

К ВОПРОСУ О СОЗДАНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Змитрович Дарья Валерьевна,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

В статье анализируется проблема создания дополнительных мест для трудоустройства инвалидов и рассматриваются ключевые барьеры, препятствующие созданию достаточного количества мест для данной категории лиц.

Проблема создания дополнительных мест для трудоустройства инвалидов является актуальной и многогранной темой, требующей внимательного

анализа и обсуждения. Трудоустройство инвалидов продолжает оставаться непростой задачей в современном белорусском обществе. В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека имеют все граждане, что в полной мере относится и к лицам с инвалидностью [1].

Инклюзия, подразумевающая полноценное включение людей с инвалидностью в активную жизнь общества, является важным направлением социальной политики. В Республике Беларусь инвалидам предоставляют широкий спектр льгот: лекарства, технические средства реабилитации, санаторно-курортное лечение, проезд, а также льготы по жилью и коммунальным услугам. Тем не менее для их полной интеграции необходим постоянный мониторинг и дальнейшее совершенствование механизмов государственной поддержки.

Инвалиды сталкиваются с рядом проблем, включая недостаточную адаптацию рабочих мест, стереотипы и предвзятость со стороны нанимателей, ограниченный доступ к образованию. Это может проявляться в следующих формах:

1. Требования к рабочему месту: организация рабочих мест для инвалидов предполагает проведение специальных изменений и адаптаций, что может повлечь дополнительные расходы.

2. Доступность рабочих мест: доступность рабочих мест часто ограничивается физическими барьерами, например, отсутствием пандусов или адаптированных санитарных комнат.

3. Недостаток транспорта: транспортная недоступность ограничивает возможности трудоустройства инвалидов, создавая физические и финансовые барьеры для ежедневных поездок на работу.

4. Симптомы самой инвалидности: инвалидность, с ее физическими, психологическими или поведенческими особенностями, затрудняет выполнение рабочих задач – от подъема тяжестей до взаимодействия с клиентами.

Наиболее распространенная проблема в трудоустройстве инвалидов – негативные стереотипы и предрассудки нанимателей. Несмотря на адаптированную инфраструктуру, высокую квалификацию соискателя и государственную поддержку, наниматель, подверженный стереотипам, предпочтет здорового кандидата.

В некоторых ситуациях наниматели могут скрытно отказывать инвалидам в трудоустройстве, опасаясь возможных сложностей и снижения производительности. Согласно ст. 283 Трудового кодекса Республики Беларусь отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допуска-

ются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида [3].

Таким образом, формально соблюдая требования закона, наниматели фактически дискриминируют инвалидов, лишая их возможности реализовать свое право на труд.

Несмотря на положения ст. 287 Трудового кодекса Республики Беларусь, освобождающие инвалидов от испытательного срока при приеме на работу и обязывающие нанимателя создавать условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации, на практике наниматели часто игнорируют эти требования или формально подходят к их выполнению [3]. Отсутствие испытательного срока может вызывать у нанимателей опасения относительно компетентности и адаптации работника с инвалидностью, что приводит к необоснованным отказам в приеме на работу.

Для успешного трудоустройства инвалидов нанимателям, отказавшись от опасений из-за отсутствия испытательного срока, необходимо создать поддерживающую среду. Важно внимательно изучать индивидуальную программу реабилитации, адаптировать рабочее место, обеспечить оборудованием, назначить наставника, предложить гибкий график и специализированное обучение.

Таким образом, необходимо придать внимание устранению барьеров, препятствующих созданию дополнительных мест для трудоустройства инвалидов, обеспечивая искоренение предвзятости, гарантированную доступность рабочих мест и непрерывное совершенствование.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2025. – 109 с.
2. О правах инвалидов и их социальной интеграции : Закон Респ. Беларусь, 30 июня 2022 г., № 183-З. – Минск : Амалфея, 2025. - 37 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.12.2024 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 03.11.2025).