

СТАТЬИ КОНФЕРЕНЦИИ

УДК: 37:013

Андреева Екатерина Евгеньевна

ФГБОУ ВО Уральский государственный педагогический университет

г. Екатеринбург, Россия

ТРУДОЗАНЯТОСТЬ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ: СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Аннотация. В статье рассматривается проблема реализации людьми с ментальными нарушениями своих трудовых прав. Ограничение или признание таких людей недееспособными влечет утрату или ограничение прав, в том числе и в сфере трудовых отношений. Дается оценка положениям нормативных правовых документов, регламентирующих трудовую и социальную занятость людей с ментальными нарушениями. Выявляются противоречия и «пробелы» в действующем законодательстве и выдвигаются законотворческие инициативы.

Ключевые слова: инвалидность, ментальные нарушения, недееспособность, ограниченная дееспособность, трудоустройство людей с ментальными нарушениями, социальная занятость людей с ментальными нарушениями.

Andreeva Ekaterina Evgenievna

Ural State Pedagogical University

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH MENTAL DISABILITIES: CONTROVERSIAL ISSUES OF LEGISLATION

Abstract. The article deals with the problem of people with mental violations of their labor rights. The restriction or recognition of such people as incapacitated entails the loss or restriction of rights, including in the field of labor relations. The assessment of the provisions of regulatory legal documents regulating the labor and social employment of people with mental disabilities is given. Contradictions and "gaps" in the current legislation are identified and legislative initiatives are put forward.

Keywords: disability, mental disorders, incapacity, limited legal capacity, employment of people with mental disorders, social employment of people with mental disorders.

Категории людей с задержкой психического развития, умственной отсталостью, расстройствами аутистического спектра принято объединять в укрупнённую категорию, которая называется *ментальными нарушениями*, под которыми в общем смысле понимается все, что связано с сознанием человека. Кроме указанных категорий это могут быть шизофрения, эпилепсия, дефекты речи, генетические заболевания, органические поражения центральной нервной системы, деменция, клиническая депрессия и другие. Перечисленные патологии могут сопровождаться нарушениями опорно-двигательного аппарата, потерей зрения и слуха, что в свою очередь называют сложным нарушением [1]. В зависимости от конкретно поставленного диагноза и тяжести протекания заболевания речь может идти о сохранности интеллекта или же о его нарушениях. Именно поэтому в правовых отношениях ментальная инвалидность стоит особняком по отношению к другим видам инвалидности, поскольку зачастую поднимается вопрос о частичном или полном ограничении дееспособности.

Решение о признании гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным принимается судом по результатам рассмотрения соответствующего дела в порядке особого производства при обязательном исследовании и оценке в совокупности с другими доказательствами заключения судебно-психиатрической экспертизы, которой определяется психическое состояние гражданина (п. 4 ч. 1 ст. 262 ГПК РФ) [2]. При этом основанием ограничения дееспособности является не инвалидность, которая устанавливается медико-социальной экспертизой, а наличие психического расстройства (устанавливается психиатрами) и отсутствие способности понимать значение своих действий или руководить ими либо способность делать это при помощи других лиц (устанавливается судом) [3].

Признание человека с ментальными нарушениями ограниченно дееспособным – сравнительно новая норма в российском законодательстве, вносящая существенные изменения в вопросы дееспособности граждан. Нововведения были обусловлены признанием Конституционным Судом РФ некоторых положений ГК РФ неконституционными, в связи с жалобой гражданки И.Б. Деловой [4]. Отныне, согласно п. 2. ст. 30 ГК РФ, гражданин, который вследствие психического расстройства может понимать значение своих действий или руководить ими лишь при помощи других лиц, может быть ограничен судом в дееспособности. Кроме того, в соответствии с п. 3 ст. 29 ГК РФ, при развитии способности гражданина, который был признан недееспособным, понимать значение своих действий или руководить ими лишь при помощи других лиц суд также может признать такого гражданина ограниченно дееспособным [5].

В качестве основания для признания гражданина недееспособным п. 1 ст. 29 ГК РФ называет наличие у него психического расстройства, вследствие которого такой гражданин не может понимать значения своих действий (интеллектуальный признак) или руководить

ими (волевой признак), т.е. установление недееспособности возможно как при наличии обоих признаков психического расстройства, так и при наличии одного из них. В отличие от ограниченной дееспособности, установленная судом недееспособность не позволяет гражданину самостоятельно распоряжаться своим заработком, совершать мелкие бытовые сделки, нести имущественную ответственность.

В вопросах признания гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным в законе не уточняется, какие именно действия гражданин должен понимать и руководить ими. Однако признание гражданина недееспособным влечет утрату или ограничение прав во многих сферах отношений. Так, в юридическом научном сообществе отсутствует единая позиция по вопросу допустимости недееспособного гражданина вступать в трудовые отношения, не смотря на то, что у недееспособных граждан, как правило, сохраняется физическая способность к труду. Современное российское законодательство не содержит прямых указаний к допустимости или запрету недееспособным гражданам вступать в трудовые отношения. Исключение касается некоторых категорий должностей: судьи, государственные служащие, что установлено отдельными федеральными законами. Значит, только наличие прямых установленных противопоказаний может служить ограничением к занятию трудовой деятельностью гражданами с ментальными нарушениями.

Конституция РФ относит трудовые права граждан к основным и неотчуждаемым правам человека, а значит, не допускает ограничений в реализации данного права [6]. Конвенция о правах инвалидов в ст. 27, в свою очередь, также содержит тезис о том, что инвалиды наравне с другими имеют право на труд, которое включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился [7].

Гражданский кодекс РФ устанавливает, что от имени гражданина, признанного недееспособным, сделки совершает его опекун. Однако о совершении действий по трудоустройству недееспособного гражданина в документе не сказано. Обратившись к положениям Трудового кодекса РФ, можно заключить, что для работников документ устанавливает только возрастные ограничения для вступления в трудовые отношения. Ограничение по признаку недееспособности распространяется только на другую сторону трудовых отношений – работодателя [8].

На наш взгляд, такие пробелы в законодательстве обусловлены тем, что вопрос полноценной реализации прав инвалидов достаточно нов, и еще несколько лет назад не шло речи о привлечении к равноправному труду недееспособных граждан. Именно поэтому законодательством такие нормы на сегодняшний день еще не предусмотрены.

Таким образом, постулат «разрешено все, что не запрещено законом» предполагает допустимость вступления недееспособных граждан в трудовые отношения. Данной позиции придерживается и Верховный Суд РФ, который в Определении от 23.04.2010 N 13-В10-2, указал на то, что «недееспособное лицо имеет право быть стороной трудовых правоотношений, особенности предусмотрены лишь для недееспособных лиц, выступающих работодателями» [9].

Все рассмотренные выше положения нормативных правовых актов и изложенные суждения стоят на защите прав работников. Однако в сложившейся ситуации в незащищенном положении оказывается и работодатель.

Во-первых, в вопросах разного вида ответственности, возмещения вреда и причиненного работником ущерба: следует ли по аналогии применять ст. 1076 ГК РФ, в которой говорится о том, что вред, причиненный недееспособным гражданином, возмещают его опекун или организация, обязанная осуществлять за ним надзор? В случае с работником, являющимся ограниченно дееспособным вследствие психического расстройства: можно ли апеллировать к абз.5 п.2 ст. 30 ГК РФ, где говорится о том, что такой гражданин несет имущественную ответственность по сделкам и самостоятельно несет ответственность за причиненный им вред?

Во-вторых, в вопросах исчисления заработной платы в отношении работников, труд которых осуществляется со значительной помощью других лиц: труд работника оплачивается сдельно и оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы, в соответствии со ст. 150 ТК РФ? Кроме того, перед работодателем стоит вопрос об оплате труда работников, сопровождающих деятельность работников с недееспособностью, которые осуществляют им значительную помощь. Должен ли такой работник обладать специальными знаниями и опытом и (или) иметь специальное образование для работы с человеком с ментальными нарушениями? Также не ясно, что конкретно в данной ситуации понимается под «помощью других лиц»: должна ли помощь быть постоянной или периодической, касаться только юридических аспектов деятельности подопечного или охватывать бытовое обслуживание, социально-психологическое и иное сопровождение [10]?

Более углубленно рассматривается занятость людей с ментальными нарушениями в рамках социальной занятости. Под социальной занятостью инвалидов понимается занятость инвалидов трудоспособного возраста, способных к выполнению несложных (простых) видов трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности со значительной помощью других граждан [11]. Отличительной особенностью социальной занятости от трудовой является ее социальная направленность и общественная полезность, а также привлечение к такой занятости особых категорий граждан, например, ин-

валидов. Социальная занятость – это некая мера, способствующая созданию особых условий труда, необходимых для людей с инвалидностью, в особенности тех, кому при выполнении своих трудовых функций требуется особая помощь.

Социальная занятость инвалидов может рассматриваться в качестве элемента системы реабилитации инвалидов: ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» содержит норму о труде инвалидов в рамках программ реабилитации и абилитации [12]. Социальную занятость инвалидов называют еще сопровождаемой занятостью, или сопровождаемым содействием занятости, она может осуществляться либо в специализированных интеграционных предприятиях или лечебно-производственных мастерских, либо в сфере открытого рынка труда [13]. С точки зрения понимания того, что занятость и так является одним из видов социальных отношений, на наш взгляд наиболее приемлемым и действительно отражающим свою сущность будет понятие не «социальная занятость», а «сопровождаемая трудовая занятость». В 2017 году законодатель включил понятие «сопровождение» в отношении занятости инвалидов в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» в целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости. Под сопровождением в данном контексте законодатель понимает оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя [14]. Однако полномочия по организации сопровождения занятости инвалидов переданы органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

На федеральном уровне также действует Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2017 N 547 «Об утверждении Примерного положения об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста», в рамках которого разработано примерное положение об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста. Привлекать граждан к социальной занятости могут организации (юридические лица, включая некоммерческие организации, независимо от организационно-правовой формы, индивидуальные предприниматели), заключившие договор о создании производства (предприятия, цеха, участка, сектора, рабочих мест) с региональными властями для обеспечения социальной занятости инвалидов. В отличие от трудового законодательства, в данном документе приведены рекомендации по оборудованию рабочих мест, обеспечению доступности производственных и непроизводственных помещений для людей с инвалидностью, указан размер «помощи других лиц» – от 50% до 95% от функций, которые должен выполнять инвалид, прописаны требования к наставникам. Отмечается,

что отношения, связанные с обеспечением социальной занятости инвалидов, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации. Открытым остается вопрос установленного размера процентного соотношения самостоятельности инвалида в выполнении своих трудовых функций и помощи наставника: в случае большей степени самостоятельности инвалида (более 50%), по-прежнему нуждающегося в сопровождении наставника, будет ли оказана ему такая услуга?

Важно отметить, что рассматриваемое Положение носит рекомендательный характер, а значит, каждый субъект Российской Федерации вправе регламентировать социальную занятость самостоятельно. Вопросы финансирования организации социальной занятости и оплаты труда инвалидов документом не раскрываются, этот факт рассматривается нами как одна из причин слабого распространения среди субъектов Российской Федерации нормативного закрепления социальной занятости инвалидов. Представляется, что наиболее эффективным будет распространение социальной занятости на основе преобладания государственного финансирования. Очевидно, что работодателю экономически не выгодно оборудовать специальное рабочее место, выплачивать работнику с инвалидностью МРОТ (при условии выполнения им простых действий при помощи наставника), а также оплачивать услуги наставника. Обращаясь к опыту Санкт-Петербурга, где в 2018 г. был утвержден «Порядок осуществления мероприятий по организации социальной занятости инвалидов трудоспособного возраста» [15], можно выделить следующие значимые положения:

- Участниками социальной занятости инвалидов могут быть граждане, зарегистрированные в Центре занятости населения в целях поиска подходящей работы.
- Социальная занятость инвалидов осуществляется на основании договора, заключенного Центром занятости населения с работодателем.
- Работники принимаются на работу по трудовому договору.
- Оплата труда участников социальной занятости, имеющих инвалидность, осуществляется из расчета минимальной заработной платы.
- Работодателю компенсируются фактические затраты, связанные с проведением мероприятий по организации социальной занятости инвалидов, в том числе компенсация заработной платы, выплаченной работнику-инвалиду и работнику, сопровождающему работника-инвалида.

Внедрение опыта Санкт-Петербурга на федеральном уровне и изменение рекомендательного характера организации социальной занятости на директивный способствовало бы решению сразу нескольких задач: социальная интеграция людей с инвалидностью, в частности с ментальными нарушениями, приобретение инвалидами мотивации к труду и трудовых навыков, получение дополнительного дохода людьми с инвалидностью.

«Люди с ментальными нарушениями чрезвычайно беззащитны, а их правовой статус характеризуется значительными ущемлениями. По этой причине такие люди требуют постоянного, пристального внимания к себе со стороны государства, так и правозащитных организаций. Дабы исключить всякого рода злоупотребления их правами, требуется четкая законодательно определенная социально-правовая модель» [3]. В целях предотвращения юридических коллизий в сфере организации и реализации социальной и трудовой занятости людей с ментальными нарушениями необходимо внести ряд изменений и дополнений в действующее законодательство Российской Федерации:

- указание в Гражданском и Трудовом кодексах на возможность подписания трудового договора опекуном недееспособного гражданина, с его согласия и в его интересах, по аналогии со ст. 63 ТК РФ, где говорится о необходимости согласия родителя (опекуна) на заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет;

- указание в Трудовом кодексе на возмещение вреда, который недееспособный работник может причинить работодателю в процессе выполнения работы, по аналогии со ст. 1076 ГК РФ, где указано о возмещении вреда опекуном;

- дополнение Раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса главой «Особенности регулирования труда работников, признанных судом недееспособными и ограниченно дееспособными». В данной главе необходимо предусмотреть: особый статус работника, признанного судом недееспособным или ограниченно недееспособным; особенности трудоустройства; порядок возмещения вреда, причиненного работодателю; особые условия режима рабочего времени и времени отдыха; работы, на которых ограничивается или запрещается труд; возможность сопровождения трудовой деятельности.

- изменение рекомендательного характера организации социальной занятости на директивный.

Таким образом, в результате анализа действующего законодательства Российской Федерации в отношении трудовой и социальной занятости людей с ментальными нарушениями установлено следующее:

- гражданин частично или полностью лишенный судом дееспособности вправе вступать в трудовые отношения, за исключением некоторых категорий должностей;

- основанием ограничения дееспособности является не инвалидность, а наличие психического расстройства и отсутствие способности понимать значение своих действий или руководить ими либо способность делать это при помощи других лиц;

- социальная занятость инвалидов может рассматриваться в качестве элемента системы реабилитации инвалидов, а значит, она должна быть отдельно и четко установлена законодательно;

- социальная занятость позволяет выделить в особую категорию работников людей, нуждающихся в помощи других лиц в процессе выполнения своих трудовых функций, что позволяет организовать особые условия труда и вознаграждения, систему сопровождения, подготовки и оплаты труда работников, сопровождающих инвалидов;

- наиболее приемлемым и отражающим свою сущность является понятие не «социальная занятость», а «сопровождаемая трудовая занятость»;

- трудовое законодательство Российской Федерации нуждается в модернизации, позволяющей людям с ментальными нарушениями реализовывать свои права на труд, установленные Конституцией Российской Федерации и Конвенцией о правах инвалидов.

Список литературы

1. Основы инклюзивного взаимодействия с людьми, имеющими ограниченные возможности здоровья: методические рекомендации [Текст] / Урал. гос. пед. ун-т; авт.-сост. И.А. Филатова [и др.]. – Екатеринбург: [б.и.], 2017. – 20 С.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12128809/>. (дата обращения: 05.11.2021).

3. Жаворонков, Р.Н. Социальная защита инвалидов: вчера, сегодня, завтра (правовые аспекты) [Текст] / Р.Н. Жаворонков. – Москва : У Никитских ворот, 2020. – 248 с. – ISBN 978-5-00170-124-8.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2012 N 15-П «По делу о проверке конституционности пунктов 1 и 2 статьи 29, пункта 2 статьи 31 и статьи 32 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Б. Деловой». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70096618/>. (дата обращения: 28.10.2021).

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/. (дата обращения: 05.11.2021).

6. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/>. (дата обращения: 28.10.2021).

7. Конвенция о правах инвалидов (принятая резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/2565085/>. (дата обращения: 28.10.2021).
8. Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 N 13-В10-2. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1697377/>. (дата обращения: 28.10.2021).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/12125268/>. (дата обращения: 28.10.2021).
10. Серова, О.А. Ограничение дееспособности (вменяемости) лиц, страдающих психическими расстройствами: отсутствие системности норм в российском праве [Текст] / О.А. Серова // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2016. – Т. 158. – № 2. – С. 436-442.
11. Об утверждении Примерного положения об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2017 N 547. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71654144/>. (дата обращения: 28.10.2021).
12. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ. URL: <https://base.garant.ru/10164504/>. (дата обращения: 28.10.2021).
13. Васильева, Ю.В. Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации [Текст] / Ю.В. Васильева // *Ex jure*. – 2020. – № 2. – С. 131-141. – DOI 10.17072/2619-0648-2020-2-131-141.
14. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1. URL: <https://base.garant.ru/10164333/>. (дата обращения: 28.10.2021).
15. Об утверждении Порядка осуществления мероприятий по организации социальной занятости инвалидов трудоспособного возраста на 2018 год [Электронный ресурс] : Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 16.04.2018 N 90-р. URL: https://ktzn.gov.spb.ru/media/uploads/userfiles/2018/06/01/Распор_КТЗН_от_16.04.2018__90.pdf. (дата обращения: 05.11.2021).