

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:
Трибуна молодого учёного**

Выпуск 19

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2019

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ В РОССИИ

А.Д. Павличенко, студент ЮИ ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Г.Г. Пашкова

По данным федеральной службы государственной статистики на 2018 год в России проживает около 11,5 миллионов инвалидов (старше 18 лет)¹. Ежегодно 20 тыс. инвалидов МСЭ устанавливает степень трудоспособности, закладывая «легальные» барьеры для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, лишая их не только источника дополнительного дохода, но и возможности социальной адаптации и реабилитации².

В соответствии со ст. 21 Закона «О социальной защите инвалидов» работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, региональным законодательством устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников.³ Статья 22 этого же закона обязывает работодателей оснащать специальные рабочие места с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности⁴. В рамках программы содействия трудоустройству незанятых инвалидов средний ежегодный размер возмещения работодателю затрат на оснащение рабочего места составляет 70 тыс. рублей⁵. Большая на первый взгляд компенсационная сумма не отражает реальной проблемы: на практике стоимость затрат в разы превышает субсидию, что приводит к нежеланию работодателей брать на работу инвалидов. Наниматели предпочитают заплатить штраф, который для крупного предприятия составляет «копейки» (5–10 тыс. рублей)⁶. Таким образом, законодатель установил легальную возможность злоупотребления правом работодателями.

Стоит отметить, что у нанимателей в России действительно отсутствует стимул приема на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья (в отличие, например от стран Европы, Израиля)⁷. Решить данную проблему бизнес самостоятельно не в состоянии, требуется государственная поддержка.

¹ URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 4.03.2019).

² URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 4.03.2019).

³ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 237.

⁴ Там же.

⁵ URL: <http://www.klerk.ru/buh/articles/468794/> (дата обращения: 4.03.2019).

⁶ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195 // Собрание законодательства РФ. 2001. № 1203.

⁷ URL: <https://ria.ru/analytics/20170607/1495994209.html> (дата обращения: 4.03.2019).

В Томской области насчитывается около 60 тысяч инвалидов совершеннолетнего возраста. Самый большой удельный среди инвалидов занимают лица, страдающие онкологическим заболеваниями (30%) и нуждающиеся в реабилитации после курса химиотерапии, средствах для медикаментозного восстановления. Предложения работодателей не всегда соответствуют возможностям лиц с ограниченными возможностями здоровья. Так в настоящий момент служба занятости имеет около 500 вакансий в рамках квоты по таким специальностям: инженер, охранник, медицинская сестра, врач, продавец, механик, электромонтер, фасовщик, диспетчер и др., что априори лишает инвалида права на труд, ввиду высокой интенсивности и тяжести работы. Очевидно, что многие действия совершаются предприятиями «для отписки».¹

Обобщая вышесказанное, формируется вывод о том, что нормы закона «о социальной защите инвалидов» работают неэффективно. Решать указанную задачу следует в двух направлениях: увеличивать размер компенсационных выплат работодателям за оснащение рабочего места человека с ограниченными возможностями здоровья вплоть до 100% всех затрат, повышать сумму штрафа для нанимателей за отказ в приеме их на работу.

СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

А.И. Данилов, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

Вопросы организации оплаты труда всегда интересовали и будут интересоваться как работников, так и работодателей. Это объясняется тем, что от правильной оценки вложенного труда и уровня заработной платы зависит качество жизни работников. Повышение уровня заработной платы является основным рычагом и важнейшим социальным индикатором изменений в стране, критерием успеха дальнейших экономических преобразований.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) заработная плата состоит из оклада, выплат компенсационного характера (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в России устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ), что также находит свое отражение в трудовом законодательстве – ч. 1 ст. 133 ТК РФ, где устанавливается, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Введя положение, что заработная плата не должна быть ниже МРОТ, законодатель не предусмотрел все злоупотребления со стороны работодателей.

¹ URL: https://duma.tomsk.ru/upload/site/2015/10/16/5620d6dd2abcc11_Действующая_программа.pdf (дата обращения: 15.03.2019).