

Дискриминация инвалидов в сфере труда

В статье проанализированы основные формы проявления дискриминации при осуществлении трудоустройства инвалидов; анализируется проблема низкой трудовой занятости инвалидов как следствие отношения общества, создающего все новые препятствия для ее разрешения.

Ключевые слова: дискриминация, инвалидность, труд, занятость, трудоустройство.

Сегодня люди с инвалидностью составляют часть вторичного рынка труда, который характеризуется низкой оплатой труда, невысокими шансами получения квалификации, трудоустройства. Дискуссионным остается вопрос разработки концепции профессиональной реабилитации и содействия занятости инвалидов, а также механизм выявления дискриминации лиц с инвалидностью в сфере трудовых отношений.

Исследователи выделяют следующие основные формы проявления дискриминации при осуществлении трудоустройства инвалидов: при информировании о вакансиях; при проведении конкурса на замещение вакантных должностей; при приеме на работу; при профессиональной подготовке; при оснащении (оборудовании) рабочих мест; при обеспечении условий доступности зданий с учетом ограничений жизнедеятельности¹.

Раскрывая категорию «дискриминация», исходя из ее юридического смысла, необходимо заметить, что здесь целесообразнее говорить об унижительном обращении с человеком по запрещенной причине. Именно поэтому, когда под дискриминацией понимается различное отношение к людям, в юридическом смысле оно может быть опровергнуто, исходя из того, что не все различия носят дискриминационный характер. Если различие внутри одной группы работников связано с деловыми, профессиональными

¹Кофанова Т.А., Пуанова Т.И. Проявление дискриминации на российском рынке труда // Научный вестник Костромского государственного технологического университета. 2013. № 2. Режим доступа: <http://www.vestnik.kstu.edu.ru/Images/ArticleFile/Пуанова> (дата обращения: 11.01.2017).

качествами работника или определено свойственными данному виду труда требованиями, а также обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите, то это не будет являться дискриминацией.

Необходимо отметить, что ставить знак равенства между инвалидностью и нетрудоспособностью неверно. Не каждый инвалид может быть признан ограниченно трудоспособным.

По мнению Ю.В. Шумовой, «...определение “нетрудоспособен” не только некорректно, но и в определенной степени способствует дискриминации лиц с ограниченными физическими возможностями в сфере трудоустройства и занятости... В данном случае проблема заключается в расстановке акцентов. Бюро медико-социальной экспертизы акцентирует внимание работодателя на медицинском, а не на социальном критерии, но в рамках развивающихся рыночных отношений именно последний критерий имеет большее значение для работодателя»².

В этих условиях особое значение приобретает Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ), которая через призму необходимых составляющих здоровья позволяет определить, что способен делать инвалид с конкретным заболеванием или расстройством.

Комитет по правам человека ООН указывает о необходимости различать прямую и косвенную дискриминацию. В первом случае имеют место явные преимущества в отношении конкретной группы людей, установленные законом, а во втором - закон нейтрален, но непропорционально затрагивает определенную категорию лиц по сравнению с другими. В теории трудового права отсутствует подобное деление, но в

²Шумова Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях// Проблемы и вопросы гражданского права. 2014. Т.14. № 2. С.90.

судебной практике различные проявления дискриминации могут изменять и предмет доказывания по таким делам.

Доказывание факта дискриминации вызывает достаточно оправданные трудности. Некоторые сложности возникают уже на стадии выбора группы лиц или лица, сравнение с которыми позволяет выделять дискриминацию. «Трудности доказывания факта косвенной дискриминации связаны с тем, что прямых доказательств дискриминации мало или они вовсе отсутствуют. Ответчик, как правило, открыто не выражает свои взгляды и намерения. Иногда ответчик даже не осознает, что его действия являются дискриминацией чьих-то прав»³.

Таким образом, в отношении инвалидов прямая дискриминация выражается в несвязанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места⁴. Косвенная дискриминация имеет место, когда нормативно-правовые акты или работодатель устанавливают равное обращение в случаях, требующих дифференцированного подхода для обеспечения равенства возможностей⁵. В отношении инвалидов косвенная дискриминация заключается в том, что не создаются необходимые инвалидам условия для работы⁶.

Исследования показывают, что при самостоятельном трудоустройстве инвалидов возникает ряд проблем дискриминационного характера со стороны работодателей: психологическая дискриминация – работодатель может принять заявление, но делает это столь неохотно, что инвалид не в

³ Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.199–200, 224, 233.

⁴Фидиркин А.В. Социальный маркетинг и стратегия интеграции инвалидов в общество: дис. ... д-ра социолог. наук. Новосибирск, 2002. С.119.

⁵ Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С.117.

⁶Храпылина Л.П. Профессиональная реабилитация и трудоустройство инвалидов в условиях перехода к рыночным отношениям: дис. ... д-ра экон. наук. М., 1994. С.51.

состоянии произвести должного впечатления из-за ожидаемого отказа; статистическая дискриминация – работодатель может заочно вычеркнуть инвалида из предполагаемых кандидатов, будучи уверенным, что статистические данные предполагают, что инвалиды в среднем работают менее эффективно; дискриминация по требованиям – работодатель сознательно завышает критерии для нанимающихся на выполнение определенного вида работы под предлогом сохранения определенного стандарта рабочей силы; чистая дискриминация – работодатель отказывает в приеме на работу всем инвалидам, потому что считает, что инвалид не может выполнить эту работу либо создаст дополнительные проблемы для работодателя и др.

Статья 64 Трудового кодекса РФ закрепила, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора⁷. «Для обнаружения признаков дискриминации в качестве лакмусовой бумажки можно применять условие о наличии либо отсутствии деловых качеств работника – только оно позволит отличить законные действия работодателя от дискриминационных»⁸. Однако практика пока далека от этих требований, а отказ в приеме на работу, нарушающий принцип равенства, в судебном процессе сложно доказуем, а зачастую практически недоказуем.

Инвалиду, подвергнутому дискриминации на этапе приема на работу, важно иметь возможность защитить свои права. А.А. Андреев указывает на то, что необоснованными являются незаконные отказы, т.е. отказы по мотивам, относящимся к запрещенным действующим законодательством, и немотивированные отказы, т.е. отказы без указания каких-либо мотивов⁹. Р.Н. Лыгин считает, что обоснованным следует признавать только

⁷Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек.

⁸ Ковалева Е.В., Ковалев А.В. Дискриминация в сфере труда. Как избежать ответственности // Справочник кадровика. 2014. № 2. С.24.

⁹ Андреев А.А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С.50.

письменный мотивированный отказ с аргументацией без дискриминационных мотивов¹⁰.

Доказывание по делам о дискриминации затрудняется тем, что очень трудно разграничить дискриминирующие и недискриминирующие факторы, влияющие на зарплату, наем работников и т.п. Эта проблема правительств большинства стран при разработке антидискриминационной политики.

В отечественной правовой науке особо подчеркивается, что в рамках решения проблемы дискриминации на рынке труда инвалидов необходимо говорить о праве на содействие трудовой занятости, поскольку конечной целью содействия занятости должно являться получение оплачиваемой работы, обращая внимание на то, что юридическими гарантиями права на труд следует считать только те правовые средства и способы, которые реально дают возможность поступления на работу (профессиональное обучение) и которым корреспондирует юридическая обязанность соответствующих государственных и иных органов и организаций принять гражданина на работу или учебу, т.е. обеспечить формой трудовой занятости¹¹.

Одними из таких правовых гарантий обеспечения прав на труд инвалидов являются квотирование рабочих мест и поддержка специализированных предприятий, остальные формы содействия занятости лиц с ограниченными возможностями способствуют осуществлению права на труд, но не гарантируют его.

Равенство возможностей инвалидов на открытом рынке труда достигается и посредством разумного приспособления, т.е. создание специальных условий труда для человека с инвалидностью. Данный процесс включает устранение трех блоков возможных барьеров: доступность инфраструктуры; место и график работы, согласованные с физическими и

¹⁰Лыгин Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С.162.

¹¹См. подробнее: Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.111–112.

социальными возможностями; служебные обязанности и условия работы, адаптированные под физические и социальные возможности.

В российском законодательстве дается понятие специального рабочего места для трудоустройства инвалидов, устанавливается обязанность работодателя создавать инвалидам специальные условия труда, которые определяются Бюро медико-социальной экспертизы и отражаются в индивидуальной программе реабилитации. Несмотря на это, правовое регулирование разумного приспособления рабочего места и условий труда по сравнению с зарубежным опытом в России отсутствует.

На наш взгляд, дефицит информации может служить еще одним дискриминирующим фактором для людей с ограниченными возможностями. Государство гарантирует инвалиду право на получение необходимой информации и беспрепятственный доступ к ней. Однако обществом не принят во внимание тот факт, что немногие инвалиды характеризуются той степенью мобильности к повседневному потоку информации, как активные работающие люди без инвалидности. Качество информационной среды, слабо разработанные коммуникативные связи встают еще одним барьером для инвалидов на пути интеграции в общество.

Таким образом, проблема низкой трудовой занятости инвалидов является следствием не столько в неконкурентоспособности данной категории лиц, а в отношении общества к данной проблеме, создающей все новые препятствия для ее разрешения. Преодоление дискриминационных практик на рынке труда по отношению к лицам с инвалидностью остается приоритетной задачей государств и общества.