

DOI: 10.17803/1729-5920.2024.216.11.050-062

И. В. ШестеряковаМосковский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
г. Москва, Российская Федерация

Правовое регулирование трудовых отношений инвалидов в странах БРИКС

Резюме. По данным ООН, более одного миллиарда людей на планете — это люди с инвалидностью, что составляет примерно 15 % всего населения. Высокий процент населения с инвалидностью и в странах БРИКС. Люди с ограниченными возможностями в странах БРИКС принадлежат к группе тех, кто нуждается в особой заботе государства и предоставлении дополнительных гарантий и льгот, в том числе трудовых. Понятие человека с инвалидностью в законодательстве стран БРИКС с течением времени менялось. Как показывает практика последних лет, в наших странах сегодня можно наблюдать единообразие по некоторым вопросам правового регулирования труда инвалидов. Все рассматриваемые страны ратифицировали Конвенцию ООН о правах инвалидов и имплементировали ее в национальное законодательство. Однако проблемы реализации норм о правовом регулировании труда инвалидов остались, требуют дальнейшего решения. Очевидно, что дальнейшая интеграция и совместное развитие стран БРИКС поможет в их преодолении.

Ключевые слова: труд; трудовые отношения; БРИКС; трудовой договор; инвалид; работник; работодатель; законодательство о труде

Для цитирования: Шестерякова И. В. Правовое регулирование трудовых отношений инвалидов в странах БРИКС. *Lex russica*. 2024. Т. 77. № 11. С. 50–62. DOI: 10.17803/1729-5920.2024.216.11.050-062

Благодарности. Исследование выполнено в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

Legal Regulation of Employment Relations of the Disabled Workers in the BRICS Countries

Irina V. ShesteryakovaKutafin Moscow State Law University (MSAL)
Moscow, Russian Federation

Abstract. According to the UN, more than one billion people in the world are people with disabilities, which is approximately 15 per cent of the total population. The number of the population with disabilities is also high in the BRICS countries. People with disabilities in the BRICS countries belong to the group of those who need special state care and the provision of additional guarantees and benefits, including labor relations. The concept of a person with a disability in the legislation of the BRICS countries has changed over time. As the practice of recent years shows, in our countries today one can observe uniformity on some issues of legal regulation of the work of disabled people. All countries in question have ratified the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and implemented it into national law. However, the problems of implementing the norms on the legal regulation of the labor of disabled people remain, and they require further solutions. Obviously, further integration and joint development of the BRICS countries will help in overcoming them.

Keywords: employment; employment relations; BRICS; employment contract; disabled person; employee; employer; labor legislation

Cite as: Shesteryakova IV. Legal Regulation of Employment Relations of the Disabled Workers in the BRICS Countries. *Lex russica*. 2024;77(11):50-62. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2024.216.11.050-062

Acknowledgements. The study was carried out within the framework of «Priority-2030» Strategic Academic Leadership Program.

© Шестерякова И. В., 2024.

Введение

Стратегия экономического партнерства БРИКС до 2025 года¹ определяет вектор развития объединения БРИКС и задает рамочные основы сотрудничества «пятерки» в соответствии с текущими экономическими тенденциями и условиями. В сфере развития человеческого потенциала предусмотрено установление адекватного уровня минимальной заработной платы в каждой из стран БРИКС в целях искоренения бедности и обеспечения приемлемых условий жизни работников. В последние несколько лет страны БРИКС активно наращивают взаимодействие в различных сферах деятельности, в том числе и в сфере труда по вопросам платформенной занятости и трансформации трудовых отношений под воздействием технологических трендов, социальной защищенности и повышения культуры труда, снижения производственного травматизма, развития механизмов непрерывного образования и современных инструментов социальной политики. Поэтому автор рассматривает вопрос о правовом регулировании трудовых отношений инвалидов в указанных странах, чтобы выявить особенности, характерные черты, а также сходство в таком правовом регулировании, что поможет в дальнейшем взаимодействии между нашими странами, искоренении бедности и стигмы в отношении лиц с пониженной трудоспособностью.

Основная часть

Конвенция о правах инвалидов² предусматривает, что государства признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов.

Государства обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время

трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на следующее:

- запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;

- защиту прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;

- обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

- наделение инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

- расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

- расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

- наем инвалидов в государственном секторе;

- стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

- обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;

- поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;

- поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.

¹ URL: <https://brics-russia2020.ru/images/114/81/1148133.pdf> (дата обращения: 11.10.2024).

² Конвенция о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006). Россия подписала данный документ (распоряжение Президента РФ от 05.08.2008 № 450-рп). Документ вступил в силу 3 мая 2008 г. (СЗ РФ. 2013. № 6. Ст. 468).

³ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

Конвенция о правах инвалидов особо обращает внимание на то, чтобы инвалиды не содержались в рабстве или в подневольном состоянии и были защищены наравне с другими от принудительного или обязательного труда (ст. 27).

Актуален вопрос о правовом регулировании труда лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов). Инвалидность может наступить в результате различных причин, а особенности правового регулирования распространяются на всех работников с пониженной трудоспособностью. О важности этого вопроса говорит и тот факт, что в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации»³ содержится отдельная глава 7 «Содействие занятости инвалидов». Кроме того, в ст. 2 данного Закона в числе граждан, испытывающих трудности в поиске работы, первыми указаны инвалиды. В самом законе инвалиды упоминаются 107 раз.

По данным Росстата⁴, на 26 апреля 2024 г. в России 11 млн инвалидов, более 4 млн из них инвалиды трудоспособного возраста, но работают только немногим более 1 млн человек. Уровень безработицы среди инвалидов всегда выше, чем в других группах населения.

Правовое регулирование трудовых отношений инвалидов в Российской Федерации

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов»⁵ закрепляет, что инвалид — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности — полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять са-

мообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. В зависимости от степени расстройства функций организма и ограничения жизнедеятельности лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид»⁶. Особенности правового регулирования труда инвалидов — это нормы специальные, так как применяются к субъекту, имеющему ограничения по состоянию здоровья.

К ведению федеральных органов государственной власти в области социальной защиты инвалидов относится в том числе определение основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. Такие требования утверждены Министерством труда и социальной защиты РФ⁷.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в области социальной защиты и социальной поддержки инвалидов имеют право содействия трудовой занятости инвалидов, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства, а также определения порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости. С 2023 г. регистрация решений о признании гражданина инвалидом, в том числе об отнесении к категории «ребенок-инвалид», осуществляется в государственной информационной системе «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере».

Там же отображена информация о степени утраты трудоспособности инвалида. Учреждения медико-социальной экспертизы определяют степень утраты профессиональной трудоспособности инвалида и выдают ему

⁴ Положение инвалидов // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения: 11.10.2024).

⁵ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.05.2024) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2015 № 1480-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Печникова Дениса Владимировича на нарушение его конституционных прав статьями 195 и частью второй статьи 391.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также статьями 1, 7 и 8 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Российская газета. № 83. 11.04.2014.

соответствующее заключение, а также индивидуальную программу реабилитации. С 2023 г. в Федеральный закон «О социальной защите инвалидов» введена новая статья 9.1 «Сопровождаемое проживание инвалидов», где предусмотрено, что это комплекс мер, направленных на обеспечение проживания в домашних условиях инвалидов старше 18 лет, неспособных вести самостоятельный образ жизни без помощи других лиц, а также на повышение способности таких инвалидов к самообслуживанию и удовлетворению основных жизненных потребностей (осуществлению трудовой и иной деятельности, досугу и общению). Такое сопровождение включает услуги ассистента (помощника), оказывающего персональную помощь инвалидам в передвижении, получении информации, ориентации и коммуникации, в том числе при получении образования, осуществлении трудовой деятельности и получении социальных услуг.

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов (трудовой деятельности инвалидов трудоспособного возраста, в том числе на специальных рабочих местах, осуществляемой с помощью других лиц); предоставления инвалидам мер государственной поддержки в сфере занятости населения.

С ноября 2023 г. действует приказ Минтруда России от 09.08.2023 № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов»⁸. Новая статья 20.1 Федерального закон «О социальной защите инвалидов» ввела новое понятие «социальная занятость инвалидов» — деятельность инвалидов, не являющихся занятыми в

соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в связи с имеющимися у них значительно выраженными ограничениями способности к трудовой деятельности и способных к осуществлению несложных (простых) видов деятельности исключительно с помощью других лиц. Социальная занятость инвалидов направлена на социальную адаптацию и вовлеченность инвалидов в жизнь общества, осуществляется с согласия инвалидов на возмездной или безвозмездной основе⁹.

Работодатели несут административную ответственность за обеспечение занятости инвалидов. Так, работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. С 1 сентября 2024 г. действует постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»¹⁰. Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов — от 2 до 4 % от среднесписочной численности работников¹¹.

В Трудовом кодексе РФ также предусмотрены специальные нормы о труде инвалидов. Например, согласно ст. 65 ТК РФ при трудоустройстве инвалид предоставляет индивидуальную программу реабилитации. Однако предоставление таких документов не обязанность, а право инвалида. Если он не претендует на предоставление гарантий, установленных ТК РФ, то предоставлять программу реабилитации не нужно. Такую позицию подтвердил и Верховный Суд РФ¹².

Для работников-инвалидов I и II группы действующее трудовое законодательство уста-

⁸ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 25.10.2023.

⁹ С сентября 2023 г. действует приказ Минтруда России от 28.07.2023 № 605н «Об утверждении примерного порядка организации социальной занятости инвалидов» (официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 28.08.2023).

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (вместе с Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов) // СЗ РФ. 2024. № 23 (ч. I). Ст. 3187.

¹¹ Подробнее см.: 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. 2024. № 24, август. 2024.

¹² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.12.2019 № 78-КГ19-46 // СПС «КонсультантПлюс».

навливает сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ) — 35 часов в неделю. Инвалиды не допускаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе привлекаются только с их письменного согласия и если это не противопоказано им по состоянию здоровья (ст. 96, 99 ТК РФ). Похожее правило и относительно привлечения к работе в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ), а также направления в командировку (ст. 167 ТК РФ). Однако законодатель уточняет, что инвалиды должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от работы в такой день.

Следует отметить, что 8 августа 2024 г. в ст. 115 внесены изменения, согласно которым работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. С 1 сентября 2024 г. эта норма вступила в действие. Кроме того, по письменному заявлению работающего инвалида работодатель обязан предоставить ему до 60 дней в году отпуска без сохранения заработной платы. Инвалиды I группы имеют право на дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы, если это предусмотрено коллективными договорами и соглашениями (ст. 263 ТК РФ). Дополнительные гарантии установлены для инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества — они имеют право при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации на преимущественное оставление на работе.

Необходимо подчеркнуть, что работодатель обязан при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда (ст. 214, 216.1 ТК РФ). Такие нормы являются одной из мер

государственной поддержки инвалидов (ст. 37 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

Правовое регулирование трудовых отношений в Китайской Народной Республике

Юлин Хао и Пэн Ли отмечают, что конфуцианство, будучи ядром китайской культуры, закрепляет, что идеальное общество — это то, в котором «старые, немощные, больные и инвалиды частично или полностью освобождены от социальных обязательств и о них заботится общество, которое приняло это как национальную руководящую философию страны»¹³.

Тем не менее в Китае до сих пор сильны предрассудки относительно людей с инвалидностью, как при приеме на работу, так и на рабочих местах. Проводившаяся ранее политика «одна семья — один ребенок» предусматривала возможность для пары иметь второго ребенка, если первый родился с инвалидностью. Это говорит о том, что инвалиды не могут считаться продуктивными членами общества. По мнению ученых, в разные годы понятие «инвалидность» в китайском языке звучало по-разному: поврежденный, раненный, бесполезный. В современной интерпретации термин не имеет уничижительного значения, а связан с болезненным состоянием. Однако опрос студентов показал, что инвалидность — одна из трех причин дискриминации при приеме на работу, а 14 % работодателей ответили, что не примут на работу человека с инвалидностью, потому что не считают его квалифицированным¹⁴.

В 1988 г. была создана Федерация инвалидов Китая (CDPF)¹⁵, целью которой является представительство и защита людей с ограниченными возможностями, предоставление услуг инвалидам, контроль за соблюдением законодательства об инвалидах. Федерация имеет специальный консультативный статус при Экономическом и Социальном совете ООН.

¹³ Hao Y., Li P. Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons // International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH). 2020;17(14):4976. DOI: 10.3390/ijerph17144976. URL: https://www.researchgate.net/publication/342855619_Employment_Legal_Framework_for_Persons_with_Disabilities_in_China_Effectiveness_and_Reasons (дата обращения: 11.10.2024).

¹⁴ Yang K. L., Tan H. E. Disability in the Workplace in China: Situation Assessment / Institute on Employment and Disability (YTI) at Cornell University's ILR School. 2018. P. 11.

¹⁵ Chinese Disabled Persons' Federation // URL: <https://socialprotection.org/connect/stakeholders/chinese-disabled-persons%E2%80%99-federation> (дата обращения: 10.11.2024).

Необходимость создания такой организации говорит тот факт, что в Китае более чем 83 млн человек с инвалидностью.

Согласно китайскому законодательству инвалидом считается человек, страдающий от аномалий, связанных с утратой определенного органа или функции организма, в психологическом или физиологическом плане или в анатомическом строении, и полностью или частично утративший способность выполнять какую-либо деятельность обычным способом.

Конституция КНР закрепляет, что государство и общество помогают слепым, глухим, немым и другим гражданам-инвалидам в устройстве на работу, получении средств на жизнь, получении образования (ст. 45).

Трудовой кодекс закрепляет защиту работников от дискриминации по различным основаниям (ст. 12).

В 1991 г. был принят Закон о защите инвалидов¹⁶, который установил дополнительные права и гарантии для лиц с ограниченными возможностями. В 2007 г. был принят Закон о занятости¹⁷, который направлен на дополнительное содействие занятости инвалидов, на устранение дискриминации при приеме на работу и впоследствии для этой категории работников. Так, статья 3 названного Закона предусматривает, что работники имеют право на труд на равных началах и на выбор работы по собственной инициативе в соответствии с законом, инвалиды, наряду со всеми остальными работниками, имеют равные возможности.

При трудоустройстве работники не должны подвергаться дискриминации по признаку этнического происхождения, расы, пола, религиозных убеждений и т.д., в том числе и инвалидности, государство гарантирует инвалидам право на труд (ст. 29). Статьей 17 устанавливается квота рабочих мест для инвалидов — 1,5 % от списочного состава работающих как на государственных, так и на частных предприятиях. Квота устанавливается региональными властями.

Работодатели обязаны создавать рабочие места, отвечающие требованиям состояния здоровья инвалидов (ст. 55).

В 2007 г. было принято и Положение о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями¹⁸. В документе отмечается, что службы занятости должны помогать инвалидам с трудоустройством и заключением трудового договора, контролировать предоставление рабочего места, соответствующего состоянию здоровья инвалидов, предлагать программы профессионального обучения и переобучения.

Установлено, что работодатели, создающие достаточное количество рабочих мест для инвалидов, имеют право на налоговые льготы. В статье 22 Положения предусматривается создание организаций по трудоустройству инвалидов при Федерации инвалидов и ее органов на местах. Такие специализированные службы занятости оказывают бесплатно следующие услуги: информирование о состоянии рынка труда и вакансиях; профессиональную подготовку и переподготовку; профессиональную ориентацию; поиск подходящей работы; бесплатное предоставление юридической помощи при трудоустройстве и по трудовым спорам.

Для того чтобы дать возможность инвалидам работать, быть интегрированными в общество и трудовые коллективы, еще более чем в 50 законах Китая содержатся нормы о трудовых правах инвалидов. Кроме того, КНР ратифицировала Конвенцию МОТ № 159 о профессиональном обучении и трудоустройстве инвалидов (Женева, 1988), Конвенцию ООН о правах инвалидов (2008)¹⁹. С целью помощи таким работникам Правительством Китая была принята Программа по борьбе с бедностью граждан, проживающих в сельской местности (2010–2020 гг.) (отдельная глава посвящена инвалидам) и в Программе по борьбе с бедностью (1994–2000 гг.) целый раздел был посвящен инвалидам.

Лю Цзюньвэнь, генеральный директор Международного центра по сокращению бедности

¹⁶ China Disabled Persons' Federation. UPR Review on Disability Rights. China. Feb. 2009 // URL: <https://upr-info.org/sites/default/files/documents/2013-08/cdpfchnuprs42009chinadisabledpersons federation.pdf> (дата обращения: 11.10.2024).

¹⁷ Law of the People's Republic of China on Promotion of Employment // URL: <http://iolaw.org.cn/global/en/showNews.aspx?id=48232> (дата обращения: 11.10.2024).

¹⁸ Regulations on the Employment of Persons with Disabilities has been passed by the 159th meeting of the State Council Executive Committee, and is here by released, to take effect on May 1, 2007 // URL: <https://www.chinalawtranslate.com/en/regulations-on-the-employment-of-persons-with-disabilities/> (дата обращения: 10.11.2024).

¹⁹ ILO. Facts on People with Disabilities in China.

в Китае, отмечает: «Была разработана не только Программа по сокращению бедности, но и механизм мониторинга по отдельным группам населения, в том числе и инвалидам, по невозвращению к бедности. Это дало свои положительные результаты»²⁰.

Согласно статистическим данным, в 2023 г. более чем 9,06 млн людей с инвалидностью являются работниками²¹. Это не только работа по трудовому договору или квотируемые рабочие места. Речь идет о трудоустройстве в качестве самозанятых (Правительство Китая поощряет предпринимательство инвалидов и устанавливает для них льготный налоговый режим), работающих неполный рабочий день, а также по социальному контракту. Более половины — это работники, занятые в сельской местности, перерабатывающих отраслях.

По мнению экспертов МОТ²², в Китае уделяется большое внимание занятости инвалидов, однако по-прежнему требуют решения следующие вопросы:

— дискриминация при приеме на работу и на рабочем месте. Эта проблема в Китае стоит особо остро. Например, чтобы устроиться на государственную службу, необходимо пройти обязательный медицинский осмотр. Процедура прохождения медицинского осмотра очень сложная, и лицам, имеющим ограничения по состоянию здоровья в результате инвалидности, она практически недоступна. Поэтому для большинства инвалидов остается работа в неформальном секторе экономики с низкооплачиваемой и низкокачественной занятостью²³. Даже выпускники элитных университетов часто испытывают трудности с поиском работы из-за стигматизации вокруг их инвалидности²⁴;

— бедность инвалидов остается серьезной проблемой, требующей решения;

— работодатели предпочитают не брать на работу инвалидов по квоте, а заплатить штраф в Фонд занятости инвалидов. Прием на работу инвалида означает для работодателя заключение трудового договора не менее чем на один год. Кроме того, при увольнении работника, согласно Закону о трудовом договоре, работодатель должен сделать выплаты в Фонд социального страхования и жилищного обеспечения;

— люди с ограниченными возможностями испытывают трудности с трудоустройством, обучением, профориентацией, социальным обеспечением, это одна из самых уязвимых групп на рынке труда (высок процент безработных инвалидов);

— низкий уровень заработной платы, следовательно, и уровень жизни;

— специализированные службы для трудоустройства инвалидов только начинают развиваться.

Правовое реагирование трудовых отношений инвалидов в Федеративной Республике Бразилии

Конституция Бразилии провозглашает право на труд и защиту всех граждан от дискриминации (ст. 3)²⁵.

Бразилия ратифицировала²⁶ Конвенцию ООН о правах инвалидов в 2008 г., и с 2009 г. документ вступил в силу. На основании этого международного акта в 2015 г. был принят Закон «О правах инвалидов»²⁷. Статья 5 этого акта запрещает дискриминацию инвалидов при приеме на работу и на рабочем месте. За-

²⁰ Junwen Liu. China: Strategies in Rural Development and Poverty Reduction // The Asean, 12 April 2022.

²¹ 544,000 people with disabilities newly employed in China in 2023 // URL: https://english.www.gov.cn/archive/statistics/202405/03/content_WS66349531c6d0868f4e8e6ad9.html (дата обращения: 10.11.2024).

²² Facts on People with Disabilities in China.

²³ Prohibiting Using the Health Examination Standard to Refuse Persons with Disabilities. Beijing Newspaper. Beijing, China, 2017.

²⁴ Yiwen Cai. How China's People With Disabilities Are Confronting the Future of Work // SIXRT Tone. Apr. 1, 2024. URL: <https://www.sixthtone.com/news/1014882> (дата обращения: 10.11.2024).

²⁵ URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/11795> (дата обращения: 10.11.2024).

²⁶ Legislative Decree 186/2008.

²⁷ Law No. 13.146/2015 Statute of Persons with Disabilities // URL: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ohchr.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FDocuments%2FIssues%2FDisability%2FArticle8%2FBrazil.docx%23%3A~%3Atext%3DDue%2520to%2520the%2520foregoing%252C%2520Law%2520No.%252013.146%252F2015%252C%2520known%2Cto%2520assess%2520disability%252C%2520rather%2520than%2520just%2520medical%2520judgment.&wdOrigin=BROWSELINK> (дата обращения: 10.11.2024).

кон устанавливает обязанность работодателя создать рабочие места, требуемые инвалиду по состоянию здоровья, а также выплачивать справедливую заработную плату.

В Бразилии принят Закон о квотировании рабочих мест для инвалидов²⁸. Назначение Закона было в том, чтобы облегчить инвалидам доступ на рынок труда, обеспечить достойную работу и возможность получать заработную плату. Однако, как и в других странах БРИКС, ученые ставят вопрос об эффективности таких мер²⁹.

Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на предприятиях с числом работающих не менее 100 человек в размере от 2 до 5 % списочного состава работающих³⁰. Исследования Бразильского института статистики показывают, что, несмотря на наличие квот и законодательство о гарантиях для инвалидов, большинство лиц с ограниченными возможностями остаются нетрудоустроенными.

Судебная практика показывает, что даже если инвалид обращается в суд за защитой его прав, суд становится на сторону работодателя, объясняя это сложностями при трудоустройстве таких граждан³¹. Работодатели готовы заплатить штраф в размере от 2 331,32 реалов (около 625 долл. США) до 233 130, 50 реалов (около 62 330,00 долл. США), чем принимать на работу инвалидов. Особенность таких штрафов заключается в том, что если компания продолжает нарушать законодательство о квотировании инвалидов, то их можно взыскивать каждый день.

Проблема дискриминации инвалидов в Бразилии обсуждалась экспертами МОТ еще в 2000 г.³² Тогда, по данным МОТ, доля дискри-

минации инвалидов среди остальных факторов дискриминации составляла 4 %. Эксперты МОТ отмечают, что Бразилии необходимо перейти на правозащитную модель в отношении инвалидов. Особую тревогу вызывает положение инвалидов среди коренных народов (они находятся в изоляции и иногда не имеют возможности трудиться), женщин и девочек с ограниченными возможностями, которые подвергаются насилию.

Необходимо отметить, что в Бразилии ряд иных законов также направлены на защиту от дискриминации инвалидов, например в аспекте доступности для них цифровой среды³³. В Законе «О доступности цифровой среды» отмечается, что сайты должны быть разработаны так, чтобы люди с ограниченными возможностями могли ими беспрепятственно пользоваться. Однако только 1 % из 20 млн зарегистрированных в Бразилии сайтов доступны таким гражданам для пользования³⁴. Ряд законов Бразилии направлены на предоставление инвалидам дополнительных информационных возможностей, например сурдопереводчики, возможность прослушать текст. Правительство разрабатывает программы (например, Национальный план действий в области прав человека «Жизнь без ограничений», 2015 г.) для широкого информирования о правах инвалидов, для предоставления льготного кредитования. На муниципальном уровне созданы советы по защите прав инвалидов.

Проанализировав законодательство Бразилии и мнения ученых³⁵, можно сделать вывод о том, что антидискриминационное законодательство в отношении трудовых прав инвалидов

²⁸ Law 8.213/1991.

²⁹ *Pereira Lima de Araújo Ana Cléssia, Santos Sampaio Maria Analice D., Martins Costa Edward, Khan Ahmad Saeed, Costa Guilherme Irffi & Rayssa Alexandre*. The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? // *International Review of Applied Economics*. 2021, DOI: 10.1080/02692171.2021.1962257. URL: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/60695/1/2021_art_acplaraujo.pdf.

³⁰ Brazil's Law No. 8213 of 24 July 1991.

³¹ Закон 9263/1996 устанавливает, что дети и взрослые с какой-либо формой инвалидности, дееспособность которых ограничена, могут подвергаться стерилизации без их свободного и осознанного согласия. При приеме на работу таких инвалидов работодатель требует предоставления справки о стерилизации.

³² Individual Case (CAS) — Discussion: 2000, Publication: 88th ILC session (2000) // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:3417489.

³³ LBI 13.146/2015.

³⁴ Digital Accessibility and Inclusion in Brazil — Brazilian Inclusion Law (LBI 13.146.2015) // URL: <https://www.skynettechnologies.com/blog/digital-accessibility-brazil#:~:text=In%20Brazil%2C%20the%20Accessibility%20Law,accessible%20to%20individuals%20with%20disabilities> (дата обращения: 10.11.2024).

³⁵ Например: *Maia Gori A., Garcia Vinicius G*. Labor market impacts of employment quotas for the disabled in Brazil // *Economia Aplicada*. 2019. Vol. 23. No. 2. P. 33–70 ; *Berlinski S., Gagete-Miranda J*. Enforcement

хотя и было принято, но не принесло необходимых результатов. Гораздо более эффективными можно назвать меры по установлению квот для инвалидов при приеме на работу (хотя и в этом отношении есть проблемы).

Правовое регулирование трудовых отношений инвалидов в ЮАР

Конституция ЮАР (1996)³⁶ провозглашает, что все граждане имеют равные права и право на защиту своих прав. Устанавливается запрет дискриминации по различным основаниям, в том числе по состоянию здоровья (ст. 9). Принудительный и рабский труд запрещен (ст. 13). Каждый имеет право на труд и справедливые условия труда (ст. 23).

Следует отметить, что ЮАР ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов в 2007 г., принимая на себя все обязательства, установленные в Конвенции.

В разные годы в законодательстве ЮАР существовали разные подходы к понятию инвалидности. Например, первоначально инвалидом признавалось лицо, имеющее дефекты состояния здоровья и нуждающееся в «заботе, сожалении». Позже появилось медицинское понятие, которое означало, что инвалид — это человек, который имеет различные отклонения в состоянии здоровья (слух, зрение, психическое здоровье, физические нарушения и др.) и нуждается в предоставлении медицинских услуг и лечении. Современное понятие «инвалид» понимает его не только как человека, нуждающегося в медицинской помощи и лечении, но и как человека, который является полноценным членом общества, обладает равными со всеми правами и обязанностями, имеет возможность трудиться и зарабатывать на жизнь для себя и членов семьи. В настоящее время понятие инвалидности также связано с без-

барьерной средой, пропагандой помощи и защиты инвалидов на всех уровнях.

Согласно последней переписи населения доля людей с ограниченными возможностями в ЮАР составляет 7,5 % от общей численности населения. Среди женщин инвалидов больше (8,3 %), чем среди мужчин (6,5 %). Статистические данные свидетельствуют о том, что в ЮАР, как и в других странах, инвалиды сталкиваются со следующими проблемами: отсутствие образования или недостаточно высокое образование, незнание своих прав, негативное отношение к ним в обществе; психологические барьеры — страх за свою жизнь; недоступность объектов инфраструктуры, нежелание работодателей создать рабочие места для таких людей.

В ЮАР действует Комиссар по защите прав людей с инвалидностью, который работает в структуре Уполномоченного по правам человека. Как отмечал Комиссар, особую тревогу вызывает соблюдение трудовых прав инвалидов в частном секторе, поэтому в 2015 г. было принято специальное руководство для работодателей³⁷. В этом документе также предусмотрена система мониторинга за соблюдением прав инвалидов. Работодатели обязаны проводить такой мониторинг и отчитываться Комиссару по защите прав людей с инвалидностью.

В ЮАР принято достаточное количество нормативных актов о защите прав инвалидов в различных отраслях: Закон о пожилых гражданах (Закон № 81 1967 г.); Закон о гигиене и безопасности труда (Закон № 85 1993 г.); Закон о трудовых отношениях (Закон № 66 1995 г.); Закон о домашнем насилии (Закон № 116 1998 г.); Закон о равенстве в сфере занятости (Закон № 55 1998 г.); Закон о доступе к информации (Закон № 2 2000 г.); Поправки 2002 г. к Закону о занятости населения (Закон № 10 2002 г.) и др.³⁸

Так, Закон о равенстве в сфере занятости³⁹ предусматривает, что для всех граждан должна быть обеспечена защита от дискриминации

Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil // URL: <https://publications.iadb.org/en/enforcement-spillovers-under-different-networks-case-quotas-persons-disabilities-brazil> (дата обращения: 10.11.2024).

³⁶ URL: <https://worldconstitutions.ru/?p=78> (дата обращения: 10.01.2024).

³⁷ Promoting the right to work of toolkit for the private sector persons with disabilities. Toolkit for the Private Sector // URL: <https://www.sahrc.org.za/home/21/files/SAHRC%20Disability%20toolkit%20FOR%20CD.pdf> (дата обращения: 10.11.2024).

³⁸ Policy on disability. Department of Social Development // URL: https://www.westerncape.gov.za/assets/departments/social-development/national_disability_policy.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

³⁹ South Africa: Consolidated Acts. Employment Equity Act 1998 // URL: https://www.saflii.org/za/legis/consol_act/eea1998240/ (дата обращения: 10.11.2024).

(прямой и косвенной) при приеме на работу и впоследствии, право на свободный доступ на рынок труда без какой бы то ни было дискриминации. Данный Закон в ст. 1 «Основные определения» выделяет женщин и лиц с пониженной трудоспособностью в группу граждан, особо нуждающихся в защите. Инвалид понимается как человек, имеющий стойкие или повторяющиеся физические или психические нарушения, которые существенно ограничивают его возможности трудоустройства или продвижения по работе. Работодатель должен создать соответствующее рабочее место для лица с ограниченными возможностями, предоставить возможности для обучения и переобучения (ст. 15).

Каждый работодатель разрабатывает и реализует мониторинг обеспечения равенства в сфере занятости на его предприятии (не менее чем на один год и не дольше пяти лет), а также отчитывается о соблюдении критериев такого мониторинга (ст. 20). Такие отчеты официально публикуются, к ним обеспечивается свободный доступ. Равенство касается условий и оплаты труда всех работающих в организации, в том числе инвалидов. О серьезности вопросов равноправия в сфере занятости говорит и тот факт, что на государственном уровне создана и работает Комиссия по вопросам равноправия в сфере занятости.

Закон о трудовых отношениях⁴⁰ предусматривает, что все его положения распространяются на инвалидов, как и на других граждан. В статье 185 дается определение незаконного увольнения, где также установлено, что незаконным считается увольнение работника по причинам инвалидности. Такое увольнение не только незаконное, но и дискриминационное. Особо отмечается, что дополнительными гарантиями пользуются работники, которые получили травму на производстве, в результате чего наступила инвалидность.

Отдельно хотелось бы рассмотреть некоторые положения такого нормативного акта ЮАР, как Кодекс добросовестной практики в сфере равной оплаты за труд равной ценности. Целью его принятия было разъяснение для работодателей применения такого международного принципа, как равная оплата за труд равной ценности, реализация этого принципа особенно касается инвалидов.

Национальная стратегия ЮАР в отношении лиц с ограниченными возможностями обращает внимание на то, что в более уязвимом положении среди инвалидов по-прежнему остаются: женщины и девочки с отклонениями в интеллектуальном развитии; инвалиды пожилого возраста; женщины-инвалиды, инвалиды, работающие и проживающие в сельской местности; группы инвалидов с особыми потребностями⁴¹.

Таким образом, в ЮАР создана необходимая законодательная база для защиты трудовых прав инвалидов, но на практике есть нарушения и отступления от рассматриваемых законов. Ситуация на рынке труда в отношении инвалидов остается очень сложной, что отмечается исследователями⁴². Работодатели неохотно создают или меняют рабочие места с учетом потребностей инвалидов. Это всего 1,2 % от необходимого количества рабочих мест.

Правовое регулирование трудовых отношений инвалидов в Индии

Согласно статистическим данным, в Индии около 30 млн людей с ограниченными возможностями, 13 млн из них являются трудоспособными и только 3,4 млн человек трудоустроены с помощью государственных органов занятости, но не в государственном секторе, а частном или являются самозанятыми⁴³.

⁴⁰ South Africa: Consolidated Acts. Labour Relations Act 1995 // URL: <https://www.saflii.org/za/legis/consolidated/act/lra1995188/> (дата обращения: 10.11.2024).

⁴¹ Promoting the self-determination of people with disabilities // URL: <https://www.independentliving.org/docs5/SANatIDisStrat6.html>.

⁴² Например: Charles W. P., Gie L., Musakuro R. N. Barriers to the employability of people with disabilities in the South African public service. 2023, July 17. DOI: 10.4102/ajod.v12i0.1178. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10713490> ; Tinta N., Steyn H., Vermaas J. Barriers experienced by people with disabilities participating in income-generating activities. A case of a sheltered workshop in Bloemfontein, South Africa // African Journal of Disability (Online). Vol. 9. Durbanville 2020. URL: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-72202020000100016.

⁴³ Soman Preetha, Manjooran Aishwarya. Disability inclusion in the workplace: the evolving landscape in India // URL: <https://www.ibanet.org/disability-inclusion-workplace-india>.

Конституция Индии⁴⁴ закрепляет равенство всех перед законом и судом (ст. 14), а также запрет дискриминации по различным основаниям, в том числе инвалидности (ст. 15). В статье 16 Конституции закреплено равенство всех при трудоустройстве и на рабочем месте, а также в продвижении по службе.

В 2016 г. в Индии был принят Закон «О правах инвалидов»⁴⁵, что стало развитием ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов. Закон устанавливает 21 тип инвалидности, охватывая умственные и физические нарушения (например, слепота; слабое зрение; нарушение слуха; люди, излечившиеся от проказы; нарушения опорно-двигательного аппарата; умственная отсталость; психические заболевания). Это позволило охватить как можно больше людей с ограниченными возможностями и предоставить им дополнительные гарантии и возможности. Закон направлен прежде всего на обеспечение равенства и защиты, в том числе трудовых прав инвалидов, а также на недискриминацию инвалидов в сфере труда и занятости (ст. 20–21).

Согласно Закону работодатель на предприятии с числом работающих не менее 20 человек обязан принять локальный нормативный акт — план по обеспечению равных возможностей для всех, в том числе для инвалидов. Этот план обязателен для выполнения. Работодатель регулярно предоставляет отчет о его выполнении. В локальном акте должны содержаться следующие данные: сведения о доступных рабочих местах, оборудованных под нужды лиц с инвалидностью; перечень должностей, на которые могут претендовать инвалиды; порядок приема на работу и обучения таких лиц; возможности карьерного роста, предоставления жилья и другие гарантии для лиц с пониженной трудоспособностью; возможности безбарьерной среды; контактные данные наставника.

В отношении квот для трудоустройства инвалидов установлены следующие нормы. Для государственных предприятий и служащих — 3 % от общей численности работающих, но эти проценты должны быть разделены поровну — по 1 % для лиц с нарушением зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата.

Хотя Закон «О правах инвалидов» не устанавливает обязательных квот при приеме на работу, он предусматривает возможность установления налоговых льгот для работодателей, у которых занято не менее 5 % инвалидов от общей численности работающих. Работодатели должны предоставить полный учет и доказательства того, что инвалиды действительно трудоустроены и работают. Исследователи отмечают, что за последние два года в Индии можно констатировать положительный сдвиг в обеспечении занятости инвалидов. Отдельные крупные компании проводят специальный прием на работу людей с разными ограниченными возможностями и создают им необходимые условия для работы. Проводится также большая разъяснительная работа среди населения, работников организаций о правах инвалидов и об изменении отношения к ним.

Так, Верховный суд Индии⁴⁶ в 2021 г. отметил, что простого запрета дискриминации в отношении людей с ограниченными возможностями недостаточно, для того чтобы обеспечить им равенство и достойную жизнь. Необходимо реализовывать правозащитный подход, в основе которого — расширение прав и возможностей для людей с инвалидностью. Такие возможности предусмотрены в законодательстве Индии. Например, это доступность кредитов и финансовая поддержка для инвалидов в Гоа, которая заключается в предоставлении ежемесячного финансового обеспечения тем, кто занимается традиционными профессиями.

В Индии есть и другие нормативные акты о правах инвалидов: Закон «О Совете по реабилитации» (1992 г.), Закон «О психическом здоровье» (1987 г.), Закон «О доверительном управлении» (1999 г.).

Несмотря на изменения в законодательстве и положительную динамику правового регулирования труда инвалидов в Индии, остаются вопросы, требующие внимания:

- высок процент безработных инвалидов, а для работающих велик риск нестабильности;
- большинство инвалидов заняты в негосударственном секторе экономики (пошив одежды, сумок, вышивка, упаковка, оператор связи, консультант по реабилитации и т.д.). В основ-

⁴⁴ URL: <https://legalns.com/download/books/cons/india.pdf> (дата обращения: 10.11.2024).

⁴⁵ The Rights of Persons with Disabilities Act, 2016 // URL: https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/15939/1/the_rights_of_persons_with_disabilities_act%2C_2016.pdf (дата обращения: 10.11.2024).

⁴⁶ Supreme Court of India Vikash Kumar vs Union Public Service Commission on 11 February, 2021 // URL: <https://indiankanoon.org/doc/157396742/> (дата обращения: 10.11.2024).

ном это работа, для которой не требуется образование или требуется только базовое, как следствие — невысокая заработная плата;
— сильны предрассудки в обществе и на работе по отношению к людям с ограниченными возможностями, например неуважение.

Заключение

Исследование нормативных правовых актов стран БРИКС (Россия, Бразилия, Индия, ЮАР, Китай) и мнений ученых показало, что в указанных странах в последние 5–7 лет изменилось национальное законодательство в отношении труда инвалидов. Эти изменения продиктованы новыми экономическими условиями и ратификацией Конвенции ООН о правах инвалидов. Анализ законодательства показал, что есть множество общих норм в правовом регулировании труда инвалидов, в частности установление запрета на

их дискриминацию как при приеме на работу, так и впоследствии (приняты нормы об обязанности работодателя специально оборудовать рабочие места).

Несомненно, нововведения оказывают положительное влияние на рынок труда инвалидов, однако остаются проблемы, требующие скорейшего разрешения: еще сильно общественное мнение в отношении инвалидов на рабочем месте как о людях «не вполне соответствующих» работе; не во всех странах установлено обязательное квотирование рабочих мест для инвалидов (например, в России, Китае, Бразилии, ЮАР установлено обязательное квотирование рабочих мест для инвалидов, а в Индии это не является обязательным); работодатели не стремятся принимать на работу лиц с инвалидностью; нарушения трудового законодательства по отношению к инвалидам имеют место во всех странах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Berlinski S., Gagete-Miranda J.* Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil // URL: <https://publications.iadb.org/en/enforcement-spillovers-under-different-networks-case-quotas-persons-disabilities-brazil>.
- Charles W. P., Gie L., Musakuro R. N.* Barriers to the employability of people with disabilities in the South African public service. 2023. July 17.
- Hao Y., Li P.* Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons // International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH). 2020;17(14):4976. DOI: 10.3390/ijerph17144976. URL: https://www.researchgate.net/publication/342855619_Employment_Legal_Framework_for_Persons_with_Disabilities_in_China_Effectiveness_and_Reasons.
- Junwen Liu.* China: Strategies in Rural Development and Poverty Reduction // The Asean, 12 April 2022.
- Maia Gori A., Garcia Vinicius G.* Labor market impacts of employment quotas for the disabled in Brazil // Economia Aplicada. 2019. Vol. 23. No. 2. P. 33–70.
- Soman Preetha, Manjooran Aishwarya.* Disability inclusion in the workplace: the evolving landscape in India // URL: <https://www.ibanet.org/disability-inclusion-workplace-india> (дата обращения: 10.11.2024).
- Tinta N., Steyn H., Vermaas J.* Barriers experienced by people with disabilities participating in income-generating activities. A case of a sheltered workshop in Bloemfontein, South Africa // African Journal of Disability (Online). Vol. 9. Durbanville 2020. URL: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-72202020000100016 (дата обращения: 10.11.2024).
- Yang K. L., Tan H. E.* Disability in the Workplace in China: Situation Assessment / Institute on Employment and Disability (YTI) at Cornell University's ILR School. 2018.
- Yiwen Cai.* How China's People With Disabilities Are Confronting the Future of Work // SIXRT Tone. April 1, 2024. URL: <https://www.sixthtone.com/news/1014882>.

REFERENCES

- Berlinski S, Gagete-Miranda J. Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil. Available at: <https://publications.iadb.org/en/enforcement-spillovers-under-different-networks-case-quotas-persons-disabilities-brazil> (Accessed 19.10.2024).

Charles WP, Gie L, Musakuro RN. Barriers to the employability of people with disabilities in the South African public service. *African Journal of Disability*. 2023;12:a1178. DOI: 10.4102/ajod.v12i0.1178

Hao Y, Li P. Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*. 2020;17(14):4976. DOI: 10.3390/ijerph17144976. Available at: https://www.researchgate.net/publication/342855619_Employment_Legal_Framework_for_Persons_with_Disabilities_in_China_Effectiveness_and_Reasons (Accessed 19.10.2024).

Junwen Liu. China: Strategies in Rural Development and Poverty Reduction. *The ASEAN Magazine*. 12 April 2022. Available at: <https://theaseanmagazine.asean.org/article/china-strategies-in-rural-development-and-poverty-reduction/> (Accessed 19.10.2024).

Maia Gori A, Garcia Vinicius G. Labor market impacts of employment quotas for the disabled in Brazil. *Economia Aplicada*. 2019;23(2):33-70.

Soman Preetha, Manjooran Aishwarya. Disability inclusion in the workplace: the evolving landscape in India. Available at: <https://www.ibanet.org/disability-inclusion-workplace-india> (Accessed 11.10.2024).

Tinta N, Steyn H, Vermaas J. Barriers experienced by people with disabilities participating in income-generating activities. A case of a sheltered workshop in Bloemfontein, South Africa. *African Journal of Disability (Online)*. 2020;9. Available at: https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-72202020000100016 (Accessed 11.10.2024).

Yang KL, Hock E. Tan Disability in the Workplace in China: Situation Assessment. Institute on Employment and Disability (YTI) at Cornell University's ILR School; 2018.

Yiwen Cai. How China's People with Disabilities Are Confronting the Future of Work. *SIXRT Tone*. April 1, 2024. Available at: <https://www.sixhtone.com/news/1014882> (Accessed 11.10.2024).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Шестерякова Ирина Владимировна, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

д. 9, Садовая-Кудринская ул., г. Москва 125993, Российская Федерация
ivshesteryakova@msal.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Irina V. Shesteryakova, Dr. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russian Federation
ivshesteryakova@msal.ru

Материал поступил в редакцию 5 марта 2024 г.

Статья получена после рецензирования 13 октября 2024 г.

Принята к печати 15 октября 2024 г.

Received 05.03.2024.

Revised 13.10.2024.

Accepted 15.10.2024.