

К ВОПРОСУ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ В КОНТЕКСТЕ ПОЗИТИВНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ: ВЗГЛЯД ЭКСПЕРТА

Боровиков Алексей Петрович

Методист

АНО ЦСОНТО «Моя семья»

Тюмень, Россия

Аннотация. В статье раскрываются особенности трудоустройства инвалидов посредством квотирования рабочих мест. Автор анализирует проблематику позитивной дискриминации (квотирования) и приходит к выводу о Конституционной необходимости обеспечения трудовых гарантий в отношении отдельных категорий населения – инвалидов.

Ключевые слова: квотирование, позитивная дискриминация, трудоустройство инвалидов, инклюзивный труд, рынок труда.

Право на труд является одним из базовых и фундаментальных прав человека, а его реализация должна осуществляться без каких-либо ограничений по полу, расе, вероисповеданию, наличию или отсутствию физических и психических ограничений и т.д.

В Российской Федерации как в социальном государстве право на труд обеспечивается посредством применения норм всех отраслей права, а базовые трудовые права закреплены в ст. 37 Конституции Российской Федерации [1].

Государство в лице уполномоченных органов с учетом социально-экономического положения экономики принимает меры, способствующие снижению безработицы и интеграции в трудовые процессы тех, чья трудовая и физическая мобильность является ограниченной. В рамках настоящего исследования актуализируется проблематика трудоустройства инвалидов в контексте несовершенства нормативно-правовой базы.

Вопросы, связанные с реализацией инвалидами права на труд становились предметом осмысления в рамках комплексных диссертационных исследований отечественных ученых (А.Н. Фидиркин [16, с. 105], Л.А. Карасаева [11, с. 163], А.А. Нурова [12, с. 56], Н.И. Фадин [15, с. 72] и др.).

Вместе с тем, изменяющаяся социально-правовая система приводит правоприменителя к необходимости поиска оптимальных правовых решений, способствующих защите трудовых прав инвалидов в Российской Федерации.

Цель статьи заключается в правовом анализе проблематики трудоустройства инвалидов в контексте позитивной дискриминации и поиске решений, способствующих совершенствованию законодательства в рассматриваемой сфере.

Правовой статус инвалидов определен в ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации (далее – ФЗ №181) [4].

В самом общем виде под инвалидом понимается физическое лицо, имеющее стойкие расстройства функции организма, подтвержденные заключением медико-социальной экспертизы, приводящие к ограничениям жизнедеятельности человека и необходимости его социальной защиты. Исходя из данного подхода, основывающегося на медицинской модели инвалидности, при которой человек рассматривается как пациент, нуждающийся в постоянной посторонней помощи, следует, что непосредственный процесс обеспечения трудовой деятельности инвали-

дов должен осуществляться в рамках специально созданных рабочих мест, оснащенных дополнительным вспомогательным оборудованием, что прямо закреплено в ст. 39 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» [5].

Взаимосвязанные положения ст. 24 ФЗ №181 и ст. 38 ФЗ №565 позволяют сделать вывод, согласно которому основными механизмами по трудоустройству инвалидов являются: квотирование рабочих мест, т.е. создание на базах работодателей вне зависимости от их организационно-правовой формы собственности минимального количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов исходя из средней списочной численности сотрудников, обеспечение инвалидами наставников во время осуществления трудовой деятельности, создание условий, способствующих развитию института предпринимательства среди инвалидов и др. В то же время механизм квотирования рядом ученых рассматривается в негативном ключе, поскольку речь идет о феномене позитивной дискриминации.

Первое закрепление позитивной дискриминации встречается в политико-правовой сфере в США в 60-х годах прошлого века. Речь, в частности шла о необходимости защиты политических и расовых социальных групп, однако позже данный термин стал охватывать обеспечение прав женщин, инвалидов и других отдельных слоев населения.

По своей сути, позитивная дискриминация представляет собой меры по предоставлению правовых льгот для определенных социальных групп.

Как отмечают Ж.К. Раджабова, Д.А. Абдулгамидова и М.А. Мусалов: «позитивная дискриминация как феномен подрывает устои права, действует против основных принципов правовой системы – принципа формального равенства и общеобязательности, тем самым разрушая фундамент романо-германской системы права. Принцип формального равенства означает равное применение правовой нормы независимо от расы, пола, этнической и религиозной принадлежности. Такая мера воздействия как выделение нескольких ущемленных групп и наделение их правами, которыми не обладает большинство групп, не поддающихся дискриминации, означает нарушение баланса прав и обязанностей тех, кто является социальным меньшинством» [14, с. 70].

Европейский Столп социальных прав является документом, включающим в себя положения, которые, с одной стороны, направлены на развитие социальной инклюзии во всех сферах жизнедеятельности человека, с другой стороны, речь идет о механизмах позитивной дискриминации. Документ представляет собой совокупность социальных принципов, реализация которых возлагается на руководство Европейского Союза. Так, гл. 3 посвящена вопросам инклюзивности, в том числе в сфере трудоустройства. Документ предписывает необходимость интеграции в трудовые процессы лиц с ограниченными возможностями.

Так, например, в республике Польша активно используется механизм квотирования, предоставления работодателям целевых государственных грантов и т.д. [9, с. 35].

Аналогичным образом реализованы механизмы трудоустройства инвалидов в Федеративной республике Германия [13, с. 82].

О.П. Пономарёва, исследуя правовое положение людей с ограниченными возможностями в Федеративной республике Германия, обращает внимание на то, что в ранее действующей редакции Основного Закона инвалидность считалась достаточным основанием, чтобы применять меры позитивной дискриминации и лишь в 1994 г. Дискриминация была окончательно запрещена.

В Российской Федерации запрет дискриминации провозглашен как в ст. 19 Конституции Российской Федерации, так и в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации [2].

В то же время отдельные элементы позитивной дискриминации существуют в условиях правовых реалий отечественной системы права.

Согласно п. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 установлено, что вопросы, связанные с заключением трудового договора в отношении конкретного работника, являются правом, а не обязанностью работодателя [7].

Одновременно с этим ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусматривает за отказ от приема на работу инвалидов на квотируемые рабочие места административную ответственность в виде штрафа от 30 до 100 тыс. руб. [3].

На наш взгляд, фактически принудительное трудоустройство инвалидов посредством возложения на работодателей обязанности выделить квоту приводит к нежеланию работодателей обеспечивать трудовую деятельность инвалидов.

Также обращаем внимание на Правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, выраженную в Постановлении от 16 июля 2018 г. № 32-П: «В случае необходимости защиты общих (общественных) интересов в той или иной сфере федеральный законодатель вправе использовать в регулировании соответствующих отношений сочетание частноправовых и публично-правовых элементов, которое наиболее эффективным образом будет обеспечивать взаимодействие частных и публичных интересов в данной сфере» [6].

Таким образом, введение для работодателей принудительных мер, обеспечивающих процесс трудоустройства инвалидов, обусловлено необходимостью обеспечения баланса между частными и публичными интересами, что, впрочем, не приводит к автоматическому стремлению работодателей за свой счет решать финансовые и иные проблемы социально незащищенных групп населения.

С нашей точки зрения, решение проблематики готовности или неготовности работодателей трудоустраивать инвалидов должно опираться на положения, раскрываемые в рамках программ социальной ответственности бизнеса (СОБ).

О.В. Данилова под СОБ предлагает понимать системы, закономерно обеспечивающей повышение эффективности общественного воспроизводства и конкурентоспособности национальной экономики на принципиально иной, инновационной основе, базовым механизмом реализации которой являются инвестиции в человеческое развитие [10, с. 57].

С.Н. Алямкин также связывает СОБ с развитием человеческого капитала и социальных ресурсов в системе функционирования корпоративной и национальных экономических моделей [8, с. 38].

На наш взгляд, между работниками с инвалидностью и работодателями должно происходить обоюдное взаимное осознание социально-экономической важности друг друга, для чего необходимо создание условий, способствующих формированию инклюзивного рынка труда.

На данный исторический период с учетом Конституционно-правовых основ национальной правовой системы Российской Федерации квотирование, как нам представляется, является базовым механизмом, направленным на обеспечение трудовых прав работников с инвалидностью, а ограничение прав работодателей посредством установления в организациях вне зависимости от их организационно-правовой формы собственности квот – минимального количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов в теоретическом смысле хотя и может относиться к видам позитивной дискриминации, в практическом значении является мерой, направленной на защиту базовых прав человека и гражданина.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – С. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.03.2026) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.04.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – С. 1.
4. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2025) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – С. 4563.
5. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 28.11.2025) «О занятости населения в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 12.12.2023.
6. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.07.2018 № 32-П «По делу о проверке конституционности пункта 3 статьи 69 Воздушного кодекса Российской Федерации, подпункта 1 пункта 2 статьи 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также пунктов 3 и 6 Правил предоставления субсидий из федерального бюджета организациям на возмещение недополученных ими доходов от предоставления услуг по аэропортовому и наземному обеспечению полетов воздушных судов пользователей воздушного пространства, освобожденных в соответствии с законодательством Российской Федерации от платы за эти услуги, в связи с жалобами публичного акционерного общества «Аэропорт Кольцово» и акционерного общества «Международный аэропорт Нижний Новгород» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 17.07.2018.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
8. Алямкина, С.Н. Социальная ответственность бизнеса: диссертация ... кандидата философских наук: 09.00.11. – Саранск, 2009. – 155 с.
9. Гарбат, М. Польская система социального обеспечения для людей с инвалидностью // ЖИСП. – 2013. – № 4. – С. 34-37.
10. Данилова, О.В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства (теоретико-экономический аспект): диссертация ... доктора экономических наук: 08.00.01. – Москва, 2009. – 395 с.
11. Карасаева, Л.А. Научное обоснование и совершенствование организационно-методических, правовых и медико-социальных основ системы профессиональной реабилитации инвалидов в Российской Федерации: диссертация ... доктора медицинских наук: 14.02.03. – Санкт-Петербург, 2011. – 327 с.
12. Нунова, А.А. Комплексное изучение инвалидности и обоснование реабилитационных мероприятий для организации трудоустройства инвалидов вследствие военной травмы: диссертация ... кандидата медицинских наук: 3.1.33. – Москва, 2023. – 197 с.
13. Пономарева, О.П. Правовая основа положения людей с ограниченными возможностями в Германии // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2014. – № 2. – С. 81-86.

14. Раджабова, Ж.К. [и др.]. Позитивная дискриминация как глобальный феномен правовой системы // Право и государство: теория и практика. – 2021. № 12 (204). – С. 68-74.
15. Фадин, Н.И. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2020. – 286 с.
16. Фидиркин, А.В. Социальный маркетинг и стратегия интеграции инвалидов в общество: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08. – Новосибирск, 2002. – 290 с.