

ЭКАНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

УДК 349.2

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИНКЛЮЗИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

Н. В. Маковская

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и управления

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

Т. И. Чегерова

кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

В статье представлена инклюзивная занятость как организация совместной трудовой деятельности с включением работников с ограниченными возможностями в конкретные производственные процессы. Даны оценки функционирования инклюзивной занятости в Могилевской области в сравнительном диапазоне с областями Беларуси. Оценены ключевые параметры их занятости работников с ОВ в социально-экономических условиях Могилевской области. Выявлены региональные особенности инклюзивной занятости.

Ключевые слова: инклюзивная занятость, работник с ограниченными возможностями, заработная плата, инклюзивная среда, рынок труда.

Введение

Современное общественное развитие все больше популяризирует понятие инклюзивности (включенности), используя его во многих сферах жизнедеятельности. Главный принцип инклюзивности – создание равного доступа к социальным благам и трудовому процессу для всех инклюзивных слоев населения, то есть групп людей, которые исключены из общественной жизни, прежде всего, по признаку трудоспособности. Трудовая инклюзия — это системный подход к организации трудовой деятельности, который определяется не только количеством сотрудников с ограниченными возможностями (ОВ), но и наличием инклюзивной среды, которая создает равные условия для всех и исключает бытовую дискриминацию.

Теория исследования инклюзивной занятости

Инклюзивность – это включение кого-либо или чего-либо в общественный процесс. Чаще всего инклюзивность предполагает включение в жизнь общества людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): имеющих особенности физического развития, инвалидность или ментальные отличия. Впервые термин «инклюзия» был введен в оборот в 1994 году – под эгидой ЮНЕСКО в Испании прошла Всемирная конференция по образованию лиц с особыми потребностями, где была предложена данная научная категория [1].

Инклюзивная занятость – включение, предполагающее совместную трудовую деятельность, работника-индивида с ограниченными возможностями в конкретный производственный процесс [1; 2]. Это форма организации труда, при которой каждому человеку-работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных,

© Маковская Н. В. , Чегерова Т. И., 2025

Исследование выполнено при финансовой поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований.

ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике. Преимущества, которые дает инклюзивная занятость: вовлеченность работающих работников с ОВ, следствием которой является снижение текучести кадров, повышение лояльности сотрудников [3; 4].

Инклюзивная занятость предполагает инклюзивное рабочее место – место, где работник с ограниченными возможностями может трудиться и претендовать на оценку своего труда. Это место, где люди с физическими недостатками имеют возможности профессионального совершенствования и роста.

Особенности инклюзивного рабочего места могут быть связаны: а) с риском возникновения дискриминации (например, дискриминация по степени ограниченности физических возможностей у инклюзивных работников); б) со сложностью построения карьерных траекторий у работников с ОВ, так как приходится прилагать дополнительные усилия для признания в профессиональном кругу; в) с обязательным созданием инклюзивной среды, включающей технические элементы, гигиенические условия и т. п. [1; 3].

Реализация инклюзивной занятости в обществе связана с архитектурой ее модели. Так, архитектура модели инклюзивной занятости предполагает проектирование и создание основных элементов ее структуры, определение целей, задач, характеристик и принципов функционирования каждого элемента в модели [5]. Концептуальная задача архитектуры модели инклюзивной занятости состоит в создании такой пространственной среды, в которой эффективно и комфортно реализуется человеческий капитал работников с ограниченными возможностями (ОВ).

В основе модели инклюзивной занятости находится трудовая инклюзия с основными ее элементами: инклюзивное трудоустройство, инклюзивные рабочие места, инклюзивная занятость. Особенность модели состоит в том, что, по сути инклюзивная занятость состоит из инклюзивного трудоустройства и инклюзивных рабочих мест, которые определяют специфику социально-экономических отношений по поводу занятости работников с ОВ.

Общая характеристика инклюзивной занятости в Могилевской области

В данном проекте отдельное научное внимание сосредоточено на Могилевской области. Данный регион представлен многочисленными промышленными организациями и активным региональным рынком труда.

На рисунке 1 представлена численность занятых инвалидов в Могилевском регионе.



Рисунок 1 – Списочная численность работающих инвалидов (всего по годам) в Могилевской области, чел.

Источник: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области

В рамках одной области повторяется общереспубликанский тренд увеличение численности занятых инвалидов. Это еще раз подчеркивает значимую роль формирования политики инклюзивной занятости не только на уровне национальной экономики, но и на уровне региональных экономик в Беларуси.

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

В разрезе видов экономической деятельности (рис. 2), представленных в региональной экономике Могилевской области, численность занятых инвалидов распределилась следующим образом:

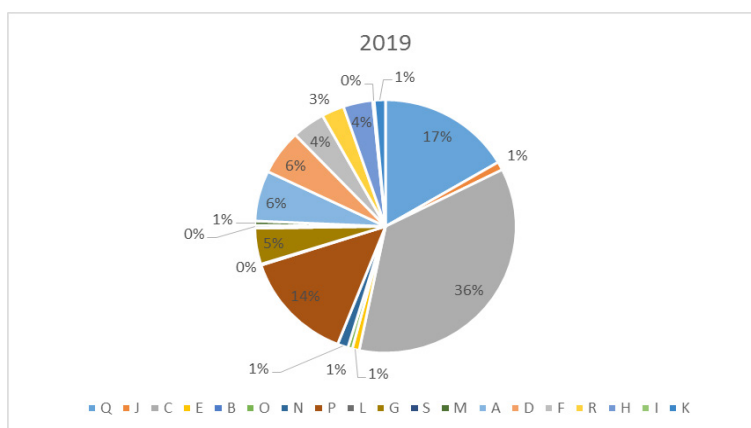


Рисунок 2 – Численность занятых инвалидов в 2019 г. по ВЭД в Могилевской области, чел.

Источник: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области

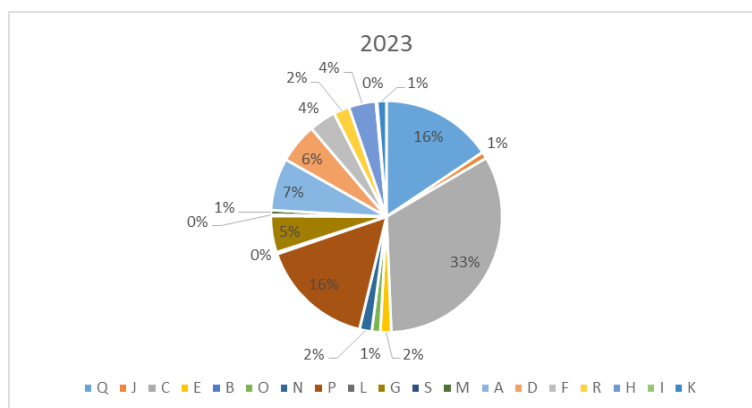


Рисунок 3 – Численность занятых инвалидов в 2023 г. по ВЭД в Могилевской области, чел.

Источник: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области

Примечание: Q Здравоохранение и социальные услуги; J Информация и связь; С Обрабатывающая промышленность; E Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов; В Горнодобывающая промышленность; О Государственное управление; N Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг; Р Образование; L Операции с недвижимым имуществом; G Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов; S Предоставление прочих видов услуг; М Профессиональная, научная и техническая деятельность; А Сельское, лесное и рыбное хозяйство; D Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом; F Строительство; R Творчество, спорт, развлечения, отдых; Н Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность; I Услуги по временному проживанию и питанию; К Финансовая и страховая деятельность.

Анализируя в сравнении 2019 год и 2023 год (рис. 2, 3) по распределению работающих инвалидов в могилевской области, следует констатировать, что принципиальных изменений не наблюдалось. Так, среднестатистическое значение занятых инвалидов по видам экономической деятельности, установилось 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 «Обрабатывающая промышленность» (33–37%), «Образование» (15, 16%) и «Здравоохранение и социальные услуги» (16, 17%).

Доля работающих инвалидов в общей численности занятых растет как в целом по стране, так и по Могилевской области, примерно одинаково (рис. 4).

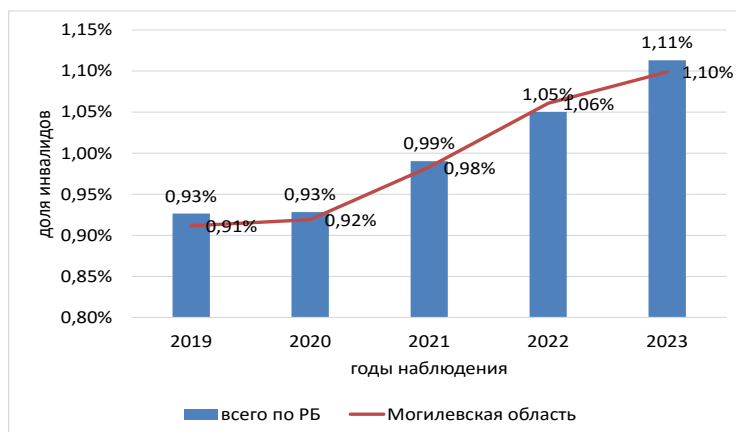


Рисунок 4 – Динамика доли инвалидов в общей численности работающих

Источник: составлено по данным Главного статистического управления Могилевской области

На диаграмме (рис. 4) представлена доля инвалидов (%) в общей численности занятых работников, как по стране в целом, так и по Могилевской области, в частности. Рост численности занятых инвалидов в Могилевской области за период 2019–2023г.г. произошел на 0,19 п.п. (по стране в целом на 0,18 п.п.).

Результаты статистических оценок функционирования инклюзивной занятости в организациях Беларуси.

В 1/3 (34,8%) обследованных организаций Могилевской области работают работники с ОВ. Анализ статистически значимых распределений численности персонала организаций и количества работающих работников с ОВ показал, что есть статистически значимые отличия (табл. 1) в таких распределениях ($\chi^2 = 26,105$, $p < 0,0001$).

Таблица 1 – Частота работающих в организациях работников с ОВ в зависимости от численности сотрудников

Численность персонала организации	Наличие в организации работающих работников с ОВ	
	нет	да
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

Анализ таких распределений показал, что чаще всего работники с ОВ работают в организациях Беларуси, где: а) численность персонала выше 250 человек, но не превышает 500 человек (оценка 23, 8%), б) численность персонала более 1000 человек (оценка 21,4%). Такое распределение в оценках можно объяснить тем, что инклюзивные рабочие места всегда есть в масштабных по численности организациях и существует возможность сопровождения инклюзивной занятости в силу наличия финансовых и институциональных ресурсов.

Формирование принципов и корпоративных ценностей политики инклюзии в организации зависит, прежде всего, от административных решений и установок. Такие решения связаны не только с самостоятельным желанием руководителя принять такое решение, но и с желанием сотрудников поддержать инклюзивную политику, как в рамках формальных норм, так и в рамках неформальных инициатив. Оценка принятия инклюзивных решений проводилась с учетом масштабности (мелкие – менее 200 человек, крупные – более 500) организаций. Результаты показали, что есть небольшие отличия в том, какой субъект административного управления инициирует инклюзивное решение в разных по размеру организациях (рис. 5).

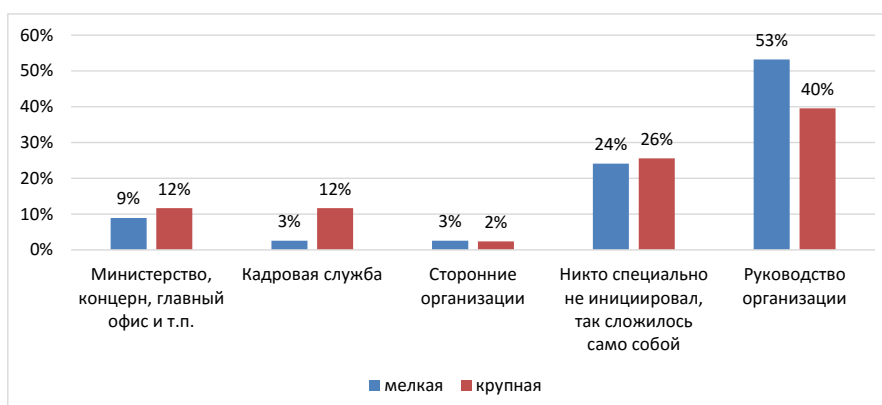


Рисунок 5 – Принятие инклюзивных решений в организациях субъектами управления

Источник: авторская разработка

Полученные результаты показали, что:

- в небольших (мелких) по размеру организациях преимущество в принятии инклюзивных решений имеют: отраслевые министерства (концерны) и руководство организаций;

- в крупных организациях к принятию таких решений имеет отношение и кадровая служба (в мелких организациях – не имеет влияния) в контексте решений руководства организаций;

- «никто не инициировал, так сложилось само собой» – это принцип формирования инклюзивной политики и административных решений, который действует в исследуемых организациях (мелких и крупных).

Поэтому можно заключить, что в белорусских организациях формирование инклюзивной политики и ее ценностей скорее имеет корпоративную преемственность, которая устанавливалась на протяжении долгого времени и поддерживается руководством белорусских организаций. Такая преемственность характерна для всех типов (мелких и крупных) организаций.

Оценка влияния политики инклюзии в белорусских организациях связана с организационным поведением и с продвижением (или поддержанием) инклюзивных ценностей. Организационное поведение, как правило, связано с доверием руководству организации, с репутацией организации в белорусском профессиональном сообществе, с вовлеченностью сотрудников в работу, с личностным ростом сотрудников, с мотивацией и терпимостью сотрудников и т. п. Развитие инклюзивности в организации – это, прежде всего, принятие таких административных решений, которые бы не противоречили общей стратегии развития организации, были в контексте формально закрепленных норм, поддерживались сотрудниками организации. Оценка проводилась по принципу объединения в две группы («принимая решения» и «не принимаю решения») всех опрошенных респондентов (рис. 6).

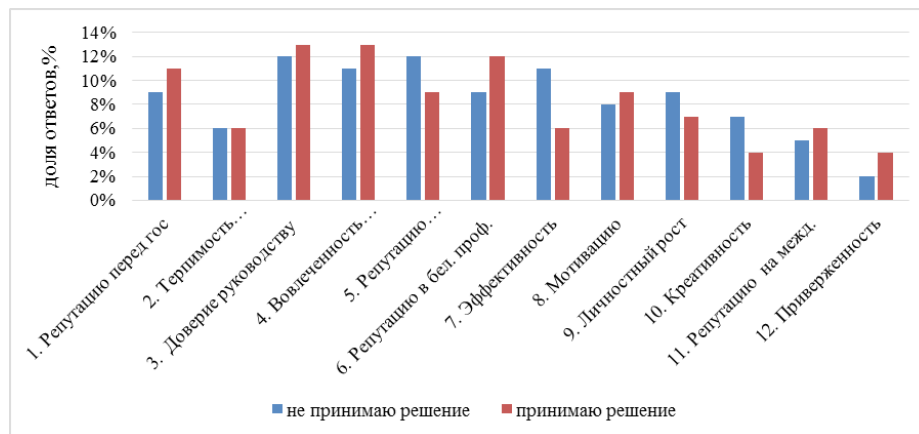


Рисунок 6 – Оценка политики инклюзии в белорусских организациях

Источник: авторская разработка

На рисунке 6 видно, что не зависимо от респондентов, принимающих либо не принимающих административные решения, мнения о влиянии инклюзивных ценностей на организационное поведение сотрудников принципиально не разнятся в статистических значениях. Результаты оценки показали, что более весомыми инклюзивными

ценностями, на которые влияют административные решения, являются: доверие руководству организации; вовлеченностью сотрудников в работу; репутация в профессиональном белорусском сообществе.

Представляет определенный интерес оценка распределений мнений респондентов, принимающих и не принимающих административные решения по поводу влияния политики инклюзии на экономическую эффективность и корпоративную социальную ответственность (КСО) (рис. 7).

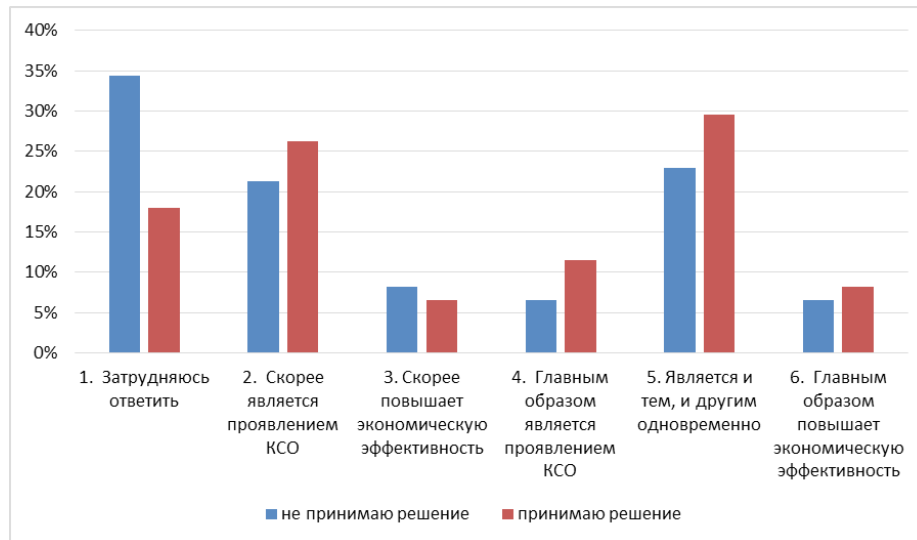


Рисунок 7 – Распределения оценок влияния политики инклюзии на экономическую эффективность и корпоративную социальную ответственность (КСО)

Источник: авторская разработка

Результаты показали (рис. 7), что на фоне нейтральных ответов («затрудняюсь ответить») у двух групп респондентов явными объективными мнениями являются следующие:

- политика трудовой инклюзии является проявлением КСО;
- политика трудовой инклюзии влияет и на социальную и на экономическую эффективность.

Объективность таких результатов подтверждают статистически значимые отличия (Хи-квадрат = 89,478, $p=0,008$) в распределении ответов в группах.

Оценка механизмов реализации политики трудовой инклюзии в организации связана с субъектами (руководство, кадровая служба, сторонние организации, министерства и концерны, подразделения организации и т. п.) ее реализации и с инклюзивными практиками, которые применяются (специальные программы адаптации для сотрудников с ОВ, специальные инструменты планирования карьеры и развития для сотрудников с ОВ и др.).

Интересным представляется результат оценки создания инклюзивной среды посредством наличия специально оборудованных мест, мест общего пользования и рабочих мест. Результат представляет собой статистические (Хи-квадрат = 27,67, $p=0,006$) отличия в распределении ответов в группах (табл.2).

Таблица 2 – Определение влияния по созданию специально оборудованных мест для работников с ОВ.

Кто в вашей компании был инициатором обеспечения инклюзии на рабочих местах?	Есть ли в Вашей организации специально оборудованные места для сотрудников с ОВ?		
	Нет специально оборудованных мест	Места общего пользования (кухни, туалеты)	Рабочие места
Министерство, концерн, главный офис и т. п.	8,2%	20,0%	0,0%
Кадровая служба	4,7%	0,0%	25,0%
Сторонние организации	3,5%	0,0%	0,0%
Никто специально не инициировал, так сложилось само собой	30,6%	12,0%	8,3%
Руководство организации	40,0%	68,0%	66,7%
инклюзия не реализуется	5,9%	0,0%	0,0%
У нас не работают инвалиды	7,1%	0,0%	0,0%
Итого	100,0%	100,0%	100,0%

Источник: авторская разработка

Очевиден факт того, что главным субъектом в реализации инклюзивной политики в белорусских организациях является руководство. По его инициативе создаются специально оборудованные места (места общего пользования и рабочие места) для работников с ОВ. При отсутствии инициативы со стороны руководства такие места не создаются (на что указывает 40% оценок).

Заключение

1. Анализ и оценка инклюзивной занятости на примере Могилевской области показала, что уровень заработной платы работников с ОВ (инвалидов) на порядок ниже общереспубликанского уровня. Кроме этого, в Могилевской области, по сравнению с другими областями Беларуси, заработная плата работников с ОВ самая низкая. Могилевская область является «аутсайдером» по уровню номинальной начисленной заработной платы у работающих инвалидов, хотя за последние пять лет и наблюдается ее рост.

2. В организациях Могилевской области процесс принятия инклюзивных решений, является индикатором наличия корпоративной политики инклюзии, и наличие таких решений является ее отражением. Инклюзивные решения, как правило, в рамках формально закрепленных норм, прежде всего, нормативно-правовых.

3. В организациях инклюзивная политика влияет, в том числе на социально-экономическую эффективность организаций. Значительную роль в обеспечении трудовой инклюзии на рабочих местах имеет корпоративная социальная ответственность. Реализация политики трудовой инклюзии в организациях является следствием проявления корпоративной социальной ответственности, с одной стороны, с другой – оказывает влияние на социальную и на экономическую эффективность белорусских организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Маковская, Н. В.* Инклюзивная занятость: понятие, сущность, подходы / Н. В. Маковская // Вестник Могилевского государственного университета им. А. А. Кулешова. – 2024. – № 2 (64). – С. 7–13.

2. **Маковская, Н. В.** Экосистема инклюзивной занятости: понятие, подходы, основные элементы / Н. В. Маковская // Вестник Института экономики НАН Беларуси : сб. науч. ст. / Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики, 2024. – Вып. 9. – С. 108–121. <https://doi.org/10.47612/2789-5122-2024-9-108-121>
3. **Ванкевич, Е. В.** Социальное предпринимательство: социально-экономическая основа и направления развития в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, К. А. Краенкова // Белорусский экономический журнал. – 2020. – № 4. – С. 52–65.
4. **Ванкевич, Е. В.** Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : моногр. / Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2020. – 269 с.
5. **Зенькова, Л. П.** Трансформация экономической системы в условиях становления цифровой экономики / Л. П. Зенькова, О. В. Машевская. – Минск : ИВЦ Минфина, 2024. – 239 с.

Поступила в редакцию 04.06.2025 г.

Контакты: makovskaya@m.msu.by (Маковская Наталья Владимировна),
chegerova@m.msu.by (Чегерова Татьяна Ивановна)

Makovskaya N. V., Chegerova T. I. REGIONAL FEATURES OF INCLUSIVE EMPLOYMENT IN ORGANIZATIONS OF THE MOGILEV REGION

The article presents inclusive employment as the organization of joint labour activities that include workers with disabilities in specific production processes. The functioning of inclusive employment in the Mogilev region is assessed in comparison with other regions of Belarus. Key parameters related to the employment of workers with disabilities in the socio-economic conditions of the Mogilev region are analyzed. Regional features of inclusive employment are identified.

Keywords: inclusive employment, worker with disabilities, wages, inclusive environment, labour market.