

УДК 330.341.1

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Лабейко О.А., аспирант кафедры международного менеджмента
Научный руководитель Примаченок Г.А., д-р экон. наук, проф.
кафедры «Экономики и финансов»

Белорусский государственный университет
Минск, Беларусь

По данным Министерства труда и социальной защиты в Республике Беларусь состоят на учете 525 тыс. лиц с инвалидностью в возрасте от 18 лет и старше. Низкий уровень занятости указанной социально-демографической группы населения говорит о том, что их трудовой потенциал использован в национальной экономике далеко не полностью.

В отечественной практике учет и анализ структуры инвалидности осуществляется на основании следующих показателей: численность впервые признанных инвалидами, их распределение по возрасту, группам инвалидности, классам болезней; общая численность контингента инвалидов в стране, её структура по возрасту и группам инвалидности; уровень накопленной и первичной инвалидности населения республики [1, с. 175]. Данные показатели делают акцент на медицинские и социальные характеристики исследуемой группы населения.

Видится, что методологическая основа оценки инвалидности населения должна быть дополнена системой показателей, отражающей численность и половозрастную структуру людей с инвалидностью трудоспособного возраста, а также их возможности по участию в трудовой деятельности. Применение указанных показателей даст возможность более полно представить трудовой потенциал людей с инвалидностью, разрабатывать практические рекомендации и мероприятия по его использованию в национальной экономике.

Литература

1. Здравоохранение в Республике Беларусь: офиц. стат. сб. за 2015 г. — Минск: ГУ РНМБ, 2016. — 281 с.

УДК 349.22

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И ЕГО ПРАВОВОЕ ЗНАЧЕНИЕ

Ламонина А.В., студентка 2-го курса
Научный руководитель Панков Н.Н., магистр
юридических наук, преп. кафедры «Таможенное дело»

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Найм нового работника представляет собой трудоемкий процесс. И даже самый кропотливый отбор не исключает риска, что новый сотрудник окажется недостаточно квалифицированным. Данная проблема решается соглашением сторон о внесении в трудовой договор условия о проведении предварительного испытания, что предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Важно отметить, что предварительное испытание способствует реализации права на труд, т.к. в его содержание включается право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также право на здоровые и безопасные условия труда. Вместе с тем предварительное испытание рассматривается как соглашение между работником и нанимателем о роде выполняемой работы, обеспечении работнику условий труда, выплате заработной платы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка и т.д.

К сожалению, наниматели и работники нередко позволяют себе игнорировать законодательные акты, касающиеся предварительного испытания. Подобные ситуации провоцируют конфликты между сторонами, которые влекут за собой судебные тяжбы.