

ЭКАНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

УДК 349.2

ИНКЛЮЗИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, ПОДХОДЫ¹

Н. В. Маковская

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры экономики и управления
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

В статье представлены новые для отечественной экономической науки подходы к пониманию инклюзивной занятости. Обоснованы теоретико-методологические основы инклюзивной занятости как целостной системы, направленной на социальную поддержку, адаптацию и развитие работников с ограниченными возможностями. Инклюзивная занятость представлена как организация совместной трудовой деятельности с включением работников с ограниченными возможностями в конкретные производственные процессы.

Ключевые слова: инклюзивная занятость, работник с ограниченными возможностями, социальная поддержка, инклюзивная среда, инклюзивное рабочее место.

Введение

Методология научных подходов к исследованию понятия «инклюзия» и инклюзивных процессов исходит прежде всего из основ социальной философии, и ее инструментарий используется в теории инклюзии. Элементы социальной философии, такие как интегральное конструирование «включающего» общества, позволяют сформулировать ряд базисных положений, включающих понятийный аппарат, принципы построения социальных структур для инклюзивного социума и т. п. Для исследования инклюзивного социума важна теория, которая обоснует способы, принципы и особенности включенности и приспособления работников в такую среду. Теория позволит сформировать подходы к определению стабильности инклюзивного социума, порядка и определенности в нем, алгоритму трансформации и приспособления к изменяющейся среде. В целом существует необходимость формирования концептуальных подходов к понятию «социальное инклюзивное пространство», которое станет основой для определения инклюзивного пространства в трудовой сфере [1]. Понятно, что это будет специфическое пространство для конкретной определенной группы людей с особыми потребностями, которые определены их ограниченными возможностями.

Методологические основы инклюзивной занятости

Методология инклюзивной занятости представляет собой синтез антропологической, феноменологической философии, интерактивной и общей психологии, конфликтологии и социальной педагогики. Становление методологических основ инклюзии в трудовой сфере берет начало в конфликтологии, психологии и социальной педагогике. При этом эти научные направления широко используют результаты зарубежных исследований теоретико-методологических основ инклюзии. Базовым вариантом интерпретации категории «инклюзия», которая может быть приемлема и для сферы труда, являются идеи нормализации жизни Б. Нирье, критерии формирования инклюзивной культуры Т. Бута и М. Эйнскоу [2].

¹Исследование выполнено при финансовой поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований, грант «Ученый», договор № Г22У-008 от 04.05.2022.

В целом в отечественной науке в области инклюзии существует определенный дефицит научных изысканий, связанных с механизмами формирования и реализации инклюзивной среды в социально-экономической сфере. В этой связи *целью данной статьи* является выявление и раскрытие социально-экономической сущности базовых понятий, имеющих отношение к трудовой инклюзии, определение сущности инклюзивной занятости.

Методология инклюзивного подхода в отечественной социальной и образовательной среде базируется на результатах теоретико-методологических исследований в области специального образования, берущих свое начало в эпоху реформаторской педагогики и связанных с именами В. П. Кащенко, Г. Я. Трошина и др. Значительный вклад в развитие гуманитарного подхода, в переносе акцента с естественно-научной (медицинской, клинической) парадигмы на социальную внес Л. С. Выготский [3; 4].

В развитии теоретико-методологических основ в изучении инклюзии важными представляются *метаподходы* (системный, синергетический, антропологический), которые выступают в качестве фундамента инклюзии в трудовой сфере. Идеи системного подхода относительно социальной сферы использовались уже с середины XX в. (Р. Е. Левина, А. И. Дьячков, Ф. Ф. Рау, С. А. Зыков и др.). В 1970-е 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 (Э. И. Леонгард, А. Р. Маллера, Е. А. Стребелевой и др.), занимающихся вопросами социальной помощи и социальной адаптации людей с ограниченными возможностями. Системный и синергетический подходы становятся методологической базой при изучении вопросов преобразования структур для потребностей инклюзивной среды [4]. Новейшие поиски обоснования инклюзивных моделей в социальной сфере с учетом исторических форм социальной и культурной жизни человечества, их многообразия и гетерогенности ведутся также в контексте антропологических исследований, рассматривающих хозяйственную и социокультурную деятельность человека (Л. Ф. Обухова, И. А. Корепапова, А. Ю. Шеманов и др.) [4].

В середине 1980-х гг. в европейской социальной науке начинает подвергаться резкой критике подход, ориентированный на парадигму нарушенного развития индивида. Точка зрения о содействии со стороны общества в жизнедеятельности индивида с нарушением развития перестает соответствовать изменившимся социальным установкам. Встает значимая проблема о ценностях и смысле жизни индивидов, которые имеют такие нарушения. Попытку классификации отклонений в рамках эколого-системного подхода предпринимает известный специалист в области социальных наук А. Сандер [5; 6]. Он подвергает сомнению понятие «нарушение развития», обосновывая это невозможностью четкого разграничения между нарушенным и ненарушенным развитием, наличием подвижных (текучих) переходов между традиционными видами нарушений, а также неопределенностью (спорностью) критериев классификации. А. Сандер обращает внимание на то, что исходным пунктом социального действия должно являться не нарушение, а индивид и его уникальное жизненное пространство [7]. В связи с этим он предлагает проводить классификацию не по типам повреждений, а по характеру социального сопровождения индивида. При таком понимании решающую роль играют не индивидуальные повреждения, а индивид, рассматриваемый в определенном контексте [5; 6]. Нарушенное развитие определяется А. Сандером как дифференцированная потребность в поддержке [4]. *Подход А. Сандера* придал динамику в исследованиях процесса развития инклюзии. В результате получила развитие характеристика понятия «нарушенное развитие» индивида, которая свелась к трем уровням: биологический, психологический и социальный [7; 8]. Эти результаты стали фундаментом обоснования инклюзии, в том числе инклюзивной занятости.

Подход с позиции теории инклюзивного пространства позволяет сформулировать специфику процессов, происходящих в совместной трудовой деятельности людей с ограниченными возможностями, их обучения и развития, подходы к эффективному функционированию инклюзивного пространства и инклюзивных процессов в целом. Теория определяет специфику трудовой деятельности работников с ограниченными возможностями (ОВ), выделяет приоритетные (или «рабочие») механизмы функционирования инклюзии в организации.

В целом можно говорить об инклюзии в трудовом процессе как целостной системе, которая направлена на социальную поддержку, адаптацию и развитие работников с ограниченными возможностями. Основу такой системы составляет комплекс условий, форм и методов включенности таких работников в сферу труда.

Инклюзивная занятость особенно актуализируется в контексте *концепции инклюзивного роста*, обеспечивающего устойчивость развития национальных экономик [9]. По сути, данная концепция обосновывает социально-экономическое развитие при соблюдении баланса интересов всех социальных и демографических групп в условиях прогрессивного экономического роста. Системообразующим фактором такого роста является «бездискриминационное» включение в социально-экономические отношения всех слоев населения, в том числе людей с ограниченными возможностями. Важность включения таких людей состоит и в том, чтобы минимизировать риск нахождения их за чертой бедности и исключения их из механизма регулирования неравенства доходов. Более точное определение инклюзивного развития экономики дает Всемирный банк: «...устойчивое, широко распространенное по всем секторам экономики, вовлекающее значительную часть трудовых ресурсов и характеризующееся равенством возможностей в доступе к рынкам и ресурсам» [10].

Методологически основу инклюзивного развития экономики целесообразно использовать для разработки подходов инклюзивной занятости как одного из ресурсных (например, альтернативный) источников. Основная *цель создания системы инклюзивной занятости* заключается в повышении качества жизни (прежде всего, трудовой жизни) путем облегчения взаимодействия работников с ограниченными возможностями с полноценными работниками и системой управления. Это будет способствовать построению социального общества нового качества с включением инклюзивной среды.

Понятие инклюзии в трудовой сфере

Инклюзивность – это включение кого-либо или чего-либо в общественный процесс. Чаще всего инклюзивность предполагает включение в жизнь общества людей с ограниченными возможностями здоровья, 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, на которой была предложена данная научная категория.

Инклюзивность предполагает социальный подход к инвалидности. При таком подходе человек с особенностями не маркируется как «проблема», а наоборот – общество несовершенно и создает барьеры для человека с ограниченными возможностями. Это делает понятие инклюзивности очень широким: оно касается и городской среды, к примеру, создания комфортного передвижения на инвалидной коляске; и образования, в случае обучения детей с особенностями в обычных школах; и рабочего пространства, и бизнеса, и многих других областей.

Инклюзивная занятость – организация совместной трудовой деятельности с включением работников с ограниченными возможностями в конкретные производственные процессы. Это форма организации труда, при которой каждому человеку-работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных,

языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике.

Однако понятие «трудовая инклюзия» может быть представлено в узком и широком понимании. Так, в узком понимании трудовая инклюзия представляет собой процесс расширения опыта и границ трудового взаимодействия с работниками, имеющими ограниченные возможности. Именно такое понимание создает формы инклюзивного образования и развития, инклюзивной среды, инклюзивного найма. Узкое понимание трудовой инклюзии позволяет: а) сделать сам процесс инклюзивности более адресным; б) определяет отношение сторонних работников и корпоративной культуры к наличию трудовой инклюзии в целом (принятие ее или непринятие).

В широком понимании трудовую инклюзию следует понимать как расширение взаимодействия в трудовой сфере на людей, которые не охвачены инклюзией, но ее организуют, опосредуют процессы внутри нее, волонтеры и т. д. Такое понимание позволяет инклюзивный подход адаптировать для того, чтобы в социально-трудовой жизни участвовали люди с разными физическими и ментальными особенностями, всех возрастов и гендеров, с любой религиозной и этнической принадлежностью, с разным уровнем образования, с другими отличающимися характеристиками.

Инклюзия дает возможность получения экономической и социальной выгоды от инновационного развития организации, позволяет встраиваться в цифровые условия функционирования национальной экономики. Поэтому цель инклюзивного развития – создать благоприятную среду для равного доступа к возможностям, уделяя особое внимание наиболее уязвимым и изолированным группам, в том числе в трудовой сфере.

Положительное влияние инклюзии на бизнес и производственную среду состоит в том, что наблюдаются как социальные, так и экономические эффекты. К примеру, доказана связь разнообразия и инклюзии с корпоративными инновациями и привлечением новой рыночной аудитории. Согласно отчету Accenture Getting to Equal 2020: Disability Inclusion в компаниях, которые возглавляются руководителями, сосредоточенными на работе с людьми с инвалидностью, в сравнении с их коллегами, продажи выше в 2,9 раз, а прибыль – в 4,1 раз. В 2019 году возникло глобальное движение The Valuable 500, объединившее крупнейшие компании со всего мира, которые включили инклюзию в свою стратегическую повестку [11].

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.

Инклюзивное рабочее место имеет определенные характеристики:

- во-первых, такие рабочие места будут разнообразны, так как работники с ОВ различны по своим особенностям. Эти особенности делают рабочие места уникальными, так как адаптированы, прежде всего, под способы включенности его в производственный процесс;

- во-вторых, справедливость оценок возможностей работника с ОВ на конкретном рабочем месте, справедливость в обеспеченности рабочего места ресурсами. Именно рабочее место позволит таким работникам иметь равноценный (по сравнению с другими работниками) доступ к производственным возможностям. В целом принципы

справедливости определяются корпоративной политикой, которая способствует равным возможностям при приеме на работу, заработной плате, продвижении по службе и профессиональном развитии;

- в-третьих, рабочее место должно обеспечивать работнику с ОВ чувство принадлежности к рабочему месту. Речь идет о создании среды, в которой такой работник будет иметь равный доступ к ресурсу и гарантии стабильности корпоративной политикой, где создана атмосфера сотрудничества, поддерживающая инклюзию;

- в-четвертых, рабочее место не только характеризуется инклюзивностью, но и разнообразием. Разница между инклюзивностью и разнообразием состоит в том, что инклюзия (включенность) формирует у работника чувство принятия в трудовой процесс и коллектив, а разнообразие дает возможность реализации потенциала работника в ОВ.

В целом наличие инклюзивных рабочих мест в современном обществе это не только моральный императив, а стратегическая необходимость бизнеса. Организации, которые успешно реализуют инклюзивные ценности, могут получить огромную выгоду: от расширения инноваций и творчества до повышения прибыльности и повышения конкурентоспособности на рынке.

Теория инклюзии в сфере труда имеет свою специфику, которая заключается в следующем:

1. Инклюзивные ценности в трудовой сфере – это признание разнообразия, равенства и справедливости, сотрудничества, участия работников с ограниченными возможностями.

2. Инклюзивное развитие – это система образования и наставничества, включающая образовательные центры и центры развития, адаптированные под образовательные потребности работников с ограниченными возможностями.

Инклюзивное развитие – это обеспечение доступа к качественному образованию для работников с ограниченными возможностями путем эффективного удовлетворения их образовательных потребностей и создания «безбарьерной» среды. Это предполагает, что корпоративная система должна быть адаптирована для включения работников с ограниченными возможностями.

3. Первый этап создания трудовой инклюзии может быть представлен в форме интеграции, когда работники с ограниченными возможностями задействованы в трудовом процессе без достаточной поддержки. Эффективная интеграция предполагает: участие в процессе труда без ограничений, создание позитивной корпоративной культуры для работников с ограниченными возможностями, механизм поощрения таких работников в достижении их личных и производственных целей; внутрифирменный канал обратной связи для своевременного реагирования на индивидуальные потребности в трудовом процессе, обеспечивая таким работникам достаточный уровень поддержки.

Риски, связанные с трудовой инклюзией, охватывают следующее:

- во-первых, найм сотрудников с инвалидностью влечет низкую продуктивность. Таких работников необходимо обучить, адаптировать в коллективе, даже в этом случае продуктивность их труда не гарантирована;

- во-вторых, возможное неприятие коллективом работников с ограниченными возможностями. Либо сотрудники не представляют себе, как общаться с такими коллегами;

- в-третьих, возможная немотивированность работников с ограниченными возможностями, появление склонности у них «качать права», трудности с их увольнением.

Подходы к созданию инклюзивной среды в трудовой сфере

Главный принцип создания инклюзивной среды – внимательное отношение к индивидуальным особенностям работников. Поэтому путь создания инклюзии у каждой

организации будет свой – с учетом специфики отрасли, численности сотрудников, уровня инновационности и финансового обеспечения. Условием эффективного создания инклюзивной среды будет являться план регулярной деятельности в области развития инклюзивной среды. Такой план может предполагать следующее:

1. Алгоритм сбора информации (картотека, каталог и т. п.) о работниках с ограниченными возможностями. С помощью этих данных работодатель определит специфику инклюзивной среды для конкретных работников и будет ее совершенствовать.

2. Механизм оценки степени профессионализма и эффективности труда работников с ОВ, выбор системы оплаты труда.

3. Диагностика и анализ текучести кадров среди работников с ОВ, определение влияющих факторов.

4. Разработка принципов и мер охраны труда работников с ОВ, создание адекватных условий труда, обеспечение соответствия рабочих мест индивидуальным особенностям и потребностям.

Место и роль инклюзивной занятости в социально-экономическом развитии государства

Инклюзивная занятость для развития любого государства прежде всего дополнит многообразие его социальной ниши. Особое место инклюзивная занятость занимает в модели социально ориентированной экономики, где такой вид занятости расширяет границы возможностей реализации человеческого капитала граждан страны. Инклюзивная занятость представляет преимущества и разнообразие в функционировании национального рынка труда. В совокупности это определяет и формирует инклюзивную культуру в социально-экономическом развитии страны, которая способствует социальному имиджу организаций, одновременно содействуя равенству и социальному прогрессу. Это все повышает привлекательность национальной экономики на международной политической арене.

Роль инклюзивной занятости в социально-экономическом развитии государства состоит в том, что такая занятость является фундаментом и содействует развитию инклюзивности в обществе в целом. Инклюзивная занятость позволит развивать инклюзию через программы обучения, многообразие, инклюзивные методы найма, через инновации в сфере инклюзивного развития и т. д. Другими словами, роль инклюзивной занятости состоит в том, что через ее реализацию открываются совершенно новые, инновационные формы взаимодействия в социально-трудовых отношениях, формируются новые институты и современная социальная архитектура общества. Так, например:

- инклюзивная занятость содействует психологической безопасности. В результате создается среда, в которой работники с ОВ будут чувствовать себя в безопасности и выражать свои мысли, мнения и опасения, не опасаясь осуждения или репрессий. Это будет содействовать укреплению доверия и сотрудничества в коллективе;

- развитие инклюзивной занятости обеспечит равные возможности работникам с ОВ. Такие сотрудники будут иметь равный доступ к возможностям для роста, развития и продвижения по службе. Внедрение с помощью инклюзии прозрачных карьерных дорожек позволяет процессы продвижения по службе в организации сделать более совершенными. Это, в свою очередь, обеспечивает принцип социального равенства в корпоративной культуре организации.

Инклюзивная занятость занимает свое определенное место в социально-экономическом развитии государства. Это связано с тем, что модель экономического развития страны, включая инклюзивную занятость, формирует инклюзивную политику и практику. Инклюзивная политика включает в себя:

- механизмы (процедуры, мероприятия, практики) по устранению барьеров, которые могут препятствовать инклюзии, в том числе инклюзивной занятости. Это вклю-

чает в себя устранение барьеров при приеме на работу, предоставление комфортных условий для людей с ограниченными возможностями;

- создание трудового сообщества работников с ОВ (ресурсные группы), которые будут объединены общими интересами и проблемами, что сделает возможным установление социальных связей таких работников с работодателями (нанимателями) и государством;

- разработку инклюзивных планов развития, где будет сосредоточено разнообразие форм работ с людьми с ограниченными возможностями, перечень инициатив и программ работы с работниками на инклюзивных рабочих местах. Реализация таких планов сделает возможным введение инклюзивной занятости и создание инклюзивных рабочих мест в большинстве организаций и субъектов хозяйствования. Это не только будет способствовать успеху в бизнесе, но и повысит удовлетворенность, вовлеченность и удержание сотрудников;

- введение в Закон «О занятости населения» отдельной статьи (или положения) о формах и методах инклюзивного найма работника, об условиях инклюзивной занятости и о создании инклюзивных рабочих мест. Внесение таких изменений в Закон сделает возможным организациям разрабатывать свои корпоративные стратегии развития инклюзивной занятости, позволяющие более активно привлекать и нанимать работников с ОВ.

Заключение

Таким образом, теоретико-методологическое обоснование инклюзивной занятости позволяет говорить об инклюзии в трудовом процессе как о целостной системе, которая направлена на социальную поддержку, адаптацию и развитие работников с ограниченными возможностями. Основу такой системы составляет комплекс условий, форм и методов включенности таких работников в сферу труда.

Инклюзивная занятость – организация совместной трудовой деятельности с включением работников с ограниченными возможностями в конкретные производственные процессы. Это форма организации труда, при которой каждому человеку-работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике. 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.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Музыка, О. А.* Интерпретационные возможности системного подхода в осмыслении инклюзии в современном обществе / О. А. Музыка // Социология. – 2020. – № 2. – С. 358–362.
2. *Нирье, Б.* Принцип нормализации и службы по уходу за людьми с интеллектуальными нарушениями / Б. Нирье // Нормализация жизни в закрытых учреждениях для людей с интеллектуальными и другими функциональными нарушениями: теоретические основы и практический опыт / под. ред. К. Грюневальд. – СПб. : Питер, 2003. – С. 61–92.
3. *Выготский, Л. С.* Основы дефектологии (Дефект и компенсация) / Л. С. Выготский // Собр. соч. : в 6 т. – М. : Педагогика, 1983. – Т. 5. – 369 с.
4. Инклюзивное образование: результаты, опыт и перспективы: сборник материалов III Междунар. научно-практ. конф. / под ред. С. В. Алехиной. – М. : МГППУ, 2015. – 528 с.
5. *Sander, A.* Zum Problem der Klassifikation in der Sonderpädagogik. Ein ökologischer Ansatz. – 2000. – VHN (54), H. 1. – S. 15–31.
6. *Sander, A.* Behinderungsbegriffe und ihre Konsequenzen für die Integration / A. Sander. – München, 2003. – 136 s.

7. *Фуряева, Т. В.* Педагогика инклюзии за рубежом: теоретико-методологический дискурс / Т. В. Фуряева // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 6. – С. 152–174.
8. *Alicke, T.* Inclusion – background a new point of view. Migration und Soziale Arbeit. – 2013. – Vol. 35, № 3. – P. 243–248.
9. *Пахомова, Н. В.* Инклюзивный устойчивый рост: приоритеты, индикаторы, международный опыт, потенциал согласования с моделью реиндустриализации / Н. В. Пахомова, К. К. Рихтер, Г. Б. Малышков // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 3. – С. 15–24.
10. *Левенков, А.* Инклюзивный рост: понятие, индикаторы, международный опыт / А. Левенков // Банковский вестник. – 2015. – № 12. – С. 41–46.
11. Инклюзивность – простыми словами: в бизнесе, образовании и обществе. Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6260fb9d9a794768ff6beb0f?from=copy>. – Дата доступа: 29.05.2024.

Поступила в редакцию 30.05.2024 г.

Контакты: makovskaya@msu.by (Маковская Нагалья Владимировна).

***Makovskaya N. V.* INCLUSIVE EMPLOYMENT: CONCEPT, ESSENCE, APPROACHES**

The article presents new approaches to understanding inclusive employment for domestic economic science. The theoretical and methodological foundations of inclusive employment as an integral system aimed at social support, adaptation and development of workers with disabilities are substantiated. Inclusive employment is presented as the organization of joint work activities with the inclusion of workers with disabilities in specific production processes.

Keywords: inclusive employment, employee with disabilities, social support, inclusive environment, inclusive workplace.