

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ИНВАЛИДНОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Ю. В. Шумова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье проводится исследование состояния нормативной базы, регулирующей вопросы труда лиц с ограниченными возможностями здоровья, особое внимание уделено положениям, регулирующим работу федерального органа медико-социальной экспертизы. На основании проведенного анализа делаются следующие выводы: понятие нетрудоспособности противоречит Конституции РФ и международному законодательству, причиной данного противоречия является рассмотрение нетрудоспособности только с медицинской точки зрения, социальные же факторы при этом остаются без должного внимания, во взаимоотношениях между работником, работодателем и федеральным органом медико-социальной экспертизы существует проблема герменевтического характера относительно понимания специально созданных условий труда.

Ключевые слова: инвалид, нетрудоспособность, медико-социальная экспертиза, реабилитация, трудоустройство, законодательство.

Одними из основополагающих принципов современного трудового права, тесно взаимосвязанными с недопустимостью дискриминации, являются свобода труда и запрещение принудительного труда.

Тем не менее в трудовых отношениях лица с ограниченными возможностями здоровья испытывают наибольшие сложности в процессе реализации права на труд, по сравнению с другими социальными группами. Действующее законодательство Российской Федерации не содержит норм, достаточно эффективно регулирующих данный вопрос. Проблема носит социально-правовой и психологический характер. Низкий уровень информированности специалистов по работе с кадрами и подбору персонала, психологическая неготовность самого работодателя сотрудничать с работником, имеющим инвалидность, отсутствие финансовой и организационной возможности в вопросе адаптации условий труда служат серьезным барьером в конкурентоспособности работников с инвалидностью на рынке труда.

Несмотря на предпринимаемые законодателями меры, проблема трудовой и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья до сих пор остается актуальной, так как трудовая и профессио-

нальная самореализация деформируются ограничениями, налагаемыми, с одной стороны, дефектами здоровья, с другой стороны, определением федеральной службы медико-социальной экспертизы конкретного рода занятия, рекомендуемого лицу с ограниченными возможностями здоровья.

Статья 37 Конституции РФ декларирует: «Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду». По ряду причин социально-экономического и психологического характера данное положение не находит полного отражения в реальной действительности, понятие «нетрудоспособность» противоречит Конституции РФ, так как каждый из граждан имеет право на труд без какой-либо дискриминации [1]. В вопросе определения трудоспособности инвалида определяющее значение имеет федеральный орган медико-социальной экспертизы, который в определении степени трудоспособности руководствуется только тремя степенями ограничения к труду:

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии при сохранении возмож-

ности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда с использованием вспомогательных технических средств и (или) с помощью других лиц;

3 степень – неспособность к любой трудовой деятельности или невозможность (противопоказанность) любой трудовой деятельности.

Следовательно, определение «нетрудоспособен» не только некорректно, но и в определенной степени способствует дискриминации лиц с ограниченными физическими возможностями в сфере трудоустройства и занятости, что противоречит положениям Конвенции о правах инвалидов, ратифицированной Россией в 2013 году.

В данном случае проблема заключается в расстановке акцентов. Орган медико-социальной экспертизы акцентирует внимание работодателя на медицинском, а не на социальном критерии, но в рамках развивающихся рыночных отношений именно последний критерий имеет большее значение для работодателя, то есть вопрос приема или отказа в приеме соискателя инвалида, прежде всего вопрос желания субъектов трудовых правоотношений сотрудничать на взаимовыгодных условиях. В контексте описанной проблемы нецелесообразно устанавливать нетрудоспособность лиц с ограниченными физическими возможностями.

Если соискатель обладает деловыми качествами, необходимыми для выполнения определенного типа работы, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом готов принять определенное кадровое решение и заключить трудовой договор с лицом с ограниченными возможностями здоровья, то государство в лице органа медико-социальной экспертизы должно способствовать такому сотрудничеству, и в медицинских рекомендациях было бы рационально, во-первых, указывать, какой вид деятельности противопоказан конкретному работнику, а не ограничивать его профессиональные способности рамками одной специальности, как это происходит в действительности, и во-вторых, рекомендовать конкретные технические средства и мероприятия по профессиональной реабилитации, а не ограничиваться выдержками из

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. № 1013н: трудоспособен, нетрудоспособен, трудоспособен в специально созданных условиях. Однако условия труда, как правило, адаптированы под работника с ограниченными возможностями здоровья только на учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества инвалидов. На подобных производствах требуется низкоквалифицированный труд, данное положение не может отвечать требованиям соискателя, имеющего высокую профессиональную квалификацию. Другие же работодатели за счет средств организации обязаны адаптировать условия труда согласно индивидуальной программе реабилитации работника с ограниченными возможностями здоровья. Но из-за отсутствия статьи расходов в бюджете организации на создание специальных условий или из-за низкой мотивации самого работодателя трудоустроить соискателя проблема большого числа безработных среди инвалидов, обладающих высокой квалификацией, остается актуальной.

Например, за период с июля 2009 года по июль 2013 года только 88 инвалидов из 150 обратившихся были трудоустроены. Преимущественно к успешно трудоустроенным относятся инвалиды третьей группы. Из ста опрошенных респондентов инвалидов первой и второй группы, имеющих высшее образование, только 12 трудоустроены по специальностям, в квалификационные требования которых входит наличие высшего образования, 21 трудоустроены по специальностям, в квалификационные требования которых не входит наличие высшего образования, остальные 77 по объективным причинам остаются безработными (экспресс-информация «Занятость и безработица в Челябинской области» главного управления по труду и занятости Челябинской области за 2009–2013 гг.).

Таким образом, любое проявление дискриминации по признаку инвалидности в сфере труда носит негативный, противозаконный характер согласно национальным и международным нормам. Термин «нетрудоспособен» не соответствует нормам международного права и Конституции РФ. Проведенный анализ свидетельствует, что причиной этого является определение нетрудоспособности в большей степени медицинским критерием, и практически исключается социальный, а именно последний определяет вопрос сотруд-

ничества между работником и работодателем. Только профессиональные и деловые качества (образование, квалификация, знание, опыт, навыки, умения и т.п.) должны учитываться при заключении трудового договора и установлении его условий.

В контексте данной проблемы нецелесообразно устанавливать нетрудоспособность лиц с ограниченными физическими возможностями. Для разрешения этого вопроса необходимо соответствующему органу в равной степени, руководствуясь социальными и медицинскими критериями, устанавливать некоторые ограничения на осуществление конкретного вида трудовой деятельности, но не абсолютный запрет.

Для разрешения второй герменевтической проблемы предлагается органу медико-социальной экспертизы рекомендовать инва-

лиду конкретные технические средства и мероприятия по профессиональной реабилитации, что внесет ясность для работодателя в определение специально созданных условий с учетом индивидуальных потребностей каждого инвалида.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации должны оказывать содействие в адаптации условий безбарьерной среды как внутри самой организации, так и на пути следования к ней, независимо от работы в ней инвалидов.

Литература

1. Новиков, М. Л. Открытое письмо / М. Л. Новиков, Н. И. Присецакая // Материалы Международной конференции «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход». – М., 2004. – 31 с.

Шумова Юлия Владимировна – кандидат философских наук, доцент кафедры конституционного и административного права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: j_shumova@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 10 марта 2014 г.

Bulletin of the South Ural State University
Series "Law"
2014, vol. 14, no. 2, pp. 89–92

DISCRIMINATION ON DISABILITY GROUNDS IN LABOUR RELATIONS

J. V. Shumova

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article analyzes the state of the normative framework regulating the issues of employment of persons with disabilities, special attention is given to the provisions regulating the activity of the Federal body of medical and social assessment. On the basis of the analysis there are the following conclusions: the concept of «disability» contradicts the Russian Constitution and international law, the reason for this contradiction is the consideration of «disability» only from the medical point of view, social factors are overlooked; in the relationship between an employee, an employer and the Federal body of medical and social assessment there is a problem of the hermeneutic nature concerning the understanding of the specially created working conditions.

Keywords: disabled, disability, medical and social assessment, rehabilitation, employment, legislation.

References

1. Novikov M. L., Priseckaja N. I. *Otkrytoe pis'mo: materialy mezh-dunarodnoj konferencii «Trudoustrojstvo invalidov: integrirovannyj podhod»* [Open letter. Materials of the international conference «Employment of people with disabilities: an integrated approach»]. Moscow, 2004, 31 p.

Yulia Vladimirovna Shumova – Candidate of Science (Philosophy), Associate Professor of Constitutional and Administrative Law Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: j_shumova@mail.ru.

Received 10 March 2014.