

Степанова Е.Ю.

студентка ИГиП ТюмГУ,

направления «Юриспруденция»

магистерской программы «Корпоративный юрист»

УДК 349.2

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА, КАК ПЕРСПЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены особенности дистанционной работы лиц с ограниченными возможностями, как способ обеспечения трудоустройства данной категории лиц. Сделан вывод о перспективности применения дистанционного труда для трудовой реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями.

Ключевые слова: дистанционная работа, трудовые отношения, рабочее место, лица с ограниченными возможностями, особенности труда инвалидов.

Проблема трудоустройства инвалидов была и остается одной из острейших в национальной системе социальной защиты лиц с ограниченными возможностями. У работодателей отсутствует достаточное количество оборудованных рабочих мест для инвалидов. И уровень их стигматизации во всех сферах жизни остается высоким.

Занятость лиц с ограниченными возможностями по-прежнему остается на низком уровне. В соответствии со ст.37 Конституцией РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Когда речь идет об

инвалидах, то данное положение зачастую нарушается, работодатели отказываются принимать их на работу. А ведь инвалиду также важно реализовать себя в жизни, стать успешным. У работающего инвалида повышается материальное благосостояние и улучшается психологическое состояние¹.

В настоящее время появляется все больше возможностей для трудоустройства лиц, в том числе инвалидов. Активно развиваются информационные технологии, что влияет и на трудовые отношения с их участием.

Во многих организациях активно развивается дистанционная занятость, когда работа выполняется работником вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. При этом обязательным условием является использование для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей.

У лиц с ограниченными возможностями появляется больше шансов найти работу с дистанционным характером, поскольку работа осуществляется из дома. Труд дистанционного работника частично контролируется работодателем, например, в части соблюдения установленных для исполнения служебных заданий сроков и качество их выполнения.

Находясь и работая дома, лица с ограниченными возможностями чувствуют себя более комфортно. Это, в свою очередь, позитивным образом влияет на их трудоспособность и эффективность.

В целом и для работодателя дистанционная работа имеет преимущества. В финансовом плане, работодатель, при дистанционном

¹ Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Проблемы создания трудовой среды в трудоизбыточном регионе для людей с ограниченными возможностями // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 39 (366). С. 63.

формате работы, экономит немалые средства, например, за аренду помещения. В период пандемии работодателю также не приходится тратить средства на покупку масок, перчаток, антисептиков для сотрудников. Сэкономленные средства работодатель может потратить на покупку качественного рабочего оборудования, в том числе приспособленного под особые потребности работников с ограниченными возможностями.

Представляется, что для содействия занятости инвалидов в нашей стране необходимо развивать именно удаленную работу, наиболее подходящую для инвалидов. Еще несколько лет назад надомный труд считался малоэффективным. В настоящее время режим дистанционной работы для сотрудников уже показал свою эффективность. Работники, в период пандемии доказали, что работая дома, через Интернет, можно сделать даже больше работы, чем находясь в офисе.

В 2020 году многие крупные организации перевели своих сотрудников на удаленную работу дома. При этом показатели работы таких организаций выросли. Многие работники и по настоящее время продолжают работать в дистанционном режиме. Работодатели уже сейчас задумываются об установлении такого режим работы для сотрудников на постоянной основе. Дистанционная работа нивелирует различие между работниками-инвалидами и всеми остальными. При дистанционной работе можно избежать большого разрыва заработной платы между работниками-инвалидами и другими сотрудниками, поскольку снижается уровень субъективного восприятия ценности работника и максимально повышается оценка фактического результата и эффективности. Трудовые отношения постоянно меняются и поэтому важно постоянно развивать, совершенствовать трудовое законодательство, в том числе и в отношении дистанционного труда¹.

Одним из минусов, который можно усмотреть в дистанционном труде для инвалида, это возникающая нехватка общения с другими людьми,

¹ Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал высшей экономики. 2015. № 2. С.77.

социальная изоляция и отсутствие возможности трудовой социализации. Находясь дома, лица с ограниченными возможностями могут стать более замкнутыми, впасть в депрессию. Также стоит отметить, что дистанционная работа может не подойти для слабовидящих инвалидов. Обеспечить слабовидящих инвалидов необходимым оборудованием дома, согласится не каждый работодатель, и не у всех работодателей может быть такая возможность.

Работа через Интернет создает более широкие возможности для заработка, а для предпринимателей – повышение эффективности бизнеса посредством организации труда по-новому. Многие инвалиды могли оказаться за пределами рынка труда, но дистанционная работа позволяет им реализовать свои способности и показать себя, как успешного сотрудника. У инвалидов становится все больше шансов трудоустроиться и найти работу. Глобализация заменяет обычную организацию труда, создавая новые возможности.

Сегодня все большее внимание уделяется трудоустройству лиц с ограниченными возможностями, об этом свидетельствуют и последние изменения Закона о занятости, предусмотревшего сопровождаемое трудоустройство, как альтернативу не эффективного квотирования рабочих мест для инвалидов¹. Поскольку проблема трудоустройства инвалидов является актуальной на протяжении многих лет, то сопровождаемое трудоустройство, в том числе и на дистанционную работу могло бы в значительной мере повысить шансы инвалидов на устойчивую и продуктивную занятость².

Для правового регулирования и исключения возникновения вопросов на практике, в главу 49.1 ТК РФ необходимо добавить статьи, регулирующие дистанционный труд инвалидов. Необходимо отдельно закрепить особые

¹ Зайцева Л.В., Курсова О.А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2018. Т.62. №3. С. 465-483.

² Зайцева Л.В., Курсова О.А. Формы применения труда недееспособного работника // Право. Высшая школа экономики. № 3. 2019. С. 26-51.

права инвалидов, работающих дистанционно и гарантии их реализации, особенно в части оборудования рабочего места и обеспечения условий, отвечающим не только требованиям безопасности, но и специфическим потребностям этой категории трудящихся.

Хочется надеяться, что в ближайшее время в век развития различных технологий занятость инвалидов будет значительно повышаться и проблема их трудоустройства будет решена.

Список литературы

1. Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Проблемы создания трудовой среды в трудоизбыточном регионе для людей с ограниченными возможностями // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 39 (366). С. 62-69.
2. Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения. Право. Журнал высшей экономики. // Н.В. Закалюжная - 2015. № 2. С.76-91.
3. Зайцева Л.В., Курсова О.А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников // Известия высших учебных заведений. Правоведение. Т.62. 2018. №3. С. 465-483.
4. Зайцева Л.В., Курсова О.А. Формы применения труда недееспособного работника // Право. Высшая школа экономики. 2019. № 3. С. 26-51.