

Юмашева В.В.,

магистрант,

2 курс, юридический факультет

*Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации*

Россия, г. Барнаул

Научный руководитель: Минкина Н.И.,

кандидат юридических наук, доцент

заведующий кафедрой частного права

*Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации*

Россия, г. Барнаул

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

***Аннотация:** В данной статье рассматриваются актуальные проблемы трудоустройства инвалидов в России, а также основные барьеры, которые затрудняют их профессиональную реализацию. Автором предложены пути решения данных проблем, посредством анализа ситуации на рынке труда и судебной практики.*

***Ключевые слова:** инвалиды, трудоустройство, доступная среда, индивидуальная программа реабилитации, медико-социальная экспертиза, работодатели, государственная поддержка, адаптация рабочих мест.*

***Abstract:** This article discusses the current problems of employment for people with disabilities in Russia, as well as the main barriers that hinder their professional development. The author proposes solutions to these problems by analyzing the current situation on the labor market and court practice.*

***Keywords:** people with disabilities, employment, accessible environment, individual rehabilitation program, medical and social examination, employers, government support, and workplace adaptation.*

Вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью на протяжении нескольких лет уделяется большое внимание. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью разработки действенных механизмов поддержки и создания равных условий труда для всех категорий граждан вне зависимости от состояния здоровья.

Российское законодательство содержит достаточно обширное количество мер, направленных на защиту трудовых прав граждан с инвалидностью. Но обратившись к практике, можно заметить, что соблюдение работодателями требований законодательства, относительно трудовой деятельности инвалидов, обусловлено рядом проблем. Во-первых, ограниченная доступность рабочей среды. Достаточно большое количество предприятий не оборудованы специальными условиями труда, такими как лифты, пандусы, специализированное оборудование и рабочие места, которые адаптированы под потребности конкретных групп инвалидности. Рассмотрев данные Социального фонда России за 2025 год, можно увидеть, что доля работающих инвалидов в общей численности инвалидов, состоящих на учете в системе обязательного пенсионного страхования составляет 15,64 % [1], что свидетельствует о достаточно низком количестве граждан с инвалидностью, которые официально трудоустроены. К тому же переоборудовать рабочее место является дорогостоящим процессом. Учитывая, что государство выплачивает субсидию на данный вид расходов, можно сказать, что этого недостаточно, так как субсидия имеет ограничение. Работодателям невыгодно брать в штат таких людей, поскольку предоставленные льготы не являются значительными, а найм работника с инвалидностью требует больших затрат [2, с. 51]. Стоит также сказать, что

информированность работодателей о мерах государственной поддержки находится на низком уровне, что в свою очередь, влияет на незаинтересованность бизнеса в создании доступной инфраструктуры.

Во-вторых, трактовка индивидуальных программ реабилитации (далее – ИПР) инвалидов, также является важным вопросом в данной сфере. Связано это с тем, что ИПР разрабатывают, формируют врачи и эксперты медико-социальной экспертизы, а трактуют и применяют работодатели. Именно поэтому происходит диссонанс в понимании ее содержания, а также обязательности применения. Формирование ИПР основано на медицинских показаниях, степени ограничения жизнедеятельности и диагнозе, носит для работника-инвалида рекомендательный характер, но если же работник предоставит ИПР работодателю, то он обязан исполнить ее. Рассматривая ИПР со стороны работодателя, можно заметить, что она воспринимается, как жесткий ограничитель деятельности работника с инвалидностью. Иногда работодатели начинают требовать предоставления ИПР у работников-инвалидов при трудоустройстве или в процессе трудовой деятельности. Но согласно ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не вправе требовать ИПР при трудоустройстве, а также не имеет права уволить работника, который отказывается ее предоставить. В случае, когда работник не предоставляет ИПР, работодатель не обязан создавать специальных условий, и не несет ответственность за несоблюдение мероприятий ИПР. Разногласия происходят, когда в ИПР указывают ограничения, воспринимающиеся работодателями, как строгий запрет к трудовой деятельности, хотя формулировки могут носить рекомендательный характер, не отражая прямого запрета.

Например, согласно решению Щучанского районного суда Курганской области от 07.06.2021 работодателя обязали восстановить в должности водителя пожарной машины ГБУ Курганской области «Санаторий «Озеро Горькое», так как его увольнение признано незаконным. В данном случае

работнику установили 3 группу инвалидности повторно, им была предоставлена ИПР, в которой указано, что работнику доступны виды трудовой деятельности в оптимальных, допустимых условиях труда. Что было расценено работодателем, как запрет на осуществление деятельности, после чего последовало увольнение работника. Но действия работодателя судом признаны неправомерными[3].

Решением данных проблем должен выступить механизм, имеющий комплексный характер. Для увеличения доступности рабочей среды уже функционирует программа «Доступная среда», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 № 363. Но анализ ситуации на рынке труда свидетельствует о том, что данных мер недостаточно. Решением может послужить внедрение в данную программу обязательного механизма для работодателей, содержащего в себе несколько этапов: диагностика предприятия, разработка инклюзивной стратегии, техническая и организационная адаптация, развитие корпоративной культуры, финансовое и правовое сопровождение, оценка эффективности. Данный комплекс мер, должен быть обязателен для работодателей, которые имеют в своем штате людей с инвалидностью, также можно рассмотреть повышение субсидии для переоборудования рабочих мест, чтобы облегчить финансовые нагрузки для работодателя.

Рассматривая проблему трактовки ИПР, стоит обратить внимание на ее разработку, а также на понимание внутри организации. Бюро медико-социальной экспертизы работает над разработкой ИПР, в том числе разрабатывает информационные листы о реабилитационном маршруте, но для работодателя такой механизм не предусмотрен. Поэтому одним из вариантов устранения данной проблемы, может послужить разработка единых разъяснительных памяток и инфографиков для работодателей и специалистов медико-социальной экспертизы. Памятки должны содержать типовые примеры трактовки рекомендаций ИПР, а также алгоритм при неясных или

спорных ситуациях. Также памятки можно разместить на официальных ресурсах, в личных кабинетах работодателей, а также в учреждениях медико-социальной экспертизы. Внедрение данного механизма позволит трактовать ИПР не как формальный документ, а рассматривать его непосредственно с практической точки зрения, что послужит инструментом создания равных возможностей для людей с инвалидностью.

Библиографический список:

1. Доля работающих инвалидов в общей численности инвалидов, состоящих на учете в системе обязательного пенсионного страхования. Социальный фонд России. URL: https://sfr.gov.ru/info/statistics/dolya_rabotayushchih_invalidov_v_ops (дата обращения: 22.04.2026).

2. Бурлаков В.В., Курбала Л.Ю. Рабочие места для людей с ограниченными возможностями: проблемы и перспективы развития в условиях цифровизации экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2022. – №1. – С. 45-55.

3. Определение Щучанского районного суда Курганской области от 07.06.2021 № 2-43/2021. – URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения: 21.04.2026).