



## Социальная инклюзия и трудоустройства лиц с нарушением зрения: проблемы, механизмы и адаптации на рынке труда

Эрбаева Диёра Баходир кизи

**Аннотация:** В данной статье рассматриваются ключевые аспекты социальной инклюзии и трудоустройства лиц с нарушением зрения в условиях современного рынка труда. Подчёркивается актуальность инклюзивных подходов как необходимого условия обеспечения равных прав и возможностей для всех граждан, вне зависимости от их физических ограничений.

Проанализированы теоретико-методологические основы понятия «социальная инклюзия», а также международно-правовые и национальные документы, регламентирующие права лиц с инвалидностью. Особое внимание уделено выявлению основных социально-экономических проблем, с которыми сталкиваются незрячие и слабовидящие при трудоустройстве, включая дискриминацию, стереотипы, нехватку специализированных рабочих мест и технологий.

Рассматриваются существующие механизмы государственной поддержки, роль системы профессиональной реабилитации, образовательных учреждений, а также общественных организаций. Отдельный акцент сделан на практиках адаптации на рабочем месте, включая техническое переоснащение, наставничество и формирование инклюзивной корпоративной культуры.

Также приводится сравнительный анализ зарубежного опыта (например, Германии, Швеции и Канады) в области трудовой интеграции лиц с нарушением зрения, и обсуждаются перспективы адаптации этих моделей в национальном контексте. В заключении формулируются конкретные рекомендации по совершенствованию механизмов инклюзии и обеспечению полноценного участия лиц с инвалидностью по зрению в трудовой жизни общества.

**Ключевые слова:** социальная инклюзия, трудоустройство, лица с нарушением зрения, инвалидность, адаптация, рынок труда, дискриминация, профессиональная, реабилитация, инклюзивная политика, квотирование, адаптация рабочих мест, цифровая доступность, международный опыт, равные возможности, инклюзивное общество.

В условиях трансформации современного общества и повышения значимости прав человека особое внимание уделяется вопросам социальной инклюзии. Одной из уязвимых категорий населения остаются лица с нарушением зрения, чьи возможности трудоустройства зачастую ограничены не только физическими, но и социальными барьерами. Актуальность темы обусловлена необходимостью формирования инклюзивного общества, где каждый гражданин, независимо от состояния здоровья, имеет равные шансы на участие в



трудовой деятельности. Цель настоящего исследования – всесторонний анализ проблем трудоустройства незрячих и слабовидящих граждан, рассмотрение действующих механизмов поддержки и адаптации на рынке труда.

Понятие социальной инклюзии включает в себя не только физический доступ к объектам и услугам, но и участие в социально-экономической, культурной и трудовой жизни. Теоретические основы инклюзии были разработаны в рамках концепций социального государства, прав человека и устойчивого развития. Международные документы, такие как Конвенция ООН о правах инвалидов, закрепляют право на труд и недопустимость дискриминации. В Узбекистане также приняты законы, направленные на защиту прав лиц с инвалидностью, включая закон «О социальной защите инвалидов» и стратегические программы занятости. Однако теоретические принципы часто не реализуются на практике, что требует более глубокого анализа и совершенствования механизмов.

Лица с нарушением зрения сталкиваются с целым рядом проблем при выходе на рынок труда. К ним относятся ограниченный доступ к образованию, недостаточная профессиональная подготовка, низкий уровень цифровой грамотности, а также предвзятое отношение работодателей. Согласно статистике, уровень занятости среди инвалидов по зрению остаётся существенно ниже среднего по стране. Многие работодатели не готовы адаптировать рабочие места, не осведомлены о возможностях технологий для незрячих, что усиливает изоляцию этих граждан. Отдельную проблему составляет психологический барьер – неуверенность самих лиц с инвалидностью, вызванная многолетним социальным отчуждением.

В Узбекистане действуют государственные службы занятости, предоставляющие помощь в поиске работы и обучении. Реализуются квотные программы, согласно которым работодатели обязаны принимать определённое количество работников с инвалидностью. Центры профессиональной реабилитации предлагают обучение, ориентированное на особенности незрячих. Важную роль играют и некоммерческие организации, предоставляющие юридическую, информационную и психологическую поддержку. Однако эффективность этих механизмов остаётся низкой из-за ограниченного финансирования, слабой координации и отсутствия межведомственного взаимодействия. Необходимо также развивать систему дистанционного и инклюзивного образования для подготовки квалифицированных кадров среди лиц с нарушением зрения.

Одним из ключевых условий успешного трудоустройства является адаптация рабочего места под индивидуальные потребности. Для незрячих сотрудников это может включать установку речевых синтезаторов, шрифта Брайля, специализированного программного обеспечения (например, JAWS или



NVDA), тактильных указателей. Однако не все организации готовы инвестировать в такие технологии. Важным элементом адаптации также является формирование инклюзивной корпоративной культуры, обучение коллег и руководителей, создание системы наставничества. Практика показывает, что при должной поддержке незрячие работники проявляют высокую мотивацию, ответственность и лояльность, что делает их ценными сотрудниками.

В ряде развитых стран инклюзия на рынке труда является приоритетом государственной политики. В Германии действует система сопровождения инвалидов через специализированные агентства занятости, в Канаде – программы инклюзивного предпринимательства. Швеция предлагает индивидуальные планы занятости, финансируемые государством. Эти модели отличаются комплексным подходом: обучение, техническая поддержка, менторство и постоянный мониторинг результатов. Для Узбекистана полезным может быть внедрение элементов этих систем, адаптированных к местным социально-экономическим условиям. Особенно перспективным является развитие социального предпринимательства и удалённых форм занятости.

На основе проведённого анализа можно выделить следующие направления совершенствования:

- Разработка и внедрение программ повышения цифровой грамотности лиц с нарушением зрения.
- Расширение сети инклюзивных образовательных учреждений и реабилитационных центров.
- Обязательное квотирование и налоговые льготы для работодателей, нанимающих лиц с инвалидностью.
- Повышение информированности общества через СМИ, образовательные курсы и тренинги.
- Создание базы данных адаптированных рабочих мест и сопровождение трудоустройства.
- Формирование инклюзивной кадровой политики на уровне государственных и частных структур.

Социальная инклюзия и трудовая интеграция лиц с нарушением зрения – важнейшие условия для построения справедливого, устойчивого и гуманного общества. Несмотря на наличие правовых основ и отдельных успешных практик, на пути инклюзивного трудоустройства всё ещё остаётся множество барьеров – как институциональных, так и ментальных. Только при совместных усилиях государства, работодателей и самого гражданского общества возможно создание условий, при которых каждый человек, независимо от физического состояния, сможет реализовать свой потенциал в профессиональной сфере и внести вклад в развитие страны.



**Использованной литературы:**

1. Конвенция ООН о правах инвалидов. — Принята резолюцией Генеральной Ассамблеи 13 декабря 2006 года, вступила в силу 3 мая 2008 года.
2. Закон Республики Узбекистан «О социальной защите инвалидов» // Народное слово. — 2020. — № 148.
3. Шафранова Н.Н. Инклюзивное образование и трудовая интеграция инвалидов: мировой опыт и российская практика. — М.: Инфра-М, 2019. — 256 с.
4. Капустина Е.А. Социальная инклюзия лиц с ограниченными возможностями: проблемы и пути решения // Социологические исследования. — 2021. — № 4. — С. 102–108.
5. Бабаян Н.Ю., Литвинова А.Н. Трудовая адаптация инвалидов в условиях цифровизации экономики // Вестник труда и социальной политики. — 2022. — № 2. — С. 45–51.
6. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). Всемирный доклад об инвалидности. — Женева: ВОЗ, 2011. — 350 с.
7. The European Disability Strategy 2010–2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. — European Commission, Brussels.
8. Долгова И.А. Правовые основы занятости инвалидов в странах Европы и СНГ // Сравнительное правоведение. — 2020. — № 3. — С. 67–73.
9. Кабулова З.М. Особенности инклюзивной политики в странах Центральной Азии: вызовы и перспективы // Журнал социологических исследований. — 2022. — № 5. — С. 88–95.
10. Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан. Отчёт о реализации программ занятости среди лиц с инвалидностью за 2023 год. — Ташкент, 2024.