

Особенности правового регулирования труда инвалидов

Научный руководитель – Деханов Сергей Александрович

Мехдиев Рамиз Талыб оглы

Студент (бакалавр)

Московский государственный гуманитарно-экономический университет, Москва, Россия

E-mail: ramiz1998roma1990@mail.ru

Действующим российским законодательством для отдельных категорий работников предусматривается особый порядок правового регулирования трудовых отношений, включая такое субъективное основание, как состояние здоровья работников.

Вопросы занятости, трудоустройства, соблюдения условий труда инвалидов решаются при всесторонней поддержке органов государственной власти, органов местного самоуправления, центров занятости населения, и являются важнейшей составной частью государственной политики России как социального государства. Приоритетная направленность государственной политики в отношении инвалидов отражена в Федеральном законе от 24 ноября 1995 года № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), в других законах и нормативных актах. Положения этих нормативно-правовых актов направлены на решение проблемы трудоустройства инвалидов и их социализации, то есть обустроенности инвалидов в обществе путем получения ими образования и трудоустройства.

ТК РФ в ст. 64 исключает возможность прямого или косвенного ограничения прав или установления преимуществ при приеме на работу в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами личности. Соответственно любой инвалид, способный осуществлять трудовую деятельность и при наличии возможности его принятия на должность, должен получить работу.

Обязанности работодателя по созданию необходимых условий труда являются одними из важнейших предпосылок для достойной реализации инвалидами права на труд.

Согласно ст. 21 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ работодателям устанавливается квота для приема на работу инвалидов. Вместе с тем данная сфера отнесена к компетенции субъектов Российской Федерации, которые сами устанавливают квоту в рамках, определенных федеральным законодательством.

Анализ состояния регионального законодательства позволяет сделать вывод, что не во всех субъектах Российской Федерации законодательно закреплены квоты для приема на работу инвалидов.

Кроме того, несмотря на подробную регламентацию трудовых правоотношений с участием инвалидов, последние постоянно сталкиваются с проблемами при трудоустройстве и в дальнейшей трудовой деятельности. Зачастую, работодатели не желают брать на себя груз ответственности за «особенных» работников, стараются избежать лишних затрат и проблем в виду их низкой мобильности.

В связи с этим, можно сделать вывод, что в настоящее время необходимо правовое закрепление на федеральном уровне единых стандартов квотирования на всей территории Российской Федерации и принятие на их основе законодательных актов субъектов РФ, учитывающих региональные особенности территорий. В целях максимального ослабления возможных дискриминационных проявлений в отношении инвалидов при их трудоустройстве, государству следует разрабатывать целевые программ федерального

значения, которые стимулировали бы работодателей принимать на работу лиц с ограниченными возможностями.

Кроме того, необходимо принятие мер, направленных на надлежащее обучение, переобучение и трудоустройство инвалидов. Также обществом должны предприниматься все необходимые меры, позволяющие успешно решать проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современных рыночных отношений.