

**ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ
УСТОЙЧИВОЙ КОНКУРЕНЦИИ В КОНТЕКСТЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЦУР:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Арушаньянц А.Н.

Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь,

г. Минск, Республика Беларусь

vitaminac@mail.ru

В статье представлен анализ правового регулирования инклюзивного трудоустройства в Республике Беларусь в контексте достижения целей устойчивого развития и реализации устойчивой конкуренции хозяйствующих субъектов.

Ключевые слов: инклюзивное трудоустройство; цели устойчивого развития; устойчивая конкуренция.

Активизация внимания к инклюзивному образованию в Республике Беларусь естественным образом ставит вопрос о последующем трудоустройстве лиц с инвалидностью и правовому обеспечению решения таких задач. Законодательное определение термина «инклюзивное трудоустройство» в Республике Беларусь отсутствует. Имеется легальный

термин «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 (далее – Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы), однако содержание термина не раскрывается.

Для уяснения понятия «инклюзивное трудоустройство» целесообразно обратиться к научным публикациям, отражающим понятие инклюзивное трудоустройство.

Инклюзивное трудоустройство, как определяет его В.И.Жданова совместно с Л.В.Можейкиной, по нашему мнению, 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, с.83].

Согласно данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за 9 месяцев 2021 года в службу занятости за содействием в трудоустройстве обратились 2 тыс. 334 белоруса, имеющие проблемы со здоровьем, из них трудоустроили 1 тыс. 434 инвалида [2], что свидетельствует о наличии личной заинтересованности лиц с особенностями развития в трудоустройстве и реализации себя как члена общества.

Правовое регулирование труда лиц с инвалидностью в Республике Беларусь обеспечивается комплексом нормативных правовых актов, среди которых Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-ХІІ «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (далее – Закон о социальной защите инвалидов); Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» (далее – Закон о реабилитации инвалидов); Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон о занятости населения), Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день»; и иные нормативные правовые акты Республики Беларусь.

Анализ положений перечисленных нормативных правовых актов позволяет отметить, что право на труд может быть реализовано лицами с инвалидностью в нескольких вариантах. Так, согласно ст. 283 ТК право на труд может быть реализовано лицами с инвалидностью у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках. Сходная норма о специализированных рабочих местах содержится в ст. 31 Закона о реабилитации инвалидов. Помимо этого, право на труд может быть реализовано путем осуществления предпринимательской и иной деятельности, не запрещенной законодательством (ст. 19 Закона о социальной защите инвалидов); в надомных условиях и путем организации предпринимательской деятельности инвалидов в нежилых помещениях, предоставленных местными исполнительными и распорядительными органами для указанной деятельности (ст. 20 Закона о социальной защите инвалидов).

Право на труд может быть реализовано за счет дополнительных гарантий, обеспечиваемых государством путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости населения, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения и другими мерами (ст. 11 Закона о занятости населения).

Лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, статьей 11 Закона о занятости населения гарантируется предоставление первого рабочего места.

Дополнительной гарантией трудоустройства лиц с инвалидностью является предусмотренное ст. 19 Закона о защите инвалидов положение о недопустимости отказа в заключении трудового договора по мотивам инвалидности за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Помимо гарантий реализации лицами с инвалидностью права на труд в Республике Беларусь на законодательном уровне закрепляются положениями, которыми определяются условия труда, учитывающие особые потребности и способности таких граждан. Трудовым кодексом предусматривается сокращенная продолжительность рабочей недели для инвалидов I и II группы (не более 35 часов в неделю). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих должностей служащих (профессий рабочих) при полной норме продолжительности рабочего времени (ст. 114 и ст. 287 ТК). Помимо этого ТК устанавливаются сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов I и II группы (не более 7 часов ежедневная работа (смена)) (ст. 115 ТК), а также неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 289 ТК).

Законодательством Республики Беларусь предусмотрены такие требования к нанимателям, как обязанность создавать необходимые условия труда и отдыха в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в домашних условиях (часть вторая ст. 287 ТК, ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов). В дополнение к этому законодательством предусмотрено положение, согласно которому условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени, устанавливаемые в коллективном договоре (соглашении) или трудовом договоре, не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками (ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов).

Только с согласия лиц с особенностями развития допускается сверхурочная работа, работа в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая ст. 147 ТК); работа в выходные дни (ст. 287 ТК) и в ночное время (ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов) и только в том случае, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов. Служебная командировка допускается только с их согласия (ст. 287 ТК).

Приведенные положения нормативных правовых актов свидетельствуют о проводимой в Республике Беларусь политике социальной защиты лиц с особенностями развития, что не в полной мере соответствует международно-правовым документам, участницей которых является Республика Беларусь. Центральным документом в пределах рассматриваемого вопроса является Конвенция Организации Объединенных Наций о правах инвалидов, которая была ратифицирована Законом Республики Беларусь от 18 октября 2016 г. № 424-З (далее – Конвенция). Согласно положениям Конвенции государственная политика в отношении лиц с инвалидностью должна быть направлена на создание условий полного и независимого вовлечения лиц с инвалидностью в жизнь общества, предоставление им равных возможностей, а не на социальную защиту. Таким образом, ратификация Конвенции возлагает на Республику Беларусь обязательство по изменению политики социальной защиты лиц с инвалидностью, на политику создания условий и равных возможностей по реализации права на труд.

Однако имеется некоторое противоречие в международных документах, ратифицированных либо поддержанных Республикой Беларусь. Так, помимо положений Конвенции обеспечение достойной занятости населения независимо от пола, возраста и иных особенностей предусматривается Целями устойчивого развития, приверженность которым выражена Республикой Беларусь. Целями устойчивого развития (далее – ЦУР) предполагается принятие обязательств обеспечивать не только устойчивый, всеохватный и поступательный экономический рост, но и социальную интеграцию и защиту окружающей среды. Среди семнадцати целей устойчивого развития ЦУР 8 «Достойная работа и

экономический рост» предусматривает обеспечение достойной занятости всех категорий населения страны, в том числе молодежи, женщин, лиц с ограниченными возможностями [3, с.18]. ЦУР 10 «Уменьшение неравенства» стремится к сокращению неравенства по доходам, полу, возрасту, признаку инвалидности, социальному происхождению, месту проживания и другим признакам. Но обращает на себя внимание, что для реализации этой цели важным является развитие системы социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, что противоречит положениям Конвенции о необходимости предоставления лицам с инвалидностью равных возможностей в реализации их прав, в том числе права на труд. Следовательно, в международных документах пока отсутствует единообразие подходов в обеспечении интеграции в социально-экономические процессы лиц с инвалидностью.

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы подтверждается приверженность Республики Беларусь ЦУР. Одновременно данной программой запланировано развивать инклюзивные формы занятости, что может быть, с одной стороны, оцениваться положительно, так как программой закрепляется термин «инклюзивные формы занятости», что потребует их развития на практике и принятия соответствующих мер, позволяющих интегрировать в сферу труда людей с инвалидностью. Однако, как отмечено в программе, инклюзивные формы занятости будут предполагать в том числе механизм квотирования рабочих мест, о чем хотелось бы отметить следующее.

В Республике Беларусь приняты некоторые меры по государственной поддержке создания рабочих мест для лиц с инвалидностью. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 г. № 128 «Об утверждении Положения о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов и положения о порядке организации и финансирования мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности» предусмотрено финансирование расходов и компенсация затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов. Существует некоторые налоговые льготы и преференции для субъектов хозяйствования, привлекающих труд инвалидов (например, ст. 118, 181 Налогового кодекса Республики Беларусь и др.). Однако субъекты хозяйствования частной формы собственности не имеют права на финансирование расходов и компенсацию затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, в том числе специализированных. Таким образом, создание инклюзивных рабочих мест становится личной инициативой субъектов хозяйствования частной формы собственности.

В рамках проведенной оценки регулирующего воздействия проекта Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции», участницей которого была автор настоящей статьи, одновременно была установлена и подтверждена расчетами и анализом зарубежной практики нецелесообразность введения такой формы трудоустройства лиц с особенностями развития, как квотирование, так как оно наряду с участием субъектов хозяйствования в создании безбарьерной среды и бронированием рабочих мест (законопроект содержал правовой пробел относительно существующей в настоящее время процедуры бронирования рабочих мест для лиц с инвалидностью) может негативно повлиять на темпы их экономического роста, стать дополнительным серьезным обременением и негативно сказаться на их конкурентных возможностях. По итогам оценки регулирующего воздействия специалистами предложено сохранить существующую систему бронирования рабочих мест для трудоустройства лиц с особенностями развития, обеспечивающей трудоустройство до 58% лиц с особенностями развития, желающих трудоустроиться.

Помимо этого, позитивное влияние на развитие инклюзивного трудоустройства могут оказать методы экономического стимулирования, например, субсидируемой заработной платы или возмещения затрат на создание и сохранение рабочих мест, в том числе специализированных, у частных субъектов хозяйствования, что наряду с их частной инициативой и расширением практики интеграции в стратегию развития субъектов хозяйствования мероприятий по обеспечению достижения целей устойчивого развития,

может обеспечить высокий процент занятости лиц с инвалидностью, желающих трудоустроиться.

Следует особо подчеркнуть приверженность при осуществлении предпринимательской и иной хозяйственной деятельности достижению целей устойчивого развития, одной из задач которых является в том числе содействие занятости лицам с инвалидностью. На современном этапе своего становления и развития концепция устойчивого развития и определенные в ее рамках цели устойчивого развития, наряду с принимаемыми мерами по их достижению государствами и мировым сообществом, интегрировались в практику осуществления предпринимательской и иной хозяйственной деятельности [4, с.3] и являются в настоящее время одним из элементов обеспечения устойчивой конкуренции, которая предполагает состязательность сторон, и которая (состязательность) обеспечивает реализацию и достижение целей устойчивого развития.

Концепция устойчивого развития и направленность на достижение ЦУР на уровне субъектов хозяйствования проявляется либо в реализации корпоративной социальной ответственности бизнеса, либо в обеспечении устойчивого развития организации (корпоративной устойчивости хозяйствующего субъекта). И в первом, и во втором случае речь идет о содействии устойчивому развитию при осуществлении предпринимательской и иной хозяйственной деятельности в контексте достижения целей устойчивого развития.

На международном уровне получили свое закрепление принципы и стандарты при осуществлении предпринимательской и иной хозяйственной деятельности, обеспечивающие реализацию концепции устойчивого развития. Одним из них является Глобальный договор Организации Объединенных Наций в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией [5] (далее – Глобальный договор). В настоящее время Глобальный Договор объединяет субъектов хозяйствования из более чем 160 стран, в том числе и Республики Беларусь. Закрепленные в Глобальном договоре принципы предусматривают обязательства субъектов хозяйствования по обеспечению и уважению защиты прав человека, провозглашенных на международном уровне, обеспечивать, чтобы их собственная деятельность не способствовала нарушению прав человека, а также обязательства компаний по искоренению дискриминации в сфере труда и занятости.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. В Республике Беларусь принимаются меры по обеспечению интеграции лиц с инвалидностью в социально-экономические процессы, и реализации ими права на труд. При этом государственную политику в данной сфере можно охарактеризовать как политику социальной защиты лиц с инвалидностью, что имеет некоторые недостатки, та как способна развивать иждивенчество среди населения, но не создавать условия для самостоятельной реализации прав лицами с инвалидностью.

2. Ратификация Республикой Беларусь Конвенции способствует смене акцентов в проводимой государственной политике и требует создания и развития условий для реализации лицами с инвалидностью права на труд. Однако иными обязательствами, принятыми Республикой Беларусь, например, в рамках реализации концепции устойчивого развития, предусматривается проведение политики социальной защиты, что может привести к некоторым противоречиям. Выявленное противоречие необходимо учитывать при имплементации в отечественную правовую систему концепции устойчивого развития и принимать меры по обеспечению единообразия правового регулирования.

3. Концепция устойчивого развития реализуется не только на международном уровне и на уровне отдельных государств, но и получила свое признание и развитие среди субъектов хозяйствования в рамках реализации ими корпоративной социальной ответственности, устойчивого развития организации, устойчивой конкуренции. Одним из инструментов концепции устойчивого развития является инклюзивное трудоустройство, которое требует принятия мер как со стороны субъектов хозяйствования, так и со стороны государства.

4. Возможная имплементация в национальную правовую систему механизма квотирования рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью, как показала проведенная оценка регулирующего воздействия, не обеспечит полноценную реализацию

лицами с инвалидностью права на труд. Поэтому наиболее целесообразным представляется сохранение существующей системы бронирования рабочих мест, развитие методов экономического стимулирования инклюзивного трудоустройства среди субъектов хозяйствования, что наряду с реализуемой ими концепцией устойчивого развития способно создать эффективные условия для реализации лицами с инвалидностью права на труд.

Литература

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. Инклюзивное Трудоустройство [Электронный ресурс] // Минское городское объединение профсоюзов. Федерация профсоюзов Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://minsk.1prof.by/news/no-category/inklyuzivnoe-trudoustrojstvo/>. – Дата доступа: 16.11.2021.

3. Беларусь на пути достижения целей устойчивого развития [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/e34/e34be0ef972c134ac680a898dad22071.pdf>. – Дата доступа: 16.11.2021.

4. Манайкина, Е. С. Управление проектами в компании с учетом принципов концепции устойчивого развития : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Е. С. Манайкина ; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики. – М., 2015. – 31 с.

5. Сеть Глобального договора в Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://globalcompact.by/globalcompactbelarus> – Дата доступа: 07.06.2021.

INCLUSIVE EMPLOYMENT AS A TOOL FOR IMPLEMENTING SUSTAINABLE COMPETITION IN THE CONTEXT OF ACHIEVING THE SDGS: STATE AND PROSPECTS OF LEGAL REGULATION IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Arushanyants A.N.

*The National Centre of Legislation and Legal Research of the Republic of Belarus,
Minsk, Republic of Belarus*

The article presents an analysis of the legal regulation of inclusive employment in the Republic of Belarus in the context of achieving sustainable development goals and implementing sustainable competition for business entities.

Keywords: inclusive employment; sustainable development goals; strong competition.