

Статистические оценки инклюзивной занятости в Беларуси и ее регионах**Н. В. Маковская***Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова,
Республика Беларусь*

Аннотация. Актуальность исследования состоит в том, что инклюзивная занятость представляет собой включение, предполагающее совместную трудовую деятельность, работника с ограниченными возможностями (ОВ) в конкретный производственный процесс. Понятие «инклюзивная занятость» является частью общей системы трудовой инклюзии. Это форма организации труда, при которой каждому работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике.

Цель данной статьи является разработка авторских подходов к оценке процессов, происходящих в сфере инклюзивной занятости на рынке труда Беларуси. В ходе исследования получены следующие результаты: выявлена тенденция стабильного роста в структуре занятого населения количества занятых инвалидов; показано, что данный показатель относительно не высок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования. Региональный мониторинг показал тенденцию увеличения занятых инвалидов на региональных рынках труда. Доказано, что по областям Республики Беларусь наблюдается рост уровня заработной платы у работников с ограниченными возможностями. Труд работников с ограниченными возможностями оплачивается прямо пропорционально количеству затрачиваемого времени. Замечено, что средняя заработная плата таких работников сокращается при увеличении отработанного времени. Сформулирована гипотеза о том, при большем количестве рабочего времени интенсивность труда таких работников не увеличивается, производительность их труда остается низкой.

Представлены оценки инклюзивной занятости на примере Могилевской области и выявлено, что уровень заработной платы работников с ограниченными возможностями в этом регионе на порядок ниже общереспубликанского уровня. Доказано, что Могилевская область является «аутсайдером» по уровню номинальной начисленной заработной платы у работающих инвалидов. Это нуждается в корректирующих мерах политики инклюзивной занятости на уровне региона и страны в целом.

Статья выполнена при поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований «Наука», договор № Г24-016 от 02.05.2024 «Разработка социально-экономической модели инклюзивной занятости в Республике Беларусь».

Ключевые слова: трудовая инклюзия, занятость, инвалиды, работники с ограниченными возможностями, региональный рынок труда, рабочее время, заработная плата.

Информация о статье: поступила 4 мая 2025 года.

Statistical estimates of inclusive employment in Belarus and its regions**Natalia V. Makovskaya***Mogilev State University named after A. A. Kulshov, Republic of Belarus*

Abstract. The relevance of the study is that inclusive employment is the inclusion, which involves joint labor activity, of a worker with disabilities (WD) in a specific production process. The concept of "inclusive employment" is part of the general system of labor inclusion. Labor inclusion involves joint labor activity of a worker with disabilities in a specific production process. This is a form of labor organization in which each worker, regardless of their physical, social, emotional, mental, linguistic, intellectual and other characteristics, is given the opportunity to be employed in the national economy.

The results were obtained during the study. A trend of stable growth in the structure of the entire employed population of the number of employed disabled people has been revealed. It has been shown that this indicator is relatively low, but its

constant growth is becoming a social problem that requires regulation. Regional monitoring has shown that, although not very significant, there is a positive trend in the number of employed disabled people in regional labor markets. Regional trends have been identified that indicate a steady reduction in the number of people employed in the national economy and an increase, against this background, in workers with disabilities. It has been proven that in the regions of the Republic of Belarus there is an increase in the level of wages of workers with disabilities. There is a reserve for growth in wages of workers with disabilities – a reduction in the number of such workers. It has been proven that the work of workers with disabilities is paid in direct proportion to the amount of time spent. It has been noted that the average wage of such workers decreases with an increase in the time worked. A hypothesis has been formulated that this phenomenon is due to the fact that with a greater amount of time worked, the labor intensity of such workers does not increase and their productivity remains low. The article presents assessments of inclusive employment using the example of the Mogilev region and reveals that the level of wages of workers with disabilities in this region is an order of magnitude lower than the national level. It has been proven that the Mogilev region is an "outsider" in terms of the level of nominal accrued wages of working disabled people. The author concludes that this region is unique in that there is no obvious relationship between the nominal accrued wages and the list of employees in this category, nor between the wage fund and the accrued average wages of these workers. All this requires corrective measures of inclusive employment policy at the level of the region and the country as a whole.

The article was supported by the Belarusian Republican Foundation for Fundamental Research "Science", agreement № G24-016 dated 02.05.2024 "Development of a socio-economic model of inclusive employment in the Republic of Belarus".

Keywords: labor inclusion, employment, disabled people, workers with disabilities, regional labor market, working hours, wages.

Article info: received May 4, 2025.

Введение

Современное общественное развитие все больше популяризирует понятие инклюзивности (включенности), используя его во многих сферах жизнедеятельности. Главный принцип инклюзивности – создание равного доступа к социальным благам и трудовому процессу для всех инклюзивных слоев населения, то есть групп людей, которые исключены из общественной жизни, прежде всего, по признаку трудоспособности (Alicke, 2013). Трудовая инклюзия – это системный подход к организации трудовой деятельности, который определяется не только количеством сотрудников с ограниченными возможностями (ОВ), но и наличием инклюзивной среды, которая создает равные условия для всех и исключает бытовую дискриминацию. В качестве цели исследования определена разработка авторских подходов к оценке процессов, происходящих в сфере инклюзивной занятости на рынке труда Беларуси.

Инклюзивная занятость – это отношения, которые возникают у работников с ОВ с нанимателем (организацией) по поводу их трудоустройства на инклюзивные рабочие места, и по созданию для них инклюзивной среды в целях эффективной реализации трудового потенциала данной категории работников. Это форма организации

труда, при которой каждому работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике. Преимущества, которые дает инклюзивная занятость связаны с вовлеченностью работников с ОВ, со снижением текучести кадров, с повышением лояльности сотрудников (Нирье, 2003; Пахомова, 214; Жданова, 2020; Ванкевич, Краенкова, 2020; Brzokoupil, 2020; Makovskaya, Shishkanova, and Sukhodoeva, 2022).

Инклюзивная занятость предполагает определенные риски (Hahn, 1994; Холстова, 2002; Маковская, 2024) :

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

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

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

с их увольнением.

Наличие высокого уровня профессиональной подготовки и востребованной специальности не является для работника с ОВ гарантом стабильности на рынке труда (Ванкевич, Зайцева, 2020; Vankevich, Kalinouskaya, 2020). Требования создавать для работников с ОВ особые условия труда делают их «непривлекательными» для работодателей, поскольку это влечет дополнительные издержки. Поэтому такие работники вырабатывают определенные траектории поведения на рынке труда (Ванкевич, Зайцева, 2020; Маковская, 2024): стремление получить «нерабочую» группу в случае нежелания трудоустроиться; имеющие «нерабочую группу» работают, но скрывают от работодателя информацию о своем статусе или вступают с ним в компромиссные отношения; предпочтение не работать, а «числиться» и т. п. Такое разнообразие траекторий обусловлено отсутствием гарантий достойного трудоустройства для тех, кто имеет особенности здоровья и вынужден выбирать между зарплатой и пособием, риском незанятости или недостаточным, но гарантированным обеспечением.

Значение инклюзивной занятости определяется, прежде всего, социально-политической сферой, ориентированной на: создание специальных условий для социального окружения работников с ОВ; определение в обществе ментальных установок в отношении таких работников (Маковская, 2024). Результатом этого будет государственная политика, которая позволит не только отражать принятые в обществе «правильные» взгляды, установки и ценности, но и предусматривать способы их формирования. В результате реализации такой политики на национальном рынке труда будут обеспечиваться объективные возможности для работы работникам с ОВ, будет устранена дискриминация таких работников и предотвращение возникновения в обществе негативных социальных установок (Пахомова, 2014; Жданова, 2020; Маковская, 2024; Зенькова, Машевская, 2024).

Инклюзивная занятость в экономике Беларуси имеет свое определенное место, и в большей мере, представлено занятостью инвалидов (людей с ограниченными возможностями) в трудоспособном возрасте. На белорусском рынке труда предусмотрено финансирование расходов нанимателей на создание рабочих мест для данной категории работников. Кроме этого, системой государственного регулирования предусмотрен механизм создания таких рабочих мест путем квотирования. Квоты предусматриваются специальными государственными

программами, финансируемыми за счет средств республиканского или местных бюджетов. Согласно этим программам специально созданные рабочие места для инвалидов сохраняются не менее трех лет в организации, обеспечивая работникам с ОВ не только возможность трудоустройства, но и стабильную занятость (Vankevich, 2020). Говорить о наличии основных принципов существования инклюзивной занятости в белорусской экономике правомерно, так как с 2022г. действует Закон Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» № 183-З от 30.06.2022г. (Закон Республики Беларусь № 183-З от 30.06.2022г.).

Методы и результаты исследований

Сформулирована гипотеза о том, что при большем количестве времени работы интенсивность труда работников с ОВ не увеличивается, производительность их труда остается низкой. Для диагностики данной гипотезы была использована эмпирическая база, которая представляет собой следующее:

1. Данные макро статистики, характеризующие параметры занятости работников с ОВ. Характеристики параметров представлены в отношении численности занятых инвалидов в национальной экономике Беларуси¹.
2. Данные Главного статистического управления Могилевской области, характеризующие особенности занятости инвалидов в данном регионе.

В исследовании использованы методы макроэкономического анализа и экономико-математический инструментарий к определению степени зависимости параметров и направлений взаимовлияний.

Общая характеристика динамики занятых инвалидов, определяющих основу инклюзивной занятости в Беларуси, представлена на рисунке 1.

Так, график четко демонстрирует стабильный рост (имеющий характер тенденции) численности работающих инвалидов в экономике Беларуси. Численность таких работников выросла с 34815 чел. в 2019 году до 39520 чел. в 2023 году. Наблюдается рост за 5 лет на 13,5 % (темп роста базисный 1,35 %), средний темп прироста за год +3,21 %. В структуре всего занятого населения в белорусской экономике количество занятых инвалидов составляет 0,6 %. В целом этот показатель относительно не высок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования.

¹ Положение лиц с инвалидностью в Республике Беларусь [Online], URL: <https://belstat.gov.by/upload-belstat-pdf>. Дата доступа: 24.12.2024.

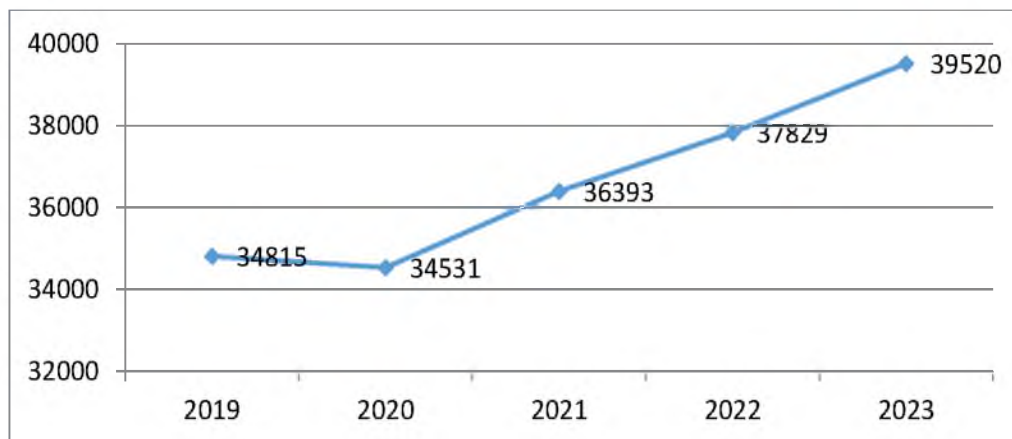


Рисунок 1 – Списочная численность работающих инвалидов всего, по годам (2019–2023 гг.), чел.²
Figure 1 – Total number of employed disabled persons, by year (2019–2023), persons

Источник: составлено автором.

Среднестатистическое значение занятых инвалидов в разрезе видов экономической деятельности (ВЭД) установилось в интервале 1–5 % от всей списочной численности занятых. Однако, есть «лидеры» среди ВЭД, где процент занятых инвалидов достигает определенных максимумов. Например, в ВЭД «Обрабатывающая промышленность» самый высокий процент занятых инвалидов находится (в диапазоне 30–33 % от списочной численности работников). В таких ВЭД как «Образование» и «Здравоохранение и социальные услуги» порог занятых инвалидов превышает 15 %. В целом по видам экономической деятельности в Беларуси средний процент занятых инвалидов находится в диапазоне от 0,5 до 1,5 % от списочной численности работников. В России, например, в начале 2024 года было занято 19,8 % от численности трудоспособного населения занятого в экономике.

В разрезе областей Республики Беларусь динамика занятых инвалидов выглядит следующим образом (рисунок 2).

Как видно из рисунка 2 этот показатель за весь период наблюдения самый высокий в Гомельской области (от 1,2 % до 1,5 %), самый низкий Витебской области (от 0,66 % до 0,84 %). В г. Минске этот показатель за послед-

ние пять лет практически не изменился: 0,93 % в 2019 г., 0,95 % в 2023 г.,

В целом, белорусские регионы демонстрируют, хоть и не очень значительную, но положительную динамику занятых инвалидов на региональных рынках труда.

Город Минск является «лидером» по количеству (более 8 тыс. чел.) занятых инвалидов по причине масштабы рынка труда данного региона и в целом наибольшей численности занятого населения. Вторым регионом по данному показателю является Гомельская область. Здесь темп роста численности занятых инвалидов самый высокий в стране (с 6 тыс. чел. в 2019 г. до 7 тыс. чел. на конец 2023 г.). Интерес вызывает Витебская область, где наименьшая, среди регионов, численность занятых инвалидов (чуть менее 3 тыс.) при том, что численность населения в этой области одна из самых значительных в стране.

В целом в стране численность занятых в экономике за последние пять лет снизилась более чем на 200 тыс. чел., численность работающих инвалидов выросла на 5 тыс. чел. (рисунок 3).

На рисунке 3 очевидна противоположность устоявшихся трендов за пять лет: устойчивое сокращение численности занятых в национальной экономике и рост, на этом фоне, работников с ОВ. Причем темпы сокращения и роста примерно одинаковые (о чем свидетельствует конфигурация графиков). Такое соотношение требует дополнительного изучения, определения причин и по-

² Инклюзивные проекты по обучению и трудоустройству людей с инвалидностью. Общественное объединение «Белорусское общество инвалидов» [Online], URL: <https://beloi.by/category/oo-beloi/>. Дата доступа: 20.11.2024.

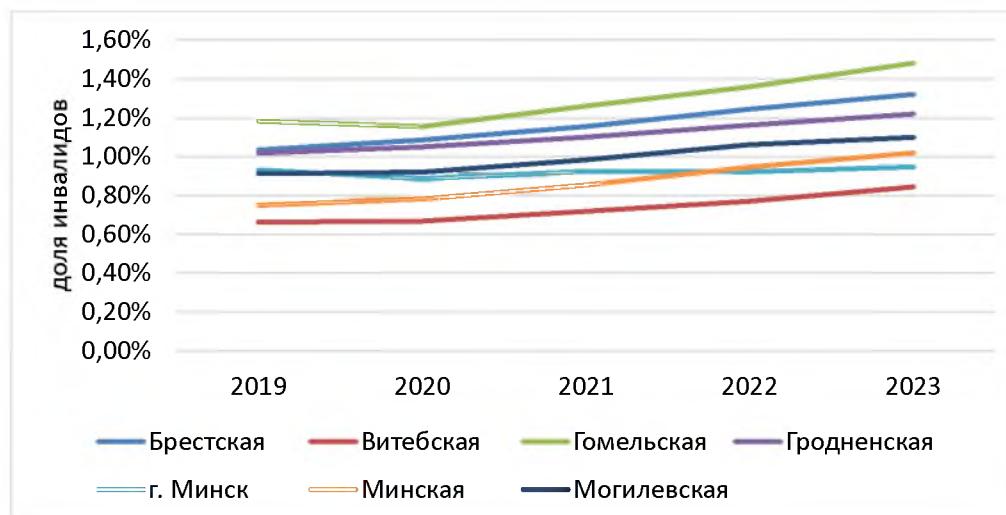


Рисунок 2 – Динамика доли инвалидов в общей численности работающих по областям Республики Беларусь
 Figure 2 – Dynamics of the share of disabled people in the total number of employed people in the regions of the Republic of Belarus

Источник: составлено автором.

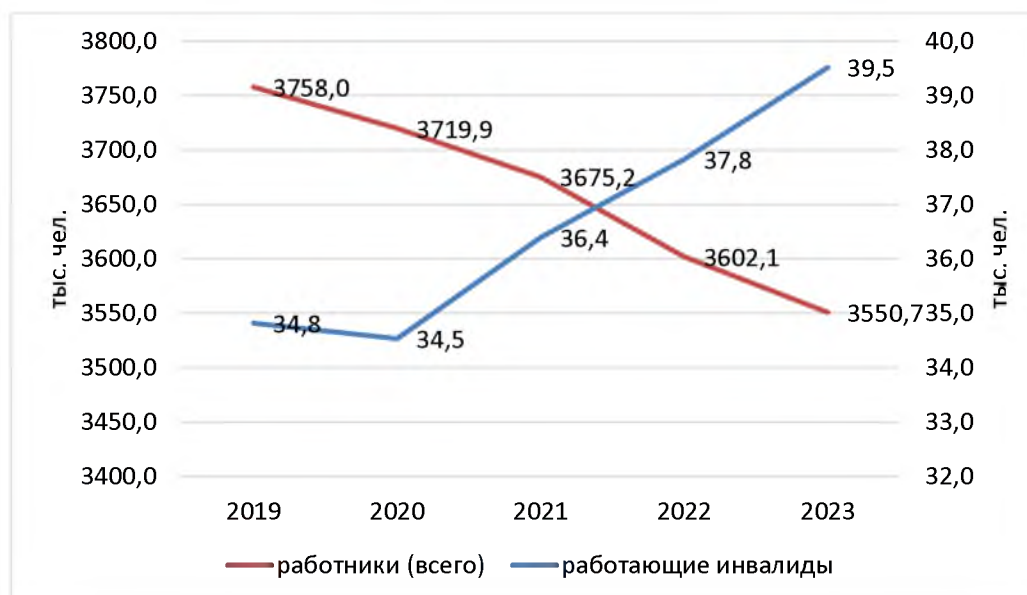


Рисунок 3 – Соотношение динамика численности занятых в экономике Беларуси и численности работающих инвалидов
 Figure 3 – The ratio of the dynamics of the number of people employed in the economy of Belarus and the number of working disabled people

Источник: составлено автором.

следствий, наметившихся процессов на белорусском рынке труда.

Средняя заработная плата работников с ОВ в период 2019-2023 гг. находилась в диапазоне от 400 до 600 дол. США (по курсу Нацбанка Республики Беларусь), что не превышало средний уровень заработной платы в экономике Беларуси.

Максимальный уровень заработной платы у работников с ОВ достигает в г. Минске (2023 год – 2156 тыс. руб), ниже всех – уровень средней заработной платы наблюдается в Могилевской области (2023 год – 1432 тыс. руб) (рисунок 4). В целом за пятилетний период по областям наблюдается рост уровня заработной платы у данной категории работников, что абсолютно коррелирует с уровнем заработной платы работников без физических ограничений.

Сформулирована гипотеза о том, что существуют определенные взаимосвязи параметров (например, фонд заработной платы, численность занятых работников с ОВ, средняя начисленная заработная плата и др.) инклюзивной занятости, которые влияют на ее функционирование. В связи с этим, были сделаны оценки степени взаимосвязей, которые влияют на состояние инклюзивной занятости в экономике Беларуси. Такие оценки проводилась по всем ВЭД и областям Беларуси.

Оценка степени взаимосвязи показателей фонда заработной платы (ФЗП), работающих инвалидов и их численности.

На графике рисунка 5 видно, что корреляционная зависимость между ФЗП и численностью занятых инвалидов достаточно высока и статистически значима ($r = 0.8895$, ($p < 0,05$)). Это означает, что фонд заработной платы формируется в сторону увеличения по мере роста численности занятых инвалидов в национальной экономике. Это естественный процесс, но без учета результативности и особенностей труда работников с ОВ.

Однако, оценивая взаимосвязь показателей средней начисленной заработной платы и численности занятых инвалидов в экономике Беларуси, прослеживается нестандартная зависимость (рисунок 6).

Так, рисунок 6 демонстрирует хоть и небольшую, но отрицательную взаимосвязь ($r = -0,133$, ($p < 0,05$)) данных показателей, которая указывает на то, что, чем меньше численность занятых в экономике работников с ОВ, тем выше уровень начисленной заработной платы у этой категории работников. Такая зависимость указывает на то, что резерв роста заработной платы у таких работников может быть при сокращении их численности в национальной экономике. «Запуск» процессов сокращения таких работников возможен при системе

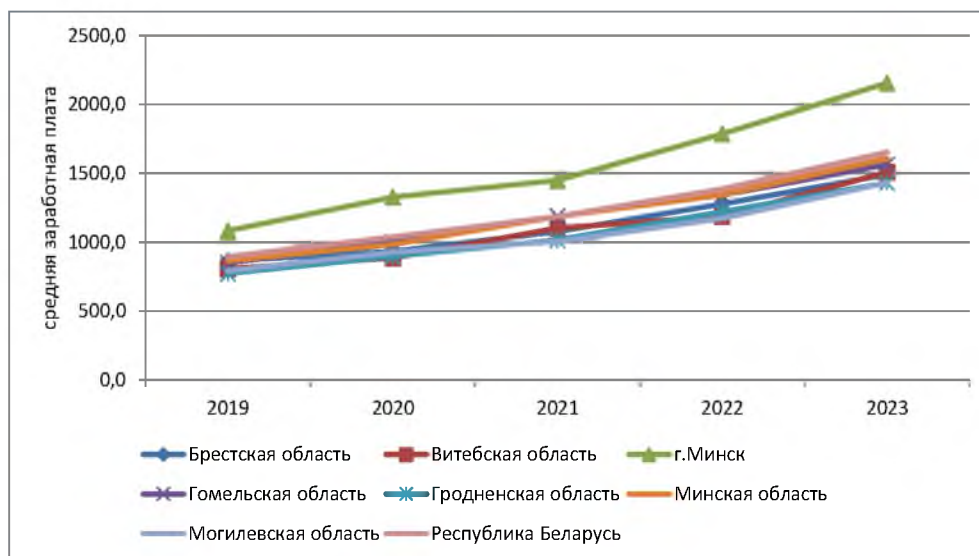


Рисунок 4 – Средняя заработная плата работников с ОВ в Республике Беларусь, бел. руб.

Figure 4 – Average salary of employees with disabilities in the Republic of Belarus, BYN

Источник: составлено автором.

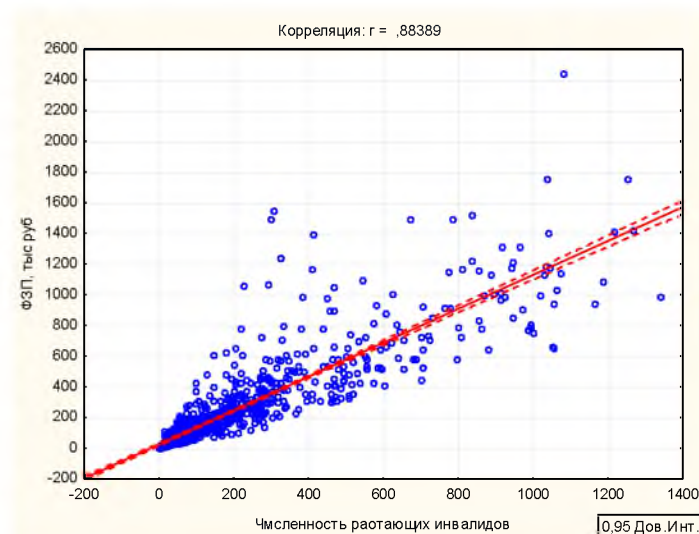


Рисунок 5 – Взаимосвязь показателей фонда заработной платы (ФЗП), работающих инвалидов и численностью занятых инвалидов в экономике Беларуси

Figure 5 – The relationship between the indicators of the wage fund (WF), working disabled people and the number of employed disabled people in the economy of Belarus

Источник: составлено автором.

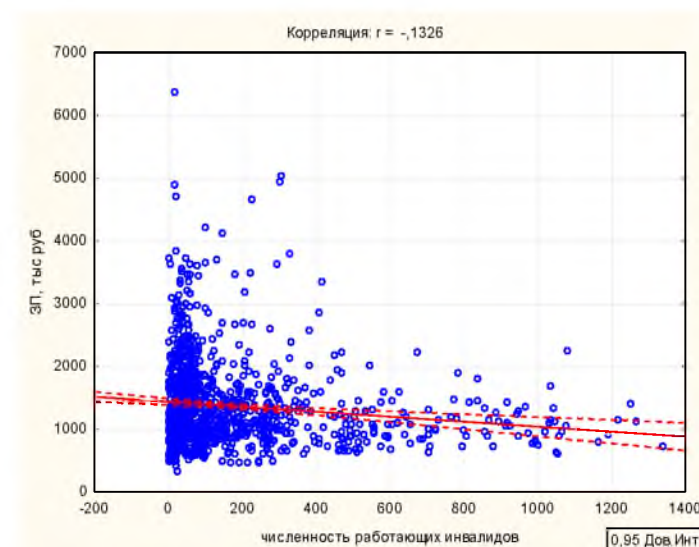


Рисунок 6 – Взаимосвязь показателей средней начисленной заработной платы и численностью занятых инвалидов в экономике Беларуси

Figure 6 – The relationship between the indicators of average accrued wages and the number of employed disabled people in the economy of Belarus

Источник: составлено автором.

государственного регулирования трудовой инклюзии, требующей как особой нормативно-правовой базы, так и создания специфической инклюзивной институциональной обеспеченности.

Отдельного социально-экономического анализа требует уровень и распределение зарплат у работников с ОВ в экономике Беларуси (рисунок 7).

Самая многочисленная когорта (2/3 всех занятых инвалидов) работников с ОВ имеют среднюю заработную плату в диапазоне 800–1200 бел.руб. Чуть более 1/3 занятых работников с ОВ имеют заработную плату в диапазоне 1200–1600 бел.рублей. Сравнивая, уровень заработных плат инвалидов в Республике Беларусь со средней заработной платой по стране в целом (1902 руб. (данные Национального статистического комитета Республики Беларусь)) в этот период, следует отметить ее чуть более низкий уровень. Вместе с тем, обращает внимание и факт того, что есть высокооплачиваемые работники с ОВ (заработная плата более 2400 и выше бел. руб.), но их численность несравнимо мала с низкооплачиваемой

численностью работников-инвалидов (рисунок 7).

Рассматривая показатели затрат труда, через фонд заработной платы (ФЗП) и отработанное рабочее время (человеко-часы), можно выявить определенные зависимости, характеризующие труд данной категории работников. Так, на рисунке 8 представлены результаты оценки взаимосвязи затрат труда и отработанного рабочего времени работниками с ОВ.

Обращает внимание наличие сильной статистически значимой положительной связи между ФЗП и отработанным рабочим временем ($r = 0,876$, ($p < 0,05$)). Такая связь указывает на то, что труд работников с ОВ оплачивается прямо пропорционально количеству затрачиваемого времени, что соответствует общему принципу оплаты труда работников в экономике Беларуси.

Но несколько другая картина наблюдается при оценке взаимосвязи количества отработанных человеко-часов и размером средней начисленной заработной платой у работников с ОВ (рисунок 9). Данная связь хотя и не высокая, но отрицательная ($r = -0,12$, ($p < 0,05$)),

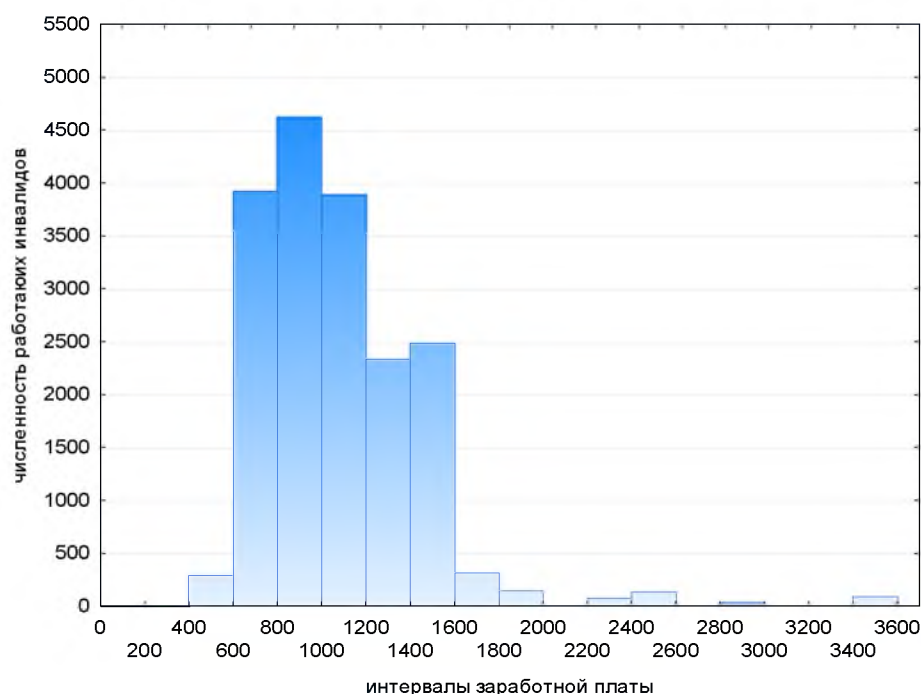


Рисунок 7 – Распределение численности работающих инвалидов по величине средней заработной платы в 2023 году

Figure 7 – Distribution of the number of working disabled people by average salary in 2023

Источник: составлено автором.

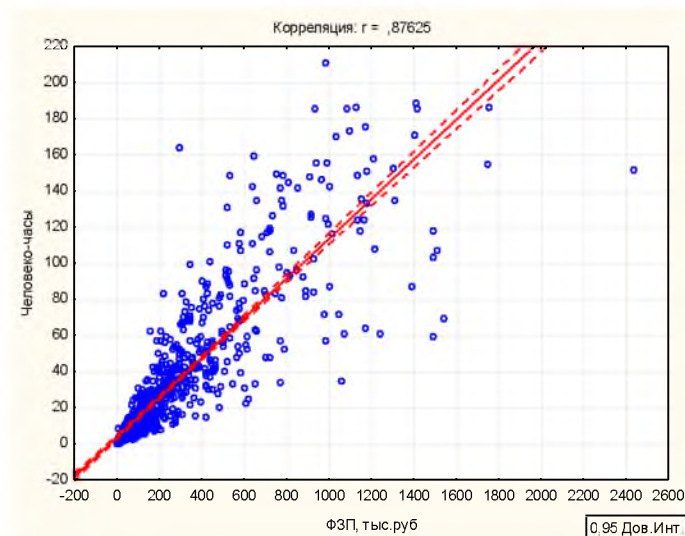


Рисунок 8 – Взаимосвязь показателей затрат труда (фонда заработной платы (ФЗП)) и отработанным рабочим временем (человеко-часы) работниками с ОВ

Figure 8 – The relationship between labor cost indicators (wage fund (WF)) and working time (man-hours) worked by employees with disabilities

Источник: составлено автором.

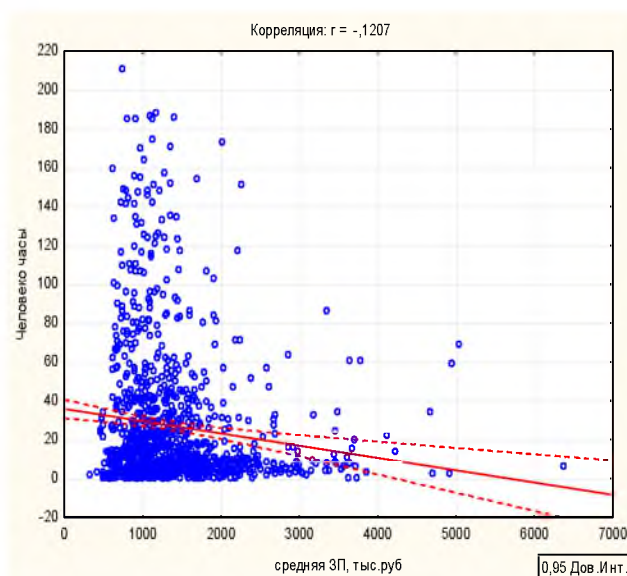


Рисунок 9 – Взаимосвязь количества отработанных человеко-часов и размера средней начисленной заработной платой у работников с ОВ

Figure 9 – The relationship between the number of man-hours worked and the average accrued wages of employees with disabilities

Источник: составлено автором.

то есть средняя заработная плата работников с ОВ сокращается при увеличении отработанного времени. Правомерно предположить, что такое явление связано с тем, что при большем количестве времени работы интенсивность труда таких работников не увеличивается и производительность их труда остается низкой.

Поэтому, сравнивая взаимосвязи на рисунках 8–9, можно констатировать следующее:

- при формировании фонда заработной платы для работников с ОВ первичен учет общего количества отработанного ими рабочего времени, что учитывает стоимость часа отработанного времени;

- при исчислении среднего заработка у таких работников заметно, что его размер не зависит от количества отработанного времени. Скорее всего, он зависит от уровня производительности труда работников с ОВ.

Данные заключения подтверждаются анализом распределения числа отработанных человеко-часов работающими инвалидами по величине средней заработной платы (рисунок 10). Так, на диаграмме видно,

что максимальное количество чел.часов, отрабатываемое работниками с ОВ составляет чуть более 120 тыс. в год. При таком количестве отрабатываемого времени максимальный размер заработной платы не превышает 1500 бел.руб. При этом есть определенные исключения, которые указывают на то, что при небольшом количестве отработанного рабочего времени средняя зарплата у работников с ОВ превышает размер 2000 бел. руб. Другими словами, не всегда размер заработной платы у работников с ОВ, коррелируют с количеством отработанного рабочего времени. Данное явление и специфика его проявления требует дополнительных исследований.

Исследование региональных особенностей инклюзивной занятости проведено на примере Могилевской области.

На рисунке 11 представлена численность занятых инвалидов в Могилёвском регионе.

В рамках одной области повторяется общереспубликанский тренд увеличения численности занятых инвалидов. Это еще раз подчеркивает значимую роль фор-

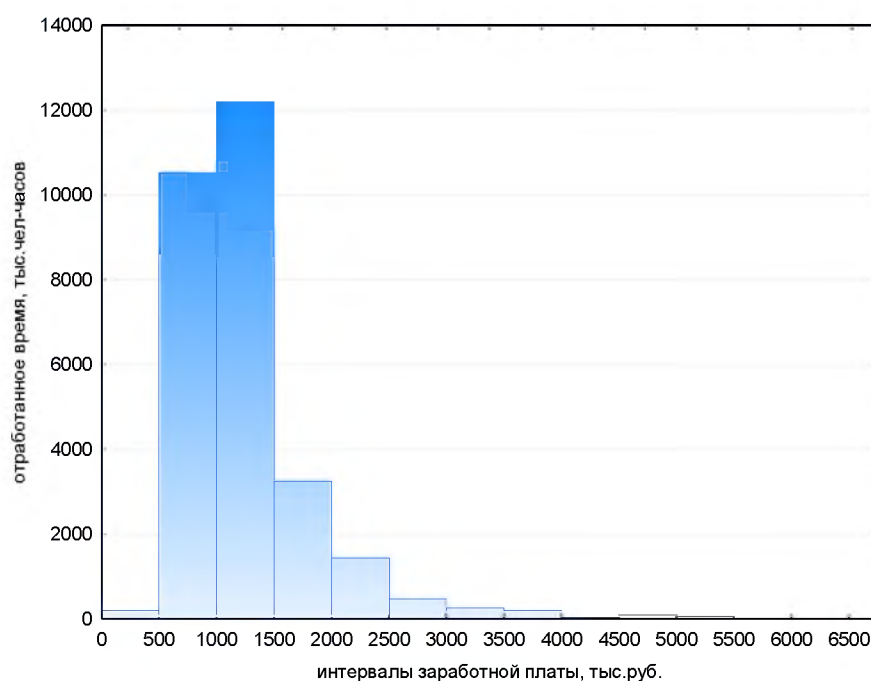


Рисунок 10 – Распределение числа отработанных человеко-часов работающими инвалидами по величине средней заработной платы (2023 г.)

Figure 10 – Distribution of the number of man-hours worked by working disabled persons by the average wage (2023)

Источник: составлено автором.



Рисунок 11 – Списочная численность работающих инвалидов (всего по годам) в Могилевской области, чел.
Figure 11 – The list of employed disabled persons (total by year) in the Mogilev region, people

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

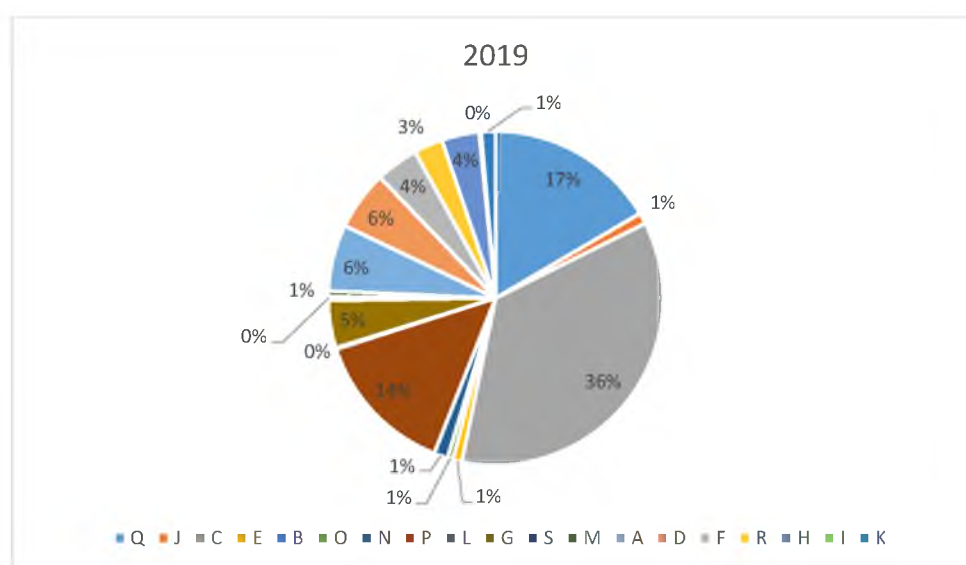


Рисунок 12 – Численность занятых инвалидов в 2019 г. по ВЭД в Могилевской области, чел.
Figure 12 – Number of employed disabled persons in 2019 by foreign economic activity in the Mogilev region, people

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

мирования политики инклюзивной занятости не только на уровне национальной экономики, но и на региональном уровне.

За период 2019–2023 гг. показатель численности работников с ОВ (инвалидов) вырос на 12 %, что несколько меньше по сравнению республиканским уровнем (13,5 %). Кроме этого, в Могилевском регионе темп ро-

ста численности занятых меньше (2,88 %), чем в национальной экономике. С одной стороны, это может свидетельствовать о снижении количества инвалидов в трудоспособном возрасте, с другой, о не эффективной инклюзивной политике на региональном рынке труда.

Анализ распределение численности занятых инвалидов в Могилевской области (рисунки 12, 13), позволяет

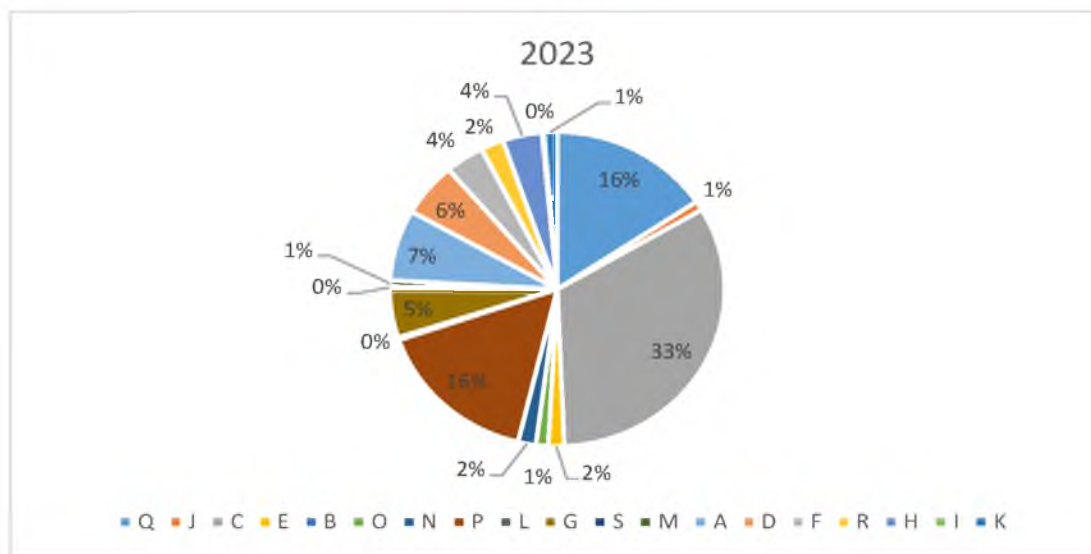


Рисунок 13 – Численность занятых инвалидов в 2023 г. по ВЭД в Могилевской области, чел.

Figure 13 – Number of employed disabled persons in 2023 by foreign economic activity in Mogilev region, persons

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

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

сделать следующие выводы:

1. В распределении численности работающих инвалидов в сравниваемых годах принципиальных изменений не наблюдалось. Так, среднестатистическое значение занятых инвалидов по видам экономической деятельности, установилось в интервале 0,5–4 % от всей списочной численности занятых.

2. Как и на республиканском уровне, в Могилевской области «лидерами» среди ВЭД, где процент занятых инвалидов достигает определенных максимумов, являются «Обрабатывающая промышленность» (33–37 %), «Образование» (15–16 %) и «Здравоохранение и социальные услуги» (16–17 %).

Доля работающих инвалидов в общей численности занятых растет как в целом по стране, так и по Могилевской области, примерно одинаково (рисунок 14).

Рост численности занятых инвалидов в Могилевской области за период 2019–2023 гг. произошёл на 0,19 п.п. (по стране в целом на 0,18 п.п.).

Работники с ОВ отработывают в совокупности не более 80 тыс. чел.-часов (в целом по стране – не более 120 тыс. чел.-час.). В рамках отработанного времени распределение средних заработных плат находится в диапазоне 1000–1500 бел. руб. В Могилевской области также констатируются наличие небольшого количества отработанного рабочего времени при средней заработной плате у работников с ОВ размером выше 2000 бел. руб. (рисунок 15).

В разрезе районов Могилевской области доля инвалидов в общей численности занятых работников имеет тенденцию роста (таблица 1).

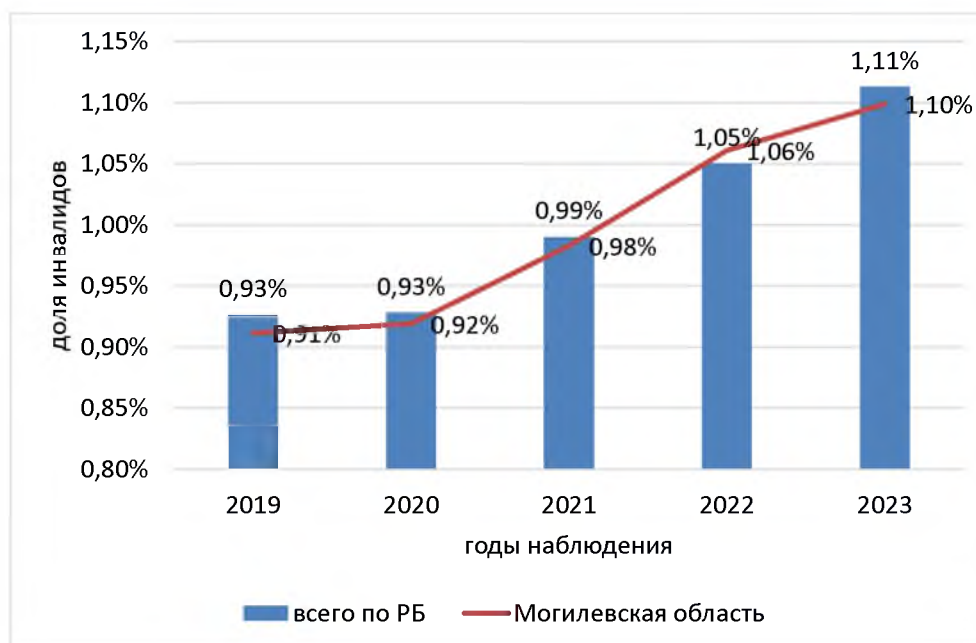


Рисунок 14 – Динамика доли инвалидов в общей численности работающих
Figure 14 – Dynamics of the proportion of disabled persons in the total number of workers

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

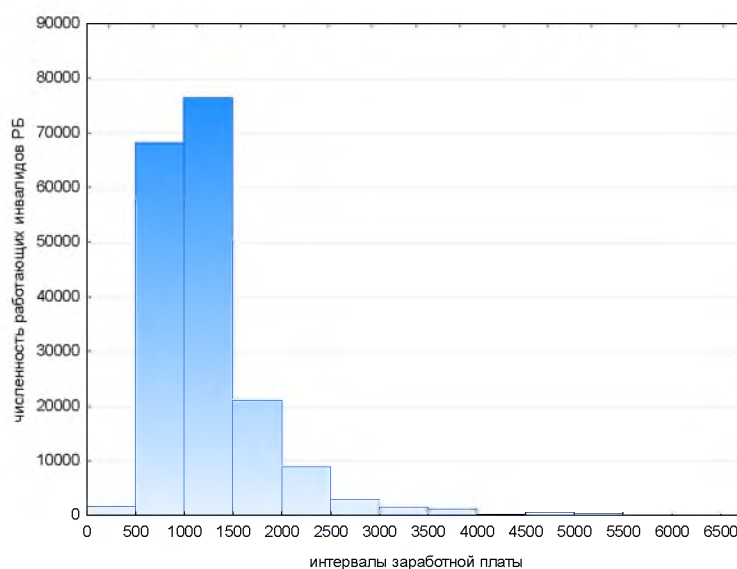


Рисунок 15 – Распределение числа отработанных человеко-часов работающими инвалидами по величине средней заработной платы (2023 г.) в Могилевской области
Figure 15 – Distribution of the number of man-hours worked by working disabled persons by the average salary (2023) in the Mogilev region

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

Таблица 1 – Доля инвалидов в общей численности занятых работников в районах Могилевской области

Table 1 – The share of disabled people in the total number of employed workers in the districts of the Mogilev region

Город, район	Доля инвалидов в общей численности работающих					
	2019	2020	2021	2022	2023	Темп роста 2023/2019
г. Могилев	0,90	0,87	0,93	0,96	0,96	1,07
Осиповичский	0,69	0,70	0,85	0,95	0,88	1,27
Белыничский	1,19	0,94	1,05	1,05	1,02	0,86
г. Бобруйск	0,89	0,98	0,96	1,03	1,11	1,24
Краснопольский	0,26	0,26	0,33	0,62	0,81	3,17
Бобруйский	0,34	0,34	0,42	0,57	0,46	1,36
Быховский	0,45	0,53	0,53	0,58	0,58	1,29
Глусский	0,39	0,47	0,54	0,48	0,52	1,34
Горецкий	0,97	0,86	0,79	0,76	0,82	0,85
Дрибинский	0,53	0,74	0,69	0,65	0,84	1,57
Кировский	0,70	0,53	0,65	0,86	0,94	1,35
Климовичский	0,42	0,51	1,01	1,25	1,09	2,59
Кличевский	0,59	0,32	0,32	0,61	0,61	1,04
Костюковичский	0,44	0,63	0,63	0,63	0,74	1,66
Кричевский	0,82	0,85	0,81	1,02	0,96	1,17
Круглянский	0,76	0,72	0,60	0,71	0,73	0,96
Могилевский	0,40	0,41	0,49	0,50	0,49	1,21
Мстиславский	1,02	0,67	0,72	0,75	0,72	0,71
Славгородский	0,56	0,49	0,47	0,59	0,57	1,00
Хотимский	0,87	1,01	1,02	0,98	1,10	1,26
Чаусский	0,47	0,51	0,48	0,50	0,42	0,89
Чериковский	0,41	0,47	0,55	0,65	0,72	1,76
Шкловский	0,53	0,64	0,84	1,06	1,07	2,00
Общий итог	0,63	0,63	0,68	0,77	0,79	1,24

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

Из таблицы 1 видно, что средний темп роста работающих инвалидов в районах Могилевской области составляет в среднем 1,3–1,5 %. Для малочисленных районов (например, Чериковский, Шкловский и др.), рост численности занятых инвалидов влечет не только необходимость в создании инклюзивной политики на рынке труда, но социальную ответственность администрации района. В целом, указанные районные тенденции не от-

личаются от динамики соответствующих показателей по республике и областям.

Динамика затрат, выраженная фондом заработной платы (ФЗП), в общем количестве работающих инвалидов, имеет положительный рост (рисунок 16).

Расчет динамики ФЗП для данной категории работников в Могилевской области показал, что его рост за последние пять лет составил 104 % (темп прироста ба-

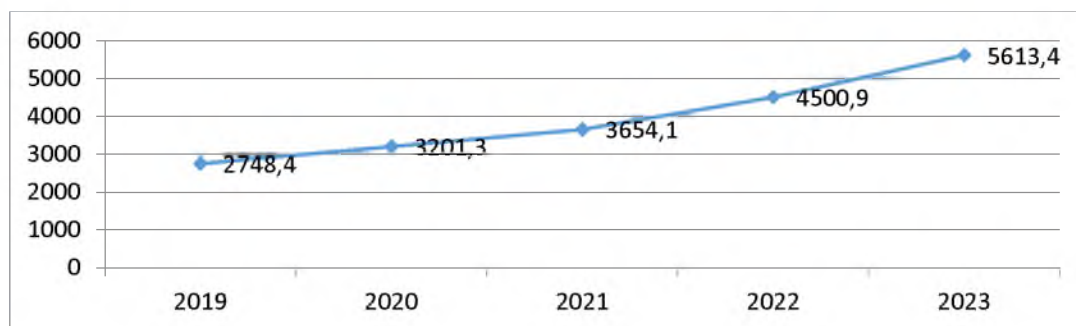


Рисунок 16 – Динамика размера фонда заработной платы для работающих инвалидов в Могилевской области
Figure 16 – Dynamics of the volume of the wage fund for working disabled people in the Mogilev region

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.



Рисунок 17 – Номинальная начисленная средняя заработная плата работников с ОВ в областях Беларуси, рублей
Figure 17 – Nominal accrued average wages of employees with disabilities in the regions of Belarus, rubles

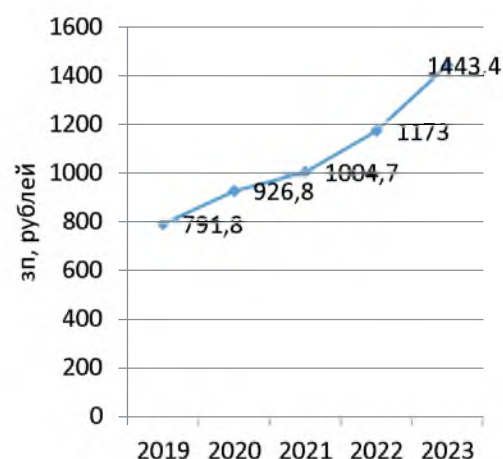


Рисунок 18 – Номинальная начисленная средняя заработная плата работников с ОВ в Могилевской области, рублей
Figure 18 – Nominal accrued average wages of employees with disabilities in the Mogilev region, rubles

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

зисный 2,042 %), а средний темп прироста за 2022 год 42,9 %. Однако, анализ уровня заработной платы (рисунок 17–18) показал, что уровень заработной платы у данной категории работников ниже общереспубликанского уровня.

Кроме этого, в Могилевской области, по сравнению с другими областями Беларуси, заработная плата работников с ОВ самая низкая. Могилевская область является

«аутсайдером» по уровню номинальной начисленной заработной платы у работающих инвалидов, хотя за последние пять лет наблюдается ее рост (за 5 лет +82 %; средний темп прироста за год +16,2 %).

На рисунке 19 представлено распределение заработной платы работников с ОВ по видам экономической деятельности в Могилевской области.

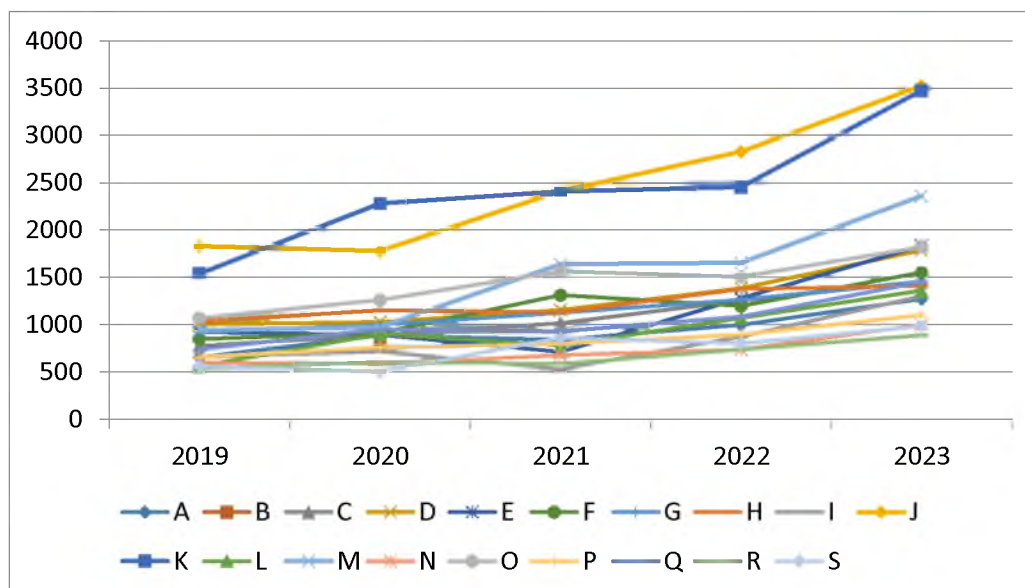


Рисунок 19 – Динамика уровня заработной платы работников с ОВ по видам экономической деятельности в Могилевской области, рублей
Figure 19 – Dynamics of the level of wages of employees with disabilities by types of economic activity in the Mogilev region, rubles

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

Источник: составлено автором по данным Главного статистического управления Могилевской области.

Лидерами по уровню заработной платы, начисленной работникам с ОВ, являются такие ВЭД, как: информация и связь (3524 руб. – 2023 г.), финансовая и страховая деятельность (3476 руб. – 2023 г.) Самые низкий уровень заработной платы в таких ВЭД как: «Сельское, лесное и рыбное хозяйство» (1270 руб. – 2023 г.), «Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг» (997 руб. – 2023 г.), «Творчество, спорт, развлечения, отдых» (887 руб. – 2023 г.).

Оценка особенностей инклюзивной занятости в могилевской области, посредством определения взаимосвязей факторов, влияющих на нее, показала следующее:

– во-первых, существует логичная взаимосвязь фонда заработной платы и списочной численности занятых работников с ОВ. Такая связь положительная и статистически значима ($r = 0,95$, $p < 0,05$) (рисунок 20). Логичность такой взаимосвязи определяется тем, что при росте численности работников с ОВ, растет количество затрат на обслуживание их трудовой деятельности, включая заработную плату и создание специальных условий труда для таких работников.

Важной особенностью данной зависимости является то, что затраты для создания специальных условий труда для таких работников в разы могут превышать затраты на работников без ограничений. Это влечет рост объема

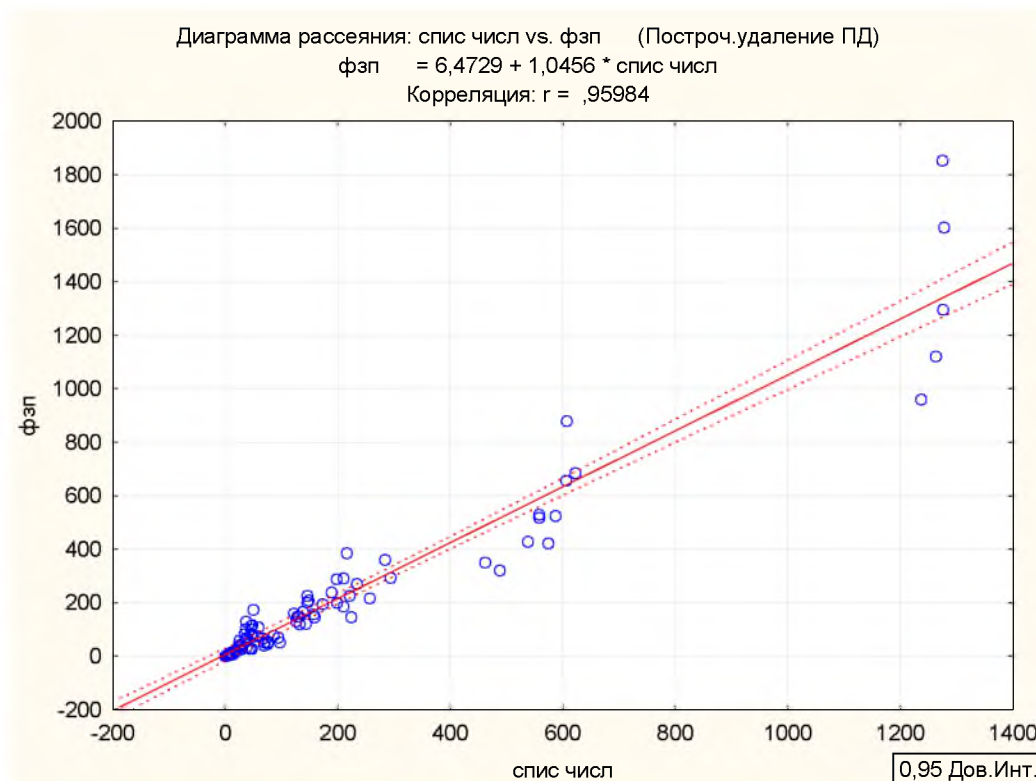


Рисунок 20 – Взаимосвязь между фондом заработной платы и списочной численностью работников с ОВ занятых в Могилевской области

Figure 20 – The relationship between the wage fund and the list of employees with disabilities employed in the Mogilev region

Источник: составлено автором.

ФЗП (при этом заработная плата работников с ОВ не высока) даже при незначительном росте численности работников с ОВ. Это заставляет работодателей ограничивать найм таких работников;

– во-вторых, главной особенностью Могилевской области является то, что нет очевидной взаимосвязи ни между номинальной начисленной заработной платой и списочной численностью работников с ОВ, ни между фондом заработной платы и начисленной средней заработной платой у работников с ОВ (рисунок 21).

Причин отсутствия такой взаимосвязи в Могилевской области может быть несколько. Так, максимальное количество работников с ОВ работают на низкооплачиваемых рабочих местах, и совсем небольшое количество работников с ОВ имеют высокооплачиваемую работу. Такое соотношение статистически не влияет ни на фонд

заработной платы, ни на среднюю заработную плату. Еще одной причиной может быть наличие сопутствующих затрат на обеспечение условий труда для работников с ОВ, которые входят в состав фонда заработной платы, но особо на него не влияют, и не связаны со средней заработной платой работников данной категории.

Выводы

1. В Беларуси наблюдается стабильный рост численности работающих инвалидов в национальной экономике. В структуре всего занятого населения количество занятых инвалидов составляет 0,6 %. В целом этот показатель относительно не высок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования. Среднестатистическое значение занятых инвалидов по видам экономической деятельности, установилось в интервале 1–5 % от всей списочной численности

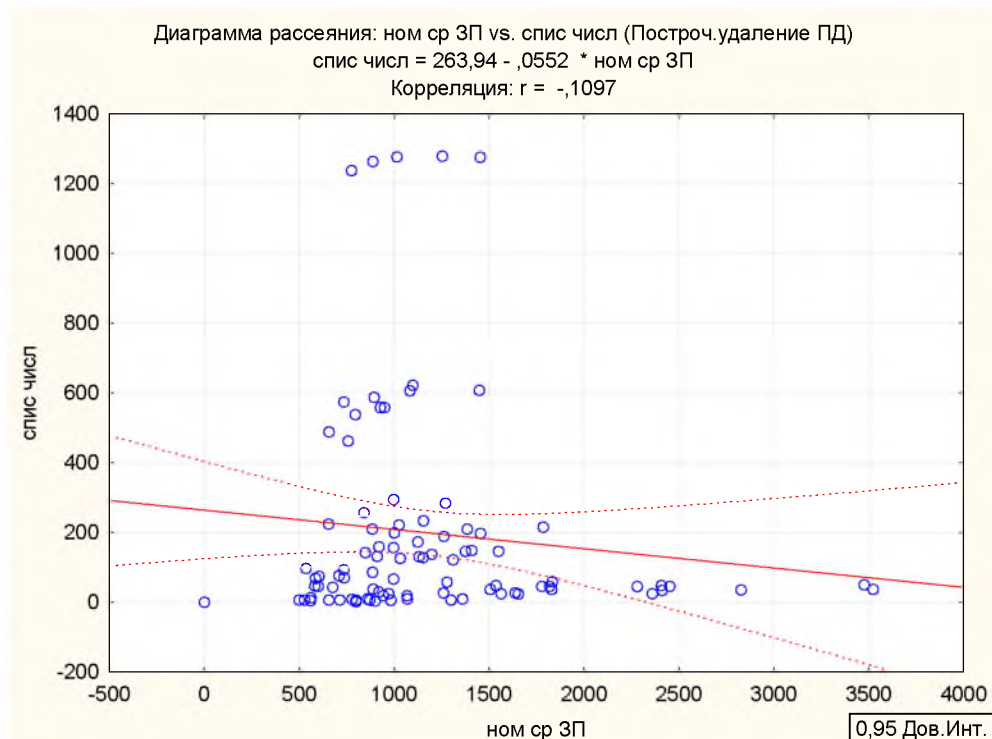


Рисунок 21 – Отсутствие взаимосвязи между списочной численностью работников с ОВ и их номинальной средней заработной платой

Figure 21 – Lack of relationship between the number of employees with disabilities and their nominal average wages

Источник: составлено автором.

занятых. Однако, есть «лидеры» среди ВЭД, где процент занятых инвалидов достигает определенных максимумов (например, «Обрабатывающая промышленность»).

2. Белорусские регионы демонстрируют, хоть и не очень значительную, но положительную динамику численности занятых инвалидов на региональных рынках труда. В качестве региональных трендов следует констатировать устойчивое сокращение численности занятых в национальной экономике и рост, на этом фоне, работников с ОВ. Причем темпы динамики сокращения и роста примерно одинаковые.

3. За пятилетний период по областям Республики Беларусь наблюдается рост уровня заработной платы у работников с ОВ, темпы роста которого коррелирует с уровнем заработной платы работников без физических ограничений. Существует резерв роста заработной платы работников с ОВ – сокращение численности таких

работников. Сокращение численности работников с ОВ возможен при системе государственного регулирования трудовой инклюзии, требующей как особой нормативно-правовой базы, так и создания специального институционального обеспечения.

4. Выявлено, что труд работников с ОВ оплачивается прямо пропорционально количеству затрачиваемого времени. Это никак не отличается от общего принципа оплаты труда работников в экономике Беларуси. Однако средняя заработная плата работников с ОВ сокращается при увеличении отработанного времени. Следует предположить, что такое явление связано с тем, что при большем количестве времени работы интенсивность труда таких работников не увеличивается и производительность их труда остается низкой. Это подтверждает и то, что при исчислении среднего заработка у таких работников его размер не зависит от количества отра-

ботанного времени.

5. Анализ инклюзивной занятости на примере Могилевской области показал, что уровень заработной платы работников с ОВ ниже общереспубликанского уровня. Кроме этого, в Могилевской области, по сравнению с другими областями Беларуси, заработная плата работников с ОВ самая низкая.

6. В Могилевской области не выявлено очевидной взаимосвязи между номинальной начисленной заработной платой и списочной численностью работников с ОВ, ни между фондом заработной платы и начисленной средней заработной платой у работников с ОВ. Это явилось следствием таких факторов как занятость работ-

ников с ОВ в большей степени на низкооплачиваемых работах и дополнительными затратами организаций на обеспечение условий труда данной категории работников.

7. Результаты исследования инклюзивной занятости позволят делать оценки конъюнктуры национального рынка труда Беларуси в сегменте занятости работников с ОВ. Это будет способствовать прогнозированию кадровых рисков в отношении таких работников, позволит разрабатывать механизмы их минимизации. Результаты позволят разработать подходы по оценке трудовых затрат на обеспечение инклюзивной занятости, алгоритмы создания инклюзивной среды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Ванкевич, Е.В. и Зайцева, О.В. [2020]. Онлайн-порталы вакансий: перспективы и использование в практике регулирования рынка труда в Республике Беларусь. *Цифровая экономика*, № 2 (11), С. 33–42.

Ванкевич, Е.В. и Краенкова, К.А. [2020]. Социальное предпринимательство: социально-экономическая основа и направления развития в Республике Беларусь. *Белорусский экономический журнал*, № 4, С. 52–65.

Жданова, И.В. и Можейкина, Л.Б. [2020]. Содействие инклюзивному трудоустройству выпускников вузов из числа инвалидов: концептуальные аспекты и опыт. *Известия РГПУ им. А. Герцена*, № 195, С. 82–88.

Зенькова, Л.П. и Машевская, О.В. [2024]. *Трансформация экономической системы в условиях становления цифровой экономики*. Минск: ИВЦ Минфина, Республика Беларусь.

Маковская, Н.В. [2024]. Экосистема инклюзивной занятости: понятие, подходы, основные элементы. *Вестник института экономики НАН Беларуси : сб. науч. ст. / Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики*, Вып. 9, С. 108–121. <https://doi.org/10.47612/2789-5122-2024-9-108-121>.

Маковская, Н.В. [2024]. Архитектура социально-экономической модели инклюзивной занятости. *Стратегия развития экономики Беларуси : вызовы, инструменты и перспективы : сборник научных статей*. Т. 2. Минск: Право и экономика. С. 247–252.

Нирье, Б. [2003]. Принцип нормализации и службы по уходу за людьми с интеллектуальными нарушениями. *Нормализация жизни в закрытых учреждениях для людей с интеллектуальными и другими функциональными нарушениями*. СПб.: Питер, С. 61–92.

Пахомова, Н.В., Рихтер, К.К. и Малышков, Г.Б. [2014]. Инклюзивный устойчивый рост: приоритеты, индикаторы, международный опыт, потенциал согласования с моделью реиндустриализации. *Проблемы современной экономики*, № 3, С. 15–24.

Холостова, Е.И. и Дементьева Н.Ф. [2002]. *Социальная реабилитация: учеб. пособие*. Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», Российская Федерация.

Alicke, T. [2013]. Inclusion – background a new point of view // *Migration und Soziale Arbeit*, № 35 (3), pp. 243–248.

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

Makovskaya, N., Shishkanova, G., Sukhodoeva, L., Makarycheva, I. and Sukhodoev, D. [2022]. Labor resource potential in the economy of Russia and Belarus. *The III International applied research conference “Human resource management within the framework of realisation of national development goals and strategic objectives”*, [Online], URL: <https://dpcsebm.delapress.com/index.php/dpcsebm/article/view/77>. (Accessed: 04.09.2022).

Hahn, H. (1994). Toward a politics of disability: definitions, disciplines and policies [Online], URL: <https://www.independentliving.org/docs4/hahn2.html>. [Accessed: 04.10.2017].

Vankevich, A. and Kalinouskaya, I. (2020). Ensuring sustainable growth based on the analysis and forecast of in-demand skills using artificial intelligence. *Proceeding of the Conference "First Conference on Sustainable Development: Industrial Future of Territories» (IFT2020)" (E3S Web of Conferences)*, [Online], URL: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/68/e3sconf_ift2020_03060.pdf. [Accessed: 04.10.2017].

Vankevich, A., Kalinouskaya, I., Zaitseva, O. and Korabava, A. (2021). Equilibrium of labor market: new security instruments in the context of digitalization. *3rd International scientific conference on new industrialization and digitalization (NID 2020)*, vol. 93, pp. 1–7.

REFERENCES

Alicke, T. (2013). Inclusion – background a new point of view // *Migration und Soziale Arbeit*, № 35 (3), pp. 243–248.

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

Hahn, H. (1994). Toward a politics of disability: definitions, disciplines and policies [Online], URL: <https://www.independentliving.org/docs4/hahn2.html>. [Accessed: 04.10.2017].

Kholstova, E.I. and Dementieva N.F. (2002). *Socialnuy rehabilitatsiy* [Social rehabilitation]. Moscow: Publishing and trading corporation "Dashkov i K", Russian Federation [In Russian].

Makovskay, N.V. (2024). Architecture of the socio-economic model of inclusive employment [Arkhitektura socialno-ekonomicheskoy modeli inkluzivnoe zanyatosti]. Strategy for the development of the economy of Belarus: challenges, tools and prospects: a collection of scientific articles, vol. 2. Minsk: Law and Economics. pp. 247–252 [In Russian].

Makovskay, N.V. (2024) Ecosystem of inclusive employment: concept, approaches, main elements. [Ecosistema inkluzivnoy zanyatosti: ponytie, podkhodu, osnovnye element]. *Vestnik instituta ekonomiki NAN Belarusi = Bulletin of the Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus: collection of scientific articles. National Academy of Sciences of Belarus, Institute of Economics*, is. 9, pp. 108–121. <https://doi.org/10.47612/2789-5122-2024-9-108-121> [In Russian].

Makovskaya, N., Shishkanova, G., Sukhodoeva, L., Makarycheva, I. and Sukhodoev, D. (2022). Labor resource potential in the economy of Russia and Belarus. *The III International applied research conference "Human resource management within the framework of realisation of national development goals and strategic objectives"*, [Online], URL: <https://dpcsebm.delapress.com/index.php/dpcsebm/article/view/77>. [Accessed: 04.09.2022].

Niry, B. (2003). The principle of normalization and care services for people with intellectual disabilities [Princip normalizacii i sluzhbu po ukhodu za ludmi s intellektualnymi narusheniyami]. *Normalization of life in closed institutions for people with intellectual and other functional disabilities*. St. Petersburg: Piter, Russian, pp. 61–92 [In Russian].

Pakhomova, N.V., Rikhter, K.K. and Malushkov, G.B. (2014). Inclusive sustainable growth: priorities, indicators, international experience, potential for coordination with the reindustrialization [Model inkluzivnuy ustoychivy rost: prioritety, indikatoru, megdunarodny opyt, potentsial soglosovaniy s modelu reindustrializacii]. *Problemy sovremennoy ekonomiki = Problems of modern economy*, no. 3, pp. 15–24 [In Russian].

Vankevich, A. and Kalinouskaya, I. (2020). Ensuring sustainable growth based on the analysis and forecast of in-demand skills using artificial intelligence. *Proceeding of the Conference "First Conference on Sustainable Development: Industrial Future of Territories» (IFT2020)" (E3S Web of Conferences)*, [Online], URL: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/68/e3sconf_ift2020_03060.pdf. [Accessed: 04.10.2017].

Vankevich, A., Kalinouskaya, I., Zaitseva, O. and Korabava, A. (2021). Equilibrium of labor market: new security instruments in the context of digitalization. *3rd International scientific conference on new industrialization and digitalization (NID 2020)*, vol. 93, pp. 1–7.

Vankevich, A.V. and Kraenkova, K.A. (2020). Social entrepreneurship: socio-economic basis and directions of development in the Republic of Belarus [Socialnoe predprinimatel'stvo: socialno-ekonomicheskaya osnova i napravleniy razvitiya v Respublike Belarus]. *Belorusskiy ekonomicheskiy gurnal* = *Belarusian Economic Journal*, no. 4, pp. 52–65 (In Russian).

Vankevich, A.V. and Zaitseva, O.V. (2020). Online job portals: prospects and use in the practice of regulating the labor market in the Republic of Belarus [Online-portalu vakantsiy: perspektivu i ispolizovanie v praktike regulirovaniy runka truda v Respublike Belarus]. *Cifrovay ekonomika* = *Digital Economy*, no. 2 (11), pp. 33–42 (In Russian).

Zenkova, L.P. and Mashevskaya, O.V. (2024). *Transformation of the economic system in the context of the formation of the digital economy* [Transformatsiya ekonomicheskoy sistemu v usloviyakh stanovleniya cifrovoy ekonomiki]. Minsk: Information and Communication Center of the Ministry of Finance, Republic of Belarus (In Russian).

Zhdanova, I.V. and Mozheykina, L.B. (2020). Promoting inclusive employment of university graduates with disabilities: conceptual aspects and experience [Sodeystvie inkluzivnomu trudoustroystvu vupusknikov vuzov iz chisla invalidov: conceptualnyye aspekty i opyt.]. *Izvestiy rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* = *News of the Herzen State Pedagogical University*, no. 195, pp.82–88 (In Russian).

Информация об авторах

Information about the authors

Маковская Наталья Владимировна

Доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе, Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова, Республика Беларусь.
E-mail: maknata@mail.ru

Natalia V. Makovskaya

Doctor of Science (in Economics), Professor, Vice-Rector for Research, Mogilev State University named after A. A. Kuleshov, Republic of Belarus.
E-mail: maknata@mail.ru