

ограничением, связанным с гражданской службой, является наличие заболевания, препятствующего поступлению либо прохождению гражданской службы и подтвержденное заключением медицинской организации [5, ст. 16]. Аналогичные требования содержатся и в федеральных законодательных актах, регламентирующих прохождение других видов государственной службы.

Следовательно, можно согласиться с мнением С.Е. Нестерова, который отмечает, что на государственные органы, в которых предусматривается гражданская служба, не должны распространяться нормы в части установления минимального количества специальных мест для трудоустройства инвалидов [6, с. 46].

Наконец, стоит отметить, что в случае невыполнения или невозможности выполнения организациями и индивидуальными предпринимателями, являющимися работодателями, квоты для приема на работу инвалидов, они вносят обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты.

Денежные средства, полученные таким образом, формируют целевой фонд для создания соответствующих рабочих мест. Работодатели, не соблюдающие правила внесения обязательной суммы денежных средств, несут юридическую ответственность, которая проявляется в форме уплаты штрафа за сокрытие или занижение обязательной платы в размере скрытой или недовнесенной суммы.

Резюмируя, следует констатировать, что в Российской Федерации на сегодняшний день еще не до конца сформирован институт квотирования рабочих мест для инвалидов, его применение не доведено до совершенства. В частности, одной из главных проблем в данной области, на наш взгляд, является неурегулированность квотирования рабочих мест в рамках государственной службы. Несмотря на то, что законодательством провозглашается принцип равного доступа граждан к государственной службе, тем не менее нет никаких правовых механизмов преодоления ограничений, связанных с государственной службой, относительно состояния здоровья претендента на занятие соответствующей должности государственной службы. Между тем, если в отношении государственной военной службы и службы иных видов такое ограничение видится обоснованным, то в сфере государственной гражданской службы однозначно требуется внесение корректировок.

### **Список источников**

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : офиц. текст : с изм. от 21 июля 2014 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#.Дата](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#.Дата) доступа: 31.01.2019.

3. Конвенция Организации Объединенных Наций о правах инвалидов [Электронный ресурс]: [заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

4. Благодар А.Л. Трудоустройство инвалидов в странах ЕАЭС: анализ законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. – С. 55-58.

5. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон, 24 ноября 1995 г., № 181 – ФЗ: в ред. Федер. закона от 29 июля 2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.

6. Нестеров С.Е. Квотирование рабочих мест для инвалидов на гражданской службе // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2018. № 4. С. 44 - 46.

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

***Н. А. Филипская,***

*Харьковский национальный университет внутренних дел*

Право человека на труд является основным и неотъемлемым. В эпоху провозглашенного равенства это право, как и ряд других, принадлежит каждому и может быть им реализовано независимо от индивидуальных особенностей, т.е. юридически исключается возможность дискриминации по тем или иным признакам. Несомненно, труд для человека является не только способом реализации профессиональных знаний, навыков и умений, но и важной составляющей социального, материального и индивидуального благополучия, личностного роста, формирования осознания самооценности и значимости для общества. Все эти элементы являются важными для любого человека, но в первую очередь для людей с ограниченными возможностями.

К сожалению, право на труд для людей с ограниченными возможностями, в частности в Украине, не всегда может быть реализовано по ряду факторов. Среди них можно назвать отсутствие необходимой квалификации, невозможность или нежелание работодателя трудоустроить лиц, имеющих инвалидность, а также оборудовать рабочие места в соответствии с потребностями таких работников и т.д. Таким образом, значительная часть лиц с таким статусом лишена возможности работать и получать вознаграждение за свой труд. Они содержатся за счет государственных социальных выплат.

На сегодня это уже есть серьезной проблемой: процент лиц, в том числе и трудоспособного возраста, имеющих стойкие нарушения здоровья, растет, а механизма решения проблемы их трудоустройства и поддержки в этой сфере не выработано. В Украине растет количество лиц с инвалидностью, и это

общемировая тенденция. Так, согласно данным, приведенным Государственной службой статистики Украины, по состоянию на начало 2018 года (к сожалению, на сегодня более актуальных данных еще нет) количество лиц, получающих пенсию по инвалидности, составило около 1 401 тыс., это на 6 тысяч больше по сравнению с 2017 годом [1, С. 21]. К тому же, в Украине, кроме «естественных» причин инвалидизации (болезни, травмы, врожденные патологии), все чаще имеют место нарушения здоровья, полученные вследствие ведения военных действий на Востоке страны. Причем это нарушения как физического, так и психического или комплексного характера. И эта категория также нуждается в трудоустройстве как в источнике материального благополучия, так и в возможности социальной реабилитации. Такая статистика должна стать достаточной мотивацией для органов государственной власти, местного самоуправления, системы социальной защиты для того, чтобы принимать меры к переходу от только юридического закрепления прав до создания условий для реализации данной категорией лиц своих прав, в том числе трудовых.

Говоря о социальной реабилитации, следует особо отметить роль трудовой деятельности для категории лиц с психо-интеллектуальными или комплексными (и физическими и психо-интеллектуальными) нарушениями здоровья. Согласно данным, приведенным в отчете Украинского Хельсинкского союза по правам человека, по состоянию на 1 января 2017 года 1 673 328 жителей Украины находились на учете в связи с расстройствами психики и поведения [3].

Значимость и необходимость трудовой деятельности для данной группы лиц подтверждается как результатами исследований отечественных и зарубежных ученых, так и практикой. Американские ученые (Элисон Лучано, Роберт Р. Дрейке, Гарри Р. Бонд, Дебора Р. Беккер, Элизабет Карпентер-Сонг, Сара Лорд та Пегги Сварбрик, Сара Свенсон), изучая проблемы влияния трудовой деятельности на лиц со значительными психо-интеллектуальными нарушениями здоровья, сделали вывод, что их деятельность в коллективе способствует повышению уровня самоуважения, социальной интеграции, участия в жизни общества [2, С. 6]. Канадский ученый Мартин Туркотт утверждает, что люди с таким спектром нарушений здоровья очень часто имеют желание работать в коллективе, но часто сталкиваются с теми или иными барьерами [4].

В Украине социальные службы, изучая потребности населения в социальных услугах, одним из их видов предлагает трудовую реабилитацию людей с ограниченными возможностями. В то же время, те из них, кто не имеют трудового стажа, квалификации, не нуждаются в реабилитации (восстановлении утраченных навыков, свойств и т.д.). Для получения трудовых навыков таким лицам необходима именно абилитация, то есть первичное приобретение знаний, умений и навыков. Здесь ключевую роль, на наш взгляд, играет профессиональная ориентация и профессиональное обучение в учебных учреждениях (школах любого типа, в том числе и специализированных, колледжах, лицеях и т.д.). К сожалению, на практике работа с подростками,

которые имеют те или иные нарушения психо-интеллектуального спектра, учебными заведениями почти не ведется. То есть эта категория несовершеннолетних в период получения школьного образования не получает достаточно навыков не только для какой-либо профессиональной деятельности, но и достаточной социализации в обществе вообще.

Мы не рассматриваем инклюзивное образование как единственно правильное и подходящее всем подкатегориям лиц с ограниченными возможностями (возможно, лишь в данный отрезок времени и на данном уровне развития гражданского общества и общественного сознания). Вероятно, целесообразно рассмотреть вопрос о введении в учреждениях, где обучаются те или иные категории лиц с инвалидностью, максимально индивидуального подхода к выявлению у детей и подростков склонности к тому или иному виду деятельности. Определение будущей профессии должно опираться на индивидуальные возможности, склонности и интересы каждого индивида.

К сожалению, в современных специализированных школах (в данном случае речь идет больше о детях с нарушениями интеллекта) на уроках трудового мастерства учителю не ставится задача развить индивидуальные способности каждого ребенка. Те или иные знания даются в рамках школьной программы с определенной профессиональной специализацией. Такой подход в результате «строит» предпосылки к тому, что в будущем молодой человек с ограниченными возможностями не сможет трудоустроиться из-за несоответствия полученных в школе, но не отработанных и неусвоенных, навыков и своих индивидуальных возможностей, способностей и предпочтений в профессии. То есть, в учебном учреждении отсутствует выбор будущей профессии.

Кроме ранней и индивидуальной профессиональной ориентации молодых людей с ограниченными возможностями разных подкатегорий, на наш взгляд, чрезвычайно важно внедрение такой системы, как поддерживаемое трудоустройство. Это предполагает социальное сопровождение и помощь при трудоустройстве, взаимодействие с работодателями (содействие в поиске подходящих вакансий, оборудовании рабочего места и т.д.), сопровождение во время выполнения трудовых обязанностей, содействие в формировании дружелюбной атмосферы в коллективе.

Таким образом, мы считаем, что право на труд лиц с ограниченными возможностями и его реализация должно стать неотъемлемой частью программ органов публичной власти, общественных организаций. Предпосылкой к наиболее эффективной трудовой деятельности должен стать максимально возможный индивидуальный подход к профессиональной ориентации молодежи с инвалидностью. Создание и функционирование механизма поддержки трудоустройства (поддерживаемой занятости) данной категории лиц, на наш взгляд, будет иметь лишь позитивные результаты как для самого лица, так и для работодателя, что подтверждается опытом других стран в этой сфере.