

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.3
DOI 10.18101/2658-4409-2020-2-5-18

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

© **Мурзина Елена Александровна**
кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет
имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

Инвалиды составляют отдельную категорию работников, которая нуждается в более пристальном внимании и контроле за соблюдением трудового законодательства, особой заботе и охране со стороны государства. В случае инвалидности у человека существенно снижается социальная активность, и важную роль в ее восстановлении играет именно трудовая деятельность, которая также способствует реабилитации. В статье на основе анализа норм действующего федерального и регионального законодательства выявлены существующие проблемы правового регулирования труда инвалидов. Также осуществлен небольшой экскурс в историю российского трудового законодательства по вопросам трудоустройства инвалидов, отмечено влияние общепризнанных принципов и норм международного права на совершенствование российского трудового законодательства в сфере правового регулирования труда инвалидов, рассмотрены гарантии трудовой занятости инвалидов, закрепленные российским законодательством. В целях реализации права инвалидов на труд автором сформулированы некоторые предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства. В частности, предлагается разработать на федеральном уровне единые требования к установлению механизма квотирования рабочих мест для инвалидов.

Ключевые слова: трудовое право; трудовое законодательство России; трудовой договор; трудовые правоотношения; инвалид; правовой статус инвалида; труд инвалидов; квотирование рабочих мест для инвалидов; особенности труда инвалидов.

Для цитирования

Мурзина Е. А. Правовое регулирование труда инвалидов // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2020. Вып. 2. С. 5–18.

Прежде чем приступить к характеристике правового регулирования труда инвалидов, необходимо отметить, что в данном вопросе более всего проявляются единство и дифференциация в сфере трудового права. Это понятие правоведами рассматривалось как один из принципов советского трудового права [3, с. 57; 9, с. 118], практически всеми учеными, исследующими отрасль трудового права, признавалось как одна из особенностей метода трудового права [2, с. 55–56; 4, с. 23–25]. При этом основания дифференциации трудового права предлагается рассматривать как существенные и устойчивые обстоятельства объективного свойства, обусловившие необходимость установления различий в правовом регулировании труда отдельных категорий работников [10, с. 61].

Дифференциация служит одним из средств реализации единых принципов регулирования, их конкретизации в разнообразных условиях. Она необходима для наиболее полного учета особенностей правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников.

Именно поэтому дифференциация играет значительную роль в регулировании труда такой категории работников, как инвалиды, то есть лиц, нуждающихся в наибольшей защите своих трудовых прав в силу ограниченных возможностей своего состояния здоровья и в оказании им поддержки для наиболее полноценного их участия в трудовой деятельности. Такое участие, прежде всего, необходимо именно этим людям, которые хотят и могут полноценно трудиться, но в силу своего состояния здоровья не всегда могут быть привлечены к тем или другим видам трудовой деятельности.

Анализ истории развития российского трудового законодательства с началом отсчета от Октябрьской социалистической революции 1917 г. показывает, что вопросы правового регулирования труда инвалидов на законодательном уровне на первых порах практически оставались без внимания. Ни в первом Кодексе законов о труде 1918 г., ни в Кодексе законов о труде 1922 г. нет ни одной нормы, в которой были бы закреплены определенные вопросы, касающиеся особенностей регулирования труда инвалидов.

Нормы, касающиеся в основном трудоустройства инвалидов, были закреплены в различных подзаконных нормативных правовых актах как союзного, так и республиканского уровня. Так, в пункте 8 постановления Совета Народных Комиссаров СССР от 06.07.1935 г. № 1400 «О бюджете государственного социального страхования на 1935 год» закреплено: «Предложить советам народных комиссаров союзных республик значительно расширить работу по трудовому устройству инвалидов, проводимую органами социального обеспечения. Обязать предприятия и учреждения предоставлять рабочим и служащим, частично утратившим тру-

доспособность, другую работу в том же предприятии или учреждении, соответствующую их трудоспособности, согласно заключению врачебно-трудовой экспертной комиссии»¹.

В Постановлении Совета Министров РСФСР от 22.08.1961г. № 1070 «О мерах по улучшению трудового устройства инвалидов РСФСР» на советы министров автономных республик, крайисполкомы, облисполкомы, Мосгорисполком и Ленгорисполком совместно с соответствующими совнархозами возложена обязанность утверждать по представлению органов социального обеспечения ежегодно мероприятия по трудовому устройству и материально-бытовому обслуживанию инвалидов и членов семей, потерявших кормильцев; составить и утвердить перечень профессий и должностей, подлежащих преимущественному замещению инвалидами, и обязать руководителей предприятий, организаций и учреждений принимать на указанные в перечне вакантные должности в первую очередь инвалидов².

Приведенные нормативные правовые акты того времени показывают, что вопросами трудоустройства инвалидов занимались органы социального обеспечения. И что особо следует отметить, так это четкую позицию государства, предпринявшего меры к выработке определенных правил, касающихся вопросов трудоустройства инвалидов. Согласно этим правилам на конкретные органы были возложены обязанности по составлению и утверждению перечня профессий и должностей, подлежащих замещению именно инвалидами, а на руководителей предприятий — обязанности при образовании вакантных мест из такого перечня принимать на эти места в первую очередь инвалидов.

Такой порядок правового регулирования труда инвалидов различных категорий (имеющих заболевание туберкулезом³, инвалидов-слепых⁴ и т. п.) посредством подзаконных актов практически сохранялся до 1995 г., когда был принят Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ⁵.

¹ Сборник нормативных актов о труде: в 2 ч. М.: Юрид. лит., 1984. Ч. 1. С. 266.

² Там же. С. 267–268.

³ Инструкция о трудовом устройстве рабочих и служащих, имеющих заболевания туберкулезом, утв. Советом Народных Комиссаров СССР 05.01.1943 г. // Сборник нормативных актов о труде: в 2 ч. М.: Юрид. лит., 1984. Ч. 1. С. 268.

⁴ О продолжительности рабочего дня и ежегодного отпуска для инвалидов-слепых, работающих в государственных предприятиях. Разъяснение Госкомтруда СССР от 15.04.1957 г. № 18 // Сборник нормативных актов о труде: в 2 ч. М.: Юрид. лит., 1984. Ч. 1. С. 474.

⁵ СЗ РФ. 27.11.1995. № 48. Ст. 4563.

Большую роль в совершенствовании законодательства, содержащего нормы по регулированию труда инвалидов, сыграли общепризнанные принципы и нормы международного права, которые в последующем были признаны Конституцией РФ (ч. 4 ст. 15) составной частью правовой системы России. Международные нормы о трудоустройстве, касающиеся в том числе и инвалидов, содержатся в конвенциях и рекомендациях ООН, Международной организации труда (МОТ), других актах международных организаций, а также в двусторонних и многосторонних международно-правовых договорах, заключаемых Россией с другими государствами. Среди международных правовых документов, прежде всего, следует отметить Всеобщую декларацию прав человека от 10 декабря 1948 г.¹ и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.², поскольку закрепленные в них права (право на труд, защиту от безработицы) служат основой для принятия соответствующих актов в области трудоустройства.

В ряде международных актов указано на необходимость гуманистических подходов к реализации инвалидами (лицами с ограниченными возможностями) своих прав.

Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» от 20 июня 1983 г.³ распространяет свое действие на все категории инвалидов. Статья 7 указанной Конвенции устанавливает, что компетентные органы государства принимают меры для организации служб трудоустройства, занятости и других связанных с ними служб, чтобы инвалиды имели возможность получать, сохранять работу и продвигаться по службе. При этом указывается, что специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов, не считаются дискриминационными в отношении других трудящихся (ст. 4). Нормы о содействии занятости инвалидов содержатся также в Рекомендации МОТ № 168 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.⁴ Названная Рекомендация, в частности, указывает на необходимость принятия мер содействия занятости инвалидов, соответствующих нормам занятости и заработной

¹Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru>.

²Международный пакт о гражданских и политических правах от 19.12.1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

³ О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов: конвенция МОТ № 159 (Женева, 20.06.1983) [Электронный ресурс]. URL: <http://consultation.garant.ru/act/right/megdunar/2540657>.

⁴ О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов: рекомендация МОТ № 168 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru>

платы, которые применяются к трудящимся в целом, и определяет конкретные меры, например, такие как разумное приспособление рабочих мест, трудовых операций, инструментов, оборудования и организации труда для облегчения обучения и занятости инвалидов; создание различных видов специализированных предприятий для инвалидов; обеспечение занятости на условиях неполного рабочего времени (ст. 10, 11).

Следует согласиться с тем, что конвенции и рекомендации МОТ служат дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в сфере трудового права, включая как трудоустройство, так и условия труда отдельных категорий работников, к которым отнесены инвалиды.

Именно в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права указом президиума Верховного Совета РСФСР от 29.09.1987 г. были внесены дополнения в ч. 3 ст. 54 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г., регулиующую ограничение сверхурочных работ. В этой норме было закреплено, что инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями¹.

Действующие в настоящее время нормы трудового законодательства, регулирующие в том числе трудоустройство и некоторые особенности труда инвалидов, закреплены прежде всего в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 02.12.2019 г.) (далее по тексту — Закон о защите инвалидов, Закон ФЗ-181)². Исходя из названия данного законодательного акта он направлен на закрепление правовых основ социальной защиты инвалидов. В частности, он определил цель государственной политики в данной области, предусмотренную Конституцией РФ, и в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права. В названном Законе о защите инвалидов раскрыто понятие «инвалид», согласно которому 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 (ст. 1).

Анализ содержания названного Закона ФЗ-181, а также Трудового кодекса РФ позволяет классифицировать нормы трудового законодательства, регулирующие трудоустройство и особенности труда инвалидов, на две группы. К первой группе относятся нормы, касающиеся трудоустрой-

¹ Кодекс законов о труде РСФСР. М.: Юрид. лит., 1988.

² СЗ РФ. 27.11.1995. № 48. Ст. 4563.

ства инвалидов (прежде всего это квотирование рабочих мест). Вторую группу составляют нормы, регулирующие особенности условий труда инвалидов (особый режим рабочего времени и времени отдыха и т. п.).

Рассматривая первую группу норм, прежде всего необходимо обратить внимание на ст. 20 Закона о защите инвалидов, которая в целях повышения конкурентоспособности инвалидов на рынке труда предусматривает гарантии их трудовой занятости, особое место среди которых занимает квотирование рабочих мест. Под этим понимается резервирование рабочих мест в организациях независимо от организационно-правовой формы и форм собственности для приема на работу инвалидов. Квота — это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории¹.

В силу положений ст. 21 названного Закона право установления размера квоты на рабочие места для инвалидов предоставлено законодательным органам субъектов Российской Федерации, закрепляющим эти положения в законодательстве соответствующего субъекта. При этом уточнено, что при численности работников, превышающей 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; если же численность работников составляет не менее 35 человек и не более чем 100 человек, размер квоты может быть не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. Также в названной правовой норме установлены общеобязательные требования, согласно которым при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не подлежат включению те из них, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Это положение отражает общий принцип обеспечения безопасных условий труда для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Работодатели, в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

¹ Определение Верховного суда РФ от 11.05.2011 г. № 92-Г11-1 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru>.

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Исключение из этих требований составляют работодатели — общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов. Такие работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В целях эффективности работы по квотированию рабочих мест для инвалидов федеральный законодатель внес изменения в отдельные законодательные акты. Так, Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 23.02.2013 г. № 11-ФЗ¹ были внесены дополнения в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с указанными изменениями согласно абзацу 3 пункта 3 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения»² работодатель обязан представлять органам службы занятости населения информацию не только о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, но и о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Анализ федеральных нормативных правовых актов позволяет сделать вывод, что в России созданы предпосылки обеспечения инвалидам дополнительных гарантий при трудоустройстве и это положительно влияет на стимулирование их трудовой и социальной активности [7, с. 124].

Вместе с тем на региональном уровне принимаются законодательные акты, по-разному регулирующие вопросы квотирования рабочих мест для инвалидов. Так, в одних случаях приняты законы, регулирующие общие вопросы квотирования рабочих мест, в которых объединены требования по квотированию как для инвалидов, так и для других категорий работников, включая несовершеннолетних; в других — закреплен разный подход к размеру определяемых квот. Среди примеров изложенного утверждения можно выделить Закон г. Москвы «О квотировании рабочих мест» от

¹ СЗ РФ. 25.02.2013. № 8. Ст. 717.

² О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 07.04.2020) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru>.

22 декабря 2004 г. № 90¹, устанавливающий для работодателей, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, квоту в размере 4%. При этом закреплено, что количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, не может составлять менее 2%. В остальной части Закон г. Москвы предоставляет работодателям право трудоустраивать несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 до 26 лет, ищущих работу впервые. Насколько такое законодательное регулирование будет способствовать трудоустройству инвалидов и соблюдению их прав в поиске работы, остается под вопросом.

Наименование Закона Республики Саха (Якутия) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в Республике Саха (Якутия)» от 28 июня 2012 г. № 1079-1У уже свидетельствует о том, что квота предусмотрена не только для инвалидов, но и несовершеннолетних и других лиц, испытывающих трудности в поиске работы. При этом для организаций со среднесписочной численностью работников более 100 человек названным Законом установлена общая квота в размере 3%, при среднесписочной численности работников от 50 до 100 человек — 2%, в том числе включая прием на работу несовершеннолетних граждан [8]. Следовательно, в данном случае федеральный размер предлагаемой квоты для приема на работу именно инвалидов не соблюдается. В Законе о защите инвалидов прямо указано на то, что квота устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации в зависимости от среднесписочной численности работников в размере либо от 2 до 4 процентов, либо не свыше 3 процентов. Объединяя инвалидов и других лиц, испытывающих трудности в поиске работы (в том числе и несовершеннолетних), якутский законодатель тем самым существенно снижает предлагаемое федеральным законодателем процентное соотношение квотируемых мест.

Другой подход к регулированию вопросов о квотировании рабочих мест для инвалидов усматривается в Законе Санкт-Петербурга от 27.05.2003 г. № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге», Законе Чувашской Республики от 25.11.2011 г. № 68 «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Чувашской Республике» [6, с. 58], Законе Республики Бурятия от 07.03.2006 г. № 1564-III (в ред. от 13.10.2011) «О квотировании рабочих мест для инва-

¹Ведомости Московской городской думы. 2005. № 2. Ст. 379.

лидов в Республике Бурятия»¹. В названных законах решены вопросы квотирования рабочих мест именно для инвалидов, они не включают вопросы квотирования рабочих мест для других категорий работников, нуждающихся в трудоустройстве. При этом в названных законах по-разному решаются вопросы о размере устанавливаемых квот, но в предлагаемых федеральным законодателем рамках.

Анализ регионального законодательства позволяет сделать вывод не только о том, что далеко не в каждом субъекте Российской Федерации закреплены правовые основы установления квоты для приема на работу инвалидов [1, с. 99], но и о разном подходе региональных законодателей к решению этого вопроса. Представляется, что использование совершенно разных подходов к регулированию вопросов квотирования, хоть и в рамках федеральных ограничений, обусловлено отсутствием на федеральном уровне конкретных требований к порядку установления квоты. Кроме того, следует согласиться с мнением о том, что одинаковые понятия в законе каждого субъекта трактуются по-разному [1, с. 100].

Приведенные обстоятельства позволяют сделать вывод о необходимости закрепления на федеральном уровне единых законодательных требований к установлению механизма квотирования на всей территории Российской Федерации и созданию на их основе законодательства в субъектах Российской Федерации, учитывающего региональные особенности территорий.

Федеральным законодателем помимо гарантии в виде установления квоты для приема на работу инвалидов предусмотрены также гарантии в виде установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов, резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов (ст. 20 Закона о защите инвалидов). При этом в ст. 22 этого Закона закреплено понятие специального рабочего места для трудоустройства инвалидов (часть 1), а также прямо закреплено, что минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (часть 2).

Следует отметить, что в Республике Бурятия помимо вышеназванного Закона «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия» был принят еще один закон — «О социальной поддержке инвалидов

¹ Бурятия. 2006. № 41. 10 марта.

в Республике Бурятия»¹. Согласно названному Закону к полномочиям органов государственной власти Республики Бурятия в области социальной поддержки инвалидов на территории Республики Бурятия отнесено содействие трудовой занятости инвалидов, включая принятие мер стимулирования по созданию специальных рабочих мест для их трудоустройства, а также проведение специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости (ст. 3). При этом к специальным мероприятиям, способствующим конкурентоспособности инвалидов на рынке труда, отнесены установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов; резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов; создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организация обучения инвалидов новым профессиям (часть 1 ст. 8). При этом порядок проведения вышеназванных специальных мероприятий подлежит определению Правительством Республики Бурятия (часть 2 ст. 8).

Во исполнение положений Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а также Закона Республики Бурятия «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия» Правительством Республики Бурятия было принято постановление от 01.08.2006 г. № 236 «О мерах по реализации Закона Республики Бурятия от 07.03.2006 г. № 1564-III «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия»². Указанным постановлением в пункте 1 определен уполномоченный исполнительный орган государственной власти Республики Бурятия, устанавливающий квоты для трудоустройства инвалидов, каковым указано Министерство социальной защиты населения Республики Бурятия. В последующем в названное постановление неоднократно вносились изменения и дополнения, в настоящее время оно действует в редакции от 6 марта 2020 г. Также Правительством Республики Бурятия принято постановление от 13.01.2017 г. № 12 «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих конкурентоспособности инвалидов на рынке труда в Республике Бурятия», которое в настоящее время действует с изменениями

¹ О социальной поддержке инвалидов в Республике Бурятия: закон РБ от 10.11.2010 г. № 1734-IV (в ред. от 14.11.2019г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru>

² О мерах по реализации Закона Республики Бурятия от 07.03.2006 г. № 1564-III «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия»: постановление Правительства Республики Бурятия от 01.08.2006 г. № 236 (ред. от 06.03.2020) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru>

и дополнениями. Таким образом следует отметить, что соответствующие органы исполнительной власти Республики Бурятия исполняют свои полномочия в сфере оказания содействия трудоустройству инвалидов.

Некоторые ученые отмечают, что квотирование требует трудоустройства инвалидов, невзирая на его деловые качества, поскольку в случае отказа в приеме на работу инвалида в счет квоты наступает административная ответственность, что лишает работодателя возможности выбора наиболее подходящих для него работников-инвалидов [1, с. 98]. Это утверждение, с одной стороны, заслуживает своего внимания, поскольку одной из причин трудности с трудоустройством инвалидов выступает несоблюдение работодателями требований о квотировании рабочих мест для этой категории работников. Однако, если смотреть с другой стороны, представляется, что оно не является бесспорным. Поскольку при наличии квоты и добросовестности работодателя по исполнению своей обязанности приема на работу на квотированное для инвалида место в случае подачи документов о приеме на работу на такое место двумя инвалидами, каждый из них находится в равноправном положении по отношению друг к другу, у работодателя имеется право принимать на работу того инвалида, который более подходит ему по своим деловым качествам. Анализ судебной практики показывает, что суды в случаях установления факта нарушения права инвалида на трудоустройство на созданное в счет квоты рабочее место для инвалидов признают действия работодателей незаконными¹.

Что касается группы правовых норм, регулирующих условия труда инвалидов, следует отметить, что в наиболее концентрированном виде они изложены в ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в которой закреплён один из основных принципов трудового права о недопущении установления условий труда, ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Изложенные в названной законодательной норме требования о сокращенной продолжительности рабочего времени, возможности привлечения инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья, о предоставлении ежегодного отпуска не менее 30 календарных дней нашли свое отражение в различных статьях соответствующих разделов Трудового кодекса РФ.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.01.2017 г. по делу № 33-895/2017. Требование: О признании незаконным бездействия общества, выразившегося в невыполнении квоты для приема на работу инвалидов [Электронный ресурс]. URL: [https:// www.consultant.ru](https://www.consultant.ru).

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю предусмотрена для инвалидов I и II групп (ч. 3 ст. 23 Федерального закона о защите инвалидов, ст. 92 ТК РФ). Указанная продолжительность рабочего времени названных категорий инвалидов является обязательной для работодателя и не требует какого-либо дополнительного заявления от работника, которому установлена одна из приведенных групп инвалидности¹. При этом работодателям стоит помнить о том, что установление сокращенной продолжительности рабочего времени не влечет за собой сокращения размера заработной платы. Установленная законодательством императивная норма о сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидам I и II групп исключает возможность их работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Анализируя трудовое законодательство в части регулирования условий труда инвалидов, нельзя не согласиться с мнением исследователей о некорректности содержания некоторых статей Трудового кодекса РФ в этой сфере. Так, ст. 94 Трудового кодекса РФ, устанавливающая продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов, содержит ссылку к медицинскому заключению, выдаваемому в порядке, устанавливаемом федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Однако, как правильно отмечается, определение продолжительности ежедневной работы (смены) не входит в обязательное содержание медицинского заключения в отношении инвалида и редко встречается на практике. Аналогичным является и положение, закрепленное в ст. 113 ТК РФ, согласно которому привлечение инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и с обязательным под роспись ознакомлением их о своем праве отказаться от работы в такие дни. Формальный характер носят и требования о получении у инвалида письменного согласия на привлечение к работе в ночное время (ст. 96 ТК РФ), к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), направление в служебные командировки (ст. 259 ТК РФ) [5, с. 25–26]. Формальность приведенных требований заключается в том, что, желая не потерять работу, инвалиды выражают свое согласие на работу в ночное время, сверхурочную работу, а также на направление в служебные командировки. В целях устранения формального характера таких требований необходимо внести изменения в соответствующие статьи, указав на недопустимость привлечения инвалидов к работе в ночное время, к сверхурочным работам и направлению в служебные командировки.

¹ Определение Верховного суда Российской Федерации от 12.08.2019 г. № 25-КГ19-7 [Электронный ресурс]. URL: [https:// www. consultant.ru](https://www.consultant.ru).

Таким образом, в заключение представляется важным повторить выводы о необходимости закрепления на федеральном уровне единых законодательных требований к установлению механизма квотирования на всей территории Российской Федерации, а также о необходимости внесения изменений в действующее трудовое законодательство в области регулирования условий труда инвалидов.

Литература

1. Аббасов П. Р., Шкаликова С. М. Правовое регулирование труда инвалидов [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-invalidov> (дата обращения: 19.11.2019).
2. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. 688 с.
3. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 57.
4. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 23–25.
5. Долинская В. В., Долинская Л. М. Специфика правового статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья // Законы России: опыт, анализ, практика. 2019. № 6. С. 24–30.
6. Зобова Е. Гарантии трудовых прав и налоговые льготы для работников-инвалидов // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. 2019. № 9. С. 57–65.
7. Ключковская Л. Г. Совершенствование механизмов реализации мер, направленных на содействие трудоустройству инвалидов // Проблемы экономики и юридической практики. 2015. № 4. С. 121–125.
8. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина; под ред. К. Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2018. 172 с.
9. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. С. 118.
10. Штивельберг Ф. Б. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в международных актах о труде // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты: сб. науч. тр. Екатеринбург: Изд-во Уральской гос. юрид. академии, 2009. 188 с.

LEGAL REGULATION OF THE LABOUR OF DISABLED PEOPLE

Elena A. Murzina

Cand. Sci. (Law), A/Prof.,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
6 Sukhebatora St., Ulan-Ude 670000, Russia
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

People with disabilities are a separate category of workers, it requires greater attention, a monitoring of compliance with labour laws, special care and protection by the state. In the event of a person's disability, his social activity is significantly reduced, and labour activity in this case plays an important role in his recovery, which in its turn contributes to rehabilitation. Based on the analysis of statutes of the current federal and regional law, we have identified the problems of legal regulation of the labour of disabled people. The article provides a background of the Russian labour laws on the employment of people with disabilities, emphasizes the influence of the principles and regulations of the international law on improving Russian labour legislation in the field of the labour of disabled people, as well as considers the guarantees of the employment for people with disabilities, enshrined in Russian law. In order to realize the right of disabled people for labour we give some proposals for improving the current labour legislation. In particular, it is proposed to develop the consistent requirements at the federal level to establish a mechanism for quoting jobs for people with disabilities.

Keywords: labour law; labour legislation of Russia; employment agreement; labour relations; disabled; legal status of a disabled person; labour of disabled people; quotas for jobs for the disabled people; features of the labour of disabled people.