рекомендации и информацию о переоборудовании рабочих мест или о пересмотре производственных заданий.

8. Конфиденциальность информации

8.1. С согласия заинтересованного лица любая имеющаяся информация относительно снижения трудоспособности работника-инвалида или ослабленного состояния его здоровья должна собираться и содержаться работодателем в условиях, обеспечивающих сохранение ее конфиденциальности.

Приложение 1

Соответствующие международные инициативы и акты в отношении инвалидности

В число соответствующих международных инициатив и актов входят:

- Всемирная программа действий в поддержку инвалидов, принятая Организацией Объединенных Наций в 1982 году (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Организация Объединенных Наций. Десятилетие инвалидов, 1983–1992 годы (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Стандартные правила Организации Объединенных Наций обеспечения равных возможностей для инвалидов, принятые в 1993 году (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disstre00.htm>).
- Международная организация труда. Конвенция о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, 1983 год (№ 159), сопровождаемая Рекомендацией, 1983 год (№ 168), и Рекомендация о переквалификации инвалидов, 1955 год (№ 99) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- Азиатское и тихоокеанское десятилетие инвалидов, 1993–2002 годы (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Декларация Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития, Копенгаген, 1995 год (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).
- Африканское десятилетие инвалидов, 2000–2009 годы (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.htm>).

Цель этих инициатив состоит в содействии полноценному участию инвалидов во всех сферах жизнедеятельности общества. В Копенгагенской декларации 1995 года инвалидность рассматривается как одна из форм социального многообразия. В ней отмечается необходимость включения в жизнь общества разных групп с целью построения «общества для всех».

Приложение 2

Другие соответствующие конвенции и рекомендации МОТ

Основные права человека

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), и Рекомендация, 1958 год (№ 111).

Занятость

Политика в области занятости

Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122), и Рекомендация, 1964 год (№ 122).

Конвенция о прекращении трудовых отношений, 1982 год (№ 158).

Рекомендация о политике в области занятости (дополнительные положения), 1984 год (№ 169).

Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы, 1988 год (№ 168).

Службы занятости

Конвенция об организации службы занятости, 1948 год (№ 88), и Рекомендация, 1948 год (№ 83).

Профессиональная ориентация и подготовка

Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, 1975 год (№ 142), и Рекомендация, 1975 год (№ 150).

Занятость определенных категорий трудящихся

Конвенция о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выявления их пригодности к труду в промышленности, 1944 год (№ 77).

Конвенция о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выявления их пригодности к труду на непромышленных работах, 1946 год (№ 78).

Рекомендация о медицинском освидетельствовании детей и под-

ростков с целью выявления их пригодности к труду, 1946 год (№ 79).

Рекомендация о пожилых трудящихся, 1980 год (№ 162).

Трудовые отношения

Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия, 1952 год (№ 94).

Условия труда

Охрана труда

Конвенция о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, 1977 год (№ 148).

Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1985 год (№ 155), и Рекомендация, 1985 год (№ 164).

Конвенция о службах гигиены труда, 1985 год (№ 161), и Рекомендация, 1985 год (№ 171).

Конвенция о безопасности при использовании химических веществ на производстве, 1990 год (№ 170).

Заработная плата

Конвенция о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве, 1951 год (№ 99).

Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 год (№ 100).

Социальное обеспечение

Рекомендация об обеспечении дохода, 1944 год (№ 67).

Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 год (№ 102).

Конвенция о пособиях в случае производственного травматизма, 1964 год (№ 121), и Рекомендация, 1964 год (№ 121).

Вопросы труда инвалидов

Конвенция о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 год (№ 128), и Рекомендация, 1967 год (№ 131).

Эти конвенции и рекомендации доступны на сайте МОТ в интернете (<http://www.ilo.org>).

Приложение 3

Примеры правовых и политических основ для решения проблем инвалидности, принятых в некоторых государствах – членах МОТ

В последние десятилетия XX века в различных странах мира значительно изменились правовые и политические основы решения проблем инвалидности. Многие правительства приняли политические решения, направленные на расширение прав инвалидов, с тем чтобы они могли как можно более полно участвовать в жизни общества. Сюда входят и шаги по расширению возможностей трудоустройства инвалидов, которые нередко подкрепляются законодательными мерами.

В некоторых странах эти меры включают принятие законов или постановлений, обязывающих работодателей резервировать определенную часть рабочих мест для людей с инвалидностью; их обычно называют законами о квотировании. Если работодатели не выполняют это обязательство, во многих странах их обязывают производить отчисления в центральный фонд, средства которого используются для облегчения инвалидам доступа к рабочим местам или для профессиональной реабилитации. Такого рода законодательство действует во многих европейских странах, например в Германии, Италии и Франции, и в ряде стран Азии, например в Китае, Таиланде и Японии.

В других странах приняты антидискриминационные законы, или законы о равенстве в области занятости, согласно которым любая дискриминация инвалидов со стороны работодателей при приеме на работу, продвижении по службе, увольнении и по другим аспектам занятости считается противозаконной. В число стран, имеющих такое законодательство, входят Австралия, Канада, Новая Зеландия, Скандинавские страны, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты и Южная Африка.

Многие правительства ввели ряд мер в поддержку реализации этих стратегий и законов. Сюда входят финансовая поддерж-

Вопросы труда инвалидов

ка работодателей, которая призвана служить стимулом или гарантировать, что трудоустройство инвалида не повлечет для работодателя дополнительных расходов или не создаст других проблем, а также вспомогательные услуги, которые обеспечивают соответствующее техническое консультирование и способствуют быстрому решению любых возникающих проблем.

На фоне этих изменений в политике и законодательстве за последние 10–20 лет произошли радикальные перемены и в плане трудоустройства инвалидов. Гораздо больший акцент делается теперь на вовлечение желающих получить работу инвалидов в процесс трудоустройства на основе свободной конкуренции, нежели на предоставление им работы в специализированных центрах. Некоторые работодатели нанимают кандидатов из числа инвалидов сразу, другие придерживаются более осторожного подхода, предпочитая, прежде чем решать вопрос об их найме, предлагать им испытательный срок или возможность приобрести опыт. Кроме того, теперь многие работодатели сохраняют за своими служащими и рабочими, которые стали инвалидами в период работы на данном предприятии, их рабочие места (иногда потому, что этого требует закон) и облегчают возвращение к труду тем, кто в силу инвалидности был вынужден оставить работу. Накоплен ценный опыт в отношении способностей и возможностей инвалидов, который необходимо учитывать работодателям и вообще всем, кто оказывает людям поддержку в трудоустройстве, чтобы способствовать эффективному выполнению инвалидами своей работы.

Вопросы труда инвалидов

Во всем мире инвалиды участвуют в трудовом процессе и вносят в него вклад на всех уровнях. Тем не менее многие инвалиды, которые хотят работать, не имеют этой возможности. Настоящий кодекс посвящен этой и другим проблемам, представляя собой ценное пособие для работодателей при решении вопросов трудоустройства инвалидов. В кодексе охватываются разные виды инвалидности, как связанной, так и не связанной с процессом труда, и определяются задачи по улучшению перспектив получения работы инвалидами, особенно в таких аспектах, как наем на работу, возвращение к труду, сохранение рабочего места и возможности для профессионального роста.

Хотя кодекс адресован главным образом работодателям, в нем также уделяется внимание роли правительств и профсоюзов. В кодексе показано, какое большое значение имеют законодательные и социальные структуры, а также стимулы для расширения возможностей трудоустройства инвалидов с целью создания безопасной и здоровой среды на рабочем месте для всех.