

МРНТИ 06.77.61

УДК 331.57

JEL A13, E24, J01, J21, J64, J7

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2025-1-2-266-282>

МУКАНОВА А.С.,¹

докторант.

e-mail: as_ardashka_89@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5581-857X

ОКУТАЕВА С.Т.,^{*1}

PhD, доцент.

*e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-9442-8416

БАЙБАШ Г.К.,¹

PhD, доцент.

e-mail: 7765060@bk.ru

ORCID ID: 0000-0002-3213-2281

НЕДОСПАСОВА О.П.,²

д.э.н., профессор.

e-mail: olgaeconomy@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3798-9727

¹Astana International University

г. Астана, Казахстан

²Томский государственный университет,

г. Томск, Россия

ИНКЛЮЗИВНЫЙ РЫНОК ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ: БАРЬЕРЫ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Аннотация

В представленной научной статье авторами было дано определение инклюзивного трудоустройства, показан опыт зарубежных стран на примере Швеции. Проведен сбор и анализ статистических данных о количестве работающих лиц с инвалидностью в Республике Казахстан, в том числе на государственной службе и в финансовых организациях страны. Статистические данные приведены в разрезе пола, возраста, группы инвалидности. Проведен обзор литературы по проблемам трудоустройства лиц с инвалидностью. Авторы публикации провели анализ реализации программ занятости на рынке труда Республики Казахстан, в том числе таких, как «Общественные работы», «Серебряный возраст», «Социальные рабочие места», «Молодежная практика», и привели статистику по количеству трудоустроенных лиц с инвалидностью в г. Астане на временные рабочие места. В статье показаны направления реализации механизмов государственной поддержки лиц с инвалидностью, в том числе «квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью», «субсидирование затрат работодателей», а также «национальный проект по развитию предпринимательства». Исследователями было проведено экспертное интервью с директором Центра трудовой мобильности г. Астаны, в ходе которого были выявлены реальные причины низкого процента трудоустройства лиц с инвалидностью, определены запросы работодателей к соискателям из социальных категорий, а также особенности предложения труда со стороны лиц с инвалидностью. Авторы научной публикации предлагают рекомендации по стимулированию работодателей, принимающих на работу представителей социально уязвимых категорий, в том числе предоставление налоговых льгот и субсидий таким организациям. По мнению авторов, важным аспектом является адаптация рабочих мест к потребностям различных групп работников, включая обеспечение физической доступности рабочих пространств, гибких условий труда, в том числе удаленной работы, гибкого графика, что в совокупности может повысить инклюзию на рынке труда в Республике Казахстан.

Ключевые слова: инклюзивный рынок труда, лица с инвалидностью, трудоустройство, барьеры, меры поддержки, программы занятости, условия труда.

Введение

Инклюзивное трудоустройство представляет собой комплексную систему мер, направленных на обеспечение равного доступа к трудовой деятельности для всех социальных групп, включая лиц с инвалидностью. Этот процесс включает устранение физических, социальных и организационных барьеров, которые препятствуют полноценному участию в рынке труда. Инклюзивное трудоустройство предполагает разработку и внедрение политик и практик, направленных на создание доступной и поддерживающей рабочей среды, адаптацию рабочих мест и предоставление необходимых ресурсов и обучения, способствующих интеграции работников с инвалидностью в профессиональную деятельность.

В Казахстане последовательно внедряются комплексные и системные меры, направленные на повышение качества жизни людей с особыми потребностями, а также на их полную социальную интеграцию в общественные процессы. Важным направлением этой работы является создание условий для активного участия лиц с инвалидностью в социальной и экономической жизни общества. Для этого разрабатываются и реализуются программы, обеспечивающие доступность образования, здравоохранения, социальной поддержки, а также трудоустройства [1].

Особое внимание уделяется вопросам занятости людей с инвалидностью как одному из ключевых аспектов их социальной адаптации. В настоящее время в данной области функционируют три основных механизма, направленных на поддержку и стимулирование занятости лиц с особыми потребностями. Эти механизмы включают в себя законодательные инициативы, регулирующие квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью; развитие специализированных программ профессиональной подготовки и переобучения; а также предоставление государственной поддержки работодателям, создающим рабочие места, адаптированные под потребности людей с ограниченными возможностями. Все эти меры способствуют не только повышению уровня жизни людей с инвалидностью, но и их более успешной интеграции в общественные и экономические процессы, что, в свою очередь, положительно сказывается на развитии общества в целом [2].

В Казахстане к социально уязвимым относят тех граждан, которые в силу обстоятельств лишились (не имели от рождения) жилья, кормильца или физической способности трудиться. В контексте доходов речь идет о тех гражданах, которые в силу трудных жизненных обстоятельств имеют низкий уровень дохода или вообще не могут зарабатывать средства. В данной статье будет сделан акцент на трудоустройство лиц с инвалидностью как одной из категорий социально уязвимых слоев населения [3].

Данное исследование является логическим продолжением исследований авторов группы. Актуальность темы исследования определена необходимостью создания условий для обеспечения занятости социально уязвимых слоев населения, развития его трудового потенциала и социальной интеграции в общество. Как известно, эффективное трудоустройство людей с инвалидностью способствует не только их финансовой независимости, но и социальной интеграции. Возможность трудиться позволяет этим лицам реализовывать свой потенциал, преодолевать барьеры, связанные с предвзятостью и стереотипами, и способствовать улучшению их психоэмоционального состояния. Это также положительно сказывается на общественном восприятии людей с инвалидностью, формируя более открытое и инклюзивное общество.

Материалы и методы

В ходе исследования использованы различные методы для анализа трудоустройства лиц с инвалидностью в Республике Казахстан. Авторами был проведен сбор и систематизация статистических данных о количестве работающих лиц с инвалидностью в Республике Казахстан по состоянию на 1 августа 2024 г. Для примера были использованы данные о работающих ЛСИ на государственной службе и в финансовых организациях республики. Данные были разбиты по таким параметрам, как пол, возраст и группа инвалидности. Собранные данные были обработаны с использованием методов статистического анализа, что позволило построить таблицы, диаграммы и графики для наглядного представления результатов. Для структурирования информации применен метод визуализации данных, который включал создание диаграмм, по-

казывающих структуру лиц с инвалидностью, и графиков, демонстрирующих количество трудоустроенных, в том числе на временные рабочие места в г. Астане.

Для интерпретации полученных результатов и описания выявленных тенденций в трудоустройстве использовался описательный анализ. Сравнительный анализ, позволивший оценить влияние таких факторов, как возраст, пол и группа инвалидности, на уровень занятости, применялся для изучения различий между разными группами. Кроме того, был применен аналитический метод для рассмотрения механизмов реализации государственной социальной политики по трудоустройству лиц с инвалидностью. Перечисленные методы позволили структурировать данные и углубленно проанализировать социальные процессы и тенденции, что делает результаты исследования полезными для оценки текущего состояния трудоустройства лиц с инвалидностью в Республике Казахстан. Кроме того, в рамках исследования были проведены экспертные интервью со стейкхолдерами рынка труда (с руководителем Центра занятости г. Астаны), что дало возможность оценить ситуацию с состоянием инклюзивного рынка труда изнутри.

Инклюзивный рынок труда необходим для обеспечения равных возможностей для всех людей, особенно для маргинализированных групп. Концепция инклюзивности в сфере занятости охватывает различные аспекты, включая интеграцию людей с ограниченными возможностями, иммигрантов и женщин, особенно в контексте меняющихся экономических условий и общественных настроений.

Трудоустройство лиц с инвалидностью (ЛСИ) остается важнейшей областью исследований и разработки политики во всем мире. В мировой практике существуют различные методы и модели, направленные на расширение возможностей трудоустройства лиц с инвалидностью, сочетающие в себе культурные, правовые, социальные и экономические особенности. Наиболее известной моделью эффективной стратегии интеграции лиц с инвалидностью на рынке труда является подход, называемый «поддерживаемая занятость». Согласно данному подходу для помощи людям с ограниченными возможностями с целью получить и сохранить работу в условиях конкуренции необходимо предоставлять особую поддержку и приспособления. Эта модель показала положительные результаты, особенно для людей с ограниченными интеллектуальными возможностями, поскольку она позволяет оказывать индивидуальную помощь, соответствующую конкретным потребностям работника [4]. Однако, по мнению некоторых ученых [5], неправильные представления работодателей о возможностях лиц с инвалидностью приводят к нежеланию принимать их на работу, что, в свою очередь, ограничивает внедрение модели поддерживаемой занятости.

В некоторых постсоветских странах негативные стереотипы и предубеждения работодателей, а также недостаточная их осведомленность являются поведенческими барьерами на инклюзивном рынке труда со стороны работодателей [6].

Исследования показывают, что политика обеспечения равенства в сфере занятости не всегда сталкивается с противодействием со стороны работников, и некоторые данные подтверждают мнение о том, что работники выступают за включение маргинализированных групп. Это свидетельствует о растущем признании важности разнообразия на рабочем месте. Однако в настоящее время барьеры все еще сохраняются, особенно для определенных групп населения, и системные проблемы, такие как дискриминация и неадекватные системы управления карьерой, препятствуют опыту интеграции и приверженности [7]. Эти результаты подчеркивают необходимость целенаправленных мероприятий по укреплению чувства сопричастности среди недопредставленных групп населения.

Для эффективной поддержки трудоустройства людей с ограниченными возможностями необходим комплексный подход, охватывающий правовую базу, обучение работодателей, условия работы и отношение общества. Правовые нормы играют ключевую роль в формировании условий трудоустройства для людей с ограниченными возможностями. Политика, обеспечивающая свободный доступ к профессиональной оценке и консультированию, имеет решающее значение для интеграции людей с ограниченными возможностями на рынке труда, что подчеркивается в контексте Румынии, где такие нормативные акты существенно влияют на результаты трудоустройства. Более того, в Саудовской Аравии была разработана политика, направленная на сокращение дискриминации и поощрение справедливого отношения при приеме на работу,

что указывает на важность законодательной поддержки для формирования инклюзивной рабочей силы [8].

Еще одной важной мерой является информирование работодателей о возможностях людей с ограниченными возможностями. Исследования показывают, что информированные работодатели с большей вероятностью предложат подходящие возможности трудоустройства. Это также подтверждается исследованиями, показывающими, что непосредственный опыт общения с инвалидами может положительно влиять на отношение работодателей, что приводит к повышению уровня найма [9].

Кроме того, различные правительства реализуют инициативы, направленные на повышение доверия работодателей к инвалидности, определяемые как их знания и понимание того, как привлекать людей с ограниченными возможностями для повышения уровня занятости [10]. Условия для работы также имеют жизненно важное значение для содействия трудоустройству людей с инвалидностью. Работодатели часто выражают обеспокоенность по поводу затрат и сложностей, связанных с трудоустройством работников-инвалидов, что может удерживать их от найма [11].

Однако имеющиеся данные свидетельствуют о том, что разумные приспособления, такие как гибкий график работы и изменение условий труда, могут значительно повысить уровень удержания на работе и удовлетворенности работников с ограниченными возможностями [12]. Кроме того, внедрение субсидий на заработную плату доказало свою эффективность в нескольких странах, включая Швецию, где такие меры привели к повышению уровня занятости среди инвалидов по сравнению со средним показателем по ЕС.

Не менее важно бороться с общественным отношением и стигматизацией, связанными с инвалидностью. Исследования показывают, что социальная стигматизация остается серьезным препятствием для трудоустройства лиц с психическими отклонениями. Усилия по снижению стигматизации посредством информационно-просветительских кампаний и прямого взаимодействия между работодателями и инвалидами могут способствовать созданию более инклюзивной рабочей среды. Кроме того, к нормализации инвалидности на рабочем месте, хотя это и полезно, следует подходить осторожно, чтобы гарантировать, что люди получают необходимые условия, а не ожидают, что они будут выполнять стандартные рабочие обязанности без поддержки [13, 14].

Таким образом, комплексная стратегия, включающая в себя надежную правовую базу, просвещение работодателей, создание условий для работы и усилия по борьбе со стигматизацией в обществе, необходима для расширения занятости людей с ограниченными возможностями. Такие меры не только способствуют интеграции, но и используют различные таланты и перспективы, которые люди с ограниченными возможностями приносят в трудовую деятельность. На наш взгляд, для создания инклюзивного рынка труда необходим многогранный подход, который устраняет системные барьеры, укрепляет системы поддержки и способствует равному доступу к возможностям.

Результаты и обсуждение

Поддержка трудоустройства социально уязвимых категорий населения – это вопрос соблюдения прав человека. Государственная политика, направленная на создание равных возможностей для всех граждан, отражает стремление общества к справедливости и равенству. В этом контексте разработка и реализация программ по трудоустройству лиц с инвалидностью, молодежи, выходящей из детских домов, а также других категорий, подверженных риску социальной изоляции, являются неотъемлемой частью стратегии обеспечения прав и свобод каждого человека.

Социальная политика государства, направленная на трудоустройство лиц с инвалидностью и других социально уязвимых категорий, является важным инструментом для достижения социальной справедливости, экономической эффективности и формирования инклюзивного общества. Эффективная реализация таких программ требует комплексного подхода, включающего сотрудничество между государственными структурами, бизнесом и обществом, что позволит создать более благоприятные условия для интеграции всех граждан в трудовую деятельность.

Изученный опыт зарубежных стран показал, что в мире есть примеры успешного трудоустройства лиц из данной категории. Интересным примером является опыт Швеции, где существует государственная организация Samhall, созданная для содействия вопросам занятости людей с функциональными нарушениями, снижающими их трудоспособность. Швеция известна своей активной социальной политикой, характеризующейся борьбой с исключением из рынка труда. Основной задачей деятельности компании Samhall является подготовка сотрудников к последующим трудоустройствам на открытом рынке. Данная компания получает заказы на свои услуги в условиях конкуренции с другими компаниями. На сегодня Samhall работает по всей стране и насчитывает более 23 000 сотрудников. Особенностью трудоустройства лиц с особыми потребностями является то, что человек не имеет работы, состоит на учете в службе занятости, которая направляет его в компанию Samhall с целью получения опыта для дальнейшего трудоустройства на открытом рынке труда. Кроме того, ежегодно не менее 1000 человек, получивших профессиональный опыт в Samhall, должны выйти на открытый рынок труда, это является показателем результативной адаптации. Приоритетными группами для трудоустройства в компанию Samhall являются люди, страдающие психическими расстройствами, люди с умственными или неврологическими расстройствами, а также люди с множественными нарушениями, таких людей должно быть не менее 40%. В компании существует программа подготовки к открытому рынку труда через трудоустройство по краткосрочным контрактам на 1+1 год. Согласно государственному плану не менее 2000 человек должны пройти эту подготовку, где приоритет отдается молодым людям с функциональными расстройствами [15].

Изученный зарубежный опыт показал, что проблема безработицы среди социально уязвимых слоев населения имеет экономические последствия, которые негативно сказываются как на экономике в целом, так и на благосостоянии граждан республики. В Республике Казахстан понимается необходимость создания условий, при которых работодатели будут активно привлекать к работе социально уязвимые слои населения, обеспечивая их заработной платой.

Интеграция лиц с инвалидностью в рынок труда является важным аспектом социальной и экономической политики. Создание инклюзивных условий для трудоустройства позволяет не только повысить уровень жизни этих граждан, но и способствует укреплению экономики, используя их потенциал и навыки для развития общества. По состоянию на 1 августа 2024 г. в Республике Казахстан проживает порядка 719,3 тыс. лиц с инвалидностью, это почти 3,6% от общей численности населения Казахстана. На рисунке 1 представлена структура лиц с инвалидностью по состоянию на 1 августа 2024 года.

Структура лиц с инвалидностью (ЛСИ), тыс.чел.

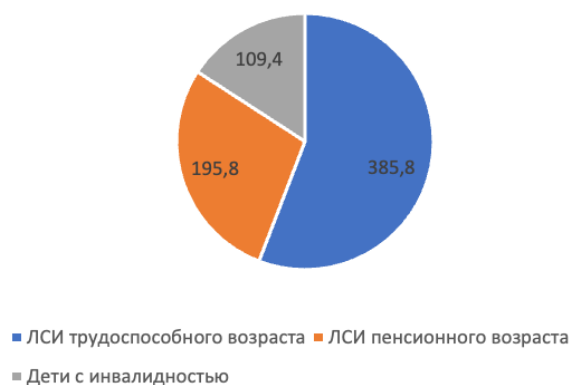


Рисунок 1 – Структура лиц с инвалидностью на 1 августа 2024 г.

Примечание: Составлено на основе источника [16].

Как показывает рисунок 1, по состоянию на 1 августа 2024 г. численность лиц с инвалидностью трудоспособного возраста в Республике Казахстан составляет 53,6% от общего количества людей с инвалидностью, что свидетельствует о значительном трудовом потенциале данной

категории населения. Из них 138,8 тыс. человек задействованы в экономической деятельности, что подтверждается наличием обязательных пенсионных взносов (ОПВ), это является важным индикатором их участия в рынке труда. Лица с инвалидностью, достигшие пенсионного возраста, составляют 195,8 тыс. человек по всей стране, что указывает на необходимость учета их особых потребностей в социальной поддержке. Число детей с инвалидностью также остается существенным и составляет 109,4 тыс. человек, что подчеркивает важность своевременной социальной адаптации и образовательных программ для этой категории [16].

По сведениям Агентства по делам государственной службы по состоянию на 1 августа 2024 г. число лиц с инвалидностью, работающих на госслужбе, составляет 850 человек, из них 420 мужчин и 430 женщин (таблица 1).

Таблица 1 – Численность лиц с инвалидностью, работающих на государственной службе

№	Наименование государственного органа	Фактическая численность ЛСИ	Гендер		Возраст							Занимающие руководящие должности
			Мужчины	Женщины	до 23 лет	с 23 до 29 лет	с 29 до 30 лет	с 30 до 35 лет	с 35 до 40 лет	с 40 до 50 лет	50 лет и выше	
1	ЦГО	475	210	265	2	24	19	50	63	118	199	106
2	МГО, в том числе:	375	210	165	2	16	21	56	53	71	156	116
3	Астана	8	4	4				2	1		5	4
4	Алматы	7	2	5				2		1	4	2
5	Шымкент	6	2	4		1		2	1		2	2
6	Алматинская обл.	13	10	3	1			2	3	2	5	3
7	Акмолинская обл.	27	10	17	1		1	4	2	4	15	6
8	Атырауская обл.	11	7	4			1	2	2	2	4	3
9	Актюбинская обл.	22	12	10			3	2	3	4	10	3
10	Абай	11	9	2				2	1	4	4	2
11	Ұлытау	15	9	6				1	2	6	6	7
12	Жетісу	12	8	4				1	2	2	7	2
13	СКО	27	11	16		2	2	6	4	6	7	5
14	ВКО	13	2	11				1	2	3	7	4
15	ЗКО	15	7	8		1	1	2	5	3	3	4
16	Туркестанская обл.	51	38	13		2	6	8	4	5	26	21
17	Жамбылская обл.	18	13	5			2	4	3	4	5	4
18	Кызылординская	14	9	5		3			1	6	4	7
19	Павлодарская	19	10	9			1	4	4	2	8	7
20	Мангистауская	23	12	11		3	2	5	4	3	6	10
21	Костанайская	16	5	11			1	1	3	4	7	6
22	Карагандинская	47	30	17		4	1	5	6	10	21	14
ВСЕГО		850	420	430	4	40	40	106	116	189	355	222
Примечание: Составлено авторами на основе источника [17].												

Согласно данным таблицы 1, в центральных государственных органах Республики Казахстан трудоустроено 475 человек с инвалидностью, из которых 44,2% составляют мужчины (210 человек) и 55,8% – женщины (265 человек). В местных государственных органах работает 375 человек с инвалидностью, при этом доля мужчин составляет 56% (210 человек), а женщин – 44% (165 человек). Эти данные указывают на неравномерное распределение гендерных групп среди работников с инвалидностью в зависимости от уровня государственных органов, с преобладанием женщин в центральных и мужчин в местных государственных органах.

Кроме того, 222 служащих с ограниченными возможностями занимают руководящие должности (мужчины – 144, женщины – 78). Возрастное распределение работников с ограниченными возможностями показано на рисунке 2.

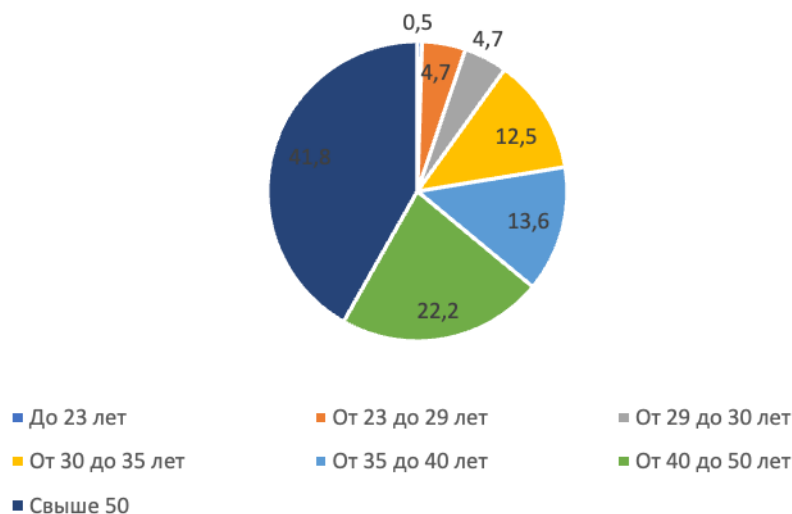


Рисунок 2 – Структура ЛСИ на государственной службе в разрезе возраста, %

Примечание: Составлено на основе источника [17].

Как видно из рисунка 2, наибольшая доля сотрудников с инвалидностью, работающих в государственных органах, приходится на возрастную группу старше 50 лет и составляет 41,8%. Это свидетельствует о преобладании работников старшего возраста среди лиц с инвалидностью в системе государственной службы. Возрастная категория от 40 до 50 лет охватывает 22,2% всех сотрудников с инвалидностью, что указывает на умеренное число людей среднего возраста. В то же время лица в возрасте от 35 до 40 лет составляют лишь 13,6%, что свидетельствует о более низком участии работников данной возрастной группы среди людей с инвалидностью. Эти данные подчеркивают тенденцию к старению кадрового состава среди сотрудников с инвалидностью в государственных органах.

По информации Ассоциации финансистов Казахстана, в банках второго уровня и в страховых организациях Республики Казахстан по состоянию на 1 августа 2024 г. трудоустроено 585 человек с инвалидностью. На рисунке 3 представлена информация по работающим ЛСИ в финансовых организациях в разрезе групп инвалидности и гендера [18].



Рисунок 3 – Структура работающих ЛСИ в финансовых организациях по группе инвалидности и гендеру по состоянию на 1 августа 2024 г.

Примечание: Составлено на основе источника [18].

Согласно рисунку 3 в банках второго уровня Республики Казахстан и в страховых организациях с первой группой инвалидности работают 12 человек, 172 человека имеют вторую группу инвалидности, в то же время с третьей группой инвалидности работает 401 человек, что напрямую связано с уровнем их трудоспособности или доступностью рабочих мест для этой категории людей. Гендерное распределение среди работников с инвалидностью достаточно равномерное (49% мужчин и 51% женщин), что указывает на отсутствие значительных различий в трудоустройстве по половому признаку.

В финансовых организациях Казахстана лица с инвалидностью занимают такие должности, как руководители среднего звена, менеджеры, специалисты, эксперты, консультанты, риск-офицеры, кассиры, контролеры и др. Возраст трудоустроенных лиц с инвалидностью в банках второго уровня и страховых организациях от 18 до 74 лет.

По данным акимата г. Астаны, работающих на открытом рынке труда лиц с инвалидностью 1322 человека, в том числе 678 женщин. В г. Астане на 1 августа 2024 г. на постоянное место работы трудоустроено 305 лиц с инвалидностью. Информация в разрезе пола, возраста, группы инвалидности и видам ограничений представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Информация по г. Астане о лицах с инвалидностью, имеющих постоянное место работы

По полу		По возрасту		По группам инвалидности			По категориям				Всего
Мужчины	Женщины	До 35 лет	Старше 35 лет	I	II	III	По слуху	ОДА	С нарушением зрения	Другие	
145	160	180	125	31	76	198	28	20	17	240	305

Примечание: Составлено авторами на основе источника [19].

Представленный в таблице 2 анализ структуры трудоустройства лиц с инвалидностью, занятых на постоянной основе в г. Астане (305 человек), указывает на значительные различия по возрастным группам, группам инвалидности и категориям заболеваний. В возрастной категории до 35 лет трудоустроено больше людей – 180 человек, чем среди лиц старше 35 лет – 125 человек, что свидетельствует о более активной интеграции молодежи в инклюзивный рынок труда. По группам инвалидности наибольшее количество работников имеет 3 группу инвалидности, а именно 198 человек, что подтверждает их более высокую способность к трудовой адаптации. Число трудоустроенных лиц с первой (31 человек) и второй группами инвалидности (76 человек) значительно ниже. По категориям инвалидности преобладают лица с другими заболеваниями (240 человек), что указывает на их лучшую возможность для трудоустройства. Лица с нарушениями слуха (28 человек), опорно-двигательного аппарата (20 человек) и зрения (17 человек) сталкиваются с большими трудностями при поиске работы. Таким образом, эти данные свидетельствуют о существовании определенных барьеров для трудоустройства лиц с первой и второй группами инвалидности, а также с конкретными нарушениями здоровья, такими как слух и зрение.

В Республике Казахстан акиматами внедряются некоторые программы временных рабочих мест с целью поддержки людей с инвалидностью, в том числе «Общественные работы», «Серебряный возраст», «Социальные рабочие места», «Молодежная практика» и др. На рисунке 4 представлена информация по количеству трудоустроенных лиц с инвалидностью в г. Астане на временные рабочие места.

Анализ временной занятости лиц в рамках различных государственных и социальных программ в г. Астане демонстрирует активное использование механизмов временного трудоустройства для различных групп населения. В частности, на общественные работы направлено наибольшее число людей – 339 человек, из которых 181 составляют женщины, что свидетельствует о значительном участии женщин в этом виде занятости. Можно отметить, что по программе «Общественные работы» 15 лиц с ментальными нарушениями работают в ТОО «Kunde». В то же время трудоустройство на социальные рабочие места оказалось менее распространенным – трудоустроено лишь 8 человек с инвалидностью.



Рисунок 4 – Количество трудоустроенных лиц с инвалидностью на временные рабочие места по г. Астане

Примечание: Составлено на основе источника [19].

Программа молодежной практики привлекла 33 человека, что указывает на стремление молодежи к получению трудового опыта через временные формы занятости. Проект «Первое рабочее место» также содействовал трудоустройству 10 человек, что демонстрирует его эффективность в обеспечении занятости для молодых людей, впервые выходящих на рынок труда. Особого внимания заслуживает проект «Серебряный возраст», в рамках которого были трудоустроены 28 человек, среди которых 19 женщин. Этот проект направлен на создание рабочих мест для лиц старшего возраста, что свидетельствует о повышенном интересе данной возрастной группы к продолжению трудовой деятельности [20].

Таким образом, временные программы трудоустройства эффективно охватывают различные категории населения с заметным участием женщин как в молодежных, так и в старших возрастных категориях.

Государство последовательно внедряет комплексные и системные меры, направленные на повышение качества жизни людей с особыми потребностями, а также на их полную социальную интеграцию в общественные процессы. Важным направлением этой работы является создание условий для активного участия лиц с инвалидностью в социальной и экономической жизни общества. Для этого разрабатываются и реализуются программы, обеспечивающие доступность образования, здравоохранения, социальной поддержки, а также трудоустройства.

Особое внимание уделяется вопросам занятости людей с инвалидностью как одному из ключевых аспектов их социальной адаптации. В настоящее время в данной области функционируют три основных механизма, направленных на поддержку и стимулирование занятости лиц с особыми потребностями. Эти механизмы включают в себя законодательные инициативы, регулирующие квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью; развитие специализированных программ профессиональной подготовки и переобучения; а также предоставление государственной поддержки работодателям, создающим рабочие места, адаптированные под потребности людей с ограниченными возможностями.

Все эти меры способствуют не только повышению уровня жизни людей с инвалидностью, но и их более успешной интеграции в общественные и экономические процессы, что, в свою очередь, положительно сказывается на развитии общества в целом.

В Казахстане реализуются три механизма реализации государственной социальной политики по трудоустройству лиц с инвалидностью (рисунок 5).

Согласно рисунку 5 в Казахстане реализуется механизм квотирования рабочих мест. Квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью является одним из ключевых механизмов социальной интеграции и представляет собой важный элемент социальной политики страны. В Казахстане этот механизм направлен на обеспечение равного доступа лиц с инвалидностью к рынку труда, помогает снизить барьеры, с которыми сталкиваются лица с инвалидностью в процессе трудоустройства.

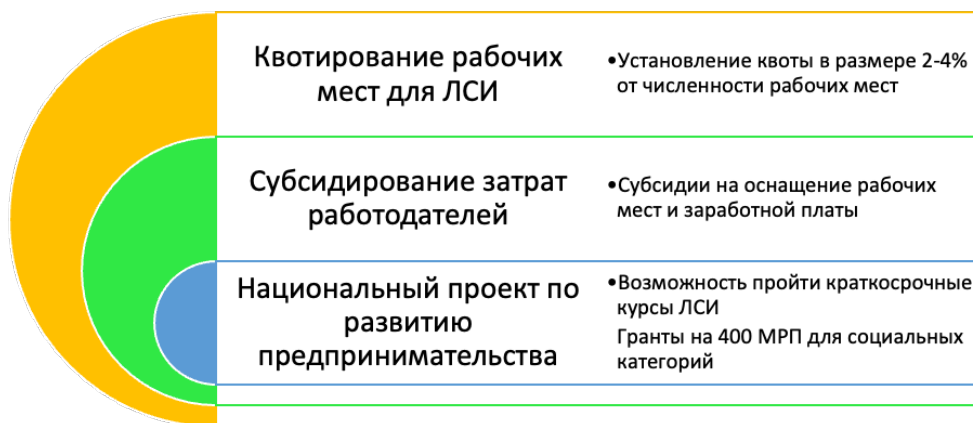


Рисунок 5 – Направления реализации механизмов государственной поддержки ЛСИ

Примечание: Составлено на основе источника [20].

Квотирование заключается в обязательном выделении определенного процента рабочих мест для лиц с инвалидностью в организациях и на предприятиях. В соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан местные исполнительные органы обязаны установить квоты для ЛСИ на уровне от 2 до 4% от общего числа рабочих мест на предприятии. Этот процент может варьироваться в зависимости от региона, масштабов организации и ее профиля. При этом важно подчеркнуть, что квоты не распространяются на рабочие места с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, чтобы исключить риски для здоровья лиц с инвалидностью.

Данный подход не только способствует обеспечению занятости ЛСИ, но и стимулирует работодателей к созданию адаптированных рабочих мест и условий труда, соответствующих физическим возможностям этих сотрудников. Это включает в себя, например, модернизацию рабочих пространств, обучение персонала вопросам инклюзии и толерантности, а также внедрение гибких графиков работы.

Вторым механизмом реализации государственной политики в области инклюзивной занятости является субсидирование затрат работодателей, связанных с созданием и оснащением рабочих мест для лиц с инвалидностью (ЛСИ), что является важной государственной мерой поддержки. Для стимулирования работодателей к созданию таких мест предусмотрены субсидии, которые покрывают затраты на оборудование и адаптацию рабочих мест с учетом индивидуальных потребностей ЛСИ. Субсидирование осуществляется центрами трудовой мобильности за счет средств местного бюджета. Эти субсидии направлены на возмещение расходов работодателей на приобретение, монтаж и установку необходимого оборудования, а также на частичное покрытие расходов по выплате заработной платы сотрудникам с инвалидностью. Данная мера содействия занятости постоянно совершенствуется, адаптируясь к текущим социально-экономическим условиям. Так, в конце 2022 г. механизм был пересмотрен, и с 2023 г. субсидирование заработной платы для лиц с инвалидностью, работающих на специально оборудованных местах, было продлено на три года. В первый год государство субсидирует 70% от заработной платы, но не более 30 минимальных расчетных показателей (МРП), что составляет 103,5 тыс. тенге, а оставшиеся 30% выплачивает работодатель. На второй год доля государства уменьшается до 65%, а доля работодателя увеличивается до 35%. На третий год субсидирование государством сокращается до 60%, в то время как работодатель оплачивает 40% заработной платы. Этот механизм позволяет значительно снизить финансовую нагрузку на работодателей, одновременно повышая их заинтересованность в создании рабочих мест для лиц с инвалидностью и содействуя их трудовой интеграции.

Третьим механизмом являются активные меры содействия занятости, направленные на поддержку различных категорий граждан, включая лиц с инвалидностью (ЛСИ), реализуемые в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства». Проект предоставляет

возможности для профессиональной подготовки и повышения квалификации, что способствует адаптации на рынке труда и повышению конкурентоспособности граждан. В рамках данного проекта лица, ищущие работу, безработные, а также отдельные социальные группы, включая ЛСИ, могут пройти краткосрочные обучающие курсы по востребованным на рынке труда специальностям и квалификациям. Также предлагаются программы обучения на рабочем месте и онлайн-курсы на базе «Электронной биржи труда» (ЭБТ) через платформу skills.enbek.kz [21]. Для граждан, планирующих начать собственное дело, предоставляется возможность получить безвозмездные государственные гранты на реализацию бизнес-идей. Молодежь также активно вовлекается в трудовую деятельность через участие в программах «Молодежная практика», «Первое рабочее место» и «Контракт поколений», которые позволяют молодым специалистам приобрести первый профессиональный опыт по выбранной специальности.

Начиная с 2023 г. гранты в размере до 400 минимальных расчетных показателей (МРП) предоставляются социально уязвимым группам населения, в том числе получателям адресной социальной помощи, пособий по многодетности или потере кормильца, переселенцам, кандам, лицам с инвалидностью, не имеющим медицинских противопоказаний к труду, а также лицам, воспитывающим детей с инвалидностью. Эти гранты позволяют указанным категориям граждан развивать собственный бизнес и улучшать свое экономическое положение. По состоянию на 1 августа 2024 г. в рамках Нацпроекта за содействием обратились 44,8 тыс. человек, из которых мерами содействия занятости было охвачено 34,8 тыс. лиц с инвалидностью.

Такие меры не только повышают уровень занятости среди социально уязвимых категорий населения, но и способствуют созданию безбарьерной среды, включая приобретение подходящего оборудования и создание комфортных условий для доступа ЛСИ к рабочим местам, что, в свою очередь, положительно влияет на их трудоустройство и интеграцию в общество.

Несмотря на реализуемые меры поддержки лиц с инвалидностью, в Казахстане для решения проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью был разработан «Атлас профессий», который предоставляет информацию о более чем 400 видах специальностей, доступных для данной категории граждан. «Атлас рекомендуемых профессий для лиц с инвалидностью» [22] представляет собой инструмент, направленный на поддержку и содействие в процессе их трудоустройства. Данный атлас предназначен для сотрудников местных исполнительных органов, занимающихся вопросами социальной защиты и занятости населения, а также для других заинтересованных сторон. Он носит рекомендательный характер, не ограничивая при этом возможности рационального трудоустройства лиц с инвалидностью.

Таким образом, принимаемые меры помогут охватить трудоустройством и вовлечь в экономическую активность большее количество лиц с инвалидностью.

Важную миссию по обеспечению занятости трудовых ресурсов и реализации вышеперечисленных мер выполняет Центр трудовой мобильности г. Астаны. В ходе проведения исследования авторы публикации провели экспертное интервью с его руководителем по вопросу вовлечения в рынок труда лиц с инвалидностью. Так, в ходе исследования было выявлено статистические данные за пять лет, представленные на рисунке 6.

В соответствии с данными, представленными на рисунке 6, Центр трудовой мобильности зарегистрировал обращения от 5152 лиц в период с 2019 по 2023 гг. Из общего числа обратившихся 1569 человек были успешно трудоустроены, что свидетельствует о значительном уровне активности и эффективности мероприятий, реализуемых Центром. При этом 4243 человека получили различные меры государственной поддержки, что подчеркивает важность институциональной помощи в процессе трудовой адаптации и реинтеграции. Эти показатели указывают на необходимость продолжения и расширения программ, направленных на улучшение ситуации на рынке труда и поддержку со стороны государственных структур.

Таким образом, мы видим, что развитие инклюзивного рынка труда требует скоординированных действий со стороны государства, работодателей и некоммерческих организаций (НПО). Каждая из этих заинтересованных сторон играет ключевую роль в создании условий для успешной интеграции социально уязвимых слоев населения в рынок труда. На основе проведенного исследования авторы предлагают практические рекомендации для стейкхолдеров инклюзивного рынка труда в Казахстане.

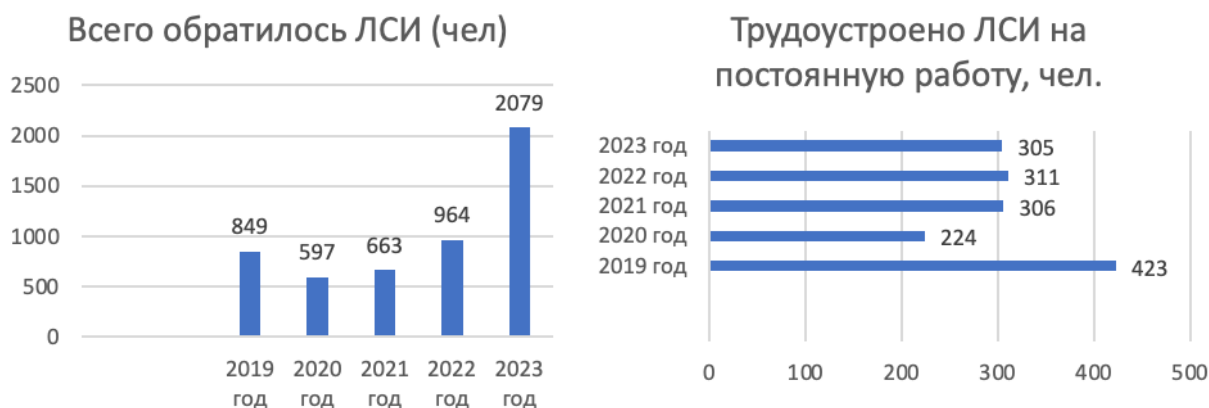


Рисунок 6 – Сведения по трудоустройству лиц с инвалидностью от Центра трудовой мобильности за 2019–2023 гг.

Примечание: Составлено на основе источника [20].

На наш взгляд, в Республике Казахстан государственным структурам рекомендуется занять активную позицию в разработке механизмов стимулирования работодателей, принимающих на работу представителей социально уязвимых категорий. Одним из эффективных инструментов является предоставление налоговых льгот и субсидий таким компаниям. Это позволит снизить экономические барьеры для работодателей и повысить их мотивацию к инклюзивному трудоустройству. Важным шагом является упрощение процедур государственной сертификации для компаний, участвующих в программах поддержки социально уязвимых категорий.

Дополнительно требуется совершенствование правовой базы, направленной на защиту прав работников из социально уязвимых групп. Это включает принятие и внедрение законов, регулирующих недопустимость дискриминации в сфере труда, а также создание программ профессиональной адаптации и трудоустройства. В этом контексте особое значение имеют государственные программы обучения и переквалификации, ориентированные на повышение квалификации и профессиональной подготовки социально уязвимых категорий граждан. Важно также содействовать разработке и внедрению «микроквалификаций», которые позволят быстро получить профессиональные навыки для востребованных и доступных профессий.

Что касается работодателей, играющих ключевую роль в создании инклюзивной корпоративной культуры, которая способствует трудоустройству социально уязвимых групп, то, на наш взгляд, внедрение тренингов по вопросам разнообразия и инклюзивности для сотрудников и руководящего состава поможет устранить стереотипы и предвзятое отношение к работникам из уязвимых категорий. Также эффективным инструментом является создание программ наставничества, где более опытные сотрудники смогут оказывать поддержку новым работникам, что способствует их профессиональной адаптации.

По мнению авторов, не менее важным аспектом является адаптация рабочих мест к потребностям различных групп работников. Это включает обеспечение физической доступности рабочих пространств, а также адаптацию программного обеспечения и технологий для работников с особыми потребностями, такими как нарушения зрения. Гибкие условия труда, включая удаленную работу и гибкий график, также могут повысить доступность рабочих мест для социально уязвимых работников.

Кроме того, на наш взгляд, работодатели должны активнее участвовать в общественных инициативах и сотрудничать с некоммерческими организациями, которые могут оказать помощь в подборе подходящих кандидатов и разработке инклюзивных программ трудоустройства.

Еще одним важным сектором на инклюзивном рынке труда является НПО, которые играют важную роль в реализации программ поддержки трудоустройства социально уязвимых слоев населения. Одной из ключевых задач НПО является организация образовательных мероприятий и тренингов для представителей этих групп, направленных на повышение их профессио-

нальных навыков и конкурентоспособности на рынке труда. Важно также проводить информационные кампании, направленные на снижение уровня дискриминации и формирование положительного общественного мнения о социально уязвимых категориях работников.

Кроме того, НПО могут выступать в качестве посредников между работодателями и социально уязвимыми работниками, оказывая юридическую и психологическую поддержку на всех этапах трудоустройства. Они также могут организовывать программы наставничества, помогая новым работникам адаптироваться на рабочих местах.

Наконец, НПО должны активно сотрудничать с государственными органами и частным бизнесом, участвуя в разработке и реализации государственных программ инклюзивного трудоустройства. Их опыт и ресурсы могут быть полезны при консультировании работодателей по вопросам адаптации рабочих мест и создании инклюзивной среды.

Заключение

Квотирование рабочих мест играет важную роль в формировании инклюзивной корпоративной культуры. Работодатели, выполняющие требования по квотам, получают не только юридические преимущества, но и усиливают свою социальную ответственность, что положительно влияет на имидж компании и ее привлекательность для потенциальных сотрудников и партнеров.

В долгосрочной перспективе данный механизм способствует снижению уровня безработицы среди ЛСИ, улучшению их экономического положения и социальной интеграции. Вместе с тем для успешной реализации политики квотирования важно учитывать комплексные меры поддержки, такие как программы профессиональной переподготовки, стимулирование работодателей посредством налоговых льгот и субсидий, а также развитие общественной осведомленности о значимости инклюзии.

Таким образом, квотирование рабочих мест является эффективным инструментом социальной и трудовой интеграции лиц с инвалидностью, направленным на снижение социального неравенства и укрепление принципов социальной справедливости.

Информация о финансировании. Данное исследование профинансировано Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (AP19676100).

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Петренко Е.С., Притворова Т.П., Спанова Б.К. Профилирование безработных при оказании услуг содействия занятости населения: мировой опыт и модель для Казахстана // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 357–376.
- 2 Okutayeva S., Smagulova Z., Mukanova A., Askerov E., Metsik O. Inclusive employment: barriers and ways to overcome them // Entrepreneurship and Sustainability Issues. 2024. No.12(1). P. 209–222.
- 3 Социальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224> (дата обращения: 23.07.2024)
- 4 Chandrasekaran P., Thekkumkara S., Jothibalan A., Jagannathan A., Jayarajan D., Reddy S. Hybrid supported employment approach for persons with intellectual disabilities in India: evidence based case studies // Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health. 2021. No. 9(3). P. 317–323.
- 5 Ramachandra S., Murthy G., Shamanna B., Allagh K., Pant H., John N. Factors influencing employment and employability for persons with disability: insights from a city in south India // Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2017. No. 21(1). P. 36–45.
- 6 Yusupov D., Abdukhaliyev A. Barriers to disability-inclusive employment in Uzbekistan: A pilot qualitative study of disabled people's lived experiences // Journal of International Development. 2023. No. 34(5). P. 1048–1068.
- 7 Peach J. Employment equity groups' experience of inclusion and commitment to the caf. Frontiers in Psychology. 2024. No. 15. P. 68–81.
- 8 Alkhouli D. Employment policy for people with disabilities in Saudi Arabia // *تجارب دولية في توظيف ذوي الإعاقة*. 2017. No. 99(2). P. 21–40
- 9 Anuaruddin N., Rahman R., Patah S., Rahman A. A systematic literature review of the barriers to job placement for person with disabilities // International Journal of Engineering & Technology. 2018. No. 7(3.30). P. 66.

- 10 Lindsay S., Leck J., Shen W., Cagliostro E., Stinson J. A framework for developing employer's disability confidence // *Equality Diversity and Inclusion an International Journal*. 2019. No.38(1). P. 40–55.
- 11 Śledzińska K., Napieralska L., Jasińska I., Witczak E., Jarzyna V. Comfort-related properties of workwear for employees with motor disabilities // *Fibres and Textiles in Eastern Europe*. 2022. No. 30(2). P. 47–54.
- 12 Mellifont D., Smith-Merry J., Bulkeley K. The employment of people with lived experience of disability in Australian disability services // *Social Policy and Administration*. 2023. No. 57(5). P. 642–655.
- 13 Ebuenyi I., Ham L., Bunders J., Regeer B. Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya // *Disability and Rehabilitation*. 2019. No. 42(12). P. 1687–1696.
- 14 Ebuenyi I., Syurina E., Bunders J., Regeer B. Barriers to and facilitators of employment for people with psychiatric disabilities in Africa: a scoping review // *Global Health Action*. 2018. No. 11(1). P. 463–658.
- 15 Samhall. Официальный сайт Samhall. URL: <https://samhall.se> (дата обращения: 12.06.2024)
- 16 Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek?lang=ru> (дата обращения: 28.09.2024)
- 17 Агентство по делам государственной службы // Официальный сайт Агентства по делам государственной службы. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet?lang=ru> (дата обращения: 27.09.2024)
- 18 Ассоциация финансистов Казахстана // Официальный сайт Ассоциации финансистов Казахстана. URL: <https://afk.kz> (дата обращения: 13.10.2024)
- 19 Акимат города Астана // Официальный сайт Акимата города Астана. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/astana?lang=ru> (дата обращения: 08.09.2024)
- 20 Центр трудовой мобильности город Астана // Официальный сайт Центра трудовой мобильности город Астана. URL: <https://czn.kz/ru/> (дата обращения: 30.08.2024)
- 21 Электронная биржа труда // Официальный сайт Электронной биржи труда. URL: <https://skills.enbek.kz/ru> (дата обращения: 11.07.2024)
- 22 Атлас рекомендуемых профессий для лиц с инвалидностью. URL: <https://www.enbek.kz/ru/atlases-professions/disabilities-professions> (дата обращения: 17.05.2024)

REFERENCES

- 1 Petrenko E.S., Pritvorova T.P., Spanova B.K. (2019) Profilirovanie bezrobotnyh pri okazanii uslug sodejstvija zanjatosti naselenija: mirovoj opyt i model' dlja Kazahstana // *Jekonomika truda*. Tom 6. No. 1. – P. 357–376. (In Russian).
- 2 Okutayeva S., Smagulova Z., Mukanova A., Askerov E., Metsik O. (2024) Inclusive employment: barriers and ways to overcome them // *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. No.12(1). P. 209–222. (In English).
- 3 Social'nyj kodeks Respubliki Kazahstan. Kodeks Respubliki Kazahstan ot 20 aprelja 2023 goda № 224-VII ZRK. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224> (data obrashhenija: 23.07.2024). (In Russian).
- 4 Chandrasekaran P., Thekkumkara S., Jothibalan A., Jagannathan A., Jayarajan D., Reddy S. (2021) Hybrid supported employment approach for persons with intellectual disabilities in India: evidence based case studies // *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*. No. 9(3). P. 317–323. (In English).
- 5 Ramachandra S., Murthy G., Shamanna B., Allagh K., Pant H., John N. (2017) Factors influencing employment and employability for persons with disability: insights from a city in south India // *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*. No. 21(1). P. 36–45. (In English).
- 6 Yusupov D., Abdukhaliylov A. (2023) Barriers to disability-inclusive employment in Uzbekistan: A pilot qualitative study of disabled people's lived experiences // *Journal of International Development*. No. 34(5). P. 1048–1068. (In English).
- 7 Peach J. (2024) Employment equity groups' experience of inclusion and commitment to the caf. *Frontiers in Psychology*. No. 15. P. 68–81. (In English).
- 8 Alkhoul D. (2017) Employment policy for people with disabilities in Saudi Arabia // *تيبرتل اتي لك ةل جم ةروصن ملاب*. No. 99(2). P. 21–40. (In English).
- 9 Anuaruddin N., Rahman R., Patah S., Rahman A. (2018) A systematic literature review of the barriers to job placement for person with disabilities // *International Journal of Engineering & Technology*. No. 7(3.30). P. 66. (In English).
- 10 Lindsay S., Leck J., Shen W., Cagliostro E., Stinson J. (2019) A framework for developing employer's disability confidence // *Equality Diversity and Inclusion an International Journal*. No. 38(1). P. 40–55. (In English).

- 11 Śledzińska K., Napieralska L., Jasińska I., Witczak E., Jarzyna V. (2022) Comfort-related properties of workwear for employees with motor disabilities // *Fibres and Textiles in Eastern Europe*. No. 30(2). P. 47–54. (In English).
- 12 Mellifont D., Smith-Merry J., Bulkeley K. (2023) The employment of people with lived experience of disability in Australian disability services // *Social Policy and Administration*. No. 57(5). P. 642–655. (In English).
- 13 Ebuenyi I., Ham L., Bunders J., Regeer B. (2019) Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya // *Disability and Rehabilitation*. No. 42(12). P. 1687–1696. (In English).
- 14 Ebuenyi I., Syurina E., Bunders J., Regeer B. (2018) Barriers to and facilitators of employment for people with psychiatric disabilities in Africa: a scoping review // *Global Health Action*. No. 11(1). P. 463–658. (In English).
- 15 Samhall. Oficial'nyj sajt Samhall. URL: <https://samhall.se> (data obrashhenija: 12.06.2024). (In English).
- 16 Ministerstvo truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan // Oficial'nyj sajt Ministerstva truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek?lang=ru> (data obrashhenija: 28.09.2024). (In Russian).
- 17 Agentstvo po delam gosudarstvennoj sluzhby // Oficial'nyj sajt Agentstva po delam gosudarstvennoj sluzhby. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/qyzmet?lang=ru> (data obrashhenija: 27.09.2024). (In Russian).
- 18 Associaciya finansistov Kazahstana // Oficial'nyj sajt Associacii finansistov Kazahstana. URL: <https://afk.kz> (data obrashhenija: 13.10.2024). (In Russian).
- 19 Akimat goroda Astana // Oficial'nyj sajt Akimata goroda Astana. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/astana?lang=ru> (data obrashhenija: 08.09.2024). (In Russian).
- 20 Centr trudovoj mobil'nosti gorod Astana // Oficial'nyj sajt Centra trudovoj mobil'nosti gorod Astana. URL: <https://czn.kz/ru/> (data obrashhenija: 30.08.2024). (In Russian).
- 21 Jelektronnaja birzha truda // Oficial'nyj sajt Jelektronnoj birzhi truda. URL: <https://skills.enbek.kz/ru> (data obrashhenija: 11.07.2024). (In Russian).
- 22 Atlas rekomenduemyh professij dlja lic s invalidnost'ju. URL: <https://www.enbek.kz/ru/atlasses-professions/disabilities-professions> (data obrashhenija: 17.05.2024). (In Russian).

МУКАНОВА А.С.,¹

докторант.

e-mail: as_ardashka_89@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5581-857X

ОҚУТАЕВА С.Т.,^{*1}

PhD, доцент.

*e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-9442-8416

БАЙБАШ Г.К.,¹

PhD, доцент.

e-mail: 7765060@bk.ru

ORCID ID: 0000-0002-3213-2281

НЕДОСПАСОВА О.П.,²

э.ф.д, профессор.

e-mail: olgaeconomy@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3798-9727

¹Astana International University,

Астана қ., Қазақстан

²Томск мемлекеттік университеті,

Томск қ., Ресей

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ИНКЛЮЗИВТІ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: МҮГЕДЕК АДАМДАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУДАҒЫ КЕДЕРГІЛЕР МЕН ҚОЛДАУ ШАРАЛАРЫ

Андатпа

Ұсынылған ғылыми мақалада авторлар инклюзивті жұмыспен қамтуға анықтама беріп, Швеция мысалында шет елдердің тәжірибесін көрсетті. Қазақстан Республикасында, оның ішінде мемлекеттік қызметте және

елдің қаржы ұйымдарында жұмыс істейтін мүгедек қызметкерлердің саны туралы статистикалық деректер жиналды. Статистикалық деректер жынысы, жасы, мүгедектік тобы бойынша келтірілген. Мүгедектігі бар адамды жұмыспен қамту мәселесі бойынша әдебиеттерге шолу жасалды. Сонымен қатар, мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту мәселелері анықталды. Жарияланым авторлары Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы жұмыспен қамту бағдарламаларын, соның ішінде “Қоғамдық жұмыстар”, “Күміс жас”, “Әлеуметтік жұмыс орындары”, “Жастар тәжірибесі” бағдарламаларын келтіріп, Астана қаласында мүгедектігі бар адамдардың уақытша жұмыс орындарына орналастыру саны бойынша статистиканы келтірді. Мақалада мүгедек адамдарды мемлекеттік қолдау тетіктерін жүзеге асыру бағыттары, соның ішінде “Мүгедек адамдарға жұмыс орындарын квоталау”, “Жұмыс берушілердің шығындарын субсидиялау”, сондай-ақ “Кәсіпкерлікті дамыту бойынша ұлттық жоба” көрсетілген. Зерттеушілер Астана қаласының еңбек ұтқырлығы Орталығының директорымен сараптамалық сұхбат жүргізді, оның барысында мүгедек адамдарды жұмысқа орналастырудың төмен пайызының нақты себептері анықталды, әлеуметтік санаттағы ізденушілерге жұмыс берушілердің сұраныстары, сондай-ақ мүгедек адамдар тарапынан еңбек ұсынысының ерекшеліктері анықталды. Ғылыми жарияланымның авторлары әлеуметтік осал санаттағы өкілдерді жұмысқа қабылдайтын жұмыс берушілерді ынталандыру, соның ішінде осындай ұйымдарға салықтық жеңілдіктер мен субсидиялар беру бойынша ұсыныстарын жасады. Авторлардың пікірінше, жұмыс кеңістіктерінің физикалық қолжетімділігін, еңбектің икемді жағдайларын, оның ішінде қашықтан жұмыс істеу, икемді кестені қамтамасыз етуді қамти отыра, қызметкерлердің әртүрлі топтарының қажеттіліктеріне бейімдеу маңызды аспект болып табылады, ол жалпы алғанда Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы инклюзияны арттыруына әкелуі мүмкін.

Тірек сөздер: инклюзивті еңбек нарығы, мүгедек адамдар, жұмысқа орналастыру, кедергілер, қолдау шаралары, жұмыспен қамту бағдарламалары, еңбек шарттары.

MUKANOVA A.S.,¹

PhD student.

e-mail: as_ardashka_89@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5581-857X

OKUTAYEVA S.T.,*¹

PhD, associate professor.

*e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-9442-8416

BAIBASH G.K.,¹

PhD, associate professor.

e-mail: 7765060@bk.ru

ORCID ID: 0000-0002-3213-2281

NEDOSPASOVA O.P.,²

d.e.s., professor.

e-mail: olgaeconomy@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-3798-9727

¹Astana International University,

Astana, Kazakhstan

²Tomsk State University,

Tomsk, Russia

INCLUSIVE LABOR MARKET IN KAZAKHSTAN: BARRIERS AND MEASURES TO SUPPORT THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Abstract

In the presented scientific article the authors defined inclusive employment, showed the experience of foreign countries, using Sweden as an example. The statistical data on the number of working persons with disabilities in the Republic of Kazakhstan, including in the public service and financial organisations of the country was collected. Statistical data are given in the context of gender, age, disability group. A review of literature on the problem of employment of persons with disabilities was conducted. The authors of the publication analyzed the implementation of employment programs in the labor market of the Republic of Kazakhstan, including such programs as ‘Public Works’, ‘Silver Age’, ‘Social Jobs’, ‘Youth Practice’, and provided statistics on the number of persons with disabilities

employed in Astana on temporary jobs. The article shows the directions of implementation of mechanisms of state support for persons with disabilities, including 'quota of jobs for persons with disabilities', 'subsidising the costs of employers', as well as the 'national project for the development of entrepreneurship'. The researchers conducted an expert interview with the director of the Centre for Labour Mobility in Astana, which revealed the real reasons for the low percentage of employment of persons with disabilities, identified employers' requests for applicants from social categories, as well as the peculiarities of labour supply by persons with disabilities. The authors of the scientific publication offer recommendations to stimulate employers hiring representatives of socially vulnerable categories, including the provision of tax benefits and subsidies to such organisations. According to the authors, an important aspect is the adaptation of workplaces to the needs of different groups of workers, including the provision of physical accessibility of workspaces, flexible working conditions, including remote work, flexible schedules, which together can increase inclusion in the labour market in the Republic of Kazakhstan.

Keywords: inclusive labor market, persons with disabilities, employment, barriers, support measures, employment programs, working conditions.

Дата поступления статьи в редакцию: 01.10.2024