
СТАТЬИ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Наталья Чернышѐва, Анастасия Андреева

РАБОТАТЬ СЛОЖНО ОТКАЗАТЬ: СМЫСЛЫ РАБОТЫ В НАРРАТИВАХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ- ПОСРЕДНИКОВ И ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Исследование посвящено многообразию смыслов работы людей с ментальной и/или интеллектуальной инвалидностью. Теоретическая рамка определена современной российской социологической дискуссией о проблемах неравенства и социального исключения людей с инвалидностью из общественно-трудовой жизни. Представлены три теоретические модели восприятия людей с инвалидностью, позиции по отношению к развитию инклюзии в современном российском обществе, а также положение труда людей с инвалидностью в неолиберальной системе ценностей. Эмпирическая часть исследования проводилась с ноября 2020 по июнь 2021 г. на базе благотворительной организации, занимающейся адаптацией людей с ментальной и/или интеллектуальной инвалидностью на рынке труда в Санкт-Петербурге. Представленные результаты основаны на материалах 28 интервью с потенциальными работодателями (HR-менеджерами, директорами и исполнителями), представителями благотворительных организаций и НКО, а также с людьми с интеллектуальной и/или ментальной инвалидностью. Анализ смыслов, вкладываемых в понятие «работы» людей с инвалидностью

Наталья Сергеевна Чернышѐва – мл. н. с., Центр молодежных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: nchernisheva@hse.ru

Анастасия Сергеевна Андреева – стажер-исследователь, Центр молодежных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: as.andreeva@hse.ru

выявил пять подходов к ее пониманию (материальный, формальный, физический, альтруистический, коммуникативный). Анализ глубинных интервью с потенциальными работодателями позволил определить преимущества найма людей с ментальной и/или интеллектуальной инвалидностью (материальные и ценностные), а также три подхода к определению смыслов сотрудничества с ними (экономический, альтруистический, статусный). Анализ интервью с представителями организаций-посредников позволил выявить иные преимущества найма людей с инвалидностью (макрэкономическое и функциональное) и определить три группы смыслов работы людей с инвалидностью (экономический, функциональный, прогрессивный). Выводы, сделанные по результатам данного исследования, показывают различия и сходства во взглядах на труд людей из исследуемой социальной группы как со стороны потенциальных работодателей, так и со стороны самих представителей данной группы. Смысловые установки представителей организаций-посредников демонстрируют потенциал развития для восприятия инвалидности работодателями и возможности перехода от трудовой модели инвалидности в современном обществе к социальной.

Ключевые слова: люди с инвалидностью, интеллектуальная инвалидность, рынок труда, трудовые отношения, смыслы работы

DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-4-583-598

Модели общественного восприятия инвалидности

Почти 10% россиян – это люди с инвалидностью (далее ЛсИ) (ВЦИОМ 2021), однако инвалидность остается предметом предубеждений. Особенно это актуально для людей с ментальной инвалидностью, так как она ассоциируется с низким самоконтролем и опасностью для общества (Клепикова 2014: 227). Один из ключевых барьеров для интеграции ЛсИ – общественное восприятие инвалидности. Так, большинство работодателей полагают, что ЛсИ наиболее подходит неквалифицированный труд, сопряженный с меньшей ответственностью и меньшими рисками (Ольхина и др. 2019: 385).

Исследователи выделяют три модели общественного восприятия инвалидности: медицинскую, трудовую и социальную (Курленкова 2017: 236). В рамках медицинской модели под инвалидностью понимается нарушение здоровья в соответствии с канонами официальной медицины; трудовой – нетрудоспособность; социальной – общественные барьеры, возникающие из-за воспринимаемой инвалидности. Первые две модели носят патерналистский характер: медицина и труд становятся институтами, производящими иерархию, на которой ЛсИ занимают нижнюю ступень как не соответствующие «норме»; социальная же модель, зародившаяся в активистских кругах, направлена на дестигматизацию ЛсИ.

В первой модели медицина занимает место религии в качестве «института социального контроля» и «доминирующей моральной идеологии»

современного общества: трактовка ненормативных состояний тела и сознания сменилась с «грехов» на «болезни» (Congrad 1992: 213). В ее рамках «трагическое влияние увечья» на стиль жизни человека определяет возможности его самореализации (Курленкова 2017: 237). В глазах ответственности с приобретением статуса инвалида человек лишается права на агентность и представляется пассивным объектом опеки.

Трудовая модель, превалировавшая в СССР, базируется на рассмотрении человека как производительного ресурса. В советском обществе, где труд был «главной составляющей гражданства» (Rasell, Iarskaia-Smirnova 2014: 83), инвалидность измерялась по трудоспособности человека. Труд перенял бразды правления медицины по определению уклада жизни ЛСИ: производства стали площадками для «медицинской/трудовой реабилитации инвалидов» (Ильин 2015: 239). В трудовой модели ЛСИ не исключаются из общества на основании медицинского предписания, а имеют возможность для проявления своей агентности в труде, однако предопределенность норм выработки также воспроизводит иерархию членов общества.

Особенности социальной модели инвалидности в том, что она смещает фокус внимания с тела на социальное окружение, «инвалидизирующее» человека. Отвоевывая у медицины и государства эксклюзивное право говорить об инвалидности, социальная модель переопределяет «ненормативные проявления тела-сознания» (Курленкова 2021: 549) как социальные, а не биологические феномены. Переход к социальной модели инвалидности расширяет число агентов, имеющих возможность улучшить жизнь ЛСИ: так, активистские, благотворительные и образовательные организации разделяют с государством ответственность за качество жизни. Мы считаем, что социальная модель инвалидности позволяет не судить о ЛСИ как об объектах, требующих реабилитации, а расширяет понятие *abilities* как таковое, что снижает уровень субъективного восприятия неравенства в российском обществе и производит новые дискурсы о «нормальности», что положительно сказывается и на качестве жизни условно здоровых людей.

Социальное измерение инвалидности в историческом и региональном контексте

Движение за переопределение инвалидности как социального феномена способствовало появлению критической теории инвалидности. Появились контрнарративы, характеризующие ментальные особенности (к примеру, расстройства аутистического спектра) как «альтернативный путь нейроразвития» (Мухарямова и др. 2021: 437). Инвалидность стала «вопросом политики и власти» (Ibid 2021: 439). Так, Елена Ярская-Смирнова, анализируя унаследованную от СССР российскую биополитику, отмечает, что «схема «диагноз патологии – депривация от информации – сепарация» напоминает триаду запрета в классической логике цензуры», сформулированной Фуко (Ярская-Смирнова 1999: 38).

Очевидно, что траектории трансформации общественного восприятия инвалидности на Западе и постсоветском пространстве различаются. Если в западных странах поворот в сторону социальной модели произошел в 1970-е гг., на постсоветском пространстве насчитываются лишь полтора-два десятилетия исследований в рамках критической теории инвалидности. В основе государственной политики в области инвалидности еще в конце XX в. лежала дискриминация, и исследования 2000-х гг. не потеряли актуальности и сегодня (Гарапшина 2017: 38).

Деятельность, которую НКО осуществляют по отношению к ЛСИ, не может осуществляться наравне с государственными программами: в доминирующем дискурсе об инвалидности сохраняется патернализм и формализм (Бугровский 2021: 686). Продолжается выталкивание ЛСИ из общественно-трудовой жизни, а их эксклюзия сохраняется за легитимными формулировками отказов в найме (Наберушкина 2017: 333). Борьба с этой практикой призваны изменения в законе о квотировании рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью от 1 марта 2022 г. (квота будет считаться закрытой только с момента подписания трудового договора между компанией и сотрудником).

Российские медицинские специалисты также часто высказываются против инклюзии: если канадские исследователи говорят о пользе включения ЛСИ в общественные работы на базе средней школы для последующего успешного трудоустройства людей с ментальной инвалидностью (Readhead, Owen 2020: 155), то член Российской академии образования Владимир Лубовский называет инклюзию «тупиковым путем для обучения» (Лубовский 2016: 77).

Труд людей с инвалидностью в неолиберальном обществе

Благодаря развитию цифровых технологий и дистанционной работы возможности трудиться для людей с физической инвалидностью сегодня существенно приблизились к возможностям условно здоровых людей. Включение же людей с ментальной и интеллектуальной инвалидностью в общественно-трудовую активность осложняется их несоответствием образу работника, востребованного в неолиберальном обществе. Идеальный работник позднего капитализма – это инициативный человек, который постоянно вкладывается в получение новых навыков, способных дать ему преимущество в конкурентной борьбе. Люди с ментальной и интеллектуальной инвалидностью, многим из которых нужна помощь со сбором документов, прохождением собеседования и другими этапами трудоустройства, уже не соответствуют этому канону. В нашей статье мы сосредоточимся именно на труде людей с ментальной и интеллектуальной инвалидностью, поскольку их инклюзия в основные социализирующие институты (в первую очередь школу и другие образовательные учреждения) имеет наибольший уровень сопротивления со стороны

общества. Далее под ЛСИ мы будем понимать именно нейроотличных людей, имеющих группу инвалидности.

Трудовые траектории ЛСИ в России в одних аспектах совпадают с общемировыми трендами, а в других – противоречат им. С одной стороны, ЛСИ – лучшая иллюстрация трансформации смыслового наполнения труда: материальный фактор начинает играть вторичную роль, на первый план выдвигается социально-культурная роль, в частности, становится важной возможность совмещения с другими видами деятельности, в первую очередь, творчеством и обучением (Макарова 2007: 48). Вместо библейского «кто не работает, тот не ест» новым императивом неолиберального общества стало «кто не работает, тот не есть», то есть лишается права быть человеком (Beck 1999: 48).

С другой стороны, трудовые траектории ЛСИ вступают в противоречие с тенденциями постиндустриального общества: нарастают процессы автоматизации и роботизации, цифровая сфера выходит в авангард площадок реализации человеческого капитала, при этом ЛСИ видят возможности успешного трудоустройства в сферах, связанных с крафтовым трудом. Эту тенденцию можно рассматривать как возвращение к авторской работе в противовес массовому производству. В целом можно констатировать высокую значимость труда для ЛСИ в обществе позднего капитализма: труд для людей с инвалидностью носит скорее терапевтический, чем материальный характер (Клепикова 2014: 321).

Выталкиваемые из общественно-трудовой сферы, ЛСИ лишаются включенности в профессиональное сообщество. Оно, в свою очередь, гарантирует социальные связи внутри сообщества, а также право на экспертизу и *par excellence*, то есть «полный набор атрибутов, которые включает в себя понятие "профессия"») (Галкин 2020: 145). Таким образом, у ЛСИ отчуждается право на социальный и профессиональный престиж. Возможно, главная ценность труда для ЛСИ – это возможность включения в широкие социальные круги. Пребывание в коллективе наполняет повседневную жизнь смыслом и спасает от одиночества, а потому «удерживает человека от безумия и болезни» (Афонькина 2015: 156). Включение в общественно-трудовую жизнь может стать ключом к тому, чтобы не позволить истории человека стать историей болезни. Ощущение поддержки профессионального сообщества, признание права на экспертизу способствует формированию устойчивой позитивной идентичности у ЛСИ.

Что касается изученности темы работы людей с ментальной инвалидностью, наблюдается резкий дисбаланс в пользу нарративов работодателей. Картины рисуются самые разные: от полного нежелания принимать на работу ЛСИ к перестройке мышления в сторону осознания важности инклюзии. Специалисты *HeadHunter* заявляют о «росте корпоративной культуры и ответственности» как факторе роста показателей трудоустройства ЛСИ (HeadHunter 2022); Виктория Антонова и коллеги выявляют две противоречащие друг другу логики найма ЛСИ у HR-менеджеров: логика

ценности инклюзии и логика экономических выгод (Антонова et al. 2021: 374); Лейля Гарапшина выделяет среди причин барьеров для трудоустройства ЛсИ устойчивые стереотипы работодателей о ЛсИ как о неквалифицированных работниках, нежелание работодателей оборудовать рабочее место под работника с инвалидностью и антимотивирующее федеральное законодательство в области льготного налогообложения (Гарапшина 2017: 39).

Напротив, нарративы самих людей с инвалидностью как (потенциальных) работников мало представлены в академической дискуссии. Особенно слабо изучены нарративы людей с интеллектуальной инвалидностью в силу методологических сложностей. С целью исправить этот дисбаланс и проводилось наше исследование о смыслах работы людей с инвалидностью.

Методологические аспекты исследования

Эмпирические данные собраны в рамках проекта «Рынок труда для молодежи с задержкой умственного развития: карьерные планы и барьеры для трудоустройства» с января по июнь 2021 г. в Санкт-Петербурге. Интервью проводились с тремя группами участников рынка труда ЛсИ: потенциальные работодатели, представители организаций, помогающих в трудоустройстве ЛсИ, сами ЛсИ, являющиеся посетителями центра, на базе которого проводилась полевая работа.

Собрано 28 интервью: шесть с потенциальными работодателями, восемь с работниками помогающих организаций и 14 с ЛсИ. Среди помогающих организаций отобраны НКО, заявляющие в своей повестке работу по интеграции ЛсИ в открытый рынок труда. Потенциальные работодатели найдены через сервисы, предоставляющие объявления о поиске работодателей (*hh.ru*, *superjob*). Все интервью собраны с соблюдением принципов добровольности, равенства участников, взаимоуважения и анонимности.

Подробнее опишем принявших участие в исследовании ЛсИ (14 человек). Все участники имеют интеллектуальную и/или ментальную инвалидность, обладают различным уровнем образования и опытом работы. В силу этических конвенций мы не собирали информацию о медицинском анамнезе участников. Восемь участников исследования имеют профессиональное образование, девять – опыт работы (пять из них трудоустроивались самостоятельно или через биржу труда). Опыт работы был получен вне деятельности мастерских центра на следующих должностях: разнорабочий в магазине, курьер, помощник повара, продавец, работник сервисного центра, работник зала, гардеробщик, отделочник, редактор, переводчик, работник по художественной росписи. Интервью проводились только с теми ЛсИ, которые высказывали активное согласие и подтверждали понимание целей исследования.

Чтобы обеспечить понимание работы исследователей и создать доверительные условия, а также для привнесения глубины и разнообразия в полученные данные, использовался метод включенного наблюдения (12 часов). Центр, где проводились наблюдения и интервью с ЛСИ, является площадкой для реализации социальной программы, нацеленной на поддержку и обеспечение занятости людей в возрасте от 18 до 45. Занятия центра, которые посещали исследователи, направлены на творческое самовыражение ЛСИ (театральная студия, творческая мастерская), на приобретение социальных навыков для адаптации на рынке труда, а также на общение с другими посетителями центра и волонтерами. Результаты наблюдений зафиксированы в полевых дневниках.

Собранные данные прошли процедуру дословного транскрибирования и тематического кодирования с целью выявления смыслов работы для трех сторон рынка труда. Дальнейшая структура статьи представлена тремя разделами: смыслы работы ЛСИ для них самих, для потенциальных работодателей и для представителей организаций-посредников.

Смыслы работы для людей с инвалидностью

В этом разделе, выявляя в нарративах характеристики труда (субъективно важные свойства трудовой деятельности, представление о труде как таковом), на их основе мы выделяем смыслы, которые приписывают труду информанты. Среди характеристик профессиональной деятельности ЛСИ чаще всего говорят о получении материального вознаграждения. Как объективный показатель ценности труда оно является базовым элементом профессиональной деятельности, что для информантов без опыта работы вознаграждение за выполнение задач в мастерской центра. Это художественная мастерская, проводящая занятия для ЛСИ скорее для отработки навыков выполнения заказов и творческого самовыражения, чем для предоставления реального рабочего места, становится эквивалентом заработной платы, а посещение занятий приобретает характер квази работы.

Другая распространенная характеристика – это оказание помощи. «Помощь» в понимании информантов отражает их должностные инструкции, поскольку ЛСИ адаптируются к рынку труда в качестве «разнорабочих». Подобная интерпретация работы связана с их специфической конкурентоспособностью: для человека с интеллектуальной и/или ментальной инвалидностью важно не наличие узкой востребованной квалификации, а гибкость, позволяющая реагировать на разнообразные трудовые предложения. Маркером собственной значимости становится субъективная оценка работодателя, делегирующего обязанности, исполнение которых и понимается как «помощь»: *«Работа – это, я думаю... ну, не знаю... помогать...»* (Информантка 3.7, 35 л., имеет опыт работы).

Интересной характеристикой «работы» является наступление усталости в труде: исчерпание собственных ресурсов становится показателем вложенных усилий. Здесь пролегает водораздел между «работой» и «хобби» для информантов, зарабатывающих творческим трудом: требования, предъявляемые к качеству изделия в мастерских, сроки выполнения работы, меньшая возможность отвлекаться от задач – все это придает иные свойства творческому занятию. Понимая под «работой» деятельность, приводящую к усталости, информанты нередко приходят к суждениям, что труд – это физическая и/или монотонная деятельность: *«Я считаю работой вот пришел... там, вот, какие-нибудь физические работа, трудом позанимался, может, там, шо-нибудь попял там, в принципе, может быть шо-то и попримитивней поделал...»* (Информант 3.13, 32 г., имеет опыт работы). Из-за представлений о необходимости уставать ЛСИ могут приходиться к мысли об отсутствии удовольствия в работе и отказу от труда в связи со сниженной мотивацией или быстрым исчерпанием ресурсов по состоянию здоровья.

Другой характеристикой «работы» для ЛСИ является официальное оформление труда. Об этом говорят те информанты, которые имеют опыт работы и проявляют высокую автономность при трудоустройстве. Для них наличие трудового контракта во многом определяет смысл «работы». Один информант смог рассказать о своем опыте работы только по записям трудовой книжки, а другой упомянул чувство спокойствия, которое приносит официальное оформление:

Инф: Да, лучше официально, потому что неофициально не надо лучше.

Инт: А в чем разница?

Инф: Ну, когда трудовая книжка, как-то спокойнее.

Инт: Спокойнее в чем?

Инф: Ну, во всем спокойнее. И если есть еще санитарная, то тоже хорошо (Информант 3.11, 34 г., имеет опыт работы).

При этом не все работодатели считают нужным посвящать ЛСИ в вопросы условий труда и игнорируют значимость заключения трудового контракта. В то же время подключение официальных символов работы может повысить мотивацию ЛСИ, поскольку в этом случае их отношения с работодателем модерируются государством – понятным для ЛСИ институтом, обеспечивающим условия их жизни. Данный смысл работы нечасто встречается в других исследованиях труда для ЛСИ. То, что мы выделяем его в своей работе, может быть продиктовано спецификой выборки исследования: поскольку нашими информантами являлись посетители благотворительного центра, одной из задач которого является интеграция ЛСИ на открытом рынке труда, смысл официального трудоустройства мог быть сформулирован работниками центра во время занятий по развитию социальных навыков. Обсуждение этапов трудоустройства, тренировочные

задания по прохождению собеседований и подготовке документов – все это могло стать базой для развития потребности у ЛСИ в заключении официальных трудовых отношений.

Наиболее редкой характеристикой «работы», прозвучавшей в интервью, является наличие коммуникации в коллективе: *«Работа – это активность, которая предполагает получение зарплаты, предполагает служебные взаимоотношения»* (Информант 3.12, 42 г., имеет опыт работы). Хотя немногие информанты могут вербализировать данную характеристику, значимость отношений в коллективе отражена в их нарративах. Негативное влияние коллег или отсутствие связи с ними может стать причиной отказа от работы, в то время как возможность выстроить качественную коммуникацию с сотрудниками является одним из мотивирующих факторов: *«...и я только там работал из-за мясницы, потому что она мне нравилась. С Виолеттой работать»* (Информант 3.8, 33 г., имеет опыт работы). Тем не менее редкость упоминания данной характеристики «работы» указывает на недостаточную адаптированность ЛСИ к служебным взаимоотношениям.

В нарративах ЛСИ можно выделить следующие смыслы работы: материальный, формальный, физический, альтруистический, коммуникативный. Материальное значение работы не составляет весомой части мотивации ЛСИ: *«Ну, я меньше 15 тысяч просить не могу, потому что цены на продукты бешеные, в принципе, вот. Сардельки 300 рублей стоят, упаковка в принципе там это. Тыщ 15–20, мне больше не надо...»* (Информант 3.1, 48 л., имеет опыт работы). Увидеть возможности для самореализации может не каждый, хотя некоторые информанты говорят о значимости работы для самоактуализации: *«Если меня трудоустрают, то я буду работать официально, чтобы ни от кого не зависеть, чтобы доказать маме, что я самостоятельный человек»* (Информантка 3.10, 32 г., не имеет опыта работы).

Смыслы работы ЛСИ для потенциальных работодателей

Работодатели разнятся в своем отношении к работникам с инвалидностью. Некоторые говорят, что «особенности», создающие трудности для работы, могут быть и у человека без инвалидности. Помимо позитивной и нейтральной позиций, работодатели выражают недоверие к потенциальным работникам, вызванное стереотипным мышлением или негативным опытом: *«Это люди в основном какого-то вот индивидуального ручного труда, то есть их посадить, они будут складывать коробочки и что-то потихоньку делать»* (Информантка 1.3, HR-менеджер, имеет опыт трудоустройства ЛСИ).

Стереотипное мышление потенциальных работодателей, не позволяющее формировать позитивные ожидания, связано с субъективными оценками личных качеств ЛСИ. Наибольшие сложности работодатели находят в мотивации. Можно выделить две крайности в рассуждениях

о сниженной мотивации. С одной стороны, убеждение в осмысленном отказе ЛсИ от работы в связи с наличием у них пенсий, с другой – понимание низкой самооценки ЛсИ (на практике – неумение перенести время собеседования, предупредить о невыходе на работу по уважительной причине, сказать о потребностях в специфических условиях труда).

Другая сложность – это отсутствие понимания о доступном виде труда для людей с интеллектуальной и/или ментальной инвалидностью. Потенциальные работодатели вовлеченно рассказывали о работе для ЛсИ, но при обсуждении работников с данным видом инвалидности многие информанты признавались в отсутствии представлений об их включении в трудовую деятельность:

...с умственной отсталостью люди могут работать, выполнять какую-то однотипную работу. А у нас в организации такой работы нет. Это, наверное, все-таки другое производство, скажем там, ручки собирать или штамповать какие-то мелкие детали, каждый день одно и то же (Информантка 1.5, HR-менеджер, не имеет опыта трудоустройства ЛсИ).

Это приводит работодателей к суждениям о том, что работа ЛсИ должна укладываться в четкие повторяющиеся действия, незначительное нарушение которых не вызовет у сотрудников стресса и не повлечет за собой серьезных убытков для компании. Представить такую занятость сложно, из-за чего потенциальные работодатели вынуждены ради закрытия квот изобретать ненужные ставки, жертвовать функционалом имеющихся должностей или искать возможности для аутсорса рабочей силы ЛсИ из специальных организаций.

Основным преимуществом найма ЛсИ является закрытие государственных квот для трудоустройства. Материальные стороны сотрудничества с ЛсИ (экономия на штрафах, льготы по налогам, субсидии на обеспечение рабочих мест) становятся основополагающей причиной найма. Другим преимуществом некоторые информанты видят ценностные аспекты: поднятие репутации компании, реализация собственных альтруистических порывов. Интересно, что когда речь заходит о статусе предприятия, заслуживаемого посредством демонстрации эффективного трудоустройства ЛсИ, информанты подчеркивают эксплуатационный характер такого сотрудничества: *«на каких-то встречах, скажем, мероприятиях, ты можешь, условно, делать какую-то печатную рекламу, что ты, там, социально ответственная компания, и как бы вот таким образом выделяться среди конкурентов, но это такой вот, ну, по типу черного пиара...»* (Информант 1.2, исполнитель, не имеет опыта трудоустройства ЛсИ). Таким образом, потенциальные работодатели видят экономический, статусный и альтруистический смыслы работы для ЛсИ, при этом преимущество в их нарративах отдано экономическому значению, продиктованному современной социальной политикой.

Смыслы работы ЛСИ для представителей организаций-посредников

В отличие от потенциальных работодателей, представители организаций-посредников, в частности НКО, целью которых является помощь ЛСИ с трудоустройством, положительно отзываются о государственных мерах. По мнению информантов, рынок труда для ЛСИ в Петербурге отличается высокой развитостью и организованностью: *«В Петербурге есть очень хороший комитет по трудовой занятости населения Санкт-Петербурга. Он как раз занимается с точки зрения государства, он придумывает всякие инструменты, механизмы, как помочь людям с инвалидностью»* (Информант 2.4, директор, не имеет возможности трудоустройства ЛСИ в организации). При этом особенности Санкт-Петербурга, где центр города застроен зданиями с исторической ценностью, ограничивают работодателей в создании инклюзивной среды, что позволяет развиваться системе трудоустройства ЛСИ, при которой работников устраивают в штат организации-посредника, но квоты, в соответствии с ФЗ 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», будут закрыты для оплатившего эту услугу бизнеса. Несмотря на то, что люди с ментальной и интеллектуальной инвалидностью не всегда имеют ограничения в мобильности, подобные квоты распространяются и на них при наличии группы.

Информанты видят положительные стороны не только для экономии средств бизнеса, но и для развития экономики страны. Создание новых налогоплательщиков в лице ЛСИ, развитие профессионального облика рынка труда, совершенствование должностных инструкций – всему этому способствует повышение уровня инклюзии. Представители организаций-посредников видят положительные стороны функциональных возможностей работников с инвалидностью, которые остаются скрыты от потенциальных работодателей тенью стереотипов. К ним относятся стабильность (адаптированному человеку с инвалидностью в меньшей степени свойственно менять место работы в поисках более комфортных условий труда), большая исполнительность при наличии доступных и повторяемых алгоритмов работы, а также меньшие требования со стороны ЛСИ к заработной плате. Информанты часто упоминали благоприятный эффект, оказываемый работником с инвалидностью на трудовой коллектив: *«По отзывам компаний, были отзывы, что это создает улучшенный психологический климат в коллективе, поскольку заботятся о человеке, подсказывают как-то, помогают»* (Информантка 2.2, сотрудник отдела трудоустройства, имеет возможность трудоустройства ЛСИ в организации).

Таким образом, представители организаций-посредников придают работе ЛСИ экономический смысл, масштабируемый до уровня макроэкономики. Также выделяются новые смыслы: функциональный, предполагающий более качественную работу ЛСИ в связи с их непродвизтостью,

и прогрессивный, под которым мы понимаем возможности для развития общества благодаря доступному рынку труда для ЛСИ.

Заключение

Проанализировав взгляды трех сторон рынка труда ЛСИ, мы можем говорить о следующих смыслах «работы»: экономическом, формальном, физическом, альтруистическом, коммуникативном, статусном, функциональном, прогрессивном. Экономический смысл упоминается во всех группах, а альтруистический – среди ЛСИ и потенциальных работодателей. Формальный смысл труда для ЛСИ остается незаметным для потенциальных работодателей, из-за чего наблюдается дискриминация на рынке труда, которую может исправить упоминаемый закон о квотировании рабочих мест. Коммуникативный смысл труда также обделен вниманием работодателей, хотя построение успешной коммуникации в профессиональном коллективе – одна из ключевых причин стремления ЛСИ закрепиться на рабочем месте. Физический же смысл труда для ЛСИ может стать причиной выгорания и отказа от работы из-за непонимания своих пределов. Не видя данный смысл труда, потенциальные работодатели выносят некорректные суждения об отсутствии мотивации у ЛСИ, в то время как четкие инструкции и обеспечение баланса труда и отдыха могут сделать данных сотрудников эффективными работниками.

Экономический смысл труда приобретает новые грани в нарративах представителей помогающих организаций, поскольку включает в себя суждения об улучшении макроэкономической ситуации. Функциональный смысл труда ЛСИ, доступный для представителей помогающих организаций, может быть освоен потенциальными работодателями благодаря просветительской деятельности и сотрудничеству с НКО. Работодатели рассматривают ЛСИ как структурно-функциональные единицы на рынке труда, игнорируя динамику их взаимодействия с другими исполнителями, выходящую за пределы оказания «помощи» по прямым указаниям руководителя. Незнание данной области вынуждает работника с инвалидностью разбираться в этой сфере самостоятельно, а работодателя – судить о его функциональности как об ограниченной.

Прогрессивный смысл работы для ЛСИ связан с основанием новых профессий, развитием городской и трудовой инфраструктуры, построением общества, в котором разнообразие становится более видимым и менее стигматизированным, а также созданием более качественных условий работы не только для ЛСИ, но и для других сотрудников, также имеющих потребность в четких регламентах, балансе труда и отдыха и бережном менеджменте.

Выражение признательности

Благодарим Омельченко Елену Леонидовну и Майбороду Алину за руководство исследовательским проектом, а также Тарасенко Анну, Чжан Юйсинь, Бикмухаметову Зухру и Миронову Кристину за участие в полевой и аналитической работе.

Список источников:

- Антонова В., Присяжнюк Д., Рябиченко Т. (2021) Креативный эффект, инвестиции и инклюзия как норма жизни: установки HR-менеджеров России в отношении инклюзивного трудоустройства. *Журнал исследований социальной политики*, 19 (3): 373–388.
- Афонькина Ю. А. (2015) Социальная инклюзия лиц с инвалидностью и проблема человеческого достоинства. *Russian Journal of Education and Psychology*, 55 (11): 149–160.
- Бугровский А. (2021) Всероссийские общества людей с инвалидностью: природа инерционности во взаимодействии с органами власти. *Журнал исследований социальной политики*, 19 (4): 685–700.
- ВЦИОМ (2021) Пресс-конференция «Труд людей с инвалидностью: отношение и восприятие россиян». Доступно по ссылке: <https://wciom.ru/sobytie/press-konferencija-na-temu-trud-ljudei-s-invalidnostju-otnoshenie-i-vosprijatie-rossijan> (дата обращения: 3 июля 2022).
- Галкин К. А. (2020) Молодые врачи в городе и в селе: особенности профессиональной идентичности. *Мир России*, 29 (3): 142–161.
- Гарапшина Л. (2017) Люди с ментальной инвалидностью как часть трудового коллектива: результаты анкетного опроса. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, (12): 37–40.
- Ильин В. (2015) Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории. *Журнал исследований социальной политики*, 13 (4): 515–528.
- Клепикова А. А. (2015) Социальные исследования инвалидности на постсоветском пространстве. *Антропологический форум*, (26): 222–244.
- Курленкова А. (2017) «Коты-мурзики», «капризные больные» и «трансгрессоры»: незрячие в «профессиональном обществе» сквозь призму моделей инвалидности. *Журнал исследований социальной политики*, 15 (2): 235–250.
- Курленкова С. (2021) Исследования инвалидности. *Журнал исследований социальной политики*, 19 (4): 549–550.
- Лубовский В. И. (2016) Инклюзия – тупиковый путь для обучения детей с ограниченными возможностями. *Специальное образование*, (4): 77–85.
- Макарова М. Н. (2007) «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма. *Экономическая социология*, 8 (1): 45–52.
- Мухарямова Л., Савельева Ж., Кузнецова И., Гарапшина Л. (2021) Аутизм в России: противоречивое поле диагностики и статистики. *Журнал исследований социальной политики*, 19 (3): 437–450.
- Наберушкина Э. (2017) Обзор социальных проблем инвалидности в контексте занятости, социальной политики и социальных дистанций. *Журнал исследований социальной политики*, 15 (2): 333–340.
- Ольхина Е. А., Медведева Е. Ю., Дмитриева Е. Е., Каштанова С. Н., Кудрявцев В. А. (2019) Работодатели о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью: мнения и факты. *Перспективы Науки и Образования*, 40 (4): 377–392.
- Ярская-Смирнова Е. П. (1999) Социальное конструирование инвалидности. *Социологические исследования*, (4): 38–45.
- Beck U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M.; N.Y.: Campus Verlag.
- Conrad P. (1992) Medicalization and Social Control. *Annual Review of Sociology*, (18): 209–232.
- HeadHunter (2022) *Человек с инвалидностью: где и как найти работу в 2022 году?* Доступно по ссылке: <https://spb.hh.ru/article/30212> (дата обращения: 2 июля 2022).
- Readhead A., Owen F. (2020) Employment Supports and Outcomes for Persons with Intellectual and/or Developmental Disabilities: a Review of Recent Findings. *Current Developmental Disorders Reports*, 7 (8): 155–162.

WORK HARD REFUSE: MEANINGS OF WORK IN THE NARRATIVES OF POTENTIAL EMPLOYERS, INTERMEDIARY ORGANIZATIONS, AND PEOPLE WITH DISABILITIES

This study shows the diversity of meanings of labour for people with mental and/or intellectual disabilities (PWD). Our research demonstrates how the symbolic position of PWD on the labour market reflects the labour model of public perception of disability which was inherited from the USSR, and, at the same time, how the current neoliberal values exclude PWD from the set of relevant members of society, i.e. those engaged in the competitive struggle in the job market. The theoretical framework is based on the current Russian sociological discussion on the problems of inequality and social exclusion of PWD from working life. The study was conducted from November 2020 to June 2021 on the basis of the charity organization, which adapts PWD to the labour market in Saint Petersburg. The results are based on 28 interviews with potential employers, representatives of charities and NGOs, and people with mental and/or intellectual disabilities. In analyzing the meanings of labour as verbalized by PWDs, we identified 4 approaches to understanding labour (material, formal, physical, and altruistic). Furthermore, by analyzing in-depth interviews with potential employers, we discovered benefits of employing PWD (material and value-based) and 3 approaches to defining the importance of working with PWD (economic, altruistic, and status-conscious). Finally, through the analysis of interviews with representatives of the intermediary agencies, we identified alternative benefits of employing PWD (macroeconomic and functional) and detected the 4 groups of meanings of labour for PWDs (economic, functional, and progressive). The findings of the study demonstrate the differences and similarities in the perspectives of PWD and potential employers' on the labour of workers with disabilities. The semantic mindset of the representatives of intermediary agencies demonstrate the development potential of the employers' perception of disability and the possibilities of the transition from the labour model of disability to the social one.

Key words: people with disabilities, intellectual disability, labour market, employment relationship, meanings of labour

DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-4-583-598

Natalia Chernyshyova – junior researcher, Centre for Youth Studies, Higher School of Economics, Saint-Petersburg, Russian Federation. Email: nchernisheva@hse.ru

Anastasia Andreeva – intern researcher, Centre for Youth Studies, Higher School of Economics, Saint-Petersburg, Russian Federation. Email: as.andreeva@hse.ru

References

- Afon'kina Yu.A. (2015) Sotsial'naya inklyuziya lits s invalidnost'yu i problema chelovecheskogo dostoinstva [Social Inclusion of Persons with Disabilities and the Problem of Human Dignity]. *Russian Journal of Education and Psychology*, 55 (11): 149–160.
- Antonova V., Prisyazhnyuk D., Ryabichenko T. (2021) Kreativnyy effekt, investitsii i inklyuziya kak norma zhizni: ustanovki HR-menedzherov Rossii v otnoshenii inklyuzivnogo trudoustroystva [Creative Effect, Investments and Inclusion as a Norm of Life: Russian Hr Managers Stances on Inclusive Employment]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 19 (3): 373–388.
- Beck U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M.; N.Y.: Campus Verlag.
- Bugrovskiy A. (2021) Vserossiyskie obshchestva lyudey s invalidnost'yu: priroda inertsiy i vo vzaimodeystvii s organami vlasti [The all-Russian Societies of People with Disabilities: The Nature of Inertia of Communication with Authorities]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 19 (4): 685–700.
- Conrad P. (1992) Medicalization and Social Control. *Annual Review of Sociology*, (18): 209–232.
- Galkin K. A. (2020) Molodye vrachi v gorode i v sele: osobennosti professional'noy identichnosti [Young Doctors in Cities and Rural Areas: The Peculiarities of Professional Identity]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 29 (3): 142–161.
- Garapshina L. (2017) Lyudi s mental'noy invalidnost'yu kak chast' trudovogo kollektiva: rezul'taty anketnogo oprosa [People with Mental Disability as a Part of the Workforce: The Results of a Questionnaire Survey]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennyye nauki* [Humanities, Social-economic and Social Sciences], (12): 37–40.
- HeadHunter (2022) *Chelovek s invalidnost'yu: gde i kak nayti rabotu v 2022 godu?* [A Person with Disabilities: Where and How to Find a Job in 2022?] Available at: <https://spb.hh.ru/article/30212> (accessed 2 July 2022).
- Il'in V. (2015) Professiya kak individual'naya zhiznennaya koleya: kontseptualizatsiya kategorii [Profession as an Individual Life Route: Conceptualization of a Category]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 13 (4): 515–528.
- Klepikova A. (2015) Social Studies of Disability in the Post-Soviet Space. *Antropologicheskij Forum* [Forum for Anthropology and Culture], (26): 222–244.
- Kurlenkova A. (2017) 'Koty-murziki,' 'kapriznye bol'nye' i 'transgressory': nezryachie v 'professional'nom obshchestve' skvoz' prizmu modeley invalidnosti ['Whiskers Cats,' 'Moody Patients' and 'Transgressors': Sightless People in a 'Professional Community' through the Prism of Disability Models]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 15 (2): 235–250.
- Kurlenkova S. (2021) Issledovaniya invalidnosti [Disability Studies]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 19 (4): 549–550.
- Lubovskiy V.I. (2016) Inklyuziya – tupikovyy put' dlya obucheniya detey s ogranichenymi vozmozhnostyami [Inclusion is a Dead-end Track for Educating Children with Limited Capabilities]. *Spetsial'noe obrazovanie* [Special Education], (4): 77–85.

Makarova M. N. (2007) 'Konets truda': mif i real'nost' postindustrializma ['The end of Labour': The Myth and Reality of Postindustrialism]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology], 8 (1): 45–52.

Mukharyamova L., Savel'eva Zh., Kuznetsova I., Garapshina L. (2021) Autizm v Rossii: protivorechivoe pole diagnostiki i statistiki [Autism in Russia: A Contradictory Field of Diagnostics and Statistics]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 19 (3): 437–450.

Naberushkina E. (2017) Obzor sotsial'nykh problem invalidnosti v kontekste zanyatosti, sotsial'noy politiki i sotsial'nykh distantsiy [An Overview of Social Problems of Disability in the Context of Employment, Social Politics, and Social Distance]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 15 (2): 333–340.

Ol'khina E. A., Medvedeva E. Yu., Dmitrieva E. E., Kashtanova S. N., Kudryavtsev V. A. (2019) Rabotodateli o trudoustroystve lits s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya i invalidnost'yu: mneniya i fakty [Employers on Hiring Persons with Limited Health Opportunities and Disability: Opinions and Facts]. *Perspektivy Nauki i Obrazovaniya* [Perspectives of Science and Education], 40 (4): 377–392.

Readhead A., Owen F. (2020) Employment Supports and Outcomes for Persons with Intellectual and/or Developmental Disabilities: a Review of Recent Findings. *Current Developmental Disorders Reports*, 7 (8): 155–162.

VCIOM (2021) *Press-konferentsiya 'Trud lyudey s invalidnost'yu: otnoshenie i vospriyatie rossiyan'* [The Press-conference 'Labour of People with Disabilities: Attitudes and Perceptions of Russians']. Available at: <https://wciom.ru/sobytie/press-konferencija-na-temu-trud-ljudei-s-invalidnostju-otnoshenie-i-vosprijatie-rossijan> (accessed 3 July 2022).

Yarskaya-Smirnova E. R. (1999) Sotsial'noe konstruirovanie invalidnosti [Social Construction of Disability]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], (4): 38–45.