

УДК 342.7

DOI [10.17150/1993-3541.2015.25\(1\).126-134](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(1).126-134)**В. В. ЧУКСИНА***Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация***Н. Н. КОМИССАРОВ***Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация*

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПРИЗНАКУ ИНВАЛИДНОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Аннотация. В статье исследовано состояние нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения с участием инвалидов. Рассмотрены особенности участия органа медико-социальной экспертизы в отношениях с лицами с ограниченными возможностями. Раскрыты понятия «инвалид», «лицо с ограниченными возможностями». Показано проявление конституционных принципов равенства и свободы труда в трудовых отношениях с участием инвалидов. Описаны направления деятельности органов власти по адаптации инвалидов на рабочих местах. Определено содержание понятия дискриминации по признаку инвалидности, ее основных формах в контексте международного, зарубежного и национального законодательства. Представлены основные положения международных актов, посвященных правам инвалидов, а также проведен анализ некоторых норм российского законодательства, регулирующих труд инвалидов. Уделено внимание проблемам преодоления дискриминационных барьеров в трудовых отношениях с участием инвалидов.

Ключевые слова. Инвалид; лицо с ограниченными возможностями; нетрудоспособность; дискриминация; медико-социальная экспертиза; труд; работодатель; работник.

Информация по статье. Дата поступления 19 января 2015 г.; дата принятия к печати 30 января 2015 г.; дата онлайн-размещения 27 февраля 2015 г.

V. V. CHUKSINA*Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation***N. N. KOMISSAROV***Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation*

DISCRIMINATION ON THE BASIS OF DISABILITY IN EMPLOYMENT RELATIONS

Abstract. The article investigates the current state of the legal framework regulating employment relationships with the participation of persons with disabilities. The peculiarities of medico-social expertise authorities participation in dealing with persons with disabilities are considered. The paper discloses the terms "a disabled person" and "a person with disabilities"; shows the manifestation of the constitutional principles of equality and freedom of labor in labor relations with the participation of persons with disabilities. The authorities activities aimed at adaptation of persons with disabilities in the workplace are described. The concept of discrimination on grounds of disability, its basic forms in the context of international, foreign and national legislation is defined. The main provisions of international acts devoted to the rights of persons with disabilities are provided. The analysis of some norms of the Russian legislation regulating the employment of persons with disabilities is conducted. Special attention is paid to the problems of overcoming discriminatory barriers in labor relations with the participation of persons with disabilities.

Keywords. Disabled person; person with disabilities; disability; discrimination; medico-social expertise; labor; employer; employee.

Article info. Received January 19, 2015; accepted January 30, 2015; available online February 27, 2015.

Свобода труда (право на свободный труд) выступает в качестве одного из основополагающих прав человека, обладая важным прикладным значением, поскольку основная часть населения обеспечивает свои жизненные потребности

путем осуществления той или иной трудовой деятельности, поэтому обеспечение равенства в доступе к труду и равная плата за него поставлены во главу социально-экономической политики во всех странах мира. Учитывая это,

V. V. CHUKSINA, N. N. KOMISSAROV

представляется целесообразным исследование нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Прежде всего, следует определить, что понимается под терминами «лицо с ограниченными возможностями» и «инвалидность». Как следует из анализа международно-правовых документов и норм антидискриминационного законодательства ряда зарубежных стран, термин «инвалид» применяется крайне редко, ввиду того, что предполагает признание со стороны государства наличия у лица достаточно серьезных расстройств физического и психического здоровья, которые влекут предоставление ему соответствующего правового статуса (инвалидности), но отнюдь не фактическое состояние здоровья такого лица. Вместо указанного термина используются иные понятия. К примеру, инвалиды-колясочники считаются здоровыми людьми, которые ограничены в движении.

В Замечании общего порядка № 5¹ об инвалидах Комитета Организации Объединенных Наций по экономическим, социальным и культурным правам (далее — Комитет ООН) было отмечено, что пока еще нет признанного на международном уровне определения понятия «инвалидность» [8, с. 15]. Вынесшим Замечание Комитетом ООН предлагалось использовать положения Стандартных правил 1993 г.², в которых указано, что понятие «инвалидность» предполагает существенное количество разных функциональных ограничений, встречающихся среди населения. Лицо может стать инвалидом в связи с определенными физическими, умственными или сенсорными дефектами, вследствие состояния своего здоровья либо психических заболеваний. Подобного рода дефекты, состояние либо заболевание могут быть при этом как постоянными, так и временными.

На сегодняшний день в мире встречается несколько подходов к пониманию инвалидности. В качестве наиболее распространенных следует назвать две модели — медицинскую и социальную.

Медицинская модель предполагает, что инвалидность представляет собой некое от-

клонение от нормы ввиду стойкого нарушения здоровья, которое вызвано болезнью, травмой либо дефектом анатомического характера, приводящее к длительной (не менее 1 года), полной либо частичной потере трудоспособности. Такой подход отражен в самом употреблении термина «инвалид» (лат. *invalidus* — слабый, немощный, непригодный).

В медицине инвалид весьма продолжительное время рассматривался в качестве неполноценного человека, из чего следовало, что ему следует проживать в специально созданных для этого условиях отдельно от прочих людей, при том, что решения относительно его жизни (учебы, работы, проживания, лечения) должны приниматься специалистами в области медицины и реабилитации. Однако следует отметить, что некоторые физические недостатки (как болезнь, старение) не означают автоматической невозможности самореализации личности, соответственно, отсутствуют основания для установления контроля над указанными лицами либо лишения их возможности самостоятельно жить и развиваться в обществе.

Социальная модель, начало формирования которой приходится на 60-е гг. XX столетия, предполагает, что все без исключения люди являются полноценными, вне зависимости от состояния их здоровья и наличия тех или иных физических недостатков. Инвалидность понимается как некое состояние, при котором вследствие нарушения здоровья лицо сталкивается с определенными социальными барьерами при реализации его способностей и возможностей. В качестве способа разрешения проблем инвалидов признается устранение подобного рода барьеров технического, психологического, организационного характера, что должно повлиять на степень приспособления окружающего мира к инвалиду.

На основе социальной модели в оборот был введен новый термин — *people with disabilities* — люди с ограниченными возможностями. Тем не менее, в переводе на русский язык названий отдельных международно-правовых документов продолжает применяться термин «инвалид» (например, Конвенция о защите прав инвалидов и т. д.). Данный термин также применяется и в национальном законодательстве. Несмотря на то, что сейчас наметилась тенденция к использованию во всех контекстах нейтрального термина «лицо с ограниченными возможностями», подобную практику нельзя назвать повсеместной.

Помимо этого, не следует забывать, что «инвалид» в юридическом аспекте — это лицо,

¹ Замечание общего порядка № 5: Одиннадцатая сессия Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам. URL : <http://www1.umn.edu/humanrts/russian/gencomm/Repcomm5e.html>.

² Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов : правила ООН от 20 дек. 1993 г. (резолюция 48/96). URL : http://www.businesspravo.ru/Docum/DocumShow_DocumID_65813.html.

LAW AND LEGISLATION

которое наделено определенным правовым статусом. Установление инвалидности в порядке, определенном нормами действующего законодательства, предполагает наличие ряда льгот и ограничений. В социальном, политическом и социологическом контекстах поэтому зачастую говорят об инвалидах как о лицах с некоторыми физическими либо психическими недостатками, ограниченными возможностями, особым состоянием здоровья, тогда как в правовом аспекте продолжает применяться понятие «инвалид». Однако не следует забывать о риске, который может возникнуть в результате неверного истолкования понятия «инвалид» в качестве нарушения способности того или иного индивида выступать как субъект права.

Актуальность международно-правового регулирования защиты прав инвалидов обуславливается влиянием международного права, которое оно оказывает на национальные системы права. Как отмечает Ю. А. Тихомиров, последние четверть века отчетливо выявили тенденцию сближения международного и национального права на фоне нарастающих интеграционных процессов [12, с. 231–232].

Реализация указанной социальной модели обусловила разработку инструментов международно-правового и национального характера, которые ориентированы на разрешение проблем инвалидов с точки зрения прав человека. На уровне международно-правового регулирования данный подход впервые был закреплен в Декларации ООН о правах умственно отсталых лиц 1971 г. и Декларации о правах инвалидов 1975 г. В полной мере рассматриваемый подход в дальнейшем нашел отражение в положениях Всемирной программы действий в отношении инвалидов (1982), Принципов защиты психически больных лиц и улучшения психиатрической помощи (1991) и Стандартных правил обеспечения равных возможностей для инвалидов (1993) [4, с. 9–13].

На уровне национального законодательства исследуемый подход в 80-х годах XX столетия был интегрирован в социальную политику некоторых государств. К примеру, в 1990 г. в США принимается закон об американцах с инвалидностью (ограниченными возможностями), который запрещает их дискриминацию при трудоустройстве, предоставлении коммунальных и транспортных услуг, а также в отношении доступа к местам общественного пользования [5, с. 97]. В Германии существует специальный закон «О труде лиц с пониженной физической

способностью», в соответствии с которым для таких лиц предусмотрено квотирование рабочих мест, а также ряд особых льгот при трудоустройстве [6, с. 105]. В дальнейшем подобного рода законодательные акты были приняты более чем в 40 государствах.

13 декабря 2006 г. Генеральной ассамблеей ООН принимается Конвенция о правах инвалидов, где в полной мере воплощен подход, который основан на признании прав человека. Указанная Конвенция закрепляет в качестве наиболее важных ценностей каждого человека достоинство, равенство, солидарность и автономию, здесь также предусмотрено, что правовые нормы должны содержать механизм защиты перечисленных ценностей при наличии у лица инвалидности. Принятие Конвенции — универсального, юридически обязательного, международного акта — явилось не только важной вехой в развитии всемирной системы прав человека, но и положило начало процессу формирования нового образования — международно-правового института защиты прав инвалидов [11, с. 9].

Касательно инвалидов может применяться три вида понимания их равенства с прочими людьми:

- формальное равенство;
- равенство результатов;
- равенство возможностей [3, с. 4–6].

Формальное равенство предполагает игнорирование инвалидности как юридически несущественной характеристики; с позиции формального равенства неравное обращение с лицами на основании данной характеристики признается отрицательным стереотипом. Тем не менее, в целях обеспечения доступа инвалидов к общественным благам вместе с прочими членами общества необходимым является учет признака инвалидности, так как в целях достижения инвалидами равенства необходимым является, к примеру, адаптация объектов социальной инфраструктуры к доступу инвалидов либо изменение для них существующих условий труда.

Имеет место и подход к равенству инвалидов с позиции равенства результатов. Такой подход проявляется в ситуации, когда, к примеру, работающий инвалид получает равнозначную заработную плату в сравнении с обычным работником, но при этом имеет особенные потребности и несет определенные затраты, которые связаны с его инвалидностью. В данном случае он является дискриминированным. Этот подход основан на равной ценности и равном человеческом достоинстве всех людей, соответственно,

V. V. CHUKSINA, N. N. KOMISSAROV

при распределении общественных ресурсов следует исходить из того, что не допускаются ситуации, когда равные люди в неравной мере владеют данными ресурсами.

Равенство возможностей характеризуется тем, что возможности, предоставленные человеку в жизни, не могут быть поставлены в зависимость от факторов, которые возникают в результате отношения к такому человеку остальных людей и не поддаются контролю со стороны самого этого человека (в частности, от отрицательного отношения окружающих лиц к инвалидам). Равенство возможностей предоставляет одинаковые шансы, но не равнозначные результаты. Парадигма одинаковых возможностей рассматривает стереотипы и структурные барьеры в качестве своего рода препятствий для включения инвалида в общественную жизнь, в связи с чем инвалидность следует игнорировать, когда те или иные действия основываются на стереотипах, чего можно достичь посредством запрещения прямой дискриминации по признаку инвалидности, но при этом инвалидность должна учитываться, если речь идет об адаптации окружающей среды и организации общественной жизни в целях интеграции инвалидов.

В таком случае следует говорить о «разумном приспособлении». В ст. 2 Конвенции о правах инвалидов содержится следующее определение данного понятия: разумное приспособление предполагает внесение, если этого требует определенный случай, ряда необходимых и наиболее подходящих изменений и корректировок, которые не становятся несоразмерным либо неоправданным бременем, для обеспечения реализации либо осуществления инвалидами вместе с другими лицами всех прав и основных свобод человека¹. К примеру, в Великобритании Законом о запрете дискриминации инвалидов предусмотрены такие виды разумного приспособления в трудовой сфере, как:

- адаптация помещений;
- изменение графика работы;
- дополнительное обучение на рабочем месте;
- услуги чтеца либо переводчика;
- передача исполнения отдельных обязанностей прочим сотрудникам;
- предоставление отпуска, необходимого для реабилитации и профессионального обучения;

– приобретение либо модификация оборудования и т. д.

Здесь возникает вопрос: является ли обязанность производить то или иное приспособление несоразмерным либо неоправданным бременем для организации, которая должна данное устройство изготовить. К примеру, для работы инвалида с тяжелым нарушением двигательной функции необходим персональный компьютер, который управляется голосом. В случаях, когда в качестве работодателя выступает предприятие малого бизнеса, ежемесячная прибыль которого в разы меньше стоимости данного компьютера, то, безусловно, его приобретение станет для работодателя несоразмерным бременем, следовательно, он освобождается от обязанности осуществлять такого рода приспособление в целях трудоустройства инвалида. Если же работодатель — это крупная корпорация, то для нее покупка указанного специального компьютера несоразмерным бременем считаться не будет.

Термин «дискриминация» ранее имел экономический и политический характер, однако на сегодняшний день он приобрел юридический оттенок. В юридическом значении он включен в национальное и международное законодательство [9, с. 862]. Понятие дискриминации по признаку инвалидности, содержащееся в ст. 2 Конвенции о правах инвалидов, непосредственно указывает на отказ в разумном приспособлении в качестве вида дискриминации инвалидов: «Дискриминация по признаку инвалидности означает любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области. Она включает все формы дискриминации, в том числе отказ в разумном приспособлении»².

Иными словами, пресечение поведения, которое основывается на стереотипах, и разумное приспособление представляют собой два способа, направленных на достижение равенства инвалидов с остальными людьми. В качестве правовой основы для первого выступают нормы о запрете дискриминации, тогда как правовой основой для второго являются нормы о создании специальных условий, предназначенных для выравнивания возможностей.

¹ Конвенция о правах инвалидов : принята резолюцией Генеральной ассамблеи ООН от 13 дек. 2006 г. № 61/106. URL : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.

² Там же.

LAW AND LEGISLATION

В качестве базового принципа, закрепленного в важнейших международных актах (Всеобщая декларация прав человека¹, Устав ООН², Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда³, Рекомендация МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»⁴ и пр.), выступает принцип запрета дискриминации, в соответствии с которым нормы национального законодательства государств с демократическим режимом гарантируют соответствующим гражданам равнозначные трудовые права вне зависимости от их пола, расы, возраста, вероисповедания, состояния здоровья и т. д.

Подобного рода гарантии закреплены в Конституции РФ (ст. 19). При этом равноправие в трудовых отношениях посвящена отдельная норма — ст. 37, что позволяет говорить о его социальной значимости.

Дискриминация может существовать ввиду прямого закрепления в законе (это так называемая правовая дискриминация) либо быть основанной на определенных сложившихся обычаях, нормах морали и т. д. (неофициальная дискриминация). Однако в любом случае ограничения либо оказываемое предпочтение в правах проявляется по значимым признакам личности — к примеру, инвалидности. Правовая дискриминация успешно преодолевается посредством соответствующего изменения законов и ратификации международных нормативных актов⁵. В частности, двигаясь в этом направлении, Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»⁶, Конвенцию

МОТ № 122 «О политике в области занятости»⁷, Конвенцию МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов»⁸ и др.

Для осуществления гарантированного Конституцией РФ права на труд безо всякой дискриминации необходимо активное содействие государства в занятости инвалидов. Тем не менее, потенциал инвалидов на российском рынке труда по сей день не востребован, а их занятость достаточно низка. Менее 10 % российских инвалидов — работающие. При этом, интересен тот факт, что за рубежом ситуация несколько иная: почти треть инвалидов в США трудоустроена, а в Китае работают 80 % из 60 млн инвалидов.

Государственная экономическая политика призвана отражать интересы общества, отдельных его групп, фирм, домохозяйств и граждан [2, с. 7]. В настоящее время в России численность инвалидов приближается к 10 млн чел. (около 7 % населения) и продолжает расти [10, с. 100]. Свое право на труд российские инвалиды осуществляют согласно нормам Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», которыми устанавлен, к примеру, порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в тех организациях, чья численность работников составляет более 30 чел. (ст. 21)⁹. Инвалиды занимают особое место в сфере труда. Несомненно, законодатель предоставил им широкий спектр льгот и наиболее щадящие условия труда. Так, инвалиды наделены правом в случае выполнения более легких видов труда либо сокращенной продолжительности рабочего времени на сохранение прежнего размера заработной платы, равно как и на получение дополнительных видов помощи. При этом, даже на правовом уровне инвалиды ограничены в своей профессиональной самореализации, так как признание инвалида нетрудоспособным не позволяет относить его к категории «рабочей силы», не защищая тем самым от безработицы.

¹ Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Российская газета. 1998. 10 дек.

² Устав Организации Объединенных Наций от 26 июня 1945 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. 12. М. : Госполитиздат, 1956. С. 14–47.

³ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 г. // Российская газета. 1998. 16 дек.

⁴ О дискриминации в области труда и занятий : рекомендация Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. С. 1362–1271.

⁵ См.: Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов : резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 20 дек. 1993 г. № 48/96. URL : www.base.garant.ru.

⁶ О дискриминации в области труда и занятий : конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

⁷ О политике в области занятости : конвенция Международной организации труда от 9 июля 1964 г. № 122 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. 15. М. : Политиздат, 1972. С. 320–322.

⁸ О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов : конвенция Международной организации труда от 23 июня 1975 г. № 142 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. С. 1751–1754.

⁹ О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 28 июня 2014 г.) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

V. V. CHUKSINA, N. N. KOMISSAROV

Безусловно, необходимость решения существующих в настоящее время в России социальных проблем, граничащих с вопросами национальной безопасности, требует переориентации социально-экономической политики на повышение уровня жизни населения [9, с. 46]. Создание ряда рабочих мест для инвалидов на предприятиях находится во взаимосвязи с промышленной и социально-экономической политикой государства в целом. Подобного рода политика, будучи направленной на внедрение новых и совершенствование уже имеющихся технологий, сокращение объемов использования тяжелого, вредного физического труда, безусловно, способна качественно улучшить жизнь всех граждан, вне зависимости от их физического статуса и состояния здоровья.

В качестве одного из важных стимулов для работодателей при решении вопроса относительно трудоустройства инвалидов следует назвать снижение налоговых ставок. Если наличествует механизм уменьшения налогооблагаемой базы, возможность льготного налогообложения, работодатель, как представляется, не выскажет возражений против реального трудоустройства инвалидов. Такое трудоустройство будет несколько затруднено из-за аттестации рабочих мест, рекомендуемых для инвалидов, так как она позволяет определенным образом упорядочить деятельность службы медико-социальной экспертизы (МСЭ). При отсутствии данной информации требования службы МСЭ зачастую противоречат требованиям, которые предъявляются к работнику по той или иной специальности.

Ввиду того, что успешное трудоустройство, равно как и трудовая адаптация инвалида, определены уровнем квалификации последнего, а развитие системы профессиональной реабилитации крайне слабо, инвалиды могут получить лишь низкоквалифицированную работу, для выполнения которой, как правило, необходимо хорошее здоровье. Таким образом, разрешение данной проблемы видится в расширении сети подготовки специалистов, переобучения и переподготовки по таким специальностям, которые востребованы в настоящее время. Весомым вкладом в интеграцию инвалидов может стать создание системы обучения и повышения квалификации, поощряющей интегрированные формы образования, а также приспособляющей существующие ныне институты профессионального образования под нужды инвалидов.

Основополагающими принципами современного трудового права, которые тесным образом

связаны с недопустимостью дискриминации, выступают свобода труда и запрет принудительного труда. Однако в трудовых правоотношениях лицам с ограниченными возможностями здоровья значительно сложнее реализовать свое право на труд, нежели иным социальным группам. В современном российском законодательстве отсутствуют правовые нормы, которые с достаточной долей эффективности регулировали бы данный вопрос.

Безусловно, проблема имеет социально-правовую и психологическую окраску. Достаточно низкий уровень информированности специалистов по работе с персоналом, равно как и психологическая неготовность самого работодателя вступить в сотрудничество с работником, который имеет инвалидность, отсутствие финансовой и организационной возможностей в плане адаптации условий труда выступают в качестве серьезного препятствия в конкурентоспособности работников-инвалидов на рынке труда.

Несмотря на то, что законодателем принимаются определенные меры в данном направлении, проблема трудовой и профессиональной интеграции инвалидов по сей день актуальна, ввиду того, что как трудовая, так и профессиональная самореализация изменяются под воздействием ограничений, которые налагаются, прежде всего, дефектами здоровья, а также назначением МСЭ определенного рода занятия, который рекомендуется данному лицу.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждому гарантировано право свободно распоряжаться своими способностями к труду. По некоторым причинам социально-экономического и психологического характера декларируемое основным законом положение о свободе труда не в полной мере отражается в объективной реальности; термин «нетрудоспособность», таким образом, противоречит положениям Конституции РФ, ввиду того, что каждый из российских граждан наделен правом на труд без какой-либо дискриминации¹.

Небрежное отношение российского законодателя к разработке комплексного механизма защиты работника от дискриминации в трудовых отношениях приводит практически к полному отсутствию в России положительной судебной практики по данной категории дел [1, с. 22]. При определении степени трудоспособности инвалида существенное значение имеет федеральный

¹ См.: О правах инвалидов : конвенция от 13 дек. 2006 г. № 61/106 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 6. Ст. 468.

LAW AND LEGISLATION

орган МСЭ, руководствующийся в процессе определения степени трудоспособности лишь 3 степенями ограничения к труду:

– 1 степень предполагает способность к выполнению трудовой функции в обычных условиях труда при условии снижения квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, а равно неспособность продолжать работу по своей основной профессии при условии сохранения возможности в обычных условиях труда осуществлять трудовую деятельность, но более низкой квалификации;

– 2 степень отличается способностью к выполнению трудовой деятельности в условиях труда, специально для этого созданных, при применении вспомогательных технических средств и (или) с помощью третьих лиц;

– 3 степень характеризуется неспособностью к осуществлению любой трудовой деятельности либо невозможностью (противопоказанностью) любой трудовой деятельности.

Таким образом, понятие «нетрудоспособен» по отношению к инвалидам представляется некорректным и в некоторой степени способствующим дискриминации лиц с ограниченными возможностями в сфере труда, что вступает в противоречие с положениями Конвенции о правах инвалидов, которая ратифицирована Россией в 2013 г.¹

Проблема состоит в расстановке акцентов. Орган МСЭ обращает внимание работодателя именно на медицинском, но отнюдь не социальном критерии, хотя в рамках современных рыночных отношений последний играет гораздо большую роль для работодателя. Иными словами, вопрос приема либо отказа в приеме работника-инвалида, в первую очередь, является, вопросом желаний субъектов трудовых отношений взаимовыгодно сотрудничать.

Здесь неправильно говорить об установлении нетрудоспособности лиц с ограниченными физическими возможностями. Когда потенциальный работник наделен деловыми качествами, которые необходимы для выполнения того или иного типа работы, а работодатель для осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом может принять решение заключить трудовой договор с инвалидом, государство, в свою очередь, в лице органа МСЭ должно оказывать всевозможное содействие подобного

рода сотрудничеству. При этом в медицинских рекомендациях, как представляется, рационально указать, какой вид деятельности противопоказан данному работнику, но не ограничивать его профессиональные способности одной специальностью, как это имеет место быть; рекомендовать технические средства и мероприятия, направленные на профессиональную реабилитацию [13, с. 15], не ограничиваясь лишь выдержками из приказа Минздравсоцразвития РФ от 23 декабря 2009 г. № 1013н: «трудоспособен, нетрудоспособен, трудоспособен в специально созданных условиях»².

Но условия труда зачастую адаптированы под работника-инвалида лишь на учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества инвалидов. На таких производствах востребован низкоквалифицированный труд, но такое положение не отвечает требованиям соискателя, который имеет высокую профессиональную квалификацию. На прочих же работодателях возлагается обязанность за счет средств организации адаптировать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации работника-инвалида. Но ввиду отсутствия соответствующей статьи расходов в бюджете организации на создание специальных условий либо вследствие низкой мотивации самого работодателя трудоустроить такого работника проблема основной части инвалидов, которые обладают высокой квалификацией, не теряет своей актуальности.

К примеру, по состоянию на декабрь 2013 г. в Иркутской области проживало около 236 тыс. инвалидов, в том числе трудоспособных — примерно 92 тыс., из них трудоустроены порядка 47 тыс. чел. В органы занятости Иркутской области ежегодно обращается примерно 5 тыс. инвалидов, из которых трудоустраивается примерно 2 тыс. чел. В рамках проводимой Министерством труда и занятости Иркутской области ведомственной целевой программы «Содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в Иркутской области на 2013–2015 годы» на 1 декабря 2013 г. было трудоустроено 224 инвалида, что состав-

¹ О дискриминации в области труда и занятий : конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

² Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы : приказ Минздравсоцразвития РФ от 23 дек. 2009 г. № 1013н (ред. от 26 янв. 2012 г.) // Российская газета. 2010. 26 марта.

V. V. CHUKSINA, N. N. KOMISSAROV

ляет около 90 % от плановых показателей¹. Как правило, преимущественно трудоустраиваются инвалиды III группы. Так, согласно исследованию, проведенному Ю. В. Шумовой [14, с 89–92], из 100 респондентов-инвалидов I и II групп, которые имеют высшее образование:

– 12 — трудоустроены по специальностям, квалификационные требования к которым содержат наличие высшего образования;

– 21 — работают по специальностям, квалификационные требования к которым не содержат наличие высшего образования;

– 77 — по ряду объективных причин безработные.

Обобщая все изложенное, подведем итоги:

1. Каждое из проявлений дискриминации по признаку инвалидности в сфере труда имеет негативную, противозаконную окраску, как это следует из национальных и международных норм.

2. Термин «нетрудоспособен» противоречит нормам международного права и положениям российской Конституции. В качестве причины такого несоответствия выступает определение нетрудоспособности медицинским критерием и исключение социального, ведь именно последний решает вопрос относительно сотруд-

ничества между работником и работодателем. Лишь профессиональные и деловые качества (как образование, квалификация, опыт и т. д.) должны быть учтены при заключении трудового договора и определении его условий.

3. В рамках рассматриваемой проблемы нецелесообразным представляется установление нетрудоспособности лиц-инвалидов. В целях решения данного вопроса соответствующий орган, в равной степени руководствуясь обоими перечисленными критериями, устанавливает отдельные ограничения на осуществление того или иного вида трудовой деятельности, но отнюдь не абсолютный запрет.

4. В целях решения второй герменевтической проблемы органу МСЭ следует давать рекомендации инвалиду относительно тех или иных технических средств и мероприятий, ориентированных на его профессиональную реабилитацию, что позволит работодателю более ясно определить специально созданные условия, учитывая индивидуальные потребности каждого работника-инвалида.

5. Органам исполнительной власти субъектов РФ следует оказывать всевозможное содействие в адаптации условий безбарьерной среды внутри самой организации, а также и на пути следования к ней, вне зависимости от того, работают в ней инвалиды или нет.

¹ См.: Проблемы трудоустройства инвалидов обсудили в общественной палате Иркутской области. URL : <http://www.pribaikal.ru/obl-events/article/19769.html>.

Список использованной литературы

1. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе / Н. Бацвин // Трудовое право. — 2013. — № 4. — С. 19–38.
2. Винокуров М. А. Новая экономическая реальность и экономическая политика современной России / М. А. Винокуров // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2014. — № 1 (93). — С. 5–13.
3. Жаворонков Р. Н. Международное законодательство и права инвалидов: современное состояние и необходимость развития / Р. Н. Жаворонков. — М. : Изд-во РУДН, 2003. — 15 с.
4. Жаворонков Р. Н. Сравнительно-правовой анализ федерального законодательства РФ в области реабилитации и социальной защиты инвалидов и Конвенции ООН о правах инвалидов : науч.-практ. пособие / Р. Н. Жаворонков. — М. : Папирус, 2009. — 352 с.
5. Ильинская О. И. Международно-правовые аспекты защиты инвалидов / О. И. Ильинская // Журнал российского права. — 2013. — № 10. — С. 97–106.
6. Ларицкая М. Л. Права лиц с ограниченными возможностями и механизмы их защиты на международном, европейском и российском уровнях / М. Л. Ларицкая // Вестник Томского государственного университета. — 2013. — № 373. — С. 104–107.
7. Модернизация социальной сферы муниципальных образований Сибирского региона как основы повышения качества жизни населения / В. И. Самаруха, А. В. Самаруха, Т. В. Сорокина [и др.]. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 270 с.
8. Открытое письмо участников конференции (итоговая резолюция) // Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход : материалы междунар. конф. / сост. М. Л. Новиков, Н. И. Присека. — М. : Перспектива, 2004. — С. 52–58.
9. Панченко А. Е. Проблема дискриминации в сфере труда / А. Е. Панченко // Молодой ученый. — 2014. — № 4. — С. 862–864.
10. Рузаева Е. М. Некоторые аспекты правового регулирования труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями / Е. М. Рузаева // Вопросы российского и международного права. — 2012. — № 3–4. — С. 98–108.
11. Сытин Л. В. К вопросу о ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов в Российской Федерации / Л. В. Сытин, Л. В. Лыхина // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. — 2010. — № 1. — С. 7–11.
12. Тихомиров Ю. А. Курс сравнительного правоведения / Ю. А. Тихомиров. — М. : Норма, 1996. — 432 с.

LAW AND LEGISLATION

13. Тодэ Н. Проявления дискриминации в трудовых отношениях / Н. Тодэ // Кадровик.ру. — 2011. — № 3. — С. 12–20.
14. Шумова Ю. В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / Ю. В. Шумова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Право. — 2014. — № 2. — С. 89–92.

References

1. Batsvin N. Analysis of judicial practice in cases involving workplace discrimination. *Trudovoe pravo = The Labor Law*, 2013, no. 4, pp. 19–38. (In Russian).
2. Vinokurov M. A. The new economic reality and economic policy of modern Russia. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2014, no. 1 (93), pp. 5–13. (In Russian).
3. Zhavoronkov R. N. *Mezhdunarodnoe zakonodatel' stvo i prava invalidov: sovremennoe sostoyanie i neobkhodimost' razvitiya* [International law and the rights of people with disabilities: the modern state and necessity to develop]. Moscow, RUDN Publ., 2003. 15 p.
4. Zhavoronkov R. N. *Sravnitel' no-pravovoi analiz federal' nogo zakonodatel' stva RF v oblasti reabilitatsii i sotsial' noi zashchity invalidov i Konventsii OON o pravakh invalidov* [Comparative legal analysis of the federal legislation of the Russian Federation in the field of rehabilitation and social protection of disabled persons and the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. Moscow, Papirus Publ., 2009. 352 p.
5. Iliinskaya O. I. International legal aspects of disabled persons' protection. *Zhurnal rossiiskogo prava = The Journal of Russian Law*, 2013, no. 10, pp. 97–106. (In Russian).
6. Laritskaya M. L. The rights of people with disabilities and mechanisms of their protection at international, European and Russian levels. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Tomsk State University*, 2013, no. 373, pp. 104–107. (In Russian).
7. Samarukha V. I., Samarukha A. V., Sorokina T. V. et al. *Modernizatsiya sotsial' noi sfery munitsipal' nykh obrazovaniy Sibirskogo regiona kak osnovy povysheniya kachestva zhizni naseleniya* [Modernization of the social sphere of municipalities of the Siberian region as a basis for improving the quality of life of the population]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2013. 270 p.
8. An open letter to conference participants (final resolution). Novikov M. L., Prisetskaya N. I. (eds). *Trudoustroystvo invalidov: integrirovannyi podkhod. Materialy Mezhdunarodnoi konferentsii* [Employment of persons with disabilities: an integrated approach. The proceedings of the international conference]. Moscow, Perspektiva Publ., 2004, pp. 52–58. (In Russian).
9. Panchenko A. E. The problem of workplace discrimination. *Molodoi uchenyi = A Young Scientist*, 2014, no. 4, pp. 862–864. (In Russian).
10. Ruzaeva E. M. Some aspects of the legal regulation of employment of people with physical challenges. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava = The Issues of Russian and International Law*, 2012, no. 3–4, pp. 98–108. (In Russian).
11. Sytin L. V., Lykhina L. V. To the issue of ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in the Russian Federation. *Vestnik vserossiiskogo obshchestva spetsialistov po mediko-sotsial' noi ekspertize, reabilitatsii i reabilitatsionnoi industrii = Bulletin of the All-Russian Society of Medical and Social Expertise, Rehabilitation and Rehabilitation Industry*, 2010, no. 1, pp. 7–11. (In Russian).
12. Tikhomirov Yu. A. *Kurs sravnitel' nogo pravovedeniya* [Comparative Law Course]. Moscow, Norma Publ., 1996. 432 p.
13. Tode N. Discrimination in labor relations. *Kadrovik.ru*, 2011, no. 3, pp. 12–20. (In Russian).
14. Shumova Yu. V. Discrimination on disability grounds in labour relations. *Vestnik Yuzhno-Ural' skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Pravo = Bulletin of South Ural State University. Law Series*, 2014, no. 2, pp. 89–92. (In Russian).

Информация об авторах

Чуксина Валентина Валерьевна — кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории государства и права, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: v-chuksina@yandex.ru.

Комиссаров Николай Николаевич — аспирант, кафедра конституционного и административного права, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: komissarov-law@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Чуксина В. В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / В. В. Чуксина, Н. Н. Комиссаров // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 1. — С. 126–134. — DOI: [10.17150/1993-3541.2015.25\(1\).126-134](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(1).126-134).

Authors

Valentina V. Chuksina — PhD in Law, Associate Professor and Chair, Department of Theory and History of State and Law, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: v-chuksina@yandex.ru.

Nikolai N. Komissarov — PhD student, Department of Constitutional and Administrative Law, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: komissarov-law@mail.ru.

Reference to article

Chuksina V. V., Komissarov N. N. Discrimination on the basis of disability in employment relations. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 1, pp. 126–134. DOI: [10.17150/1993-3541.2015.25\(1\).126-134](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(1).126-134). (In Russian).