

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

© Моисеева П.С., Осипова С.В.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: polinamoiseeva200222@mail.ru

В Российской Федерации насчитывается около 4 млн трудоспособных инвалидов, из них, по данным Росстата за 2017 год, по всем группам инвалидности работают всего около 1 млн человек, что составляет всего 24 % от общего числа трудоспособных инвалидов. Актуальность данной темы связана с значительным увеличением значимости проблемы регулирования занятости лиц с ограниченными возможностями. Интерес к проблеме занятости инвалидов вызван усилением дискриминации в области труда инвалидов, переменой социально-трудовых отношений, а также изменением условий их существования в современном обществе.

Инвалид – это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности – полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью [1]. Понятия «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями» близки по своему содержанию, однако понятие «инвалид» – это медицинский термин, а понятие «лицо с ограниченными возможностями» более широкое и общее.

Правовое регулирование труда лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [2]. Результаты прокурорских проверок, многочисленные жалобы граждан и публикации в СМИ свидетельствуют о том, что, инвалиды при реализации своих прав сталкиваются со множеством правовых и организационных проблем. Например, за 2015 и 2016 гг. прокурорами было выявлено 235451 нарушение законодательства о защите прав инвалидов и престарелых [3].

В частности, лица с ограниченными возможностями имеют право на:

- трудоустройство без испытательного срока;
- сокращение продолжительности рабочего времени (инвалиды I и II групп в силу ст. 92 ТК РФ могут работать не более 35 часов в неделю. При этом исходя из ст. 23 Закона № 181-ФЗ сокращенное рабочее время никак не влияет на оплату труда таких работников;
- соблюдение ограничений и запретов на привлечение к определенным видам работ. Во-первых, для инвалидов ограничена работа в ночное время. Таковым является время с 22.00 до 6.00. Во-вторых, ограничено привлечение к

сверхурочной работе. В-третьих, в ст. 113 ТК РФ определены условия привлечения инвалидов к труду в выходные и праздники [4].

Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает, что инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА). Проблему создания необходимых условий труда в соответствии с ИПРА исследует Н. Толбухина [4]. Автор анализирует практические случаи, когда у инвалида такой программы нет, или будущий работник ее работодателю не предоставляет. В данном случае существует риск, что, создавая условия инвалиду, работодатель не сможет учесть все производственные факторы, наличие или отсутствие которых отрицательно скажется на состоянии его здоровья.

Следовательно, можно выделить следующие проблемы для трудоустройства инвалидов:

- низкий профессионально-квалификационный статус инвалидов;
- несовершенство способов для трудоустройства инвалидов;
- отсутствие личных (психологических) стимулов для трудоустройства;
- сложности с получением образования, а именно: стереотипы в отношении инвалидов.

В настоящее время существует немало нормативно-правовых актов, которые предоставляют определенные гарантии в сфере трудовых правоотношений для лиц с «ограниченными возможностями», однако существует необходимость совершенствования законодательства по данному вопросу. В свою очередь работодатели обязаны обеспечивать инвалидам специальные условия труда, как этого требует трудовое законодательство РФ.

Библиографический список

1. Бобкина Н. В. Труд и занятость лиц с ограниченными физическими возможностями в Российской Федерации // Молодой ученый. 2017. № 52 (186). С. 137–139.
2. Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117610/?ysclid=lc839jvqcj852335330 (дата обращения: 29.03.2022).
3. Паламарчук А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о защите прав инвалидов // Законность. 2017. № 5. С. 3–7.
4. ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности» от 01.01.2019 г. // Справочная правовая система «Консультант плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_117610/?ysclid=lc839jvqcj852335330 (дата обращения: 29.03.2022).
5. Толбухина Н. Неожиданные грабли, или куда нечаянно может «наступить» работодатель // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 6. С. 36–40.