

Марина Николаевна КИЧЕРОВА¹
Виктория Сергеевна ЛОЗОВАЯ²

УДК 331.53

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАКТИК ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

¹ кандидат социологических наук,
доцент кафедры общей и экономической социологии,
Тюменский государственный университет,
m.n.kicherova@utmn.ru; ORCID: 0000-0001-5829-7570

² студент направления «Социология»
Тюменский государственный университет
stud0000229455@study.utmn.ru

Аннотация

Статья раскрывает возможности и ограничения, возникающие при трудоустройстве людей с инвалидностью, их взаимодействие с работодателями на рынке труда. Большинство людей с инвалидностью испытывают трудности в поиске работы и трудоустройстве, что обусловлено многими социально-экономическими факторами.

Цель статьи — рассмотреть практики поиска работы людей с инвалидностью, возможности и ограничения, барьеры, которые возникают в процессе их трудоустройства. В статье представлен отечественный и зарубежный опыт содействия трудоустройству инвалидов, проанализированы наиболее распространенные практики профессиональной реабилитации, в том числе квотирование рабочих мест, специальное законодательство, программы поддержки. Для сбора и анализа данных использован качественный метод — полуструктурированное интервью с 19 информантами в возрасте от 18 до 54 лет, имеющих инвалидность и опыт трудовой занятости, проживающих в г. Тюмени. Анализ их трудовых биографий показал, что люди с инвалидностью испытывают значительные трудности при поиске работы. Среди положительных изменений, которые проявились

Цитирование: Кичерова М. Н. Формирование трудовых практик людей с инвалидностью / М. Н. Кичерова, В. С. Лозовая // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2022. Том 8. № 3 (31). С. 21-42. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-21-42

в последние годы, отметили активную деятельность Центра занятости населения, улучшение транспортной доступности. Основными барьерами на рынке труда для людей с инвалидностью стали малое количество вакантных мест, высокая конкурентность, отсутствие стажировки, поддержки со стороны работодателей, стигматизация.

По итогам исследования выделены и проанализированы разные типы барьеров трудоустройства — физические, экономические, правовые, символические, предложены рекомендации для совершенствования социальной политики и содействия в трудоустройстве лиц с инвалидностью.

Ключевые слова

Инвалидность, барьеры трудоустройства, рынок труда, трудовые биографии, профессиональная реабилитация.

DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-21-42

Введение

Трудоустройство людей с инвалидностью является сложным социальным процессом, который обусловлен множеством факторов. Трудовая занятость людей с инвалидностью зависит от нормативно-правовой базы, уровня социально-экономического развития, состояния рынка труда, системы социальной защиты и здравоохранения. Во всем мире наблюдается поиск решений для содействия занятости инвалидов, проблема носит интернациональный характер, что находит отражение в специальном законодательстве и мерах социальной поддержки.

В соответствии с действующим российским законодательством люди с нарушением здоровья по решению Медико-социальной экспертизы получают группу инвалидности, определяется их степень утраты трудоспособности, которая выражается в процентах [6]. На основе этого разрабатывается Индивидуальная программа реабилитации (ИПР), в которой есть раздел о рекомендациях возможной трудовой занятости. На основе ИПР люди с инвалидностью могут претендовать на трудоустройство, этот документ является своеобразным руководством к действию. Нормативно-правовое поле в отношении возможностей трудоустройства инвалидов четко определено, однако на практике возникает множество преград и барьеров.

В рамках социальной модели инвалидности, которая активно внедряется в России с 90-х гг. XX в., вместо термина «инвалиды», имеющего дискриминационный подтекст, в общественном дискурсе появилось понятие «люди с ограниченными возможностями здоровья», что переносит акцент на социальное окружение и возможность полноценного участия в жизни общества. В соответствии с определением Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», лица с ограниченными возможностями здоровья определяются как «люди, имеющие недостатки в физическом и (или) психическом развитии, имеющие значительные отклонения от нормального психического

и физического развития, вызванные серьезными врожденными или приобретенными дефектами» [11]. Как видно из определения, понятия «инвалиды» и «лица с ограниченными возможностями здоровья» весьма близки, более корректным является употребление словосочетания люди с инвалидностью или лица с ограниченными возможностями. При этом формальный статус и право на льготы дает установление группы инвалидности, соответственно, формально категория/статус «инвалид» сохраняется в управленческом дискурсе и общественной практике, маркирование данной группы выступает важным фактором социального взаимодействия, в том числе на рынке труда. В данной статье понятия инвалиды и лица с ограниченными возможностями будут использованы как синонимы.

Ограниченные возможности здоровья порождают трудности и барьеры социального взаимодействия, и в первую очередь ограничения проявляются на рынке труда, в профессионально-трудовой сфере. Несмотря на то, что во всем мире декларируются равные права и возможности для этой категории населения, лицам с инвалидностью не всегда оказывается должное внимание и поддержка в процессе их трудоустройства. На 2022 г. в Российской Федерации свыше 10 млн. человек официально признаны инвалидами [13]. По данным Росстата в России проживают 1 268 479 чел. 1 группы инвалидности, 4 663 519 чел. 2 группы инвалидности и 4 530 256 чел. с 3 группой инвалидности. Анализ статистики трудоустройства показывает, что на 2021 г. по данным от общей численности лиц с инвалидностью трудоустроено только 26,33%, а доля неработающих инвалидов в трудоспособном возрасте соответственно составила 73,67%; это говорит о том, что проблема трудовой занятости лиц с инвалидностью стоит очень остро. При распределении статистики по группам инвалидности менее задействованными на рынке труда оказались инвалиды 2 группы, от общего числа доля неработающих инвалидов 2 группы трудоспособного возраста составила 45%; более задействованы в работе инвалиды 3 группы, их доля составила 66,5% [12]. Статистические данные свидетельствуют, что трудовая занятость людей с инвалидностью остается весьма актуальной проблемой для России и требует пристального внимания и комплексного анализа.

Цель статьи — изучение опыта трудовой занятости лиц с инвалидностью, в том числе процесса поиска работы и трудоустройства, барьеров и ограничений, которые возникают на этом пути.

Проблематика труда и занятости людей с инвалидностью рассматривалась в рамках различных социологических теорий, представлена в многочисленных исследованиях отечественных [2, 4, 8] и зарубежных авторов [15, 16]. Развитие социальной политики в отношении инвалидов, в том числе вопросы профессиональной подготовки, инклюзивного образования анализируются В. Ярской-Смирновой и Д. Зайцевым, которые отмечают существенные барьеры в поле высшего образования, влияющие на последующее трудоустройство студентов с инвалидностью [14]. Аналитический обзор проблем инвалидности в контексте занятости, реализованный Э. Наберушкиной свидетельствует, что во многих регионах «социальные дистанции по отношению к людям с инвалидностью

сохраняются, однако факты эксклюзии инвалидов на рынке труда скрыты легитимными формулировками отказов в приеме на работу» [7, с. 337]. Среди основных мер поддержки по-прежнему преобладает квотирование рабочих мест, однако данная форма содействия занятости в рыночных условиях практически не стимулирует работодателей принимать в штат сотрудников с ограничением здоровья. В качестве альтернативного и весьма эффективного способа трудоустройства людей с инвалидностью А. Тологаева предлагает применять аутсорсинг [9]. Перспективным направлением содействия занятости инвалидов по мнению М. Полтавской, Е. Васильевой, С. Токаревой и Н. Хомутовой является развитие социального предпринимательства — этот способ социально-экономической активности при определенных условиях может стать действенным механизмом профессиональной реабилитации, поскольку создание финансово устойчивых бизнес-моделей позволит обеспечить рабочими местами людей с инвалидностью [5]. Современные исследования подтверждают, что социальная политика в отношении занятости инвалидов требует существенных изменений. Относительно новым явлением в сфере трудоустройства инвалидов становится так называемая социальная занятость [4]. Наличие оплачиваемой работы дает людям с инвалидностью уверенность в своих силах, расширяет сеть социальных контактов, обеспечивает материальную независимость.

В связи с новыми социально-экономическими вызовами требуется активный поиск моделей социальной политики в отношении занятости инвалидов. Внедрение цифровых технологий сопровождается сокращением и высвобождением работников трудоспособного возраста среднего уровня квалификации, возрастает дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, трудовой потенциал людей с инвалидностью остается невостребованным, необходимы новые действенные механизмы обеспечения занятости инвалидов.

Международный опыт трудовой занятости инвалидов

Во всех странах ищут пути содействия в трудоустройстве людям с инвалидностью, этот опыт заслуживает внимания и всестороннего изучения. Исследования показывают, что довольно часто людей с инвалидностью ограничивают в праве реализовать себя на рынке труда под предлогом неприспособленности предприятия к работе инвалидов на них. В данной ситуации может помочь конкретизация и стабилизация источников финансирования, в том числе средств федерального бюджета в сфере трудоустройства инвалидов. В Европейских странах 10-15% населения имеют инвалидность и ограничения по здоровью, в связи с чем для них требуются меры государственной поддержки: так, в Германии 8 млн. чел. имеют инвалидность, что составляет примерно 10% населения; во Франции — 12 млн. чел., это 17,9% населения [1, с. 143]. При этом показатели трудоустройства людей с инвалидностью в этих странах существенно выше, чем в России. Основную помощь в трудоустройстве им оказывают биржи труда, выполняющие одновременно консультативные и посреднические услуги.

Одной из наиболее распространенных практик содействия в трудоустройстве людям с инвалидностью является квотирование рабочих мест для инвалидов, которое применяется как в России, так и в зарубежных странах. В России в соответствии с законодательством на каждом предприятии, где имеется хотя бы 100 сотрудников, должны быть трудоустроены не менее двух и не более четырех процентов сотрудников с инвалидностью на квотируемые должности [10]. В ряде стран, например, в Венгрии, Германии и Франции, квоты применяются для организаций с численностью более 20 сотрудников, в Австрии и Польше — 25 сотрудников, в Испании — 50 сотрудников. В Германии квота составляет 5%, во Франции — 6%, в Испании и Ирландии квотируется 3% рабочих мест [1, с. 144]. В этих странах создана разветвленная сеть учреждений, которая обеспечивает профессиональную подготовку и трудоустройство инвалидов, например Центры занятости и специальные службы, которые оказывают помощь в реабилитации, консультировании, обеспечивают техническими средствами.

Все страны имеют общую цель — обеспечить интеграцию лиц с инвалидностью в общество на основе принципов социальной инклюзии и полноценного участия. При этом практический опыт социальной инклюзии через содействие в трудоустройстве в разных странах имеет существенные отличия. Например, в США ведется широкая научно-исследовательская работа по созданию технических средств реабилитации, облегчающих инвалидам социально-бытовые и профессиональные условия жизни. Разработаны программы, финансируемые из госбюджета и обеспечивающие сотрудничество центров подготовки инвалидов к рабочему процессу, адаптации к условиям конкретных организаций, в которых люди с инвалидностью будут трудоустроены. В США отсутствует закон о квотировании рабочих мест, т. к. отказ инвалидам в трудоустройстве облагается значительной суммой штрафа [1, с. 145].

В Канаде опыт профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью аналогичный США. Инвалиды могут и должны участвовать в общественной жизни, реализовывать себя на рынке труда. В Англии активно работают службы, которые помимо помощи в трудоустройстве, оплачивают спецтранспорт и оборудуют рабочие места. Если люди с инвалидностью работают из дома, то им предоставляется вся компьютерная техника [1, с. 145-146].

В России за последние годы изменились условия трудоустройства людей с инвалидностью, разработаны программы профессиональной реабилитации и содействия занятости, предусмотрена помощь от Центров занятости населения, которые сопровождают людей с инвалидностью на всех этапах трудоустройства: подбор вакансий с учетом ограничений здоровья, сбор и оформление документов, трудоустройство в течение 10 дней после обращения. Активную роль выполняют общественные организации, в первую очередь Всероссийское Общество Инвалидов (ВОИ) и его региональные отделения. На основе принципов социального партнерства реализуются программы по реабилитации и абилитации, благотворительные проекты.

Помощниками в трудоустройстве выступают сообщества самих людей с инвалидностью, которые объединяются в виртуальном пространстве, например, группы ВКонтакте. Значительно расширяются информационные ресурсы, практическую помощь в обсуждении проблем трудоустройства и новых инициатив содействия занятости можно найти на сайтах общественных организаций. Однако несмотря на принятые меры показатели численности трудоустроенных инвалидов в России остаются низкими, сохраняются значительные трудности в поиске работы, что подчеркивает необходимость дальнейших исследований специфики трудоустройства людей с инвалидностью.

Методология и методы исследования

Эмпирическое исследование реализовано в Тюменской области с использованием качественной стратегии сбора данных на основе метода глубинного полуструктурированного интервью — трудовой биографии.

Выбор метода был обусловлен тем, что трудовая биография позволяет раскрыть персональный опыт, выявить важные детали микроуровня социального взаимодействия. При этом трудовые биографии выступают своеобразным «окном» в мир внешних социальных структур и позволяют оценить не только личный опыт, но и раскрыть особенности институциональной среды. Социальные практики микроуровня (личный, персональный опыт трудоустройства) ярко иллюстрируют процессы, которые разворачиваются на мезоуровне социального взаимодействия и детерминированы факторами макроуровня (государственная политика в отношении инвалидов, законодательство, идеологические концепты инвалидности, социальные стереотипы).

В интервью приняли участие 19 чел. в возрасте от 18 до 54 лет, имеющих инвалидность и опыт трудовой занятости, проживающих в г. Тюмени и на юге Тюменской области. Среди наших информантов было 12 женщин и 7 мужчин: с ограничением слуха (3 чел.), с нарушением зрения (5 чел.), с поражением опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающиеся на инвалидных колясках (4 чел.), с общим заболеванием (7 чел.). Имели I группу инвалидности 6 чел., II группу — 5 чел., III группу — 8 чел. Выборка строилась по принципу «снежного кома»: в структуре выборки представлены люди с различными ограничениями жизнедеятельности, что является важным для оценки существующих барьеров трудоустройства. Процедура интервью включала личное общение с информантами, беседа продолжалась 35-50 минут, сопровождалась аудиозаписью. Гайд интервью включал несколько тематических блоков — первый был связан с определением общего трудового стажа и характеристикой своей трудовой биографии, затем предлагалось высказать мнение о деятельности Центра занятости населения, обсуждалась помощь государства в трудоустройстве, роль семьи, факторы, влияющие на выбор места работы, а также возникающие препятствия и барьеры, с которыми они сталкивались на рынке труда в процессе трудоустройства. В завершении просили высказать свои предложения по улучшению трудоустройства и занятости инвалидов. По итогам составлены транс-

крипты интервью, реализовано тематическое кодирование, тексты выступили основой для анализа.

Теоретической рамкой для анализа выступила концепция П. Бурдье, определяющего практику как «мир уже достигнутых целей, способов и объектов, средств или институтов» [3, с. 103]. В соответствии с его концепцией, социальные практики складываются в поле, где действуют агенты, обладающие определенным габитусом и капиталом. Социальные структуры обуславливают практики и представления агентов, при этом агенты производят практики и тем самым воспроизводят и/или преобразуют социальные структуры. С опорой на данную теоретическую схему были исследованы практики поиска работы и трудоустройства людей с инвалидностью.

Результаты

Анализ трудовых биографий людей с инвалидностью позволил увидеть не только индивидуальные практики действий на рынке труда в поиске работы, но и общий фон социальных, культурных и экономических процессов, которые сопровождают трудоустройство людей с инвалидностью, а также выявить изменения, которые произошли за последние годы. По результатам анализа были раскрыты как положительные изменения, новые возможности, которые появляются для людей с инвалидностью, так и барьеры трудоустройства.

Первый вопрос был связан с определением общего трудового стажа и просьбой рассказать о своей трудовой биографии, звучал он так: «Скажите, как давно вы имеете трудовую занятость? Расскажите подробнее, пожалуйста, о своей трудовой биографии (где, кем и когда работали)». Анализ данных показал, что большинство информантов имели трудовой стаж от пяти до десяти лет: «Мне 28 лет, из них 6 лет трудовой стаж»¹ (муж., 28 лет, III группа инвалидности); «Трудовую занятость я имею с 2013 года, значит 9 лет» (муж., 26 лет, II группа инвалидности). При этом их трудовая занятость характеризовалась довольно высоким уровнем мобильности в сочетании с широким спектром профессий: каждые 3-4 года приходилось менять работу: «сначала работала уборщицей в садике, потом помощником художника, официально это называлось трафаретчик, сейчас я работаю швеей» (жен., 28 лет, II группа инвалидности по слуху). Высокая мобильность наблюдалась как у женщин, так и у мужчин, при этом трудовая занятость часто сочеталась с работой в общественных организациях инвалидов:

«Начинал я с должности специалиста по доступной среде в обществе инвалидов Центрального района. Потом я устроился в ДК Орфей на должность культурного организатора, по сей день работаю в этом ДК, но уже администратором и еще работаю специалистом по работе с инвалидами в Обществе инвалидов Центрального района» (муж., 34 года, III группа инвалидности).

¹ Здесь и далее стиль информантов полностью сохранен.

Перемещения на рынке труда были связаны как с субъективными факторами, собственными мотивами, так и с реорганизационными процессами, с ликвидацией предприятий:

«В 2012 году, когда мне было 24, я устроился работать в организацию по снабжению вагонов с ресторанами продуктами и инвентарем. Я там отработал около 5 лет, потом фирму сократили, и моя начальница ушла в другую фирму к конкурентам. И у конкурентов я отработал около года, а потом меня позвали работать в Тюменский Драматический театр, и я 4 года там работаю» (муж., 34 года, III группа инвалидности).

Высокий уровень мобильности можно рассматривать скорее как вынужденное явление, обусловленное социально-экономическими рыночными процессами — жесткой конкурентностью, нестабильностью предприятий в рыночных условиях. Это иллюстрирует скорее движение «по течению», нежели осознанный выбор нового места работы. У женщин чаще проявлялись стратегии активного поиска работы под собственные установки, желание реализовать себя как личность, достичь профессионального мастерства, у мужчин — чаще умеренные и пассивные стратегии действий.

Важно отметить, что габитус человека с инвалидностью задает стартовую точку, траекторию действий в поиске работы, и во многом определяет всю трудовую биографию. Сформировавшиеся паттерны поведения задавали общую стратегию поведения на рынке труда — по итогам анализа были выделены как активные, связанные с самостоятельным поиском работы, так и пассивные стратегии («сейчас и здоровым-то трудно работу найти, что уже об инвалидах говорить»). Конструирование рассказа о своей трудовой деятельности сопровождалось различными эмоциональными высказываниями, что позволило выявить несколько социально-психологических типов людей с инвалидностью и получить своеобразные «жизненные иллюстрации» каждого типа по уровню самооценки и социальной активности в поиске работы. Можно говорить о нескольких типах личности:

- активный тип, действия которого отличаются энергичностью, самостоятельностью, активной жизненной позицией: «Мне не мешали никакие внешние барьеры, т. к. я не думаю, что это настолько важно, потому что все зависит от самого человека» (муж., 31 год, III группа инвалидности);
- сдержанный тип, с умеренной самооценкой, удовлетворенный своим положением, который не отрицает желание изменить свою жизнь, однако не предпринимает практических действий, либо эти действия в основном конформны — «как устроился после университета тренером по адаптивной физкультуре, так и работаю до сих пор, всё устраивает. Я плохо слышу, но не считаю себя инвалидом, содержу свою семью, воспитываю дочку, жена не имеет инвалидности. У нас обычная нормальная семья, у нас только одна проблема — живем с родителями, но мечтаем о своей квартире» (муж., 48 лет, инвалид детства по слуху, высшее образование);

- пассивный тип с заниженной самооценкой, положение, в котором они находятся их устраивает, нет стремления к переменам, низкий уровень социальной адаптации — «у меня вторая бессрочная (группа), поэтому иллюзий я не строю: работу вряд ли смогу найти, даже на дому» (муж., 26 лет, II группа инвалидности, среднее образование).

Инвалиды, демонстрирующие пассивный тип приспособления, уходят от проблем реальной жизни в мир своей болезни, полностью принимая стигму инвалидности. Как правило, они имеют низкую самооценку: «Я как инвалидом стал — жена от меня ушла, живу с престарелой матерью, нам хватает наших пенсий. Работать не хочу: какая от меня польза» (муж., 42 года, II группа инвалидности). Они понимают, что у них мало шансов, не предпринимают активных мер к поиску работы. Такие стратегии обусловлены фрустрацией, «уходом в болезнь», формированием иждивенческой позиции.

Анализ трудовых биографий показал примеры проявления разных целей в отношении желаемой работы, методов поиска работы и жизненных планов. На фоне социально-экономических трансформаций и высокой конкуренции на рынке труда, люди с инвалидностью понимают, что у них ограничены шансы в поиске работы и трудоустройстве. Они стремятся найти работу, прикладывают для этого усилия, большинство наших информантов показали активные, деятельные стратегии.

Роль государства и Центров занятости населения в профессиональной реабилитации

Следующий блок касался оценки влияния мер государственной политики, Центра занятости населения на процесс профессиональной реабилитации. При обсуждении этого вопроса в случае затруднения с ответом участникам исследования перечислялись некоторые меры, такие как квоты для трудоустройства с предоставлением специально оборудованных рабочих мест, стимулирование предприятий для создания дополнительных мест для трудоустройства, создание условий предпринимательской деятельности, организация переобучения и повышения квалификации.

Анализ результатов показал, что практически половина информантов (девять из девятнадцати опрошенных) обращались в Центр занятости и это обращение увенчалось успехом. Подтверждением стали ответы участников интервью: «В школу олимпийского резерва я устроился на квотируемое место для лиц с инвалидностью, также во дворце творчества и спорта „Пионер“ я устраивался на место, которое тоже выделялось по квоте». Анализ данных показал, что люди с инвалидностью не всегда в полной мере информированы о возможностях трудоустройства, специальных программах и процедуре оформления необходимых для этого документов: «Как мне потом объяснили, документы и заявление передали в Центр занятости, а уже там выделили мне место по квоте» (муж., 28 лет, II группа инвалидности).

Были и такие, кто никогда не обращался в Центр занятости несмотря на трудовой стаж более 10 лет. Содействие в трудоустройстве обеспечивалось исключительно за счет личного социального капитала — наличия связей среди близких родственников и знакомых: «в первую фирму меня позвал друг сестры, а в театр я сам устроился, работник ушел на пенсию, и я вместо него работаю подсобным рабочим». Конвертация социального капитала, «сила слабых связей» (М. Грановеттер) играла решающую роль при трудоустройстве.

Анализ данных позволяет сделать вывод о том, что практически для всех, кто имел опыт обращения в Центр занятости населения, были предоставлены необходимые услуги, оказано содействие в трудоустройстве. Центр занятости населения Тюмени работает активно, не отказывая в поддержке и помощи лицам с инвалидностью. На общих основаниях устроились единицы, остальные полагались на меры законодательства в виде квотных рабочих мест, трудоустройство на квотируемые рабочие места оказалось наиболее распространенной практикой среди наших информантов.

Следующий вопрос интервью был нацелен на выяснение отношения к участию государства в трудоустройстве и оценке собственной позиции, уровня социальной активности, был сформулирован следующим образом: «Согласны ли Вы с утверждением, что государство должно давать все возможности для трудоустройства инвалидов и всячески этому способствовать, или вся ответственность лежит на человеке?». Выражения согласия или не согласия с данным утверждением дало основания считать, что большинство информантов полагаются на государство в полной мере и поясняют свою позицию примерно одинаково:

«Государство должно давать возможность для трудоустройства инвалидам, потому что мы такие же люди как все другие и хотим вносить вклад в развитие нашего общества» (жен., 32 года, III группа инвалидности);

«Я согласен, что государство должно давать нам все возможности для трудоустройства. Потому что людям с инвалидностью сложно устраиваться самостоятельно, не у всех есть знакомые и связи, которые помогут устроиться» (муж., 48 лет, II группа инвалидности).

В ходе интервью были высказаны и другие точки зрения, например, мужчина 36 лет сказал, что он не в полной мере согласен с данным утверждением: «...а что касается государства, то помощь приветствуется, но всё-таки больше обязанностей на нас». Его аргументы были основаны на том, что государство и так делает всё возможное, поэтому человек с инвалидностью должен сам подстраиваться под условия и возможности на рынке труда. Подобные оценки связаны с личностными установками: в первую очередь важна активная жизненная позиция, стремление найти работу, готовность самостоятельно принимать решения и действовать — именно эти аспекты определяют успешность в трудоустройстве. Важно подчеркнуть, что пассивная позиция людей с инвалидностью в отношении самостоятельного поиска работы постепенно замещается

активными стратегиями действий на рынке труда, личной ответственностью при поиске работы, всё больше людей с инвалидностью начинают проявлять инициативную, деятельную позицию в отношении своего трудоустройства.

Роль семьи и социальных связей в содействии трудоустройству

Следующий блок вопросов был направлен на то, чтобы выявить влияние семьи, близкого окружения на процесс профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью. Предлагалось рассказать из своего опыта и ответить на вопросы: «Как на Ваше трудоустройство повлияла семья и какую поддержку Вам оказывали». Анализ данных показал, что для абсолютного большинства наших информантов именно семья сыграла ключевую роль в их трудоустройстве, половина опрошенных отметили, что главным помощником выступила мама. Так, например, для девушки 28 лет с ограничениями слуха при собеседовании с работодателем в качестве сурдопереводчика была именно мама: «всё благодаря только моей маме, потому что с глухими людьми работодатели напрямую общаться не умеют». Это важная проблема, которая остается острой не только в Тюменской области, но и во многих других регионах — нехватка профессиональных сурдопереводчиков существенно сдерживает взаимодействие работодателей и соискателей с нарушением слуха. Технические средства реабилитации, в том числе современные слуховые аппараты, не могут в полной мере решить вопросы полноценной деловой коммуникации на рынке труда для этой категории инвалидов. В обыденных практиках помощь в сурдопереводе обеспечивают, как правило, близкие люди и родственники, владеющие жестовым языком или представители общественных объединений, например, сотрудники Тюменского регионального отделения Всероссийского общества глухих.

Помощь семьи проявлялась в информационной и психологической поддержке: «Мне помогали составлять резюме, вместе просматривали возможные вакансии. Поддерживали и радовались за меня, что я трудоустроена официально». Именно семейные связи, близкие доверительные отношения, моральная поддержка зачастую выступали основными поддерживающими факторами для активной реализации на рынке труда, нацеливая на освоение новых социальных позиций и решительных действий в поиске работы. Как правило, самые близкие люди — родители, муж/жена, дети выступали главным катализатором позитивных перемен и оценивались как ключевые фигуры в процессе реабилитации: «Я каждый год участвую в городских спартакиадах, на работу устроилась только благодаря помощи моего мужа, родителей и близких друзей» (жен., 46 лет, I группа инвалидности, передвигается на инвалидной коляске).

Как уже было отмечено, биографии проиллюстрировали разные типы поведения и уровень самостоятельности при поиске работы. Были информанты, которые выражали свою позицию иначе:

«Я не думаю, что семья повлияла на мое решение по поводу работы. Но если и повлияла, то не в значительной мере, потому что резюме и прочее, собеседования проходил я сам» (муж., 36 лет, II группа инвалидности);

«Резюме мы не составляли, но какие-то там вопросы разного характера, которые возникали, семья помогала мне решать».

Можно сделать вывод о том, что семья играет существенную (и преимущественно положительную) роль в трудоустройстве людей с инвалидностью, однако степень влияния может варьироваться в зависимости от уровня доверия, норм и традиций семейных взаимоотношений. Социальный капитал в виде дружеских связей, поддержки семьи является наиболее ценным ресурсом для людей с инвалидностью при поиске работы и трудоустройстве.

Факторы выбора работы

Следующий блок вопросов был нацелен на выявление того, какие факторы являются приоритетными при трудоустройстве. Анализ данных позволил выделить несколько тематических секвенций, повторяющихся у разных информантов: «важным было отношение к инвалидам», «важно, что это будет государственное учреждение», «при трудоустройстве мне главное, чтоб официально, чтобы трудовой стаж шел». На вопрос о дружеских связях отвечали почти одинаково: «В наше время без дружеских связей в коллективе никак». Лицам с инвалидностью важно, чтобы на работе к ним относились с пониманием, большинство стремится к созданию дружеских отношений. Обустроенность рабочего места тоже явилась важным критерием трудоустройства: «и, конечно, обустроенность рабочего места повлияла. Есть место для приема пищи, и дамская комната находится не на улице», «...поэтому, конечно, на работу в школе повлияла транспортная доступность и обустроенность». О развитии карьеры многие не задумывались, хотели просто найти и сохранить работу: «вопросом карьеры не задавалась». А вот престиж и статус профессии, репутация организации были важны для большинства информантов: «разумеется, я считаю, что это важно, потому что от этого зависит, как ты будешь работать, с кем ты будешь работать, какой коллектив и комфортно ли тебе будет работать с ними».

Следующий вопрос был направлен на выяснение того, какой характер носят условия труда: формальный или неформальный. Большинство акцентировали, что всегда стремились к официальной занятости: «Да, я официально трудоустроен был и в первой организации, и во второй, и сейчас в театре тоже официально трудоустроен. Я всегда работаю долго, не меняю часто место работы». Стремление к стабильности, постоянной формальной занятости является одной из самых распространенных стратегий поведения.

На вопрос о заработной плате и трудовом договоре отвечали соответственно: «Договор у нас письменный и зарплата выплачивается, как прописано в договоре, два раза в месяц». Однако для людей, имеющих ограничения в передвижении (инвалидов-колясочников), официальная занятость является редкостью. Анализ биографий показал, что среди этой категории инвалидов наблюдаются вариативные модели приспособления, в том числе они готовы

к теневой, или неформальной занятости. Их трудовые биографии иллюстрируют желание работать и зарабатывать, находить любую возможность для этого:

«работал на заготовке леса, в результате несчастного случая получил травму позвоночника, стал инвалидом первой группы. После восстановления искал работу по своим силам, начал подрабатывать в авторемонтной мастерской, с детства хорошо разбирался в технике. Работа, конечно, не официальная, мастерская в гаражах, но ничего другого нет» (муж., 38 лет, среднее специальное образование).

Люди рабочих профессий, имеющие трудовой опыт и навыки, стараются найти применение своим силам, в том числе даже в неформальном секторе. Редко кому удается найти официальную работу, это скорее исключение из правил, нежели норма: «постоянной работы долго не было, несколько месяцев вела телепередачу — пока был проект „Доступная среда“, а потом нашла себе работу в библиотеке для слепых» (жен., 46 лет, передвигается на инвалидной коляске, высшее образование). Поиск работы и трудоустройство этой категории инвалидов сопровождается значительными трудностями, связанными с обустройством рабочего места, транспортом. Ключевыми факторами при выборе работы стали ее доступность, стабильность, гарантированная оплата труда и оформление трудовых отношений, наличие социальных гарантий, обустроенность рабочего места и служебных помещений, отношение работодателя к инвалидам.

Барьеры и ограничения при трудоустройстве

Следующий блок вопросов был направлен на выявление внешних факторов, негативно влияющих на процесс трудоустройства. Анализ ответов показал, что информанты ощущают препятствия в первую очередь со стороны работодателей — Центр занятости населения, транслируя государственную политику, активно работает, а вот работодатели находят повод «вежливо отказать» и не идут навстречу: «Раньше я уже говорила про поддержку Центра занятости, они давали список профессий от организаций. Я звонила им, ездила, они брали данные и не перезванивали». Фактически в биографиях проявлялась тема о наличии «двойных стандартов» — с одной стороны, формально им предоставляют выбор, дают направления на вакансии, но на деле работодатели брать на работу инвалидов не хотят и под любым предлогом отказывают: «Я смотрел в интернете вакансии, звонил, и я всегда говорил, что я инвалид. И мне отвечали, что они с инвалидностью не берут».

Фактически, можно говорить о косвенной дискриминации, в историях информантов часто встречались сюжеты об отказе в работе, при этом квалификация соискателей соответствовала вакантной должности.

О наличии барьеров свидетельствует еще одна стратегия трудоустройства, при которой люди сознательно скрывают наличие группы инвалидности:

«имею третью группу (инвалидности) и не переосвидетельствуюсь, знаю, что дадут вторую, и вообще не трудоустроюсь. По образованию

кондитер, когда устраиваюсь, не говорю, что инвалид, работаю, пока не узнают, потом снова ищу работу» (жен., 43 года, среднее специальное образование).

Существенным ограничением является довольно узкий перечень возможных вакансий: «даже закончив Тюменский колледж на повара-кондитера, трудоустроиться было невозможно по данным специальностям». Отсутствие необходимых вакансий на рынке труда отмечалось среди тех, кто не имел специального образования, также и среди выпускников учреждений среднего профессионального образования:

«С 2019 по 2021 г. училась в Тюменском колледже производства и социальных технологий на три профессии: упаковщик товара, выжигание по дереву, изготовление монеток. Но по этим специальностям вакансий нет, поэтому пока работаю в школе».

Анализ ответов показал, что несмотря на наличие профессиональной подготовки желание работать по специальности, на рынке труда таких возможностей для людей с инвалидностью пока не очень много. Структура имеющихся рабочих мест не соответствует имеющимся трудовым ресурсам, требуются дополнительные меры по синхронизации спроса и предложения на рынке труда в целях содействия занятости людей с инвалидностью.

Исследование показало, что сохраняются барьеры, связанные с доступностью среды и транспорта: «инвалидов-колясочников у нас не очень охотно берут на работу, специальных условий нет, да и с транспортом проблема, особенно зимой» (муж., 49 лет, I группа инвалидности, среднее специальное образование). О доступности городской инфраструктуры отметили, что безусловно многое делается в этом направлении, однако часто пандусы выполнены формально — их ширина и угол наклона не соответствуют техническим требованиям, воспользоваться ими практически невозможно. Сохраняются проблемы в использовании общественного транспорта: несмотря на увеличение количества специально оборудованных низкопольных автобусов, имеющих откидные пандусы и необходимое оснащение — кнопка вызова водителя, рампы, облегчающие посадку и высадку пассажиров на инвалидной коляске, место в салоне для коляски — практически они не всегда доступны инвалидам. Один из информантов подчеркнул, что «водители всегда помогают, и днем вполне можно уехать, но утром все едут на работу и лучше не пытаться» (муж., 49 лет, I группа инвалидности). Загруженность городского транспорта в утренние и вечерние часы существенно ограничивает возможности для передвижения по городу инвалидов-колясочников, использовать общественный транспорт для передвижения к месту работы им затруднительно.

В ходе обсуждения имеющихся барьеров, часто отмечали сложившееся общественное мнение в отношении инвалидов, роль СМИ. Один из информан-

тов рассказал, что не любит, когда накануне Дня инвалидов 3 декабря у него берут интервью:

«В местных новостях несколько раз сюжеты были, жена Марина — тоже инвалид первой группы, оба колясочники, мы с ней становимся „героями“ новостей. Наша работа — это скорее исключение из правил, а не норма в нашем обществе. Для „колясочника“ невозможно найти достойную работу» (муж., 49 лет, I группа инвалидности).

В публичном дискурсе при освещении проблем людей с инвалидностью сохраняется образ героя, преодолевающего препятствия, который борется с болезнью и внешними обстоятельствами. Необходима корректность и объективность при освещении в СМИ вопросов трудовой занятости и предпринимательства среди инвалидов, смена дискурса.

В отношении внутренних, психологических барьеров большинство отметили, что такие барьеры имеются, причем, они обусловлены общественным отношением и стереотипами: «конечно, возникали внутренние психологические барьеры из-за неприятия и отсутствия поддержки. Не хотят в Тюмени брать на работу людей с инвалидностью, в частности с нарушением слуха и глухих». Работодателям порой проще оказать благотворительную помощь, реализовать отдельные проекты, чем изменять условия труда в соответствии с индивидуальными потребностями работника. Важно подчеркнуть, что ряд информантов высказали мнение о том, что психологические барьеры при трудоустройстве есть у всех и это нормально: «считаю, что у меня возникали различные психологические барьеры при трудоустройстве, как и у всех остальных, причем не только среди инвалидов, но и среди здоровых людей такие бывают». Многие отметили, что имеют достаточно дружеских связей, не считают себя людьми с низким социальным опытом. Им было довольно легко освоиться благодаря поддержке: «Конечно, по началу было сложновато, но мой коллектив помог мне влиться в трудовую сферу и понять специфику работы». Трудовые биографии продемонстрировали разный уровень адаптивности, самооценки и социальной активности, что обусловлено индивидуальными качествами личности.

Таким образом, ключевые барьеры трудоустройства можно разделить на несколько типов:

- символические барьеры, связанные с восприятием инвалидов на рынке труда, общественным мнением, стереотипами, действием «двойных стандартов»;
- физические барьеры — доступность инфраструктуры, транспорта, обустроенность рабочих мест;
- коммуникативные барьеры — недостаток сурдопереводчиков, ограниченность информации на сайтах работодателей для слабовидящих;
- психологические барьеры, связанные с индивидуальными особенностями личности.

В завершении интервью было предложено высказать свои предложения по улучшению содействия занятости инвалидов. Важно отметить, что Тюменская область является относительно благополучным регионом с точки зрения социально-экономического развития, местный рынок труда характеризуется относительной стабильностью. Статистические данные показывают, что в Тюменской области проживает 11 389 чел. I группы инвалидности, 33 078 чел. II группы инвалидности и 43 752 чел. III группы инвалидности. При этом на 2021 г. из общей численности лиц с инвалидностью, трудоустроено лишь 13,9% [9]. Несмотря на меры содействия занятости людей с инвалидностью в регионе показатели их трудоустройства остаются низкими. В этой связи важно понимать, какие дополнительные меры могут способствовать повышению уровня занятости инвалидов.

В качестве предложений назвали развитие виртуальных групп с актуальной информацией о вакансиях для инвалидов в регионе, доступность сайтов работодателей (крупный шрифт для инвалидов по зрению, голосовое сопровождение), стажировки у потенциальных работодателей, обучение востребованным профессиям. Участники исследования подчеркнули важность оценки объективных показателей и реальных деловых качеств людей с инвалидностью при рассмотрении кандидатур на вакантные должности.

В последнее время, с развитием цифровых технологий, значительный потенциал в содействии занятости имеют информационные ресурсы открытого доступа. В интервью отмечалось, что помощниками в трудоустройстве выступают сообщества самих людей с инвалидностью, которые объединяются в виртуальном пространстве, например, группы социальной сети ВКонтакте. Анализ сообществ сети ВКонтакте, которые ведутся Центрами занятости и общественными объединениями инвалидов, показал, что локализация виртуальных групп по поиску работы представлена не во всех регионах. Такие группы активно ведутся в Санкт-Петербурге, Москве, Екатеринбурге, Уфе, Мурманске и др. городах. В Тюменской области они отсутствуют, и опрошенные люди с инвалидностью подтвердили, что прибегают к поиску вакансий через поисковую строку в браузере. Развитие виртуальных групп, нацеленных на содействие занятости, могло бы способствовать трудоустройству, облегчать поиск необходимых вакансий.

Обсуждение и заключение

Полученные в ходе теоретико-эмпирического исследования результаты показали, что практики трудоустройства людей с инвалидностью весьма разнообразны, содействие в поиске работы оказывают разные акторы, в первую очередь семья и близкие люди, а также Центры занятости населения. При этом процесс трудоустройства людей с инвалидностью сопровождается необходимостью преодоления барьеров объективного и субъективного характера: символические, физические, инфраструктурные, экономические, психологические барьеры. В зависимости от отношения к этим препятствиям, люди с инвалидностью реализуют разные

стратегии трудоустройства. Успешность поиска работы во многом зависит от уровня самооценки, самостоятельности суждений и поступков, активности жизненной позиции.

Как показало проведенное исследование, на рынке труда Тюменской области сохраняются барьеры, препятствующие трудовой занятости людей с инвалидностью. Важно подчеркнуть, что большинство барьеров проявляется в комплексе, поэтому они весьма устойчивы. Причины устойчивости барьеров отчасти можно объяснить наличием «эффекта колеи» (А. Аузан) — наследия прошлого, стереотипов, укоренившихся как в общественном сознании в отношении инвалидов, так и у самих людей с ограниченными возможностями. Эти стереотипы сложились за долгие годы, когда в России преобладала «медицинская модель» инвалидности, поэтому для их преодоления требуются значительные усилия. Помимо квотирования рабочих мест следует использовать потенциал новых форм организации занятости инвалидов, например, аутсорсинг, социальное предпринимательство.

Принимая во внимание ограничения данного исследования (объем выборки, репрезентативность качественных данных), мы не ставили задачу осветить все имеющиеся барьеры на рынке труда для людей с инвалидностью и показать их масштабы. Полученные результаты стоит рассматривать скорее как информацию к размышлению, а не исчерпывающие ответы на все вопросы. Ценность результатов и практическая значимость исследования заключается в том, что для разработки эффективных мер социальной политики необходимо понимание реальной картины профессиональных интересов и поведения на рынке труда людей с инвалидностью. Через анализ микроуровня высвечиваются не только проблемные зоны, но и возможные пути их решения.

Вектор позитивных изменений может быть связан с расширением практик социокультурного восприятия, общей корректностью и объективностью при освещении в СМИ вопросов трудоустройства инвалидов, поиском новых инструментов в работе Центра занятости населения. Практическим шагом может стать использование современных цифровых инструментов, в том числе администрирование виртуальных групп содействия занятости (например, в социальной сети ВКонтакте), адаптация сайтов работодателей для людей с ограничением зрения, дистанционное профконсультирование.

Важным вкладом в содействие занятости инвалидов может стать организация программ стажировки для людей с инвалидностью и реализация проектов в сфере социального предпринимательства, масштабирование лучших практик создания устойчивых бизнес-моделей предприятий, задействующих труд инвалидов. В Тюменском колледже производственных и социальных технологий проводится набор по направлению «Организация сурдокоммуникации», где готовят сурдопереводчиков: производственная практика и стажировки учащихся этого направления в кадровых агентствах и Центре занятости населения

могли бы оказать существенную помощь при трудоустройстве соискателей с ограничением слуха.

Требуются меры для корректировки информационной политики при освещении занятости людей с инвалидностью: нужна информация без «героизации» работающих инвалидов, в общественном дискурсе необходима «смена тональности» при обсуждении вопросов их трудоустройства. Важно, чтобы помощь государства была уместной, а не декларативной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдулаева З. З. Зарубежный опыт трудовой реабилитации инвалидов в целях содействия их занятости и возможности его адаптации к российской практике / З. З. Абдулаева, П. И. Магомедова // Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. № 8. С. 142-147.
2. Афонькина Ю. А. Анализ социальных сред в контексте обеспечения независимой жизни людей с инвалидностью / Ю. А. Афонькина, Г. В. Жигунова // Государственное управление. Электронный вестник. 2018. № 69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sotsialnyh-sred-v-kontekste-obespecheniya-nezavisimoy-zhizni-lyudey-s-invalidnostyu> (дата обращения: 30.06.2022).
3. Бурдые П. Практический смысл / П. Бурдые; пер с фр.: А. Т. Бикбов, К. Д. Вознесенская, С. Н. Зенкин, Н. А. Шматко; отв. ред. пер. и послесл.: Н. А. Шматко. СПб.: Алетей, 2001. 562 с.
4. Васильева Ю. В. Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации / Ю. В. Васильева // *Ex jure*. 2020. № 2. С. 133-140.
5. Полтавская М. Б. Социальное предпринимательство как ресурс трудоустройства людей с инвалидностью / М. Б. Полтавская, Е. Н. Васильева, С. Б. Токарева, Н. Н. Хомутова // *Logos et Praxis*. 2018. Том 17. № 4. С. 74-87.
6. Приказ Минтруда России от 30.09.2020 № 687Н «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности...». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=378746> (дата обращения 18.07.2022)
7. Наберушкина Э. К. Обзор социальных проблем инвалидности в контексте занятости, социальной политики и социальной дистанции / Э. К. Наберушкина // Журнал исследований социальной политики. 2017. Том 15. № 2. С. 333-340.
8. Романов П. В. Политика инвалидности. Проблемы доступной среды и возможности занятости / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 44-55.
9. Тологаева А. Ю. Аутсорсинг как один из эффективных способов трудоустройства инвалидов в коммерческом секторе / А. Ю. Тологаева // Отечественный журнал социальной работы. 2015. № 1 (60). С. 135-139.
10. Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О квотировании рабочих мест инвалидам». URL: <https://rg.ru/documents/2021/07/02/fz-dok.html> (дата обращения: 05.08.2022).

11. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения: 18.07.2022).
12. Федеральный реестр инвалидов. URL: <https://sfri.ru/analitika/chislennost>
13. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/>
14. Ярская-Смирнова В. Н. Габитус инвалидности в поле высшего образования / В. Н. Ярская-Смирнова, Д. В. Зайцев // Журнал исследований социальной политики. 2019. Том 17. № 4. С. 585-600.
15. Olsen J. Employers: influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments / J. Olsen // Disability & Society. 2022. Vol. 37. No. 5.
16. Personal and contextual factors influencing the entrepreneurial intentions of people with disabilities in Spain / N. Pérez-Macías, J.-L. Fernández-Fernández // Disability & Society. 2022. Vol. 37. No. 7. Pp. 1216-1238. DOI: 10.1080/09687599.2021.1874302

Marina N. KICHEROVA¹

Victoria S. LOZOVAYA²

UDC 331.53

ESTABLISHING WORK PRACTICES OF PEOPLE WITH DISABILITIES

¹ Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor,
Department of General and Economic Sociology,
University of Tyumen
m.n.kicherova@utmn.ru; ORCID: 0000-0001-5829-7570

² Student of Sociology, University of Tyumen
stud0000229455@utmn.ru

Abstract

This article reveals the opportunities and limitations that arise in the employment of people with disabilities, as well as their interaction with employers in the labor market. Most people with disabilities experience significant difficulties in finding work and employment due to many socio-economic factors. This research aims to consider the practices of job search and employment of people with disabilities, opportunities and limitations, barriers that arise in the process of employment.

The authors present Russian and global experience in promoting the employment of disabled people and analyze the most common practices of vocational rehabilitation, including job quotas, special legislation, and support programs. To collect and analyze data, a qualitative method was used — an in-depth semi-structured interview with 19 informants aged 18 to 54 who have a disability and work experience and live in Tyumen. The analysis of work biographies showed that people with disabilities experience significant difficulties in finding a job. Among the positive changes that have manifested themselves in recent years, they noted the active work of the Employment Center, improved transport accessibility. The main barriers in the labor market for people with disabilities include a small number of vacancies, high competition, lack of internships, lack of support from employers, and stigmatization.

Citation: Kicherova M. N., Lozovaya V. S. 2022. “Establishing work practices of people with disabilities”. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 8, no. 3 (31), pp. 21-42. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-21-42

The results have revealed various types of barriers to employment — physical, economic, legal, symbolic. Additionally, the authors provide recommendations for improving social policy and facilitating the employment of persons with disabilities.

Keywords

Disability, employment barriers, labor market, work biographies, vocational rehabilitation.

DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-21-42

REFERENCES

1. Abdulaeva Z. Z., Magomedova P. I. 2020. “Foreign experience of labor rehabilitation of people with disabilities to promote their employment and the possibility of adapting it to Russian practice”. *Regional’nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*, no. 8, pp. 142-147. [In Russian]
2. Afon’kina Yu. A., Zhigunova G. V. 2018. “Analysis of social environments in the context of independent living of people with disabilities”. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik*, no. 69. Accessed 30 June 2022. <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sotsialnyh-sred-v-kontekste-obespecheniya-nezavisimoy-zhizni-lyudey-s-invalidnostyu>
3. Bourdieu P. 2001. *Practical Reason*. Translated from French by A. T. Bikbov, K. D. Voznesenskaya, S. N. Zenkin, N. A. Shmatko, translation editing and afterword by N. A. Shmatko. St. Petersburg: Aleteya. 562 pp. [In Russian]
4. Vasilyeva Yu. V. 2020. “Social employment of persons with disabilities in the Russian Federation and international norms in the field of employment and employment of persons with disabilities: problems of implementation”. *Ex jure*, 2020, no. 2, pp. 133-140. [In Russian]
5. Poltavskaya M. B., Vasilyeva E. N., Tokareva S. B., Khomutova N. N. 2018. “Social entrepreneurship as a resource for employment of people with disabilities”. *Logos et Praxis*, vol. 17, no. 4, pp. 74-87. [In Russian]
6. RF Ministry of Labor Law of 30 September 2020 No. 687N “On approval of the criteria for determining the degree of loss of professional ability to work...”. Accessed 18 July 2022. <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=378746> [In Russian]
7. Naberushkina E. K. 2017. “Review of social problems of disability in the context of employment, social policy and social distance”. *Zhurnal issledovaniy socialnoj politiki [The Journal of Social Policy Studies]*, vol 15, no. 2, pp. 333-340. [In Russian]
8. Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. 2005. “Politics of Disability. Problems of accessible environment and employment opportunities”. *Sociologicheskie issledovaniya*, no. 2, pp. 44-55. [In Russian]
9. Tologaeva A. Yu. 2015. “Outsourcing as one of the effective ways of employment of persons with disabilities in the commercial sector”. *Otechestvennyj zhurnal social’noj raboty [Domestic Journal of Social Work]*, no. 1 (60), pp. 135-139. [In Russian]
10. RF Federal Law of 28 June 2021 No. 219-FZ “On the quota of work places for the disabled”. Accessed 25 August 2022. <https://rg.ru/documents/2021/07/02/fz-dok.html> [In Russian]

11. RF Federal Law of 24 November 1995 No. 181-FZ (as of 26 May 2021) "On Social Protection of Disabled People in the Russian Federation". Accessed 18 July 2022. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ [In Russian]
12. Federal register of the disabled. <https://sfri.ru/analitika/chislenmost>
13. Federal State Statistics Service. <https://rosstat.gov.ru/>
14. Yarskaya-Smirnova V. N., Zaytsev D. V. 2019. "Habitus of disability in the field of higher education". *Zhurnal issledovaniy social'noj politiki* [The Journal of Social Policy Studies], vol. 17, no. 4, pp. 585-600. [In Russian]
15. Olsen J. 2022. "Employers: influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments". *Disability & Society*, vol. 37, no. 5.
16. Pérez-Macías N., Fernández-Fernández J.-L. 2022. "Personal and contextual factors influencing the entrepreneurial intentions of people with disabilities in Spain". *Disability & Society*, vol. 37, no. 7, pp. 1216-1238. DOI: 10.1080/09687599.2021.1874302