

УДК 331.5.024.5

DOI: 10.24412/1998-5533-2024-4-374-378

Инклюзивное трудоустройство как императив гуманизации современной экономики***Циканова Л.М.**Старший преподаватель кафедры экономики и управления
Российского государственного университета социальных технологий (Москва)**Казова З.М.**Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления
Российского государственного университета социальных технологий (Москва)

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью развития инклюзивного подхода к вопросу трудоустройства людей с инвалидностью как необходимого элемента социально-экономической адаптации этой группы общества. Инвалиды сталкиваются с вызовами и препятствиями как в трудовой, так и в общественной жизни, с социальной стигматизацией и барьерами, препятствующими их полноценной социальной вовлеченности. В статье рассматривается взаимообусловленность инклюзивного трудоустройства и гуманизации экономики как индикатор развития современного общества.

Цель исследования заключается в выявлении и обосновании целесообразности развития инклюзивного трудоустройства в контексте формирования принципов гуманизма в современном обществе. Задачи исследования включают изучение социально-экономических аспектов, влияющих на проблему трудоустройства инвалидов, а также выявление детерминант развития инклюзивного и справедливого общества.

Научная значимость исследования заключается в детекции права инвалидов на социально-экономическую реализацию через призму формирования толерантного и справедливого общества. Ценность исследования и научная новизна заключается в расширении осведомленности общества об особенностях трудоустройства инвалидов и проблемах, связанных с созданием инклюзивного и толерантного общества.

Ключевые слова: трудовая сегрегация, инклюзивная культура, социальная стигматизация, инклюзивное трудоустройство, гуманизм, толерантность, люди с инвалидностью

Для цитирования: Циканова Л.М., Казова З.М. Инклюзивное трудоустройство как императив гуманизации современной экономики // Вестник экономики, права и социологии. 2024. № 4. С. 374–378. DOI: 10.24412/1998-5533-2024-4-374-378.

В современном обществе, фундаментальными принципами которого являются уважение к человеческому достоинству, гуманизм и равные права для всех граждан, создание инклюзивной среды приобретает особую значимость и становится необходимым условием для построения справедливого и толерантного социума.

В контексте занятости концепция инклюзивности предполагает создание условий для равноцен-

* Работа выполнена в рамках государственного задания «Разработка экономико-правовых механизмов взаимодействия работодателей и инвалидов (в том числе с учетом особенностей оценки условий труда для различных нозологий): как элемент повышения социального благополучия регионов» (шифр FSMN 2023 0008).

ной конкуренции на рынке труда, устранения преград и обеспечения доступа к профессиональным возможностям для всех граждан, независимо от особенностей здоровья. Современным трендом в мировом бизнес-ландшафте выступает формирование положительного имиджа компаний, в связи с чем актуализируется тенденция к реализации инклюзивного подхода, подразумевающего равноправие и социальную интеграцию всех групп общества, включая людей с инвалидностью, и обеспечивающего этические преимущества бизнеса.

Инклюзивное трудоустройство выступает определяющим фактором процесса интеграции инвалидов в общественную жизнь. Сегодня вектор развития социума претерпевает фундаментальное переосмысление, выдвигаются тезисы гуманизма и инклюзивной повестки. Концепция инклюзии зародилась в процессе эволюции социально-культурных процессов и трансформации понимания прав и достоинств человека. Инклюзивная культура выражается в толерантном и гуманном социальном взаимодействии. Культура относится к процессу принятия эвристических решений, которые обычно проявляются в виде ценностей, убеждений, социальных норм, и играет важную роль в процессе исторического и социально-экономического развития [1].

Гуманизацию экономики можно представить как социально необходимую траекторию очеловечивания экономических процессов. По В.И. Вернадскому, императивами гуманизации современной экономики резонно считать определённый набор глубоко осознаваемых насущных, экзистенциальных потребностей человека и общества, обеспечивающих такой способ хозяйственной деятельности, который бы оптимизировал природную экологию и экологию цивилизации, то есть обеспечивал гармонию человека, экономики и природы [2].

Тема исследования, выступая междисциплинарным предметом обсуждения, рассмотрена такими зарубежными и отечественными авторами, как Г. Беккер, М. Вебер, Д. Тернер, В.А. Дубинец, Л.В. Тихомирова, Э.К. Наберушкина и др. В то же время остается необходимость в переосмыслении детерминирующей роли инклюзивности трудоустройства в процессе объективно необходимой гуманизации экономики. Проблема трудоустройства инвалидов нуждается в комплексном социально-экономическом анализе.

Международные нормы, закрепленные в «Конвенции о правах инвалидов», устанавливают право инвалидов на труд наравне с другими, оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов [3].

Российская Федерация ратифицировала «Конвенцию о правах инвалидов» в 2012 г. [4], в соответствии с которой в отечественной нормотворческой сфере закреплены фундаментальные принципы формирования инклюзивной среды. В частности, при трудоустройстве людей с инвалидностью основополагающим фактором является недопустимость дискриминации по признаку инвалидности, законодательно закрепленная в ст. 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области [5].

Государственные инициативы расширяют возможности поиска работы для людей с особенностями здоровья [6]. В Российской Федерации работодателям на законодательном уровне установлены квоты приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 % в зависимости от количества работников. Для повышения эффективности действующей системы квотирования Правительство РФ утвердило «Концепцию по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 года», согласно которой организации, трудоустраивающие людей с ограниченными возможностями здоровья, могут получить «субсидии на оборудование специальных рабочих мест (до 500 тыс. руб.) и приоритетный доступ к госзакупкам для компаний, которые принимают на работу инвалидов сверх установленных квот; дополнительное льготное кредитование и налогообложение; субсидирование оплаты труда инвалидов, работающих на «дополнительных рабочих местах» [7].

На сегодняшний день административная ответственность работодателей за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и несоблюдение норм квотирования представлена в виде незначительного штрафа (от 5 до 10 тыс. руб.), который не оказывает на них стимулирующего воздействия. Этот аспект проработан Правительством РФ и в Концепции предусмотрено «усиление административной ответственности за нарушение работодателями прав инвалидов в области трудоустройства и занятости, а также за не заполнение квот» [7].

Таким образом, в Российской Федерации проводится активная государственная политика по повышению уровня занятости людей с инвалидностью, что выступает важным индикатором социально-экономического развития страны. По оценке Правительства РФ, экономике России потребуется до

2,4 млн дополнительных работников на период до 2030 г. [8]. Одним из потенциальных источников восполнения дефицита рабочей силы на российском рынке труда являются инвалиды в трудоспособном возрасте [8]. По данным Министерства труда и социальной защиты на март 2024 г., в России насчитывается порядка 11,2 млн граждан с инвалидностью, в том числе 4,3 млн трудоспособного возраста из них работают 1,1 млн чел. [9].

Инвалидность затрагивает около 15 % населения мира – каждый седьмой человек на Земле живет с одной из форм инвалидности. При этом, по оценкам Всемирного экономического форума, только 4 % компаний в мире нацелены на формирование рабочих предложений для таких людей [10].

Несмотря на проводимую работу как на национальном, так и на международном уровне, в обществе все еще недостаточно развита инклюзивная толерантность. Инициативная нравственно-этическая позиция и готовность к принятию выступают базисом формирования толерантности общества к людям с инвалидностью. С.К. Бондырева отмечает, что в идее толерантности лежит отсутствие оснований для негативной реакции, либо сдерживание индивидом собственных отрицательных побуждений [11].

Социальные предрассудки в отношении инвалидов являются одной из основных преград на пути к повышению толерантности в современном обществе. Зачастую люди имеют предвзятое мнение о возможностях, способностях и ценности инвалидов, основываясь на стереотипах и ограниченных представлениях. Например, распространенные предрассудки связаны с низкой производительностью, тотальной зависимостью от посторонней помощи. Результатом таких предрассудков может быть исключение, дискриминация и социальная сегрегация людей с инвалидностью. Стереотипный подход работодателей к людям с инвалидностью основывается на представлениях об их низком социальном статусе и занижении потенциальных возможностей.

В то же время люди с инвалидностью имеют высокую мотивацию к реализации в трудовой сфере, но ввиду барьеров, диктуемых низким уровнем развития инклюзивной культуры, не могут в полной мере реализовать свой потенциал. Эйблизм может оказывать негативное воздействие на психоэмоциональное состояние людей с инвалидностью, социальную интеграцию, а также на принятие решения о трудоустройстве.

Одним из важнейших факторов, определяющих возможности организации добиваться своих целей, является корпоративная культура, представляющая собой совокупность предположений, ценностей и верований, принимаемых и разделяемых членами коллектива, и составляющая основу их отношений и взаимодействий в организации и за ее пределами [12]. В современной повестке в основу корпоратив-

ных ценностей должны закладываться принципы гуманизма, справедливости и равноправия, содержащие этические преимущества и укрепляющие репутационную составляющую.

Почти десятилетняя исследовательская работа Catalyst показала, что диверсифицированные управленческие команды являются инновационными благодаря когнитивному разнообразию и способности затрачивать меньше времени на принятие эффективных решений [10]. Концепция разнообразия и инклюзивности (*Diversity and Inclusion, D&I*) – это корпоративный принцип, по которому компания создает рабочую среду на условиях равенства всех людей, отсутствия дискриминации, вовлеченности сотрудников в бизнес-задачи, учета их интересов и потребностей [13]. По данным исследования, корпорации с развитой *D&I*-культурой значительно превосходят конкурентов по уровню прибыли: разрыв составил 25–36 % в пользу диверсифицированных команд [10]. Аналогичные результаты демонстрируют исследования, проведенные международной консалтинговой компанией *McKinsey and Company*: корпорации с развитой *D&I*-культурой имеют повышенную вероятность прибыльности выше среднего [14]. Вместе с тем некоторые специалисты отмечают, что этот принцип сам по себе не повышает эффективность бизнеса. Имеет значение то, как компания его применяет и готова ли она скорректировать свою управленческую структуру [13].

Касательно имиджевой составляющей организации с инклюзивной деловой культурой и практикой имеют на 57,8 % больше шансов улучшить репутацию, поскольку и потребители, и сотрудники считают взаимодействие с брендом этически ценным и верным [10]. В числе субъектов экономики, опыт реализации инклюзивной политики которых может стать показательным, выделяются *Apple, Google, Amazon, L'Oréal*, МТС, РЖД.

Зарубежная практика инклюзивного трудоустройства свидетельствует о применении системы квотирования рабочих мест для людей с инвалидностью, в контексте чего примечателен опыт Франции, где такая квота составляет 6 % рабочих мест на предприятиях с количеством работников 20 и более человек [15]. Уникальный вклад в развитие инклюзивности и гуманизма экономики вносит опыт компаний, в которых трудятся исключительно люди с инвалидностью, в частности, обувные магазины *Tempe* в Испании, сеть кофеен «Инклюзивный бариста» в Беларуси, кафе «Время перемен» в г. Махачкале.

Среди крупных российских компаний, способных оказать стимулирующее воздействие на рынок труда, выделяется ПАО «Сбербанк», реализующий инклюзивную политику как в части принятия на работу людей с инвалидностью, так и обслуживания клиентов этой группы населения, в связи с чем создан инклюзивный сервис «Особенный банк» [16].

Сегодня в России содействие в решении вопроса повышения занятости и трудовой интеграции людей с инвалидностью оказывают специализированные платформы по инклюзивному трудоустройству: социальное агентство сопровождаемого трудоустройства «Работа-и», а также социальный предпринимательский проект *Eveland*.

О насущной необходимости развития в отечественной практике концепции инклюзивного трудоустройства свидетельствует тот факт, что в январе 2024 г. на вакансии, доступные для людей с инвалидностью, приходилось 3,3 % от всех предложений о работе в стране [17].

Проведенное исследование свидетельствует о том, что инклюзивная корпоративная культура повышает социокультурную интеграцию и эффективность труда. Проблема трудоустройства людей с инвалидностью – это многогранное явление, среди причин которого детерминируется социальная и трудовая сегрегация, а также психологический аспект отношения к своим возможностям. К основным барьерам, ограничивающим трудовую деятельность людей с инвалидностью, можно отнести инфраструктурные ограничения, отсутствие специально оборудованных рабочих мест, недостаточное количество вакансий, предполагающих гибкий график работы с учетом особых потребностей. Люди из уязвимых групп часто оказываются неучтенными в коммуникациях, сталкиваются с дискриминацией при приеме на работу или обслуживании, с физическими ограничениями на улицах и в магазинах, с трудностями при использовании сайтов и мобильных приложений [10]. Определяющим экономическим барьером инклюзивного трудоустройства является преследование бизнесом цели достижения быстрой экономической результативности, а также отсутствие достаточных стимулов работодателей для приема на работу людей с инвалидностью.

Важно отметить, что на ограничение развития инклюзивного трудоустройства оказывает воздействие социальная стигматизация, основанная на стереотипном, дискриминационном мышлении и приводящая к социальной изоляции, ухудшению психологического состояния и сдерживающая интеграцию в социум.

Для реализации принципов гуманизма современных экономических процессов необходимо создавать условия для искоренения трудовой сегрегации и обеспечения равного доступа всех групп социума к трудовой деятельности, самореализации личности.

Меры, реализуемые на государственном уровне в целях повышения уровня занятости инвалидов, включают поддержку работодателей, развитие инфраструктуры для инвалидов, улучшение системы профессиональной ориентации и повышение мотивации инвалидов к трудоустройству.

Депутаты Госдумы Российской Федерации от «Единой России» разработали законопроект, который обяжет бизнес, а также региональные и муниципальные власти создавать доступную среду для инвалидов [18]. В 2023 г. глава государства утвердил перечень поручений по итогам заседания Наблюдательного совета Агентства стратегических инициатив (АСИ). В частности, речь идет о развитии инклюзивного проекта «Открыто для всех», рассмотрении механизмов включения бизнеса в проекты по развитию инклюзивных практик. Цель проекта – включить бизнес в создание и развитие доступной среды для людей с инвалидностью, что направлено на самореализацию людей с ОВЗ, их образование и трудоустройство [19].

Ориентир на инклюзивную стратегию, способствующую трудовой адаптации и социокультурной ассимиляции людей с инвалидностью, способен сформировать позитивную репутацию бизнеса, тем самым повышая привлекательность для потребителей и инвесторов. Современное общество нуждается в модернизации представлений об инклюзивности, ее месте в социально-экономическом развитии, избавлении от эйблизма. Сегодня детерминантой эффективных социально-экономических преобразований должна стать инклюзивная повестка как импульс формирования толерантного социума, основанного на принципах гуманизма.

Литература:

1. Фиापшев А.Б., Циканова Л.М., Фиапшева А.А. Культура как источник исторического процесса и фактор экономического развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. Т. 10. № 11(248). С. 45–50.
2. Вернадский В.И. Биосфера и ноосфера. М.: Айрис-пресс, 2004. 576 с.
3. Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006 г. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
4. Федеральный закон от 03.05.2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // СПС Гарант.
5. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29.05.2024 г.) // СПС КонсультантПлюс.

6. Белова А. Трудоустройство с особенностями // Рыбинские известия. URL: <https://gazeta-gybinsk.ru/2023/07/31/121117>
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.09.2024 г. № 2401-р «Об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. и плана мероприятий по реализации Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации» // СПС Гарант.
8. Минтруд запланировал поднять занятость инвалидов на фоне дефицита кадров. Что мешает бизнесу нанимать их на работу // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/01/07/2024/667d3fc89a7947dee0d39c05?ysclid=m44jkdbxs0763825389>
9. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/213>
10. Бизнес в разнообразии // Коммерсант. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5413091>
11. Бондырева С.К., Колесов Д.В. Толерантность (введение в проблему). М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. 240 с.
12. Фиापшев А.Б. Корпоративные и индивидуальные ценности и их согласование в процессе управления персоналом кредитной организации // Социально-гуманитарные проблемы современности: сб. науч. трудов по материалам Межд. науч.-практ. конф.: в 5 ч., Белгород, 30 сентября 2017 г. / Под общ. ред. Е.П. Ткачевой. Ч. II. Белгород: ООО «Агентство перспективных научных исследований», 2017. С. 135–142.
13. Diversity-принцип. URL: <https://www.unisender.com/ru/glossary/chto-takoe-diversity-and-inclusion/>
14. Diversity matters even more: The case for holistic impact. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact>
15. Карьера людей с инвалидностью в Европе: как это устроено // Официальный сайт Агентства социальной информации. URL: <https://asi.org.ru/2021/06/01/trudoustrojstvo-lyudej-s-invalidnostyu-zarubezhnyj-opyt/?ysclid=m4dfa6rvor599107843>
16. Официальный сайт ПАО «Сбербанк». URL: <http://www.sberbank.ru/ru/person/specialbank>
17. Парамонова Н. Дефицитные кадры: почему бизнесу так сложно нанимать сотрудников с инвалидностью // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/sustainability/508303-deficitnye-kadry-pocemu-biznesu-tak-slozno-nanimat-sotrudnikov-s-invalidnost-u?ysclid=m490jerqr695324116>
18. Задера С. Правительство поддержало создание доступной среды на туристических объектах // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2024/11/25/>
19. Владимир Путин поручил АСИ подключиться к созданию доступной среды для людей с ограниченными возможностями здоровья // Агентство стратегических инициатив. URL: <https://asi.ru/news/192895/?ysclid=m45ftxns1s696870046>

Inclusive Employment as an Imperative for Humanization of Modern Economy

Tsikanova L.M., Kazova Z.M.
Russian State University of Social Technologies

The relevance of the research topic is conditioned by the need to develop an inclusive approach to the issue of employment of people with disabilities as a necessary element of socio-economic adaptation of this group of society. Persons with disabilities face challenges and obstacles in both working and social life, social stigmatization and barriers that prevent their full social inclusion. The article considers the intersectionality of inclusive employment and humanization of the economy as an indicator of the development of modern society.

The purpose of the research is to identify and justify the feasibility of developing inclusive employment in the context of forming the principles of humanism in modern society. The objectives of the research include the study of socio-economic aspects affecting the problem of employment of people with disabilities, as well as the identification of determinants of the development of an inclusive and just society.

The scientific significance of the research lies in the detection of the right of the disabled to socio-economic realization through the prism of forming a tolerant and just society. The value of the research and scientific novelty is to increase public awareness of the peculiarities of employment of persons with disabilities and the challenges of creating an inclusive and tolerant society.

Keywords: employment segregation, inclusive culture, social stigma, inclusive employment humanism, tolerance, people with disabilities