УДК 349.22

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

SPECIFICS OF THE LEGAL REGULATION OF INCLUSIVE EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BELARUS

Н. В. Пушко
Могилевский институт МВД Республики Беларусь,
доцент кафедры общеюридических и уголовно-правовых дисциплин
факультета повышения квалификации и переподготовки кадров,
кандидат экономических наук, доцент

А. С. Достанко
Могилевский институт МВД Республики Беларусь,
курсант 4 курса факультета милиции

Аннотация. *В данной статье рассматриваются вопросы правового регулирования инклюзивной занятости в контексте влияния трудовой инклюзии на производственную среду организации.*

Ключевые слова: *трудовая инклюзия, инклюзивная занятость, инклюзивное рабочее место, инвалиды.*

Annotation. *This article discusses the legal regulation of inclusive employment in the context of the impact of labor inclusion on the organization's production environment.*

Keywords: *labor inclusion, inclusive employment, inclusive workplace, disabled people.*

В последние годы наблюдается рост интереса не только к вопросам трудовой инклюзии, но и к правовому сопровождению мероприятий по включению лиц с ограниченными возможностями труда в состав трудовых ресурсов. В экономике Республики Беларусь на сегодняшний день работает свыше 71 тыс. человек с инвалидностью — это 61,5 % от общего числа лиц с пониженной трудоспособностью, имеющих рекомендации к трудоустройству. Ежегодно количество таких работников увеличивается на 2–2,5 тыс. чел. [1].

Термин «инклюзивность» чаще всего ассоциируется с социальным подходом к инвалидности, направленным на полноценную интеграцию в жизнь общества людей с нарушениями здоровья, особенностями физического развития, ментальными отклонениями или иными особенностями.

Несмотря на отсутствие официального определения понятия «инклюзивная занятость» в законодательстве Республики Беларусь, под ней понимается организация трудовой деятельности с привлечением работников с ограниченными возможностями здоровья в конкретные производственные процессы. Это форма организации труда, при которой каждому сотруднику, независимо от наличия физических, социальных, эмоциональных, когнитивных, языковых,

интеллектуальных или иных особенностей, предоставляется шанс быть вовлеченным в трудовую деятельность на уровне национальной экономики [2, с. 50].

При этом невозможно изучать инклюзивную занятость без анализа такого понятия, как «инклюзивное рабочее место» — это участок производственной среды, где реализуется инклюзивная занятость, позволяющий лицам с физическими или когнитивными нарушениями развиваться профессионально. Основные характеристики инклюзивного рабочего места представлены на рисунке 1.

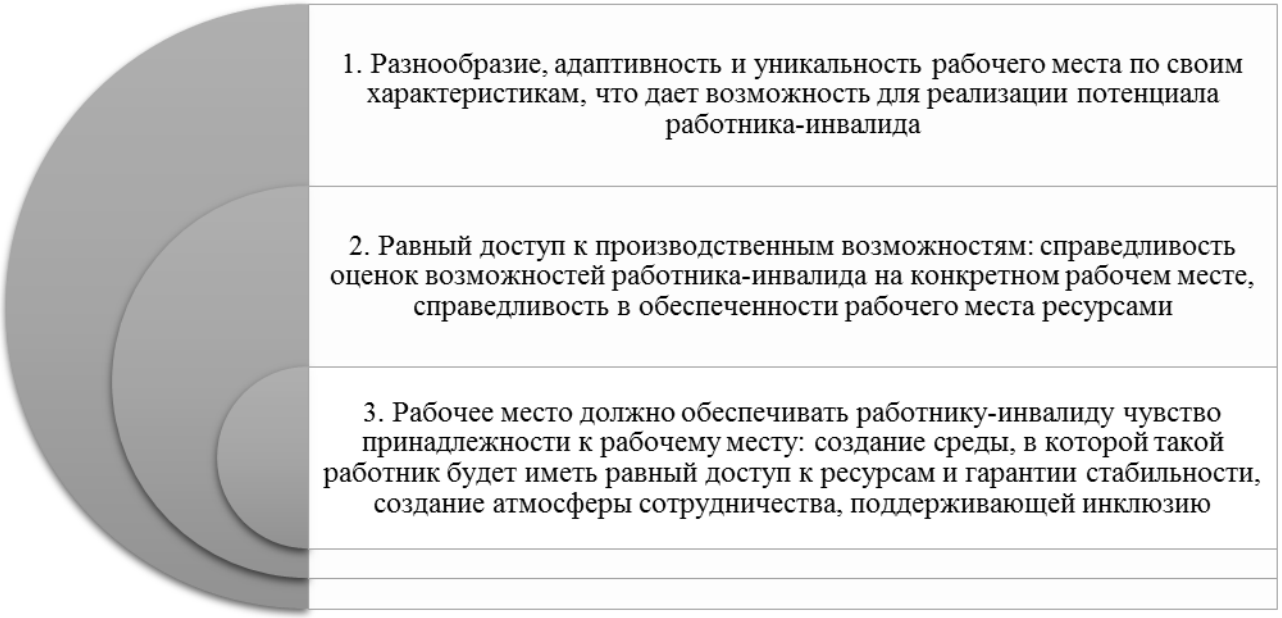


Рис. 1. Характеристики инклюзивного рабочего места

В Республике Беларусь приняты серьезные меры по государственной поддержке создания рабочих мест для лиц с инвалидностью. Так, в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 г. № 128 «Об обеспечении занятости инвалидов» [3], предусмотрено финансирование расходов и компенсация затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов. Кроме того, имеется ряд налоговых льгот и преференций для субъектов хозяйствования, привлекающих к труду лиц, имеющих пониженную трудоспособность.

Несмотря на то, что инклюзивная занятость, несомненно, встраивается в концепцию социально-экономического развития страны, у нее, помимо очевидных плюсов, имеются определенные вызовы (рис. 2).

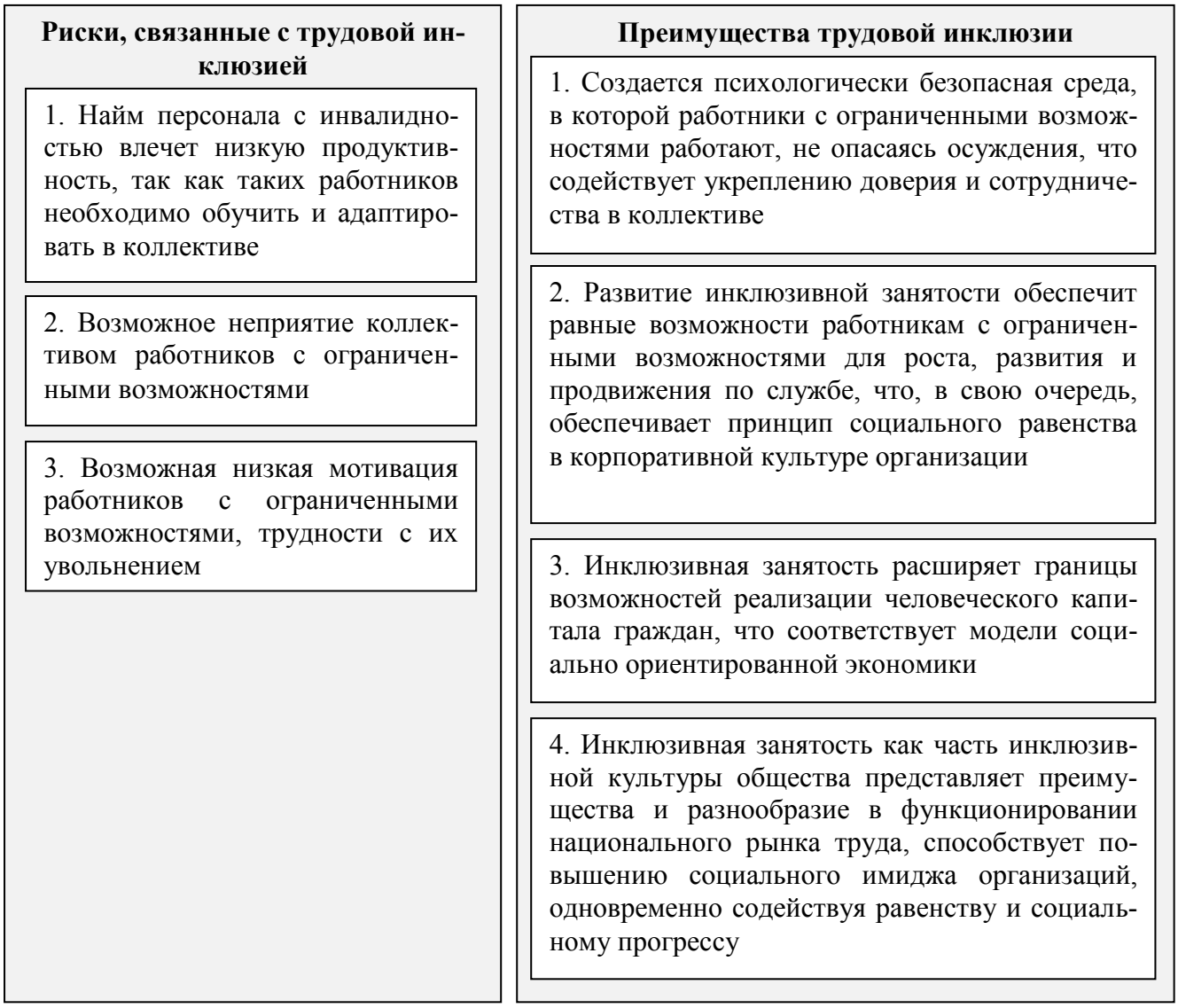


Рис. 2. Трудовая инклюзия: риски и преимущества

Правовое регулирование труда лиц с инвалидностью в Республике Беларусь обеспечивается рядом нормативных правовых актов: Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК) [4], Законом Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З «О правах инвалидов и их социальной интеграции» (далее — Закон-183) [5], Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения» (далее — Закон-125) [6] и иными нормативными правовыми актами (рис. 3).



Рис. 3. Варианты реализации права на труд у лиц с инвалидностью

При этом государство устанавливает определенные дополнительные гарантии для реализации лицами с пониженной трудоспособностью своего права на труд (рис. 4).

1	• Недопустимость отказа в заключении трудового договора по мотивам инвалидности за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида
2	• Сокращенная продолжительность рабочей недели (не более 35 часов) с сохранением уровня оплаты как при полной рабочей неделе (ст. 114 и ст. 287 ТК). • Сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов I и II группы (ежедневная работа (смена) не более 7 часов) (ст. 115 ТК), а также неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 289 ТК)
3	• Сверхурочная работа, работа в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК); служебная командировка (ст. 287 ТК); работа в выходные дни (ст. 287 ТК) и в ночное время допускаются только с согласия лица с ограниченными возможностями только в том случае, если такая работа не запрещена им индивидуальной программой реабилитации
4	• Наниматель обязан 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 надомных условиях (ч. 2 ст. 287 ТК)
5	• Разработка и реализация целевых государственных программ для повышения занятости инвалидов, создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, установление брони для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации

Рис. 4. Законодательные положения по развитию занятости и защите трудовых прав лиц с пониженной трудоспособностью

Существующие нормативные акты указывают на проводимую в Республике Беларусь политику социальной поддержки граждан с ограниченными возможностями, направленную на их вовлечение в социально-экономическую сферу и обеспечение права на труд.

Подводя итог сказанному, отметим, что анализ инклюзивной занятости как процесса интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья в трудовую деятельность через создание инклюзивных рабочих мест позволяет констатировать ее положительное влияние на производственную среду организации. Это выражается в накоплении совокупного социально-экономического результата: трудовая инклюзия способствует адаптации к цифровым условиям функционирования национальной экономики, формируя благоприятные условия для равного доступа к возможностям наименее защищенных групп населения, а также реализуя корпоративную социальную ответственность со стороны предприятий.

Также полагаем, что закрепление в Законе-125 отдельной главы, посвященной инклюзивному труду, с разработкой форм и механизмов инклюзивного трудоустройства, условий занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья, созданием специализированных рабочих мест, а также возможность более детального регулирования этих вопросов в локальных нормативных актах организаций позволят предприятиям формировать собственные стратегии развития инклюзивной занятости и окажут стимулирующее воздействие на активное привлечение и найм работников с ограниченными возможностями.

---

1. В экономике Беларуси занято более 71 тысячи людей с инвалидностью [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2025/december/91207/ (дата обращения: 08.02.2026). Перейти к источнику Вернуться к статье

2. Маковская Н. В. Инклюзивная занятость в Республике Беларусь: вектор развития // Соц.-трудовые исслед. 2025. № 2. С. 49–60. Вернуться к статье

3. Об обеспечении занятости инвалидов [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 2 февр. 2009 г. № 128 : в ред. от 24 марта 2025 г. № 168. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. от 9 дек. 2025 г. № 110-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

5. О правах инвалидов и их социальной интеграции [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З : в ред. от 9 дек. 2025 г. № 110-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье

6. О занятости населения [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З : в ред. от 11 нояб. 2024 г. № 37-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». Вернуться к статье