

Сычѐва В. А.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

*Сычѐва Виолетта Александровна, студентка 2 курса Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины, г. Гомель, Беларусь,
lakzfliaa@gmail.com*

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Брилёва В. А.

Полноценная реализация трудового потенциала лиц с инвалидностью позволяет последним, помимо обеспечения жизнедеятельности, почувствовать собственную значимость, повысить жизненный тонус, развить самоуважение, наладить социальные контакты. Вместе с тем в Республике Беларусь актуальной остается проблема, выраженная в низком уровне занятости людей с инвалидностью. Так, например, в ходе социологического исследования «Качество жизни и соблюдение прав людей с инвалидностью в основных сферах жизнедеятельности: социологический анализ» было выявлено, что 50 % респондентов не ощущают себя социально защищенными по причине наличия проблем с трудоустройством.

Законодательство о трудовой деятельности людей с инвалидностью составляют Трудовой кодекс Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-ХІІ «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» с последующими изменениями и дополнениями, Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов». Стоит отметить, что содержание некоторых норм не соответствует Конвенции о правах инвалидов, ратифицированной Республикой Беларусь в 2016 г.

Национальный законодатель установил несколько возможных вариантов обеспечения занятости людей с инвалидностью. Одним из способов трудоустройства является бронирование рабочих мест, порядок осуществления которого содержится в Положении, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 ноября 2006 г. № 1595. Практикой применения данной системы обеспечения занятости и трудоустройства людей с инвалидностью были выявлены ее существенные недостатки, ставящие под сомнение наличие эффективной реализации трудового потенциала рассматриваемой категории лиц. В частности, нанимателями бронируются рабочие места, обладающие наименьшей привлекательностью. Это могут быть вакансии, связанные с рабочими профессиями, а также такие, где предоставляется низкая заработная плата, отсутствуют возможности для карьерного развития. Все вышеперечисленное является фактором снижения трудовой мотивации граждан с нарушениями здоровья. Часто наниматели сами не заинтересованы в создании специализированных рабочих мест, так как

данный процесс является расходным при отсутствии весомых экономических стимулов для нанимателей в привлечении на работу лиц с инвалидностью.

В ряде стран СНГ, в частности Российской Федерации и Украине, а также в иных зарубежных странах, а именно Корею, Италии, Франции, Польше, Германии и др. применяется более эффективная система трудоустройства людей с инвалидностью, такая как квотирование, выражающееся в установлении дополнительного обязательства для нанимателей выделять или создавать определенное количество мест, в том числе специализированных, для трудоустройства лиц с инвалидностью. Квота определяется в процентах от среднесписочной численности работников организации. За невыполнение данной обязанности наниматели несут административную ответственность (штраф).

Стоит отметить, что в Республике Беларусь был разработан и размещен для публичного обсуждения на Национальном правовом Интернет-портале pravo.by проект Закона «О правах инвалидов и их социальной интеграции» 23 октября 2018 г (далее – проект Закона), который предусматривает введение системы квотирования рабочих мест с 1 января 2023 г. Тем не менее проектом Закона не предусмотрены меры ответственности нанимателей в случае нарушения установленных норм квотирования, минимальное количество работников организации для применения квотирования, процентная величина квоты от среднесписочной численности работников организации.

Таким образом, целесообразно принять законопроект «О правах инвалидов и их социальной интеграции», доработать его в направлении урегулирования проблемных вопросов с учетом проведенной оценки регулирующего воздействия проекта Закона на условия осуществления предпринимательской деятельности.

Шинкевич П. А.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ФОРМЕ СМАРТ-КОНТРАКТА

Шинкевич Полина Александровна, студентка 4 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, palina.shynkevich@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

Технологический прогресс оказывает существенное влияние на все сферы общественной жизни, и трудовые правоотношения не являются исключением. В Республике Беларусь также делаются важные шаги в данном направлении, такие как, например, нормативное закрепление возможности дистанционной работы.

Тем не менее существует множество перспективных направлений, которые позволили бы существенно упростить и автоматизировать работу юристов и