

Вестник Самарского государственного экономического университета. 2025. № 12 (254). С. 31–45.
Vestnik of Samara State University of Economics. 2025. No. 12 (254). Pp. 31–45.

Научная статья
УДК 331.5.024.5

Успешные международные и региональные практики по повышению уровня занятости граждан с инвалидностью

Дарья Валерьевна Некипелова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия,
dvnekipelova@fa.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу глобальных и региональных практик трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ), выявлению ключевых барьеров и разработке рекомендаций для повышения инклюзивности рынка труда. Автор подчеркивает, что проблема занятости ЛОВЗ остается актуальной как в России, так и в мире, несмотря на прогресс в области социальной и правовой защиты. Основными препятствиями выступают стереотипы, недостаточная адаптация инфраструктуры, формальное выполнение законодательных квот и низкая осведомленность работодателей о потенциале ЛОВЗ. В российской практике автор отмечает региональные успехи (Белгородская область, Москва, Санкт-Петербург), где интеграция ЛОВЗ достигнута за счет цифровых сервисов, сопровождаемого трудоустройства и социального предпринимательства. Однако системные проблемы сохраняются: только 28% компаний трудоустраивают инвалидов, а 72% работодателей не планируют это делать, ссылаясь на бюрократию и отсутствие стимулов. В заключение предложены меры для России: расширение налоговых льгот, внедрение тренингов по инклюзии для HR-специалистов, развитие защищенных мастерских и усиление роли НКО. Подчеркивается, что инклюзивная занятость – не социальная нагрузка, а инвестиция в человеческий капитал, способная снизить зависимость от пособий и повысить конкурентоспособность бизнеса. Исследование опирается на статистические данные, сравнительный анализ законодательства и кейсов, а также результаты опросов работодателей и ЛОВЗ. Результаты могут быть использованы для разработки адресных программ трудоустройства и гармонизации российской политики с международными стандартами. На основе сравнительного анализа международного опыта (США, Германия, Япония, страны Скандинавии) выделены успешные стратегии: сочетание жестких квот с налоговыми льготами, развитие персонализированных программ поддержки, цифровизация рабочих процессов и межсекторное сотрудничество. Особое внимание уделено влиянию пандемии COVID-19, которая, с одной стороны, обострила социальное неравенство, а с другой – ускорила внедрение гибридных форматов занятости, особенно в IT-сфере.

Ключевые слова: инвалидность, занятость инвалидов, зарубежный опыт, инклюзивная занятость, инклюзивные программы, программы занятости

Основные положения:

♦ люди с инвалидностью часто сталкиваются с системными барьерами при интеграции в трудовую деятельность, обусловленными не только физическими и психологическими ограничениями, но и стереотипами, институциональными ограничениями, а также недостаточной адаптацией рынка труда к потребностям уязвимых групп;

♦ успешные региональные и международные практики доказывают, что при системном подходе и учете индивидуальных потребностей интеграция инвалидов в экономику становится достижимой целью, приносящей пользу всему обществу;

♦ ключевой урок для России – необходимость сочетать господдержку с вовлечением бизнеса и НКО, чтобы инклюзия стала не «обязательной программой», а конкурентным преимуществом.

© Некипелова Д.В., 2025

Благодарности: статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситета.

Для цитирования: Некипелова Д.В. Успешные международные и региональные практики по повышению уровня занятости граждан с инвалидностью // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2025. № 12 (254). С. 31–45.

Original article

Successful international and regional practices for increasing employment rates among people with disabilities

Daria V. Nekipelova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia,
dvnekipelova@fa.ru

Abstract. This article analyzes global and regional employment practices for citizens with disabilities (PWDs), identifies key barriers, and develops recommendations for enhancing labor market inclusivity. The author emphasizes that the challenge of PWD employment persists both in Russia and globally, despite progress in social and legal protection. The main obstacles include stereotypes, inadequate infrastructure adaptation, formalistic compliance with legislative employment quotas, and low employer awareness of the potential of PWDs. Within the Russian practice, the author highlights regional successes (Belgorod Oblast, Moscow, Saint Petersburg), where PWD integration has been achieved through digital services, supported employment schemes, and social entrepreneurship. However, systemic problems endure only 28% of companies employ PWDs, while 72% of employers have no plans to do so, citing bureaucracy and a lack of incentives. The finding proposes measures for Russia: expanding tax incentives, implementing inclusion training for HR specialists, developing protected workshops, and strengthening the role of non-governmental organizations (NGOs). It is underscored that inclusive employment constitutes not a social burden, but an investment in human capital capable of reducing dependency on benefits and enhancing business competitiveness. The research draws upon statistical data, comparative analysis of legislation and case studies, as well as results from surveys of employers and PWDs. The findings can be applied to develop targeted employment programs and harmonize Russian policy with international standards. Based on a comparative analysis of international experience (USA, Germany, Japan, Scandinavian countries), successful strategies are identified: combining strict quotas with tax incentives, developing personalized support programs, digitalization of work processes, and cross-sectoral cooperation. Particular attention is paid to the impact of the COVID-19 pandemic, which, on the one hand, exacerbated social inequality, and on the other, accelerated the adoption of hybrid employment formats, especially within the IT sector.

Keywords: disability, employment of people with disabilities, international experience, inclusive employment, inclusive programs, employment programs

Highlights:

- ♦ people with disabilities often face systemic barriers while integrating into working life due to not only physical and psychological limitations, but also to stereotypes, institutional constraints, and insufficient adaptation of the labor market to the needs of vulnerable groups;
- ♦ successful regional and international practices prove that with a systematic approach and consideration of individual needs, integrating people with disabilities into the economy becomes an achievable goal that the whole society benefits;
- ♦ the key lesson for Russia is the need for combining government support with involvement of businesses and NGOs, so that inclusion becomes not a "mandatory program", but a competitive advantage.

Acknowledgments: the article was prepared based on the results of the research carried out at the expense of budgetary funds on the state assignment of the Financial University.

For citation: Nekipelova D.V. Successful international and regional practices for increasing employment rates among people with disabilities // Vestnik of Samara State University of Economics. 2025. No. 12 (254). Pp. 31–45. (In Russ.).

Введение

Проблема занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) остается одной из наиболее острых социально-экономических задач современности, имеющей общемировое значение. Несмотря на прогресс в области инклюзии и защиты прав человека, миллионы людей с инвалидностью сталкиваются с системными барьерами при интеграции в трудовую деятельность. Эти барьеры обусловлены не только физическими и психологическими ограничениями, но и стереотипами, институциональными ограничениями, а также недостаточной адаптацией рынка труда к потребностям уязвимых групп. В России, как и во многих других странах, работодатели зачастую воспринимают ЛОВЗ исключительно через призму социальной уязвимости, возлагая ответственность за их поддержку на государство, вместо того чтобы рассматривать их как потенциальный ресурс для экономического развития. Такая позиция усугубляется законодательными требованиями, которые, с одной стороны, призваны обеспечить социальные гарантии для инвалидов, а с другой – формируют у бизнеса (особенно у малого и среднего) [1] опасения перед дополнительными финансовыми и административными нагрузками [2].

Между тем мировой опыт демонстрирует, что включение ЛОВЗ в трудовые процессы не только соответствует принципам социальной справедливости, но и обладает значительным экономическим потенциалом [3]. В развитых странах, таких как США, Германия, Япония и скандинавские государства, инвалиды давно перестали быть «обузой» для экономики и общества – напротив, их участие в рынке труда способствует росту ВВП, снижению зависимости от социальных выплат и повышению инновационности бизнес-среды [4]. Ключевым фактором успеха здесь является переход от патерналистской модели, ориентированной на пособия, к концепции «трудовой реабилитации», где создание специализированных рабочих мест и адаптация условий труда рассмат-

риваются как инвестиции в человеческий капитал [5].

Однако реализация подобных инициатив требует комплексного подхода, учитывающего как гетерогенность самой группы ЛОВЗ, так и региональную специфику. Инвалидность – это не монолитная категория, а совокупность состояний, каждое из которых диктует уникальные требования к профессиональной адаптации. Именно поэтому заметной тенденцией в различных странах мира становится развитие персонализированных программ поддержки, в том числе по схеме «человек – человеку» [4]. Например, трудоустройство людей с ментальными нарушениями предполагает разработку гибких графиков и психологическую поддержку, тогда как для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата критически важна физическая доступность рабочих мест. Это обуславливает необходимость создания целевых программ, ориентированных на конкретные группы, а также развития межсекторного сотрудничества между государством, бизнесом и некоммерческих организаций (НКО).

Особый интерес в данном контексте представляют региональные и международные практики, которые демонстрируют успешные механизмы интеграции ЛОВЗ в экономику. В Скандинавии, например, действуют системы квотирования рабочих мест, сочетающиеся с налоговыми льготами для компаний, готовых инвестировать в инклюзивную инфраструктуру. В Японии ключевую роль играют специализированные государственно-частные партнерства, обеспечивающие переподготовку инвалидов в соответствии с запросами цифровой экономики. В США программы типа «Билет на работу» позволяют совмещать трудовую деятельность с получением социальных льгот, постепенно выводя людей из зависимости от пособий [6]. На международном уровне инициативы Организации объединенных наций и Международной организации труда, такие как Конвенция о правах инвалидов и рекомендации по достойному труду, задают рамки для

гармонизации законодательств и обмена лучшими практиками [7; 8].

При этом даже в странах с развитыми системами поддержки сохраняются вызовы, связанные с цифровизацией, автоматизацией и изменением структуры занятости. Эти тенденции, с одной стороны, открывают новые возможности для удаленной работы и фриланса, что особенно актуально для ЛОВЗ с мобильными ограничениями, с другой – требуют непрерывного обучения и адаптации, что ставит вопрос о доступности образовательных ресурсов [9; 10]. В данном контексте возрастает роль региональных программ, способных учитывать локальные потребности.

Россия, к сожалению, пока отстает в реализации подобных стратегий. Несмотря на наличие законодательных квот для трудоустройства инвалидов (2–4% в зависимости от субъекта РФ), их выполнение зачастую носит формальный характер. Работодатели предпочитают платить штрафы, чем адаптировать рабочие места [11], а государственные программы ограничиваются общими мерами, не учитывающими специфику различных групп инвалидности. Это подчеркивает необходимость изучения зарубежного опыта и его адаптации к российским реалиям, особенно в контексте децентрализации – передачи части полномочий по поддержке ЛОВЗ на региональный уровень.

Цель данной статьи – проанализировать успешные региональные и международные инициативы по повышению занятости ЛОВЗ, выделив ключевые факторы их эффективности и потенциал для репликации. Результаты исследования позволят сформулировать рекомендации для совершенствования российской политики в данной сфере, акцентируя важность перехода от пассивной социальной поддержки к активной трудовой интеграции.

Таким образом, актуальность темы обусловлена не только гуманитарными, но и экономическими императивами. Инклюзивная занятость ЛОВЗ – это не «бремя», а инструмент устойчивого развития, способный раскрыть потенциал миллионов людей, остающихся за пределами трудовых отношений. Успешные региональные и международные практики доказывают, что при системном подходе и учете

индивидуальных потребностей интеграция инвалидов в экономику становится достижимой целью, приносящей пользу всему обществу.

Методы

Исследование проводилось с использованием комплексной методологии, объединяющей качественные и количественные подходы. Основу работы составили разнообразные источники данных, что позволило обеспечить глубину и достоверность анализа. В первую очередь были изучены международные и национальные статистические отчеты, включая публикации МОТ, ВОЗ и Евростата, а также данные по занятости из США, Германии, Японии и других стран за период с 2017 по 2023 г. Эти материалы помогли выявить глобальные тенденции и региональные особенности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Законодательная база исследования охватывала анализ нормативных актов, регулирующих инклюзивную занятость в России, странах ЕС, США и Азии. Особое внимание уделялось законам о квотировании рабочих мест, налоговых льготах и социальной защите, что позволило сопоставить правовые рамки разных государств. Эмпирическая часть работы опиралась на данные опроса, проведенного аналитическим центром НАФИ в 2022 г., с участием 1500 респондентов с инвалидностью и 1000 представителей российского бизнеса. Дополнительно использовались открытые данные портала «Работа в России» и Минтруда России, что обеспечило актуальность выводов в контексте отечественной практики.

Результаты

Глобальная картина занятости людей с инвалидностью остается противоречивой: даже в самых развитых странах сохраняется разрыв в уровне безработицы между теми, кто имеет ограничения по здоровью, и теми, кто их не имеет (см. рисунок). Этот дисбаланс наглядно отражает не только экономические реалии, но и социальные ценности общества. Например, в США уровень безработицы среди инвалидов в 2023 г. достиг 7,8%, что более чем вдвое выше, чем у людей без инвалидности (3,4%). В Южной Африке, где общая безработица за-

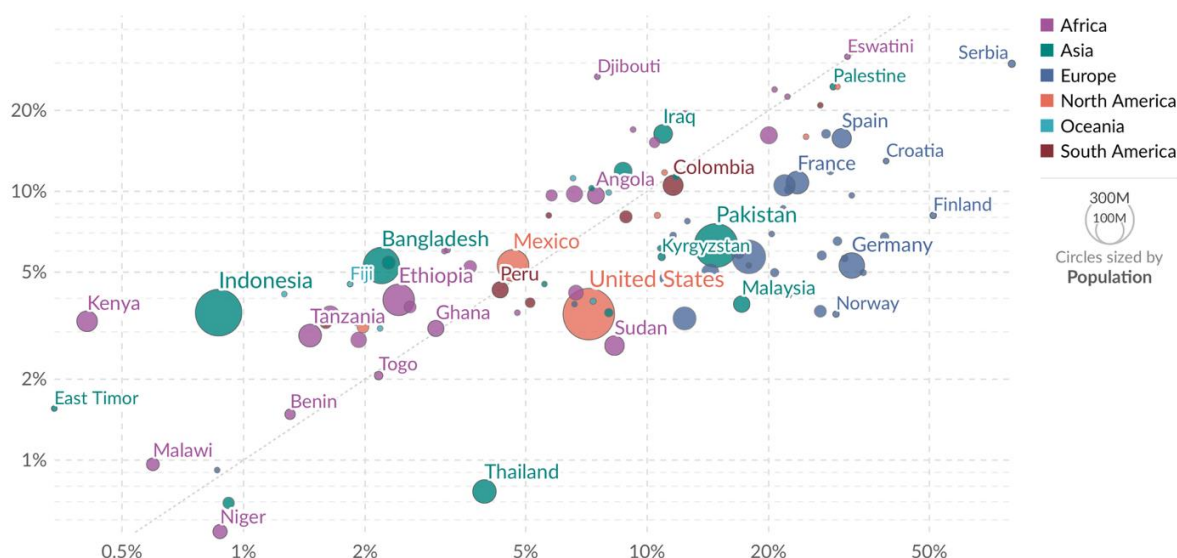


Рис. Уровень безработицы среди людей с инвалидностью и без нее в странах мира*

* Unemployment rate in people with vs. without disability, 2024. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/unemployment-rate-by-disability> (дата обращения: 20.05.2025).

шкалирует, разрыв меньше (34,1% против 25,0%), но абсолютные цифры остаются вызывающими опасения, так как каждый третий в мире человек с инвалидностью не может найти работу.

Европа демонстрирует резкие контрасты. В Скандинавии, где инклюзия стала частью культурного кода, разрыв почти незаметен. В Норвегии, например, безработица среди инвалидов в 2021 г. составляла 4,1%, а среди остальных – 3,7%. Это результат социальной политики, где субсидии работодателям и адаптация рабочих мест – норма. Но стоит переместиться на восток континента, и картина меняется. В Польше в 2022 г. 14,2% людей с инвалидностью оставались без работы, тогда как среди остальных этот показатель был всего 5,1%. Причина не столько в экономике, сколько в недостатке инфраструктуры: пандусы, тифлотехника, гибкие графики все еще не так распространены. Любопытен случай Германии. Здесь действует жесткая квота: компании с более чем 20 сотрудниками обязаны нанимать 5% людей с инвалидностью. Благодаря этому в 2023 г. разрыв составил 2,5 раза (8,1% против 3,2%), что ниже средневропейского уровня.

На другом конце спектра – Бразилия. Формально здесь одни из самых жестких законов – квоты от 2% до 5% для компаний разного

размера, но реальность этого не отражает: в 2022 г. безработица среди инвалидов достигала 19,3%, а среди остальных – 5,1%. Разрыв в 3,8 раза, что означает отсутствие сильного и эффективного контроля за выполнением законодательства и, скорее всего, широкое распространение неформальной занятости.

Пандемия COVID-19 стала стресс-тестом для систем занятости. В Испании в 2020 г. уровень безработицы среди инвалидов подскочил с 25% до 32%, тогда как у остальных рост был скромнее – с 14% до 16%. А вот Южная Корея смогла смягчить удар: здесь показатели выросли с 6,1% лишь до 6,9%. Австралия показала обратную тенденцию: за два года пандемии уровень безработицы среди инвалидов упал с 10,3% до 7,5%, а разрыв сократился с 2,1 до 1,7 раза. Вероятнее всего таких показателей Южной Кореи и Австралии удалось достичь за счет развития удаленной занятости в сфере IT [12]. Аналогично и в Канаде, где 23% людей с инвалидностью теперь работают удаленно (в 2019 г. было 11%) [13].

Однако ситуация обстоит гораздо хуже в африканских странах, где из-за общей высокой бедности, неразвитости социальных институтов и отсутствия инклюзивной среды уровень занятости инвалидов катастрофически мал. Свой вклад вносит и широкая распространенность неформального сектора, например в Ни-

гории 60% людей с инвалидностью трудятся в неформальном секторе – их истории не попадают в статистику. Существуют примеры и изменения критериев инвалидности, которые искусственно занижаются, что создает иллюзию относительного благополучия.

Самые успешные кейсы (Норвегия, Япония, Германия) объединяет одно – комбинация законодательной строгости, финансовых стимулов и технологий. В Японии, где компании обязаны нанимать 2,3% сотрудников с инвалидностью, безработица в этой группе в 2023 г. составила рекордные 2,4%. Но даже здесь сохраняется «остаточный» разрыв – напоминание о том, что законы не могут мгновенно изменить мышление.

Во многих странах основой стали антидискриминационные законы, в большинстве государств запретили дискриминацию при найме на работу и при увольнении. Однако борьба с косвенной дискриминацией, такой как завышенные требования к кандидатам, остается слабым звеном, только немногие страны имеют соответствующие правовые нормы, но даже при их наличии их соблюдение крайне сложно контролировать. Для усиления самостоятельности инвалидов внедряются механизмы поддерживаемого принятия решений. В Австрии, Колумбии и Испании, например, это позволяет людям с инвалидностью сохранять контроль над своей жизнью, выбирая помощников из круга близких или профессионалов [5].

Одну из ключевых ролей играет финансовая поддержка от государства соответствующих программ. Почти все страны предоставляют пособия, но лишь 34% лиц с тяжелыми формами инвалидности их получают. В развитых странах на такие программы тратится до 5% ВВП, тогда как в развивающихся – менее 1% [4]. Пытаясь это компенсировать и чтобы снизить барьеры, такие страны внедряют отдельные локальные программы, например субсидии на транспорт: в ЮАР программа Dial-A-Ride обеспечивает доступное такси, а в Боготе (Колумбия) инвалиды получают smart-карты для льготных поездок.

В странах ЕС на различного рода программы поддержки ЛОВЗ тратится ежегодно до 300 млрд евро, включая расходы на снижен-

ные ставки НДС до 0–5% на медицинское оборудование, адаптацию жилья и услуги по уходу. Например, страны вроде Мальты и Ирландии предоставляют семьям с детьми-инвалидами ежегодные налоговые кредиты (500 евро и 245 евро соответственно), а Бельгия повышает порог необлагаемого дохода для таких семей. В Чехии и Италии увеличены стандартные налоговые вычеты на детей, а Франция использует систему «семейного коэффициента», снижающую налогооблагаемую базу.

Однако и в ЕС наблюдается значительная региональная дифференциация, подходы стран сильно различаются: льготы зависят от тяжести инвалидности, возраста, занятости и семейного статуса. Например, в Венгрии и Швеции выход на работу может привести к полной потере пособий, тогда как в Чехии, Литве и Нидерландах действует постепенное сокращение выплат при росте заработка, что стимулирует частичную занятость. Отдельно отмечается поддержка социальных предприятий, нанимающих людей с инвалидностью, через льготное налогообложение. В то же время из-за отсутствия единых стандартов в ЕС сохраняется региональная фрагментация, например, статус инвалидности и связанные с ним льготы не всегда признаются при переезде между странами.

Несмотря на значительные расходы в странах ЕС, люди с инвалидностью продолжают сталкиваться с системными барьерами на пути к полноценной трудовой интеграции. Даже с учетом законодательства их уровень занятости остается критически низким – 50,8% против 75% среди населения без инвалидности. Эта разница не только лишает многих экономической независимости, но и увеличивает риски бедности: почти треть людей с ограниченными возможностями живет под угрозой социальной изоляции. Стереотипы о низкой продуктивности, бюрократические препоны при получении поддержки и недостаток гибких рабочих условий – вот лишь некоторые из преград, которые приходится преодолевать ежедневно.

ЕС предпринимает шаги для изменения ситуации. Новая Европейская стратегия по инвалидности на 2021–2030 годы [14] ставит амбициозные цели: создание инклюзивного

рынка труда, защита прав и улучшение сбора данных. Однако даже обязательные квоты для работодателей (от 2% до 7% сотрудников с инвалидностью), действующие в большинстве стран, показывают их ограниченную эффективность. Многие компании предпочитают платить штрафы, а не нанимать, а те, кто выполняет квоту, часто выбирают кандидатов с наименьшими ограничениями, оставляя за бортом тех, кто нуждается в наибольшей поддержке.

Между тем успешные кейсы трудоустройства инвалидов в различных странах демонстрируют гибкость подходов. В Австралии Национальная система страхования по инвалидности (NDIS) [15] финансирует индивидуальную поддержку: от гибкого графика до ассистивных технологий. Компании вроде SAP [16] и Microsoft [17] активно нанимают людей с аутизмом, отмечая их высокую продуктивность в IT-сфере.

Немаловажным фактором является и государственная налоговая политика, касающаяся сферы занятости ЛОВЗ, а также в целом дизайн системы социальной поддержки инвалидов. В некоторых случаях возможность потерять пособие по инвалидности при выходе на работу может выступать существенным барьером. Исследование показало, что в странах ЕС системы пособий по инвалидности существенно различаются, формируя неоднородные условия для семей. Например, в Ирландии или Великобритании, где выплаты фиксированы и не зависят от предыдущих доходов, доля сохраняемого дохода (NRR) резко падает для высокооплачиваемых работников – при зарплате в 150% от средней зарплаты она опускается ниже 50%. Напротив, в Польше и Финляндии, где пособия рассчитываются на основе всего трудового стажа, NRR достигает 60–70% для тех, кто долго работал до инвалидности, но карьерные перерывы сокращают выплаты: год без работы «стоит» 1,6% пособия в Польше и 0,9% в Финляндии [18].

Стимулы к трудоустройству также варьируются. В Швеции и Великобритании выход на работу, даже на несколько часов, приводит к полной потере пособия, из-за чего многие предпочитают оставаться безработными.

В Финляндии переход с частичной на полную занятость обнуляет выплаты, создавая «налоговую ловушку». Однако в Чехии и Литве пособия сохраняются полностью, что мотивирует людей искать работу – здесь доля теряемого дохода (PTR) не превышает 20–30%. В Дании и Эстонии системы более гибкие: выплаты сокращаются постепенно, а в Эстонии пособия не трогают до заработка в 85% от среднего, что поддерживает частичную занятость.

Однако и в этом направлении ключевой проблемой остается региональная фрагментация. Например, в Венгрии пособия прекращаются при доходе выше 150% минимальной зарплаты, а в Польше – при 130% средней, что ставит в неравное положение семьи со средними зарплатами. Кроме того, лишь половина налоговых служб ЕС учитывает мнение людей с инвалидностью при разработке цифровых сервисов, а страх пересмотра статуса (как в Швеции) удерживает 28% от поиска работы. Эти барьеры подчеркивают необходимость гармонизации социальных политик с точки зрения удержания мотивации к трудоустройству со стороны самих инвалидов.

Пример Ирландии, где занятость людей с инвалидностью едва достигает 37%, иллюстрирует системные проблемы. Несмотря на комплексные стратегии [19], услуги остаются разрозненными: одни организации помогают с трудоустройством, другие – с образованием, но слабая координация между ними приводит к пробелам в поддержке. Пандемия COVID-19 усугубила ситуацию: удаленная работа, ставшая спасением для многих, оказалась недоступной для тех, кому требовались специальные технологии или адаптация рабочих мест. Социальная изоляция и финансовые потери ударили по наиболее уязвимым группам, особенно по людям с ментальными нарушениями.

Тем не менее в кризисе проявились и возможности. Телеработа, которую раньше считали нишевым решением, стала массовой практикой, открыв новые перспективы для гибкой занятости. Страны вроде Франции и Португалии начали субсидировать оборудование для удаленной работы, а в Нидерландах появились протоколы безопасного транспорта

для сотрудников с инвалидностью. Однако без системного подхода эти меры рискуют остаться просто временными.

Эксперты настаивают: ключ к переменам – в персонализированной поддержке [5]. Например, программы вроде «Индивидуальное трудоустройство и поддержка» в Дании доказали, что сочетание трудоустройства с психологической помощью повышает шансы на успех. Социальные предприятия, такие как шведская Samhall, создают мосты между защищенными мастерскими и открытым рынком, хотя их потенциал все еще недооценен.

Пандемия также высветила необходимость срочных реформ: усиление социальной защиты, интеграция удаленных форматов в долгосрочную политику и, главное, вовлечение самих людей с инвалидностью в разработку мер. Как показал пример Мальты, где COVID-19 объединил НКО и власти, диалог помогает находить решения – от финансовых доплат до гибких графиков. Однако без четких данных и мониторинга добиться устойчивого прогресса будет крайне сложно. Сегодня лишь единицы стран собирают статистику с учетом типа инвалидности, что мешает оценивать эффективность программ. С учетом полученных результатов в исследовании ООН ЕС рекомендуется: инвестировать в цифровую инфраструктуру, укреплять межведомственную координацию и, прежде всего, сделать инклюзию не набором мер, а частью ДНК трудовой политики. Только тогда «равные возможности» перестанут быть лозунгом и станут реальностью.

В странах – лидерах по инклюзии (США, Германия, Скандинавия) бизнес активно вовлекает ЛОВЗ в разработку продуктов и услуг, создает рейтинги компаний по уровню доступности и формирует корпоративную культуру равных возможностей. Например, в США инициатива часто исходит от самих компаний, которые видят в таких гражданах не только сотрудников, но и экспертов по потребностям целевой аудитории. В России же основным драйвером остается государство, что замедляет процесс. При этом международный опыт показывает: успешная инклюзия требует не только законодательных норм, но и системной работы с обществом – от борьбы со стереотипами до обучения сотрудников. Для России

ключевой урок – необходимость сочетать господдержку с вовлечением бизнеса и НКО, чтобы инклюзия стала не «обязательной программой», а конкурентным преимуществом.

Согласно исследованию НАФИ [20], несмотря на значительный потенциал людей с инвалидностью как трудового ресурса, лишь 28% российских компаний трудоустраивают таких сотрудников, причем их доля в штате редко превышает 5%. Работодатели часто сталкиваются с внутренними барьерами: 26% опасаются необходимости адаптировать рабочие места, а 20% считают, что инвалидность может негативно повлиять на производительность. При этом 72% компаний, где ЛОВЗ не работают, не планируют их нанимать в будущем, ссылаясь на отсутствие заявок от соискателей или специфику бизнеса. Однако те, кто уже интегрировал ЛОВЗ в коллектив, отмечают их высокую исполнительность и лояльность, что опровергает многие стереотипы.

Большинство компаний (67%) готовы внедрять инклюзивные практики, но только при условии государственной поддержки. Ключевыми стимулами для них становятся налоговые льготы, субсидии на адаптацию инфраструктуры и улучшение репутации. Однако 35% предпринимателей не знают о существующих мерах господдержки, а 43% сталкиваются с бюрократией при их получении. Интересно, что улучшение имиджа компании в глазах клиентов мотивирует бизнес даже сильнее, чем прямая финансовая выгода: 39% руководителей видят в инклюзии инструмент укрепления бренда, что особенно актуально для крупных компаний и цифровых стартапов.

Что касается вовлечения ЛОВЗ в разработку продуктов и услуг, то в исследовании выявлено, что люди с инвалидностью (далее – ЛСИ) активно используют цифровые сервисы: 86% опрошенных совершают онлайн-покупки или бронируют услуги. Однако бизнес слабо адаптирует свои платформы под их нужды. Например, только 5% компаний внедряют версии сайтов для слабовидящих или субтитры для глухих, а 40% цифровых сервисов остаются недоступными. Это создает парадокс: спрос на онлайн-услуги среди ЛСИ высок, но предложение не успевает за их реальными потребностями. Особенно остро проблема проявляется

в сферах образования и финансов, где отсутствие адаптации лишает ЛСИ возможности полноценно участвовать в цифровой экономике.

Основу политики занятости инвалидов в России составляют федеральные законы «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ [21] и «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ [22], устанавливающие квотирование рабочих мест и обязанность работодателей создавать инклюзивные условия. Приказы Минтруда «О методологическом обеспечении реализации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах, и повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов» от 11.03.2013 № 94 [23] и «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов» от 30.04.2013 № 181н [24] регламентируют механизмы контроля за соблюдением квот и методические рекомендации по разработке региональных программ. Ключевыми направлениями государственной политики являются:

- ♦ создание адаптированных рабочих мест;
- ♦ развитие центров содействия трудоустройству студентов-инвалидов;
- ♦ сотрудничество с НКО и частными агентствами занятости;
- ♦ поддержка самозанятости и предпринимательства.

Регионы России активно развивают программы трудоустройства людей с инвалидностью, сочетая законодательную поддержку, инновации и межведомственное взаимодействие. По данным Минтруда [25], например, Белгородская область добилась значительных успехов: в 2017 г. 84,5% инвалидов закрепились на рабочих местах благодаря внедрению межведомственных комиссий, профилактике увольнений и сотрудничеству с работодателями. Москва, в свою очередь, сделала ставку

на цифровизацию и финансовую поддержку бизнеса. В 2017–2018 гг. здесь создали единый центр занятости с порталом szmol.ru и смс-оповещениями, а также ввели субсидии для компенсации расходов работодателей на оплату труда и обучение сотрудников с инвалидностью. Санкт-Петербург апробировал модель «Сопровождаемого трудоустройства» совместно с Центром «Работа-и», где 40% участников стажировок успешно трудоустраиваются.

Инновации стали ключевым драйвером изменений. Так, портал «Работа в России», электронные очереди и чат-боты упростили поиск вакансий для людей с ограниченными возможностями здоровья в Москве и Ханты-Мансийском автономном округе. Социальное предпринимательство набирает обороты в Тульской и Брянской областях, где инвалиды открывают мастерские, кол-центры и ателье, получая государственные субсидии до 117,6 тыс. руб. Профессиональные конкурсы, такие как «Абилимпикс» и DeafSkills в Татарстане и Санкт-Петербурге, не только мотивируют участников, но и меняют отношение работодателей к их потенциалу.

Для разных категорий инвалидов разрабатываются специализированные подходы. Люди с нарушениями слуха, к примеру, находят работу в гипермаркетах «Ашан» и «Лемана ПРО», где предусмотрена поддержка сурдопереводчиков, а в Казани выпускники курсов Всероссийского общества глухих (ВОГ) успешно трудятся поварами и IT-специалистами. Незрячие москвичи (более 270 человек) работают операторами кол-центров, используя тифлотехнику, а в Самаре и Арзамасе предприятия Всероссийского общества слепых (ВОС) обеспечивают занятость в производстве и IT-сфере. Те, у кого нарушены функции опорно-двигательного аппарата, демонстрируют впечатляющие примеры адаптации: в Карелии программист управляет компьютером с помощью ног, а в ХМАО колясочники работают бухгалтерами и юристами на «удаленке» благодаря оборудованным рабочим местам.

Важную роль в этой работе играют общественные организации – ВОГ, ВОС и Всероссийское общество инвалидов (ВОИ). Они организуют профессиональное обучение, например курсы массажа и IT-грамотности, создают

социальные предприятия вроде ателье в Уфе и проводят ярмарки вакансий. Однако, несмотря на прогресс, сохраняются барьеры: работодатели мало осведомлены о законодательстве, не хватает средств на оснащение рабочих мест, а стереотипы мешают активному вовлечению инвалидов в трудовую деятельность.

Для решения этих задач эксперты предлагают расширять налоговые льготы для компаний, внедрять тренинги по инклюзии для HR-специалистов и развивать сеть защищенных мастерских. Опыт российских регионов, таких как Санкт-Петербург с его моделью сопровождаемого трудоустройства или Москва с цифровыми сервисами, показывает, что интеграция инвалидов в экономику возможна. Эти успешные практики могут стать основой для формирования инклюзивного общества по всей стране, где разнообразие возможностей становится нормой.

Обсуждение

Результаты исследования демонстрируют, что инклюзивная занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья остается сложной, но решаемой задачей, успех которой зависит от системного сочетания законодательных, экономических и социальных мер. Выявленные глобальные тенденции подтверждают, что страны-лидеры (Германия, Скандинавия, Япония) добились прогресса за счет жестких квот, налоговых стимулов и цифровизации рабочих процессов. Однако даже в этих государствах сохраняется «остаточный» разрыв в безработице, что указывает на необходимость борьбы не только с институциональными, но и культурными барьерами. Во многом стереотипы о низкой продуктивности ЛОВЗ продолжают влиять на решения работодателей, несмотря на доказательства их лояльности и компетентности.

В российской практике ключевой проблемой остается формализм в реализации политик. Законодательные квоты (2–4%) часто выполняются номинально, а работодатели, как и в Бразилии, предпочитают штрафы адаптации рабочих мест. Тем не менее успехи отдельных регионов (Белгородская область, Москва, Санкт-Петербург) доказывают, что межведомственное сотрудничество, цифровые сервисы

и социальное предпринимательство способны изменить ситуацию.

Пандемия COVID-19 стала катализатором противоречивых тенденций. С одной стороны, как и в Испании, кризис усугубил безработицу среди ЛОВЗ из-за сокращения низкоквалифицированных вакансий, с другой – гибридные форматы работы, получившие массовое распространение, открыли новые возможности для людей с мобильными ограничениями, что особенно заметно в Канаде и Южной Корее. Этот опыт подчеркивает необходимость интеграции удаленной занятости в долгосрочную политику, включая субсидирование ассистивных технологий и обучение цифровым навыкам.

Однако исследование имеет ряд ограничений. Неравномерная доступность дезагрегированных данных по типам инвалидности и регионам затрудняет оценку эффективности программ для конкретных групп, таких как люди с ментальными нарушениями. Кроме того, качественные методы (экспертные интервью) несут риски субъективности, несмотря на перекрестную проверку источников. Эти пробелы указывают на необходимость стандартизации статистики и углубленного изучения региональных дисбалансов.

Для России ключевыми рекомендациями могут стать:

1. Усиление налоговых стимулов – расширение субсидий на адаптацию рабочих мест и покрытие расходов на обучение ЛОВЗ.
2. Обязательные тренинги по инклюзии для HR-специалистов и руководителей, направленные на разрушение стереотипов.
3. Развитие цифровой инфраструктуры – создание адаптивных платформ для удаленной работы и онлайн-образования.
4. Поддержка социального предпринимательства через гранты и льготное кредитование проектов, трудоустраивающих ЛОВЗ.

Перспективным направлением исследований остается анализ экономической отдачи от инклюзивных программ. Как показали кейсы SAP и Microsoft, трудоустройство ЛОВЗ в IT-сфере не только соответствует принципам ESG (принципам деятельности компании, основанным на защите окружающей среды (Environmental), социальном благосостоянии (Social) и надлежащем управлении (Governance)).

пансе)), но и повышает инновационность компаний. Для России важно перенимать такие практики, трансформируя инклюзию из «социальной нагрузки» в конкурентное преимущество.

Представляется, что интеграция ЛОВЗ в рынок труда требует пересмотра подходов: от пассивного соблюдения квот – к активному вовлечению бизнеса, гражданского общества и самих инвалидов в разработку решений. Только так принципы равных возможностей станут основой устойчивого развития, а не декларацией на бумаге.

Заключение

Проведенный анализ глобальных и региональных практик трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья демонстрирует, что инклюзивная занятость остается сложной, но достижимой задачей, требующей системного подхода. Несмотря на прогресс в развитых странах, разрыв в уровне безработицы между людьми с инвалидностью и без нее сохраняется, отражая структурные барьеры: от недостаточной адаптации рабочих мест до стойких социальных стереотипов. Однако успешные кейсы Германии, Скандинавии и Японии доказывают, что сочетание законодательных мер, финансовых стимулов и технологических решений способно трансформировать рынок труда, делая его доступным для уязвимых групп.

Ключевым фактором эффективности является переход от патерналистской модели к стратегиям, основанным на принципах экономической целесообразности и персонализации. Программы квотирования, как в Германии (5% для компаний от 20 сотрудников), показывают, что жесткие нормативы в сочетании с налоговыми льготами стимулируют работодателей к созданию инклюзивных рабочих мест. При этом критически важна цифровизация: удаленная работа, адаптивные технологии и онлайн-обучение, как продемонстрировали Южная Корея и Канада, не только сокращают физические барьеры, но и расширяют профессиональные возможности для ЛОВЗ.

Опыт России, несмотря на региональные инициативы, подчеркивает необходимость

преодоления формализма в реализации политики занятости. Законодательные квоты (2–4%) зачастую выполняются «на бумаге», а работодатели предпочитают штрафы реальной адаптации рабочих мест. Тем не менее успехи Белгородской области (84,5% закрепляемости инвалидов на рабочих местах в 2017 г.), Москвы (цифровые сервисы занятости) и Санкт-Петербурга (модель сопровождаемого трудоустройства) указывают на потенциал межведомственного сотрудничества и инноваций. Социальное предпринимательство, поддержанное субсидиями в Тульской и Брянской областях, а также специализированные программы для разных категорий инвалидности (сурдоперевод в «Ашане», тифлотехника в московских кол-центрах) подтверждают, что учет индивидуальных потребностей повышает эффективность интеграции.

Пандемия COVID-19 стала катализатором как рисков, так и возможностей. В Испании и Южной Африке кризис усугубил безработицу среди ЛОВЗ, тогда в Австралии и Канаде гибридные форматы работы сократили разрыв. Это подчеркивает необходимость устойчивых решений, таких как субсидирование оборудования для удаленной работы и развитие цифровой инфраструктуры. Однако даже в странах-лидерах сохраняются «остаточные» дисбалансы, связанные с культурными стереотипами. Преодоление стигмы требует не только законодательных мер, но и просветительских кампаний, вовлечения СМИ и демонстрации успешных примеров, как проект «Enable India» или трудоустройство людей с аутизмом в SAP и Microsoft.

Для России актуальным остается заимствование международного опыта с учетом региональной специфики. Расширение налоговых льгот, внедрение обязательных тренингов по инклюзии для HR-специалистов и развитие сети защищенных мастерских могли бы усилить действующие программы. Важно интегрировать цифровые инструменты (портал «Работа в России», чат-боты) с локальными инициативами, такими как ярмарки вакансий ВОГ и ВОС, чтобы обеспечить адресную поддержку. Кроме того, необходимо усилить роль НКО и социальных предприятий, как это сделано

в Уфе (ателье для инвалидов) и Карелии (трудоустройство программистов с нарушениями опорно-двигательного аппарата).

Перспективы дальнейших исследований связаны с углубленным анализом влияния цифровизации на занятость ЛОВЗ, оценкой

экономической эффективности инклюзивных программ и изучением региональных дисбалансов внутри стран. Особое внимание следует уделить сбору дезагрегированных данных, учитывающих тип инвалидности, гендер и возраст, что позволит корректировать политики.

Список источников

1. Инклюзивная организационная культура как аномалия: взаимосвязь размера компании и проявления в ней инклюзивных норм и практик / В.К. Антонова, М.Ю. Александрова, Д.И. Присяжнюк, Т.А. Рябиченко // Мониторинг. 2022. № 4 (170). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inklyuzivnaya-organizatsionnaya-kultura-kak-anomaliya-vzaimosvyaz-razmera-kompanii-i-proyavleniya-v-ney-inklyuzivnyh-norm-i-praktik> (дата обращения: 21.05.2025).
2. Антонова В.К., Присяжнюк Д.И., Рябиченко Т.А. Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства // Журнал исследований социальной политики. 2021. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnyy-effekt-investitsii-i-inklyuziya-kak-norma-zhizni-ustanovki-hr-menedzherov-rossii-v-otnoshenii-inklyuzivnogo> (дата обращения: 21.05.2025).
3. Economic and business benefits of employing people with disability / Australian Human Rights Commission. URL: <https://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/economic-business-benefits-employing-people-with-disability> (дата обращения: 21.05.2025).
4. Disability and Development Report 2024 : Accelerating the realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities / United Nations, Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). URL: <https://social.desa.un.org/sites/default/files/inline-files/Goal10.pdf> (дата обращения: 20.05.2025).
5. Disability and labour market integration: policy trends and support in EU Member States / Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. 132 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-04/ef20013en.pdf> (дата обращения: 20.05.2025).
6. AbilityOne Program / U.S. AbilityOne Commission. URL: <https://www.abilityone.gov> (дата обращения: 22.05.2025).
7. Конвенция о правах инвалидов / Организация Объединенных Наций. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml (дата обращения: 18.05.2025).
8. The benefits of International Labour Standards / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/benefits-international-labour-standards> (дата обращения: 18.05.2025).
9. Browne J., Neumann D., Pacifico D. Benefit generosity and work incentives for recipients of disability benefits in 12 EU Member States / OECD. Paris : OECD Publishing, 2018. 37 p. URL: <https://benetech.org/wp-content/uploads/2018/11/Tech-and-Disability-Employment-Report-November-2018.pdf> (дата обращения: 22.05.2025).
10. Inclusion of persons with disabilities in the digital and green economy : paper prepared for the 1st Employment Working Group meeting under the Indonesian Presidency / International Labour Organization (ILO). Geneva : ILO, 2022. 12 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_840306/lang-en/index.htm (дата обращения: 22.05.2025).
11. Отказ взять на работу инвалида обернется крупным штрафом. URL: <https://www.pnp.ru/politics/otkaz-vzyat-na-rabotu-invalida-obernetsya-krupnym-shtrafom.html> (дата обращения: 22.05.2025).
12. Bosua R., Gloet M. Access to flexible work arrangements for people with disabilities: an Australian study // Anywhere Working and the Future of Work. Hershey : IGI Global, 2020. Chapter 6. Pp. 134–161. doi:10.4018/978-1-7998-4159-3.ch006. URL: https://www.researchgate.net/publication/344600237_Access_to_Flexible_Work_Arrangements_for_People_With_Disabilities_An_Australian_Study/citation/download (дата обращения: 22.05.2025).
13. Bridging the gap : report on disability inclusion in Canadian workplaces / Disability Inclusion Business Council. Ottawa : Government of Canada, 2024. 52 p.

14. Communication from the Commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the Committee of the regions : Union of equality: strategy for the rights of persons with disabilities 2021–2030 / European Commission. 2021. URL: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2021/04/European-Strategy-2021-2030_EN.pdf (дата обращения: 22.05.2025).

15. National Disability Insurance Scheme (NDIS) : official website. URL: <https://www.ndis.gov.au> (дата обращения: 22.05.2025).

16. SAP – Autism at Work: Inclusion for Innovation. URL: <https://www.sap.com/discover/autism-inclusion/index.html> (дата обращения: 24.04.2025).

17. Microsoft Alumni Network – Autism at Microsoft. URL: <https://www.microsoftalumni.com/s/1769/19/interior.aspx?gid=2&pgid=1119&sid=1769> (дата обращения: 24.04.2025).

18. Taxation measures to support people with disabilities in the EU. URL: <https://epthinktank.eu/2024/12/02/taxation-measures-to-support-people-with-disabilities-in-the-eu/> (дата обращения: 22.05.2025).

19. Comprehensive employment strategy for people with disabilities 2015–2024 / Government of Ireland. 2015. 80 p. URL: <https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf> (дата обращения: 22.05.2025).

20. Формирование инклюзивной среды в России : социологическое исследование доступности услуг и рынка труда для людей с инвалидностью / НАФИ. Москва, 2022. 36 с. URL: <https://nafi.ru/upload/iblock/438/4388289e0ba43563dccc83e49704124f.pdf> (дата обращения: 22.05.2025).

21. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федер. закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

22. О занятости населения в Российской Федерации : федер. закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 22.05.2025).

23. О методологическом обеспечении реализации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах, и повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов : приказ Минтруда России от 11.03.2013 № 94 (ред. от 01.10.2024). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70244114/> (дата обращения: 28.04.2025).

24. Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов : приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 181н (ред. от 27.11.2017). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150308/ (дата обращения: 28.04.2025).

25. Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Москва : Минтруд России, 2018. 201 с.

References

1. Inclusive organizational culture as an anomaly: the relationship between company size and the manifestation of inclusive norms and practices / V.K. Antonova, M.Yu. Alexandrova, D.I. Prisyazhnyuk, T.A. Ryabichenko // Monitoring. 2022. No. 4 (170). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inklyuzivnaya-organizatsionnaya-kultura-kak-anomaliya-vzaimosvyaz-razmera-kompanii-i-proyavleniya-v-ney-inklyuzivnyh-norm-i-praktik> (date of access: 21.05.2025).

2. Antonova V.K., Prisyazhnyuk D.I., Ryabichenko T.A. Creative effect, investment, and inclusion as a way of life: attitudes of Russian HR managers towards inclusive employment // Journal of Social Policy Studies. 2021. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnyy-effekt-investitsii-inklyuziya-kak-norma-zhizni-ustanovki-hr-menedzherov-rossii-v-otnoshenii-inklyuzivnogo> (date of access: 21.05.2025).

3. Economic and business benefits of employing people with disability / Australian Human Rights Commission. URL: <https://humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/economic-business-benefits-employing-people-with-disability> (date of access: 21.05.2025).

4. Disability and Development Report 2024 : Accelerating the realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities / United Nations, Department of Economic and Social Affairs

(UNDESA). URL: <https://social.desa.un.org/sites/default/files/inline-files/Goal10.pdf> (date of access: 20.05.2025).

5. Disability and labour market integration: policy trends and support in EU Member States / Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. 132 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-04/ef20013en.pdf> (date of access: 20.05.2025).

6. AbilityOne Program / U.S. AbilityOne Commission. URL: <https://www.abilityone.gov> (date of access: 22.05.2025).

7. Convention on the Rights of Persons with Disabilities / United Nations. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml (date of access: 18.05.2025).

8. The benefits of international labour standards / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/benefits-international-labour-standards> (date of access: 18.05.2025).

9. Browne J., Neumann D., Pacifico D. Benefit generosity and work incentives for recipients of disability benefits in 12 EU Member States / OECD. Paris : OECD Publishing, 2018. 37 p. URL: <https://benetech.org/wp-content/uploads/2018/11/Tech-and-Disability-Employment-Report-November-2018.pdf> (date of access: 22.05.2025).

10. Inclusion of persons with disabilities in the digital and green economy : paper prepared for the 1st Employment Working Group meeting under the Indonesian Presidency / International Labour Organization (ILO). Geneva : ILO, 2022. 12 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_840306/lang-en/index.htm (date of access: 22.05.2025).

11. Refusal to hire a disabled person will result in a large fine. URL: <https://www.pnp.ru/politics/otkaz-vzyat-na-rabotu-invalida-obernetsya-krupnym-shtrafom.html> (date of access: 22.05.2025).

12. Bosua R., Gloet M. Access to flexible work arrangements for people with disabilities: an Australian study // Anywhere Working and the Future of Work. Hershey : IGI Global, 2020. Chapter 6. Pp. 134–161. doi:10.4018/978-1-7998-4159-3.ch006. URL: https://www.researchgate.net/publication/344600237_Access_to_Flexible_Work_Arrangements_for_People_With_Disabilities_An_Australian_Study/citation/download (date of access: 22.05.2025).

13. Bridging the gap : report on disability inclusion in Canadian workplaces / Disability Inclusion Business Council. Ottawa : Government of Canada, 2024. 52 p.

14. Communication from the Commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the Committee of the regions : Union of equality: strategy for the rights of persons with disabilities 2021–2030 / European Commission. 2021. URL: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2021/04/European-Strategy-2021-2030_EN.pdf (date of access: 22.05.2025).

15. National Disability Insurance Scheme (NDIS) : official website. URL: <https://www.ndis.gov.au> (date of access: 22.05.2025).

16. SAP – Autism at Work: Inclusion for Innovation. URL: <https://www.sap.com/discover/autism-inclusion/index.html> (date of access: 24.04.2025).

17. Microsoft Alumni Network – Autism at Microsoft. URL: <https://www.microsoftalumni.com/s/1769/19/interior.aspx?gid=2&pgid=1119&sid=1769> (date of access: 24.04.2025).

18. Taxation measures to support people with disabilities in the EU. URL: <https://epthinktank.eu/2024/12/02/taxation-measures-to-support-people-with-disabilities-in-the-eu/> (date of access: 22.05.2025).

19. Comprehensive employment strategy for people with disabilities 2015–2024 / Government of Ireland. 2015. 80 p. URL: <https://assets.gov.ie/18906/1120bc6ad254489db9571c74e8572f44.pdf> (date of access: 22.05.2025).

20. Formation of an inclusive environment in Russia: sociological study of accessibility of services and the labour market for persons with disabilities / National Agency for Financial Studies. Moscow, 2022. 36 p. URL: <https://nafi.ru/upload/iblock/438/4388289e0ba43563dccc83e49704124f.pdf> (date of access: 22.05.2025).

21. On social protection of disabled persons in the Russian Federation : Federal Law dated 24.11.1995 No. 181-FZ // Legislation Bulletin of the Russian Federation. 1995. No. 48. Art. 4563.

22. On employment of the population in the Russian Federation : Federal Law No. 565-FZ dated 12.12.2023. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (date of access: 22.05.2025).

23. On methodological support for the implementation by executive authorities of the constituent entities of the Russian Federation of Measures aimed at creating conditions for increasing the employment level of persons with disabilities, including at equipped (outfitted) workplaces for them, and improving the effectiveness of the implementation of measures to promote the employment of persons with disabilities : Order of the Ministry of Labour of Russia dated 11.03.2013 No. 94 (as amended on 01.10.2024). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70244114/> (date of access: 28.04.2025).

24. On approval of the federal state standard of the state function of supervision and control over the employment of persons with disabilities within the established quota with the right to conduct inspections, issue binding orders and draw up protocols : Order of the Ministry of Labour of Russia dated 30.04.2013 No. 181n (as amended on 27.11.2017). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150308/ (date of access: 28.04.2025).

25. Compendium on employment of persons with disabilities, compiled based on successfully implemented regional practices and measures, including those carried out by socially oriented non-commercial organizations / Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation. Moscow : The Ministry of Labor of Russia, 2018. 201 p.

Информация об авторе

Д.В. Некипелова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Information about the author

D.V. Nekipelova – Candidate of Economic Sciences, senior researcher of the Institute of Regional Economics and Inter-Budgetary Relations of the Financial University under the Government of the Russian Federation.

Статья поступила в редакцию 28.05.2025; одобрена после рецензирования 26.07.2025; принята к публикации 08.12.2025.

The article was submitted 28.05.2025; approved after reviewing 26.07.2025; accepted for publication 08.12.2025.