

Красненкова Е.В., Чечурина А.В.

К ВОПРОСУ О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ЛИЦ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Аннотация. Настоящая статья посвящена исследованию трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями здоровья. В условиях формирования информационного общества в Российской Федерации предлагается развитие дистанционных трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями. На основе анализа норм трудового права в части дистанционного труда, а также законодательства, регулирующего вопросы труда лиц с ограниченными возможностями, обозначаются меры, направленные на урегулирование дистанционных трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями в рамках развития информационного общества. Методологическую основу статьи составили современные достижения теории познания. В процессе исследования применялись теоретический, общеправовые методы (диалектика, системный метод, анализ, синтез, аналогия, дедукция, наблюдение, моделирование), традиционно правовые методы. В статье обозначаются меры, направленные на урегулирование дистанционных трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями. Предлагается дополнение ТК РФ, Закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" положениями, регулирующими специальные вопросы труда дистанционных работников – лиц с ограниченными возможностями; внесение изменений в рекомендованный перечень профессий для инвалидов.

Ключевые слова: информатизация, трудовые отношения, дистанционная работа, ограниченные возможности, концепция развития, информационное общество, дистанционные работники, альтернативные технологии, условия труда, место работы.

Abstract. The paper studies labor relations of persons with disabilities. In the context of formation of the information society in Russia, the author suggests developing distance labor relations of persons with disabilities. Based on the analysis of the provisions of labor law related to distance work and the legislation regulating the issues of labor of persons with disabilities, the author offers the measures aimed at regulating distance labor relations of persons with disabilities in the context of the information society formation. The research methodology is based on the recent achievements in epistemology. The author applies theoretical and general philosophical methods (dialectics, the systems method, analysis, synthesis, analogy, deduction, observation and modeling) and traditional legal methods. The paper enumerates the measures aimed at the regulation of distance labor relationship of persons with disabilities. The author offers amending the Labor Code of the Russian Federation and the Law "On social protection of persons with disabilities in the Russian Federation" with the provisions regulating social issues of labor of remote employees – persons with disabilities, and changing the recommended list of professions for persons with disabilities.

Key words: work place, labor conditions, alternative technologies, remote employees, information society, development concept, disabilities, distance work, labor relations, informatization.

В рамках концепции формирования и развития информационного общества в Российской Федерации действует государственная программа «Информационное общество (2011 – 2020 годы)», приоритеты которой определены Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Стратегией развития информационного общества в Российской Федерации, Стратегией ин-

новационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, а также Стратегией развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 – 2020 годы и на перспективу до 2025 года. В соответствии с перечисленными документами, основными целями построения информационного общества провозглашаются повышение качества жизни граждан, обеспечение конкурентоспособности России, развитие эконо-

мической, социально-политической и культурной сфер жизни общества, а также совершенствование системы государственного управления.

Одним из ключевых результатов в сфере региональной политики провозглашается обеспечение широкого использования информационных технологий как фактора социально-экономического развития.

Показателем выполнения подпрограммы «Информационное государство» (часть первая) устанавливается качественно новый уровень взаимодействия граждан, организаций и государства. Иллюстрацией такого нового взаимодействия являются приведенные в подпрограмме примеры, в числе которых: «для выполнения отдельных видов профессиональной деятельности не нужно будет тратить время на дорогу, достаточно будет включить компьютер и войти в корпоративную сеть».

Утвержденная государственная программа отражает особенности происходящих не только в мировом пространстве, но и в российской действительности изменений, характеризующихся масштабностью использования информации как общественного ресурса, прогрессирующим проникновением информатизации практически во все отрасли хозяйства. Определяющая роль государства как координатора деятельности участников процесса и гаранта правовых механизмов, устанавливает правила их поведения в информационном пространстве [1].

В концепцию развития информационного общества укладывается официальное оформление трудовых отношений, основанных на использовании сети Интернет и других телекоммуникационных сетей общего пользования как преимущественной среды взаимодействия работодателя и работника, посредством введения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Изменения в трудовом законодательстве закрепляют законодательно понятия *дистанционной работы*, *дистанционных работников* и направлены на установление особенностей регулирования трудовой деятельности дистанционных работников организаций.

Согласно введенным нормам, на основании ч.1 ст.312.1 ТК РФ дистанционная работа как особый вид трудовых отношений имеет следующую специфику:

- работник выполняет свои обязанности вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, вне подконтрольной работодателю территории;
- условием выполнения трудовой функции, взаимодействия между работником и работода-

телем является использование сети Интернет или иной информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч.2 ст.312.1 ТК РФ).

В ч.4 ст.312.1 ТК РФ появляется требование об использовании усиленной квалифицированной цифровой подписи для дистанционного работника и работодателя в случае обмена электронными документами.

Ст.312.2 ТК РФ устанавливает особенности заключения сторонами трудового договора о дистанционной работе, а также изменения его условий. Особенности прекращения такого трудового договора отражены в ст.312.5 ТК РФ.

Ст.312.4 ТК РФ посвящена особенностям режима времени работы и времени отдыха дистанционного работника. Специфика состоит в том, что такой работник свое рабочее время и время отдыха устанавливает самостоятельно, если в трудовом договоре не закреплено иное.

Ч.2 ст.312.3 ТК РФ регулирует вопросы охраны труда дистанционных работников. Работодателю устанавливается обязанность ознакомления работников рассматриваемой категории с требованиями охраны труда при работе с рекомендованными или предоставленными работодателем оборудованием и средствами. Помимо этого, ч.2 ст.312.3 ТК РФ отсылает к абз. 17, 20, 21 ч.2 ст.212 ТК РФ, которые вменяют работодателю обязанности:

- по расследованию и учету в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- по выполнению предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, и рассмотрению представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

В последнее время уделялось много внимания изучению вопросов, связанных с использованием новых коммуникативных технологий в сфере трудовых отношений. Многие из них остаются неразрешенными и на сегодняшний день, в частности, вопросы охраны труда, применения районных коэффициентов.

Предпосылкой введения указанной главы явилась уже сложившаяся на практике система взаимодействия работодателя и работника, выполняющего свою трудовую функцию через теле-

коммуникационную сеть общего пользования и сеть Интернет.

Часть вторая подпрограммы «Информационное государство» государственной программы «Информационное общество (2011 – 2020 годы)» предусматривает в качестве реализации мероприятий по развитию сервисов на основе информационных технологий в образовании, науке и культуре осуществление перечня мер, в числе которых социальная адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья и развитие творческих способностей посредством использования дистанционных образовательных технологий, в том числе организация дистанционного обучения детей-инвалидов, нуждающихся в обучении по общеобразовательным программам на дому.

В рамках концепции информационного общества альтернативные технологии в образовательной среде призваны расширить круг лиц, способных овладеть средним и высшим профессиональным образованием. Конечной целью включения в образовательную среду как можно более широкого круга лиц с ограниченными возможностями здоровья является их реабилитация в социуме, в том числе в сфере трудовых отношений.

В настоящее время Трудовым кодексом РФ, а также Федеральным законом РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон №181-ФЗ) установлены особенности регулирования труда инвалидов и зависят от группы инвалидности и степени утраты трудоспособности. Признание гражданина инвалидом осуществляется на основе проведения медико-социальной экспертизы в порядке, установленном главой II Закона №181-ФЗ и постановлением Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом». Группа инвалидности присваивается в соответствии с Классификациями и критериями, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2014 №664н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».

Ст. 21 Закона №181-ФЗ работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливает квоту для приема на работу инвалидов.

Гигиенические требования к условиям труда инвалидов устанавливаются СП 2.2.9.2510-09. Они утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 №30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09». Санитарные правила, предъявляемые к предприятиям всех отраслей экономической деятельности, включают специальные требования к условиям труда, произ-

водственным процессам, оборудованию, рабочим местам работающих инвалидов. Особые требования к организации труда устанавливаются для инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма.

Перечень льгот, предоставляемых предприятию – работодателю инвалидов, устанавливается НК РФ и Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (далее – Закон №212-ФЗ) и имеет значительные ограничительные условия для применения.

Так, на основании пп.38 п.1 ст.264 НК РФ, организации, использующие труд инвалидов, при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль могут учесть в составе прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, средства, направленные на цели, обеспечивающие социальную защиту инвалидов в случае, *если инвалиды составляют не менее 50 процентов от общего числа работников такого налогоплательщика, а доля расходов на оплату труда инвалидов в расходах на оплату труда составляет не менее 25 процентов.*

Указанные организации, а также налогоплательщики – общественные организации имеют право создавать резерв предстоящих расходов, направляемых на цели, обеспечивающие социальную защиту инвалидов, на срок не более пяти лет (п.1 ст.267.1 НК РФ). Организации, в которых работают инвалиды, имеют право учесть в расходах на оплату труда доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством Российской Федерации и производимые в соответствии с п.23 ст.255 НК РФ. П.1 ст.284 НК РФ определено, что налоговая ставка налога на прибыль, подлежащего зачислению в бюджеты субъектов Российской Федерации может быть понижена для отдельных категорий налогоплательщиков. Законодательные (представительные) органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать пониженную налоговую ставку для общественных организаций инвалидов и организаций, использующих труд инвалидов.

На основании п.3 ст.381 НК РФ, п.5 ст.395 НК РФ, освобождаются от налогообложения налогом на имущество организаций и земельным налогом:

- общероссийские *общественные организации инвалидов, среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов;*
- организации, *уставный капитал которых полностью состоит из вкладов вышеуказанных организаций, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников состав-*

ляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25 процентов;

- учреждения, единственными собственниками имущества которых являются общероссийские общественные организации инвалидов.

В соответствии с Законом №212-ФЗ, действующий ранее пониженный тариф страховых взносов в Пенсионный Фонд, льготы по отчислениям в Фонд Социального Страхования и Фонд обязательного медицинского страхования плательщикам, производящим выплаты и иные вознаграждения инвалидам I, II или III группы, с 01.01.2015г. отменяются.

До сих пор, несмотря на развитие рынка труда и появление новых специальностей и профессий (IT-специалист, веб-дизайнер, коррективщик, логист и др.), в неизменном виде действует Постановление Минтруда РФ от 8 сентября 1993 г. №150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда», в Приложении к которому представлен перечень профессий, ограниченность которого снижает возможности инвалидов в профессиональной сфере.

Следует отметить, в Государственной программе «Доступная среда» в качестве решения задачи по обеспечению равного доступа инвалидов к реабилитационным услугам предусматривается подготовка и выпуск профессиографического справочника для трудоустройства инвалидов.

На сегодняшний момент специфика действительности такова, что затраты, понесенные в связи с оборудованием специальных рабочих мест для инвалидов значительны, а предоставляемые государством льготы для предприятий не настолько велики, чтобы стимулировать работодателей активно привлекать на работу инвалидов. Льготы предоставляются только определенной категории предприятий. Особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья ограничивают их конкурентоспособность на рынке труда.

С 1 января 2016 г. вступает в силу Федеральный закон РФ от 1 декабря 2014 г. №419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов», который дополняет Закон №181-ФЗ ст.3.1 и устанавливает недопустимость дискриминации по признаку инвалидности. Любое «различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и

гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области» является дискриминацией по признаку инвалидности.

В рамках концепции развития информационного общества появление дистанционных трудовых отношений, развитие информационно-коммуникативных технологий, стратегия государственной политики, направленная на обеспечение равных прав и возможностей для лиц с ограниченными возможностями, опыт дистанционного обучения указанных лиц – обуславливают потребности в специальном законодательном закреплении государственных гарантий и выделении особенностей регулирования дистанционного труда работников – лиц с ограниченными возможностями.

Созданные ранее специальные правовые механизмы регулирования трудовых отношений, обеспечивающие право лиц с ограниченными возможностями на профессиональную деятельность, не полностью отражают действительность современного периода.

Особенности правового статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих дистанционную трудовую деятельность на основе преимущественного использования сети Интернет или иной телекоммуникационной сети, определяют особенности в правовом регулировании возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, в регламентации трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, организации и охраны труда.

Разработка общих подходов к решению проблем, связанных с дистанционными трудовыми отношениями лиц с ограниченными возможностями, требует учета принципиальных положений международных актов и российского трудового законодательства, систематизации имеющихся разработок исследователей и сложившейся судебной практики.

Важной задачей является разрешение противоречий в части общеустановленных трудовых отношений с дистанционными работниками.

На сегодняшний момент существует проблема квалификации несчастного случая, произошедшего с дистанционным работником, а также трудности исполнения законодательно установленной обязанности расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии со ст.227 ТК РФ, расследованию и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей, других правомерных действий, продиктованных трудовыми отношениями, при усло-

вии наступления этих событий в течение рабочего времени на территории работодателя либо *в ином месте выполнения работы*, в др. случаях.

Учитывая особенности дистанционных трудовых отношений, любое наступившее с работником событие, в частности, бытового характера либо в условиях использования сети Интернет или других телекоммуникационных сетей общего пользования в собственных целях, приведшее к ситуации, указанной в ст.227 ТК РФ, например к травме, можно квалифицировать несчастным случаем на производстве.

Поскольку в соответствии с положениями ТК РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», работодатель обязан в установленный период времени со дня наступления несчастного случая сообщить о нем государственным органам и организациям, – в рамках дистанционных трудовых отношений работодатель сам рискует получить информацию о произошедшем со значительным опозданием.

Ст.229.1, 229.2 ТК РФ устанавливают сроки и порядок проведения расследования произошедшего несчастного случая. Территориальная удаленность, а также возможность несвоевременного получения работодателем информации о наступившем несчастном случае – факторы, существенно затрудняющие выполнение работодателем обязанности по расследованию обстоятельств произошедшего.

Еще одним не урегулированным вопросом является применение льгот и районных коэффициентов по отношению к дистанционным работникам, выполняющим свои трудовые функции в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливают ТК РФ, Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Существует мнение, что как для работника, осуществляющего свою функцию в общепринятом случае, так и для дистанционного работника значимыми являются дополнительные материальные и физиологические затраты, испытываемые в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера.

Поскольку применение районного коэффициента, процентной надбавки и дополнительного отпуска связано с *местом фактического осуществ-*

ления трудовых обязанностей работником, работодатель обязан предоставить все предусмотренные при работе в таких местностях гарантии и компенсации.

В случаях изменения местонахождения дистанционным работником без предупреждения работодателя, в части выплаты компенсаций расходы работодателя перестают быть экономически оправданными.

В литературе встречаются рекомендации указать в трудовом договоре с дистанционным работником место его фактической работы и установить порядок контроля работодателем за перемещениями дистанционного работника.

На наш взгляд, на практике в условиях значительной территориальной удаленности работодателя от дистанционного работника возможность осуществления такого контроля представляется затруднительной.

При определении механизмов и перспектив правового регулирования дистанционных трудовых отношений с лицами с ограниченными возможностями здоровья следует учитывать особенности использования информационно-коммуникационных технологий в их профессиональной деятельности.

Требуется установленная на законодательном уровне специальная поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих профессиональную деятельность дистанционно, со стороны специалистов различного профиля: медицинских работников, работников социальных и психологических служб и др., а также выработка общих рекомендаций по использованию необходимого оборудования в профессиональной деятельности в зависимости от особенностей их здоровья.

Ч.4 ст.312.1 ТК РФ предусматривает особый способ взаимодействия между дистанционным работником и работодателем – обмен электронными документами с вмененной обязанностью как работнику, так и работодателю использования усиленной квалифицированной цифровой подписи. Порядок получения электронной подписи устанавливается Федеральным законом РФ «Об электронной подписи».

Путем обмена электронными документами предлагается, в том числе, заключение трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий. Сторонам трудового договора о дистанционной работе предоставляется возможность применения дополнительных по сравнению с общепринятым трудовым договором условий, в частности, условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении своих трудовых обязанностей оборудование, программно-техни-

ческие средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

На сегодняшний момент использование усиленной квалифицированной цифровой подписи дистанционным работником, в том числе – лицом с ограниченными возможностями, требует материальных вложений как единоразово, так и в виде ежегодного обслуживания. На наш взгляд, решением вопроса может стать возмещение этих расходов работникам рассматриваемой категории государством.

Как следствие, встает вопрос охраны труда дистанционного работника – лица с ограниченными возможностями. Поскольку даже в случае с дистанционными работниками, не имеющими ограничений по здоровью, возникает ряд вопросов, требующих урегулирования со стороны законодателя, в части лиц с ограниченными возможностями здоровья необходима их углубленная проработка.

Таким образом, распространение дистанционных трудовых отношений на лиц с ограниченными возможностями, правовая неопределенность отношений такого рода устанавливают необходимость разработки и принятия положений, направленных на их урегулирование в условиях развития и становления информационного общества в Российской Федерации.

На наш взгляд, в Главе 49.1 ТК РФ следует предусмотреть специальные вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений,

порядка заключения и расторжения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, организации и охраны труда дистанционных работников – лиц с ограниченными возможностями.

Главу IV Федерального закона РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» следует дополнить принципиальными положениями, касающимися особенностей выполнения инвалидами своих профессиональных обязанностей дистанционно, в том числе по поводу предоставления обязательного медицинского и пр. сопровождения дистанционного работника, установления общих рекомендаций по работе с оборудованием, порядка возмещения расходов на электронно-цифровую подпись, иные. Указанные положения включить в ст.23 «Условия труда инвалидов».

На основе анализа современного состояния рынка труда необходимо пересмотреть и внести изменения в рекомендованный законодателем перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми предоставит инвалидам большие возможности быть конкурентоспособными в сфере труда.

На наш взгляд, выработка общих подходов к решению проблем, связанных с дистанционными трудовыми отношениями лиц с ограниченными возможностями, будет способствовать наиболее полному упорядочению существующих общественных отношений, а также содействовать успешной реализации государственной политики в части социальной защиты инвалидов.

Библиография:

1. Проблема перехода к постиндустриальному, в частности к информационному обществу в Российской Федерации представлена в монографии: Новые идеи в социальной философии / Под ред. Федотова В.Г. М.: ИФ РАН, 2006. – с.276-280.
2. И.Л. Андреев, Л.Н. Назарова Интернет: когда слуга становится господином // Психология и Психотехника. – 2013. – 5. – С. 483 – 491. DOI: 10.7256/2070-8955.2013.5.7930.

References (transliterated):

1. Problema perekhoda k postindustrial'nomu, v chastnosti k informatsi-onnomu obshchestvu v Rossiiskoi Federatsii predstavlena v monografii: Novye idei v sotsial'noi filosofii / Pod red. Fedotova V.G. M.: IF RAN, 2006. – s.276-280.
2. I.L. Andreev, L.N. Nazarova Internet: kogda sluga stanovitsya gospodinom // Psikhologiya i Psikhotekhnika. – 2013. – 5. – С. 483 – 491. DOI: 10.7256/2070-8955.2013.5.7930.