



DOI: 10.19181/socjour.2025.31.4.3

EDN: BDVNZY

**C.В. КОРЖУК<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС).

119034, Москва, Пречистенская наб., д. 11.

# ТРУДОВАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ<sup>1</sup>

**Аннотация.** Статья посвящена анализу факторов занятости и форм профессиональной и трудовой реализации людей с инвалидностью. Актуальность темы определяется противоречием между формально задекларированными принципами инклюзии и реальным положением на рынке труда, где возможности занятости людей с инвалидностью остаются ограниченными. Несмотря на существование законодательных механизмов, большинство форм занятости складываются за пределами институциональной поддержки и требуют от самих людей высокой степени инициативности и адаптивности.

Эмпирическая база статьи включает данные проводимого Федеральной службой государственной статистики Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ) за 2022 г., а также материалы глубинных интервью с активными людьми с инвалидностью, имеющими опыт оплачиваемой трудовой деятельности или другое доходное занятие. Количественный анализ позволяет выявить масштаб структурных ограничений в занятости, а материалы интервью — формы профессионального и трудового включения.

В статье показано, что степень нарушений здоровья, уровень образования и доступность окружающей среды для людей с инвалидностью являются важнейшими факторами и в то же время барьерами к занятости. Выделены формы участия активных людей с инвалидностью в сфере труда: защитные, организационные, адаптивные и автономные. Рассмотрение этих форм основано на представлении о занятости как континууме включенности — от ситуаций, полностью зависящих от институциональной поддержки, до тех, где работа организуется самостоятельно и инициативно. Показано, что практики активных людей с инвалидностью чаще всего опираются на комбинацию гибкости, цифровых навыков и способности трансформировать собственный опыт инвалидности в профессиональную компетенцию.

**Ключевые слова:** инвалидность; люди с инвалидностью; занятость; рынок труда; предпринимательство; социальное предпринимательство.

**Для цитирования:** Коржук С.В. Трудовая и профессиональная реализация людей с инвалидностью: институциональные ограничения и индивидуальные решения // Социологический журнал. 2025. Том 31. № 4. С. 50–68. DOI: 10.19181/socjour.2025.31.4.3 EDN: BDVNZY

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

## Постановка проблемы

Люди с инвалидностью составляют существенную часть общества и обладают трудовым потенциалом, который в условиях современных социально-экономических реалий остается в значительной степени невостребованным. По данным Росстата, на 2024 г. более 11 млн человек, или около 7,6% населения, имели официально установленную инвалидность. Из них более 4 млн — люди в трудоспособном возрасте.

Общая численность людей с инвалидностью в России на протяжении последних лет снижается. С 2018 г. сокращается численность людей с инвалидностью старше трудоспособного возраста. Число людей с инвалидностью трудоспособного возраста на протяжении 2018–2022 гг. также постепенно снижалось, однако начиная с 2023 г. наблюдается заметный рост этой группы. Численность детей с инвалидностью в рассматриваемый период устойчиво растет. В совокупности эти изменения приводят к увеличению доли детей и лиц трудоспособного возраста в структуре группы людей с инвалидностью, что усиливает значимость вопросов, связанных с их социальной интеграцией и участием в экономической жизни (табл. 1).

**Таблица 1**

**Распределение людей с инвалидностью по возрастным группам, тыс. человек**

Возрастные группы	На 1 января						На 31 декабря*	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023	2024
всего людей с инвалидностью, в том числе:	12 111	11 948	11 877	11 633	11 331	10 933	11 041	11 123
дети в возрасте до 18 лет	651	671	689	704	729	722	755	779
трудоспособного возраста	3561	3486	3456	3651	3330	3216	4036	4107
старше трудоспособного возраста	7899	7791	7732	7278	7272	6995	6250	6237

\* В связи с изменением Фондом пенсионного и социального страхования методики расчета показателя он формируется на 31 декабря отчетного года.

Источник: Данные Росстата<sup>2</sup>.

Для взрослых людей с инвалидностью участие в экономической деятельности является одним из условий независимого образа жизни и индикатором социальной включенности [9, р. 3; 10, р. 3; 15]. Отсутствие занятости усиливает риски социальной изоляции, зависимости от системы социальных выплат и снижает уровень субъективного контроля над собственной жизнью [15, р. 286]. В этом контексте возможность трудового участия рассматривается как неотъемлемый элемент базовых прав и свобод человека, что зафиксировано в Конвенции ООН о правах инвалидов<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Федеральная служба государственной статистики. Уровень инвалидизации в Российской Федерации. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения 01.07.2025).

<sup>3</sup> United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. — URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> (дата обращения 01.07.2025).

Следуя мировому тренду на инклузию, наша страна планомерно развивает национальную политику, направленную на расширение возможностей занятости людей с инвалидностью. Основу правового регулирования составляют положения Трудового кодекса РФ, а также Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 № 181-ФЗ, закрепляющие гарантии равного доступа к труду и запрет дискриминации по признаку инвалидности. Одной из ключевых мер поддержки занятости является система квотирования рабочих мест, предусмотрены адаптация рабочих мест под потребности людей с инвалидностью и субсидии работодателям на подобную адаптацию. С 2011 г. реализуется государственная программа «Доступная среда», основная цель которой — создание условий для полноценного участия людей с инвалидностью в социальной жизни за счет повышения доступности объектов и услуг, устранения барьеров в инфраструктуре. В 2024 г. была утверждена Концепция по повышению уровня занятости инвалидов в РФ до 2030 г., нацеленная на обеспечение устойчивого роста занятости людей с инвалидностью, прежде всего за счет создания равных условий на рынке труда и устранения структурных барьеров.

Несмотря на формальное закрепление равных прав на труд и наличие мер поддержки, участие людей с инвалидностью в экономической жизни остается стабильно низким. По официальным данным, в 2024 г. лишь 20,7% людей с инвалидностью трудоспособного возраста были заняты в экономике по сравнению с 80,7% по населению сопоставимого возраста<sup>4</sup>.

Согласно зарубежным исследованиям, среди основных факторов, препятствующих полноценной трудовой интеграции людей с инвалидностью, выделяются институциональные барьеры, ограниченная доступность среды, дефицит адаптированных рабочих мест, а также сохраняющиеся дискриминационные практики со стороны работодателей [11; 13, р. 338; 14]. Особое внимание уделяется тому, что низкий уровень занятости не всегда напрямую связан с состоянием здоровья, а часто обусловлен несоответствием стандартных моделей занятости потребностям людей с инвалидностью и недостаточной гибкостью рынка труда [9; 12].

Отечественные исследования также указывают на наличие структурного разрыва между формальными гарантиями права на труд и реальным положением людей с инвалидностью на рынке труда [1; 10]. В литературе подчеркивается, что существующие меры зачастую имеют ограниченный эффект, поскольку направлены преимущественно на количественные показатели, тогда как вопросы качества занятости, устойчивости трудовых траекторий, социальной защищенности работников с инвалидностью остаются недостаточно изученными и не получают должного отражения в политике [2]. Квотирование рабочих мест реализуется с существенными проблемами: работодатели нередко формально подходят к исполнению требований, предпочитая уплату штрафов реальному трудоустройству, рабочие места часто не соответствуют квалификации и потребностям людей с инвалидностью, контроль за исполнением трудового законодательства остается слабым [5, с. 850]. Существенным барьером к повышению уровня занятости выступает сниженная мотивация к трудуоустройству со стороны самих людей с инвалидностью, что часто

<sup>4</sup> Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость инвалидов. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения 01.07.2025).

является не атрибутом инвалидности, а реакцией на сложившиеся условия занятости [7, с. 103]. Фиксируется высокая зависимость уровня занятости от уровня образования, профессиональной квалификации, доступности инфраструктуры и региона проживания. Значительная часть занятых людей с инвалидностью работают на низкоквалифицированных позициях и в неформальном секторе, у них отмечается дефицит цифровых навыков [8].

Наряду с анализом препятствий к занятости людей с инвалидностью важно исследовать индивидуальные модели профессионального и трудового поведения, которые складываются в ответ на ограничения традиционного рынка труда. В частности, в настоящее время расширяются возможности для дистанционной занятости, появляются гибкие форматы занятости и др., что, по мнению исследователей, может при некоторых условиях частично компенсировать неполную доступность рынка труда для людей с инвалидностью [6, с. 1920; 15]. В фокусе настоящего исследования — факторы занятости, а также формы профессиональной и трудовой реализации людей с инвалидностью.

## Информационная база исследования

Информационная база исследования включает два вида данных, на которых решались разные задачи. Количественная часть исследования выполнена на материалах Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ), проводимого Росстатом<sup>5</sup>. Использовались данные обследования за 2022 г., в ходе которого было опрошено более 123 тыс. человек из 60 тыс. домохозяйств. Результаты выборочного обследования представлены на уровне страны, регионов, типов населенных пунктов, а также основных социально-экономических и социально-демографических групп населения.

На данных КОУЖ анализируются уровень и факторы занятости людей с инвалидностью во взрослом (от 25 лет<sup>6</sup>) трудоспособном<sup>7</sup> возрасте ( $N = 1868$ , из них 12,4% имеют I группу, 44,4% — II группу, 43,3% — III группу инвалидности). Официально установленная группа инвалидности рассматривается как основной индикатор состояния здоровья человека с инвалидностью.

Качественный этап исследования посвящен формам трудовой и профессиональной реализации людей с инвалидностью. Он осуществлен на материалах глубинных интервью со взрослыми активными людьми с инвалидностью, имеющими серьезные ограничения здоровья (I или II группа)<sup>8</sup>, — нарушения опор-

<sup>5</sup> Федеральная служба государственной статистики. Комплексное наблюдение условий жизни населения. — URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/GKS\\_KOUZH\\_2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html) (дата обращения 01.01.2025).

<sup>6</sup> Нижняя возрастная граница в 25 лет установлена, так как к этому возрасту большинство людей уже имели возможность получить образование максимального уровня (высшее) и выйти на рынок труда.

<sup>7</sup> Согласно методологии Росстата, верхняя граница трудоспособного возраста в 2022 г. составляла 56 лет для женщин и 61 год для мужчин.

<sup>8</sup> Критерий степени нарушений здоровья вводится потому, что люди с серьезными нарушениями здоровья сталкиваются с большим спектром препятствий занятости, и нас интересует, какими способами они достигали экономической независимости.

но-двигательного аппарата (ОДА), нарушения зрения (незрячие и слабовидящие), нарушения слуха (слабослышащие и totally неслышащие), общие заболевания (которые приводят к серьезным ограничениям в повседневной жизни), комплексные нарушения здоровья. Наши респонденты, несмотря на серьезные нарушения здоровья и существующие барьеры, смогли реализовать себя в сфере занятости, которая является труднодоступной для людей с инвалидностью, не ощущают себя исключенными из социальной жизни и имеют опыт преодоления барьеров, с которыми сталкиваются большинство людей с инвалидностью. Всего проведено 18 интервью в 2024 г. Методы отбора информантов — целенаправленный и метод «снежного кома».

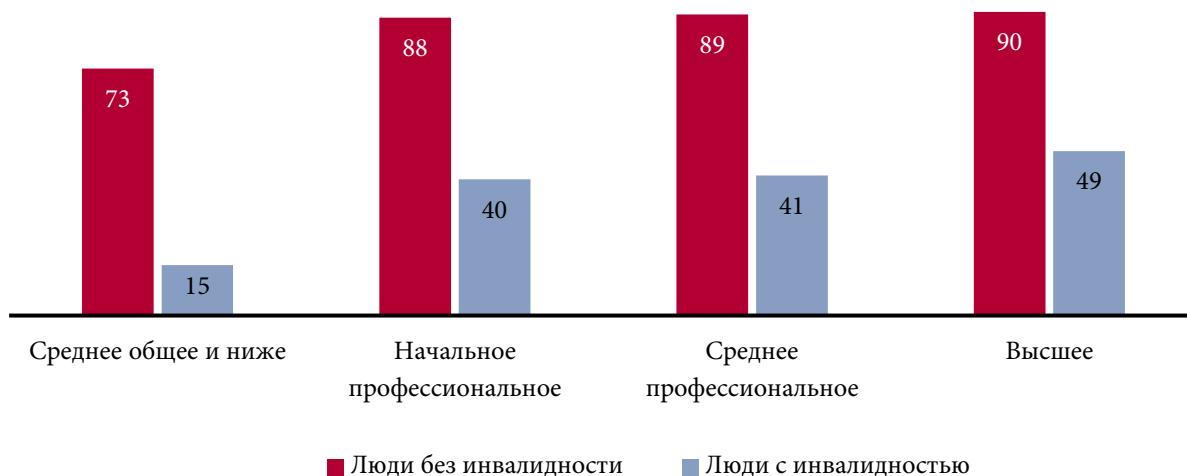
## Уровень и факторы занятости людей с инвалидностью

В 2022 г. среди людей трудоспособного возраста от 25 лет доходное занятие имели подавляющее большинство (87%) людей без инвалидности и лишь каждый третий (31%) с инвалидностью. Возможности занятости тесно связаны со степенью нарушений здоровья: лишь 16,5% людей с I или II группой имеют доходное занятие, однако даже относительно «легкие» нарушения здоровья не гарантируют занятости — среди людей с III группой инвалидности имеют работу или доходное занятие 43,4%, что вдвое ниже показателей занятости среди людей без инвалидности сопоставимого возраста.

Среди не занятых в экономике людей с инвалидностью 44,3% имели работу до 2022 г., каждый четвертый (24,5%) — вообще не имеет трудового опыта. Для сравнения: среди людей без инвалидности не имеют опыта занятости в 10 раз меньше (2,4%). Вероятно, для части безработных людей с инвалидностью, которые имеют трудовой опыт, наступление инвалидности стало причиной выхода с рынка труда. Однако в массиве отсутствует информация о времени назначения инвалидности, поэтому выводов относительно этой связи мы сделать не можем. Лишь 7,6% нез занятых людей с инвалидностью находятся в поиске подходящей работы (по сравнению с 23,4% людей без инвалидности).

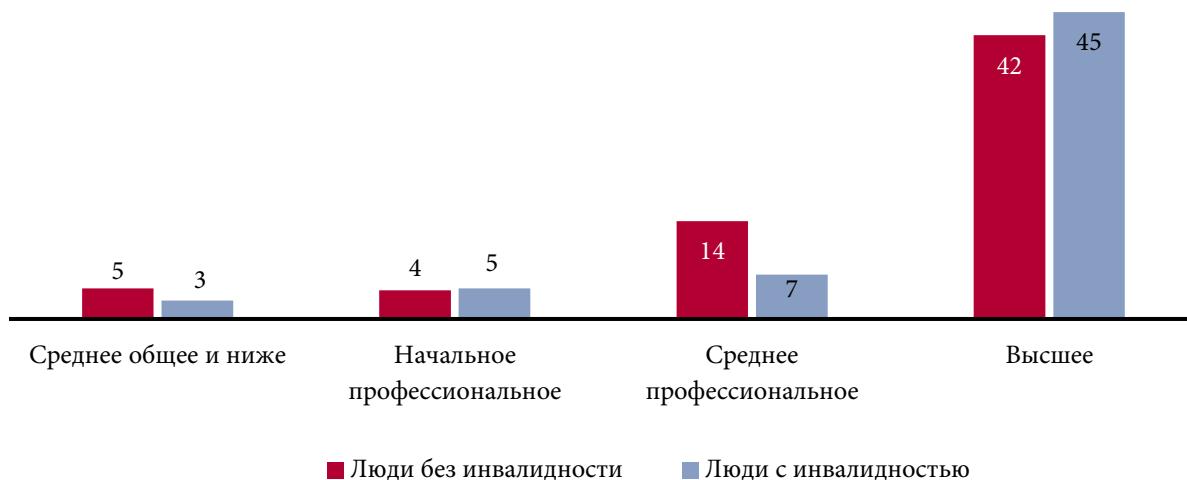
Имеют возможность работать дистанционно 15,4% занятых людей с инвалидностью и 22,4% людей без инвалидности. Неравенство возможностей занятости, в том числе дистанционной, во многом является следствием образовательного неравенства, поэтому рассмотрим подробнее связь занятости и образования.

Отсутствие профессионального образования негативно сказывается на возможностях занятости независимо от наличия инвалидности. Однако у людей с инвалидностью практически не остается шансов на занятость, если они не имеют профессионального образования. Максимально повышает шансы занятости наличие высшего образования, хотя для людей без инвалидности большую роль играет скорее наличие профессионального образования, чем его уровень (рис. 1).



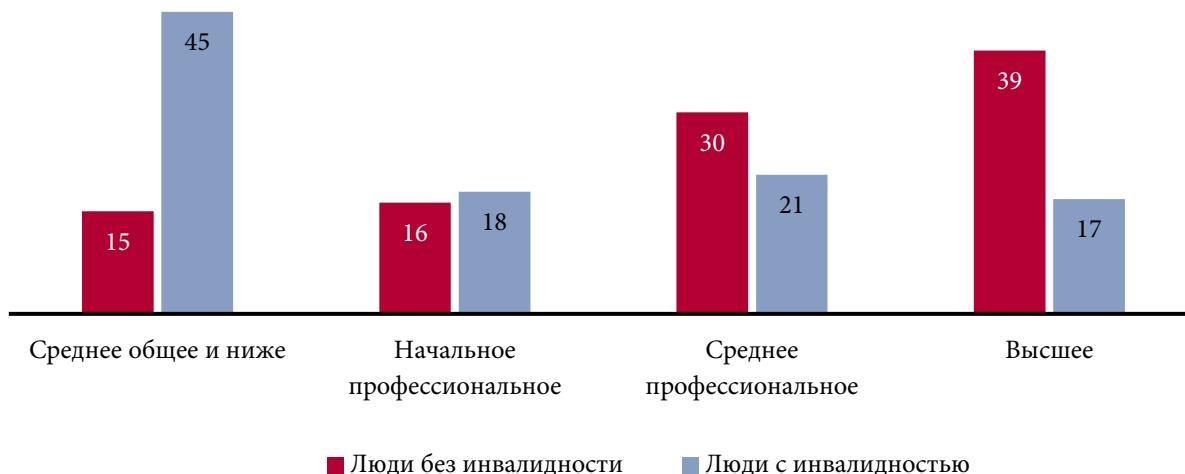
**Рис. 1. Уровень занятости людей с инвалидностью и без нее в зависимости от уровня образования, в % по группам**

Независимо от наличия инвалидности, практически только высшее образование дает возможность дистанционной занятости. Почти половина людей с высшим образованием имеют реальную возможность работать дистанционно, в то время как с более низким уровнем образования — не более 14% (рис. 2).



**Рис. 2. Доли людей с инвалидностью и без нее, имеющих возможность работать дистанционно, в % по группам**

Несмотря на значимость профессионального образования, в этой сфере также сохраняется неравенство по признаку инвалидности (рис. 3): практически половина людей с инвалидностью не имеют профессионального образования, хотя среди людей без таковой — только 15%. Формируется замкнутый круг. В условиях неполной доступности физических и информационных пространств дистанционная занятость могла бы стать выходом для многих людей с инвалидностью. Однако ограниченный доступ этой группы к профессиональному образованию существенно сокращает возможности работать дистанционно.



**Рис. 3. Уровень образования людей с инвалидностью и без нее, в % по группам**

Чтобы глубже понять факторы занятости людей с инвалидностью, воспользуемся методом бинарной логистической регрессии. Эмпирический объект — люди с инвалидностью в трудоспособном возрасте от 25 лет. Зависимая переменная — наличие работы или доходного занятия. Она принимает значение 1, если человек занят в экономике, и 0 — когда он не имеет дохода от трудовой деятельности или другого доходного занятия.

В число независимых переменных включены: группа инвалидности, тип нарушений здоровья (ходьба, зрение, слух, когнитивные способности, уход за собой, общение, другие ограничения), тип и размер населенного пункта, в котором проживает человек, уровень образования, пол, частота выходов в Интернет, возможность вести активный образ жизни<sup>9</sup>. Последняя переменная включена в модель по той причине, что возможности занятости могут в значительной степени определяться доступностью окружающей среды. Такой переменной в массиве нет, однако возможность вести активный образ жизни отчасти отражает характеристики доступности: она повышается, когда человека окружает более дружелюбная среда. Переменная «частота выходов в Интернет» отражает степень активности онлайн и наличие или отсутствие хотя бы минимального уровня цифровых навыков.

При построении регрессионной модели использовался метод пошагового включения детерминант, он позволяет оценить прирост доли зависимой переменной после включения в уравнение каждой новой независимой переменной. В итоге в модель вошли все независимые переменные.

Уровень прогностического потенциала достаточно высок: точность исполнения прогноза — 76,5%, R-квадрат Нэйджелкерка — 36,2%. Значение и статистическая значимость коэффициента Хи-квадрат демонстрируют, что сокращение  $-2 \text{ Log}$  правдоподобия после включения в уравнение новых переменных было существенным — итоговая модель обладает более высоким прогностическим потенциалом по сравнению с базовой моделью, в которую была включена только константа (табл. 2).

<sup>9</sup> Мультиколлинеарность между независимыми переменными отсутствует.

Таблица 2

**Параметры уравнения логистической регрессии для события  
«человек с инвалидностью занят в экономике», КОУЖ, 2022 г.**

Независимые переменные	B-коэффициент	Wald-статистика	Значимость Wald-статистики	Отношение шансов (Exp(B))	R <sup>2</sup>
<b>Группа инвалидности</b>					<b>15,3%</b>
I группа <sup>10</sup>		87,635	<0,001		
II группа	1,328	12,312	<0,001	3,773	
III группа	2,358	39,590	<0,001	10,570	
<b>Уровень образования</b>					<b>7,9%</b>
общее среднее и ниже		55,518	<0,001		
начальное профессиональное	0,992	31,698	<0,001	2,696	
среднее профессиональное	0,891	26,551	<0,001	2,437	
высшее	1,217	42,008	<0,001	3,379	
<b>Возможность вести активную жизнь</b>					<b>5,5%</b>
да, могу	0,259	1,124	0,289	<b>1,296<sup>11</sup></b>	
не позволяет здоровье, возраст	-0,967	20,908	<0,001	0,380	
не имею интереса или желания		64,091	<0,001		
<b>Вид ограничения жизнедеятельности</b>					<b>3,6%</b>
ходьба	-0,666	16,541	<0,001	0,514	
зрение	-0,945	10,949	<0,001	0,389	
слух	-0,904	8,354	0,004	0,405	
когнитивные способности	-1,549	22,849	<0,001	0,212	
уход за собой	-0,710	1,936	0,164	<b>0,492</b>	
общение	-0,676	2,550	0,110	<b>0,509</b>	
другие ограничения		47,535	<0,001		
<b>Частота выходов в Интернет</b>					<b>2,5%</b>
не пользуются		34,156	<0,001		
от случая к случаю	0,085	0,097	0,756	<b>1,089</b>	
один или несколько раз в неделю	0,698	7,525	0,006	2,010	
каждый день или почти каждый день	0,981	25,105	<0,001	2,668	

<sup>10</sup> Здесь и далее курсивом выделена категория, объявленная контрастной (референтной).

<sup>11</sup> Жирным шрифтом выделены значения, которые статистически значимо не отличаются от референтной категории.

*Продолжение таблицы 2*

Независимые переменные	В-коэффициент	Wald-статистика	Значимость Wald-статистики	Отношение шансов (Exp(B))	R <sup>2</sup>
<b>Тип и размер населенного пункта</b>					<b>1%</b>
сельский, до 5000 чел.		16,970	0,002		
сельский, более 5000 чел.	0,092	,165	0,684	<b>1,097</b>	
городской, до 100 тыс. чел.	0,150	,742	0,389	<b>1,161</b>	
городской, от 100 до 500 тыс. чел.	-0,161	,552	0,458	<b>0,852</b>	
городской, 500 тыс. чел. и более	0,640	11,359	<,001	1,896	
<b>Пол</b>					<b>0,4%</b>
мужской	-0,341	6,435	,011	1,406	
женский					
Константа	-3,042	47,157	<0,001	0,048	
Характеристики модели	-2 Log likelihood = 1559,172; Chi-square (21) = 502,748; significance <,001; Nagelkerke's R <sup>2</sup> = 36,2; N = 1868; доля верно классифицируемых объектов — 76,5%.				

В итоговом уравнении максимальной объяснительной силой обладает переменная «группа инвалидности». Меньше всего шансов на занятость имеют люди с I группой инвалидности. По сравнению с ними для людей со II группой шансы на занятость выше в 4 раза, с III группой — в 11 раз.

Второй по значимости предиктор — уровень образования. Наличие профессионального образования значимо повышает шансы на занятость для людей с инвалидностью. Меньше всего шансов найти работу у людей со школьным образованием. По сравнению с ними шансы на занятость людей, которые имеют начальное или среднее профессиональное образование, повышаются более чем вдвое, высшее образование — более чем в 3 раза.

Следующей в уравнение вошла переменная «возможность вести активную жизнь». Шансы на занятость наиболее низки для тех, у кого, по собственной оценке, отсутствует возможность вести активную жизнь, в 1,3 раза выше — если человек может и ведет активный образ жизни или может, но не ведет по причине отсутствия интереса или желания.

Люди с «другими» нарушениями здоровья имеют больше шансов на занятость по сравнению с теми, кто ограничен в подвижности, имеет сенсорные или когнитивные нарушения. От них значимо не отличаются люди со сложностями в уходе за собой или в общении вследствие своей инвалидности. В 2 раза меньше шансов реализовать свой потенциал на рынке труда у людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, еще меньше — у людей с нарушениями зрения, слуха, и шансы минимальны для людей с когнитивными нарушениями.

Активность в интернет-пространстве повышает шансы на занятость. Минимальны они, если человек совсем не пользуется Интернетом или использует его от случая к случаю. По сравнению с этими ситуациями онлайн-активность

хотя бы раз в неделю повышает шансы на занятость в 2 раза, а у наиболее активных интернет-пользователей (ежедневное использование Интернета) шансы на занятость выше почти в 3 раза.

Следующей в уравнение вошла переменная «тип и размер населенного пункта». В целом только проживание в крупных городах (более 500 тыс. человек) дает некоторое преимущество — шансы на занятость у жителей таких городов, имеющих инвалидность, вдвое выше по сравнению с жителями сельской местности и городов меньшего размера. Минимальной объясняющей силой в модели обладает переменная «пол». Шансы на занятость у мужчин несколько выше, чем у женщин.

Таким образом, образование и доступная среда являются одними из важнейших факторов занятости людей с инвалидностью. Повышение доступности социальной и физической инфраструктуры, несомненно, может повысить возможности социального участия людей с инвалидностью, в том числе в сфере занятости. Кроме того, выгоды от таких инвестиций в человеческий капитал распространяются на все население, поскольку в универсальном дизайне окружающей среды, повышении доступности образования и занятости заинтересованы более массовые группы населения — семьи с детьми, пожилые люди, люди с временными ограничениями мобильности и др.

## Формы трудовой и профессиональной реализации людей с инвалидностью

Количественные данные показали, что вовлеченность людей с инвалидностью в занятость остается низкой и определяется сочетанием индивидуальных, социальных и инфраструктурных факторов. Они фиксируют наличие структурных барьеров, ограничивающих экономическую активность, но не позволяют раскрыть, как именно люди с инвалидностью реализуют трудовой и профессиональный потенциал в этих условиях.

Качественная часть исследования дополняет эту картину, в ней обращается внимание на опыт тех, кто смог реализоваться в профессии и труде вопреки наличию барьеров и при серьезных ограничениях по здоровью. В центре внимания находятся формы профессиональной и трудовой реализации<sup>12</sup>, в которых занятость становится возможной в условиях неполной открытости рынка труда. Такой подход позволяет рассмотреть занятость не как результат устранения препятствий, а как совокупность практик, через которые люди с инвалидностью включаются в трудовую деятельность при сохраняющемся неравенстве условий.

Анализ качественных данных позволил выделить несколько форм участия людей с инвалидностью в сфере труда, различающихся по степени самостоятельности и характеру взаимодействия с барьерами. Рассмотрение этих форм основано на

<sup>12</sup> Трудовая реализация связана с занятостью и выполнением оплачиваемой работы, тогда как профессиональная — это процесс и результат воплощения человеком своих способностей, знаний, умений и ценностей в трудовой деятельности. Все респонденты реализованы в труде, но не все — в желаемой профессии; это различие фиксируется для корректности терминологии, но не выделяется в качестве отдельного предмета анализа.

представлении о занятости как континууме включенности — от ситуаций, полностью зависящих от институциональной поддержки, до тех, где работа организуется самостоятельно и инициативно. В рамках такого подхода мы выделили четыре формы профессиональной и трудовой реализации: защитные, организационные, адаптивные и автономные. Кроме того, выявлена сквозная категория — инверсия опыта инвалидности, описывающая случаи, когда личный опыт ограничений становится ресурсом профессиональной самореализации.

### ***Задачные формы занятости: участие через институционализированную поддержку***

Задачные формы занятости реализуются на специализированных предприятиях и в организациях, применяющих труд людей с инвалидностью. Эти формы обеспечивают занятость и социальную защищенность, но действуют вне логики открытого рынка труда. Как правило, предлагаемые рабочие места не требуют высокой квалификации (сборка, упаковка, простые технические операции), а возможности профессиональной мобильности и карьерного роста значительно ограничены.

В таких условиях речь идет о сегрегированной модели занятости, при которой участие людей с инвалидностью обеспечивается за счет существования отдельного, институционально отделенного сегмента рынка труда.

Респонденты отмечали, что такая работа обеспечивает стабильный доход и статус занятости, но ограничивает возможности профессионального развития. Для активных людей с инвалидностью это скорее временная форма сохранения трудового участия, а не пространство профессиональной реализации.

*Трудоустроен официально в «Теплом контакте», есть такой колл-центр... Это то, что я бы очень хотел изменить, но не в моих силах пока... Есть еще более рутинные [специализированные рабочие места], чем у операторов. Но суть в том, что это подается как возможный прекрасный вариант работы (м, 37 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

### ***Организационные формы занятости: локальные пространства включения***

Организационные формы занятости относятся к работе по найму на открытом рынке труда, где участие людей с инвалидностью возможно через «точки открытости» — отдельные предприятия и организации, демонстрирующие готовность принимать сотрудников с особыми потребностями.

Формально именно этот сектор формирует основной пул рабочих мест, однако, несмотря на декларируемую инклюзию, доступ к ним для людей с инвалидностью остается ограниченным вследствие структурных барьеров: недоступной инфраструктуры, предвзятости работодателей, их недостаточной готовности к адаптации рабочих мест.

*Очень мало работодателей понимает, что человек с инвалидностью, в данном случае по зданию, может свободно работать и делать все на уровне. Им кажется, что надо за таким человеком следить (м, 37 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

*Нам, людям с инвалидностью, сложно пойти внаем, мало кто берет (м, 39 лет, I гр. инв-ти, нарушения ОДА, нарушения речи).*

*Мне очень сложно было выходить из квартиры (ж, 25 лет, II гр. инв-ти, нарушения ОДА).*

В результате занятость складывается в нескольких сценариях:

1) На конвенциональных рабочих местах, которые традиционно ассоциируются с людьми, имеющими инвалидность. Например, профессия массажиста часто репрезентируется как «социально одобренный» маршрут для людей с нарушениями зрения и соответствует общественному представлению о допустимых ролях для них.

*У меня с детства было желание в медицине работать. Вообще было желание быть хирургом. Когда уже осознанно принимал решение — все, массажист, большие перспектив не было. Не так давно появилось понимание, что можно еще адаптивную физкультуру изучить, чтобы больше возможностей было (м, 39 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

2) У лояльных работодателей, на организационном уровне поддерживающих политику инклюзии и адаптацию условий.

*В настоящее время я работаю в банке ВТБ в департаменте цифрового бизнеса. Я сама была у истоков того времени, когда банк только начинал тему цифровой доступности для людей с инвалидностью (ж, 50 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

Ориентация на инклюзию со стороны работодателей пока не стала массовой, но проникает в практики, как правило, крупнейших игроков на рынке. Подобная ориентация для этих компаний способствует упрочению репутации, формированию позитивного имиджа, расширению аудитории за счет большей универсальности услуг и товаров, становится символом передового опыта:

*Они [Яндекс] сейчас очень активно работают над доступностью. Яндекс-Музыку, Яндекс.Го сделали более-менее (м, 20 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

*Плюс ко всему — это, конечно, ВТБ... когда есть сложности, баги серьезные, блокирующие, коллеги очень серьезно с этим работают, пинают команды, поэтому результат есть. ВК тоже работает над доступностью, но есть еще над чем работать. Есть хорошие кейсы (ж, 50 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

3) В социально ориентированных организациях (НКО, социальных предприятиях), где миссия компании включает поддержку уязвимых групп, в частности людей с инвалидностью. В таких организациях опыт жизни с инвалидностью не отделен от содержания работы, а встраивается в саму деятельность, становясь ее частью.

*Я юрист. Я работаю на трех работах в НКО... Это и оказание правовой помощи гражданам с инвалидностью, нужно и отслеживать законодательство, проводить вебинары — у нас и правовое просвещение, много чего (м, 44 года, I гр. инв-ти, нарушения зрения и слуха).*

В таких социально ориентированных организациях часто формируется более гибкий и лояльный подход к занятости, а также возможность строить карьеру на экспертизе в инвалидности. Тем не менее не всегда такая работа соответствует квалификации или амбициям — иногда это компромиссный вариант, принятый из-за недоступности других каналов трудоустройства.

Организационные формы занятости отражают точечную инклюзию: рынок труда открывается выборочно, создавая локальные возможности для участия при сохранении системных барьеров. На таких рабочих местах, как правило, создаются условия для профессиональной реализации, однако воспользоваться ими могут прежде всего те, кто имеет соответствующий уровень образования, квалификацию и профессию, востребованную в конкретной организации.

### ***Адаптивные формы занятости: индивидуальная настройка условий труда***

Адаптивные формы занятости также принадлежат к сфере открытого рынка труда, но реализуются через индивидуальную настройку условий — дистанционный, гибридный или гибкий формат. Их развитие связано с цифровизацией экономики, которая расширила возможности профессиональной деятельности, сняв часть пространственных и коммуникационных барьеров.

Адаптация условий происходит усилиями самого работника, а не работодателя. Такая занятость позволяет согласовать профессиональные требования с состоянием здоровья и личным ритмом жизни, сохраняя при этом участие в экономике.

*[Работая дистанционно], можно организовать рабочее пространство по своему усмотрению (м, 43 года, I гр. инв-ти, нарушения слуха).*

Однако возможности адаптивных форм занятости распределены неравномерно. На практике ими пользуются, как правило, те, у кого есть профессиональное образование подходящего направления и уровня, а также развитые цифровые навыки.

*Я учусь на бизнес-информатике. Работаю системным аналитиком... мы делаем продукты для вузов, всякие платформы для акселерации (м, 22 года, I гр. инв-ти, передвигается на инвалидном кресле).*

Вместе с тем люди с инвалидностью в среднем имеют более низкий уровень образования, а также исследования свидетельствуют о цифровом неравенстве по признаку инвалидности [3; 4; 10]. Адаптивные формы демонстрируют, что технологические изменения могут создавать новые каналы доступа к рынку труда, даже без целенаправленной институциональной поддержки, но эти каналы остаются доступными прежде всего для более ресурсных и мотивированных работников.

### ***Автономные формы самореализации: занятость как пространство инициативы***

Автономные формы самореализации предполагают самостоятельную организацию труда — самозанятость, предпринимательство. Они позволяют обойти традиционные барьеры и обеспечивают контроль над содержанием и условиями работы, но требуют от человека значительных усилий и компетенций.

Для части респондентов самозанятость — это основной или дополнительный источник дохода, позволяющий обойти дискриминацию на рынке труда и самостоятельно регулировать нагрузку.

*Работаю сама на себя как самозанятая, копирайтером и веб-дизайнером тоже. Потому что по найму работать — это совсем не мое (ж, 34 года, I гр. инв-ти, нарушения ОДА).*

*Специальность — автоматизация производства, проходили станки с ЧПУ, меня эта тема заинтересовала, я купил фрезерный станок. Пока делаю часы, светильники, доски для творчества, ящики и другие деревянные изделия (м, 39 лет, I гр. инв-ти, нарушения ОДА, нарушения речи).*

Самозанятость предоставляет гибкость, возможность работать проектно и по своему графику. Однако часто она сопряжена с нерегулярностью доходов.

Малое и среднее предпринимательство демонстрируют долгосрочные стратегии занятости и заработка. Как и в случае с самозанятостью, предпринимательство дает возможность обойти барьеры на пути к рынку труда, однако является для респондентов основным источником дохода и основным видом деятельности.

*Да, я индивидуальный предприниматель... Бренд у меня на маркетплейсах (ж, 35 лет, I гр. инв-ти, общее заболевание).*

Особое место занимает социальное предпринимательство — это форма бизнеса, направленного не только на получение прибыли, но и на решение конкретных социальных проблем. Социальные предприятия по форме относятся к малым и средним, но, в отличие от традиционного бизнеса, цель социальной пользы встроена в модель деятельности и определяет ее устойчивость и смысл.

В России в 2019 г. произошли официальная институционализация этого явления через внесение поправок в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» № 209-ФЗ и закрепление понятий «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие» (СП). Согласно официальному подходу, социальный бизнес определяется как «предпринимательская деятельность, направленная на достижение общественно полезных целей, способствующая решению социальных проблем граждан и общества». Выделяются четыре категории СП, три связаны с социально уязвимыми группами: обеспечивают им занятость (категория 1 СП), реализуют производимую ими продукцию (категория 2) или производят товары, работы или услуги для них (категория 3). К уязвимым социальным группам относят людей с инвалидностью, одиноких и/или многодетных родителей, пенсионеров и людей предпенсионного возраста, беженцев и вынужденных переселенцев, выпускников детских домов, лиц в ситуации бездомности, малоимущих граждан и др. СП категории 4 ведут деятельность по решению социальных проблем или достижению общественно полезных целей. Также выделяется отдельная подкатегория — ИП с инвалидностью без наемных работников, которые могут претендовать на получение статуса вне зависимости от их целевой аудитории и основного вида деятельности (категория 1.1). СП могут претендовать на дополнительные меры материальной и нематериальной поддержки.

Часть наших респондентов являются социальными предпринимателями, причем некоторые вели социальный бизнес до его институционализации и получили статус СП ретроспективно. Для одних людей с инвалидностью, как правило без наемных работников (категория 1.1), СП может рассматриваться преимущественно как доходная деятельность.

*Доход-то нужен. Я начал задумываться, как жить дальше. ИП открыли. У нас прокат спортивного инвентаря (м, 43 года, I гр. инв-ти, нарушения ОДА).*

Для других социальное предпринимательство позволяет не только получать доход, но и решать проблемы, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью как социальная группа.

*Когда здоровье совсем упало и пришлось заниматься вопросами доступной среды, я понял, что нет вариантов, как поддерживать работу команды, кроме как зарабатывать немножко на этом. Поэтому мы поставляем оборудование, берем иногда объекты на реконструкцию, делаем пандусы, поручни и т. д. (м, 44 года, I гр. инв-ти, передвигается на коляске).*

*Глухие часто сталкиваются с системной дискриминацией в различных сферах жизни, включая образование, сферу занятости и социальные услуги... Я решал личную проблему жизни без слуха — замучился бегать по сурдоцентрам, в которых мне не могли нормально настроить слуховые аппараты. Большинство таких организаций нацелены на продажи слуховых аппаратов, а забота о людях для них вторична... На должности гендиректора Deafon я не только решал вопросы слухопротезирования глухих, но и пытаюсь сломать стереотипы. При этом все сотрудники компании — глухие или слабослышащие люди (м, 43 года, I гр. инв-ти, нарушения слуха).*

*Самой популярной одеждой в мире являются джинсы... Как-то я увидел на просторах Интернета, что за границей для людей в колясках есть специально скроенные джинсы. Заинтересовался этой темой и заказал себе такие. Прошло время, все мои джинсы износились, а новые заказать стало нельзя, поэтому пришла идея шить джинсы для колясочников самим (м, 43 года, I гр. инв-ти, передвигается на коляске).*

Автономные формы иллюстрируют переход от участия «в рамках предоставленных возможностей» к самостоятельному созданию этих возможностей, что свидетельствует о развитии профессиональной субъектности. Однако важно понимать, что эти формы вовлеченностии в экономическую жизнь доступны не всем. Они требуют не только ресурса — финансового, психологического, временного, — но и высокого уровня самодисциплины, готовности к риску и способности работать в условиях неопределенности. Для многих людей с инвалидностью это становится реальной возможностью, но при этом не является универсальным решением проблем занятости.

### ***Инверсия опыта инвалидности: переопределение ограничений по здоровью как профессионального ресурса***

Инверсия опыта инвалидности — сквозная категория, описывающая процесс, при котором личный опыт ограничений превращается в профессиональный ресурс. Речь идет не о форме занятости, а о способе самореализации, который может проявляться в разных контекстах — организационной, адаптивной или автономной занятости.

Инверсия выражается в том, что человек использует собственный опыт инвалидности как компетенцию. Личный опыт преодоления барьеров, знание специфики ограничений и взаимодействия с инфраструктурой становятся ценным источником прикладного знания, особенно в тех сферах, где важно учитывать разнообразие опыта. В этом случае рамка профессионализации строится не «несмотря на инвалидность», а благодаря опыту жизни с ней — именно он дает человеку уникальную компетентность, востребованную в сферах инклюзивного дизайна, клиентских сервисов, цифровых продуктов и др.

*Я начинала как специалист по веб-доступности. Меня позвали на работу из Всероссийского общества слепых, я занималась доступностью муниципальных сайтов государственных. Потом стала сотрудничать с различными НКО, они просили делать доступность различных сервисов цифровых, обычных сайтов коммерческих, ну и некоммерческие мне попадались (ж, 27 лет, I гр. инв-ти, нарушения зрения).*

Этот процесс отражает сдвиг в понимании профессионализма — от адаптации к признанию уникального опыта как источника экспертизы.

## Заключение

Результаты исследования показывают, что занятость людей с инвалидностью формируется не как единая система, а как набор различных форм профессиональной и трудовой реализации, зависящих от сочетания индивидуальных, организационных и структурных факторов. Количественные данные зафиксировали различия в уровне участия: более высокие шансы на занятость имеют люди с легкими нарушениями, высоким уровнем образования, проживающие в крупных городах и др. Качественная часть позволила рассмотреть, в каких формах становится возможным участие в занятости при существующих ограничениях.

Выделенные формы участия в занятости — защитные, организационные, адаптивные и автономные — отражают разные степени автономии и различные способы взаимодействия с барьерами. Вместе они образуют континuum: от занятости в специализированных организациях до предпринимательства. Эти результаты позволяют рассматривать занятость людей с инвалидностью не как результат включения в рынок труда или исключения из него, а как совокупность практик, которые формируются на пересечении индивидуальных ресурсов и структурных условий. Эти формы расширяют понимание трудовой активности и позволяют по-новому осмыслить инклюзию как процесс создания возможностей снизу, а не как результат внешнего регулирования.

Важно признать, что возможности разных форм участия остаются неравномерно распределенными. Речь идет, скорее, о частичном и фрагментарном участии — «точках открытости», где складываются инклюзивные отношения или создаются условия для индивидуальной адаптации. Наши респонденты относятся к группе активных людей с инвалидностью, способных выстраивать собственные формы занятости, несмотря на барьеры и ограничения. Именно поэтому в их опыте отражены прежде всего возможности реализации при высокой мотивации и наличии определенных ресурсов — образования, профессиональных связей, технических навыков. Для менее ресурсных и менее мотивированных людей такие формы участия могут быть труднее достижимы. Тем самым результаты подчеркивают селективный характер инклюзии: доступ к занятости остается неравным, а открытый рынок по-прежнему ограничен для значительной части людей с инвалидностью.

Полученные результаты позволяют рассматривать инклюзию в сфере занятости не как достигнутое состояние, а как динамичное поле взаимодействия между индивидуальными усилиями и структурными ограничениями. Даже частные примеры трудовой и профессиональной реализации показывают потенциал трансформации рынка труда — пусть не в сторону его полной открытости, но в направлении постепенного расширения зон участия и признания профессионального вклада людей с инвалидностью.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

**Коржук Софья Владимировна** — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Центр «Институт социального анализа и прогнозирования», Институт прикладных экономических исследований, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС). **Телефон:** +7 (499) 956-93-26. **Электронная почта:** korzhuk-sv@ranepa.ru

---

**SOTSILOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2025. VOL. 31. NO. 4.  
P. 50–68. DOI: [10.19181/socjour.2025.31.4.3](https://doi.org/10.19181/socjour.2025.31.4.3)**

Research Article

**SOFIA V. KORZHUK<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Institute of Applied Economic Research, RANEPA.

11, Prechistenskaya Emb., 119034, Moscow, Russian Federation.

### LABOR AND PROFESSIONAL INTEGRATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: INSTITUTIONAL CONSTRAINTS AND INDIVIDUAL SOLUTIONS

*Abstract.* This article analyzes the factors influencing employment, as well as the practices of labor and professional realization among people with disabilities. The relevance of the topic lies within the gap between formally declared principles of inclusion and the actual situation in the labor market, where employment opportunities for people with disabilities remain limited. Despite the existence of preferential mechanisms, most sustainable employment practices develop outside of institutional support and require a high degree of initiative and adaptability from the individuals themselves.

The empirical basis of the article includes data from the 2022 Comprehensive Survey of Living Conditions as well as in-depth interviews with active people with disabilities who have experience working for pay. Quantitative analysis reveals the scale of structural barriers in the realm of employment, while interview data allow for identifying forms of professional and labor inclusion.

The article shows that the degree of impairment, level of education and accessibility of the surrounding infrastructure are key factors — and simultaneously barriers — when it comes to employment for people with disabilities. The forms of participation of active persons with disabilities in the labor sphere are identified: protective, organizational, adaptive and autonomous. The analysis of these forms is based on the understanding of employment as a continuum of engagement — from situations entirely dependent on institutional support to those in which work is organized independently and proactively. These practices are shown to rely on a combination of flexibility, digital skills, as well as the ability to transform the personal experience of disability into professional expertise.

**Keywords:** disability; people with disabilities; employment; labor market; entrepreneurship; social entrepreneurship.

**For citation:** Korzhuk, S.V. Labor and professional integration of people with disabilities: institutional constraints and individual solutions. *Sotsiologicheskiy Zhurnal = Sociological Journal*. 2025. Vol. 31. No. 4. P. 50–68. DOI: [10.19181/socjour.2025.31.4.3](https://doi.org/10.19181/socjour.2025.31.4.3)

**Acknowledgment.** The article was written on the basis of the RANEPA state assignment research programme.

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Sofia V. Korzhuk** — Candidate of Sociological Sciences, Senior Research Fellow, Center “Institute of Social Analysis and Prediction”, Institute of Applied Economic Research, RANEPA. **Phone:** +7 (499) 956-93-26. **Email:** korzhuk-sv@ranepa.ru

---

## ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Александрова О.А., Кочкина Е.В., Ненахова Ю.С. Легко ли инвалиду найти работу в Москве? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 328–350. DOI: [10.14515/monitoring.2019.6.17](https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.17) EDN: PNMTSL

- Aleksandrova O.A., Kochkina E.V., Nenakhova Y.S. Is It Easy for Disabled People to Find a Job in Moscow? *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. 2019. No. 6. P. 328–350. DOI: [10.14515/monitoring.2019.6.17](https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.17) (In Russ.)
2. Гурина М.А., Моисеев А.Д., Шурупова А.С. К вопросу о повышении уровня занятости лиц с инвалидностью в России // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 465–482. DOI: [10.18334/et.6.1.40450](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40450) EDN: [HTEUTR](#)  
Gurina M. A., Moiseev A.D., Shurupova A.S. To the issue of increasing of employment of disabled people in Russia. *Ekonomika truda*. 2019. Vol. 6. No. 1. P. 465–482. DOI: [10.18334/et.6.1.40450](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40450) (In Russ.)
3. Коржук С.В., Бурдяк А.Я. Использование интернета людьми с инвалидностью: анализ целей и особенностей // Демографическое обозрение. 2024. № 4. С. 109–135. DOI: [10.17323/demreview.v11i4.24291](https://doi.org/10.17323/demreview.v11i4.24291) EDN: [ABEVWG](#)  
Korzhuk S., Burdyak A. Internet use by people with disabilities: an analysis of purposes and specific features. *Demograficheskoe obozrenie*. 2024. No. 4. P. 109–135. DOI: [10.17323/demreview.v11i4.24291](https://doi.org/10.17323/demreview.v11i4.24291) (In Russ.)
4. Коржук С.В., Бурдяк А.Я. (Не)использование интернета людьми с инвалидностью: масштабы и барьеры доступа // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20. № 4. С. 645–656. DOI: [10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_4\\_12\\_645\\_656](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_4_12_645_656) EDN: [SUYOJU](#)  
Korzhuk S., Burdyak A. Internet (Non)use by People with Disabilities: Extent and Barriers to Internet Access. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. 2024. Vol. 20. No. 4. P. 645–656. DOI: [10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_4\\_12\\_645\\_656](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_4_12_645_656) (In Russ.)
5. Кураева Л.Н., Мирзабалаева Ф.И. Российская практика реализации прав инвалидов на труд и занятость // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 6. С. 843–858. DOI: [10.18334/et.10.6.117865](https://doi.org/10.18334/et.10.6.117865) EDN: [GIYMBL](#)  
Kuraeva L.N., Mirzabalaeva F.I. Russian practice in the realization of labor and employment rights of persons with disabilities. *Ekonomika truda*. 2023. Vol. 10. No. 6. P. 843–858. DOI: [10.18334/et.10.6.117865](https://doi.org/10.18334/et.10.6.117865) (In Russ.)
6. Мирзабалаева Ф.И., Пашкова С.Е., Антонова Г.В., Анфалова А.В. Оценка и основные подходы к содействию занятости инвалидов на российском рынке труда // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 11. С. 1911–1928. DOI: [10.18334/et.11.11.121937](https://doi.org/10.18334/et.11.11.121937) EDN: [GZZIJG](#)  
Mirzabalaeva F.I., Pashkova S.E., Antonova G.V., Anfalova A.V. Assessment and main approaches to promoting the employment of people with disabilities in the Russian labor market. *Ekonomika truda*. 2024. Vol. 11. No. 11. P. 1911–1928. DOI: [10.18334/et.11.11.121937](https://doi.org/10.18334/et.11.11.121937) (In Russ.)
7. Ненахова Ю.С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // Народонаселение. 2018. Т. 21. № 3. С. 96–108. DOI: DOI: [10.26653/1561-7785-2018-21-3-07](https://doi.org/10.26653/1561-7785-2018-21-3-07) EDN: [YNHELB](#)  
Nenakhova Yu.S. Labour potential of people with disabilities: problems of implementation. *Narodonaselenie*. 2018. Vol. 21. No. 3. P. 96–108. DOI: [10.26653/1561-7785-2018-21-3-07](https://doi.org/10.26653/1561-7785-2018-21-3-07) (In Russ.)
8. Demanova A. *Employment of Disabled People in Russia in the Context of the Digital Economy. Research Paper WP BRP 91/STI/2018*. Moscow: Higher School of Economics, 2018. DOI: [10.26653/1561-7785-2018-21-3-07](https://doi.org/10.26653/1561-7785-2018-21-3-07) EDN: [YNHELB](#)
9. Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. Paris: OECD Publishing, 2022. DOI: [10.1787/1eaa5e9c-en](https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en)

10. Kolybashkina N., Sukhova A., Ustinova M., Demianova A., Shubina D. *Barriers and Opportunities to Employment for Persons with Disabilities in the Russian Federation*. Washington, D.C.: World Bank Group, 2021. DOI: [10.1596/36627](https://doi.org/10.1596/36627)
11. McKinney E.L., Swartz L. Employment integration barriers: experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*. 2019. Vol. 32. No. 10. P. 2298–2320. DOI: [10.1080/09585192.2019.1579749](https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579749)
12. Molyneux C. Why employer inflexibility matters for the recruitment, retention and progression of disabled workers. *Disability & Society*. 2023. Vol. 38. No. 4. DOI: [10.1080/09687599.2023.2168180](https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2168180)
13. Nagtegaal R., de Boer N., van Berkel R., et al. Why do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2023. No. 33. P. 329–340. DOI: [10.1007/s10926-022-10076-1](https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1)
14. Sharma R.H., Asselin R., Stainton T., Hole R. Ableism and Employment: A Scoping Review of the Literature. *Social Sciences*. 2025. Vol. 14. No. 2. DOI: [10.3390/socsci14020067](https://doi.org/10.3390/socsci14020067)
15. *UN Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities*. N.Y.: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2019. 364 p.

Статья поступила в редакцию: 22.07.2025; поступила после рецензирования и доработки: 14.10.2025; принята к публикации: 05.11.2025.

Received: 22.07.2025; revised after review: 14.10.2025; accepted for publication: 05.11.2025.