



УДК 331.45

DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i3;160-166

## Работники с ограниченными возможностями здоровья и проблемы создания инклюзивной рабочей среды

Е.А. Томилова<sup>1</sup>, А.И. Введенский<sup>2</sup>, Ю.Г. Егиазаров<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, 105064, Россия, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12

<sup>2</sup> Рязанский государственный медицинский университет им. академика И.П. Павлова, 390026, Россия, г. Рязань, ул. Высоковольтная, д. 9

<sup>3</sup> Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, 115088, Россия, г. Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 9

### Аннотация

**Введение.** Формирование рабочего места для специалистов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) представляет сложную задачу. Множество рабочих мест не оборудовано необходимыми устройствами, здания могут не иметь пандусов, лифтов широких дверных проемов. Эти и другие факторы существенно снижают возможности вовлечения граждан с ОВЗ в профессиональную деятельность.

**Цель работы** – на основе анализа российской и зарубежной литературы определить основные проблемы формирования инклюзивной рабочей среды для повышения занятости работников с ОВЗ.

**Материалы и методы.** Был проведен контент-анализ научных, обзорных и экспертных материалов, опубликованных как в научно-рецензируемых изданиях, так и в сети Интернет. В процессе работы над темой были изучены публикации российских и зарубежных авторов, аналитические данные национальных статистических агентств, материалы государственных и корпоративных программ, обеспечивающих адаптацию лиц с ОВЗ в сфере социально-трудовых отношений.

**Результаты.** Анализ инвалидности на рабочем месте долгое время носил крайне ограниченный характер. Однако статистика свидетельствует о том, что от 5 до 8% населения трудоспособного возраста имеют проблемы со здоровьем, ограничивающие их возможности в осуществлении профессиональной деятельности. Рабочее место должно быть доступно для всех сотрудников. Эффективное использование международного опыта, а также постоянное совершенствование инклюзивных практик помогут создать более доступные и справедливые условия труда для всех.

**Ключевые слова:** инвалидность; работники с ограниченными возможностями здоровья; рабочая среда; охрана труда

**Для цитирования:** Томилова, Е.А. Работники с ограниченными возможностями здоровья и проблемы создания инклюзивной рабочей среды / Е.А. Томилова, А.И. Введенский, Ю.Г. Егиазаров // Здоровье мегаполиса. – 2024. – Т. 5. – вып. 3. – С. 160–166. – DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i3;160-166

© Авторы сохраняют за собой авторские права на эту статью.

© Это произведение доступно по лицензии Creative Commons Attribution-ShareAlike («Атрибуция-СохранениеУсловий») 4.0 Всемирная.

## Workers with Disabilities and the Challenges of Creating an Inclusive Work Environment

Tomilova E.A.<sup>1</sup>, Vvedensky A.<sup>2</sup>, Egiazarov Yu. G.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, Vorontsovo Pole ul., Moscow, 105064, Russian Federation

<sup>2</sup> Ryazan State Medical University named after Academician I.P. Pavlov, 9, Vysokovoltная ul., Ryazan, 390026, Russian Federation

<sup>3</sup> Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, 9, Sharikopodshipnikovskaya ul., Moscow, 115088, Russian Federation

### Abstract

**Introduction.** Creating a workplace for workers with disabilities is a difficult task that requires considering a variety of factors. Many workplaces are not equipped with the necessary devices, such as height-adjustable tables, office chairs for disabled, or wheelchair lifts. Also, buildings may lack wheelchair ramps, elevators or wide doorways, which makes it difficult for people with limited mobility to access the workplace. These and many other factors significantly limit the possibilities of professional integration of persons with disabilities.

**The purpose** of this work was to identify the main challenges of creating an inclusive working environment in order to increase the employment rates of workers with disabilities. In this research, an analysis of Russian and foreign literature was carried out.

**Materials and methods.** The issues of the employment of workers with disabilities and the creation of an inclusive working environment were considered on the basis of a content analysis of scientific, review, and expert literature published both in scientific peer-reviewed publications and on the Internet. Papers by Russian and foreign authors, analytical data from national statistical agencies, and materials from government and corporate programs aimed at integrating persons with disabilities into social and professional life were studied.

**Results.** Discussions on disability in the workplace have been extremely limited for a long time. However, statistics show that 5–8% of the working-age population have health problems that limit their ability to carry out professional activities. The workplace should be accessible to all employees, whether for routine work or emergency evacuation. Effective use of international experience as well as continuous improvement of inclusive practices will help to create more accessible and fair working conditions for all.

**Keywords:** disability; workers with disabilities; work environment; labor protection

**For citation:** Tomilova E.A., Vvedensky A.I., Egiazarov Yu.G. Workers with Disabilities and the Challenges of Creating an Inclusive Work Environment. *City Healthcare*. 2024, vol. 5, iss. 3, pp. 160-166. – DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i3;160-166

## Введение

Формирование рабочего места для специалистов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) представляет собой сложную задачу, которая требует учета многих факторов. Множество рабочих мест не оборудовано необходимыми устройствами, такими как регулируемые по высоте столы, специальные кресла или подъемники. Здания могут не иметь пандусов, лифтов или широких дверных проемов, что затрудняет доступ к рабочему месту для людей с ограниченной подвижностью. В некоторых случаях рабочие места не адаптированы под специфические нужды, например, отсутствуют специальные клавиатуры или мониторы для людей с нарушениями зрения. Эти и многие другие факторы существенным образом снижают возможности вовлечения граждан с ограниченными возможностями здоровья в профессиональную деятельность.

В своей работе Филиппова М.В., Гребенщиков А.В., Доброхотова Е.Н., Старцев Н.Н. отмечают: «Конвенция ООН «О правах инвалидов» от 13 декабря 2006 г. формулирует в качестве основного право получить возможность самостоятельно зарабатывать себе на жизнь трудом и свободу труда в условиях доступности рынка труда. Государства – участники Конвенции принимают на себя обязательства обеспечить гарантии реализации этих и других прав инвалидов, направленных на ресоциализацию инвалидов, формирование и (или) восстановление их трудовых и профессиональных навыков, восстановление и развитие трудового потенциала, максимально возможную всестороннюю реабилитацию, что должно обеспечить изменение качества жизни инвалидов в современном обществе, сделать их полноправными членами этого общества» [1].

Создание инклюзивной рабочей среды для работников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) является одной из ключевых задач современного рынка труда. Несмотря на множество законодательных инициатив и социальных программ, проблема интеграции работников с инвалидностью остается актуальной и требует комплексного подхода. Принятие мер для удовлетворения потребностей всех сотрудников с ОВЗ – единственный способ создать действительно безопасное рабочее место.

Цель работы – на основе анализа российской и зарубежной литературы определить основные проблемы формирования инклюзивной рабочей среды для повышения занятости работников с ограниченными возможностями здоровья.

## Материалы и методы

Вопросы занятости работников с ограниченными возможностями здоровья и особенности формирования инклюзивной рабочей среды рассмотрены на основе контент-анализа научных, обзорных и экспертных материалов, опубликованных как в научно-рецензируемых изданиях, так и в сети Интернет. В процессе работы над темой были изучены публикации российских и зарубежных авторов, аналитические данные национальных статистических агентств, материалы государственных и корпоративных программ, обеспечивающих адаптацию лиц с ОВЗ в сфере социально-трудовых отношений.

## Результаты и обсуждение

Обсуждения инвалидности на рабочем месте долгое время носили крайне ограниченный характер. Из-за этого многие предполагают, что работники с ограниченными возможностями сами по себе являются редкостью, составляя лишь небольшой сегмент населения в целом. Однако официальная статистика свидетельствует о другом:

- по данным Статистического управления Канады, в 2017 г. 6,2 млн канадцев в возрасте 15 лет и старше жили с ограниченными возможностями [2];
- по данным Бюро трудовой статистики, в 2022 г. на рынке труда Соединенных Штатов Америки было 7,8 млн работников с инвалидностью, что составляет около 5% от общего числа трудоспособного населения [3];
- в 2022 г. в Великобритании было около 4 млн работников с инвалидностью, что составляет 4% от общего числа трудоспособных граждан [4];
- по данным Норвежского статистического управления, в 2022 г. 7% трудоспособного населения Норвегии составляли работники с инвалидностью [5];
- в 2023 г. в Швеции уровень трудоустройства работников с инвалидностью составил около 6% от общего числа трудоспособных граждан [6].

В России по состоянию на 2023 г. зарегистрировано более 10 млн людей с инвалидностью, из которых 3 млн являются трудоспособными, и, согласно отчету Министерства труда и социальной защиты РФ, только 1,5 млн из них активно работают [7]. Это указывает на наличие значительного числа людей с инвалидностью, которые остаются вне рынка труда, несмотря на их потенциальные возможности.

Большинство граждан по умолчанию придерживаются узкого взгляда на инвалидность, ду-

мая о ней в основном с точки зрения проблем мобильности. И хотя мобильность действительно составляет значительный процент от общей инвалидности, это лишь одна категория среди многих других, ограничивающих возможности человека осуществлять профессиональную деятельность. Чтобы создать инклюзивное и безопасное рабочее место, необходимо учитывать все виды инвалидности, которые могут быть у работников, такие как неспособность к обучению, состояния, связанные с болью, нарушения слуха и пр.

Хотя инвалидность встречается довольно часто, однако у людей с ограниченными возможностями уровень безработицы выше, чем у людей без них. Уровень занятости падает еще ниже по мере увеличения тяжести инвалидности, до такой степени, что уровень занятости людей с тяжелыми формами инвалидности составляет всего 26% [8].

Создание инклюзивной рабочей среды сталкивается с несколькими значительными барьерами:

- физические преграды: многие рабочие места недостаточно адаптированы для людей с физическими ограничениями. Отсутствие специализированного оборудования и недоступные офисные помещения остаются основными проблемами;
- психологические барьеры: стереотипы и предвзятость со стороны коллег и руководства могут затруднить интеграцию работников с инвалидностью. Существует также недооценка их профессиональных способностей;
- правовые и организационные трудности. Необходимость соблюдения законодательства, связанного с правами работников с инвалидностью, и сложность в разработке и внедрении эффективных инклюзивных политик также остаются значительными проблемами.

Рабочее место не будет по-настоящему безопасным для людей с ограниченными возможностями, если высшее руководство и лидеры организации не будут привержены созданию инклюзивного рабочего места. Это обязательство должно быть отражено не только в политике и практике компании, но и в утверждении руководством компании любых необходимых приспособлений и модификаций – от эргономичных рабочих мест до табличек Брайля.

Вовлечение сотрудников в разработку вашей программы охраны труда – лучшая практика во все времена. Хотя сбор информации от каждого отдельного сотрудника вашей компании обычно не является необходимым, важно понимать, что у каждого сотрудника с ограниченными воз-

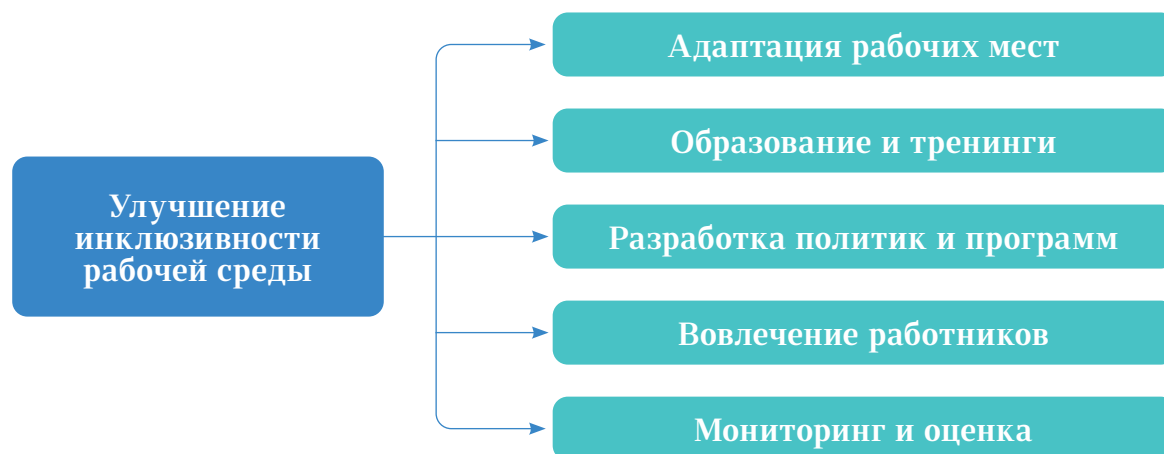
можностями будут разные потребности и способности, которые следует принимать во внимание. Необходимо проводить регулярный мониторинг удовлетворенности рабочей средой и постоянно обновлять программы охраны труда на основе отзывов работников с ОВЗ, чтобы гарантировать, что они по-прежнему распространяются на всех сотрудников.

Это особенно важно для формальной оценки опасностей на рабочем месте, поскольку задачи, опасности и средства контроля могут отличаться для сотрудников с ограниченными возможностями. Один из способов – создание альтернативной формальной оценки опасностей для сотрудников с ограниченными возможностями. Однако предпочтительнее периодически модифицировать существующую систему оценки опасностей, поскольку это позволит сотрудникам, не являющимся инвалидами, узнать об ограничениях своих коллег, что особенно важно, если они работают вместе.

Следует понимать, что далеко не все сотрудники до конца понимают потребности и способности каждого из своих коллег. Это может привести к тому, что они будут действовать опасно или невнимательно по отношению к своим коллегам-инвалидам. Поэтому руководству следует позаботиться о том, чтобы все сотрудники прошли обучение по вопросам осведомленности об инвалидности. Это будет способствовать лучшему пониманию проблем, с которыми сталкиваются другие работники, и важности предоставления условий для обеспечения их безопасной, комфортной и продуктивной работы. Обучение должно быть направлено на создание благоприятной среды для сотрудничества, в которой учитываются потребности всех сотрудников.

Безопасность и коммуникация тесно взаимосвязаны, и способность передавать и понимать информацию необходима для обеспечения безопасности работников. Общение – это способ, с помощью которого можно удостовериться, что работники используют правильные инструменты, понимают этапы операции, а также проводят обучение и получают обратную связь. Однако типичный процесс общения предполагает, что все могут видеть, слышать и понимать, о чем идет речь в процессе коммуникации. Например, на большинстве рабочих мест установлены предупредительные знаки с цветовой маркировкой, но они не очень полезны для людей с нарушениями зрения или дальтоников.

Чтобы преодолеть эту проблему, необходимо обеспечить предоставление всей информации по охране труда, учебных материалов и алгоритмов действий в чрезвычайных ситуациях в форматах, доступных всем сотрудникам организа-



**Рисунок 1** – Основные направления деятельности по улучшению инклюзивности рабочей среды  
**Figure 1** – Main activities aimed at improving the inclusiveness in the workplace

ции. Например, раздаточные материалы могут быть напечатаны крупным шрифтом, обучающие видеоролики могут сопровождаться субтитрами, а важная информация по технике безопасности может быть доступна в аудиоформате.

Рабочее место должно быть доступно для всех сотрудников, причем как для выполнения обычных работ, так и для экстренной эвакуации. Каждая организация должна проводить аудит доступности для выявления и устранения физических барьеров, которые могут препятствовать полноценному участию любого сотрудника, и вносить необходимые коррективы для исправления этого. Распространенные решения включают пандусы, лифты и автоматические двери.

Наличие рабочих мест, подходящих для работника, снизит нагрузку на его тело, что является необходимым для предотвращения повторяющихся травм от перенапряжения и нарушений опорно-двигательного аппарата. Проведение эргономических оценок для сотрудников с ограниченными возможностями может гарантировать, что их рабочие места адаптированы к их потребностям и снижают риск эргономических травм.

Однако следует иметь в виду, что эргономические решения для сотрудников с ограниченными возможностями не так интуитивно понятны, как для сотрудников, не являющихся инвалидами. Там, где высоту стандартного офисного кресла можно легко отрегулировать, сотруднику, пользующемуся инвалидной коляской, вместо этого потребуется опустить или поднять свой стол на удобный уровень. На производстве, где работники стоя манипулируют продуктами на ленте конвейера, могут потребоваться пандус и платформа для обеспечения такого же уровня доступа с инвалидного кресла.

При планировании или пересмотре алгоритма экстренной эвакуации на рабочем месте необходимо обязательно обсуждать этот план с сотрудниками, чтобы убедиться, что их индивидуальные потребности учтены. Во время эвакуации важна каждая секунда, и ни один работник не должен подвергаться опасности из-за плохо разработанных процедур эвакуации.

На основе анализа научных публикаций и существующих в практике охраны труда проблем можно предложить несколько рекомендаций для улучшения инклюзивности рабочей среды и ее адаптации к потребностям работников с ограниченными возможностями здоровья (рис. 1).

Рассмотрим указанные направления подробнее.

1. *Адаптация рабочих мест.* Обеспечение физической доступности и приспособление рабочих мест под индивидуальные потребности работников с инвалидностью. Это может включать установку специализированного оборудования, модификацию рабочих мест и улучшение инфраструктуры.
2. *Образование и тренинги.* Проведение образовательных программ и тренингов для сотрудников и руководства, направленных на повышение осведомленности о проблемах инвалидности и инклюзивности. Такие программы помогут устранить предвзятости и способствовать более позитивному восприятию работников с инвалидностью.
3. *Разработка политик и программ.* Внедрение корпоративных политик и программ, поддерживающих работников с ограниченными возможностями здоровья. Это могут быть программы наставничества, поддержки и адаптации, а также создание гибких условий труда.

4. *Вовлечение работников.* Активное вовлечение работников с инвалидностью в процесс принятия решений и разработку инклюзивных решений, чтобы они могли учитывать свои потребности и предпочтения.
5. *Мониторинг и оценка.* Регулярный мониторинг и оценка эффективности внедренных инклюзивных практик с целью корректировки и улучшения существующих программ. Это позволит своевременно выявлять проблемы и находить пути их решения.

## Заключение

Поскольку большинство рабочих мест и должностных задач разработаны с учетом потребностей среднестатистического работника, не являющегося инвалидом, они могут создавать дополнительные проблемы и опасности

для сотрудников с ограниченными возможностями. Но при поддержке руководства, хорошем общении и разумных приспособлениях эти проблемы можно преодолеть, и все сотрудники смогут безопасно интегрироваться в коллектив.

Создание инклюзивной рабочей среды для работников с ограниченными возможностями здоровья требует комплексного и целенаправленного подхода. Анализ текущей ситуации в России и за рубежом показывает, что успешные практики могут быть адаптированы и внедрены для достижения лучших результатов в интеграции работников с инвалидностью. Эффективное использование международного опыта, а также постоянное совершенствование инклюзивных практик помогут создать более доступные и справедливые условия труда для всех работников.

## Список литературы

1. Филиппова М.В., Гребенников А.В., Доброхотова Е.Н., Старцев Н.Н. Создание специальных рабочих мест в системе мер социальной занятости сквозь призму судебной практики. *Аллея науки*. 2018. Т. 7. № 11 (27). С. 773-784.
2. Statistics Canada. URL: <https://www.statcan.gc.ca/o1/en/plus/5980-disability-rate-canada-increased-2022> (дата обращения: 2.08.2024).
3. Bureau of Labor Statistics. USA. 2022. URL: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/bls> (дата обращения: 2.08.2024).
4. Office for National Statistics. 2023. URL: <https://www.ons.gov.uk/> (дата обращения: 2.08.2024).
5. Statistics Norway. 2023. URL: <https://www.sciencenorway.no/norway-ntb-english-population/there-are-now-over-55-million-people-in-norway/2328632> (дата обращения: 2.08.2024 г.).
6. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/530601/sweden-disability-by-type/> (дата обращения: 2.08.2024).
7. Социальный фонд России. URL: [https://sfr.gov.ru/press\\_center/z\\_news~2023/10/10/255563](https://sfr.gov.ru/press_center/z_news~2023/10/10/255563) (дата обращения: 2.08.2024).
8. Международная организация труда. URL: <https://www.ilo.org/ru/resource/news/doklad-mot-v-2024-godu-uroven-bezraboticy-v-mire-budet-rasti-ozabochennost> (дата обращения: 2.08.2024).

## References

1. Filippova M.V., Grebenshchikov A.V., Dobrokhotova E.N., Startsev N.N. Creation of special jobs in the system of social employment measures through the prism of judicial practice. *Science Alley*. 2018. Vol. 7. No. 11 (27). pp. 773-784.
2. Statistics Canada. URL: <https://www.statcan.gc.ca/o1/en/plus/5980-disability-rate-canada-increased-2022> (date of application: 2.08.2024).
3. Bureau of Labor Statistics. USA. 2022. URL: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/bls> (date of application: 2.08.2024).
4. Office for National Statistics. 2023. URL: <https://www.ons.gov.uk/> (date of request: 2.08.2024).
5. Statistics Norway. 2023. URL: <https://www.sciencenorway.no/norway-ntb-english-population/there-are-now-over-55-million-people-in-norway/2328632> (date of application: 2.08.2024).
6. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/530601/sweden-disability-by-type/> (date of request: 2.08.2024).
7. Social Fund of Russia. URL: [https://sfr.gov.ru/press\\_center/z\\_news~2023/10/10/255563](https://sfr.gov.ru/press_center/z_news~2023/10/10/255563) (date of application: 2.08.2024).
8. The International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/ru/resource/news/doklad-mot-v-2024-godu-uroven-bezraboticy-v-mire-budet-rasti-ozabochennost> (date of application: 2.08.2024).

## Информация о статье

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Финансирование:** исследование не имело спонсорской поддержки.

## Информация об авторах

**Томилова Екатерина Алексеевна** – аспирант ФГБНУ «Национальный НИИ Общественного здоровья им. Н.А. Семашко», <http://orcid.org/0009-0004-4011-5336>

**Введенский Артем Игоревич** – канд. мед. наук, доцент кафедры анатомии ФГБОУ ВО «Рязанский государственный медицинский университет им. академика И.П. Павлова», <http://orcid.org/0000-0002-4593-8030>

**Егиазаров Юрий Гарегинovich** – аспирант ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», <https://orcid.org/0009-0005-0679-7350>

## Для корреспонденции

Томилова Екатерина Алексеевна  
[eatomilova79@gmail.com](mailto:eatomilova79@gmail.com)

## Article info

**Conflict of interest:** the authors declare no conflict of interest.

**Funding:** the study had no sponsorship.

## About authors

**Ekaterina A. Tomilova** – Graduate Student of N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, <http://orcid.org/0009-0004-4011-5336>

**Artem I. Vvedensky** – PhD in Medicine, Associate Professor of Ryazan State Medical University named after Academician I.P. Pavlov, <http://orcid.org/0000-0002-4593-8030>

**Yuri G. Egiazarov** – Graduate Student of the Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, <https://orcid.org/0009-0005-0679-7350>

## Corresponding author

Ekaterina A. Tomilova  
[eatomilova79@gmail.com](mailto:eatomilova79@gmail.com)