



Оригинальная статья

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9338-2022-8-4-1-2

Копалкина Е. Г.

**Практика инклюзивного трудоустройства
в современных условиях**

Байкальский государственный университет
улица Ленина, дом 11, Иркутск, 664003, Россия
kopalkina2017@list.ru

Аннотация. Актуальность темы исследования определяется недостаточной эффективностью политики занятости в отношении людей с инвалидностью, появлением новых форм, технологий, практик их трудоустройства, одной из которых является сопровождаемое трудоустройство, социальная занятость инвалидов, транзитное трудоустройство. *Методы исследования:* сравнительный анализ, вторичный анализ данных, метод статистического мониторинга. *Цель исследования* – описание и анализ особенностей реализации инклюзивного трудоустройства в нашей стране. *Результаты исследования:* определено соотношение между понятиями «инклюзивное трудоустройство», «сопровожаемое трудоустройство», «социальная занятость инвалида», «транзитное трудоустройство»; проанализирована современная ситуация в сфере трудоустройства и занятости людей с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда; дан краткий обзор реализуемых государственных мер и социальных проектов, направленных на содействие, обеспечение и повышение уровня их занятости, раскрыт практический опыт некоммерческих организаций, развивающих и реализующих инклюзивное трудоустройство в различных регионах нашей страны, определены основные отличия инклюзивного трудоустройства от альтернативных форм и практик трудоустройства, а также сформулированы основные пути его развития в современных условиях. *Выводы:* инклюзивное трудоустройство – одна из наиболее перспективных и инновационных форм трудоустройства людей с инвалидностью, которая нуждается в государственной поддержке, и дальнейшая институционализация этой формы тесно переплетается с развитием высокого уровня толерантности в современном обществе, продвижением инклюзивных ценностей, готовностью работодателей инвестировать в людей с инвалидностью, видеть связанные с ними блага и преимущества, поощрением со стороны государства вовлечение в трудовую занятость лиц с инвалидностью.

Ключевые слова: инклюзивное трудоустройство; экстрабилити; абилитимпикс; сопровождаемое трудоустройство; социальная занятость инвалида; транзитное трудоустройство

Информация для цитирования: Копалкина Е. Г. Практика инклюзивного трудоустройства в современных условиях // Научный результат. Социология и управление. 2022. Т. 8, № 4. С. 148-158. DOI: 10.18413/2408-9338-2022-8-4-1-2.

Evgenia G. Kopalkina 

The practice of inclusive employment in modern conditions

Baikal State University
bld. 11 Lenin St., Irkutsk, 664003, Russia
kopalkina2017@list.ru

Annotation. The *relevance* of the research topic is determined by the insufficient effectiveness of the employment policy in relation to people with disabilities, the emergence of new forms, technologies, practices for their employment, one of which is assisted employment, social employment of people with disabilities, transit employment. *Research methods:* comparative analysis, secondary data analysis, statistical monitoring method. The purpose of the study is to describe and analyze the features of the implementation of inclusive employment in our country. *Results of the study:* the relationship between the concepts of "inclusive employment", "accompanied employment", "social employment of the disabled", "transit employment" was determined; the current situation in the field of employment and employment of people with disabilities and disabilities in the labor market was analyzed; a brief overview of ongoing government measures and social projects aimed at promoting, ensuring and increasing the level of their employment is given, the practical experience of non-profit organizations that develop and implement inclusive employment in various regions of our country was revealed, the main differences between inclusive employment and alternative forms and practices of employment were identified, and also formulated the main ways of its development in modern conditions. *Conclusions:* inclusive employment is one of the most promising and innovative forms of employment for people with disabilities that needs state support, and further institutionalization of this form is closely intertwined with the development of a high level of tolerance in modern society, the promotion of inclusive values, the willingness of employers to invest in people with disabilities, to see the benefits and benefits associated with them, encouragement from the state to involve persons with disabilities in employment.

Keywords: inclusive employment; extrability; abilympix; accompanied employment; social employment of a disabled person; transit employment

Information for citation: Kopalkina, E. G. (2022), "The practice of inclusive employment in modern conditions", *Research Result. Sociology and management*, 8 (4), 148-158. DOI: 10.18413/2408-9338-2022-8-4-1-2.

Введение (Introduction). Проблема трудоустройства людей с инвалидностью как особо испытывающих сложности на рынке труда является одной из наиболее злободневных в нашей стране. На 01.01.2021 года, согласно официальной статистике Федерального реестра инвалидов,

доля работающих инвалидов в трудоспособном возрасте в нашей стране составляет 26,33% (1 013 294 чел.), доля неработающих инвалидов в трудоспособном возрасте – 73,67% (2 834 870 чел.)¹. При этом более 75% из числа неработающих инвалидов в трудоспособном возрасте это инвалиды II

¹ Занятость инвалидов в трудоспособном возрасте.
URL: <https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost> (дата обращения: 10.09.2022).

(45%, 1 275 847 чел.) и III группы (39,4%, 1 116 859 чел.). Понятно, что на уровень трудоустройства людей с инвалидностью влияют не только не зависящие от них самих факторы (стереотипы работодателей, отсутствие информации, низкая заработная плата и др.), но и немаловажную роль выполняет их трудовая мотивация и активность в поиске подходящей работы. Более подробный анализ проблем трудовой занятости инвалидов представлен в работе Е. Г. Копалкиной, А. Е. Дареева, Н. В. Ил-таковой (Копалкина, 2021: 223-233).

Важнейшим направлением деятельности Федеральной службы по труду и занятости является *содействие трудоустройству незанятых инвалидов*, в рамках которого проводятся по согласованию с органами прокуратуры *проверки работодателей* по соблюдению законодательства в части приема инвалидов на квотируемые рабочие места. По результатам проверок в 2021 году в отношении 408 работодателей (19,6% от числа проверенных), допустивших нарушения законодательства, были возбуждены дела об административных правонарушениях, что составляет в два раза больше, чем в 2020 году (201 работодателей). Согласно результатам мониторинга трудоустройства региональными службами занятости в организациях, в которых была установлена квота для приема на работу инвалидов, осуществляли трудовую деятельность 317 820 инвалидов, или 72,4% от общего количества квотируемых рабочих мест, что совпадает с показателем 2020 года¹.

Федеральным законом № 219-ФЗ от 28.06.2021 года база вакансий и резюме «Работа в России» была утверждена как федеральная государственная информационная система в сфере занятости и трудо-

вых отношений. Согласно отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2021 год, *мониторинг рабочих мест, подходящих для инвалидов*, в единой цифровой платформе «Работа в России» показал на начало 2022 года доступность 79 тыс. рабочих мест, из которых 74 тыс. – рабочие места в счет квоты. Также в *разделе «Трудоустройство инвалидов»* раскрываются меры государственной поддержки (страховая и социальная пенсии по инвалидности, ежемесячная денежная выплата, набор социальных услуг), возможности участия в конкурсе профессионального мастерства для людей с ОВЗ и инвалидностью «Абилимпикс», а также переход к вакансиям с квотируемыми рабочими местами, вакансиям для инвалидов с нарушениями функций слуха, вакансиям для инвалидов с нарушениями функций зрения, и информация о стажировках и практиках для инвалидов².

Большую роль в содействии трудоустройству инвалидов играет *Национальный центр «Абилимпикс»*, который является оператором международного некоммерческого движения «Абилимпикс» (Япония, с 1972 г.) в России, с 2014 года организуя национальные чемпионаты по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Общее количество участников составляет 6 208 людей с ОВЗ и инвалидностью (в презентационном чемпионате – 72 участника по 18 профессиональным компетенциям, в I – VI национальных чемпионатах – 6 136 участников по 77 профессиональным компетенциям). К началу 2022 года, согласно статистическим данным Роструда, было трудоустроено 346 инвалидов, участников чемпионатов «Абилимпикс», или 52,2% от числа обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве³.

¹ Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 20.11.2022).

² Трудоустройство инвалидов. URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/special> (дата обращения: 20.11.2022).

³ Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости. URL:

В ответ на сложившуюся ситуацию в сфере содействия занятости инвалидов появляются новые формы, практики и технологии трудоустройства, такие как *сопровожающее трудоустройство, социальная занятость инвалидов, инклюзивное трудоустройство, транзитное трудоустройство*. Основными тенденциями в сфере трудоустройства людей с инвалидностью являются:

– развитие *новых форм занятости, связанных с информационно-коммуникационными технологиями* – аутсорсинг, дистанционная работа, фриланс – которые дают новые возможности для реализации своего трудового потенциала людям, испытывающим трудности на рынке труда, в том числе и людям с инвалидностью (Тагаров, 2020).

– развитие *социальных проектов*, в рамках которых предоставляются возможности трудоустройства людям, испытывающим сложности в поиске работы (Шаповалова, 2016). Например, в целях повышения уровня занятости лиц с ОВЗ и инвалидностью успешно функционируют такие социальные проекты, как «Авоська дарит надежду» (г. Москва), обувная фабрика «Тибож» благотворительного фонда Тихвинской иконы Божией Матери (г. Санкт-Петербург), гончарная мастерская творческого объединения «Круг», проект «Наивно? Очень» актрисы Нелли Уваровой, онлайн-агентство недвижимости Prosto Аренда (г. Москва), инватранспорт Observer калининградского социального предпринимателя Романа Аранина, социальный инклюзивный бизнес-проект Everland.

Таким образом, люди с инвалидностью это одна из подгрупп «работающих бедных» (Ашмаров, 2018: 568), демонстрирующая невысокий уровень трудоустройства в целом и испытывающая серьезные трудности при поиске подходящей работы,

несмотря на проводимую государством политику занятости и деятельность некоммерческих организаций, а также структурных изменений в сфере занятости и трудовых отношений в связи с развитием информационных технологий.

Методология и методы (Methodology and methods). Теоретико-методологическую основу для анализа инклюзивного трудоустройства составили концепция экстрабилити О. Б. Колпащикова, исследования В. К. Антоновой, Д. И. Присяжнюк, Т. А. Рябиченко и Ю. В. Васильевой. В данном исследовании были использованы следующие методы:

– *метод сравнительного анализа*, позволивший определить сходства и отличия между понятиями «инклюзивное трудоустройство», «сопровожающее трудоустройство», «социальная занятость инвалидов», «транзитное трудоустройство»;

– метод *статистического мониторинга*, направленный на определение современных тенденций в сфере трудоустройства людей с инвалидностью;

– *метод вторичного анализа данных* был направлен на результаты социологических исследований, раскрывающих проблемы трудоустройства, барьеры и преимущества найма людей, испытывающих затруднения на рынке труда.

В работе были использованы статистические данные Федеральной службы по труду и занятости, Федерального реестра инвалидов, Министерства труда и занятости Иркутской области за 2019-2022 годы, а также материалы АНО «Белая трость» (г. Екатеринбург), негосударственной благотворительной организации «Ночлежка» (Санкт-Петербург, Москва), благотворительного фонда «Инклюзивные мастерские «Простые вещи» (Санкт-Петербург), АНО Центр социально-бытовой адаптации людей с ментальными нарушениями «Мастер и Маргарита» (Москва), Дагестанской реги-

https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 20.11.2022).

ональной общественной организации помощи инвалидам «Жизнь без слез» (Махачкала), Фонд помощи людям с деменцией и их семьям (Москва).

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Сегодня понятие «инклюзивное трудоустройство» набирает научный оборот, поскольку вопрос трудоустройства лиц с инвалидностью в нашей стране закономерно встает в связи с развитием инклюзивного образования.

Понятие «инклюзивное трудоустройство» необходимо отличать от близких понятий – «сопровожаемое трудоустройство», «социальная занятость инвалидов», «транзитное трудоустройство».

Сопровожаемое трудоустройство предполагает комплекс мероприятий, реализуемых специалистом (наставником), цель которых не только содействие трудоустройству незанятому лицу с инвалидностью, но и обеспечение его ускоренной профессиональной адаптации и закрепление на новом рабочем месте. Сопровожаемое трудоустройство реализуется с 2018 года в соответствии со ст. 13.1 закона РФ «О занятости населения в РФ», согласно которой органы службы занятости должны оказывать услуги сопровождения до места нахождения работодателя и обратно при поиске и нахождении подходящей работы, индивидуальную помощь при создании комфортных условий для работы и стабильной занятости. С 2021 года помощь при передвижении до места работы и обратно могут оказывать представители негосударственных организаций, общественных объединений инвалидов на основе договоров, заключаемых с органами службы занятости¹.

Разновидностью *сопровожаемого трудоустройства* является *социальная за-*

нятость инвалидов, под которой понимается занятость инвалидов в трудоспособном возрасте с наиболее тяжелыми нарушениями здоровья, способных выполнять простые, не требующие специальной подготовки виды трудовой деятельности в зависимости от нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности с помощью других лиц, без которых инвалиды не смогли бы выполнять свои трудовые функции (Васильева, 2020). При изучении годовых отчетов Федеральной службы по труду и занятости, в частности за 2019–2021 годы, не найдена какая-либо статистическая информация об эффективности действующих программ сопровождаемого трудоустройства в целом по нашей стране. Так, в Иркутской области, в рамках ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Иркутской области» на 2019-2024 годы в 2021 году численность инвалидов, обеспеченных социальной занятостью, составила – 10 чел., в 2019 году – 13 чел. Согласно данным ежегодных отчетов Министерства труда и занятости Иркутской области численность инвалидов, получивших государственную услугу по сопровождению при содействии занятости инвалидов, в 2021 году – 233 человека, что составило 6,7% от общего числа инвалидов, обратившихся в органы службы занятости (в 2020 году – 311 чел. (8,4%), в 2019 году – 330 чел. (26%)). Результаты реализации данных государственных услуг в Иркутской области отличаются значительным перевыполнением показателей из-за дополнительной потребности граждан в указанных услугах, а также в связи с увеличением численности инвалидов, обратившихся в органы занятости населения, по сравнению с прогнозируемой численностью (Отчеты о реализации, 2022). Тем не менее, исследователи оценивают программы сопровождаемого трудоустройства как неэффективные

¹ Как работает сопровождаемое трудоустройство для людей с инвалидностью. URL: <https://journal.tinkoff.ru/accompanied-employment/> (дата обращения: 10.09.2022); Сопровожаемое трудоустройство для людей с инвалидностью в России.

URL: <https://xn--90aifddrld7a.xn--p1ai/novosti/news/soprovozhdaemoe-trudoustroystvo-dlya-lyudey-s-invalidnostyu-v-rossii> (дата обращения: 10.09.2022).

вследствие откровенного нежелания работодателей трудоустроить инвалидов и низкого уровня финансирования программ сопровождения (Багдужева, 2017), а в отношении социальной занятости инвалидов так и сложно осуществимыми (Васильева, 2020).

Сопровождаемое трудоустройство есть предварительный этап и условие для развития инклюзивного трудоустройства.

Под *инклюзивным трудоустройством* понимается не просто создание работодателем физически доступных рабочих мест для работников с инвалидностью в своих организациях, и выполнение им законодательства по квотированию, и его ожидания дополнительных льгот и субсидий от государства. *Инклюзивное трудоустройство* связано с развитием инклюзивной корпоративной культуры, направленной на воспитание, закрепление и продвижение инклюзивных ценностей в организации, когда инклюзия воспринимается как норма жизни, готовностью работодателей инвестировать в людей с инвалидностью, видеть блага и преимущества их найма (Антонова, 2021). В целях создания инклюзивной среды работодатель определяет наставников из числа своих сотрудников с выплатой вознаграждения, которые содействуют лицу с инвалидностью в освоении трудовых обязанностей, интеграции в трудовой коллектив, создании доступной рабочей среды.

Примером развития и реализации инклюзивного трудоустройства служит опыт российской компании *Melon Fashion Group*, владеющей брендами *Zarina*, *befree*, *Love Republic* и *Sela* и управляющей более 800 магазинами. С 2013 года компания помогла с трудоустройством более 200 молодым людям с инвалидностью и выпускникам детских домов. В 2021 году в проекте сопровождаемого трудоустройства участвовали 52 человека с ментальными нарушениями (Сопровождаемое, 2022). Интересен опыт трудоустройства Славы с расстройством аутистического спектра, подопеч-

ного АНО Центр социально-бытовой адаптации людей с ментальными нарушениями «Мастер и Маргарита» в *московское кафе израильской кухни «Dizengof99»*. В 2019 году АНО «Мастер и Маргарита» проводили ознакомительные экскурсии для своих подопечных в различные организации – кафе, флористические салоны, столлярные мастерские и др. После организации краткосрочных стажировок АНО «Мастер и Маргарита» запустила программу сопровождаемого трудоустройства. На сегодня организация помогла шестерым подопечным с расстройством аутистического спектра трудоустроиться, некоторые работают с сопровождением тьютора, некоторые работают уже самостоятельно (Как работает, 2022).

В Калининграде в кафе «Бурритос» с мексиканской кухней трудятся две девушки с нарушениями слуха. В рамках гранта от Фонда региональных социальных программ «Наше будущее» основательница кафе Надежда Паферова планирует создать условия для стабильной занятости не только для людей с нарушениями слуха, но и с нарушениями опорно-двигательного аппарата, а также открыть павильоны для работы в паре слабослышащий–слышащий. Кафе «Время перемен» в Махачкале можно по праву назвать инклюзивным, поскольку вместе с сотрудниками без инвалидности работают на постоянной основе помощниками повара и официантами с выплатой зарплаты пять молодых людей с инвалидностью, которые являются подопечными Дагестанской региональной общественной организации помощи инвалидам «Жизнь без слез». Данная общественная организация была создана в августе 2006 года по инициативе родителей детей-инвалидов, и на сегодня она занимается не только повышением образовательного и культурного уровня детей с инвалидностью, их социальной реабилитацией, правовым просвещением, содействием социальной интеграции и адаптации, но и содействием в трудоустройстве молодых людей с инвалидно-

стью. В Санкт-Петербурге действуют инклюзивные мастерские «Простые вещи», представляющие собой семь мастерских (керамическая, швейная, графическая и арт-студия, кулинарная, столярная, цветочная), где работают лица с ментальными особенностями вместе с профессиональными мастерами и волонтерами. По истечении трех месяцев инвалида, желающего трудиться в той или иной инклюзивной мастерской, берут на работу в рамках подходящей программы трудоустройства – социальной занятости, стажировки или квотирования рабочих мест¹. В 2019 году было открыто кафе «Огурцы», в котором все вещи созданы руками мастерами инклюзивных мастерских «Простые истины», где также трудятся люди с ментальными особенностями наравне с профессиональными поварами и бариста (Жвик, 2022). Кафе «Жу-Жу» (2019) является первым инклюзивным кафе в Москве, где работают люди с аутизмом и синдромом Дауна. Основательницами кафе являются три подруги – Настя Незнамова (бизнес-тренер), Венера Багаутдинова (финансист) и Наташа Андрианова (занимается рекламой в банке), которые много лет занимались волонтерской работой с выпускниками детских домов. Сегодня в команде «Жу-Жу» три человека с синдромом Дауна и четыре человека с аутизмом (Куклина, 2022).

В практике развития инклюзии и социальной интеграции лиц с инвалидностью функционирует особое кафе – *Альцгеймер-кафе «Незабудка»*, представляющее собой семейные встречи закрытого типа в общественных местах (кафе, клуб, библиотеки, музей, коворкинг, антикафе, социальный центр), которые проходят раз в месяц, и основным содержанием которых являются общение, танцы, пение, настольные игры и др.

Такое кафе как инструмент социализации и эмоциональной поддержки пожилых людей с деменцией и их близких родственников имеет 25-летнюю успешную мировую практику. В нашей стране такие встречи стали проводиться с 2018 года фондом Альцрус, и на сегодня они проходят в городах Москва, Петербург, Саратов, Кондопога (Карелия), Видное (Московская область), Калининград, Брянск, Красноярск².

В городе Вольск Саратовской области в 2021 году был открыт инклюзивный цех «VARENIKI» по производству замороженной продукции с целью создания рабочих мест для выпускников коррекционных учреждений. В рамках сопровождаемого трудоустройства молодые люди с инвалидностью бесплатно обучаются специальности, получают место работы и постоянный доход, и в дальнейшем готовы выйти на открытый рынок труда более подготовленными и конкурентноспособными³. Такая практика подготовки людей, испытывающих трудности в поиске работы, к выходу на рынок труда получила название *транзитного трудоустройства*. *Транзитное трудоустройство* – гибкая форма трудоустройства, предполагающая работу, ограниченную по времени, для людей группы риска с целью упрощения профессионального выхода в открытый рынок труда на постоянные штатные позиции⁴. Для России транзитное трудоустройство – это совершенно новая форма трудоустройства, основанная на зарубежном опыте, в частности Швеции, где такую политику в отношении людей с ограниченными возможностями здоровья проводит Samhall – шведская государственная компания, создающая рабочие места с 1980 года (Brzokoupil, 2020; Holmqvist, 2016). Примерами транзитное

¹ Инклюзивные мастерские «Простые вещи». URL: <https://prostieveschi.ru/> (дата обращения: 20.11.2022).

² Сеть альцкафе «Незабудка». URL: https://www.alzrus.org/uhazhivayuschim_licam_i_pacientam/klub-nezabudka/ (дата обращения: 20.11.2022).

³ Инклюзивный цех «VARENIKI» для выпускников коррекционных учреждений. URL:

<https://dobro.ru/project/10024952> (дата обращения: 20.11.2022).

⁴ Что такое инклюзивное трудоустройство? Понятия инклюзии и инклюзивного трудоустройства. URL: <https://extrability.org/home/materials/multimobility-in-employment/terminology-of-inclusion/> (дата обращения: 10.09.2022).

трудоустройства в России, помимо саратовского инклюзивного цеха VARENIKI», являются:

– ресторан транзитного трудоустройства «Вход с улицы» (Санкт-Петербург) – первый и единственный в России, в нем работают бывшие бездомные – подопечные благотворительной организации «Ночлежка» (Павлюкевич, 2022);

– кофейни «ЭР.10» и «СПЭШЛ» (Санкт-Петербург), где работают выпускники детских домов благотворительного кластера «Анна помогает» (Буракова, 2022);

Другое определение инклюзивного трудоустройства мы находим у основателей АНО «Белая трость» (г. Екатеринбург), полностью незрячих инвалидов – Олега Колпашикова и Михаила Войцеховского: трудоустройство тогда может быть названо инклюзивным, когда вклад работника с инвалидностью ощутим и определяет качество производимого продукта, если же деятельность с равным успехом выполняема другим работником, то эта деятельность не является примером инклюзивного трудоустройства¹. Инклюзивное трудоустройство возможно благодаря *экстрабилити* людей с инвалидностью, под которыми понимаются дополнительные способности у людей с инвалидностью, которые

- формируются вследствие ограничения их жизнедеятельности;

- в результате их успешной социализации и социальной адаптации;

- представляют собой особые, уникальные знания, навыки и опыт, которых нет у людей без инвалидности;

- являются их конкурентными преимуществами на рынке труда.

Примерами людей с *экстрабилити* являются работники с ментальными особенностями на фабрике можжевеловых игрушек, мебели и предметов быта, слухачи во времена Второй мировой войны,

воспитатели с ментальными отклонениями в детском саду, среди известных людей – *Даниэль Киш*, американский эксперт по эхолокации и президент Всемирного доступа для слепых, некоммерческой организации, основанной в 2000 году с целью облегчения жизни людей со всеми формами слепоты и повышения публичной осведомленности о своих возможностях; *Роман Аранин*, российский изобретатель, генеральный директор компании Observer, которая производит и ремонтирует реабилитационную технику для инвалидов; *Франклин Рузвельт*, 32-й президент США, передвигавшийся на инвалидной коляске (Авилова, 2022: 7).

Заключение (Conclusions). Анализируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы об особенностях организации инклюзивного трудоустройства в отличие от сопровождаемого трудоустройства, социальной занятости инвалидов и инклюзивного трудоустройства:

- инклюзивное трудоустройство, как и транзитное трудоустройство в нашей стране в основном *реализуется социально ориентированными некоммерческими и благотворительными организациями*, а также неравнодушными гражданами и волонтерами, а не государственными учреждениями и коммерческими предприятиями;

- инклюзивное трудоустройство, как и сопровождаемое трудоустройство и социальная занятость инвалидов, используется *только в отношении лиц с инвалидностью*, в отличие от транзитного трудоустройства, которое направлено не только на лиц с инвалидностью, но и на других социально незащищенных групп населения – бездомных, выпускников детских домов и др.

- инклюзивное трудоустройство – *специально создаваемые (отдельные) рабочие места* в отличие от квотируемых, выде-

¹ Что такое транзитное трудоустройство? URL: https://rabota-i.org/?post_type=news&p=3228 (дата обращения: 10.09.2022).

ляемых, резервируемых государством рабочих мест в рамках сопровождаемого трудоустройства и социальной занятости инвалидов в структуре существующей организации;

– инклюзивное трудоустройство, как и сопровождаемое трудоустройство, в отличие от транзитного трудоустройства, направлено на *обеспечение стабильной и постоянной занятости лиц с ОВЗ и инвалидностью.*

– инклюзивное трудоустройство представляет собой *инклюзивное взаимодействие как норму жизни, включающее как лиц без инвалидности, так и людей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, на основе продвижения и закрепления инклюзивных ценностей, воспитания и развития толерантности и высокой инклюзивной культуры.*

Таким образом, инклюзивное трудоустройство направлено на реализацию трудовых прав и преодоление дискриминации в отношении лиц с инвалидностью и по сравнению с альтернативными формами занятости, (надомный труд, дистанционная работа, самозанятость и др.) предоставляет условия и возможности для их социализации и социальной интеграции. В качестве основных путей развития инклюзивного трудоустройства, можно сформулировать следующие (Копалкина, 2021: 229):

– повышение уровня осведомленности и *информированности о преимуществах найма людей с инвалидностью* среди организаций, занимающихся трудоустройством, работодателей и общества в целом в форме консультирования, разъяснительной работы, обучающих семинаров;

– дальнейшее *развитие института инклюзивного трудоустройства* наряду с сопровождаемым трудоустройством и социальной занятостью инвалидов (создание отдельного специального органа, занимающегося вопросами содействия трудовой занятости лиц с инвалидностью, разработка и реализация самостоятельных федеральных и региональных программ содействия их

занятости, развитие тесного межведомственного сотрудничества, создание реестра социально ответственных организаций, использующих труд инвалидов, разработка адекватных методик оценки реального положения инвалидов на рынке труда и др.);

– стимулирование и *развитие мер финансовой поддержки* со стороны государства в форме грантовой поддержки, субсидирования, снижения ставки налога на прибыль, предоставление налоговых каникул и использование других финансовых механизмов.

Список литературы

Авилова В. А., Копалкина Е. Г. Содействие трудовой занятости лиц с инвалидностью в Иркутской области // Материалы XI Международной научно-практической конференции «Формы и методы социальной работы в различных сферах жизнедеятельности». Улан-Удэ, 2022. С. 5-7.

Антонова В. К., Присяжнюк Д. И., Рябиченко Т. А. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства // Журнал исследований социальной политики. 2021. Т. 19, № 3. С. 373-388.

Ашмаров И. А. «Работающие бедные» в современной России // Историко-экономические исследования. 2018. Т. 19, № 4. С. 556-570.

Багдужева К. Г., Гаджиева Д. П., Гасанова С. С., Гаджимагомедова Т. Г. Сопровождаемое трудоустройство инвалидов и лиц с ОВЗ // Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 2, № 3. С. 17-20.

Буракова С. Кофе по специальности: как «Анна помогает» дает работу выпускникам детских домов. URL: <https://philanthropy.ru/heroes/2022/05/19/115073/> (дата обращения: 10.09.2022).

Васильева Ю. В. Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации // Ex jure. 2020. № 2. С. 131-141.

Жвик А. Когда вкусное полезно: восемь благотворительных кафе в России. URL:

<https://philanthropy.ru/instruments/2022/04/29/114384/> (дата обращения: 20.11.2022).

Копалкина Е. Г., Дареев А. Е., Илтакова Н. В. Проблемы трудовой занятости лиц с инвалидностью на современном этапе российского общества // Социальная компетентность. 2021. Т. 6, № 2 (20). С. 223-233.

Куклина А. Как работает первое московское кафе с особенными сотрудниками. URL: <https://www.gastronom.ru/text/v-moskve-est-kafe-v-kotorom-rabotajut-osobennye-sotrudniki-1012218> (дата обращения: 20.11.2022).

Павлюкевич Д. «Вход с улицы» от «Ночлежки»: как устроен первый ресторан транзитного трудоустройства в России. URL: <https://www.sobaka.ru/bars/heroes/147368> (дата обращения: 10.09.2022).

Тагаров Б. Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Историко-экономические исследования. 2020. Т. 21, № 1. С. 56-79.

Шаповалова Д. На работу без ограничений. URL: <https://shag-vpered.org/na-rabotu-bez-ogranichenij/> (дата обращения: 10.09.2022).

Brzokoupil K. Aged and disabled workers – successful business and rehabilitation: experiences from Samhall AB // Work and Aging: A European Perspective. CRC Press, 2020. С. 365-381.

Holmqvist M. The disabling state of an active society. Routledge, 2016. 178 p.

References

Avilova, V. A. and Kopalkina, E. G. (2022), "Promotion of employment of persons with disabilities in the Irkutsk region", *Proc. of the XI International scientific and practical conference «Forms and methods of social work in various spheres of life»*, Ulan-Ude, Russia, 5-7. (In Russian)

Antonova, V. K., Prisyazhnyuk, D. I., Ryabichenko, T. A. (2021), "Creative effect, investment and inclusion as a norm of life: attitudes of HR managers in Russia regarding inclusive employment", *Journal of Social Policy Research*, (3), 373-388. (In Russian)

Ashmarov, I. A. (2018), "Working poor» in modern Russia", *Historical and economic research*, (4), 556-570. (In Russian)

Bagdueva, K. G., Gadzhieva, D. P., Hasanova, S. S. and Gadzimagedova, T. G. (2017), "Accompanied employment of disabled people and persons with disabilities", *Successes of modern science and education*, (3), 17-20. (In Russian)

Burakova, S. (2022), "Coffee by specialty: how «Anna helps» gives work to graduates of orphanages" [Online], available at: <https://philanthropy.ru/heroes/2022/05/19/115073/> (Accessed 10 September 2022). (In Russian)

Vasilyeva, Yu. V. (2020), "Social employment of disabled people in the Russian Federation and international norms in the field of employment and employment of disabled people: problems of implementation", *Ex jure*, (2), 131-141. (In Russian)

Zhvik, A. (2022), "When tasty is useful: eight charity cafes in Russia" [Online], available at: <https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost> (Accessed 20 November 2022). (In Russian)

Kopalkina, E. G., Dareev, A. E. and Ilyakova, N. V. (2021), "Problems of employment of persons with disabilities at the present stage of Russian society", *Social competence*, (2), 223-233. (In Russian)

Kuklina, A. (2022), "How the first Moscow Cafe with special employees works" [Online], available at: <https://www.gastronom.ru/text/v-moskve-est-kafe-v-kotorom-rabotajut-osobennye-sotrudniki-1012218> (Accessed 20 November 2022). (In Russian)

Pavlyukevich, D. (2022), "Entrance from the street» from «Nochlezhka»: how the first restaurant of transit employment in Russia is arranged" [Online], available at: <https://www.sobaka.ru/bars/heroes/147368> (Accessed 10 September 2022). (In Russian)

Tagarov, B. J. (2020), "Features of new forms of realization of human capital in the digital economy", *Historical and economic research*, (1), 56-79. (In Russian)

Shapovalova D. (2022), "To work without restrictions" [Online], available at: <https://shag-vpered.org/na-rabotu-bez-ogranichenij/> (Accessed 10 September 2022). (In Russian)

Brzokoupil, K. (2020), "Aged and disabled workers – successful business and rehabilitation: experiences from Samhall AB", *Work and Aging: A European Perspective*, CRC Press, 365-381.

Holmqvist, M. (2016), *The disabling state of an active society*, Routledge, 178.

Статья поступила в редакцию 11 ноября 2022 г. Поступила после доработки 04 декабря 2022 г. Принята к печати 12 декабря 2022 г. Received 11 November 2022. Revised 04 December 2022. Accepted 12 December 2022.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflicts of interest to declare.

Копалкина Евгения Геннадьевна, кандидат философских наук, доцент Байкальского государственного университета, Иркутск, Россия.

Evgenia G. Kopalkina, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Baikal State University, Irkutsk, Russia.