

указывает на проблемы в образовательных системах, которые не успевают адаптироваться к современным вызовам.

Аддиктивность: современные цифровые продукты обладают большим количеством элементов дизайна «темного паттерна», то есть высокотехнологичными приемами удержания внимания пользователя не в интересах самого пользователя.

Поведенческая экономика предлагает инструменты для коррекции когнитивных ошибок и улучшения принятия решений. Можно выделить два пути поведенческой корректировки.

Первый подразумевает использование «архитектуры выбора», вариантов по умолчанию, фрейминга, упрощение информации для направления людей к более рациональным решениям без необходимости активного участия человека, практически в автоматическом режиме [2]. Это пассивный способ работы с проблемой, который может и дальше усугублять сложившуюся ситуацию, ставя реципиента в зависимое положение по отношению к разработчикам интервенций.

Второй путь подразумевает активное противодействие: обучение реципиентов навыкам цифрового детокса и вдумчивой работы с ИИ-инструментами, регулирование дизайна цифровых продуктов на рынке и др.

Для достижения устойчивых результатов необходимо сочетание поведенческих вмешательств с улучшением образовательных стандартов, снижением информационной перегрузки и созданием среды, способствующей развитию когнитивных навыков.

#### **Список использованных источников**

1. Dutton, E. The negative Flynn effect: a systematic literature review / E. Dutton, D. Linden, R. Lynn // *Intelligence*. – Vol. 59. – 2016. – PP. 163–169.
2. Thaler, R. H. *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness* / R. H. Thaler, C. R. Sunstein. – New Haven, Yale University Press, 2008. – 293 p.

Н. В. Маковская,  
д-р экон. наук, профессор,  
МГУ им. А. Кулешова (г. Могилев)  
e-mail: maknata@mail.ru

#### **ИНКЛЮЗИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА БЕЛОРУССКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Инклюзивная занятость – включение, предполагающее совместную трудовую деятельность, работника-индивида с ограниченными возможностями в конкретный производственный процесс. Это форма организации труда, при которой каждому человеку-работнику, независимо от имеющихся физических, социальных, эмоциональных, ментальных, языковых, интеллектуальных и других особенностей, предоставляется возможность быть занятым в национальной экономике.

Преимущества, которые дает инклюзивная занятость: вовлеченность работающих работников с ОВ, следствием которой является снижение текучести кадров повышение лояльности сотрудников. Инклюзивная занятость предполагает инклюзивное рабочее место – место, где работник с ограниченными возможностями может трудиться и претендовать на оценку своего труда. Это место, где люди с физическими недостатками имеют возможности профессионального совершенствования и роста.

В основе модели инклюзивной занятости находится трудовая инклюзия с основными ее элементами: инклюзивное трудоустройство, инклюзивные рабочие места, инклюзивная

занятость. Особенность модели состоит в том, что, по сути, инклюзивная занятость состоит из инклюзивного трудоустройства и инклюзивных рабочих мест, которые определяют специфику социально-экономических отношений по поводу занятости работников с ОВ.

Инклюзивная занятость в экономике Беларуси имеет свое определенное место и в большей мере представлена занятостью инвалидов (людей с ограниченными возможностями) в трудоспособном возрасте. На белорусском рынке труда предусмотрено финансирование расходов нанимателей на создание рабочих мест для данной категории работников.

1. В Беларуси наблюдается стабильный рост (имеющий характер тенденции) численности работающих инвалидов в национальной экономике. В структуре всего занятого населения количество занятых инвалидов составляет 0,6%. В целом этот показатель относительно невысок, но его постоянный рост становится социальной проблемой, требующей регулирования.

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

3. За пятилетний период по областям Республики Беларусь наблюдается рост уровня заработной платы у работников с ОВ. Уровень заработной платы таких работников абсолютно коррелирует с уровнем заработной платы работников без физических ограничений. Существует резерв роста заработной платы работников с ОВ – сокращение численности таких работников. «Запуск» процесса сокращения таких работников возможен при системе государственного регулирования трудовой инклюзии, требующей как особой нормативно-правовой базы, так и создания специфической институциональной обеспеченности.

4. Выявлено, что труд работников с ОВ оплачивается прямо пропорционально количеству затрачиваемого времени. Это никак не отличается от общего принципа оплаты труда работников в экономике Беларуси. Однако, замечено, что средняя заработная плата работников с ОВ сокращается при увеличении отработанного времени.

Следует предположить, что такое явление связано с тем, что при большем количестве времени работы интенсивность труда таких работников не увеличивается и производительность их труда остается низкой. Это подтверждает и то, что при исчислении среднего заработка у таких работников его размер не зависит от количества отработанного времени.

5. Анализ и оценка инклюзивной занятости на примере Могилевской области показали, что уровень заработной платы работников с ОВ на порядок ниже общереспубликанского уровня.

Кроме этого, в Могилевской области, по сравнению с другими областями Беларуси, заработная плата работников с ОВ самая низкая. Могилевская область является «аутсайдером» по уровню номинальной начисленной заработной платы у работающих инвалидов, хотя за последние пять лет и наблюдается ее рост.

В Могилевской области заметна особенность, связанная с тем, что нет очевидной взаимосвязи ни между номинальной начисленной заработной платой и списочной численностью работников с ОВ, ни между фондом заработной платы и начисленной средней заработной платы у работников с ОВ.