Белорусский экономический журнал. 2025. № 3. С. 54–68.
Belarusian Economic Journal. 2025. No 3. PP. 54–68.

ЭКОНОМИКА ТРУДА

ИНКЛЮЗИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В БЕЛАРУСИ: ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ОЦЕНКА*

Н.В. Маковская**

Аннотация. В статье изложены результаты научного исследования, посвященного изучению функционирования системы инклюзивной занятости в национальной экономике Беларуси. Представлен методический подход для исследования занятости работников с ограниченными возможностями, позволивший оценить основные параметры работы в социально-экономических условиях Республики Беларусь. Определены региональные особенности инклюзивной занятости.

Ключевые слова: инклюзивная занятость, работники с ограниченными возможностями, заработная плата, инклюзивное трудоустройство, инклюзивное рабочее место.

JEL-классификация: J16, J21, J31.

DOI: 10.46782/1818-4510-2025-3-54-68

Материал поступил 28.05.2025 г.

Принцип инклюзивности, или включенности, заключается в том, чтобы обеспечить социальную интеграцию работникам с инвалидностью и с ограниченными возможностями (ОВ). При таком подходе работник с особенностями здоровья не воспринимается как «проблема». Напротив: создается такая профессиональная среда, которая минимизирует трудности «особенных» людей и способствует социальному развитию общества.

Социальная практика показывает, что профессиональная подготовка и востребованная специальность не являются для работника с ОВ гарантом стабильности на рынке труда. Вместе с тем необходимость создания в соответствии с социальными стандартами особых условий труда для работников с ОВ делает группу таких специалистов непривлекательной для работодателей, поскольку влечет дополнительные издержки. В связи с этим «особенные» работники вырабатывают определенные траектории поведения на рынке труда. Например, стремятся получить нерабочую группу инвалидности при нежелании трудоустраиваться или, наоборот, имея такую группу, скрывают от работодателей информацию о своей нетрудоспособности и трудятся в статусе полноценного работника. Использование таких траекторий обусловлено необходимостью выбора между заработной платой и пособием, риском незанятости и пусть недостаточным, но гарантированным обеспечением.

Таким образом, значение инклюзивной занятости для национальной экономики Беларуси и рынка труда связано: с организацией труда и занятости работников с ОВ; с реализацией программ содействия такой занятости; с координацией трудовых потоков в контексте инклюзивной занятости (наем, увольнение, обучение, перемещение и т. п.); с механизмами адаптации работников с ОВ на инклюзивных рабочих местах и принципами оплаты их тру-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований, грант «Наука». Договор с БРФФИ № Г24-016 от 02.05.2024 г.

** **Маковская Наталья Владимировна** (maknata@mail.ru), доктор экономических наук, профессор, Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова (г. Могилев, Беларусь); https//orcid.org/0000-0003-2909-2925

Для цитирования: Маковская Н.В. 2025. Инклюзивная занятость в Беларуси: особенности функционирования и оценка. *Белорусский экономический журнал.* № 3. С. 54–68. DOI: 10.46782/1818-4510-2025-3-54-68

да; с согласованностью инклюзивной занятости и возможностей национального рынка труда и системы образования; с гендерными и возрастными особенностями участников инклюзивного трудоустройства.

Методология и теория исследования

Основой методологии научных исследований инклюзивных процессов служит прежде всего социальная философия и ее инструментарий. Интегральное конструирование включающего общества как элемент социальной философии дает возможность составить понятийный аппарат, сформулировать ряд базисных положений, принципы построения социальных структур для инклюзивного социума и т. п. В целом в отечественной науке в области изучения инклюзии наблюдается определенный дефицит научных изысканий, посвященных поиску и внедрению механизмов формирования инклюзивной среды в социально-экономической сфере. Такой дефицит обусловил потребность в определении и раскрытии социально-экономической сущности базовых понятий, имеющих отношение к трудовой инклюзии, созданию и обоснованию модели инклюзивной занятости.

В качестве теоретико-методологической основы в изучении инклюзивной занятости приоритетным представляется метаподход, включающий в себя системное, синергетическое и антропологическое направления. Идеи системного подхода в отношении социальной сферы использовались уже в середине XX в. (Левина, 2009; Дьячков, 1961; Леонгард, 1991; Алехина, 2015). В 1970-х гг. отечественные исследователи гуманитарных практик заявили о необходимости обращения к синергетике как науке о саморазвивающихся открытых системах. В этом направлении осуществляются исследования в рамках различных научных школ (Леонгард, 1991; Алехина, 2015; Пахомова, Рихтер, Малышков, 2014), изучающих аспекты социальной помощи и социальной адаптации людей с ограниченными возможностями. Системный и синергетический подходы становятся методологической базой при изучении вопросов преобразования структуры занятости для потребностей инклюзивной среды (Алехина, 2015).

Понятие «трудовая инклюзия» может быть представлено в узком и широком смысле. В узком понимании трудовая инклюзия представляет собой процесс расширения рамок трудового взаимодействия с работниками, имеющими ограниченные возможности. Такое расширение сотрудничества создает формы инклюзивного образования и развития, инклюзивной среды, инклюзивного найма (Пахомова, Рихтер, Малышков, 2014). В узком понимании инклюзивные трудовые отношения позволяют: а) обеспечить более точное адресное вовлечение в трудовой процесс; б) изучить корпоративную культуру и определить отношение работников к трудовой инклюзии в организации (принятие или непринятие).

В широком понимании трудовая инклюзия представляет собой расширение взаимодействий в трудовой сфере с работниками, которые не включены в инклюзивные процессы, но участвуют в них, организуя и регулируя их (волонтеры, наниматели, социальные работники и т. д.). В этом значении под инклюзивностью подразумевается системность в организации трудовой жизни, которую нельзя определить только количеством сотрудников с инвалидностью или других представителей инклюзивных слоев. Важен инклюзивный климат, который создает равные условия для всех и исключает бытовую дискриминацию.

Трудовая инклюзия предполагает следующие риски:

• наем работников с ОВ приводит к низкой продуктивности: даже при создании необходимых условий для обучения и адаптации в коллективе высокая производительность труда таких сотрудников не гарантирована;

• существует возможность неприятия трудовыми коллективами работников с ОВ: часто полноценные сотрудники не владеют навыками общения с такими коллегами;

• у работников с ОВ может отсутствовать мотивация, проявиться склонность предъявлять претензии; существуют также сложности при их увольнении (Маковская, 2024а; Ванкевич, Краенкова, 2020).

Перечисленные риски трудовой инклюзии минимизируются созданием инклю-

зивной среды, которая включает в себя не только финансовое обеспечение, но и разработку механизмов аккумулирования информации о работниках с ОВ, оценку уровня профессионализма и эффективности труда работников с ОВ, выбор системы оплаты, диагностику и анализ текучести кадров среди таких работников, определение принципов охраны их труда, обеспечение соответствия рабочих мест индивидуальным особенностям и потребностям работников с ОВ.

Инклюзивная занятость – это трудовые отношения, возникающие у работников, имеющих ограниченные физические возможности, в контексте их трудоустройства на инклюзивные рабочие места и создания для них инклюзивной среды в целях эффективной реализации трудового потенциала. Основная цель создания системы, обеспечивающей функционирование инклюзивной занятости, заключается в повышении качества трудовой жизни работников с ОВ путем упрощения их взаимодействия с полноценными работниками и путем выстраивания их отношений с аппаратом управления (руководством). Такой подход может способствовать построению социального общества нового качества, в котором будет найдено место инклюзивной среде (Маковская, 2024b; Ванкевич, Краенкова, 2020).

Инклюзивная занятость подразумевает наличие инклюзивного рабочего места, на котором работник с ОВ сможет не только эффективно трудиться и претендовать на оценку своего труда, но и иметь возможность профессионального совершенствования и роста. Инклюзивное рабочее место – как место постоянного или временного пребывания работника с ОВ при осуществлении трудовой деятельности – требует дополнительных мер по организации труда.

Особенности инклюзивного рабочего места могут определяться следующими специфическими факторами: а) риском возникновения дискриминации (например, по степени ограниченности физических возможностей инвалидов); б) сложностью построения карьерных траекторий, так как людям с ОВ приходится прилагать дополнительные усилия для признания их компетенций в профессиональной сфере; в) необходимостью создания инклюзивной среды, включающей техническое оснащение рабочих мест, обеспечение гигиенических условий и т. п. (Антонова, Присяжнюк, Рябиченко, 2021).

Организация инклюзивной занятости связана с инклюзивным трудоустройством. Под инклюзивным трудоустройством понимается создание условий для приема на работу работника с ОВ, опосредованное комплексом мероприятий со стороны государственных органов. Однако широкая изученность возможностей трудоустройства людей с физическими недостатками позволяет расширить границы понимания этого процесса. В последние годы в сфере трудовой интеграции появились новые формы, практики и технологии трудоустройства: сопровождаемое трудоустройство, транзитное трудоустройство, социальная занятость инвалидов и др. (Багдуева, Гаджиева, Гасанова, Гаджимагомедова, 2017; Копалкина, Дареев, Илтакова, 2021; Brzokoupil, 2020; Holmqvist, 2016).

После получения инклюзивного образования работник с ОВ переходит к формату инклюзивного трудоустройства на рынке труда[1]. Сопровождаемое трудоустройство предусматривает комплекс мероприятий, при которых за «особенным» сотрудником закрепляется «наставник» – специалист по трудовой инклюзии. Цель такого подхода – обеспечить быструю адаптацию работника с ОВ, закрепить его на новом рабочем месте и включить в трудовой коллектив (Багдуева, Гаджиева, Гасанова, Гаджимагомедова, 2017). Недостаток подобного вида трудоустройства заключается в нежелании работодателей принимать людей с физическими недугами, что объясняется неэффективностью их труда.

Транзитное трудоустройство – форма временного трудоустройства для людей с ОВ, которая позволяет быть занятым в течение определенного времени и предусматривает последующее постоянное трудоустройство на инклюзивном рабочем месте.

[1] Ванкевич Е.В. 2020. *Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика*: монография. Витебск: ВГТУ. 269 с.

Такой вид трудоустройства минимизирует риски работника с ОВ на рынке труда. Как правило, этот способ трудовой интеграции организуют благотворительные фонды в целях содействия занятости работников с ограниченными физическими возможностями (Павлюкевич, 2024).

Таким образом, инклюзивную занятость можно рассматривать как разновидность социальной модели, которая удовлетворяет социально-экономическим интересам конкретной категории лиц – работников с ОВ. Методологическую основу организации такого рода занятости составляют концепции, обусловленные социальной полезностью или социальной дискриминацией лиц с ОВ (Зенькова, Машевская, 2024). В широком смысле вопросы инклюзивной занятости рассматриваются с позиции полезности работников с ОВ и возможности выполнения ими трудовых функций.

Общая характеристика инклюзивной занятости в Беларуси

Динамика занятых работников с инвалидностью, определяющих основу инклюзивной занятости в Беларуси, представлена на рис. 1.

На графике (рис. 1) продемонстрирован стабильный рост (имеет характер тенденции) количества работающих инвалидов в экономике Беларуси. Численность таких работников выросла с 34 815 чел. в 2019 г. до 39 520 чел. в 2023 г. За 5 лет отмечается увеличение на 13,5% (темп роста базисный – 1,35%), средний темп прироста за год составил 3,21%. В целом по стране численность занятых в экономике за последние 5 лет снизилась более чем на 200 тыс. человек. Численность работающих инвалидов выросла на 5 тыс. чел. (рис. 2).

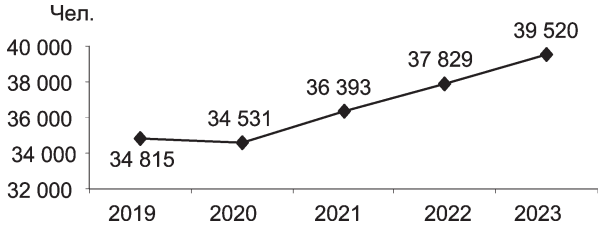

Рис. 1. Списочная численность работающих инвалидов всего, по годам (2019–2023 гг.), чел.

Источник. Составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь «Положение лиц с инвалидностью в Республике Беларусь». URL: https://belstat.gov.by/upload-belstat-pdf

На графиках, представленных на рис. 2, заметно противоположение устоявшихся направлений за 5 лет: устойчивое сокращение численности занятых в национальной экономике и рост на этом фоне количества работников с ОВ. При этом темпы динамики сокращения и роста примерно одинаковые – об этом свидетельствует конфигурация графиков. Такое соотношение требует дополнительного изучения, определения причин и следствий наметившихся на белорусском рынке труда противоположных тенденций.

Средняя заработная плата работников с ОВ в период 2019–2023 гг. находилась в диапазоне от 1000 до 1500 бел. руб. (примерно от 400 до 600 долл. США по курсу Национального банка Республики Беларусь), что не превышало среднего уровня заработной платы в экономике Беларуси (рис. 3).

На графиках (рис. 3) видно, что максимальный уровень заработных плат у работников с ОВ достигал в 2023 г.: в г. Минске –

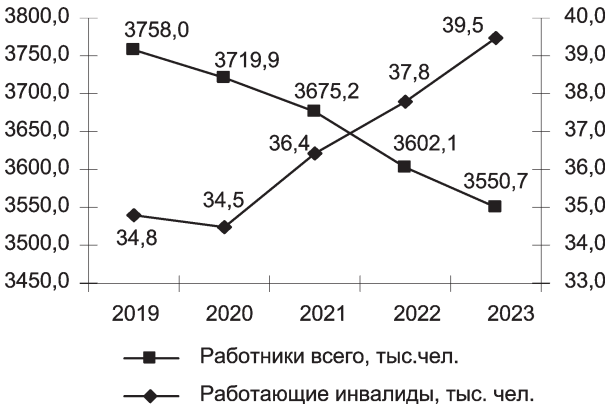

Рис. 2. Соотношение динамик численности занятых в экономике Беларуси и численности работающих инвалидов

Источник. Составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь «Положение лиц с инвалидностью в Республике Беларусь». URL: https://belstat.gov.by/upload-belstat-pdf; «Инклюзивные проекты по обучению и трудоустройству людей с инвалидностью». Общественное объединение «Белорусское общество инвалидов». URL: https://beloi.by/2019/inklyuzivnye-proektov-po-obucheniyu-i-trudoustrojstvu-lyudej-s-invalidnostyu/; URL: https://beloi.by/category/oo-b

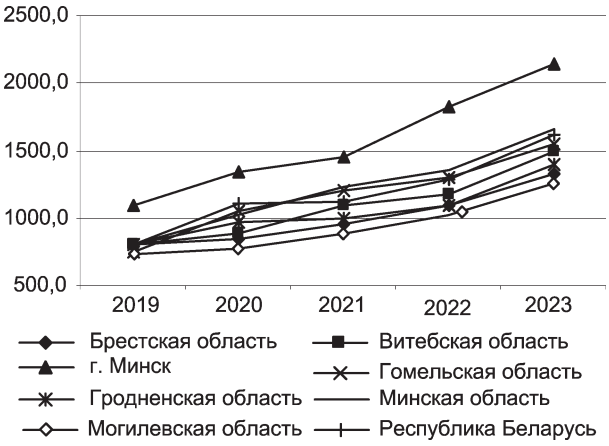

Рис. 3. Средняя заработная плата работников с ОВ в Республике Беларусь, руб.

Источник. Составлено по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь «Положение лиц с инвалидностью в Республике Беларусь». URL: https://belstat.gov.by/upload-belstat-pdf

2156 тыс. руб. (примерно 700 долл. США), в остальных областях Беларуси находился в пределах 1500–1700 тыс. руб. (примерно 500–550 долл. США). Самый низкий уровень средней заработной платы наблюдался в Могилевской области: 1432 тыс. руб. (480 долл. США) в 2023 г. В целом за пятилетний период по областям Республики Беларусь наблюдался рост уровня заработной платы у данной категории работников. Уровень заработной платы работников с ОВ абсолютно коррелирует с уровнем заработной платы работников без физических ограничений.

Региональные особенности инклюзивной занятости на примере Могилевской области

Рассмотрение Могилевской области в качестве отдельного региона отчасти связано с тем, что на этой территории сосредоточены многочисленные промышленные предприятия и наблюдаются активные спрос и предложение на региональном рынке труда. На рис. 4 представлена численность занятых инвалидов в могилевском регионе.

В рамках одной области повторяется общереспубликанская тенденция – увеличение численности занятых инвалидов, что подтверждает значимую роль политики инклюзивной занятости не только для национальной экономики, но и для региональных экономик Беларуси.

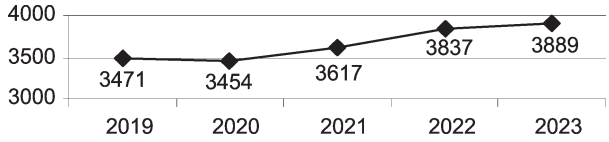

Рис. 4. Списочная численность работающих инвалидов (всего по годам) в Могилевской области, чел.

Источник. Составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области.

За период 2019–2023 гг. показатель численности работников с ОВ в Могилевской области вырос на 12%, что несколько меньше по сравнению с республиканским уровнем (13,5%). Кроме этого, темп роста численности занятых инвалидов в Могилевской области меньше, чем в национальной экономике (2,88 и 3,21% соответственно). С одной стороны, это может свидетельствовать о снижении количества инвалидов в трудоспособном возрасте, с другой – о неэффективной инклюзивной политике на региональном рынке труда.

Среднестатистический показатель занятости инвалидов по видам экономической деятельности установился в интервале 0,5–4% от всей списочной численности занятых. Как и на республиканском уровне, лидерами среди ВЭД, где процент занятых инвалидов достигает определенных максимумов, являются отрасли обрабатывающей промышленности (33–37%), образования (15–16%), здравоохранения и социальных услуг (16–17%).

Доля работающих инвалидов в общей численности занятых в целом по стране и конкретно по Могилевской области растет приблизительно одинаково (рис. 5).

На диаграмме (рис. 5) представлена доля инвалидов в общей численности занятых работников по стране в целом и по Могилевской области в частности. Численность занятых инвалидов в Могилевской области за период 2019–2023 гг. выросла на 0,19 п. п. (по стране в целом – на 0,18 п. п.). По сравнению с другими областями Беларуси в Могилевской области (рис. 3) была зафиксирована более низкая заработная плата работников с ОВ. Могилевская область является аутсайдером по уровню номинальной начисленной заработной

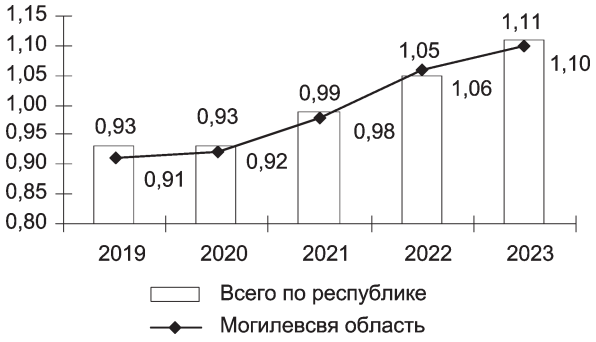

Рис. 5. Динамика доли инвалидов в общей численности работающих, %

Источник. Составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области.

платы работающих инвалидов, хотя за последние 5 лет и наблюдался ее рост (за 5 лет – 82%; средний темп прироста за год – 16,2%, темп роста базисный – 1,82). Анализ и оценка инклюзивной занятости на примере Могилевской области показали, что уровень заработной платы работников с ОВ в этом регионе на порядок ниже общереспубликанского уровня.

Анализ и оценка инклюзивной занятости в организациях Беларуси

Для анализа и оценки инклюзивной занятости был разработан методический подход, включающий инструментарий: для определения типов организаций, в которых реализуются политики инклюзивной занятости; определения ролей руководителей и менеджеров в формировании и продвижении ценностей политики инклюзивной занятости в белорусских организациях; выявления направлений корпоративных инициатив, способствующих обеспечению инклюзивных условий на рабочих местах; определения уровня влияния политики инклюзии на экономическую эффективность; выявления белорусских инклюзивных практик и определения степени оснащения инклюзивных рабочих мест и возможностей трудоустройства на них.

Мониторинг организации инклюзивной занятости в Республике Беларусь был проведен с учетом ее специфики в разных видах экономической деятельности. Так, охват организаций по типу (государственные организации и учреждения, производственные предприятия, частные предприятия и негосударственные организации) представлен разнопланово. Больше всего в исследовании представлены государственные организации и учреждения (54%). Вместе с тем негосударственные структуры и предприятия бизнес-среды составляют более 1/3 из числа всех обследованных организаций. В целом такое соотношение позволяет сделать сопоставительные оценки распространения и организации инклюзивной занятости. Производственные предприятия реального сектора экономики составили 15% от всех обследованных организаций.

Идеология инклюзивности в той или иной мере присутствует в различных производственных структурах, поскольку нередко на местах реализуются разные формы инклюзивной работы (рабочие места для работников с ОВ, развитие и обучение таких работников и т. п.). В связи с этим руководители осуществляют функциональную роль в формировании и продвижении в корпоративной культуре ценностей инклюзии. Такая роль может выражаться в принятии решений в рамках инклюзивной политики или в разделении ответственности при выборе решения. Важным фактором, который определяет реализацию инклюзивной политики, является степень влияния руководителей (менеджеров) на процесс принятия решений. Так, почти половина (48%) руководителей предприятий сообщили, что не принимают решения в рамках политики инклюзии. Такая ситуация отчасти связана с тем, что на микроуровне не сформирована комплексная работа в области инклюзивной политики (часто из-за малочисленности организаций и небольшого количества работников с ОВ или их отсутствия). При этом почти 20% руководителей принимают решения в рамках реализации политики инклюзии (с учетом мнений работников с ОВ и других сотрудников). Свой вклад в формирование таких решений удостоверяют 17% функциональных менеджеров, но окончательный выбор делают руководители.

В целом мониторинг процесса принятия инклюзивных решений позволяет заключить, что такие решения принимаются в организациях Беларуси в соответствии с

формально закрепленными нормами, прежде всего правовыми. Наличие инклюзивных решений является индикатором реализации корпоративной политики инклюзии в организации.

Отдельно в организациях исследовались принципы обеспечения и функционирования инклюзивных рабочих мест. Определялись роль и место отраслевых министерств (концернов), администраций и структурных подразделений предприятий, а также сторонних организаций в обеспечении функционирования инклюзивных рабочих мест. На рис. 6 представлено распределение частоты мнений в отношении того, какие из субъектов инклюзивной занятости являются инициаторами формирования и реализации политики инклюзии в организациях (руководство предприятий, отраслевые министерства и концерны, кадровые службы, сторонние организации и т. п.).

Активнее всего в продвижении инициативы по реализации инклюзивной политики выступают администрации организаций (более 56% мнений респондентов). Однако 1/3 респондентов высказали мнение, что инициатива не возникала в принципе, «так как в коллективе работают инвалиды, и такая практика инклюзивной политики сложилась сама собой». Отраслевые министерства, концерны и ведомства лишь в 12% случаев (в представленной выборке) инициируют такую политику на предприятиях. На кадровую службу в решениях вопросов инклюзивной политики указали всего 7% респондентов. Кроме этого, высказывались мнения о том, что на формирование инклюзивной политики в коллективе могут влиять сторонние организации. Некоторые производственные структуры указали на возможность удаленной работы для работников с ОВ. Отчасти такие условия могут быть интерпретированы как инклюзивные.

Как правило, общая инициатива в формировании и реализации политики инклюзии исходит от руководства, и она охотно поддерживается, если в коллективе трудятся работники с ОВ. Внешнее влияние на инклюзивную политику в белорусских организациях практически отсутствует. Постковидные условия в отношении удаленных режимов работы используются в том числе как инклюзивные формы работы с работниками с ОВ.

Мировая практика функционирования инклюзивных корпоративных политик в целом свидетельствует об их позитивном влиянии на организационное развитие. Предпринимаются попытки определить направления положительного влияния инклюзивных политик и на белорусских предприятиях.

Исследование проблем инклюзивной занятости показало (рис. 7), что политика инклюзии в производственных структурах имеет заметное положительное влияние. В

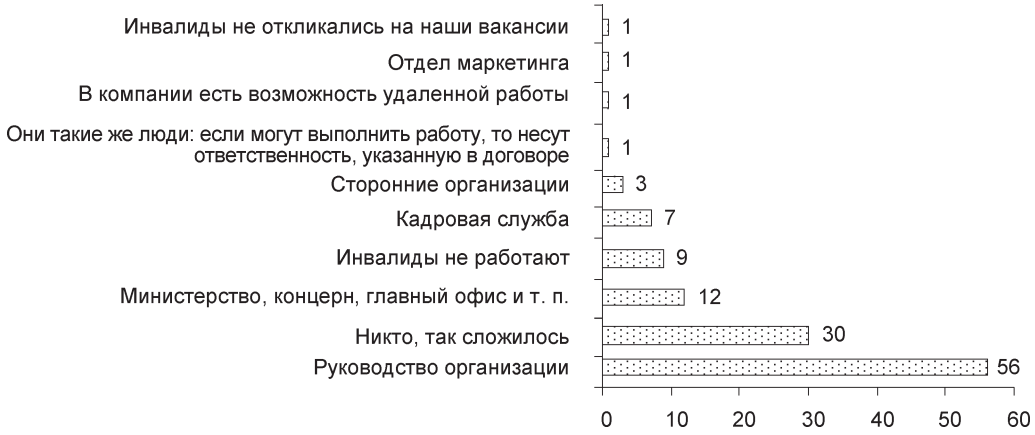

Рис. 6. Распределение частоты мнений респондентов в отношении инициативы политики инклюзии в организации, %

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

Рис. 7. Направления влияния политики инклюзии в белорусских организациях, %

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

числе самых важных факторов находятся доверие к руководству организации (32% мнений респондентов) и вовлеченность сотрудников в работу (31%). Среди популярных направлений влияния респонденты выделили репутацию предприятия в белорусском обществе (27%) и в профессиональном сообществе (26%), повышение репутации перед государством, повышение эффективности и мотивированности сотрудников организации (22–21%).

В сравнении с мировой практикой реализации трудовой инклюзии, которая в числе главных направлений влияния определяет терпимость сотрудников организации, ее репутацию на мировых рынках, приверженность сотрудников организации, в белорусских организациях данные параметры не имеют существенного значения. Следовательно, ценностные ориентиры, используемые в области инклюзивной политики, в белорусских организациях отличаются от мировых.

Связь инклюзивной политики с экономической эффективностью организации и ее корпоративной социальной ответственностью (КСО) является стратегическим приоритетом в социальном развитии предприятий. Об этом свидетельствуют современные научно-практические исследования (Ванкевич Е.В., Краенкова К.А., 2020). При оценке мнений респондентов в отношении взаимосвязи политики инклюзии и экономической эффективности (или КСО) результаты свелись к тому, что в белорусских организациях приоритет в продвижении социальных ценностей имеет КСО. Следовательно, реализация политики инклюзии в большей степени влияет на КСО. Кроме этого, 27% респондентов указывают на одновременное влияние политики инклюзии на КСО и на экономическую эффективность организации. Суммируя все результаты, можно отметить, что на экономическую эффективность предприятий влияет в том числе и инклюзивная политика (в большей степени она влияет на социальный аспект общей эффективности белорусских организаций).

В прикладном значении политика инклюзивной занятости может выражаться через реализацию специальных программ адаптации для работников с ОВ (специальные формы и инструменты планирования трудовой карьеры, организация инклюзивного развития и т. п.). В представленной выборке формы инклюзивной политики исследовались через используемые практики работы с работниками, имеющими ограниченные физические возможности (рис. 8).

В целом больше половины (56%) респондентов указали на то, что в их организациях нет инклюзивных практик и программ адаптации сотрудников с ограниченными возможностями. Такой результат обо-

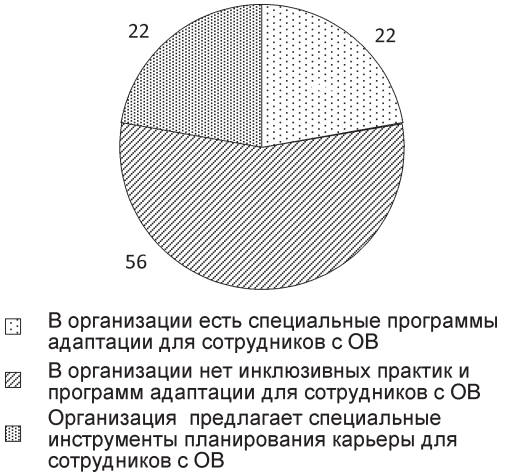

Рис. 8. Использование инклюзивных практик в белорусских организациях, %

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

снован, так как в исследуемой выборке представлено немало организаций, в которых нет работников с ОВ (при этом существует, хотя и не реализуется, политика инклюзии). Чуть меньше половины (44% опрошенных) указали на то, что инклюзивная практика в организациях осуществляется. Например, в 22% обследованных организаций реализуются специальные программы адаптации сотрудников с ОВ (адаптация к рабочему месту, социальному окружению, условиям труда и др.). Респонденты еще 22% организаций отметили, что при работе с инклюзивными сотрудниками используются специальные инструменты планирования карьеры.

Безусловным требованием при осуществлении политики трудовой инклюзии является создание санитарно-гигиенических условий, соответствующих качеству трудовой жизни работников с ОВ. При мониторинге организаций с точки зрения наличия специально оборудованных мест для работников с ОВ были получены следующие результаты: у 21% организаций оборудованы для инвалидов места общего пользования (кухни, туалеты и т. п.), у 10% организаций оборудованы рабочие места, у 69% организаций нет специально оборудованных мест.

Полученные результаты неоднозначны по двум причинам: не во всех организациях трудятся работники с ОВ и реализуется политика трудовой инклюзии; в выборке представлены среди прочих небольшие организации с работающими инвалидами, в которых не сформирована политика инклюзии с ее обязательными требованиями. Однако в целом отсутствие специально оборудованных рабочих мест для инвалидов является негативным сигналом не только для организаций, но и для социальной сферы отрасли и региона, в которых организации осуществляют свою деятельность.

Оценка институционального сопровождения трудовой инклюзии в организациях Беларуси была проведена в контексте выявления причин, ограничивающих трудоустройство работников с ОВ. К числу возможных причин отнесены: специфика технологических процессов, не позволяющая принимать на работу сотрудников с ОВ; отсутствие обращений работников с ОВ по поводу трудоустройства; наличие дополнительных затрат на организацию инклюзивного рабочего места; отсутствие навыков для выполнения рабочих задач у работников с ОВ; низкая эффективность труда у работников с ОВ; трудности адаптации; нежелание трудового коллектива принять работников с ОВ и др. Этот перечень далеко не полон, но обозначенные причины часто встречаются в организациях. Результат анализа ограничивающих трудоустройство причин представлен на рис. 9.

Исследование показало, что для 45,5% респондентов главная причина, которая ограничивает трудоустройство работников с ОВ, состоит в том, что в ряде сфер прием на работу сотрудников такой категории невозможен из-за специфики деятельности организаций. Далеко не все отрасли экономики, в которых осуществляется хозяйственная деятельность, имеют современное технологическое оснащение производства, с которым связана трудовая деятельность работников с ОВ. Есть сферы, в которых труд работников с ОВ практически не применяется (например, технологии, используемые в ночное время, когда невозможно установить сокращенную продолжительность рабочего дня; выполняемая сверхурочно работа и др.). Это обстоятельство регламентируется и нормами права (Закон

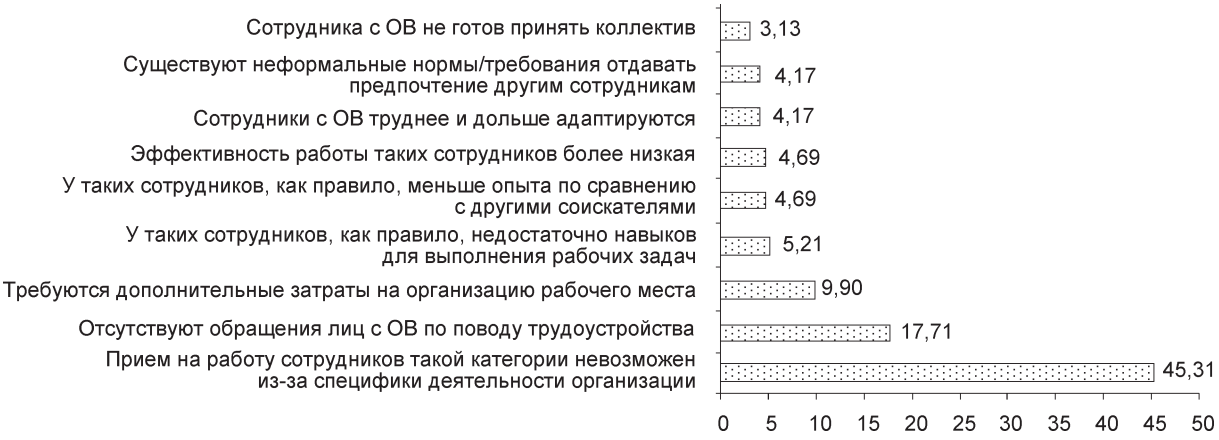

Рис. 9. Причины, ограничивающие трудоустройство работников с ОВ в организациях Беларуси

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» № 183-З от 30 июня 2022 г.).

В 17,7% случаев респонденты отметили, что работники с ОВ не обращались за трудоустройством в организацию. Такое предположение, вероятнее всего, субъективно, так как выявить действительную долю таких «необращений» невозможно. В действительности за подобной формулировкой может быть скрыт косвенный отказ в приеме на работу. В отношении белорусских организаций эти случаи не единичны. По всей вероятности, белорусские предприятия предпочитают не «заострять внимание» на проблемах, связанных с наймом инвалидов (работников с ОВ).

Наиболее «справедливой» причиной, о которой сообщили 9,9% организаций, является потребность в дополнительных затратах на организацию инклюзивного рабочего места. В каждой производственной компании набор и количество таких затрат специфичны и определяются технологическими процессами и количеством работников с ОВ. Важная задача – поиск источников финансирования дополнительных затрат. Такое увеличение затрат является обоснованным для социально-экономических условий белорусских организаций, реализующих политику трудовой инклюзии. Остальные причины, ограничивающие трудоустройство работников с ОВ в организациях Беларуси, имеют небольшой удельный вес (от 3 до 5%) в общей структуре перечня.

Результаты статистических оценок функционирования инклюзивной занятости в организациях Беларуси

Работники с ОВ трудятся в 1/3 обследованных организаций (34,8%). Анализ статистически значимых распределений численности персонала организаций и количества работников с ОВ показал, что существуют статистически значимые различия (табл.) в таких распределениях ($Хи$-квадрат = 26,105, $p < 0{,}0001$).

Анализ частоты распределения показал, что чаще всего работники с ОВ в Беларуси трудятся в организациях: с численностью персонала более 250 человек, но не превышающей 500 человек (оценка распределения – 23,8%); с численностью персонала более 1000 человек (оценка распределения – 21,4%). Такое распределение оценок объясняется тем, что инклюзивные рабочие места всегда имеются в крупных по численности организациях, поэтому существует возможность сопровождения инклюзивной занятости за счет финансовых и институциональных ресурсов.

Формирование принципов и корпоративных ценностей политики инклюзии в организации зависит прежде всего от административных решений и установок. Они связаны не только с готовностью руководителя принять социальное решение в об-

Таблица

Частота распределения в организациях работников с ОВ в зависимости от численности сотрудников , %

Численность персонала организации	Наличие в организации работников с ОВ	
	в организации не трудятся работники с ОВ	в организации трудятся работники с ОВ
До 50 человек	46,2	14,3
От 50 до 100 человек	25,0	14,3
От 101 до 200 человек	7,5	9,5
От 201 до 250 человек	6,2	7,1
От 251 до 500 человек	5,0	23,8
От 501 до 1000 человек	1,2	9,5
Более 1000 человек	8,8	21,4
Итого	100,0	100,0

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

ласти политики инклюзивной занятости, но и с желанием сотрудников поддержать инклюзивную политику в рамках как формальных норм, так и неформальных инициатив. Оценка принятия инклюзивных решений проводилась в организациях с учетом масштабности (мелкие организации – менее 200 человек, крупные – более 500). Результаты показали, что есть различия в распределении мнений в зависимости от того, какие субъекты административного управления инициируют инклюзивные решения в разных по размеру организациях (рис. 10).

Полученные результаты показали, что в небольших по размеру (мелких) организациях преимущество в принятии инклюзивных решений имеют отраслевые министерства (концерны) и руководство организаций. В крупных организациях к принятию таких решений также имеет отношение кадровая служба в контексте установок руководства организаций. Но чаще всего в исследуемых организациях (и в крупных, и в мелких) действует так называемый неаргументированный принцип формирования инклюзивной политики и административных решений: «никто не инициировал, так сложилось само собой».

Формирование инклюзивной политики и ее ценностей в белорусских организациях имеет, вероятнее всего, долговременную корпоративную преемственность и поддерживается руководством организаций. Такая преемственность характерна для всех типов организаций (крупных и мелких).

Политика инклюзии в белорусских организациях связана с организационным поведением и продвижением или поддер-

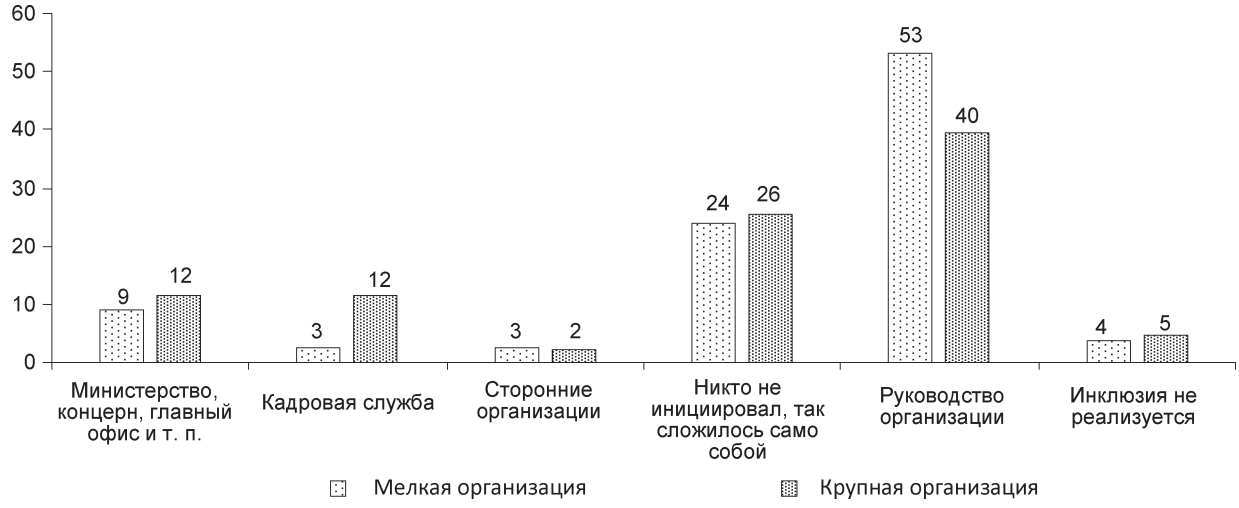

Рис. 10. Принятие инклюзивных решений в организациях субъектами управления

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

жанием инклюзивных ценностей. Организационное поведение, как правило, зависит от уровня доверия руководству организации, репутации организации в белорусском профессиональном сообществе, степени вовлеченности сотрудников в работу, личностного роста сотрудников, от их мотивации и терпимости и т. п. Развитие инклюзивности в организации связано прежде всего с принятием таких административных решений, которые не противоречат общей стратегии развития предприятия, находятся в контексте формально закрепленных норм и поддерживаются сотрудниками.

Оценка политики инклюзии в белорусских организациях проводилась с учетом двух групп мнений всех опрошенных респондентов: «принимаю управленческие решения» и «не принимаю управленческие решения» (рис. 11).

Из рис. 11 видно, что, независимо от того, принимают ли респонденты административные решения, мнения о влиянии инклюзивных ценностей на организационное поведение сотрудников принципиально не разнятся в статистических значениях. Результаты оценки показали, что наиболее весомыми инклюзивными ценностями, на которые влияют административные решения, являются доверие руководству организации, вовлеченность сотрудников в работу, устойчивая репутация в профессиональном белорусском сообществе.

Определенный интерес представляет распределение мнений респондентов, принимающих и не принимающих административные решения, относительно влияния политики инклюзии на экономическую эффективность и КСО (рис. 12). Результаты показали, что на фоне преобладающих нейтральных ответов («затрудняюсь ответить») у двух групп респондентов явно выражены следующие мнения: политика трудовой инклюзии является проявлением КСО; политика трудовой инклюзии влияет и на социальную, и на экономическую эффективность. Объективность таких результатов подтверждают статистически значимые различия (*Хи*-квадрат = 89,478, p = 0,008) в распределении ответов в группах.

Политика трудовой инклюзии в организациях осуществляется с участием субъектов ее реализации (руководство, кадровые службы, сторонние организации, министерства и концерны, подразделения организаций и т. п.) и связана с применяемыми инклюзивными практиками (специальные программы адаптации для сотрудников с ОВ, специальные инструменты планирования карьеры и развития и др.). Для оценки влияния субъектов инклюзивной политики на использование инклюзивных практик мнения респондентов были сгруппированы в зависимости от того, применяются ли такие практики в организации. Полученные результаты – статистически значимые (*Хи*-квадрат = 21,99, p = = 0,001); в указанных группах определены различия в распределении ответов. Результаты группировок представлены на рис. 13.

Результаты показали, что и в тех организациях, в которых применяются специ-

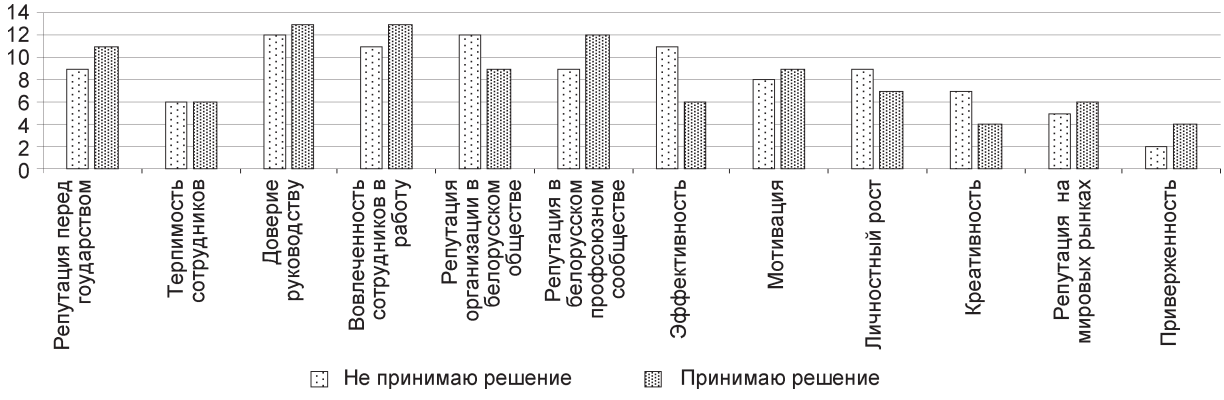

Рис. 11. Оценка политики инклюзии в белорусских организациях, %

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

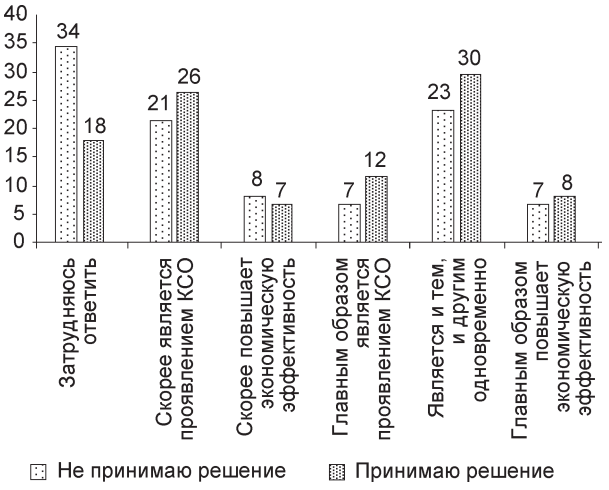

Рис. 12. Распределение оценок влияния политики инклюзии на экономическую эффективность и корпоративную социальную ответственность (КСО), %

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

альные инклюзивные практики, и в тех, в которых они не применяются, главным инициатором реализации инклюзивной политики является руководство. Важным в социально-экономическом отношении является и результат, указывающий на то, что инклюзивная политика сложилась «сама собой», при этом специальных практик в ее реализации нет. Как правило, такая политика хаотична и осуществляется в организациях по мере появления работников с ОВ. Системный подход в данном случае отсутствует.

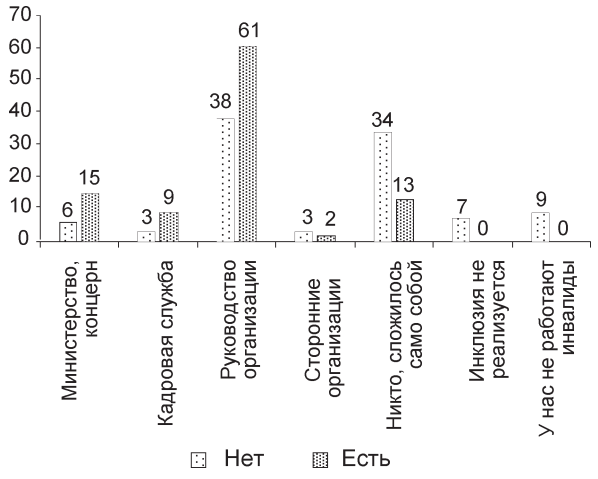

Рис. 13. Реализация трудовой инклюзии субъектами инклюзивной политики в белорусских организациях, %

Источник. Авторская разработка, составленная на основе результатов исследования инклюзивной политики в организациях Беларуси.

* * *

В национальной экономике Беларуси наблюдается стабильный рост численности работающих инвалидов. В структуре всего занятого в белорусской экономике населения количество занятых инвалидов составляет 0,6%. В целом этот показатель относительно невысок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования.

В организациях Беларуси принятие инклюзивных решений является показателем осуществления корпоративной политики инклюзии. Инклюзивные решения принимаются в рамках правовых норм. Инициатива о формировании и реализации политики инклюзии исходит от руководства, внешнее влияние на инклюзивную политику в белорусских организациях не оказывается. Постковидные условия сформировали возможность удаленных режимов работы для инклюзивных работников. Ценностные ориентиры, определяемые инклюзивной политикой, в белорусских организациях отличаются от мировых, где в числе главных – терпимость сотрудников, их приверженность организации, ее репутация на мировых рынках. Инклюзивная политика в Беларуси оказывает влияние на социально-экономическую эффективность организаций. Важное значение в обеспечении трудовой инклюзии на рабочих местах имеет корпоративная социальная ответственность.

В белорусских организациях реализуются инклюзивные стратегии при работе с людьми, имеющими физические ограничения. Такие стратегии имеют устойчивый характер. Однако в целом отсутствие специально оборудованных рабочих мест для инвалидов является негативным сигналом не только для использования инклюзивных практик, но и для общего социального развития предприятий и развития социальной сферы в отрасли и регионе.

Главной причиной, препятствующей трудоустройству работников с ОВ, явля-

ется специфичность деятельности организаций, не позволяющая создавать инклюзивные рабочие места. Специфика технологических процессов на разных предприятиях требует отдельных исследований. Также явной причиной, препятствующей инклюзивному трудоустройству, является необходимость дополнительных расходов на организацию инклюзивных рабочих мест.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Алехина С.В. (ред.) 2015. *Инклюзивное образование: результаты, опыт и перспективы*: сб. мат-лов III Междунар. науч.-практ. конф. Москва: МГППУ. 528 с. [Alekhina S.V. (ed.) 2015. *Inclusive Education: Results, Experience and Prospects*: sbornik materialov III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Moscow: Moskovskiy gosudarstvennyy psikhologo-pedagogicheskiy universitet. 528 p. (In Russ.)] URL: https://www.inclusive-edu.ru/wp-content/uploads/2017/03/nashi_izdania_20.pdf

Антонова В.К., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. 2021. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства. *Журнал исследований социальной политики*. Т. 19. № 3. С. 373–388. [Antonova V.K., Prisyazhnyuk D.I., Ryabichenko T.A. 2021. Creative Effect, Investments and Inclusion as a Norm of Life: Attitudes of Russian HR Managers Towards Inclusive Employment. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki*. Vol. 19. No 3. PP. 373–388. (In Russ.)] DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-3-373-388

Багдуева К.Г., Гаджиева Д.П., Гасанова С.С., Гаджимагомедова Т.Г. 2017. Сопровождаемое трудоустройство инвалидов и лиц с ОВЗ. *Успехи современной науки и образования*. Т. 2. № 3. С. 17–20. [Bagdueva K.G., Gadzhieva D.P., Gasanova S.S., Gadzimagomedova T.G. 2017. Supported Employment of Disabled People and Persons with Disabilities. *Uspekhi sovremennoy nauki i obrazovaniya*. Vol. 2. No 3. PP. 17–20. (In Russ.)]

Ванкевич Е.В., Краенкова К.А. 2020. Социальное предпринимательство: социально-экономическая основа и направления развития в Республике Беларусь. *Белорусский экономический журнал*. № 4. С. 52–65. [Vankevich E.V., Kraenkova K.A. 2020. Social Entrepreneurship: Socio-Economic Basis and Directions of Development in the Republic of Belarus. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 4. PP. 52–65. (In Russ.)] DOI: 10.46782/1818-4510-2020-4-52-65

Дьячков А.И. 1961. *Системы обучения глухих детей*. Москва: Изд-во Академии пед. наук РСФСР. 247 с. [*The Systems of Teaching of Deaf Children*. Moscow: Izdatel'stvo Akademii pedagogicheskikh nauk RSFSR. 247 p. (In Russ.)]

Зенькова Л.П., Машевская О.В. 2024. *Трансформация экономической системы в условиях становления цифровой экономики*. Минск: ИВЦ Минфина. 239 с. [Zen'kova L.P., Mashevskaya O.V. 2024. *Transformation of the Economic System in the Context of the Formation of the Digital Economy*. Minsk: Informatsionno-vychislitel'nyy tsentr Ministerstva finansov Respubliki Belarus'. 239 p. (In Russ.)] URL: http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/103578/3/Transformatsiya_ekonomich_sistemy_Monograf_2024.pdf

Копалкина Е.Г., Дареев А.Е., Илтакова Н.В. 2021. Проблемы трудовой занятости лиц с инвалидностью на современном этапе развития российского общества. *Социальная компетентность*. Т. 6. № 2 (20). С. 223–233. [Kopalkina E.G., Dareev A.E., Iltakova N.V. 2021. Problems of Employment of Persons with Disabilities at the Present Stage of Development of Russian Society. *Sotsial'naya kompetentnost'*. Vol. 6. No 2 (20). PP. 223–233. (In Russ.)]

Левина Р.Е. 2009. О нарушениях письма у учащихся массовой школы. *Воспитание и обучение детей с нарушениями развития*. № 5. С. 64–69. [Levina R.E. 2009. About Writing Disorders in Students of a Regular School. *Vospitaniye i obucheniye detey s narusheniyami razvitiya*. No 5. PP. 64–69. (In Russ.)]

Леонгард Э.И. 1991. *Развитие речи детей с нарушенным слухом в семье*. Москва: Просвещение. 317 с. [Leonhard E.I. 1991. *Speech Development of Children with Impaired Hearing in the Family*. Moscow: Prosveshchenie. 317 p. (In Russ.)]

Маковская Н.В. 2024a. Экосистема инклюзивной занятости: понятие, подходы, основные элементы. *Вестник Института экономики НАН Беларуси: сб. науч. ст.* Вып. 9. С. 108–121. [Makovskaya N.V. 2024a. Ecosystem of Inclusive Employment: Concept, Approaches, Main Elements. *Vestnik Instituta ekonomiki Natsional'noy Akademii Nauk Belarusi: sbornik nauchnykh statey*. Iss. 9. PP. 108–121. (In Russ.)] URL: https://economics.basnet.by/files/vestnik_9.pdf DOI: 10.47612/2789-5122-2024-9-108-121

Маковская Н.В. 2024b. Инклюзивная занятость: понятие, сущность, подходы. *Вестник Могилевского государственного университета им. А.А. Кулешова*. № 2 (64). С. 7–13. [Makovskaya N.V. 2024b. Inclusive Employment: Concept, Essence, Approaches. *Vestnik Mogilevskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.A. Kuleshova*. No. 2 (64). PP.7–

13. (In Russ.)] URL: https://vestnik.msu.by/images/264/д/Инклюзивная_занятость.pdf

Павлюкевич Д. 2024. «Вход с улицы» от «Ночлежки»: как устроен первый ресторан транзитного трудоустройства в России. *Собака.ru* [Pavlyukevich D. 2024. "Entrance from the Street" from "Nochlezhka": how the First Restaurant of Transit Employment in Russia is Organized. *Sobaka.ru* (In Russ.)] URL: https://www.sobaka.ru/bars/heroes/147368

Пахомова Н.В., Рихтер К.К., Малышков Г.Б. 2014. Инклюзивный устойчивый рост: приоритеты, индикаторы, международный опыт, потенциал согласования с моделью реиндустриализации. *Проблемы современной экономики*. № 3 (51). С. 15–24. [Pakhomova N.V., Richter K.K., Malyshkov G.B. 2014. Inclusive Sustainable Growth: Priorities, Indicators, International Experience, Potential for Coordination with the Reindustrialization Model. *Problemy sovremennoy ekonomiki*. No. 3 (51). PP. 15–24. (In Russ.)] URL: https://m-economy.ru/art.php?nArtId=5037

Brzokoupil K. 2020. Aged and Disabled Workers – Successful Business and Rehabilitation: Experiences from Samhall AB (chapter 26). *Work and Aging: A European Prospective*. London: CRC Press. PP. 365–381.

Holmqvist M. 2016. *The Disabling State of an Active Society*. London: Routledge. 178 p.

INCLUSIVE EMPLOYMENT IN BELARUS: FEATURES OF FUNCTIONING AND EVALUATION

Nataliya Makovskaya[1] (https://orcid.org/0000-0003-2909-2925)

[1] Mogilev State University by A. Kuleshov (Mogilev, Belarus).

Corresponding author: Nataliya Makovskaya (maknata@mail.ru).

ABSTRACT. The article presents the results of a scientific study on the functioning of inclusive employment in the national economy of Belarus. A methodological approach is outlined for studying the employment of workers with disabilities, which allows for the assessment of key parameters of their employment under the socio-economic conditions of the Republic of Belarus. Regional features of inclusive employment are also identified.

KEYWORDS: inclusive employment, workers with disabilities, wages, inclusive employment, inclusive workplace.

JEL-code: J16, J21, J31.

DOI: 10.46782/1818-4510-2025-3-54-68

Received 28.05.2025

In citation: Makovskaya N. 2025. Inclusive Employment in Belarus: Features of Functioning and Evaluation. *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*. No 3. PP. 54–68. DOI: 10.46782/1818-4510-2025-3-54-68 (In Russ.)