ПРОБЛЕМА ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКУ ИНВАЛИДНОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

THE PROBLEM OF DISCRIMINATION ON THE BASIS OF DISABILITY IN EMPLOYMENT RELATIONS

УДК 349.2

Коханова Ксения Вячеславовна, студентка 2 курс, факультет «Юридический» Кубанский государственный аграрный университет, Россия, г. Краснодар

Шульженко Андрей Александрович, студент 2 курс, факультет «Юридический», Кубанский государственный аграрный университет, Россия, г. Краснодар

Kohanova Kseniya Vyacheslavovna, kkokhanova.az@mail.ru

Shulzhenko Andrey Alexandrovich

Аннотация

В данной статье рассматривается нормативно-правовая база, регламентирующая трудовые отношениях с участием лиц с ограниченными возможностями. Также в статье раскрывается понятие «инвалид», «лицо с ограниченными возможностями». Демонстрируется реализация конституционных принципов свободы и равенства в трудовых отношениях с участием лиц с ограниченными возможностями. В статье уделяется внимание определению содержания самого понятия дискриминации по признаку инвалидности, ее формах. Описываются некоторые направления деятельности органов власти, целью которых является адаптация инвалидов на рабочих местах, а также уделяется внимание преодолению проблеме дискриминации в трудовых отношениях по признаку инвалидности.

Summary

This article examines the legal framework governing labor relations involving persons with disabilities. The article also reveals the concept of "disabled person", "person with disabilities". The article demonstrates the implementation of the constitutional principles of freedom and equality in labor relations with the participation of persons with disabilities. The article focuses on the definition of the content of the concept of discrimination on the basis of disability, its forms. The article describes some areas of activity of the authorities, the purpose of which is the adaptation of disabled people in the workplace, and also pays attention to overcoming the problem of discrimination in labor relations on the basis of disability.

Ключевые слова: Лица с ограниченными возможностями, инвалиды, дискриминация, нетрудоспособность, трудовые отношения, медико-социальная экспертиза.

Keywords: Persons with disabilities, persons with disabilities, discrimination, disability, labor relations, medical and social expertise.

Право на свободный труд является одним из основополагающих прав человека, поскольку основная масса людей обеспечивает свои потребности путем осуществления какой-либо трудовой деятельности [1]. В связи с данным обстоятельством обеспечение равенства людей в их доступе к труду и справедливой оплате за него ставятся в ряд наиважнейших аспектов социально-экономической политики многих стран мира. Беря во внимание данное обстоятельство, целесообразным будет являться исследование нормативной базы, которая регламентирует трудовые отношения с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья.

В первую очередь, необходимо дать определение терминам «лицо с ограниченными возможности» и «инвалидность». В настоящее время наиболее распространенными являются две модели – это медицинская и социальная [2].

Медицинская модель под инвалидностью подразумевает некое отклонение от нормы в связи со стойким нарушением здоровья, вызванное болезнью,

травмой или иным дефектом, приводящее к длительной либо частичной потере трудоспособности. Подобный подход отражается в самом употреблении термина «инвалид», от латинского invalidus означает слабый, немощный.

Социальная модель предполагает, что инвалидность является неким состоянием, при наличии которого вследствие нарушения здоровья, лицо, реализуя свои способности и возможности, сталкивается с некоторыми социальными барьерами. Способом разрешения подобных проблем признается устранение таких барьеров (психологического, технического, организационного и иного характера).

Также не следует забывать, что в юридическом аспекте под «инвалидом» подразумевается лицо, наделенное определенным правовым статусом. Установление инвалидности предполагает появление ряда льгот и ограничений. Часто говорят об инвалидах как о лицах с физическими или психическими недостатками, ограниченными возможностями и т.д., тогда как в правовом плане продолжает применяться конкретно понятие «инвалид». Важно помнить о риске, который может следовать в результате неверного понимания понятия «инвалид» в качестве нарушения возможности лица выступать субъектом права.

Существование дискриминации может быть обеспечено в виде ее прямого закрепления в законе (правовая дискриминация) либо же в виде некоторых сложившихся обычаях, моральных нормах и т.д. (неофициальная дискриминация) [3]. Так или иначе, ограничение в правах находит свое проявление в тех или иных значимых признаках личности (например, наличие инвалидности). Правовая дискриминация может легко преодолеваться в виде необходимых изменений в законах, а также ратификаций международных актов, направленных на защиту личности и ее основных прав.

Для того, чтобы осуществить гарантированное Конституцией РФ право граждан на труд без какой-либо дискриминации, важно активное содействие государства в занятости лиц, имеющих инвалидность. Свое право на труд российские инвалиды реализуют в соответствии с нормами Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [4]. Нормами

данного нормативного акта установлен, к примеру, порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в тех организациях, чья численность работников составляет более 30 чел. (статья 21). В сфере труда инвалиды занимают особое место, по этой причине законодатель предоставил данным лицам обширный перечень льгот и наиболее щадящие условия труда. К примеру, инвалиды наделяются правом в случае выполнения более легких видов труда либо же сокращенной продолжительности рабочего времени на сохранение их прежнего размера заработной платы, равно как на получение каких-либо дополнительных вариантов помощи. Однако, даже на законодательном уровне инвалиды ограничены в их профессиональной реализации, ибо признание инвалида нетрудоспособным не дает возможности относить такого лица к категории «рабочей силы» и тем самым не оказывая ему защиты от безработицы [5].

Настоятельность решения существующих в нынешнее время социальных проблем в России требует переориентировки социально-экономической политики на повышение уровня жизни населения. Создание на предприятиях ряда рабочих мест для людей с ограниченными возможностями взаимосвязано с производственной и социально-экономической политикой государства в целом. Такая политика, направленная на внедрение новых и совершенствование существующих технологий, сокращение использования тяжелого вредного физического труда, безусловно, способна качественно улучшить жизнь всех граждан, независимо от их физического состояния и состояния здоровья.

В силу того обстоятельства, что успешное трудоустройство, впрочем как и трудовая адаптация инвалида, определяются уровнем квалификации данного лица, а развитие такой системы как профессиональная реабилитация крайне слабо, инвалиды имеют возможность получить только лишь низкоквалифицированную работу, для выполнения которой , в большинстве случаев, необходимо хорошее здоровье [6]. Решение этой проблемы заключается в расширении сети подготовки специалистов, переобучения или переподготовки по таким специальностям, которые являются востребованными в настоящее время.

В заключении можно сделать вывод о том, что каждое из проявлений дискриминации по отношению к лицам с ограниченными возможностями в сфере труда имеет негативный, незаконный характер, что подтверждается национальным законодательством. Термин «нетрудоспособен» не соответствует нормам Конституции Российской Федерации. Причина такого несоответствия - определение нетрудоспособности по медицинскому критерию и исключение социального критерия, поскольку именно он решает вопрос о сотрудничестве между работодателем и работником. При заключении трудового договора и определении его условий следует учитывать только профессиональные качества, например, образование, квалификация и т.д. В контексте рассматриваемой проблемы нецелесообразно констатировать нетрудоспособность людей с ограниченными возможностями. Для решения этой проблемы компетентный орган, в равной степени руководствуясь перечисленными критериями, устанавливает отдельные ограничения на выполнение определенного вида трудовой деятельности, но не её абсолютный запрет.

Литература

1. Буянова М. О., Зайцева О. Б. Трудовое право России. Учебник. — М.: Феникс, 2017. 576 с.
2. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. 640 с.
3. Миронов В. И. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 992 с.
4. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. 19.12.2016)//Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
5. Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России. Учебник. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
6. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.

Literature

1. Buyanova M. O., Zaitseva O. B. Labor law of Russia. Textbook. - Moscow: Phoenix, 2017. 576 p.
2. Labor Law of the Russian Federation. Textbook. Moscow: MGIMO-University, 2019. 640 p.
3. Mironov V. I. Labor law. Textbook. - M.: Prospect, 2020. 992 p.
4. Federal Law" On Social Protection of Disabled Persons in the Russian Federation " of 24.11.1995 N 181-FZ (as amended on 19.12.2016)//Collection of Legislation of the Russian Federation. 1995. No. 48. St. 4563.
5. Kolobova S. V., Sergienko Yu. S. Labor law of Russia. Textbook. Moscow: Justicinform, 2018. 404 p.
6. Lebedev V. M., Melnikova V. G., Nazmutdinov R. R. Labor law: the experience of comparative legal research: monograph / ed. by V. M. Lebedev. M.: NORM, INFRA-M, 2018. 480 p.