

КАРБУЛАЕВА Дарья Андреевна,

*магистр факультета экономики и права Дальневосточного института управления – филиала
ФГОБУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации» Россия, г. Хабаровск,
e-mail: dkarbulaeva-22@edu.ranepa.ru*

ЛАДА Алексей Сергеевич,

*научный руководитель: к.ю.н., доцент кафедры публичного и частного права Дальневосточного
института управления – филиала ФГОБУ ВО «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации» Россия, г. Хабаровск,
e-mail: lada-as@ranepa.ru*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ИНВАЛИДОВ НА ТРУД: К ВОПРОСУ О ПЕРСПЕКТИВАХ ИНСТИТУТА КВОТИРОВАНИЯ

Аннотация. *Статья посвящена рассмотрению вопросов правового регулирования существующих в отечественном праве инструментов преодоления эксклюзии инвалидов в сфере труда. Отмечается недостаточность базовых гарантий для лиц с ограниченными возможностями здоровья, что требует особого внимания к данной проблематике со стороны современного законодателя. Дана оценка позитивной дискриминации как инструменту выравнивания правового статуса, в частности, системы квотирования рабочих мест.*

Ключевые слова: *занятость инвалидов, лицо с инвалидностью, обеспечение права, права лица с инвалидностью, реализация права, квотирование, специальные условия труда.*

KARBULAEVA Daria Andreevna,

*Master of the Faculty of Economics and Law of the Far Eastern Institute of Management - a branch of
the Federal State Budgetary Institution of Higher Education "Russian Academy of National Economy and
Public Administration under the President of the Russian Federation" Russia, Khabarovsk*

LADA Alexey Sergeevich,

*Supervisor: Ph.D., Associate Professor of the Department of Public and Private Law of the Far Eastern
Institute of Management - a branch of the Federal State Budgetary Institution of Higher Education "Russian
Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation"
Khabarovsk, Russia*

TRANSFORMATION OF LEGISLATION IN THE FIELD OF PROTECTION OF THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES TO WORK: ON THE ISSUE OF THE PROSPECTS OF THE QUOTA INSTITUTE

Annotation. *The article is devoted to the consideration of issues of legal regulation of the tools existing in domestic law to overcome the exclusivity of people with disabilities in the field of labor. There is a lack of basic guarantees for persons with disabilities, which requires special attention to this issue by the modern legislator. An assessment of positive discrimination as a tool for leveling the legal status, in particular, the job quota system, is given.*

Key words: *employment of persons with disabilities, provision of rights, rights of persons with disabilities, realization of rights, quotas, special working conditions.*

В условиях рыночной экономики, основной целью, стоящей перед хозяйствующими субъектами, выступает извлечение максимальной прибыли при наименьших затратах. Без вмешательства государства в регулирование трудоустройства и занятости лиц, имеющих определенные сложности в реализации своего права на труд, последние испытывают затруднения в поиске подходящей работы [7, С.105].

Как известно, Российская Федерация провозглашена социальным государством, чья политика направлена на обеспечение достойной жизни и свободного развития каждого. Международное законодательство также декларирует необходимость осуществления государствами политики, направленной на недопущение ущемления человеческого достоинства и социального отторжения инвалидов, на создание условий для равноправного и всестороннего участия лиц с ограниченными возможностями в жизни общества.

Конвенция ООН о правах инвалидов наряду с провозглашением права на труд последних, требует от государств разработки инструментов стимулирования реализации лицами с ограниченными возможностями здоровья своих прав в области труда [1].

В Стандартных правилах обеспечения равных возможностей для инвалидов, принятые Резолюцией 48/96 ГА ООН от 20 декабря 1993 г., подчеркивается, что государства обязаны предоставить инвалидам возможности для занятия производительной и приносящей доход трудовой деятельностью на рынке труда. Закрепляется принцип недопустимости любой дискриминации [2].

Однако, как представляется, одного запрета на дискриминацию для выравнивания правовых возможностей лиц без изъятий по здоровью и инвалидов может быть недостаточно для достижения или хотя бы приближения к равенству фактическому. Нет сомнений, что инвалиды, способные к труду, во всяком случае являются менее конкурентными на рынке труда по комплексу причин. В условиях рыночной экономики, где каждый предприниматель преследует цель максимизировать свою прибыль, без действенных инструментов стимулирования со стороны государства, работодатели не испытывают

особого желания затрачивать собственные усилия для создания специальных условий труда.

Исходя из этого, может быть сформулирован следующий вывод: одного закрепления норм о недопустимости дискриминации инвалидов в сфере труда и занятости недостаточно. Для выравнивания правового положения последних необходимо применение механизмов так называемой позитивной дискриминации. Такие действия выходят за пределы необходимых для защиты от дискриминации, хотя и рассматриваются как желательные.

Итогом подобной дискриминации выступает компенсация существующей дискриминации. Используемый в подобном качестве инструмент охватывается позитивными действиями, мерами, временными специальными мерами [6, С. 68]. Применительно к исследуемой проблематике, одним из инструментов позитивной дискриминации выступает квотирование рабочих мест.

В науке даются разнообразные оценки перспективам указанного института. Можно отметить, что в данном случае наблюдается пересечение интересов двух субъектов – работодателя в эффективной организации процесса своей деятельности, и инвалида в реализации собственного права на труд с учетом возможностей здоровья. Задача сгладить подобную диспропорцию, примирив интересы обеих сторон, стоит перед государством, который здесь непосредственно и реализует свои социальные функции.

В ст. 13 Закона о занятости устанавливается обязанность государства предоставлять перечень субсидиарных гарантии гражданам в данной сфере, в числе которых также названы установление квоты для приема на работу инвалидов, организация обучения по специальным программам и другими мерами [5]

Что касается собственно инструментов квотирования, то сегодня действуют следующие правила: если число сотрудников более ста, то регионы устанавливают квоту в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников, если же численность работников составляет от 35 до 100 человек, то квота устанавливается по усмотрению региона.

По данным официальной статистики

Хабаровского края, за последние два года наблюдается тенденция к снижению численности безработных инвалидов, численность которых по состоянию на 1 января 2023 года составляла 172 человека, а на ту же дату 2024 года равнялась 131 соискателю вакансии (при этом, удельный вес инвалидов в общей структуре безработных не изменился и сохранился на показателе 4,1 %). Что касается организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, то такая государственная услуга за 2023 году была оказана 63 лицам. Результатом явилось трудоустройство 5 человек с первой группой инвалидности, 23 инвалидов со второй группой и 35 человек с третьей группой. Причем лица были трудоустроены на самые разнообразные профессии, требующие различных навыков и квалификации, такие, как библиотекарь, бухгалтер, водитель погрузчика, воспитатель детского сада, врач, грузчик, дворник, диспетчер, заведующий хозяйством, инженер, инженер-сметчик, инженер по охране труда, кассир торгового зала, кладовщик, лаборант, лесник и т.п. [9].

Инструмент квотирования рабочих мест получил широкое распространение в Хабаровском крае. По состоянию на 01.01.2024 размер установленной квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов составил 4 404 единицы (на 01.01.2023 – 4 615 единиц). На таких рабочих местах трудились 3 077 инвалидов, что в процентах составляло 69,9 % от общего количества рабочих мест, созданных и выделенных в счет установленной квоты (на 01.01.2023 – 2 844 инвалида, 61,3 %) [9].

В силу п. 5 ст. 13.2 Закона о занятости, квота признается выполненной после исполнения обязанности об устройстве инвалида на соответствующее рабочее место. Но, принимая во внимание принцип свободы труда, не вполне ясно, как реализуется подобная нормы, в ситуации, когда, например, ни один инвалид не пожелал трудоустроиться на конкретное рабочее место.

Подобная ситуация нашла отражение в судебной практике. В частности, Верховный Суд РФ отказал в удовлетворении требования о привлечении работодателя к ответственности, отметив, что заполнение квоты для инвалидов зависит не только от работодателя, но и от воли граждан на трудоустройство. Суд подчеркнул, что даже несмотря на то, что компания не приняла

на работу нужное число инвалидов в пределах установленной квоты, она свои обязанности в части квотирования выполнила, так как передавала информацию в уполномоченный орган, проводила собеседования, не отказывалась и не уклонялась от трудоустройства инвалидов. Однако потенциальные работники сами не пожелали трудоустроиться в компанию. Предписание об устранении нарушений признали незаконным [8].

Таким образом, сложившееся регулирование в части признания обязанности работодателя по замещению квотируемого места выполненной исключительно после оформления трудового договора с указанным лицом представляется не соответствующим базовым правовым принципам, поэтому это положение уже сейчас, не дожидаясь вступления в силу нового закона о занятости, следует признать недействующим.

Новый закон о занятости от 12.12.2023 № 565-ФЗ внес существенные коррективы в регулирование инструментов социальной поддержки инвалидов в своей области [4].

Изменения, вступившие в силу с 1 сентября 2024, затронули квоты для инвалидов. Показатели квотирования получили детальную регламентацию. При числе сотрудников более 35 человек, регион должен будет предусмотреть квоты в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми уполномоченным органом. Одновременно, региональные власти получили право варьировать размер квоты с учетом видов экономической деятельности.

Предполагается и расширение вариантов в части признания квоты выполненной. Позитивно следует оценить и разработку Правил заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, которые призваны урегулировать взаимодействие работодателя с иной организацией, если первый не создает рабочие места для инвалидов, а компенсирует затраты на заработную плату и оборудование рабочего места инвалидам в рамках данного соглашения [5].

Кроме того, были разработаны методические рекомендации регионам в части квотирования рабочих мест инвалидов, утвержденные Приказом Минтруда России от 09.08.2024 № 399 для упорядочения работы

по установлению квоты для приема на работу инвалидов, дифференцированию размера квоты для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта РФ, а также работодателей с различной среднесписочной численностью работников [10].

Таким образом, российский законодатель традиционно уделяет большое внимание вопросам оказания содействия инвалидам в реализации ими права на труд. Возможность самостоятельно обеспечить себя, свои потребности, является важным инструментом интеграции лиц с ограниченными возможностями в общество. Для инвалидов, сохранивших возможности трудиться, это может быть более эффективно, нежели предоставление социальной поддержки в виде прямых материальных выплат. Но понимая недостаточность лишь существования антидискриминационного законодательства, в российской правовой системе предлагаются инструменты позитивной дискриминации по отношению к лицам с ограниченными возможностями здоровья. Такие действия выходят за пределы необходимых для защиты от дискриминации, хотя и рассматриваются как желательные. Итогом подобной практики выступает компенсация существующей дискриминации.

Новый механизм квотирования, который предлагается в законе №565-ФЗ, ориентирован

на потребности инвалидов, расширяя перечень правовых возможностей. Отмечается, что сложившееся регулирование в части признания обязанности работодателя по замещению квотируемого места выполненной исключительно после оформления трудового договора с указанным лицом представляется не соответствующим базовым правовым принципам, поэтому данное положение следует признать недействующим.

Поэтому в целях уточнения механизма квотирования предполагается дополнить предусмотренный в Постановлении Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» перечень форм выполнения установленной квоты, предусмотренных в п. 3 Правил, указанием на то, что «к выполнению квоты приравнивается создание рабочего места в отношении инвалида и предоставление соответствующей вакансии в службу занятости, а также самостоятельное размещение информации о вакантной должности на доступных ресурсах при отсутствии обратившихся на предлагаемую должность».

В качестве же некоей рекомендации, можно предложить усилить внимание государства к вопросам материального и иного стимулирования работодателей путем расширения числа льгот и преимуществ для тех из них, которые реализуют активную политику в сфере предоставления гарантий занятости инвалидам.

Список литературы:

- [1] Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года // *Собрание законодательства РФ*. 11 февраля 2013. № 6. Ст. 468.
- [2] Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов (приняты ГА ООН 20.12.1993) // СПС Консультант плюс.
- [3] Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 25.12.2023) «О занятости населения в Российской Федерации» // *Собрание законодательства РФ*. N 17. 1996. Ст. 1915
- [4] Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // *Собрание законодательства РФ*. 18.12.2023. № 51. ст. 9138.
- [5] Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» // *Собрание законодательства РФ*. 03.06.2024. № 23 (часть I). ст. 3187.
- [6] Гусева Т.С., Клепалова Ю.И. Проблемы эффективности правового регулирования отношений в сфере содействия занятости населения и социальной защиты безработных // *Журнал российского права*. 2023. N 8. С. 54 - 69.
- [7] Серегина Л.В. Правовая основа трудоустройства граждан, имеющих ограничения по здоровью // *Журнал российского права*. 2022. N 6. С. 105 - 125.

[8] Обзор судебной практики № 2 (2023) (утв. Президиумом ВС РФ 19.07.2023) // Официальные документы. № 27. 25-31.07.2023.

[9] Отчет об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2023 году Хабаровский край, утвержденный Председателем комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

[10] Приказ Минтруда России от 09.08.2024 № 399 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов» // Официальные документы в образовании. N 24. Август. 2024.

Spisok literaturey:

[1] *Convention on the Rights of Persons with Disabilities of December 13, 2006*//Collection of Legislation of the Russian Federation. February 11, 2013. № 6. Art. 468.

[2] *Standard Rules on Equal Opportunities for Persons with Disabilities (adopted by UNGA 20.12.1993)* //ATP Consultant Plus.

[3] *Law of the Russian Federation of 19.04.1991 No. 1032-1 (as amended by 25.12.2023) "On Employment of the Population in the Russian Federation"* //Collection of Legislation of the Russian Federation. N 17. 1996. Art. 1915

[4] *Federal Law of 12.12.2023 No. 565-FZ "On Employment of the Population in the Russian Federation"* //Collection of Legislation of the Russian Federation. 18.12.2023. № 51. Art. 9138.

[5] *Decree of the Government of the Russian Federation of 30.05.2024 No. 709 "On the procedure for employers to fulfill the quota for hiring disabled people"* //Collection of legislation of the Russian Federation. 03.06.2024. No. 23 (Part I). Art. 3187.

[6] *Guseva T.S., Klepalova Yu.I. Problems of the effectiveness of legal regulation of relations in the field of employment promotion and social protection of the unemployed*//Journal of Russian Law. 2023. N 8. S. 54-69.

[7] *L.V. Seregina. Legal basis for employment of citizens with health restrictions*//Journal of Russian Law. 2022. N 6. S. 105-125.

[8] *Judicial Practice Review No. 2 (2023) (approved by Presidium of the RF Armed Forces 19.07.2023)* //Official documents. № 27. 25-31.07.2023.

[9] *Report on the exercise of powers in the field of promoting employment in 2023, Khabarovsk Territory, approved by the Chairman of the Committee on Labor and Employment of the Government of the Khabarovsk Territory.*

[10] *Order of the Ministry of Labor of Russia of 09.08.2024 No. 399 "On approval of methodological recommendations on the establishment of a quota for the employment of disabled people by a regulatory legal act of a constituent entity of the Russian Federation"* //Official documents in education. N 24. Aug. 2024.

