

ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В. А. Скопьюк, старший преподаватель,

Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой, Беларусь

Д. А. Ткаченко, студент, 1 курс,

Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой, Беларусь

В статье рассмотрены вопросы занятости лиц с инвалидностью в условиях современного рынка труда. Целью исследования является изучение проблемы трудоустройства людей данной социальной группы в Республике Беларусь и выявление перспектив развития инклюзивной занятости. Для достижения цели был проведен анализ существующих программ занятости людей с ограниченными возможностями, изучены причины низкого уровня трудоустройства и выделены проблемы, с которыми сталкиваются граждане с инвалидностью при поиске работы.

Ключевые слова. *Инклюзивная занятость, специализированные рабочие места, налоговые льготы, преференции при проведении государственных закупок, инклюзивное образование.*

Особое внимание в Республике Беларусь в отношении инклюзивного образования главным образом обращается к последующему трудоустройству лиц с инвалидностью и правовому обеспечению решения таких задач. На данный момент на законодательном уровне существует определение термина «инклюзивные формы занятости», который используется в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292, однако содержание термина не раскрывается. С целью уточнения понятия «инклюзивное трудоустройство» необходимо обратить внимание на научные публикации, отражающие понятие инклюзивное трудоустройство. Инклюзивное трудоустройство, как определяет его В.И. Жданова совместно с Л.В. Можейкиной, является комплексным и отражает не только безбарьерную среду (пандусы, лифты) в понимании инклюзивного трудоустройства, но и иные часто упускаемые из виду аспекты инклюзивного трудоустройства. Так, авторы определяют инклюзивное трудоустройство как создание физически доступных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью, а также «интеграцию таких сотрудников в коллектив, отношение с ними «на равных», а также практику психолого-педагогического воздействия на коллективы организаций, и на лиц с инвалидностью с целью формирования у них представлений о приоритетности идеи трудовой занятости» [1].

В 1943 году в журнале Psychological Review была опубликована научная статья, посвященная изучению потребностей человека как субъекта социума. Абрахам Маслоу, американский психолог, основатель гуманистической психологии, выдвинул идею, согласно которой каждый человек имеет определенный ряд потребностей. Условно их можно разделить на два блока: первичные потребности, к которым относятся физиология и необходимость в безопасности и защищенности, а также вторичные – потребность в социуме, признании и самореализации. Потребности второго блока возможно осуществить при помощи трудовой деятельности, которая является не только способом экономического обеспечения своего существования, но и фактом реализации своих способностей, приобщением к общественным ценностям.

Согласно статье 41 Конституции Республики Беларусь всем гражданам нашей страны гарантируется право на труд в равной мере, в том числе и людям с инвалидностью. На сегодняшний день проблема трудоустройства лиц с инвалидностью приобретает более острое положение в сравнении с 2019 годом (таблица).

Таблица. – Соотношение показателей трудоспособных и трудящихся людей с инвалидностью

Люди с инвалидностью	2019, тыс.	2021, тыс.	2022, тыс.
Трудоспособного возраста	199,4	118	120
Устроены на работу	68	68	66

Источник: на основании данных [2]

По данным на 2022 год количество людей с ограниченными возможностями в Беларуси составляет около 513 тысяч, 120 тысяч из которых имеют показания к труду. Трудоустроено порядка 66 тысяч человек. Сравнивая эти показатели с данными на 2019 год можно заметить, что статистика показывает негативную динамику – в 2019 на данную социальную группу населения приходилось 570 тысяч человек, из них 113 тысяч являлись трудоспособными. Работало практически 68 тысяч лиц с ограниченными возможностями [3].

Следует отметить, что проблема трудоустройства инвалидов значительно обострилась в результате пандемии коронавируса в 2020 году. Кроме того, большинство экспертов ВОЗ, ООН и МОТ склонны предполагать, что влияние вируса на организмы людей с физическими и ментальными нарушениями может усугубить состояние здоровья вплоть до инвалидности либо повышения степени уже имеющихся физических или психических нарушений. Соответственно, можно сделать вывод о повышении актуальности проблемы занятости инвалидов.

Для дальнейшего рассмотрения данной темы следует обратиться к закону "О правах инвалидов и их социальной интеграции", к пункту "Реализация инвалидами права на труд".

В сфере трудовых отношений инвалиды пользуются всеми правами, установленными Трудовым кодексом Республики Беларусь, настоящим Законом и иными актами законодательства. Кроме того, добавляется несколько пунктов, говорящих о невозможности отказа в рабочем месте или расторжении трудового договора по инициативе работодателя, за исключением ситуаций, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида. Также в законе прописан пункт об обязательном создании и сохранении трудового места для человека, получившего производственную травму у данного нанимателя.

Трудоустройство и занятость инвалидов обеспечиваются путем:

- создания и сохранения рабочих мест для инвалидов, в том числе специализированных;
- установления квот для приема на работу инвалидов;
- создания условий труда для инвалидов в соответствии с установленными законодательством требованиями и индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создания дополнительных условий для занятости инвалидов через развитие предпринимательской и иной деятельности, не запрещенной законодательством, дистанционной работы, работы на дому.

Минимальное количество рабочих мест устанавливается местными исполнительными и распорядительными органами или распорядительными программами. Оказывается, содействие в организации и развитии предпринимательской деятельности.

Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 7 часов в день и 35 в неделю. Наниматель имеет право привлечь инвалида к сверхурочным работам, работе в выходные дни, командировке только с согласия работника. При сокращении штата сотрудников людям с ограниченными возможностями предоставляется преимущественное право на оставление на работе [4].

Из всего вышесказанного можно заключить, что государство разносторонне содействует людям с ограниченными возможностями в получении рабочего места. Однако, вместе с тем, следует отметить ряд причин, которые существенно снижают конкурентоспособность инвалидов:

1. Ограничение трудоспособности вследствие состояния здоровья.
2. Более низкий уровень профессионализма и квалификации.
3. Низкая трудовая и территориальная подвижность инвалидов.
4. Ограниченные возможности для повышения квалификационного уровня.
5. Необходимость организации для значительной части инвалидов специально адаптированных для них рабочих мест.
6. Низкий удельный вес инвалидов трудоспособного возраста (В целом за период с 2012 по 2021 год удельный вес инвалидов трудоспособного возраста составил 38,7 %, пенсионного возраста – 61,3 %. Среди трудоспособного возраста за исследуемый период было впервые инвалидами признано 206983 чел., старше трудоспособного – 328292 чел. [5].

Не смотря на предпринимаемые государством меры, при поиске работы данной категории населения приходится сталкиваться с рядом неудобств, препятствующих трудоустройству. Вот некоторые из них:

1. Люди с инвалидностью в роли соискателей работы или работников. Если судить по опыту руководителей специализированных предприятий, люди с инвалидностью – достаточно сложная категория работников. Причиной этого становится два фактора: нежелание инвалидов работать по установленным условиям и отклонения по здоровью.
2. Субъективные установки и стереотипы работодателей, и объективные условия, которые созданы наличной системой государственного управления и социальной политики.
3. Сложности в социальной интеграции. Даже сегодня, живя в современном мире, не все люди не готовы гуманно и толерантно относиться к данной категории населения. Периодически наблюдается отношение к инвалидам (в том числе и со стороны работодателей), как к неполноценным людям, которые приносят больше хлопот, чем пользы.
4. Работодатели в нашей стране не заинтересованы брать на работу людей с инвалидностью, поскольку существует ряд стереотипов в отношении людей с инвалидностью:
 - люди с инвалидностью в штате – это дополнительные заботы и риск. В этой ситуации работодатели, во-первых, не обладают достаточной информацией, чтобы оценить все риски, а во-вторых – не могут рассчитывать на внимательное отношение коллектива предприятия или организации, которое могло бы помочь снизить эти риски до приемлемого уровня.
 - экономическая невыгодность [4].

Рассматривая вопросы инклюзивной занятости на форуме «Мы как все!», который прошел в ноябре 2023 года в Полоцком государственном университете имени Евфросинии Полоцкой в рамках недели предпринимательства, был приведен перечень мер, направленных на обеспечение занятости инвалидов. Так, государство обязуется взять на себя расходы по созданию специализированных рабочих мест, предоставить необходимые налоговые льготы, гарантирует преференции при проведении государственных закупок и льготы по уплате

обязательных страховых взносов в ФСЗН. Также будут введены новшества с вступлением в силу Закона «О правах инвалидов и их социальной интеграции»:

- квотирование рабочих мест для инвалидов с 2025 г.;
- оказание помощи на различных этапах трудоустройства при содействии персонального ассистента;
- увеличение срока адаптации к трудовой деятельности для инвалидов с интеллектуальными нарушениями до двух лет (ранее его продолжительность была до 1 года) [6].

Помимо этого, в Беларуси существует ряд программ и мероприятий, направленных на улучшение трудоустройства инвалидов. В первую очередь каждому, кто имеет трудовые рекомендации, сообщают о возможности обратиться в службу занятости за помощью в поиске свободного места. В случае, если человек имеет трудности в коммуникации, понимании информации, есть возможность обратиться за услугой сопровождаемого трудоустройства. Данная опция была успешно апробирована в Минске и с мая 2019 года начала внедряться в регионах. Подсчитали и экономическую выгоду для государства: один рубль, затраченный на ассистента по сопровождению, позволяет вернуть в бюджет 14 рублей.

Если обратиться к опыту трудоустройства инвалидов в странах Западной Европы и Скандинавии, таких как Нидерланды, Бельгия, Франция и Швеция, то можно определить следующие перспективы развития и совершенствования мероприятий, направленных на обеспечение занятости людей с ограниченными возможностями в Беларуси.

1. В Нидерландах особое внимание уделяется обеспечению трудоустройства людей с ограниченными возможностями и сохранению за ними рабочих мест. Реализуются меры по поощрению предприятий, принимающих на работу инвалидов, в частности:

- упрощение делопроизводства (бланки заполняются другими фирмами, сокращаются проверки, уменьшение налоговых обязательств и т.п.);
- организациям, которые принимают на работу инвалидов, присваивается соответствующий логотип (в Голландии предприятию иметь такой логотип престижно);
- организации получают консультационный ваучер на определенную сумму, которую они могут использовать на консультации (информация о новых законах и т.д.);
- государственные учреждения предоставляют преимущества в закупке услуг у организаций, предприятий, принимающих на работу инвалидов.

Помимо этого, проводят политику обеспечения реабилитационных услуг по месту жительства в рамках обычных социальных служб и здравоохранения. В этой стране меняли архитектурный компонент зданий с целью обеспечения людей с инвалидностью квалифицированным образованием.

2. Бельгия и Франция применяют индивидуальный подход при построении карьерного пути людей с инвалидностью, что предполагает использование различных методов на различных этапах. Именно такой подход ведет к интеграции людей с инвалидностью на свободный рынок труда.

3. Специальные учебные программы были организованы в Германии, их цель – дать советы, поддержать с момента окончания учебы в школе и до трудоустройства. К тому же, курсы готовили специалистов, которые пользовались спросом на рынке труда.

4. Швеция славится сотрудничеством между школами и работодателями. Для людей с тяжелой степенью инвалидности обучение проводится в специальных заведениях, приютах, или по специально организованным программам [7].

Таким образом, можно сделать следующие выводы: государство всесторонне содействует населению с инвалидностью в получении занятости путем установления на законодательном уровне права на труд, организации специализированных учреждений для помощи в трудоустройстве, а также предоставление квот и льгот. Однако, не смотря на предпринимаемые меры, инвалиды все же сталкиваются с рядом проблем при приеме на работу, ввиду опасений среди работодателей о сложности содержания, адаптации и социализации данной категории людей, а также стереотипного поведения и отношения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жданова, И. В. Содействие инклюзивному трудоустройству выпускников вузов из числа инвалидов: концептуальные аспекты и опыт / И.В. Жданова, Л.Б. Можейкина. – Известия РГПУ им. А. И. Герцена, 2020. – № 195. – С. 82–88.
2. Международный опыт трудоустройства инвалидов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosopenka.ru/articles/3018/87655/?ysclid=lpfbp6bp8712818535>. – Дата доступа: 26.11.2023.
3. Министерство связи и информатизации Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mpt.gov.by/ru/trade-union-news/v-belarusi-prozhivaet-bolee-polumilliona-lyudey-s-invalidnostyu?ysclid=lp5oxw022z34778561>. – Дата доступа: 26.11.2023.
4. Закон Республики Беларусь. О правах инвалидов и их социальной интеграции. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=H12200183>. – Дата доступа: 26.11.2023.
5. Министерство труда Республики Беларусь «О мерах, направленных на обеспечение занятости инвалидов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/ru/news-ru/view/natalija-pavljuchenko-na-forume-v-ramkax-belorusskoj-nedeli-predprinimatelstva-rasskazala-o-merax-7611-2023/>. – Дата доступа: 26.11.2023.
6. Проблемы занятости инвалидов. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://studopedia.ru/22_54670_tema-problemi-zanyatosti-invalidov.html?ysclid=lpedxm8rpd169617157. – Дата доступа: 26.11.2023.
7. Трудоустройство людей с инвалидностью: объективные и субъективные препятствия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.disright.org/sites/default/files/trudoustrojstvo.pdf>. – Дата доступа: 26.11.2023.
8. Министерство связи и информатизации Республики Беларусь. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://mpt.gov.by/ru>. – Дата доступа: 26.11.2023.