

Раздел III.
ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ПРАВА И ГОСУДАРСТВА;
ИСТОРИЯ УЧЕНИЙ О ПРАВЕ И ГОСУДАРСТВЕ
(ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ)

УДК 341.123.042+342.734, ББК 67.0 © В. А. Брилёва
 DOI: 10.24411/2225-8264-2020-10057

В. А. Брилёва
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА НА ТРУД ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И
НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

Статья посвящена анализу аспектов обеспечения права на труд людей с инвалидностью. Фундаментом обеспечения прав людей с инвалидностью в сфере занятости на международном и национальном уровнях служат нормы международного и национального права, гарантирующие самому многочисленному меньшинству осуществление тех же прав, какими пользуются люди без инвалидности. В статье автор анализирует этапы становления международных стандартов прав людей с инвалидностью в сфере занятости. В результате анализа обеспечения права на труд людей с инвалидностью в Республике Беларусь обозначены проблемные зоны реализации трудового потенциала и предлагаются пути решения. Предлагается заменить систему бронирования рабочих мест для людей с инвалидностью системой квотирования, которая подтвердила свою практическую эффективность в ряде стран. В статье обоснованы процент нормы квотирования рабочих мест и минимальная численность работников организации. Автором сформулированы предложения совершенствования налогового законодательства Республики Беларусь, которые позволят сбалансировать гарантии прав людей с инвалидностью в сфере трудовых отношений и налоговые льготы, стимулирующие нанимателя в направлении трудоустройства людей с инвалидностью. Не следует облагать налогом на прибыль дивиденды, которые начислены общественным объединениям людей с инвалидностью унитарными предприятиями, где собственниками имущества выступают эти объединения. Целесообразна оптимизация налоговой нагрузки (по уплате налога на прибыль), не предусматривающая ограничений по видам деятельности и минимальному порогу для ее применения. Автор предлагает установить пропорционально снижающуюся ставку налога на прибыль при увеличении удельного веса работников с инвалидностью.

Ключевые слова: люди с инвалидностью, право на труд, международные стандарты, бронирование, квотирование, налоговое стимулирование

Введение
 Увеличение продолжительности жизни (старение население), появление новых болезней и распространение хронических заболеваний, ухудшение экологии, несчастные случаи на производстве, рост числа вооруженных конфликтов, природных и техногенных катастроф, незаконное употребление наркотиков и другие факторы обуславливают рост численности людей с инвалидностью³. По данным Всемирной организации здравоохранения, более 1 миллиарда людей, что соответствует почти 15% населения мира, имеют какую-либо форму инвалидности. От 110 до 190 миллионов взрослых людей имеют значительные трудности в

функционировании[7]. По оценкам Международной организации труда (далее по тексту – МОТ) 386 миллионов человек из общей численности населения трудоспособных возрастов в мире являются инвалидами. В некоторых странах безработица среди инвалидов достигает 80 процентов. Работодатели нередко считают, что инвалиды не способны работать[11]. В Европе, одном из самых благополучных регионов мира, занятость среди полностью трудоспособного населения составляет 66 процентов, среди частично утративших трудоспособность этот показатель снижается до 47 процентов. И лишь четверть людей с тяжелой формой инвалидности имеет работу[1].

Основой рассмотрения внутригосударственного регулирования права на труд людей с инвалидностью должен выступать анализ международных правовых норм в соответствующей сфере, оказывающих влияние на национальные правовые системы. Гликман О.В. исследует защиту прав человека в сфере труда в деятельности Международной организации труда не делая акцент на проблемах реализации трудового потенциала людей с инвалидностью[4]. В фокусе диссертационного исследования Яковлевой Е.Н.

³ В статье будет использоваться термин люди с инвалидностью, под которыми понимаются лица с устойчивыми нарушениями здоровья, которые при взаимодействии с социально-бытовыми барьерами мешают полному и эффективному участию их в жизни общества наравне с другими гражданами без создания специальных условий. Данная дефиниция отражает в первую очередь социальный подход, а затем медицинский и соответствует нормам Конвенции ООН о правах инвалидов 2006 г.

находится закрепление права на труд людей с инвалидностью в документах МОТ [13]. Отсутствует комплексный анализ международно-правовых актов, касающихся аспектов занятости людей с инвалидностью и способных повлиять на формирование национальной политики государств в направлении реализации трудового потенциала людей с инвалидностью.

Становление права на труд людей с инвалидностью на международном уровне

Вопросы реализации прав людей с инвалидностью в сфере трудовых отношений затрагивались ещё в первой половине XX в. в документах Международной организации труда. В 1925 году МОТ были приняты Конвенция № 17 «О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве» и Рекомендация № 22 «О минимальном размере возмещения трудящимся», которая регламентирует вопросы выплаты возмещений на национальном уровне в случае потери трудоспособности в размерах не ниже предусмотренных рекомендациями. Рекомендация МОТ 1933 г. № 43 «Об общих принципах страхования по инвалидности, старости и на случай потери кормильца» закрепила «обязательное страхование работающих по найму лиц по инвалидности, старости и на случай потери кормильца...», в том числе лиц, со скромными средствами, работающих на свой собственный счет в промышленности, торговле или сельском хозяйстве».

Принятые в 1933 г. Конвенций МОТ № 37 «Об обязательном страховании по инвалидности работников промышленных и торговых предприятий, лиц свободных профессий, а также надомных работников и домашней прислуги» и № 38 «Об обязательном страховании по инвалидности работников в сельском хозяйстве» также свидетельствует о нормотворческой деятельности МОТ в спектре трудовых и социальных прав людей с инвалидностью.

Таким образом международно-правовые акты МОТ положили начало формированию международных стандартов трудовых и социальных прав людей с инвалидностью и закрепили обязательное социальное страхование на случай наступления инвалидности; профессиональную ориентацию и подготовку; защиту от дискриминации в сфере труда; гарантии работникам в случае инвалидности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; дополнительные гарантии для работников с инвалидностью. Дальнейшее международно-правовое регулирование права людей с инвалидностью в сфере занятости получили после окончания Второй мировой войны с созданием Организации Объединенных Наций (далее по тексту – ООН).

Международный билль о правах человека признает за людьми с инвалидностью права человека,

не принимая во внимание особые потребности данной категории лиц. В первые десятилетия деятельности ООН права людей с инвалидностью не выделяются в отдельную группу, отсутствует комплексный документ, касающийся прав людей с инвалидностью в сфере трудовых отношений, в то же время принимаются отдельные международные акты в обозначенной сфере. Например, в 1950 г. – Резолюция 309 (XI) Экономического и Социального Совета ООН (далее по тексту – ЭКОСОС ООН) «Социальная реадaptация физически дефективных», в 1975 г. – Резолюция 1921 (LVIII) ЭКОСОС «О предупреждении потери трудоспособности и восстановлении трудоспособности инвалидов», в 1955 г. – Рекомендация МОТ № 99 «О перекавалификации инвалидов», в 1983 г. – Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», которая ставила своей задачей «обеспечить профессиональную реабилитацию и социальную интеграцию инвалидов» (п. 2 ст. 1).

Резолюцией 2856 (XXVI) Генеральной Ассамблеи ООН 20 декабря 1971 г. была провозглашена Декларация о правах умственно отсталых лиц, которая закрепила, что умственно отсталое лицо вправе продуктивно трудиться или заниматься каким-либо другим полезным делом в полную меру своих возможностей. Генеральной Ассамблеей ООН 9 декабря 1975 г. была принята Декларация о правах инвалидов. Она закрепила в сфере трудовых правоотношений право людей с инвалидностью на ремесленную профессиональную подготовку и восстановление трудоспособности, на образование, на услуги по трудоустройству и другие виды обслуживания, которые позволят им максимально проявить свои возможности и способности и ускорят процесс их социальной интеграции или реинтеграции.

Следующий этап в становлении международно-правового регулирования права на труд людей с инвалидностью – это смещение фокуса с провозглашения права на труд в международно-правовых актах к необходимости принятия государствами необходимых мер для реализации трудового потенциала данной социально уязвимой категории населения. Указанный переход с акцентом на социальный аспект закрепила Генеральная Ассамблея ООН 3 декабря 1982 г. принятием Всемирной программы действий в отношении инвалидов (далее по тексту – Программа). «Нетрудоспособность предопределяется отношениями между инвалидами и окружающей средой. Это проявляется, когда они сталкиваются с культурными, физическими или социальными барьерами, препятствующими их доступу к различным сферам жизни общества, которые доступны другим гражданам». Таким образом, нетрудоспособность – это потеря или ограничение возможности принимать участие в жизни общества наравне с другими. Значительное внимание в

Программе уделяется аспектам восстановления трудоспособности.

Программа призывает «государства-члены содействовать вовлечению инвалидов в открытые рынки труда с помощью таких мер, как квотные системы стимулирования, преимущественное или целевое трудоустройство, предоставление займов или субсидий небольшим промысловым и кооперативным предприятиям, предоставление преимущественных контрактов или прав на производство, налоговые льготы, соблюдение договоров или другие виды технической или финансовой помощи предприятиям, нанимающим рабочих-инвалидов. Государствам-членам рекомендуется поддерживать разработку технических вспомогательных средств и обеспечивать инвалидам доступ к вспомогательным средствам и помощи, которые им необходимы для выполнения их работы» (п. 129). В то же время следует отметить рекомендательный характер положений Программы.

На основе сравнительно-правового анализа международных норм, закрепляющих право на труд людей с инвалидностью можно констатировать переход от закрепления прав людей с инвалидностью в трудовой сфере к формированию требований к обществу. Аналогичные рекомендательные положения по активному вовлечению государствами людей с инвалидностью в свободный рынок труда получили закрепление в утвержденных резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 48/96 от 20 декабря 1993 г. Стандартных правилах обеспечения равных возможностей для инвалидов (Правило 7. Занятость).

Таким образом, на этом этапе можно констатировать отсутствие юридически обязательного международно-правового акта, касающегося аспектов занятости людей с инвалидностью и способного повлиять на формирование национальной политики государств в контексте реализации трудового потенциала людей с инвалидностью.

Результатом выделения прав людей с инвалидностью в отдельную группу, превалирования социального аспекта над медицинским в международно-правовом регулировании их прав, отражением изменившегося отношения общества к данной социально уязвимой категории населения стало принятие резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 56/168 13 декабря 2006 г. Конвенции о правах инвалидов (далее по тексту – Конвенция) и Факультативного протокола к ней.

Статья 27 Конвенции касается вопросов труда и занятости. «Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов». Государства обязуются обеспечивать и поощрять реализацию трудового потенциала людей с инвалидностью посредством запрещения дискриминации по признаку инвалидности; защиты прав лю-

дей с инвалидностью наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда; расширения на рынке труда возможностей для их трудоустройства и продвижения по службе; расширения возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела; обеспечения людям с инвалидностью разумного приспособления рабочего места и др.

Внутригосударственное регулирование права на труд людей с инвалидностью

Как отмечено в Глобальном докладе, представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, общей тенденцией стало принятие законов, предусматривающих позитивные обязанности по предупреждению дискриминации и содействию равенству, вместо законов, просто запрещающих дискриминацию[5]. Такой подход представляется более эффективным с точки зрения решения проблем скрытой дискриминации. Необходимы конкретные меры, направленные на вовлечение людей с инвалидностью в открытые рынки труда. Государства несут ответственность не только за обеспечение инвалидам действенного доступа к социальной защите, но также за реализацию мер, которые наделяют их экономическими правами и возможностями для активного участия на рынке труда. Без реализации действенных мер как защиты, так и помощи инвалидам, ни одна страна мира не сможет достичь Целей в области устойчивого развития[6].

Республика Беларусь приняла обязательства по обеспечению прав людей с инвалидностью, в том числе и в сфере занятости, ратифицировав в 2016 году Конвенцию ООН о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г. По состоянию на 1 июля 2020 года численность инвалидов в Беларуси 575 710 человек [12].

Общественные отношения, касающиеся предупреждения инвалидности, социальной защиты инвалидов, их профессиональной и трудовой реабилитации, урегулированы Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224- XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»; Законом Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», Трудовым кодексом Республики Беларусь, который предусматривает широкий спектр гарантий для людей с инвалидностью в сфере трудовых отношений. Например, при приеме на работу не устанавливается испытание (п.4 ч.5 ст. 28 ТК, ч.1 ст.287 ТК); привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни допускается только с согласия инвалидов и при условии, если такая работа не запрещена индивидуальными программами реабилитации (ч.3 ст. 120 ТК, ч.5ст.117 ТК, ч.5 ст. 287 ТК); направление инвалидов в служебную командировку допускается

только с их согласия (ч.6 ст. 287 ТК); продолжительность основного отпуска составляет 30 календарных дней (ч.2 ст.155 ТК, Приложение 2 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100); замена денежной компенсацией отпусков не допускается (ч.2 ст.161 ТК); при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации инвалидам отдается преимущественное право на оставление на работе (п.3 ч.2 ст.45 ТК, ч.8 ст.287 ТК); срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его инвалидности, препятствующей выполнению работы по трудовому договору (ч.1 ст.41 ТК); обязанность нанимателя устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, если это предусмотрено индивидуальной программой реабилитации инвалида (п.2 ч.2 ст.289 ТК); продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов (п.3 ч.2 ст.115 ТК); запрет на установление ненормированного рабочего дня (абз.2 ч.1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 года №1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день») и другие.

Несмотря на гарантии трудовых прав, меры социальной политики, государственные программы проблема занятости и трудоустройства людей с инвалидностью в Республике Беларусь является актуальной. Сегодня в Беларуси на фоне высокой доли людей с инвалидностью трудоспособного возраста показатели трудоустройства людей с инвалидностью остаются довольно низкими. Из более чем 575 тысяч людей с инвалидностью только 18% людей с инвалидностью трудоспособного возраста вовлечены в профессиональную деятельность, более 80% людей с инвалидностью трудоспособного возраста – безработные. Особенно низка вовлеченность в трудовую деятельность среди инвалидов I и II группы, в данных группах безработица достигает 90-95%. Из тех, кто имеет третью группу инвалидности, трудоустроены около 50%³. Для сравнения, в США из 54 миллионов инвалидов трудоустроено 29%, в Великобритании из 5 миллионов 40%, в Китае из 60 миллионов инвалидов трудоустроено 80%⁴[10].

По информации начальника управления по труду, занятости и социальной защите Гомельского горисполкома Ключинского А.П. в г. Гомеле зарегистрировано в качестве безработных людей с инвалидностью: 2016 г. – 295 чел., 2017 г. – 256 чел., 2018 г. – 189 чел., 2019 г. – 195 чел.

Квотирование рабочих мест для людей с инвалидностью

При наличии ряда гарантий прав людей с инвалидностью в сфере трудовых отношений, необходимо констатировать наличие проблемных зон в реализации права на труд людьми с инвалидностью.

Действующая в Республике Беларусь система брони для приема на работу людей с инвалидностью не эффективна. По опыту развитых европейских государств, в частности, Германии, признавшей, что экономически эффективнее осуществлять интеграцию людей с инвалидностью в трудовую сферу, чем платить пособия, Беларусь должна стремиться к созданию условий для реализации людьми с инвалидностью трудового потенциала.

Целесообразно сформулировать предложения эффективной занятости инвалидов на основе баланса между гарантиями их прав в сфере трудовых отношений и налоговых льгот, которые бы стимулировали нанимателя в направлении трудоустройства людей с инвалидностью.

Порядок установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, регулируется Положением, утвержденным Постановлением совета министров республики Беларусь от 29 ноября 2006 г. № 1595. По информации управления по труду, занятости и социальной защите Гомельского горисполкома соотношение брони для приема на работу людей с инвалидностью и фактическое количество трудоустроенных в счет брони за последние четыре года выражается как в 2016 г. – 95/4; 2017 г. – 95/4; 2018 г. – 95/13; 2019 г. – 95/20. Указанный показатель соотношения свидетельствует о неэффективности системы бронирования в реализации людьми с инвалидностью права на труд.

Генеральная прокуратура Республики Беларусь выявила серьезные недостатки по итогам проверки в 2019 году исполнения законодательства, направленного на защиту прав и законных интересов инвалидов, и отметила, что бронирование рабочих мест для людей с инвалидностью должно быть более эффективным. Установлено, что «забронированные» для инвалидов рабочие места зачастую не были вакантны. В других случаях свободные места не использовались из-за медицинских противопоказаний у этой категории работников. Как результат, в счет брони на работу приняли лишь незначительную долю нуждавшихся в труде инвалидов^[2].

Выходом их сложившейся ситуации представляется квотирование рабочих мест для организаций республики по приему на работу людей с инвалидностью. Планируется, что белорусские специалисты в 2020-2022 годах изучат возможность установления квот, что предусмотрено Национальным планом действий по реализации положений Конвенции о правах инвалидов в Республике Беларусь на 2017-2025 гг.

Использование механизма квотирования рабочих мест для организаций по приему на работу людей с инвалидностью доказало свою эффективность как мера реализации указанной категорией населения трудового потенциала.

Процент квоты по отношению к общей численности работающих в организации устанавливается в различных странах мира, в интервале, как правило, от 3% до 6%. Так, во Франции это 6%, в Российской Федерации – от 2 до 4%, в Германии – 5%, на Украине – 4%, в Индии, Испании, Ирландии – 3%. В различных странах этот показатель устанавливается для организаций при численности работников 20 (например, Германия, Венгрия, Франция), 50 человек (например, Испания). В России работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу людей с инвалидностью в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников[8].

Квотирование рабочих мест возлагает на нанимателя обязательства по трудоустройству установленного процента людей с инвалидностью, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технических и организационных средств, обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей указанной категории работников. При невыполнении установленного норматива на нанимателя возлагается административная ответственность. Проект Закона «О правах инвалидов и их социальной интеграции», предложенный для общественного обсуждения 23 октября 2018 г. на Национальном правовом Интернет-портале pravo.by, не предусматривает мер ответственности нанимателей в случае невыполнения норм квотирования (Глава 6). Также в проекте акта не установлена взаимосвязь между нормой квотирования рабочих мест и минимальной численностью работников организации, фактически обязывая применять квотирование при численности работников 34 человека. Указанный расчет основан на предусмотренной в Проекте Закона квоте для приема на работу людей с инвалидностью в размере 3% от среднесписочной численности работников. Статья 54 «Вступление в силу настоящего Закона» проекта Закона предусматривает введение квотирование рабочих мест с 1 января 2023 г.

Опыт функционирования механизма квотирования рабочих мест в Российской Федерации показывает, что ряд нанимателей уклоняется от выделения рабочих мест и трудоустройства людей с инвалидностью и предпочитают заплатить штраф. Так, неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью в соответствии с установленной квотой, а также отказ работодателя в приеме на работу человека с

инвалидностью в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа по ч.1 ст.5.42 КоАП РФ на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей. Другие наниматели создают несколько организаций, среднесписочная численность работников каждой из которых не превышает соответствующий порог[3, с.139].

Указанные обстоятельства свидетельствуют о необходимости сбалансирования налоговых льгот для нанимателя, стимулирующих трудоустройство людей с инвалидностью, показателей квотирования рабочих мест и эффективных мер ответственности.

Представляется, что для Беларуси (с учетом численности трудоспособных людей с инвалидностью и экономических реалий в хозяйственной сфере) оправданным является установление нормы квотирования рабочих мест в 3% при численности работников организаций свыше 100 человек.

Налоговое стимулирование нанимателей в направлении трудоустройства людей с инвалидностью

Реализация работниками с инвалидностью трудового потенциала осуществляется в условиях дополнительных обязанностей нанимателя по организации условий труда и снижения производительности, обусловленной физическими (или) умственными факторами деятельности работника. В настоящее время подавляющее большинство организаций, которые могли бы трудоустроить инвалидов, не имеют каких-либо дополнительных преимуществ в связи с этим. Поэтому целесообразно проанализировать налоговые льготы, предусмотренные для нанимателя, использующего труд людей с инвалидностью, поскольку они могут служить одним из экономических стимулов при приеме на работу людей с инвалидностью.

Анализ существующих налоговых льгот показал, что значимые преференции предоставляются нанимателям при наличии людей с инвалидностью не менее 30% от списочной численности работников. До применения Указ Президента Республики Беларусь от 31.12.2019 № 503 «О налогообложении», то есть до 1 января 2020 года процент был выше – 50.

Так, предоставляемое в Республике Беларусь освобождение от налога на прибыль в сфере трудоустройства людей с инвалидностью, затрагивает лишь незначительную часть нанимателей – организации с численностью работников-инвалидов не менее 30% (освобождение от налогообложения валовой прибыли, кроме прибыли, полученной от торговой закупочной и посреднической деятельности) и общественные объединения «Белорусское общество инвалидов», «Белорусское общество глухих» и «Белорусское товарищество инвалидов по зрению» (освобождение от налогообложения дивидендов, начисленных им унитарными предприятиями, собственниками имущества которых являются эти объединения). Таким образом, по валовой прибыли льгота не предоставляется, если списочная численность людей с ин-

валидностью составляет менее 30% от средней численности работников или прибыль получена от торгово-закупочной и посреднической деятельности, а по дивидендам учтены интересы не всех общественных объединений людей с инвалидностью, создающих унитарные предприятия (к примеру, ОО «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» является учредителем четырех унитарных предприятий, где работают люди с инвалидностью).

В связи с этим предлагаем не облагать налогом на прибыль дивиденды, которые начислены общественным объединениям людей с инвалидностью унитарными предприятиями, где собственниками имущества выступают эти объединения. Расширение данной налоговой льготы увеличит доходы общественных объединений людей с инвалидностью, будет стимулировать расширение производства и приведет к увеличению рабочих мест для людей с инвалидностью[9, с.84].

Указанный выше критерий освобождения от налога на прибыль объективно является слабо стимулирующим, так как достичь доли работников с инвалидностью в 30% от общей численности работников, за исключением специализированных организаций, практически невозможно. С целью введения действенной стимулирующей системы для нанимателей в направлении занятости людей с инвалидностью целесообразно предусмотреть оптимизацию налоговой нагрузки (по уплате налога на прибыль), не предусматривающей ограничений по видам деятельности и минимальному порогу для ее применения. Для этого необходимо установить пропорционально снижающуюся ставку налога на прибыль при увеличении удельного веса работников с инвалидностью с полным освобождением от налога на прибыль при доле людей с инвалидностью в штате работников 30% и более %.

Выводы

Исторический и содержательный анализ международно-правового закрепления права на труд людей с инвалидностью позволил выделить следующие этапы: закрепление в общих международно-правовых актах ряда прав людей с инвалидностью в трудовой сфере; формирование требований к государствам в направлении обеспечения права на труд людей с инвалидностью; принятие специального международно-правового

акта, касающегося занятости людей с инвалидностью, который налагает на государства обязательства по формированию национальной политики.

Международно-правовые нормы, закрепляющие право на труд людей с инвалидностью, предлагают в качестве направлений реализации трудового потенциала указанной уязвимой категории населения квотную систему и налоговые льготы. В Республике Беларусь обоснованным является переход от неэффективной системы бронирования рабочих мест для людей с инвалидностью к системе квотирования. Представляется, что для Беларуси (с учетом численности трудоспособных людей с инвалидностью и экономических реалий в хозяйственной сфере) оправданным является установление нормы квотирования рабочих мест в 3% при численности работников организаций свыше 100 человек.

Следует не облагать налогом на прибыль дивиденды, которые начислены общественным объединениям людей с инвалидностью унитарными предприятиями, где собственниками имущества выступают эти объединения. Расширение данной налоговой льготы увеличит доходы общественных объединений людей с инвалидностью, будет стимулировать расширение производства и приведет к увеличению рабочих мест для людей с инвалидностью. Целесообразно предусмотреть оптимизацию налоговой нагрузки (по уплате налога на прибыль), не предусматривающей ограничений по видам деятельности и минимальному порогу для ее применения. Для этого необходимо установить пропорционально снижающуюся ставку налога на прибыль при увеличении удельного веса работников с инвалидностью с полным освобождением от налога на прибыль при доле людей с инвалидностью в штате работников 30% и более %.

Введение в Республике Беларусь механизма квотирования рабочих мест для людей с инвалидностью, опирающегося на экономически обоснованные средства стимулирования нанимателя в сфере налогообложения, станет практическим воплощением обязательств нашего государства по созданию эффективных мер вовлечения людей с инвалидностью в открытые рынки труда.

Библиографический список

1. Всемирная организация труда опубликовала глобальный доклад о дискриминации в сфере труда — Текст : электронный // Lenta.ru. — URL : <https://lenta.ru/articles/2007/05/11/discrimination/> (дата обращения: 12.09.2020).
2. Генпрокуратура: бронирование рабочих мест для людей с инвалидностью должно быть более эффективным — Текст : электронный // БЕЛТА. — URL : <https://www.belta.by/society/view/genprokuratura-bronirovanie-rabochih-mest-dlja-ljudej-s-invalidnostju-dolzno-byt-bolee-effektivnym-352415-2019/> (дата обращения: 30.09.2020).

3. Гефтер, Ю.А. Проблемы обеспечения права инвалидов на труд: современное состояние проблемы и пути её решения / Гефтер Ю.А. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения.— 2013. — №5. — С. 136—140.
4. Гликман, О.В. Защита прав человека в сфере труда в деятельности МОТ на современном этапе: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук : 12.00.10. / Гликман О.В. — М., 2004. — 235с. — Текст : непосредственный.
5. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 2003 — Текст : электронный // Равенство в сфере труда – веление времени: доклад генерального директора. — URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099154.pdf (дата обращения: 12.09.2020).
6. Доклад о социальной защите в мире в 2017–2019 годах — Текст : электронный // Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. — URL : <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55203>(дата обращения: 12.09.2020).
7. Инвалидность и здоровье — Текст : электронный // Всемирная организация здравоохранения. — URL : <http://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (дата обращения: 12.09.2020).
8. Квотирование рабочих мест — Текст : электронный // Superjob. — URL : <https://hr.superjob.ru/hr-novosti/kvotirovanie-rabochih-mest-4274/> (дата обращения: 20.09.2020).
9. Междисциплинарные исследования в области прав человека : монография / Т.П. Афонченко , В.А. Брилёва , Е.М. Воробьева [и др.]. — Минск: Эксперспектива, 2019. — С.72— 100. — Текст : непосредственный.
10. Трудоустройство людей с инвалидностью: объективные и субъективные препятствия — Текст : электронный // Офис по правам людей с инвалидностью. — URL : <http://www.disright.org/sites/default/files/trudoustrojstvo.pdf> (дата обращения: 30.09.2020).
11. Фактологический бюллетень по вопросам инвалидов— Текст : электронный // enable. ООН. — URL : https://www.un.org/ru/rights/disabilities/background_7.shtml (дата обращения: 12.09.2020).
12. Численность инвалидов, получающих пенсию в органах по труду, занятости и социальной защите, по состоянию на 01.07.2020 — Текст : электронный // Министерство труда и социальной защиты Респ. Беларусь. — URL : <http://mintrud.gov.by/ru/chislinv> (дата обращения: 18.09.2020).
13. Яковлева, Е.Н. Поощрение и защита прав инвалидов в международном праве : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук : 12.00.10. / Яковлева Е.Н. — М., 2015. — 269 с. — Текст : непосредственный.

References

1. *Vsemirnaya organizatsiya truda opublikovala global'nyuyu diskussiyu o diskriminatsii v sfere truda na 12.09.2020* [The World Labour Organization published a global report on discrimination at work] // Lenta.ru. Retrieved September 12, 2020 from <https://lenta.ru/articles/2007/05/11/discrimination/>
2. *Genprokuratura: bronirovaniye rabochikh mest dlya lyudey s invalidnost'yu dolzhno byt' boleye effektivnym na 30.09.2020* [Prosecutor General's Office: reservation of jobs for people with disabilities should be more efficient] // BELTA. Retrieved September 30, 2020 from <https://www.belta.by/society/view/genprokuratura-bronirovanie-rabochih-mest-dlja-ljudej-s-invalidnost'ju-dolzhno-byt-bolee-effektivnym-352415-2019/>
3. Hefter, Y. *Problemy invalidov na trud: sovremennoye sostoyaniye problemy i puti yeyo resheniya* [Problems of ensuring the right to work for disabled people: current state of the matter and ways of its solution] // Labour and social relations. – №5. – 2013. p. 136-140.
4. Glikman O.V. *Zashchita prav cheloveka v sfere truda v deyatel'nosti MOT na sovremennom etape* [Protection of human rights in the sphere of labour in the activities of ILO at the present moment] // PhD thesis. 2004. p. 235
5. *Global'nyy doklad, predstavlenyy v sootvetstvii s mekhanizmom realizatsii Deklaratsii MOT ob osnopolagayushchikh printsipakh i pravakh v sfere truda, 2003 na 10.09.2020* [Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2003] // Equality at work is the imperative of time. Retrieved September 10, 2020 from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099154.pdf
6. *Doklad o sotsial'noy zashchite v mire v 2017–2019 godakh na 10.09.2020* [Report on Social Protection in the World 2017-2019] // Ensuring universal social protection to achieve sustainable development goals. Retrieved September 10, 2020 from <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55203>
7. *Invalidnost' i zdorov'ye na 12.09.2020* [Disability and Health] // World Health Organization. Retrieved September 12, 2020 from <http://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
8. *Kvotirovaniye rabochikh mest na 20.09.2020* [Job quoting] // Superjob. Retrieved September 20, 2020 from <https://hr.superjob.ru/hr-novosti/kvotirovanie-rabochih-mest-4274/>

9. *Mezhdistsiplinaryye issledovaniya v oblasti prav cheloveka* [Mezhdistsiplinaryye issledovaniya v oblasti prav cheloveka] / T.P. Afonchenko, V.A. Brilova, Ye.M. Vorob'yova [i dr.] [Interdisciplinary research in the field of human rights]. Minsk: Ecoperspective, 2019. p.72-100.

10. *Trudoustrojstvo lyudey s invalidnost'yu: ob"yektivnyye i sub"yektivnyye prepyatstviya na 30.09.2020* [Employment of people with disabilities: objective and subjective barriers] // The office for the rights of people with disabilities. Retrieved September 30, 2020 from <http://www.disright.org/sites/default/files/trudoustrojstvo.pdf>

11. *Faktologicheskiy byulleten' po voprosam invalidov na 12.09.2020* [Fact sheet on disability issues] // enable. THE UN. Retrieved September 12, 2020 from https://www.un.org/ru/rights/disabilities/background_7.shtml

12. *Chislennost' invalidov, poluchayushchikh pensiyu v organakh po trudu, zanyatosti i sotsial'noy zashchite po sostoyaniyu na 01.07.2020 na 30.09.2020* [Number of disabled people receiving pension in labour, employment and social protection bodies as of 01.07.2020] // Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Belarus. Retrieved September 30, 2020 from <http://mintrud.gov.by/ru/chisliv>

13. Yakovleva E.N. *Pooshchreniye i zashchita prav invalidov v mezhdunarodnom prave* [Promotion and protection of the rights of people with disabilities in international law] // PhD thesis. 2015. p. 269

ENSURING THE RIGHT TO WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES AT THE INTERNATIONAL AND NATIONAL LEVELS

Veronika A. Bryliova,

head of the Department of civil law disciplines, Francisk Skorina Gomel State University

The article is devoted to the analysis of aspects of ensuring the right to work of people with disabilities. The international and national legal norms that guarantee that the largest minority enjoy the same rights enjoyed by people without disabilities are the foundation for ensuring the rights of people with disabilities in employment at the international and national levels. In the article, the author analyzes the stages of the formation of international standards for the rights of people with disabilities in the field of employment. As a result of the analysis of ensuring the right to work of people with disabilities in the Republic of Belarus, problem areas for the realization of labor potential are identified and solutions are proposed. It is proposed to replace the system of booking jobs for people with disabilities with a quota system, which has proven to be practical in a number of countries. The article substantiates the percentage of the quotas for jobs and the minimum number of employees in the organization. The author has formulated proposals for improving the tax legislation of the Republic of Belarus, which will balance the guarantees of the rights of people with disabilities in the field of labor relations and tax incentives that stimulate the employer in the direction of employment of people with disabilities. Dividends accrued to public associations of people with disabilities by unitary enterprises, where these associations act as property owners, should not be taxed. It is expedient to optimize the tax burden (on the payment of income tax), which does not provide for restrictions on the type of activity and the minimum threshold for its application. The author proposes to establish a proportionally decreasing income tax rate with an increase in the proportion of workers with disabilities.

Keywords: people with disabilities, the right to work, international standards, reservations, quotas, tax incentives

Сведения об авторе:

Брилёва Вероника Александровна – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин Учреждения образования «Гомельский государственный университет, имени Франциска Скорины» (246003, Беларусь, г. Гомель, ул.Кирова, 119), brivero@tut.by, civillawchair@gsu.by

Статья поступила в редакцию 20.09.2020 г.