

*Куркина Татьяна Сергеевна
студентка 1 курса магистратуры,
юридический факультет
МФПУ «Синергия», официальное представительство
Россия, г. Курган
e-mail: tanya.kurkina.84@list.ru*

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

***Аннотация:** В статье рассмотрено понятие и содержание трудового статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья. Автором проанализированы различные подходы, сформированные в научной среде, к раскрытию его сущности и содержания. Большое внимание уделено актуальным проблемам в сфере правового регулирования трудового статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья, сформулированы рекомендации и предложения по их разрешению.*

Ключевые слова: гарантии, здоровье, обязанности, ограниченные возможности, ответственность, права, статус, труд.

*Kurkina Tatiana Sergeevna
1st year master student,
Faculty of Law
MFPU "Synergy", official representative office
Russia, Kurgan*

FEATURES OF THE LABOR LAW STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES

***Abstract:** The article considers the concept and content of the labor law status of persons with disabilities. The author analyzes various approaches formed in the scientific environment to the disclosure of its essence and content. Much attention is paid to topical issues in the field of legal regulation of the labor-legal status of persons with disabilities, recommendations and proposals for their resolution are formulated.*

Keywords: guarantees, health, duties, limited opportunities, responsibility, rights, status, work.

Российская Федерация, являясь социальным государством, гарантирует лицам с ограниченными возможностями здоровья меры государственной защиты и поддержки. На конституционном уровне раскрываются принципы социальной

защиты и поддержки лиц с ограниченными возможностями здоровья. На уровне норм действующего законодательства РФ гарантируются основы правового статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Под правовым статусом лиц с ограниченными возможностями здоровья понимается совокупность прав, свобод и обязанностей данной категории лиц, предусмотренных как в нормах Конституции РФ, так и в других законодательных и подзаконных нормативно-правовых актах, учитывающих степень ограничения жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья [4, с. 71].

Особенностями характеризуется как в целом правовой статус лиц с ограниченными возможностями здоровья, так и их трудовая статус. Как свидетельствует анализ статистических данных лица с ограниченными возможностями здоровья сталкиваются со значительными проблемами в процессе трудоустройства. Поиск работы лицами с ограниченными возможностями здоровья по статистике в 2021 г. в среднем составляет 8,8 месяцев [6]. Изложенное подтверждает факт длительного поиска лицами с ограниченными возможностями здоровья подходящей работы. В связи с этим, исследование правовых гарантий в сфере трудоустройства данной категории лиц представляет научный интерес и является практически значимым.

Лица с ограниченными возможностями на государственном уровне наделены системой прав и гарантий в сфере трудоустройства. Закрепляя за исследуемой категорией лиц правосубъектность, законодатель признает инвалидов одним из субъектов трудового права и устанавливает в отношении них трудовую статус.

В научной среде учеными по-разному рассматривается сущность и содержание категории «трудовой статус лица с ограниченными возможностями». Так, А.В. Шевель, являясь сторонником узкого подхода полагает, что трудовой статус инвалидов включает в себя правосубъектность, права, обязанности, свободы и законные интересы [5, с. 112]. По мнению П.С. Дружковой, трудовой статус лиц с ограниченными

возможностями включает в себя только правосубъектность, основные права и обязанности инвалидов, при этом, свободы и законные интересы не следует рассматривать в качестве самостоятельных элементов их трудового статуса. Законные интересы по мнению сторонников данного подхода являются «предправами». Законные интересы могут преобразовываться в права при возникновении соответствующих условий [2, с. 51]. Одним из сторонников широкого подхода раскрытия категории «трудоправовой статус лиц с ограниченными возможностями» является Н.И. Матузов [3, с. 249]. По мнению ученого, обязательной предпосылкой возникновения трудового статуса и в последующем трудовых правоотношений выступают правовые нормы.

Отметим, что не всеми авторами разделяется подход о признании ответственности в качестве самостоятельного элемента исследуемого статуса. По своему характеру и содержанию ответственность представляет собой особую обязанность лица, которая может быть как позитивной, так и негативной. Под позитивной ответственностью понимается ответственность за надлежащее осуществление лицом возложенных на него обязанностей. Негативная ответственность раскрывается как ответственность лица за совершенное им правонарушение. Принимая за основу данный подход, сформированный в среде ученых, возникает вопрос: целесообразно ли включать ответственность в качестве элемента трудового статуса, если по своему содержанию данный элемент раскрывается через другой элемент «обязанности» [4, с. 71]. По нашему мнению, ответственность не следует рассматривать в качестве самостоятельного элемента трудового статуса лиц с ограниченными возможностями, так как ответственность, по сути, является средством реализации данного статуса.

В научной среде также дискуссионным является вопрос о включении в трудовую статус лиц с ограниченными возможностями правовых гарантий. Юридические гарантии представляют собой совокупность средств и способов реализации прав инвалидов в трудовой сфере. Таким образом, через систему правовых гарантий реализуются другие элементы трудового статуса лиц с ограниченными возможностями.

Правовые гарантии исходят от государства, то есть уполномоченные органы законодательной власти разрабатывают и принимают в форме соответствующих нормативно-правовых актов (законов, подзаконных актов) юридические гарантии, то есть средства и способы реализации трудовых прав инвалидов, позволяющие претворить права данных лиц в трудовой сфере в действительность, обеспечиваемых силой и авторитетом государства. На основании изложенного, можно выделить следующие признаки юридических гарантий трудово-правового статуса лиц с ограниченными возможностями: происхождение от государства, нормативно-правовое установление (закрепление), направленность на обеспечение реализации трудовых прав.

Правовые гарантии реализации прав лиц с ограниченными возможностями подразделяются на общие и специальные. К общим относятся такие гарантии, которые позволяют реализовать в целом правовой статус лиц с ограниченными возможностями. Специальные юридические гарантии направлены на обеспечение реализации прав лиц с ограниченными возможностями в определенной сфере (трудовой, образовательной и др.) [5, с. 115]. Следовательно, правовые гарантии, закрепленные государством в нормативно-правовых актах, направленные на реализацию трудово-правового статуса инвалидов, являются специальными гарантиями, так как обеспечивают реализацию прав данных лиц в сфере трудоустройства и занятости.

Система правовых гарантий, характеризующих трудово-правовой статус лиц с ограниченными возможностями, включает в себя предусмотренные на уровне норм действующего законодательства: льготы, преимущества, запреты и ограничения в трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями.

Юридические гарантии реализации прав лиц с ограниченными возможностями установлены государством в различных законах.

В нормах трудового законодательства правовые гарантии реализации трудовых прав лиц с ограниченными возможностями закреплены в различных статьях ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 179 ТК РФ, при сокращении у работодателя инвалиды ВОВ и других боевых действий имеют

преимущественное право на оставление. Также лица с ограниченными возможностями могут быть привлечены в сверхурочной работе только при наличии их письменного согласия и при отсутствии запрета по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ). Аналогичная гарантия предусмотрена в отношении привлечения лиц с ограниченными возможностями к работе в нерабочие праздничные, выходные дни (ст. 113 ТК РФ). Для работающих инвалидов ст. 128 ТК РФ гарантирован отпуск без сохранения заработной платы до 60 дней в календарном году при наличии уважительных причин.

Законодатель в ст. 20 ФЗ от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» закрепляет перечень гарантий реализации трудовых прав лиц с ограниченными возможностями. Проведенный анализ данной статьи закона позволяет нам прийти к выводу о том, что законодатель в числе основных гарантий предусматривает необходимость проведения ряда специальных мероприятий. В их числе: установление в каждой организации квоты и минимального количества рабочих мест, которые могут быть предоставлены работодателями для инвалидов; создание на предприятиях особых условий труда, обеспечивающих комфортную трудовую деятельность каждым инвалидом с учетом его ИПРРА; установление резерва рабочих мест, которые в большей степени подходят для исследуемой категории работников; предоставление работодателям льгот и преимуществ, для стимулирования их к созданию новых, дополнительных рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями; формирование условий для стимулирования вовлечения исследуемой категории лиц в сферу индивидуального предпринимательства.

Следующим нормативно-правовым актом, предусматривающим юридические гарантии реализации трудовых прав лиц с ограниченными возможностями можно выделить ФЗ от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах». Так для работающих ветеранов войны ст. 14 вышеуказанного закона гарантирован оплачиваемый отпуск в то время года, которое будет выбрано работником, а также возможность получить удлиненный неоплачиваемый отпуск до 60 дней. Кроме того, работодатель берет на себя обязательство по

оплате профессионального обучения исследуемой категории работников (п.п. 16, 17).

Правовые гарантии реализации трудовых прав лиц с ограниченными возможностями также предусмотрены Законом РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-І «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС». Для инвалидов чернобыльской катастрофы предусмотрены ст. 14 вышеуказанного закона предусмотрены следующие правовые гарантии в сфере труда: при переводе на нижеоплачиваемую должность по состоянию здоровья размер заработной платы работника должен оставаться прежним до оформления инвалидности или восстановления профессиональной трудоспособности; при ликвидации предприятия или сокращении численности штата данная категория работников не подлежит сокращению, то есть имеет преимущественное право на оставление в штате; ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляет в выбранное работником время года. Кроме того, работники-инвалиды чернобыльской катастрофы имеют право на дополнительный отпуск в 14 дней, который также, как и основной, является оплачиваемым.

Таким образом, юридические гарантии представляют собой совокупность средств и способов реализации прав инвалидов в трудовой сфере. Через систему правовых гарантий реализуются другие элементы трудового статуса лиц с ограниченными возможностями. Правовые гарантии, закрепленные государством в соответствующих нормативно-правовых актах, направленные на реализацию трудового статуса лиц с ограниченными возможностями, являются специальными гарантиями, так как обеспечивают реализацию прав данных лиц в сфере трудоустройства и занятости. Система правовых гарантий, характеризующих трудовой статус лиц с ограниченными возможностями, включает в себя предусмотренные на уровне норм действующего законодательства: льготы, преимущества, запреты и ограничения в трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями. В рамках настоящего исследования нами было установлено, что юридические гарантии реализации

трудовых прав лиц с ограниченными возможностями представляют собой разрозненную систему, отдельные элементы которой содержатся в различных нормативно-правовых актах. При этом, для лиц с ограниченными возможностями в сфере труда и занятости предусмотрена дифференциация в правовом регулировании, обусловленная не инвалидностью, а состоянием здоровья. Дифференциация правового регулирования трудовой деятельности инвалидов направлена, прежде всего, на обеспечение защитной функции в отношении данной категории работников. Таким образом, лица с ограниченными возможностями являются специальными субъектами трудовых правоотношений, что подразумевает необходимость признания исследуемой категории работников в качестве специальных субъектов на уровне норм ТК РФ. По нашему мнению, особенности правового регулирования труда лиц с ограниченными возможностями должны быть систематизированы и обобщены на уровне отдельной главы ТК РФ. На основании изложенного, считаем необходимым дополнить ТК РФ главой 42.1 «Особенности регулирования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья», включающей в себя следующие статьи: ст. 272.1 «Общие положения»; ст. 272.2 «Правовые основы регулирования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья»; ст. 272.3 «Медицинские осмотры лиц с ограниченными возможностями здоровья»; ст. 272.4 «Квотирование рабочих мест лиц с ограниченными возможностями здоровья»; ст. 272.5 «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск лиц с ограниченными возможностями здоровья»; ст. 272.6 «Дополнительные гарантии лицам с ограниченными возможностями здоровья» (Для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Лицам с ограниченными возможностями здоровья гарантируется право на ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 60 дней при наличии уважительных причин. Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы

не запрещены им по состоянию здоровья. Преимущественное право лиц с ограниченными возможностями здоровья на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Лицам с ограниченными возможностями здоровья гарантируется право на прохождение дополнительного профессионального обучения, повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет).

Список литературы:

1. Аббасов П.Р. Правовое регулирование труда инвалидов // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2019. № 4. С. 96-101.
2. Дружкова П.С. Понятие гарантий трудовой занятости инвалидов // Вестник магистратуры. 2019. № 6-5(93). С. 51 – 54.
3. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. М.: Норма, 2012. 684 с.
4. Нуртдинова А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2019. № 6. С. 71-79.
5. Шевель А.В. Правовой статус инвалидов и механизмы реализации прав и свобод инвалидов в Российской Федерации // Молодой ученый. 2019. № 34 (272). С. 112-117.
6. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: rosstat.gov.ru (дата обращения 03.05.2022 г.).