

## ДИСКРИМИНАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПО ПРИЗНАКУ ИНВАЛИДНОСТИ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

*Ермолаева Е.Л., студентка ИГиП ТюмГУ,  
направление «Юриспруденция» 2 курс  
магистерской программы «Корпоративный юрист»<sup>1</sup>*

Конституция Российской Федерации провозглашает, что Российская Федерация является социальным государством, в котором обеспечивается социальное равенство граждан, их достойная жизнь. Ориентируясь на указанные принципы, законодатель разрабатывает правовую систему, направленную на обеспечение защиты прав и законных интересов граждан с ограниченными возможностями здоровья<sup>2</sup>.

В настоящее время главным направлением в области социальной защиты инвалидов является их социальная реабилитация и абилитация, составной частью которых является обеспечение занятости последних. Статистика свидетельствует, что в настоящий момент менее 10 % российских инвалидов - работающие, в то время как в США трудоустроено не менее трети инвалидов, а в Китае и вовсе не менее 80%<sup>3</sup>.

Российское законодательство на сегодня не содержит правовые нормы, которые бы эффективно регулировали вопросы запрета дискриминации инвалидов в современном обществе. Как отмечает Е.А. Коваленко: «небрежное отношение российского законодателя к разработке комплексного механизма защиты работника от дискриминации в трудовых отношениях

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Т.А. Анбрехт доцент кафедры трудового права и предпринимательства ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук, доцент

<sup>2</sup> Анбрехт Т.А. Социальная защита инвалидов в Российской Федерации: тенденции развития законодательства // Евразийский юридический журнал. 2015. № 10(89). С.190-192.

<sup>3</sup> Чуксина В.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Известия БГУ. 2015. №1. С. 127.

приводит практически к полному отсутствию в России положительной судебной практики по данной категории дел»<sup>1</sup>.

Ввиду существенного реформирования законодательства в области защиты прав инвалидов в 2014 г., в Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» была введена ст. 3.1, согласно которой не допускается дискриминация по признаку инвалидности<sup>2</sup>. При этом в указанном законе дано легальное толкование настоящего определения, которое фактически воспроизводит положения ст. 2 Конвенции о правах инвалидов: дискриминация – это любое различие, исключение или ограничение лица по причине инвалидности, целью которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления прав и свобод человека и гражданина во всех сферах общественной жизни<sup>3</sup>.

Следовательно, представляется, что дискриминацией инвалидов в сфере труда будет признаваться различие лица по причине его инвалидности, целью которого является умаление прав последнего в сфере занятости и трудоустройства.

В целях осуществления принципов, заложенных в Конституции РФ, государством должна быть принята развернутая система мер по содействию занятости инвалидов. Так, одними из них выступают меры, предусматривающие квотирование рабочих мест для инвалидов, выполнение более легких видов труда либо сокращенной продолжительности рабочего времени при сохранении заработной платы в полном объеме, специальное устройство рабочих мест и др.<sup>4</sup>.

Однако, как показывает складывающаяся правоприменительная практика, в действительности эти меры обеспечивают реализацию заложенных в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в

---

<sup>1</sup> Коваленко Е.А. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Символ науки. 2016. №10-1. С. 196.

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

<sup>3</sup> 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](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability) (дата обращения 15.09.2018 г.).

<sup>4</sup> Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб.пособие. – Тюмень, 2010. С.181.

Российской Федерации» положений лишь частично. Вместе с тем, как отмечает Е.А. Панченко «необходимость решения существующих в настоящее время назревших социальных проблем является приоритетной, и требует переориентации социально-экономической политики на повышение уровня жизни населения»<sup>1</sup>.

Учитывая вышеизложенные правовые потребности, в целях максимального искоренения дискриминации по признаку инвалидности в сфере труда, был разработан и принят Приказ Минтруда России от 09.11.2017 N 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» (далее – Приказ)<sup>2</sup>.

Указанный документ был разработан для государственных учреждений службы занятости населения, в целях обнаружения и исключения случаев проявления дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов. Документ, являясь первым в системе методических рекомендаций по обнаружению дискриминации, установил критерии по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов, что позволило в действительности применять указанные нормы.

Следует обратить внимание, что ранее нормы о дискриминации носили скорее декларативный характер, так как на практике правовые механизмы для выявления дискриминации работников с ограниченными возможностями здоровья отсутствовали.

Так, согласно положениям Приказа, при решении вопросов занятости инвалидов участникам правоотношений следует разделять два различных вида дискриминации:

---

<sup>1</sup> Панченко А. Е. Проблема дискриминации в сфере труда // Молодой ученый. 2014. № 4. С. 864.

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 09.11.2017 N 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 12.

- прямая дискриминация, предусматривающая такое поведение работодателя, которое выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), а также в трудоустройстве инвалидов преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места.

- косвенная дискриминация, содержащая требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов, в частности, под косвенной дискриминацией следует понимать ситуацию, в которой положения локальных нормативных актов работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками<sup>1</sup>.

Кроме того, настоящим Приказом были установлены основные формы, в которых осуществляется дискриминация по признаку инвалидности:

- 1) отсутствие доступа к информации об открытых вакансиях;
- 2) непроведение мероприятий, которые были рекомендованы индивидуальной программой реабилитации, по сопровождаемому содействию занятости нуждающегося инвалида;
- 3) отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида;
- 4) отказ в разумном приспособлении;
- 5) неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому;
- 6) отказ в закреплении при необходимости наставника;
- 7) несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов;

---

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 09.11.2017 N 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 12.

- 8) непредоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости;
- 9) отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу;
- 10) отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности;
- 11) наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу;
- 12) увольнение работников по признаку инвалидности.

Приказом также установлен перечень действий работодателя, которые при разрешении вопроса о наличии или отсутствии дискриминации следует признать разумными, направленными на обеспечение интересов инвалида.

Кроме того, следует обратить внимание, что второй раздел Приказа посвящен организационному обеспечению предотвращения дискриминации ввиду проверок, социально-надзорных мероприятий и т.д.

Полагаем возможным предположить, что указанный Приказ в совокупности с федеральным законодательством выступит частью эффективного механизма защиты прав работников с ограниченными возможностями здоровья.

#### **Список литературы:**

1. Анбрехт Т.А. Социальная защита инвалидов в Российской Федерации: тенденции развития законодательства // Евразийский юридический журнал. 2015. № 10(89). С.190-192.
2. Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб.пособие. – Тюмень, 2010. – 240 с.
3. Коваленко Е.А. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Символ науки. 2016. №10-1. С. 196.

4. Панченко А. Е. Проблема дискриминации в сфере труда // Молодой ученый. 2014. № 4. С. 864.

5. Чуксина В.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Известия БГУ. 2015. №1. С. 127.