

**Цыкора А.В.**, к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, Россия;  
**Титовская В. Б.**, студентка кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, Россия;

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ГРАЖДАН, ИМЕЮЩИХ ИНВАЛИДНОСТЬ

**Аннотация.** В статье авторы рассматривают особенности трудовых правоотношений граждан с инвалидностью.

**Ключевые слова:** трудовое право, граждане с инвалидностью, правоотношения граждан с инвалидностью.

**Tsykora A.V.**, Candidate of Economics, Associate Professor of the Department "Economic Security, Accounting and Law" DSTU, Rostov-on-Don, Russia;  
ttanneta@mail.ru

**Titovskaya V. B.**, student of the department "Economic security, accounting and law" of the Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;  
titovskayavlada@yandex.ru

## FEATURES OF LABOR RELATIONS OF CITIZENS WITH DISABILITIES

**Abstract.** In the article, the authors consider the features of labor relations of citizens with disabilities.

**Keywords:** labor law, citizens with disabilities, legal relations of citizens with disabilities.

Особое место в отрасли трудового права занимают вопросы связанные с правоотношениями рабочих инвалидов.

В последнее время актуальность данного аспекта велика особенно это видно из утверждённого Президентом РФ в августе 2021 года перечня поручений по итогам заседания Президиума Государственного Совета

Российской Федерации [2]. В них говорится о важности социальной реабилитации граждан с инвалидностью, тем самым подчеркивая их полное включение и поддержку в социуме, а значит и предоставление по максимуму всех гарантий и прав на трудовые отношения. Данная государственная повестка показывает важность, а также демонстрирует проблемы в данной области которые необходимо решить.

Человеком с инвалидностью согласно ст. 1 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», это лицо, имеющее стойкое нарушение функционирования организма человека, его здоровья, связанного с заболеваниями, травмами или дефектами ограничивающие полноценную жизнедеятельность, для поддержания которой необходима социальная помощь и поддержка [3].

Также как и граждане РФ без проблем со здоровьем, инвалиды имеют правовую возможность заниматься трудовой деятельностью по доступным им профессиям. Какое-либо запрет или ограничение в этом аспекте их прав, по признаку инвалидности, принято считать дискриминацией. Согласно ст. 19 Конституции РФ, в стране гарантируется равенство прав и свобод всех граждан, а также ст. 37 Конституции РФ указано, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [4].

На законодательном уровне установлен целый ряд гарантий, которые направлены на обеспечение инвалидам возможностей наравне с другими лицами в трудовой сфере. Также стоит отметить, что ограниченные возможности инвалида не могут препятствовать реализации их трудовых прав, данная норма содержится и в ст. 3 ТК РФ [5].

Законодательно и доктринально положение инвалидов равны с другими субъектами трудовых отношений, но на практике имеются проблемы как в применении норм права, так и в их реализации полноценно трудового потенциала. Начиная с правового регулирования, проанализировав положения ТК РФ, можно заметить, что законодатель в разделе XII

«Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» не выделяет инвалидов (наравне с беременными женщинами, лицами с семейными обязанностями, несовершеннолетними, т. е. лицами, имеющими «пониженную трудоспособность»).

Пониженная трудоспособность - это полная или частичная потеря человеком трудоспособности. Упоминание об инвалидах также не может быть найдено в названии отдельной главы или статьи кодифицированного нормативного акта. Только при изучении отдельных правовых норм можно заметить положения, регулирующие права лиц с ограниченными возможностями [1].

Если сравнивать трудовое законодательство России с трудовым законодательством других стран, то можно заметить колоссальную разницу в отношении регулирования прав инвалидов. В России трудовое законодательство имеет ряд норм регулирующих особенности трудовых отношений с инвалидами, но они не включены в специальный раздел XII ТК РФ, а находятся в других разделах и главах (Например: ст. 94 ТК РФ, регулирующая продолжительность рабочей смены выделяет отдельно лиц с инвалидностью) [5].

Также проблемой регулирования является основанная на ч. 2 ст. 179 ТК РФ, где можно увидеть в перечне лиц, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, лиц, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание. Данная норма не содержит в перечне работников-инвалидов, которые были приняты на работу уже как лицо с ограниченными возможностями.

Необходимо обратить внимание на такие немаловажные вопросы, которые ТК РФ не урегулированы: это гарантии инвалиду при направлении его в служебные командировки, при подготовке и дополнительном профессиональном образовании.

Изучая юридическую практику, можно отметить, что некоторые ситуации, в которых люди с ограниченными возможностями не трудоустраиваются.

Предоставление работодателями рабочих мест для людей с ограниченными возможностями является важной проблемой, поскольку рабочие места для людей с ограниченными возможностями должны соответствовать требованиям медицинских служб и служб санитарного контроля, не противореча возможностям людей с ограниченными возможностями. Работодателю кажется более выгодным отказать инвалиду в приеме на работу, чем принять его на рабочее место в соответствии с установленными требованиями и нормами. Чтобы решить эту проблему, необходимо ввести дополнительные меры по стимулированию работодателей принимать на работу людей с ограниченными возможностями.

Люди с ограниченными возможностями часто сталкиваются с проблемой того, что заработная плата на доступных им рабочих местах ниже по сравнению с другими работниками, что связано с низкой квалификацией людей с ограниченными возможностями и их низким уровнем образования. Поэтому, помимо вопроса трудоустройства, актуальным стал вопрос образования для людей с ограниченными возможностями. Государство обязано обеспечить равный доступ к образованию, включая образование для взрослых, профессиональное образование и обучение на протяжении всей жизни [1].

Стоит надеяться, что вопрос занятости и трудоустройства людей с ограниченными возможностями в современном обществе исчерпает свою остроту, и в будущем такая же гарантия всех прав человека людей с ограниченными возможностями, включая право на труд, станет не декларацией, а реальностью.

**Список литературы:**

1. Лютова Н. Л., Цыпкина И. С. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников для магистров: учебное пособие - Москва: Проспект, 2018г. - 448 с.

2. Перечень поручений по итогам заседания Президиума Государственного Совета от 25 августа 2021 года. – URL: <http://www.kremlin.ru> (дата обращения: 23.11.2022).

3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. – 1995. – №48. – Ст. 4563.

4. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

5. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3

#### **References:**

1. Lyutova N. L., Tsyapkina I. S. Specifics of labor regulation of certain categories of employees for masters: textbook - Moscow: Prospect, 2018 - 448 p.
2. List of instructions based on the results of the meeting of the Presidium of the State Council dated August 25, 2021. – URL: <http://www.kremlin.ru> (date of appeal: 11/23/2022).
3. Federal Law No. 181-FZ of November 24, 1995 "On Social Protection of disabled persons in the Russian Federation" // Sobr. legislation of the Russian Federation. – 1995. – No. 48. – St. 4563.
4. "Constitution of the Russian Federation" (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020).
5. The Labor Code of the Russian Federation: feder. the law of 30 Dec. 2001, No. 197-FZ // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (Part 1). Article 3