

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК  
БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

**Басқару институты**

қолжазба құқығында

**Әлімханов Еркебұлан Болатханұлы**

**Қазақстан Республикасының еңбек ресурстарын дамыту саласындағы  
мемлекеттік саясат**

«7M041 Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша  
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы

Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жоба  
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы бойынша әлеуметтік  
ҒЫЛЫМДАР»

Ғылыми жетекші: \_\_\_\_\_ Укибаева Г.К., PhD, э.ғ.к.

Жоба қорғауға жіберілді: «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 ж.

Басқару институтының директоры \_\_\_\_\_ Гаипов З.С., с.ғ.д., профессор

**Астана, 2023**

## Мазмұны

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....</b>	<b>3</b>
<b>ҚЫСҚАРТУЛАР МЕН БЕЛГІЛЕР.....</b>	<b>4</b>
<b>КІРІСПЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>НЕГІЗГІ БӨЛІМ.....</b>	<b>8</b>
<b>ҚОРЫТЫНДЫ.....</b>	<b>38</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....</b>	<b>40</b>

## Нормативтік сілтемелер

Осы магистрлік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылған:

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 29 қазандағы Кәсіпкерлік кодексі;

Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 13 сәуірдегі мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы N 39 Заңы;

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V. Еңбек кодексі;

Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қаңтардағы № 44 бұйрығы;

Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құратын жұмыс берушілердің шығындарын субсидиялау қағидалары мен шарттарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2017 жылғы 28 тамыздағы № 280 бұйрығы;

Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексі;

Қазақстан Республикасында тексерулерге және профилактикалық бақылауды барып жүргізуге мораторий енгізу туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 229 Жарлығы.

## Қысқартулар мен белгілер

АҚШ	- Америка құрама штаттары
БҚО	- Батыс Қазақстан облысы
БҰҰ	- Біріккен Ұлттар Ұйымы
ЖАО	- жергілікті атқарушы органдар
ЖК	- жеке кәсіпкер
ҚР	- Қазақстан Республикасы
НҚА	- нормативтік құқықтық актілер
ОЖБ	- оңалту жеке бағдарламасы
ОҚО	- Оңтүстік Қазақстан облысы
ОТҚ	- оңалтудың техникалық құралы
СҚО	- Солтүстік Қазақстан облысы
ШҚО	- Шығыс Қазақстан облысы
ЭЦҚ	- электронды цифрлық қолтаңба

## Кіріспе

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Қазақстан БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы Конвенциясын қоса алғанда, мүгедектігі бар адамдардың құқықтары мен құқықтарын қорғау саласындағы халықаралық міндеттемелерді орындауға міндетті, ол қатысушы мемлекеттерді еңбек нарықтары мен жұмыспен қамту мүмкіндіктеріне тең қолжетімділікті қоса алғанда, мүгедектігі бар адамдар үшін мүмкіндіктер теңдігін қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдауға шақырады.

"Қазақстан-2050" Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты Қазақстан Республикасының Президенті – Н.Ә.Назарбаевтың 2012 жылғы 14 желтоқсанда Қазақстан халқына Жолдауында әлеуметтік саясаттың жаңа қағидаттарында жұмыс берушілер халықтың әлеуметтік жағдайы төмен топтарын жұмысқа белсене тартып, оларды еңбекақымен қамтамасыз ететіндей жағдай туғызу қажеттігінің маңыздығы айқындалып, мүгедектігі бар адамдар санаты алдыңғы қатарға қойылған. Жолдауда әлемнің дамыған елдері мысал етіліп, мүгедектігі бар адамдардың толыққанды еңбек етуіне жағдай туғызу, мемлекеттік жәрдемақыны тек шынымен нақты жұмыс істей алмайтындар ғана алуы тиістігі және жұмысқа мүгедектерді алып, оларға жағдай жасайтын компаниялар мен корпорацияларды көтермелеу керектігі жеткізілген[1].

Осы мәселелерді ескере отырып, Қазақстанда мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру тақырыбы өзекті болып қала береді, ол назар аударуды және шешуді талап етеді. Бұл мәселені тиімді шешу мүгедектердің әлеуметтік интеграциясын жақсарту, олардың экономикалық дербестігін арттыру, кемсітушілік пен стереотиптерді төмендету, сондай-ақ Қазақстанның халықаралық қоғамдастық алдындағы халықаралық стандарттары мен міндеттемелеріне сәйкестігі сияқты көптеген оң әсерлерге ие болуы мүмкін.

Бұл мәселені шешу үшін тиімді заңнамалық базаны әзірлеу және іске асыру, мүгедектерді жұмысқа орналастыруды қолдаудың мамандандырылған бағдарламалары мен қызметтерін құру, жұмыс берушілер мен жалпы қоғамның мүгедектердің құқықтары мен қажеттіліктеріне қатысты хабардарлығы мен білімін арттыру, сондай-ақ кәсіпорындар мен ұйымдарда инклюзивті тәжірибелерді ынталандыру сияқты түрлі шаралар қолданылуы мүмкін.

Осылайша Қазақстанда мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру тақырыбы неғұрлым инклюзивті және әділ қоғам құру үшін мемлекеттік, қоғамдық және жеке деңгейлерде қосымша зерттеулерді, іс-қимылдар мен шешімдерді талап ететін өзекті және маңызды болып табылады. Мүгедектігі бар адамдар үшін жұмысқа орналасудың тең мүмкіндіктерін құру олардың экономика мен қоғамға белсенді қатысуына ықпал етеді және Қазақстанда неғұрлым инклюзивті және орнықты қоғам құруға ықпал етеді. Бұдан басқа, бұл адам құқықтарының халықаралық стандарттарына және Қазақстанның халықаралық қоғамдастық алдындағы міндеттемелеріне сәйкес келеді.

Қазақстанда мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру тақырыбы осы процеспен қатар жүретін бірнеше маңызды проблемаларға байланысты өзекті болып табылады:

**Әлеуметтік интеграция:** Қазақстандағы мүгедектігі бар адамдар еңбек мүмкіндіктеріне қолжетімділіктің болмауына байланысты әлеуметтік интеграция проблемаларына тап болады. Жұмыс орындарының шектеулі қолжетімділігі, сондай-ақ бейімделген еңбек жағдайларының болмауы және әртүрлі мүгедектігі бар адамдар үшін жұмыс орындарының қолжетімділігі халықтың осы тобы үшін жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін шектейді.

**Экономикалық тәуелсіздік:** мүгедектігі бар адамдар жұмыспен қамтудың төмен деңгейі мемлекетке немесе басқа әлеуметтік ұйымдарға экономикалық тәуелділікті тудырады, бұл қоғамға қатысудың төмендігіне және осы адамдардың экономикалық тәуелсіздігінің шектелуіне әкелуі мүмкін.

**Кемсітушілік және стереотиптер:** Қазақстандағы мүгедектігі бар адамдар қоғам мен жұмыс берушілер тарапынан олардың жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін шектейтін кемсітушілікке және стереотиптерге тап болады. Бейімделген еңбек жағдайларының болмауы, мүгедектердің қажеттіліктерін түсінбеу, сондай-ақ теріс стереотиптер мен алалаушылықтар олардың жұмысқа орналасуына кедергі келтіруі мүмкін.

**Әлеуметтік жауапкершілік:** Қазақстанда инклюзивті еңбек ортасын дамыту әлеуметтік жауапкершілік пен адам құқықтарын қолдаудың маңызды аспектісі болып табылады. Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу барлық азаматтардың өз әлеуеттерін іске асыру және елдің дамуына үлес қосу үшін тең мүмкіндіктері бар неғұрлым әділ және инклюзивті қоғам құруға ықпал етеді.

**Заңнама және халықаралық міндеттемелер:** Қазақстан Мүгедектердің құқықтары туралы БҰҰ Конвенциясын қоса алғанда, Мүгедектердің құқықтары мен құқықтарын қорғау саласындағы халықаралық міндеттемелерді орындауға міндетті.

**Жүргізілген зерттеудің мақсаты.** Еңбекке қаблетті жастағы мүгедектігі бар азаматтардың жұмыспен қамтылу деңгейін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

**Жобаның міндеттері.** Зерттеу жобасында келесідей міндеттерді шешу көзделді:

– Статистикалық мәліметтер мен аналитикалық ресурстардан алынған Ұлттық жоспар және мемлекеттік бағдарламалардың нәтижелеріне талдау жүргізу;

– Мүгедектігі бар азаматтарды жұмыспен қамту бойынша халықаралық тәжірибені зерттеу;

– Мүгедектігі бар азаматтарды жұмыспен қамтудағы бүгінгі таңдағы мәселелерді анықтау мақсатында сауалнама және сараптамалық сұхбат жүргізу, нәтижелеріне талдау жасап, мәселелерді анықтау;

**Зерттеу объектісі:** Қазақстан Республикасының еңбек ресурстары ретінде мүгедектігі бар адамдар.

**Зерттеу пәні:** Қазақстандағы мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтудағы мемлекеттік саясат.

**Зерттеу сұрағы:** Еңбекке қаблетті жастағы мүгедектігі бар азаматтардың жұмыспен қамтылу деңгейін арттыру үшін қандай шаралар жасалу қажет?

**Зерттеу әдістері.** Жобаның зерттеу пәніне сәйкес аналитикалық, статистикалық көрсеткіштерді, әлемдік тәжерибелерді салыстыру, логикалық, сараптамалық талдау, мүгедектігі бар азаматтар арасында анкеталық сауалнама және сараптамалық сұхбат әдістері қолданылды.

**Күтілетін нәтижелер** – жоба тақырыбы аясында зерттеу жұмыстары негізінде берілген ұсыныстар Қазақстандағы мүгедектігі бар азаматтардың жұмыспен қамтылу деңгейін 30%-ға дейін жеткізеді.

**Зерттеудің ғылыми жаңалығы** мемлекет тарапынан әлеуметтік қолдау түрлерінің тиімділігін арттыруға бағытталған ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Бұл ұсыныстар, сонымен қатар, экономикалық тұрғыдан алғанда, жұмыспен қамтылу деңгейінің өсуіне; әлеуметтік тұрғыдан инклюзивті қоғам дамуына; мемлекеттік қолдау шараларының сапасын арттыруға, еліміздегі бизнестің дамуына, осы саладағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін төмендетуге, кәсіпкерлікке мемлекеттік органдардың араласуын минимизациялауға және бәсекеге қабылетті кәсіпкерлік орта түзуге бағытталған.

**Практикалық маңыздылығы:** зерттеу қорытындысы негізінде жасалған ұсыныстар мүгедектерді жұмыспен қамтудағы мемлекеттік қолдау саясатын жүзеге асыратын мүдделі мемлекеттік органдар қолдана алады.

**Жарияланым.** Жоба аясында «CAUSES OF BRAIN DRAIN AND SOLUTION: THE KEYS OF KAZAKHSTAN» тақырыбында 2022 жылдың 26-28 тамыз Варшавада өткен «DIVERCITY AND INCLUTION IN SCIENTIFIC AREA» халықаралық ғылыми-практикалық конференциясында жарияланды.

## Әдебиетке шолу

Жалпы еңбек ресурстарын дамытудағы саясат рөлі "еңбек ресурстары", "жұмыс күші", "еңбек әлеуеті", "экономикалық белсенді халық", "кадрлық әлеует", "кадрлар" сияқты санаттардың мазмұны арқылы ашылады. Отандық экономикалық әдебиеттерде бұл терминдердің көпшілігі жиі анықталады. "Еңбек ресурстары" ұғымын ашу үшін аталған санаттардың өзара байланысы, олардың әрқайсысының мазмұнын анықтау қажет.

"Еңбек ресурстары" ұғымын қазіргі уақытта да кездестіруге болады, дегенмен нарықтық экономиканың талаптары біздің статистикамызды халықаралық тәжірибеде қабылданған Халықаралық еңбек ұйымы ұсынған басқа жұмыс күшін есепке алуға көшуді қажет етеді.

Э.Дж.Долан және А.С.Буланова ғылыми еңбектерінде «еңбек нарығы» мен «жұмыс күшінің нарығы» деген ұғымның синонимі ретінде «еңбек ресурсының нарығы» деген ұғымдағы мағынасына орай қолдануда. Бұл ұғымдарды анықтап алу үшін еңбек нарығын нарықтық экономикасының құрамдас бөлігі ретінде қарау керек. Нарықтың экономикалық және географиялық кеңістік ретінде көрінуі Маркстік ілімге қарсы батыс теорияларында еңбек тауар деп саналады. Нарықтық экономикада «еңбек нарығы» термині кең мағынада қолданылуда[2].

Сонымен қатар еңбек нарығы шетелдік әдебиеттерде жеткілікті түрде зерттеліп, айқындалған. Ал, ресейлік Саткина М.А., Гибриков Г.Г. және қазақстандық Н.К.Мамыров және т.б. бір топ ғалымдар еңбек нарығы анықтамасын ғылыми тұрғыдан алғанда әр түрлі көзқарасты ұстанады. Олар еңбек нарығына қатысты мәліметтерді жан-жақты зерделеп үш жікке бөліп қарастырғандығы белгілі[3].

Еңбек ресурстары табысты экономикалық дамудың негізгі құрамдас бөлігі болып табылады. Қаржылық қамтамасыз етудің, инновациялардың, технологиялардың, сауатты құрылған институттардың және басқа факторлардың маңыздылығына қарамастан, белгілі бір еңбек функцияларын орындап қана қоймай, өндірісті экономикалық қызметтің түпкі мақсатымен, оның адам қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталуымен анықталатын мағынамен толтыратын адам болмаған кезде экономиканың жұмыс істеуі мүмкін емес.

Соңғы онжылдықтарда еңбек ресурстарының маңыздылығының өскені соншалықты, бұл олардың жаңа сапаға – адами капиталды жаңа формаға айналдыру туралы сөз қозғала басталды. Ю.А. Корчагин атап өткендей, "адами капиталдың рөлін өзгерту, оның құрылымы мен функцияларын кеңейту, оны шығын факторынан қазіргі қоғамның дамуы мен жұмыс істеуінің негізгі өнімді және әлеуметтік факторына айналдыру дамудың жаңа парадигмасын қалыптастыру қажеттілігіне әкелді. Елдер мен әлемдік қоғамдастықты дамытудың жаңа парадигмасы аясында адами капитал ұлттық байлықта (дамыған елдердің 80%-на дейін) және жиынтық өндірістік капиталда жетекші орынға ие болды"[4].

Алайда еңбек ресурстары ретінде жоғарыда көрсетілген авторлар мүгедектігі бар адамдарды қарастырмаған.



Мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылуы мүгедектігі жоқ адамдардың жұмыспен қамтылуынан көп жағынан ерекшеленеді. Бұл азаматтарға жан-жақты қолдау қажет[5]. Мүгедектік саясаты жеңілден айтарлықтай дәрежеге дейін өзгертін ерекше қажеттіліктері бар халықтың денсаулығына қатысты мәселелердің гетерогенділігімен күрделене түседі.

Тарихқа жүгінетін болсақ, “мүгедек” ұғымының анықтамасын В.И. Даль өзінің энциклопедиялық сөздігінде (И.А. Бодуин де Кортуненің редакциясымен): француз тілінен аударғанда “мүгедек - жарақатына немесе ежелгі дәуіріне байланысты бұдан былай қызмет етуге қабілетсіз қызмет еткен жауынгер”[6], ал XVIII ғасырдың басында бұл ұғым “әскери мүгедек” мағынасында, яғни әскери қызметке жарамсыз адам ұғымында қолданылды. Ал XIX ғасырдың екінші жартысынан бастап мүгедектер санатына өндірістік жұмыстар барысында жарақат алған және енді жұмысқа қабілетсіз, мемлекет тарапынан қолдау мен ерекше назар аударуды қажет ететін жұмысшылар кіре бастады.

Жалпы алғанда екінші дүниежүзілік соғыстан кейінгі 20 ғасырдың екінші жартысында мүгедектік саласы тереңірек зерттей бастады. Осы ретте мүгедектіктің медициналық моделі пайда болды, оның жақтаушылары оны медициналық проблема, ауру мен жарақаттың нәтижесі деп санады. Сонымен бірге, осы модель шеңберінде мүгедектігі бар адамдар шешім қабылдаудан шеттетілген Әлеуметтік жұмыстың пассивті объектісі ретінде қарастырылды.

1960 жылдары бірқатар жаһандық солтүстік елдер өздерінің құқықтары үшін әртүрлі азшылықтардың қоғамдық және саяси қозғалыстарын дамытты. Содан кейін академиялық зерттеулерде жеке тұлғаның проблемаларына емес, топтың проблемаларына ерекше назар аударған мүгедектіктің әлеуметтік моделі одан әрі кең таралды.

“Мүгедектік” ұғымын әлеуметтік-экономикалық, саяси жан жақты қарастырылуы әлеуметтік және медициналық моделдерінен басқа көптеген модельдердің пайда болуына алғышарт болды. Сол себепті XXI ғасырда “мүгедек” ұғымы тұрақсыз күйде қалды, өйткені оны қоғамның бір бөлігі ғана емес, мүгедектердің өздері де қабылдамады, оның орнына “мүмкіндіктері шектеулі адамдар” ұғымын қолдануды жөн көреді[7-10].

Біріккен Ұлттар Ұйымының 2007 жылғы мүгедектердің құқықтары туралы Конвенциясында мүгедектік “дамып келе жатқан ұғым” деп танылады және “мүгедектерге тұрақты физикалық, психикалық, интеллектуалдық немесе сенсорлық бұзылулары бар адамдар жатады, олар әртүрлі кедергілермен өзара әрекеттесу кезінде олардың қоғамға басқалармен тең дәрежеде толық және тиімді қатысуына кедергі келтіруі мүмкін” деп көрсетілген[11].

Жоғарыда айтылғандардың бәрін талдай отырып, біз мүгедектік деп заңды түрде мүгедек мәртебесін алумен байланыстыратын адам денсаулығының бұзылуының болуын түсіну керек деген пікірге келуге болады.

Мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту бойынша **шетелдік тәжерибеге** келетін болсақ, Жұмыс берушілерді жұмыс орындарының белгілі бір пайызын мүгедектермен толтыруға міндеттейтін квоталау жүйелері мүгедектерді жұмыспен қамтуды ынталандыру үшін қолданылатын ең кең

таралған оң шаралардың бірі болып табылады. Халықаралық еңбек ұйымының мәліметі бойынша, квоталау жүйелерін 103 ел пайдаланады; олардың ішінде: 64 елде міндетті квоталар бар, ал елдердің үштен бірінде төлемдер немесе айыппұлдар қолдайтын квоталар бар. Кем дегенде 52 ел квоталар мен кемсітпеу туралы заңнаманы қолданады. Көптеген елдерде квоталау жүйелері Мемлекеттік және жеке сектордағы жұмыс берушілерге қолданылады және жұмыс күші белгілі бір деңгейден асатын жұмыс берушілерге қолданылады. Квота мөлшері аймақ пен елге байланысты өзгереді: квотаның ең төменгі мөлшері Шығыс және Оңтүстік-Шығыс Азияда (1–ден 5%-ға дейін), ал ең жоғары мөлшері Сахараның оңтүстігіндегі Африка елдерінде (15%-ға дейін); Еуропа мен Солтүстік Америкада олар 2-ден 12% -ға дейін (15%-ға дейін). Мүгедектіктің белгілі бір деңгейлері немесе түрлері бар адамдар екі немесе үш есе квота ретінде есептелуі мүмкін; мысалдарды Жапония мен Австрияда табуға болады. Денсаулық жағдайы бойынша айтарлықтай шектеулері бар, толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкер ретінде қарастырылуы мүмкін толық жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкер, мақсатында квотаны сақтау.

Егер бұл талап орындалмаса, жұмыс берушілерден квота бойынша бос орын үшін өтемақы төлеу талап етілуі мүмкін. Өтемақы төлемі пропорционалды мөлшерлеме бойынша да белгіленуі мүмкін. Мысалы, Германияда төлем мөлшерлемесі квота бойынша толтырылмаған міндеттемелер көлеміне байланысты. Арнайы құрылған қорға немесе мемлекеттік бюджетке түсуі мүмкін жинақталған қаражат квота бойынша міндеттемелерін орындайтын жұмыс берушілерді ынталандыру немесе қолдау үшін немесе мүгедектерге Кәсіптік оқыту немесе жұмысқа орналасу сияқты жұмыспен байланысты қызметтерді қаржыландыру үшін пайдаланылады.

Кейбір елдерде жұмыс берушілер квоталар бойынша міндеттемелерді баламалы тәсілдермен орындай алады: мүгедек адамдармен жұмыс істеуге қосалқы мердігерлер жасасу, мүгедектігі бар қызметкерді кәсіпорыннан тыс жерде жалдау, мүгедектігі бар өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдардан немесе мүгедек адамдар ұйымдарынан тапсырыс беру; мүгедек адамдарды даярлауды қамтамасыз ету, қорғау бойынша жұмысты қызмет көрсететін ұйымдарға аутсорсингке беру.

Квота бойынша міндеттемелерді сақтайтын жұмыс берушілер үшін ынталандырулар мүгедек жұмыскерлер үшін жалақыға субсидияларды; тұрғын үймен, тиісті жабдықпен қамтамасыз етуге жәрдемдесуге, жұмыс орнында бейімделуге субсидияларды; салықтық жеңілдіктерді/преференцияларды; арнайы жабдықты беруді қоса алғанда, жұмыс орнында оқытуға, бейімделуге субсидияларды қамтуы мүмкін[12].

Францияда мүгедектер ұзақ уақыт жұмыссыз болған адамдарға арналған мамандандырылған мекемелердегі жалпы бағдарламаларға да, оқу курстарына да қатыса алады. Жұмыс орнында кәсіптік оқыту бағдарламаларының екі түрі бар: персоналды даярлау орталықтары немесе мамандандырылған оқу орталықтары. Бұл мүгедектерді қолдайтын ұйымдардың қызметін мүгедектерді әлеуметтендіру қорын басқару қауымдастығы бірлесіп қаржыландырады.

Жұмыс берушілер жұмыс орнында оқыту келісімшарты үшін жылына 1527 еуро көлемінде біржолғы төлем алады. Франциядағы бірнеше ұйым ғана мүгедектерді жұмыспен қамтуды қолдау арқылы ашық еңбек нарығына мақсатты түрде тартады. Ұйымды Мүгедектерге арналған инклюзивті жоспарлау агенттігі және Еуропалық Рі бастамасы донорлық агенттіктер арқылы қаржыландыратын осындай ұйымдардың бірі – Service Plus 2006 жылы 194,500 халқы бар ауданда 112 адамды жұмысқа орналастыра алды.

Финляндияда кемсітушілікке қарсы ұсыныстар мүгедектерді әлеуметтік қамсыздандыру туралы Заңның бөлігі ретінде қабылданды. Әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңда қамтылған көптеген кемсітушілікке қарсы ережелер тым түсініксіз және мемлекеттік Жұмыспен қамту және халыққа білім беру салаларымен шектелген. 1992 жылғы «Ерекшелік-пациенттердің мәртебесі мен құқықтары туралы заңы» елдің әрбір тұрғынының кемсітусіз медициналық көмек алу құқығын мойындайды. Басқа заңнамалар негізінен әлеуметтік қызметтерді ұсынуға және жақсартуға және құқықтарды кемсітуге қарсы емес, инклюзия принципіне бағытталған. Бұрын зейнетақы немесе жәрдемақы алатын мүгедектер жұмыс іздеуге бейім емес еді, өйткені олардың жалақысы көбінесе олар алатын жәрдемақылардан төмен болды. Бұл табыстың ықтимал төмендеуі немесе "жәрдемақы тұзағына түсуі" және жұмыс тәжірибесі нашар болған жағдайда қайтадан жәрдемақы ала алмау қорқынышы бірін-бірі толықтырды. Жаңадан қабылданған зейнетақы заңнамасы жұмыс іздеу кезінде немесе ол аяқталғаннан кейін зейнетақы мен жәрдемақы төлеуді тоқтата тұру немесе қалпына келтіру жолдарын жеңілдетті. Әлеуметтік төлемдердегі ықтимал өзгерістер туралы ұсыныстарға жастар жұмыс істеген кезде зейнетақы ала бастайтын жағдайлардың алдын алу кіреді, ал жұмыс берушілер мүгедектерге қосымша толық емес жалақы төлейді.

Германияда мүгедектігі бар адамдарды кәсіптік оқытудың негізгі міндеті оларды танылған мамандықтардың бірі бойынша даярлау болып табылады. Мүмкіндігінше бұл процесс тікелей ұйымда штаттық қызметкерлермен бірге жүруі керек. Жеңіл ақыл-ой кемістігі бар адамдар үшін бұл қосымша қолдау қажет болмаса немесе ұсынылмаса, қолдау көрсетілетін жұмысқа орналасу қарастырылмаса, басқа қолдау тетіктері қарастырылуы болуы мүмкін. Кейбір интеллект кемістігі бойынша 12000-ға жуық орын және интеллект кемістігі мүгедектігі бар адамдарға 52 орын Бастауыш оқыту институттарында (Berufsbildungswerke) қарастырылған. Әрі қарай оқу немесе жаңа мамандық алу үшін олар шамамен 15000 орын бар мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған 28 ұзақ мерзімді оқыту институттарының біріне қабылдануы мүмкін.

Италияда мүгедектігі бар адамдарды еңбек нарығындағы интеграциясын қолдайтын федералды және аймақтық заңдар бар. Үкіметтің № 68/99 заңына сәйкес, мүгедектігі бар адамдар жергілікті ASL кеңсесінде тіркеліп, олардың жағдайын бағалаудан өтуі керек. Осы Функционалдық диагностика, әлеуметтік маманның құжаты және қорытынды есеп бағалауынан кейін әрбір өтініш берушінің нақты еңбек әлеуеті анықталады. Осы әлеуетке байланысты әр штат үшін бір дәрежеде олар жұмыс іздеушілердің тиісті тізімдеріне енгізіледі.

Мүгедектігі бар адамдарды еңбек нарығына интеграциялау үшін өндірістен қол үзбей жұмыспен қамту бойынша бірқатар бағдарламалар қарастырылған. Жұмысқа орналасуға көмекке келетін болсақ, заңнама жұмыс берушілерге мүгедектердің атынан төленген салықтарды өтеу үшін жыл сайын 31 миллион еуро бюджетті қарастырады. Өтемақының ең жоғары деңгейі еңбекке қабілеттілігі 79% - дан астамға төмендегендерге, сондай-ақ психикалық немесе интеллектуалдық кемістігі бар барлық адамдарға ұсынылады. Бұл топтар үшін жергілікті салықтардың өтемақысы қол жетімділіктің жалпы бюджетінің он процентінен аспайды.

Ұлыбританияда мүгедектерді жұмысқа орналастырудың бірнеше әдісі бар. Барлық мүгедектігі бар адамдар «JobCentrePlus» деп аталатын ұйымға бара алады, онда олар жұмыс іздеушілерге жұмыс пен жәрдемақы алуға өтініш бере алады. Содан кейін олар мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамтамасыз етуге мамандандырылған кеңесшісіне жіберіледі. Кеңесші әрі қарайғы іс-қимыл жоспарын жасауға көмектеседі. Кеңес беру комиссиясы өтініш берушінің жағдайын мұқият талдау үшін басқа жергілікті жерден сарапшыларды шақыра алады. Оларға физиотерапевттер, кәсіптік терапевттер, жүйелік әкімшілер, қолдау және бейімделу мамандары кіреді. Мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту жөніндегі кеңесшілер бағалау жүргізеді және адаммен бірге іс-қимыл жоспарын жасайды, ол үшін бірқатар схемалар бар. Мүгедектігі бар адамдар үшін жаңа мүмкіндіктерді жұмыспен қамту делдалдары жүзеге асыратын бағдарламалар ұсынады. Ал олар осы бағдарламаға тікелей қатысуға өтініш бере алады. Бағдарламаны JobCentrePlus-пен келісімшарт бойынша бірқатар ерікті, қоғамдық және жеке ұйымдар жүзеге асырады. Ол жұмыс іздеу кезінде адамдардың мәселелерін жоспарлауда және де шешуде қарқынды қолдауды қамтиды[13].

WorkStep – бұл үкімет субсидиялайтын орталықтандырылған жұмыспен қамту бағдарламасы. Бағдарламаның мақсаты-күрделі ауытқулары бар адамдарды жұмыспен қамтамасыз ету және кейіннен оларға қолдаусыз еңбек қызметіне қатысуға мүмкіндік беру. Бағдарлама 145 муниципалитетте немесе қызмет көрсететін ерікті ұйымдарда жұмыс орындарын ұсынады. WORKSTEP-пен және де 200 ұйымның қолдауымен жұмыс мүмкіндіктерін ұсынады, бұл адамдарға әртүрлі компанияларда жұмысқа орналасуға мүмкіндік береді. Бұған дейін бұған негізінен жұмыс берушілердің жалақысын субсидиялау арқылы қол жеткізілді, оның деңгейі мүгедектің еңбек қызметімен анықталады; енді WorkStep қаражаты жұмыспен қамту бойынша кеңес беру, тәлімгерлік және жұмыс орнында оқыту сияқты ашық еңбек нарығындағы басқа ұзақ мерзімді жұмыспен қамту қызметтері үшін қол жетімді[14].

Ұлыбританияда әлеуметтік қызметтерде мүгедектерді жұмысқа қабылдау бойынша арнайы қызметтер бар. Онда мүгедектерге жұмыс іздеуде көмек көрсетіледі, арнайы көлікке ақы төлеу үшін жәрдемақы бөлінеді, клиенттің жұмыс орны қажетті жабдықтармен қамтамасыз етіледі. Мүгедектерді жұмысқа қабылдайтын мекемелер арнайы техника (мүгедектер арбалары, мүгедектерге арналған лифтілер) сатып алу үшін бір айлық жәрдемақы алады. Ауыр аурулары

бар мүгедектер үйде жұмыс істей алады және осы мақсаттар үшін оларға арнайы компьютерлік жабдықтар орнатылады. Көру қабілетінің толық немесе ішінара жоғалуы бар адамдар үшін оқырманның қызметтеріне ақы төлеу үшін жәрдемақы беріледі.

Мүгедектер алты апталық сынақ мерзімімен жұмысқа қабылданады, бұл ретте оларға субсидия төленеді. Жұмыспен қамту орталығының штаты барлық нақты жағдайларда мүгедектің әрбір кандидатурасын және оған сәйкес жұмыс берушілермен жұмысты талқылауға көмектеседі. Мүгедектерге арналған Жұмыспен қамту қызметтері туралы ақпарат мүгедектердің жақсы тәжірибе кодексінде және консультативтік қызметтер мен жұмыспен қамту орталықтары шығаратын буклеттерде орналастырылған[15].

Соңғы жылдары қазіргі әлемде Еуропалық Одақтың көптеген елдерінде мүгедектерді еңбек өміріне қосуға көмектесетін, әлеуметтік-экономикалық жағдайдың болып жатқан өзгерістеріне байланысты тез өзгере алатын түрлі бағдарламалар іске асырылды, олардың барлығы мүмкіндігі шектеулі жандардың қоғамдық пайдалы қызметін ұзарту үшін жағдай жасауға бағытталған.

Қорытындылай келсек, мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастырудың халықаралық тәжірибесі мүгедектерді жұмыс орындарына сәтті интеграциялау белгілі бір жағдайларда мүмкін болатындығын көрсетеді.

Біріншіден, жұмыс орындарының қолжетімділігі және мүгедектер үшін кедергілерді қамтамасыз ету үшін жағдай жасау қажет. Бұл мүгедектігі бар адамдарға жұмыс орындарын бейімдеуді және арнайы жабдықты пайдалануды қамтуы мүмкін.

Екіншіден, мүгедектігі бар адамдардың құқықтық қорғауды және олардың жұмыс орнындағы құқықтарын қорғауды, оның ішінде кемсітушіліктен қорғауды қамтамасыз ету қажет.

Үшіншіден, жұмыс орнында ерекше қажеттіліктері болуы мүмкін мүгедектігі бар адамдарды арнайы қолдау және оқыту қажет.

Жапония, Франция және Канада сияқты кейбір елдерде үкіметтер мүгедектігі бар адамдарды жалдайтын жұмыс берушілерге қаржылық жеңілдіктер мен субсидиялар береді.

Тұтастай алғанда, халықаралық тәжірибе мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру мүмкін екенін және оларға тиісті жағдайлар мен қолдау көрсетілсе, жұмыс орындарында құнды қызметкерлер бола алатындығын көрсетеді.

Сонымен қатар, кейбір елдер мүгедектігі адамдарды жұмыспен қамтуды арттыруға бағытталған арнайы бағдарламалар мен бастамалар әзірледі. Мысалы, Еуропалық Одақта мүгедектерді жұмыспен қамтудың Еуропалық стратегиясы бар, ол ұлттық және аймақтық бастамаларға қолдау мен үйлестіруді қамтамасыз етеді.

Алайда барлық күш-жігерге қарамастан, көптеген елдерде мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту әлі де проблема болып табылады. Мүгедектігі бар адамдар жұмыс орнында кемсітушілікке, білім мен оқытуға қол жетімділіктің

болмауына, сондай-ақ Үкімет пен жалпы қоғамның жеткіліксіз қолдауына тап болады.

Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыруда шын мәнінде маңызды нәтижелерге қол жеткізу үшін олардың жұмыс орындарына кірігуі үшін жағдай жасап қана қоймай, қоғамның мүгедек адамдарға деген көзқарасын өзгерту қажет. Мүгедектік табысты мансапқа кедергі емес екенін және әрбір адам, соның ішінде мүгедектер де лайықты жұмысқа және өз әлеуетін жүзеге асыруға құқылы екенін түсіну маңызды. бүгінгі күні тек бір елде қолданылатын және басқа еш жерде қолданылмайтын ерекше мысалдар жоқ. Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру үшін кәсіпорындарды ынталандыруға қатысты барлық мысалдар әртүрлі елдерде әзірленген және қолданылатын қаржылық қолдау мен кеңес беру қызметтерінің әртүрлі түрлеріне негізделген.

Алайда әр ел бұл мәселеге жеке-жеке қарай алады және олардың нақты жағдайында тиімді жұмыс істейтін ерекше әдістерді қолдана алады. Бұл шешім қабылдауға қатысуды, жаңа дағдыларды үйренуді және мансапта өсу мүмкіндігін қамтуы мүмкін. Бұл тәсілді мүгедектермен жұмыс істеуге де қолдануға болады, осылайша олар өздерін ұжымның толыққанды мүшелері ретінде сезінеді және даму перспективаларын көреді.

Осылайша, басқа жерде қолданылмайтын ерекше мысалдар болмаса да, әр ел мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту үшін шағын және орта бизнесті ынталандыру үшін жергілікті жағдай мен қажеттіліктерге негізделген жеке тәсілді қолдана алады.

## Зерттеу әдістері

Зерттеу жұмыстарының негізгі мақсаттары мен міндетіне сәйкес осы жобаны жазу кезінде сандық және сапалық оның ішінде аналитикалық, статистикалық көрсеткіштерді салыстыру, логикалық және сараптамалық бағалау әдістері қолданылды. Нақтылай келсек:

1. Статистикалық деректерді пайдалану: Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастырудың ағымдағы жай-күйін талдау үшін Ұлттық статистикалық агенттіктер, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі сияқты ресми дереккөздер ұсынған статистикалық деректер және басқа да ресми есептер мен жарияланымдар пайдаланылды. Осы деректердің өзектілігі мен дұрыстығына бағалау жүргізілді және Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастыруға байланысты сандық көрсеткіштерді, трендтер мен үлгілерді талдау үшін пайдаланылды.

2. Халықаралық тәжірибені зерделеу: Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастыру бойынша озық тәжірибелер мен ұсыныстарды анықтау үшін халықаралық тәжірибеге шолу жасалды. Басқа елдер мен өңірлердің тәсілдері мен бағдарламалары зерделенді, әдебиеттерге, есептер мен деректерге талдау жүргізілді, сондай-ақ осы саладағы сарапшылармен сұхбат жүргізілді. Бұл Қазақстан контекстінде қолданылуы мүмкін басқа елдерден үздік тәжірибелер, тәжірибелер мен ұсынымдар туралы ақпарат алуға мүмкіндік берді.

3. Сауалнама: Жоба зерттеуі мүгедектер, мүгедектердің құқықтарын қорғау ұйымдарының өкілдері, жұмыс берушілер, үкімет өкілдері және басқалар сияқты әртүрлі мүдделі тараптардың пікірлері мен көзқарастары туралы деректерді жинау үшін сауалнама жүргізді. Сауалнаманың мақсаты мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты пікірлер мен көзқарастарды, мүгедектерді жұмысқа орналастыруға әсер ететін факторларды, сондай-ақ Қазақстандағы мүгедектерді жұмысқа орналастыру жағдайын жақсарту жөніндегі ұсыныстарды анықтау болды. Сауалнама құрылымдық сұрақтарды пайдалана отырып жүргізілді және деректер онлайн сауалнама немесе жеке сұхбат арқылы жиналды.

4. Сараптамалық сұхбат: тереңірек және сапалы мәліметтер алу үшін мүгедектерді жұмыспен қамтумен айналысатын ұйымдардың өкілдерімен, үкімет өкілдерімен, жұмыс берушілермен және басқа да мүдделі тараптармен сараптамалық сұхбат жүргізілді. Сұхбат сұрақтары зерттеу мақсаттары негізінде әзірленді және мүгедектердің қазіргі жұмысқа орналасу жағдайы, кедергілер мен қиындықтар, сондай-ақ мүгедектердің еңбек нарығындағы жағдайын жақсарту бойынша ұсыныстар туралы сұрақтарды қамтыды. Сараптамалық сұхбаттар жазылып, транскрипцияланды және мәліметтер мазмұнды талдаудың сапалы әдісін қолдана отырып талданды.

5. Әдебиеттерге жүйелі шолу: Қазақстанда және басқа елдерде мүгедектерді жұмысқа орналастыру тақырыбы бойынша ғылыми әдебиеттерге жүйелі шолу жасалды. Сияқты әртүрлі академиялық мәліметтер базасы пайдаланылды Google Scholar, ResearchGate, Scopus, және басқалары, тиісті

ғылыми мақалаларды, есептерді, диссертацияларды және басқа дереккөздерді іздеу. Кейін зерттелетін мәселенің ағымдағы жағдайын бағалау, әдебиетте ұсынылған ең жақсы тәжірибелер мен ұсыныстарды анықтау үшін алынған мәліметтер талданып, синтезделді.

6. Деректерді талдау: әртүрлі көздерден алынған деректерді жинағаннан кейін оларды талдау жүргізілді. Статистика және сауалнама нәтижелері сияқты сандық деректер үшін мен жиілікті талдау, көрсеткіштерді салыстыру, графиктер мен диаграммалар құру сияқты сипаттамалық статистика әдістері, сараптамалық сұхбат нәтижелері және мазмұнды талдау сияқты сапалы деректер үшін негізгі тақырыптар мен үлгілерді санаттау, тақырыптық талдау және бөлектеу әдістері қолданылды.

7. Нәтижелерді түсіндіру: деректерді талдаудан кейін алынған нәтижелерді түсіндіру, оларды зерттеудің бастапқы мақсаттарымен және алдыңғы зерттеулермен салыстыру жүргізілді және мүгедектердің жұмысқа орналасу жағдайы туралы қорытындылар жасалды.

8. Қорытындылар мен ұсынымдар: жүргізілген зерттеу негізінде Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты негізгі тұжырымдар мен ұсынымдар тұжырымдалды. Қорытындылар статистикалық деректерді, халықаралық тәжірибені, сауалнама нәтижелерін және сараптамалық сұхбаттарды талдау негізінде жасалды. Ұсыныстарға мүгедектердің еңбек нарығындағы жағдайын жақсарту, кедергілер мен сын-қатерлерді азайту, Мемлекеттік бағдарламалар мен қолдау шараларын дамыту бойынша ұсыныстар енгізілді.

9. Зерттеу шектеулері: зерттеу процесінде қол жетімді деректердің шектеулі көлемі, зерттеу әдістемесінің шектеулері, зерттеу жүргізуге шектеулі уақыт және т.б. сияқты шектеулер туындауы мүмкін.

10. Этикалық ойлар: зерттеу барысында деректердің құпиялылығы, сауалнама мен сұхбатқа қатысушылардың келісімі, мүгедектігі бар адамдардың қатысуымен Қазақстан заңнамасы мен зерттеулер саласындағы халықаралық стандарттардың сақталуы сияқты Этика қағидаттары сақталды.



## Талдау және зерттеу нәтижелері

Әлемдік деңгейде, Әлемдік денсаулық сақтау ұйымының деректеріне сүйенсек, мүгедектік мәселесі 1 миллиардтан астам адамға әсер етеді. Бұл әлем халқының шамамен 15% құрайды, 15 жастан асқан 190 миллион адамға дейін (3,8%) айтарлықтай функционалдық шектеулер бар, көбінесе медициналық көмекке мұқтаж. Мүгедектігі бар адамдардың саны созылмалы аурулардың ауыртпалығының артуына және халықтың қартаюына байланысты өсуде. Мүгедектік адам құқықтарына тікелей байланысты, өйткені мүгедектігі бар адамдар өздерінің жағдайына байланысты көптеген құқықтарын бұзушылықтарға тап болады, соның ішінде зорлық-зомбылық, теріс пайдалану, біржақты және құрметтемеушілік; бұл көбінесе кемсітушіліктің басқа түрлерімен, атап айтқанда жасына және жынысына байланысты жүреді. Сонымен қатар, мүгедектігі бар адамдар медициналық көмекке және онымен байланысты қызметтер мен жүйелі қолдау түрлеріне жүгіну кезінде әртүрлі кедергілерге, стигматизацияға және кемсітушілікке тап болады. Мүгедектік орташа деңгейден төмен елдерде жиі кездесетіндіктен, мүгедектік пен кедейлік бір-бірін өзара күшейтіп, осы және басқа проблемалардың сақталуына ықпал ететіндіктен, мүгедектерге қолдау көрсету даму процесінің басым міндеттерінің бірі болып табылады[16]. Статистикалық ақпараттарға жүгінсек, жыл сайын Қазақстан аумағында да мүгедектер санының өсуі байқалады (Кесте 1).

Кесте 1 – 2018-2022 жылдар аралығында мүгедектігі бар адамдар саны

Аймақтар/Жылдар	2018ж	2019ж	2020ж	2021ж	2022ж
<b>Қазақстан Республикасы</b>	680 025	695 253	695 131	696 825	707980
<b>Ақмола облысы</b>	29 200	29 059	28 798	29 073	28694
<b>Ақтөбе облысы</b>	25 962	27 044	27 401	27 694	28345
<b>Алматы облысы</b>	68 259	68 775	67 251	67 237	67549
<b>Атырау облысы</b>	21 748	22 886	23 066	23 679	24215
<b>БҚО</b>	24 023	24 401	24 272	24 213	24317
<b>Жамбыл облысы</b>	44 679	45 880	45 805	45 777	45497
<b>Қарағанды облысы</b>	66 845	67 763	67 384	67 795	68081
<b>Қостанай облысы</b>	28 013	28 177	27 809	28 092	28006
<b>Қызылорда облысы</b>	29 751	30 115	30 570	31 345	31558
<b>Маңғыстау облысы</b>	25 545	27 715	28 569	29 194	30307
<b>Павлодар облысы</b>	27 915	27 965	27 868	27 824	27965
<b>СҚО</b>	27 268	26 944	26 432	26 100	25291
<b>Түркістан** облысы</b>	91 001	94 128	95 808	97 619	96617
<b>ШҚО</b>	56 920	56 543	54 905	54 838	54367
<b>Астана қаласы</b>	25 719	27 518	28 607	26 730	31432
<b>Алматы қаласы</b>	51 679	53 706	53 900	52 438	56738
<b>Шымкент қаласы</b>	35 498	36 634	36 686	37 177	39001

Ескерту – [17], [18] дереккөздері негізінде автормен құрастырылды

Жұмысқа қаблетті мүгедектігі бар адамдардың 2018 жылдан 2022 жыл аралығында осу динамикасын қарасақ 2022 жылғы мәліметтерге сүйенсек, Қазақстанда мүгедектігі бар 707 мыңға жуық адам тұрады, оның ішінде 61,5% еңбекке қабілетті жас, 25,7% зейнет жастағы адамдар, 12,8% 18 жасқа дейінгі балалар. Мүгедектігі бар адамдардың үлес салмағы салыстырмалы түрде тұрақты және бүкіл халық арасында соңғы 3 жыл арасында соңғы 3,7%-ды құрайды. Олардың 44% - ы әйелдер. Қазақстанда мүгедектігі бар адамдар саны 7,5% - ға өсті. Олардың 88,5% - ы 16 жастан асқан. Алайда, өңірлердегі халықтың мүгедектік деңгейі бүгінде орташа республикалық деңгейден асып, 3,9-дан 4,7% - ға дейін ауытқиды. Мүгедектік көрсеткіштері ең жоғары өңірлер-Қарағанды облысы (4,7%), Түркістан облысы (4,15%) және Шығыс Қазақстан (4,1%). Барлық мүгедектігі бар адамдардың 18,4% - ы Түркістан облысында тұрады[19]. Ал қазіргі уақытта Қазақстанда мүгедектігі бар 707 мың адамның ішінен 60% немесе 430 мыңы еңбекке қабілетті жаста. Оның тек 25% - ы немесе 106,5 мың мүгедек адамның жұмысы бар [20].

Қазақстанда инклюзивті қоғам құру үшін мүгедектердің құқықтары туралы ратификацияланған Конвенцияны іске асыру шаралары қабылдануда. 2018 жылы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мүгедектердің құқықтарын қамтамасыз ету және өмір сүру сапасын жақсарту жөніндегі үш кезеңдік іс-шаралар жоспарын іске асыруды аяқтап, 2025 жылға дейін Ұлттық жоспар әзірледі. Ұлттық жоспардың негізгі мақсаты мүгедектігі бар адамдарды экономикалық дербестігін және сапалы жұмыспен қамтылуын дамыту арқылы елдің әлеуметтік экономикалық өміріне қосу болып табылады[21].

Ұлттық жоспардың мақсаттарын іске асыру шараларының ішінде мүгедектігі бар адамдарды кәсіптік оқыту және сапалы жұмысқа орналастыруды қолдау арқылы бәсекеге қабілеттілікті арттыруды бөліп көрсетуге болады. Осылайша, қорғалмаған Халықты жұмысқа орналастыру проблемасының шешімдерінің бірі “Жұмыспен қамту 2020 Жол картасы” шеңберінде кәсіптік даярлау бағдарламалары болды, оның қорытындысы бойынша 2016 жылы әртүрлі санаттағы мүгедектігі бар 289 адам оқудан өтті; оның 139 — ы оқуды аяқтап, 121-і жұмыс тапты.

Бұдан басқа, “Цифрлық Қазақстан” бағдарламасы шеңберінде халықты компьютерлік сауаттылықтың цифрлық дағдыларына оқыту бойынша жұмыс жүргізілуде. Бұл курстар тегін және Қазақстанның әртүрлі өңірлеріндегі барлық тілек білдірушілер үшін қолжетімді. Сондай-ақ, бағдарламалауды, ақпараттық қауіпсіздікті, бағдарламалық қамтамасыз етуді және т.б. қоса алғанда, ақпараттық технологиялар саласындағы цифрлық сауаттылық пен танымал мамандықтарға оқыту техникалық және кәсіптік білім беру мекемелерінде жүргізіледі, онда мүгедектігі бар адамдар үшін 10 оқуға квота көзделген. Алайда, осы оқу орындарына мақсатты топты тартуды арттыру үшін инклюзивті білім беру тәжірибесін дамыту қажет. “Цифрлық Қазақстан” мемлекеттік бағдарламасы халықтың барлық санаттарын базалық цифрлық дағдыларға, сондай-ақ озық пайдаланушылардың дағдыларына оқыту бойынша жоғары нәтижелілікті көрсетеді. Оқу жоспарына сәйкес, 2018 жылы жоспарланған 804

000-нан 623 665 адам оқудан өтті, бұл 77,5% құрайды. Цифрлық дағдыларды оқытудан басқа, бағдарлама азаматтарды ақпараттық технологиялар саласындағы мамандарға жоғары сұраныс байқалатын электрондық еңбек биржасына тиімді тартады. Бұл ретте бұл сала үлкен жұмыс тәжірибесі жоқ мүгедектігі бар жастар үшін қолжетімді бос жұмыс орындарының саны бойынша көшбасшылардың бірі болып табылады. Бос жұмыс орындарының басым саны ірі қалаларда — Астана мен Алматыда ұсынылған, бұл Қазақстанның басқа өңірлерінен ізденушілердің әлеуетін біршама шектейді. Алайда, Ақпараттық технологиялар саласының маңызды артықшылықтарының бірі-қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі, ал бүгінде бұл саладағы барлық бос жұмыс орындарының кем дегенде 60% құрайды[22].

Елімізде мүгедектігі бар адамдарды қолдау мәселелеріне ерекше көңіл бөлінеді. Қазақстан мүгедектігі бар адамдардың кез келген шешім қабылдау процесіне қатысуын қамтамасыз ету үшін "біз туралы бізсіз ештеңе" қағидатын сақтауға ұмтылады. Үкіметтік емес ұйымдардың қатысуымен Мүгедектердің құқықтары туралы Конвенцияны ратификациялауға байланысты Қазақстан Республикасы қабылдаған міндеттемелерді іске асыру мақсатында Үкімет 2025 жылға дейін мүмкіндігі шектеулі адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және өмір сүру сапасын жақсарту жөніндегі ұлттық жоспарды бекітті.

Халықтың мобильділігі төмен топтары үшін кедергісіз орта құру бойынша жұмыс жалғасуда. 2020 жылдан бастап "мүгедек адамдарды әлеуметтік қорғау" ақпараттық порталында ([inva.gov.kz](http://inva.gov.kz)) өңірлер бөлінісінде объектілерге қолжетімділік картасы жұмыс істейді, онда ел бойынша 35 мыңнан астам әлеуметтік инфрақұрылым объектілерінің бейімделуі туралы мәліметтер қамтылған.

Мүгедектігі бар адамдар үшін ОТҚ немесе қызметтердің түрлерін таңдау құқығын көздейтін әлеуметтік қызметтер порталын 2021 жылы толық көлемде енгізу оңалтудың жеке бағдарламаларының орындалуын 87% - ға дейін жеткізуге мүмкіндік берді. Портал мүгедектігі бар адамдар үшін әлеуметтік қызметтерді алушылар мен жеткізушілерге бірыңғай цифрлық алаңда тікелей өзара іс-қимыл жасауға мүмкіндік береді. Порталда арнаулы әлеуметтік қызметтер көрсететін 817 медициналық-әлеуметтік мекеме (бөлімше), 238 ОТҚ жеткізушісі, 24 мыңнан астам тіркелген. жеке көмекші қызметтерін жеткізушілер, 628 жастау тілі, 91 санаторий-курорттық емдеу және кепілдендірілген әлеуметтік пакеттерге 62 жеткізуші қызметтері қарастырылған.

Халықты әлеуметтік қорғау саласында 27 оңалту орталығы жұмыс істейді. 2025 жылға дейін ірі 12 оңалту орталығының құрылысы жоспарланған.

2022 жылы барлық өңірлерде пилоттық режимде мүгедектік тобын белгілеу үшін медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізудің сырттай форматы бойынша жоба іске қосылды. Қызметті алу үшін өтініш беруші тек тұрғылықты жері бойынша емханаға барып, қажетті тексеруден өтуі керек, қалған процестер Ақпараттық жүйелерді интеграциялау есебінен оның қатысуынсыз өтеді. Пилоттық жобаны іске асыру шеңберінде Қазақстанның барлық өңірлерінен 32,1

мыңнан астам өтінім қаралды, бұл куәландырылған адамдардың жалпы санының 22,1% - құрайды.

2022 жылдан бастап заңнамалық өзгерістерге сәйкес Парламент Мәжілісіне депутаттық мандаттарды бөлу кезінде әйелдер мен жастардан басқа квоталанатын Санаттар қатарына мүгедектігі бар адамдар енгізілді.

2022 жылғы 3 қаңтарда жұмыс берушілердің мүгедектігі бар адамдар үшін арнайы жұмыс орындарын қаржыландыруы үшін өтемақы жарнасын көздейтін заң қабылданды. Соңғы бес жылда квота шеңберінде 24 мың мүгедек адам жұмысқа орналастырылды.

Электрондық еңбек биржасында мүгедектігі бар адамдарға ұсынылатын кәсіптер мен сабақтардың атласы орналастырылған. 5 мыңнан астам бос жұмыс орны орналастырылды. БҰҰ ДБ-мен бірлесіп жасалған Атлас.

Қазақстан Кәсіподақтар федерациясымен бірлесіп "Халықтық бақылау" жобасы іске асырылуда. Жоба мүгедектігі бар адамдарды "халық бақылаушылары" ретінде тартуды көздейді. Бүгінгі таңда жобаға 164 кәсіпорын жұмылдырылды, онда 521 қызметкер жұмысқа орналастырылды. "Халықтық бақылау" жобасы-ерекше қажеттіліктері бар адамдарды толыққанды жұмысқа орналастыру мүмкіндігі. Жобаға қатысу үшін кадрларды іріктеу кезінде мүгедектік белгілеу себебінен кәсіпорында жұмысынан кеткен қызметкерлерге артықшылық беріледі.

2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша мемлекеттік бағдарлама шеңберінде 18,5 мың мүгедек адам жұмысқа орналастырылды, оның ішінде тұрақты жұмыс орындарына – 9,3 мың уақытша жұмыс орындарына – 8,6 мың (әлеуметтік жұмыс орындары, жастар практикасы, қоғамдық жұмыстар).

Мүгедектігі бар адамдардың экономикалық белсенділігін арттыру мақсатында барлық өңірлерде 19 "Ten Qogam" орталығы ашылып, жұмыс істейді. Орталықтарда психологиялық және құқықтық көмек, жұмысқа орналасуға жәрдемдесу көрсетіледі.

2022 жылғы 26 маусымдағы Заңмен "мүгедек" ұғымы "мүгедек адамға" және "мүгедек балаға" "мүгедек балаға" өзгертілді. Денсаулық сақтау ұйымдарында мүгедектігі бар адамдарға бірінші кезекте қызмет көрсету құқығы анықталды. Мүгедектігі бар адамдар құқықтық және техникалық сипаттағы нотариаттық іс-әрекеттер жасаған кезде жеке нотариустардың қызметтеріне ақы төлеуден босатылады. Және де "Абилитация" ұғымы мүгедектігі бар адамдардың тұрмыстық, қоғамдық және кәсіби қызметке қабілеттерін қалыптастыруға және дамытуға бағытталған шаралар кешені ретінде енгізілді.

Әлеуметтік кодекс Тұжырымдамасының жобасы әзірленуде, ол мемлекет жүргізіп отырған әлеуметтік саясаттың халықтың қанағаттанушылығын арттыруға бағытталған әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін кешенді жетілдіруді, әлеуметтік қызметтерді жаңғырту жөніндегі шараларды және т. б. көздейді.

Бұл ретте ҰЕҰ ("Nomad Rights" ҚК) өкілдері азаматтық заңнаманы, соттың адамды әрекетке қабілетсіз деп тану тетігін, халықаралық құжаттардың талаптарына және бірқатар елдердің тәжірибесіне сәйкес қорғаншылықты

тағайындау және адамдарды қолдау жүйесін әзірлеу мәселелерін қайта қарау қажет деп санайды.

Адам құқықтары және заңдылықты сақтау жөніндегі Қазақстандық халықаралық бюро өкілдері мүгедектік белгісі бойынша кемсітушілік жағдайында құқықтық қорғауды қамтамасыз етуге бағытталған қабылданатын шаралардың жеткіліксіздігіне алаңдаушылық білдіреді және тиімді шаралар қабылдауды күшейту қажет деп санайды[23].

Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыруды қолдау үшін халықтың цифрлық сауаттылығын дамытуға бағытталған бірқатар мемлекеттік емес жобаларға бастамашылық жасалды, олардың ішінде: isit Ақпараттық технологиялар мектебі, “тең мүмкіндіктер әлемі” жобасы, future IT стартапы, Алматы қаласында мүгедек адамдарды оқытудың тәуелсіз жобасы.

Бұл ретте мемлекет тарапынан мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту бойынша нақты көрсеткіштеріне келетін болсақ, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің берген ақпаратына сәйкес «Нәтижелі жұмыспен қамту және кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасы 3 бағытта жүргізіледі:

1. Кадрларды даярлау және қысқа мерзімді оқытулар;
2. «Бастау бизнес», «Жас кәсіпкер» жобаларды бойынша кәсіпкерлік негіздеріне оқыту, шағын несие және гранттар беру;
3. Деректер базасынан бос жұмыс орындарына орналастыру.

Жалпы алсақ, 2017 жыл мен 2021 жылдар аралығында 15 мың мен 23 мың аралығында мүгедектігі бар адамдар қатысқан. Қатысқан адамдардың саны бойынша бесжылдық ішінде өзгерістерін саралайтын болсақ, 2020 жылы қатысушылар саны шамамен 4 мың 500 адамға күрт төмендеуі байқалады. Бұл үрдіс пандемия кезіне түскен уақытпен түсіндіруімізге болады. Жалпы алғанда, бұл үрдісті ескермейтін болсақ, бұл мемлекеттік бағдарламаға жұмыссыз мүгедектігі бар адамдардың арасында қатысушылар саны шамамен 5 мың адамға жыл сайын тұрақты түрде өсімі байқалады(Кесте 2).

Кесте 2 – 2017-2021 жылдар аралығында «Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасына қатысқан мүгедектігі бар адамдар саны

Аймақтар/Жылдар	2017ж	2018ж	2019ж	2020ж	2021ж
1	2	3	4	5	6
<b>Қазақстан Республикасы</b>	<b>15184</b>	<b>23630</b>	<b>21554</b>	<b>17029</b>	<b>22927</b>
Ақмола облысы	545	913	854	638	843
Ақтөбе облысы	740	1236	1245	1037	1436
Алматы облысы	1350	2420	1617	1492	2082
Атырау облысы	909	670	861	721	868
ШҚО	1225	1870	1407	835	1223
Жамбыл облысы	905	1336	1241	998	1809
БҚО	622	1038	901	596	839
Қарағанды облысы	1520	2660	2092	1311	1745
Қостанай облысы	619	863	716	556	784

2-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
<b>Қызылорда облысы</b>	771	1223	1041	808	1203
<b>Маңғыстау облысы</b>	639	1104	1298	802	1211
<b>Павлодар облысы</b>	936	1182	1033	673	830
<b>СҚО</b>	562	703	784	642	714
<b>ОҚО</b>	2315	-	-	-	-
<b>Түркістан** облысы</b>	-	2689	2823	2273	3687
<b>Алматы қаласы</b>	940	1638	1661	2198	1719
<b>Астана қаласы</b>	586	982	768	537	750
<b>Шымкент қаласы</b>	-	1101	1212	912	1184
Ескерту – [24] дереккөзі негізінде автормен құрастырылды					

2017 мен 2021 жылдар арасында «Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасын іске асырылды, оның шеңберінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, жұмыссыздар және біліктілігі төмен кадрлар арасында жұмыспен қамтуға жәрдемдесу үшін даярлау және қайта даярлау жүргізілді. 2017-2021 жылдар аралығында бұл бағдарлама аясында жұмыспен қамтылуын қарастырсақ (Кесте 3), 2019 жыл 2021 жыл пандемия уақытына түскенін ескере отырып, бұл уақытта бар салаларда төмендеу болғанын айта кету керек, 2020 жылда бағдарламаға қатысушыларының санын төмендеу байқалады, ал қалған жылдар артуымен жыл сайынғы өсім көрінеді.

Жұмыспен қамтылғандардың санын негізгі басым көпшілігі Түркістан, Жамбыл облыстары мен Алматы қаласына, яғни Қазақстанның оңтүстік өңірлеріне тиесілі. Және де Қазақстанның орталық аймағы жалпы бағдарламаға қатысушылардың елеулі үлес салмағын алып отыр.

Кесте 3 – 2017-2021 жылдар аралығында «Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасы бойынша жұмысқа орналастырылған мүгедектігі бар адамдар саны

Аймақтар/Жылдар	2017ж	2018ж	2019ж	2020ж	2021ж
1	2	3	4	5	6
<b>Қазақстан Республикасы</b>	<b>12 475</b>	<b>20763</b>	<b>20640</b>	<b>19921</b>	<b>22902</b>
<b>Ақмола облысы</b>	422	777	863	816	902
<b>Ақтөбе облысы</b>	601	959	1105	1215	1416
<b>Алматы облысы</b>	991	1992	1676	2110	2335
<b>Атырау облысы</b>	829	954	899	811	906
<b>ШҚО</b>	980	1631	1315	1002	1262
<b>Жамбыл облысы</b>	626	1051	1176	1204	1421
<b>БҚО</b>	519	850	732	593	681
<b>Қарағанды облысы</b>	1 261	2273	2191	1734	1731
<b>Қостанай облысы</b>	509	707	689	648	763
<b>Қызылорда облысы</b>	674	1095	1230	1175	1248
<b>Маңғыстау облысы</b>	469	844	811	802	976

### 3-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
<b>Павлодар облысы</b>	872	1048	1374	1059	1038
<b>СҚО</b>	426	696	712	593	594
<b>ОҚО</b>	1896	-	-	-	-
<b>Түркістан** облысы</b>	-	2314	2317	2472	3545
<b>Алматы қаласы</b>	828	1456	1777	1943	2174
<b>Астана қаласы</b>	572	908	515	696	804
<b>Шымкент қаласы</b>	-	1208	837	1049	1129
<b>Шымкент қаласы</b>	-	1208	837	1049	1129

Ескерту – [24] дереккөзі негізінде автормен құрастырылды

«Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасы бойынша жұмысқа орналастырылу деңгейі 2021 жылда 100 процент қамтылуы байқалады, алайда жалпы жұмысқа қаблетті мүгедектігі жалпы санының шамамен 0,5 процентін ғана құрайды (Кесте 4).

Кесте 4 – 2017-2021 жылдар аралығында «Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасы бойынша жұмысқа орналастырылу деңгейі

Аймақтар/Жылдар	2017ж	2018ж	2019ж	2020ж	2021ж
Бағдарламаға қатысқандар	15184	23630	21554	17029	22927
Жұмысқа орналасқандар	12 475	20763	20640	19921	22902
Айырмашылық, (%)	<b>-17,8</b>	<b>-12,1</b>	<b>-0,4</b>	<b>+17</b>	<b>-0,01</b>

Ескерту – [24] дереккөзі негізінде автормен құрастырылды

Қазіргі уақытта Қазақстанда еңбек заңнамасына бірнеше өзгерістер енгізу жоспарлануда. Олардың бірі мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты. Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің айтуынша, мүгедектігі бар адамдарға жұмыс орындарын беру мүмкін болмаған жағдайда кәсіпорындар өтемақы төлеуге міндеттелуі мүмкін[25]. Бұл норма 2023 жылдан бастап енгізіліп отыр. Осы қаражат есебінен біз мүгедектігі бар адамдар жұмыс істей алатын ұйымдарда жағдай жасайтын болады.

Еңбек министрлігінің мәліметінше, кәсіпорындардың тек 35% - ы ғана мүгедектерді жұмысқа орналастыру квотасын орындайды. Егер кәсіпорында 50-100 адам жұмыс істесе, ол 2% квотаны орындауы керек, егер 100-250 адам 3% болса, 250 және одан жоғары адам 4% құрайды.

Мұндай квоталар кезінде де біз кәсіпорындардың үштен бір бөлігі — 36% ғана осы нормативті орындап отыр. Яғни, резерв әлі де бар, кәсіпорындардың 64% - ы әлі күнге дейін квотаны орындамайды. Сонымен қатар, негізінен 250-ден астам адамнан тұратын ірі кәсіпорындармен проблема бар.

Бұл 2817 кәсіпорын, оның 91% - ы мүгедектерді жұмысқа орналастыру бойынша квоталарды орындамайды. Орта кәсіпорындардың 72% — ы квотаны орындамайды, ал 50-ден 100-ге дейін қызметкердің 49% - ы орындайды.



Қазақстан Республикасының Әкімшілік Кодексіне сәйкес мүгедектігі бар адамдар үшін белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындамағаны үшін ескерту қарастырылған[26].

Әкімшілік жаза қолданылғаннан кейін бір жыл ішінде қайталап жасалған әрекеті үшін айыппұл мөлшері:

- шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін-5 АЕК (13 890 теңге);
- орта кәсіпкерлік субъектілері үшін-7 АЕК (19 446 теңге);
- ірі кәсіпкерлік субъектілері үшін-10 АЕК (27 780 теңге).

Жұмыс беруші мүгедектігі бар адамдарға арналған жұмыс орындарының квотасын орындау жөніндегі мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындамаған жағдайда, жұмыс берушілерді жауапкершілікке тарту үшін хаттамалар сәйкес әкімшілік сотқа жасалады және жіберіледі. Әкімшілік бұзушылықтар туралы Кодексі бойынша келесідей мөлшерде айыппұл сал:

- лауазымды тұлғаға - 15 АЕК (41 670 теңге);
- шағын кәсіпкерлік субъектілері үшін-100 АЕК (277 800 теңге);
- орта кәсіпкерлік субъектілері үшін-200 АЕК (555 600 теңге);
- ірі кәсіпкерлік субъектілері үшін-500 АЕК (1 389 000 теңге)[27].

Алайда қаншалықты заңнамада бұл шаралар ашық көрсетілгенмен, мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру бойынша квотаның орындалуы мен салынған айыппұлдар бойынша нақты статистикалық мәліметтер жоқ.

Бұл жағдай тереңірек талданатын болса, кәсіпкерлік объектілерін квотаны орындау бойынша тексерістер мен қолданатын шаралар әсері төмен дәрежеде.

1. Қазақстан Республикасында тексерулерге және профилактикалық бақылауды барып жүргізуге мораторий енгізу туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 229 Жарлығы бойынша тексерулерді және профилактикалық бақылауды барып жүргізуді тоқтатылды[28]. Және де ерекшелік ретінде 14 санат ішіне квоталарды орындау санаты кірмейді.

2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасы сақталуының тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттары мен тексеру парақтарын бекіту туралы бұйрығы бойынша Тәуекел дәрежесін бағалаудың субъективті өлшемшарттарында «Мүгедектігі бар адамдар, пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар және кәмелетке толғанға дейін ата-анасының қамқорлығынсыз қалған, білім беру ұйымдарының түлектері болып табылатын жастар қатарындағы азаматтар үшін белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындау» құқық бұзушылықтың болмашы санатында[29], яғни бұл талаптың бұзылуы кәсіпкерлік объектісіне еш әсерін тигізбейді.

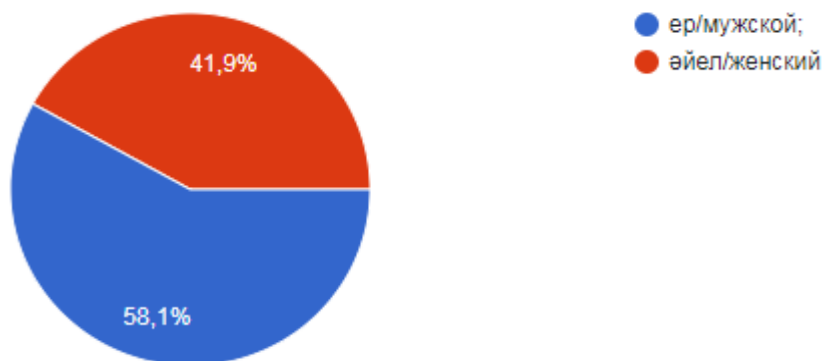
3. Кәсіпкерлік кодекске сәйкес Тәуекелдің жоғары дәрежесіне жатқызылған бақылау және қадағалау субъектілерінің (объектілерінің) қызмет салалары үшін талаптарға сәйкестігіне тексерулер жүргізудің еселігі тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарымен айқындалады, бірақ жылына бір реттен



жиі емес. Халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы жоғары эпидемиялық маңызы бар бақылау және қадағалау субъектілеріне (объектілеріне) қатысты талаптарға сәйкестігіне тексерулер жүргізудің еселігі жарты жылда бір реттен жиі емес айқындалады. Тәуекелдің орташа дәрежесіне жатқызылған бақылау және қадағалау субъектілерінің (объектілерінің) қызмет салалары үшін талаптарға сәйкестігіне тексерулер жүргізудің еселігі тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарымен айқындалады, бірақ екі жылда бір реттен жиі емес. Тәуекел дәрежесінің төмендігіне жатқызылған бақылау және қадағалау субъектілерінің (объектілерінің) қызмет салалары үшін талаптарға сәйкестігіне тексерулер жүргізудің еселігі тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарымен айқындалады, бірақ үш жылда бір реттен жиі емес. Тәуекелдің жоғары немесе орташа дәрежесіне жатқызылған бақылау және қадағалау субъектілерінің (объектілерінің) қызмет салалары үшін талаптарға сәйкестігіне тексеру, Бақылау және қадағалау субъектісіне (объектісіне) бара отырып профилактикалық бақылау, бақылау және қадағалау субъектісіне (объектісіне) бармай профилактикалық бақылау және жоспардан тыс тексеру жүргізіледі. Тәуекелдің төмен дәрежесіне жатқызылған бақылау және қадағалау субъектілерінің (объектілерінің) қызмет салалары үшін талаптарға сәйкестігіне тексеру, Бақылау және қадағалау субъектісіне (объектісіне) бармай профилактикалық бақылау және жоспардан тыс тексеру жүргізіледі[30].

Жоғарыда көрсетілген мәліметтерге сүйене отырып, практикалық тұрғыда квоталық жұмыс орындары бойынша кәсіпкерлердің қаншалықты орындап жатқанын тұрақты түрде бақылау мүмкіндігі шектеліп отыр. Көрсетілген заңнамаларға сәйкес еңбек бойынша бір жағынан кәсіпкерлерге жеңілдік көрсетіліп отырса, екінші жағынан мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту шараларына кедергі келтіріп отыр деген қорытынды шығаруға болады.

Мемлекет тарапынан кейінгі 10 жылда мүгедектігі бар адамдарды толық немесе қашықтықтан жұмыспен қамтамасыз ету бойынша біршама жұмыстар жүргізілген. Бұл жұмыстардың тиімділігін анықтау мақсатында Астана қаласының аумағында мүгедектігі бар адамдардың және күтушілерінің арасында сауалнама жүргізілді(Сурет 1-8). Сауалнама жүргізу ыңғайлылығы, жұмыс және жалпы мүгедектігі бар адамдардың жүріс-тұрысына бейімделу деңгейіне байланысты Астана қаласы таңдалды.



1-сурет – Сұрақ: «Жынысыңыз»(%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

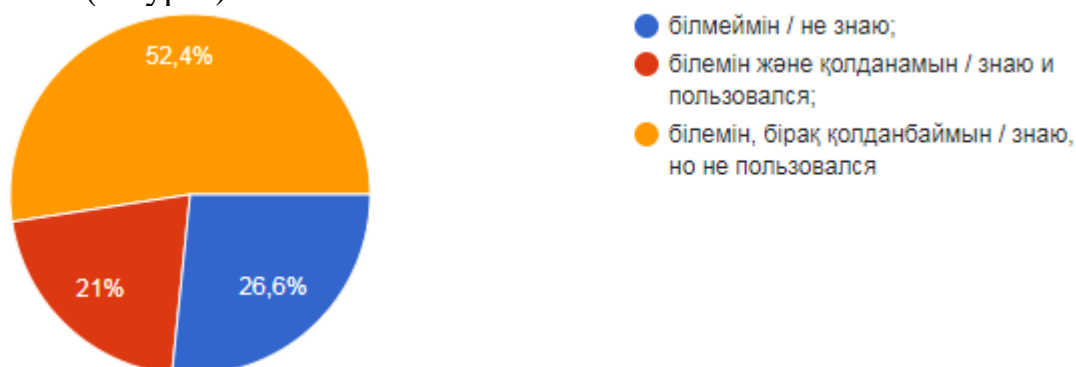
Жобаның зерттеу уақыты аяқталғанға дейін жалпы 124 адаммен (74 ер адам және 50 әйел) сауалнама жүргізілді(1-сурет).



2-сурет – Сұрақ: «Сіздің білім деңгейіңіз?»(%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

Респонденттердің білім деңгейіне келетін болсақ, магистр және бакалавр деңгейінде 64 адам (51,6%), ал қалған 60 адам орта кәсіптік білім деңгейінде не одан төмен(2-сурет).

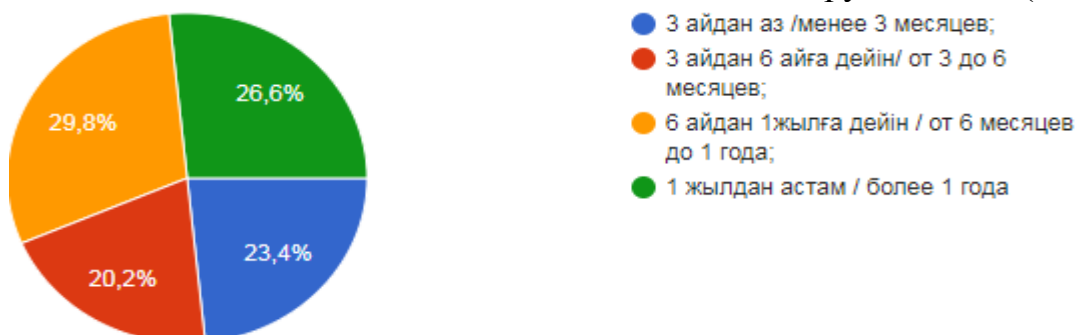


3-сурет – Сұрақ: «Жұмыспен қамту орталығының қызметтері туралы білесіз бе?

Сіз оларды қолданасыз ба?»(%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

Сұрау барысында 124 адамның тек 65 адамы (52,4 %) «Жұмыспен қамту орталық» қызметін білетінін, алайда қолданбайтынын көруге болады(3-сурет).



4-сурет – Сұрақ: «Сіз қанша уақыт жұмыс іздестіріп жүрсіз немесе іздедіңіз?»(%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

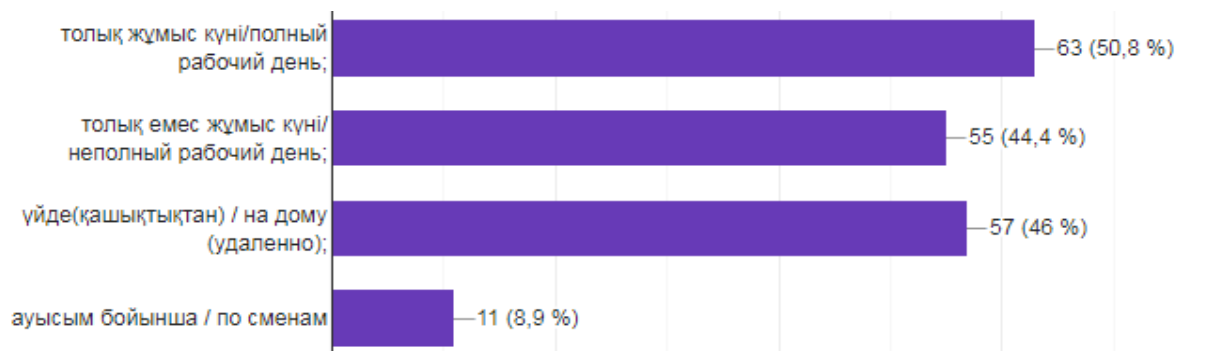
Жұмыс іздеу уақыты бойынша сұраушылардың арасында проценттік үлес жылдан артық жұмыс іздегенін, не іздеп жүргенін белгіледі (4-сурет).



5-сурет – Сұрақ: «Сіз жұмыс табу үшін қайда немесе кімге жүгіндіңіз?»(%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

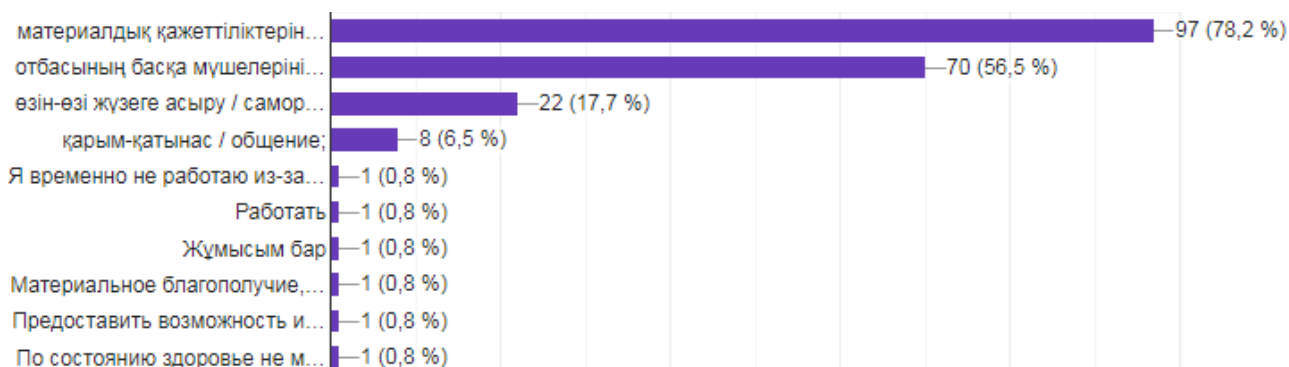
Ал жұмыс іздеу барысында респонденттер арасында көпшілігі таныстар мен туыстар арқылы тікелей жұмыс берушіге хабарласатынын және жұмыс іздеу сайттарынан іздейтінін көрсетті(5-сурет)



6-сурет – Сұрақ: «Жұмысқа тұруда Сізге қандай жұмыс түрі қолайлы?»(%)

Ескерту – сауалнама негізінде автормен құрастырылды

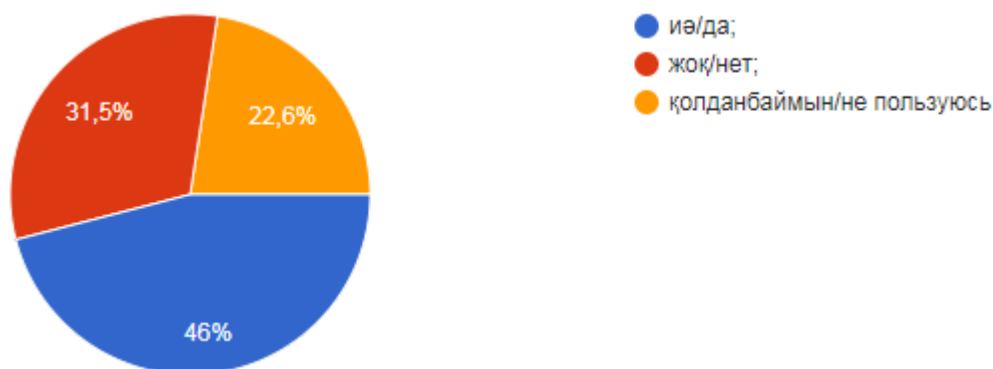
Жұмыс күні бойынша сұраушылардың жартысынан астамы толық жұмыс күніне келісетіндігін көрсетті(6-сурет).



7-сурет – Сұрақ:«Не себепті жұмыс іздеп жүрсіз?» (%)

Ескерту – сауалнама негізінде автормен құрастырылды

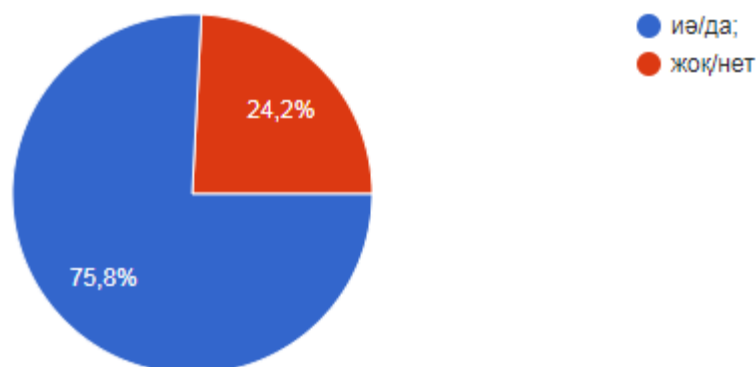
Жұмыс іздеу себебі бойынша сұраққа сұраушылардың басым көпшілігі өзін және отбасы мүшелерін азық-түлікпен және материалдық қажеттіліктермен қамтамасыз ету үшін деген жауап берілді (7-сурет).



8-сурет – Сұрақ:«Сізге жұмыс іздеу сайттарын пайдалану ыңғайлы ма?» (%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

Респонденттер арасында тек 46 проценті жұмыс іздеу сайттар ыңғайлы, ал 22 проценттен артық үлесі қолданбайтынын тұжырымдап отыр(8-сурет).



9-сурет – Сұрақ:« Мүгедектігі бар адамдарға арналған жұмыс іздеу сайты пайдаланғыңыз келе ме?» (%)

Ескерту - сауалнама негізінде автормен құрастырылды

Алайда 75 проценті мүгедектерге арналған арнайы сайттын қажеттігін көрсетті(9-сурет). Бұл ретте мүгедектігі бар адамдарға арналған арнайы жұмыс іздеу сайты [enbek.kz](http://enbek.kz) платформасында қарастырылып, қазіргі уақытта жұмыс істеп тұрғанын айта кеткен жөн. Алайда бұл платформаның қазіргі кезде мүгедектігі бар адамдардың арасында таныстығы аз екенін көруге болады.

Жалпы сауалнама қорытындысы ретінде, сауалнама сұрақтары электронды түрде Астана қаласы бойынша жіберілгенмен, тек 124 респонденттің өтуі – мүгедектігі бар адамдардың қоғамдық мәселелерге жеткілікті дәрежеде қатысуының төмендігін көрсетеді. Алайда сауалнамаға қатысқандардың арасында білім деңгейі жұмысқа орналасуға жеткілікті болғанымен, жұмыс табу мәселесінің әлі де барын көрсетіп отыр. Жұмыс іздеу және тұруы негізінен

материалдық қажеттіліктерді қамтамасыз ету мақсатында болып отыр. Сауалнама көрсеткіштері жұмыс іздеу платформасының жеткілікті түрде мүгедектігі бар адамдар немесе олардың күтушілері арасында танымал еместігін айқындайды.

Жоба зерттеуін тереңдету үшін **сараптамалық сұхбатқа** 6 респондент алынды. Және де келесідей сұрақтар қойылды:

1. Сіздің пікіріңізше қазіргі уақытта мүгедектігі бар азаматтарды жұмысқа орналастыру бойынша қандай мәселелер, кедергілер бар?

2. Сіздің ойыңызша *enbek.kz* платформасы қаншалықты мүгедектігі бар адамдарға бейімделген?

3. Сіздің пікіріңізше айтылған сала бойынша мемлекеттік бағдарламалардың тиімділігі қандай?

4. Мүгедектігі бар азаматтардың жұмыспен қамтылуын жақсарту үшін қандай ұсыныстар айтар едіңіз?

Сұхбаттың жан-жақтылығын қамтамасыз ету мақсатында респонденттер бірнеше санаттан алынды:

1-санат. Мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту бойынша мемлекеттік қызметкерлер санатынан 2 респондент.

2-санат. Қол астында мүгедектігі бар адамдары бар жеке кәсіпкерлер санатынан 2 респондент.

3-санат. Жұмыссыз мүгедектігі бар адамдардан 2 респондент.

1-санаттағы респонденттердің жоғарыда қойылған сұрақтарға келесідей жауаптар алынды:

1. «Жұмыспен қамту орталығының» маманының айтуынша, қазіргі уақытта осы санаттаға жұмысқа тұратын 50 адамның тек үштен бірі ғана тұрақты жұмысқа орналасады. «Жұмыспен қамту орталығы» арқылы жұмысқа тұрушылар шамамен үш-төрт айдан жұмыстан шығып кетеді. Оның басты себебі жұмыс орындардың жеткілікті түрде жабдықталмауы болып отыр, ал жұмыс беру сайтында жұмыс іздеу қиындығының басты мәселесі – жұмыс берушілердің уақытында бос орындарды жаңартпауы, мүгедектігі бар адамдарды жұмыс берушінің жұмысқа алғысы келмеуі.

Дегенмен, мүгедектігі бар адамдарға арналған орталықтың маманының пайымдауынша, басты мәселе мүгедектігі бар адамдардың қоғаммен араласуға, жұмысқа тұруға ниетінің болмауы. Келтірілген ақпараттар бойынша, орталыққа келген 150 адамның тек 50 адамы ары қарай қоғамға бейімделіп, жұмысын жалғастырып кетеді. Қазіргі кезде әлеуметтік кәсіпкерлікпен айналысып жүрген ұйымдар арасында, жұмыскерлердің жиі ауысу тенденциясы байқалуда. Жұмыс іздеушілердің білім деңгейіне келетін болсақ, орталыққа негізінен орта білімі бар, не одан төмен білім деңгейдегі адамдар жүгінеді. Орталық тарапынан белгілі бір жұмысқа бейімдеу, цифрлық сауаттылыққа үйрету жүргізіледі. Осы ретте арнайы жұмыс іздеу сайттарына келетін болсақ, көбісі біле бермейді, білсе де қажетті жұмысты теріп алу, жұмыс берушінің нақтыланған талаптарды ашып көрсетпеуі біршама қиындықтар туғызады.

2. Бұл платформа компьютерлік дағдылары жетік дамыған қолданушыға әрине өте ыңғайлы платформа. Бұл сайттың бір ерекшелігі бос жұмыс орындары бойынша ақпараттар бір ай сайын жаңартылып отырады. Мемлекеттік қызметкерлер көзқарасы бойынша аталған платформа бос жұмыс орнын іздеушіге және жұмысшы іздеуші кәсіпкерге өте ыңғайлы ресурс.

3. Мемлекет тарапынан мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру бойынша жан-жақты қолдау шаралары жүріп жатыр. Нақтылай келсек, оңалту шаралары, ұлттық жоспар бойынша қарастырылған қайта оқыту, жеке кәсіп ашу бойынша оқытулар, қайтарымсыз гранттар беру, жұмыс орындарын квоталандыру бағдарламалар және де, жоғарыда айтылып кеткендей, қажетті қызметтерді электронды форматқа өткізу бойынша мемлекет тарапынан шаралар жасалып жатыр.

4. Басты ұсыныстар практикалық тұрғыда көрініс табатын мәселерден шығып отыр.

– Мүгедектігі бар адамдарға арналған бос жұмыс орындары бойынша квоталық орындарының орындалуын қадағалау практикалық тұрғыда өте қиын. Сол себепті мәселенің шешімі ретінде мүмкіндігінше бірнеше Заңға өзгерістер енгізу керек. Әкімшілік құқық бұзушылық Кодексі бойынша квотаны орындамау бойынша алғашқы шара ретінде ескерту қарастырылған. Бұл ескерту болған жағдайда 1 жыл ішінде қайта тексеру жүргізілуі мүмкін, алайда бұл тексеру барысында іс жүзінде ары қарай бақылау қиындық туғызады. Сол себепті квота орындалмауы үшін ескертусіз, бірден айыппұл салу шарасын практикасын енгізу керек;

– Кәсіпкерлер мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа алуды ынталандыру мақсатында өз мекемесіне жеңілдетілген несиелемен кәсібіне қажетті құрал-жабдықтарды, көлік құралдарын алу үшін, мысал ретінде, «мүгедектігі бар адамға жұмыс беруші» дегендей жеңілдікті санат енгізу.

2-санаттағы респонденттердің жоғарыда қойылған сұрақтарға келсідей жауаптар алынды:

1. Мүгедектігі бар адамдардың көбісі жоғары білімі жоқ болып табылады. Олар тек колледж бітіріп, жұмыс табу мүмкіндігі тек қоғамдық қорлармен шектеліп отыр немесе әлеуметтік кәсіпкерлерде жұмыс таба алады. Мүгедектігі бар адамдарға арнайы курстар керек, қазіргі заманға сай жаңа мамандықтарға оқыту керек. Мүгедектігі бар адамдарға арнайы базаға жинау керек, себебі мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыруға дайын кәсіпкерлер оларды қайдан табуға болатынын білмейді. Мысалы құлағы естімейтін адамдарға курстар жоқ. Оларды оқытатын адамдар жоқ.

2. Enbek kz сайты жақсы бейімделген, көзі көрмейтін адамдар сайтты қарай алады, мүгедектігі бар адамдарға арнайы блок бар-вакансияларды тек таба алады.

3. Enbek kz сайты арқылы мүгедектігі бар кәсіпкерлер адамдарды жұмысқа ала алады. Бірақ олардың жұмысқа дайындығы психология жағынан баяу жүреді. Адаптация 1-3 ай алады. Әсіресе жұмыс істеп көрмеген жас мүгедектер, немесе менталды мәселелері бар адамдарға жұмыс істеу қиынға соғады.

4. Есту қабілеті нашар мүгедектігі бар адамдарға арнайы сурдопереводпен видеолар көбірек болу керек. Олар әлеуметтік кәсіпкерлікпен айналысқысы келетіндердің қатарына жатады, сондықтан олар өздері кез келген кәсіпті бастай алады. Олар Қазақстанда 80 мың астам адам бар. Профорентация, психологиялық көмек, мүгедектігі бар адамдармен қалай жұмыс істеу керектігін түсіндіретін, насихаттайтын видеолар керек.

3-санаттағы респонденттердің жоғарыда қойылған сұрақтарға келсідей жауаптар алынды:

1. Мүгедектігі бар азаматтарды жұмысқа орналастыру кезіндегі басты проблема тең мүмкіндіктердің болмауы болып табылады. Көптеген жұмыс берушілер бейімделген жұмыс орнын ұсынуға дайын емес, әр қызметкердің жеке ерекшеліктерін ескермейді. Сонымен қатар, көбінесе мүгедектерде қажетті біліктілік немесе жұмыс тәжірибесі жетіспейді, бұл жұмыс іздеу процесін қиындатады.

2. Платформаның бейімделуін бағалай алмайды, алайда егер платформаны бірінші рет қолдану барысында бос жұмыс орындарын табу қиындық тудырған жоқ, бірақ бейімделген жұмыс орындары туралы қажетті ақпарат алу барысында сүзбеде нақты санаттардың жоқтығы жұмыс іздеу кезінде біраз сұрақтар туындатты.

3. Саладағы мемлекеттік бағдарламалар әрқашан тиімді бола бермейді. Оларды іске асыру және ұйымдастыру тиімсіз болуы мүмкін, бұл бюджет қаражатын тиімсіз пайдалануға және көмек алған адамдардың жеткіліксіз санына әкеледі.

4. Мүгедектігі бар азаматтардың жұмыспен қамтылуын жақсарту үшін келесі шараларды ұсынылды:

– Жұмыс берушілерге салық жеңілдіктері немесе субсидиялар сияқты мүгедектерді жұмысқа қабылдауға ынталандыру;

– Мүгедектерді кәсіптік дағдылар мен біліктілікке оқытуды қамтамасыз ету;

– Мүгедектерге басқа қызметкерлермен тең дәрежеде жұмыс істеуге мүмкіндік беретін бейімделген жұмыс орындары мен техникалық жағдайлар жасау;

– Мүгедектерді жұмысқа орналастырудың және мүгедектерге қатысты стереотиптер мен алалаушылықтарға қарсы күрестің артықшылықтары туралы ақпараттық науқан жүргізу.

Жүргізілген сұхбат бойынша 3 жақты көзқарас қарастырылып, сарапталды және де қойылған 4 сұрақ бойынша келесідей қорытынды жасалды:

1. Мүгедектерді жұмыспен қамтамасыз ету мәселелері санаттарға байланысты түрлі көзқарастармен ерекшелінеді.

2. Жұмыс бабы бойынша немесе цифрлық сауаттылығы жеткілікті дәрежедегі азаматтарға платформа ыңғайлы және жұмыс іздеу бойынша еш қиындық байқалмайды. Алайда жұмыссыз мүгедектігі бар адамдар арасында цифрлық сауаттылық төмендігінен көрсетілген платформамен еркін қолдануы көрініс табады.

3. Мемлекеттік тарапынан көрсетіліп жатқан Заңнама бойынша шаралар жасалып жатыр. Квоталар орындалуын қадағалау бойынша іс жүзінде қиындықтар бар.

Enbek.kz сайты - бұл Қазақстандағы ең ірі Жұмыспен қамту порталы, онда бос жұмыс орындары, жұмыс іздеушілерге, жұмыс берушілерге қойылатын талаптар, оқыту және мансапты дамыту туралы ақпаратты табуға болады[31].

Мүгедектерге арналған сайтты бейімдеуге қатысты, сайттың әртүрлі ерекшеліктері бар пайдаланушылар үшін оны қол жетімді және ыңғайлы ететін бірқатар мүмкіндіктері бар екенін атап өтуге болады.

Мысалы, сайтта ыңғайлы оқу үшін қаріп өлшемін өзгерту мүмкіндігі, сондай-ақ көру қабілеті нашар пайдаланушылар үшін пайдалы суреттер үшін балама мәтіндік сипаттамалар бар.

Сонымен қатар, сайтта навигация мен ақпаратты табуды жеңілдететін қарапайым және интуитивті интерфейс бар. Сондай-ақ, сайтта жұмыс берушілерге арналған жеке бөлім бар, онда мүгедектігі бар талантты жұмысшыларды қалай тарту және сақтау туралы ақпарат табуға болады.

Жоғарыда көрсетілген сауалнама мен сұхбатқа сүйенсек, мүгедектігі бар азаматтардың жұмысқа орналасу қиындығы негізінен, мемлекет тарапынан жұмыс іздеу көздерін жеткілікті түрде жарнама қылмайтыны мен кәсіпкерлік ұйымдарды жеткілікті түрде мүгедектігі бар адамдарға жұмыс орнының бейімделуін қадағалау кемшілігінен туындап отырғанын көруімізге болады. Бұл мәселенің шешімі ретінде egov платформасы мен enbek.kz платформасы арасында байланыс құруды көрсетуге болады. Нақтылай келсек, қазіргі уақытта электронды үкімет порталы арқасында онлайн түрде мүгедектікті белгілеу қызметі бар. Қызмет көрсету нәтижесі ретінде:

- көрсетілетін қызметті алушыға мүгедектік белгіленген жағдайда – мүгедектік туралы анықтама;

- көрсетілетін қызметті алушыға ОЖБ-ның әлеуметтік бөлігі әзірленген жағдайда – мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасының әлеуметтік бөлігінен үзінді көшірме. Еңбек жарақаты және/немесе кәсіптік ауру салдарынан мүгедектер үшін – ОЖБ-ның әлеуметтік бөлігі;

- көрсетілетін қызметті алушыға ОЖБ-ның кәсіптік бөлігі әзірленген жағдайда – мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасының кәсіптік бөлігінен үзінді көшірме. Еңбек жарақаты және/немесе кәсіптік ауру салдарынан мүгедектер үшін – ОЖБ-ның кәсіптік бөлігі;

- көрсетілетін қызметті алушыға жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі белгіленген жағдайда – жалпы еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі туралы анықтама;

- көрсетілетін қызметті алушыға кәсіптік еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі белгіленген жағдайда – кәсіптік еңбек ету қабілетінен айырылу дәрежесі туралы анықтамадан және медициналық-әлеуметтік сараптама актісінен үзінді көшірме;



– зардап шеккен қызметкердің көмектің қосымша түрлері мен күтімге мұқтаждығы айқындалған жағдайларда – зардап шеккен қызметкердің көмектің қосымша түрлері мен күтімге мұқтаждығы туралы қорытынды;

– кезекті қайта қуәландыру кезінде мүгедек болып танылмағандарға – толық оналту туралы хабарлама[32] алу мүмкіндіктер көрсетілген.

Жоғарда көрсетілетін қызметтерде жұмыспен қамту немесе жұмыс іздеу бойынша еш ақпарат көрсетілмеген.

Зерттеу нәтижелерін қорытындылай кетсек, Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастыру жағдайы күрделі және көп қырлы болып табылады. Мүгедектердің теңдігі мен құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуге арналған қолданыстағы заңнамаға қарамастан, олардың көпшілігі кемсітушілікке және жұмысқа орналасудағы қиындықтарға тап болып отыр.

Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастыру бойынша талдап, факторларының әрқайсысын толығырақ қарастырайық және олармен байланысты тәуекелдерді бағалаймыз:

**Саяси фактор:** Қазақстан мүгедектердің құқықтарын қорғау және олардың жұмысқа орналасуын қамтамасыз ету үшін заңнамалық шаралар қолданады. Атап айтқанда, "Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы" заң бар, ол мемлекеттің, жұмыс берушілердің және мүгедектердің мүгедектерді әлеуметтік қорғау және жұмысқа орналастыру саласындағы құқықтары мен міндеттерін белгілейді. Алайда, заңнамалық шаралардың болуына қарамастан, бұл шараларды жүзеге асыру жеткіліксіз немесе тиімділігі шамалы болып отыр. Кейбір компаниялар заң талаптарын елемей, мүгедектерді жұмысқа орналастырмау фактілері сарапшылық сұқбат барысында анықталып отыр, бұл мүгедектердің құқықтарын бұзуға және шектеуге әкелуі мүмкін.

**Экономикалық фактор:** Қазақстандағы экономикалық жағдай мүгедектерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігіне әсер етуі мүмкін. 2020 жылы басталған экономикалық дағдарыс жағдайында көптеген компаниялар өз қызметкерлерін, соның ішінде мүгедектерді қысқартты. Сонымен қатар, кейбір жұмыс берушілер мүгедектерді жұмысқа орналастырудан бас тартуы мүмкін, оларды өнімділігі төмен және компания үшін қымбат деп санайды. Бұл мүгедектердің еңбек нарығындағы мүмкіндіктерінің шектелуіне және олардың әлеуметтік қорғалуының төмендеуіне әкелуі мүмкін.

**Әлеуметтік фактор:** Қазақстандағы мүгедектерге қоғамдық қатынас олардың жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін едәуір дәрежеде айқындайды. Заңнаманың болуына қарамастан, көптеген мүгедектер қоғамда кемсітушілікке тап болады. Кейбір жұмыс берушілер мүгедектердің мүмкіндіктері мен қабілеттеріне қатысты стереотиптер мен алалаушылықтарға байланысты жұмысқа орналасудан бас тартуы мүмкін. Алайда, екінші жағынан, мүгедектерді белсенді қолдайтын және жұмысқа орналастыратын жұмыс берушілер бар. Осылайша, әлеуметтік фактор мүгедектердің жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін төмендетуі де, арттыруы да мүмкін.

**Технологиялық фактор:** цифрлық технологияларды пайдалану мүгедектердің бос жұмыс орындары мен жұмысқа орналасу мүмкіндіктері

туралы ақпаратқа қол жеткізуін жақсартудың негізгі факторы болуы мүмкін. Мысалы, мүгедектерді жұмыспен қамтуға маманданған және оларға қол жетімді жұмыс орындары мен жұмыс берушілер туралы ақпарат беретін әртүрлі интернет-платформалар мен мобильді қосымшалар, сондай-ақ жұмысқа орналасу бойынша кеңестер мен ұсыныстар бар. Алайда, барлық мүгедектер мұндай технологияларға қол жеткізе алмайды, бұл олардың еңбек нарығындағы мүмкіндіктерін шектеуі мүмкін.

Тұтастай алғанда, Қазақстанда мүгедектерді жұмысқа орналастырумен байланысты тәуекелдер жұмыс берушілер тарапынан кемсітушілік, Бос орындар туралы ақпаратқа қолжетімділіктің шектелуі және мемлекет пен қоғам тарапынан қолдаудың жеткіліксіздігі болып табылады. Сонымен қатар, елдегі экономикалық жағдай мүгедектердің жұмысқа орналасуына әсер етуі мүмкін. Алайда, цифрлық технологияларды дамыту және мүгедектерді қоғамдық өмірге белсенді қосу тәуекелдерді төмендетудің және еңбек нарығындағы барлық азаматтар үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етудің негізгі факторлары болуы мүмкін.

Аталған мәселелерді шешу бойынша **ұсыныстар:**

1) Мүгедектігі бар адамдарға арналған квотаның орындалуы мен жеткілікті түрде мемлекет тарапынан қадағалауын қамтамасыз ету үшін қажетті Заңнамаларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу қажет:

1. Әкімшілік құқық бұзушылық Кодексіне квоталар бойынша айыппұл санатынан ескеру шараларын алып тастау;

2. Тәуекелдерді басқару дәрежесі бойынша Ережеде квотаны орындамау бойынша тәуекел дәрежесін «болмашы» санатынан «орташа» санатына ауыстыру (Кесте 5).

Кесте 5 – Заңнамаға өзгерістер

НҚА тармағы	Қолданыстағы редакцияда	Ұсынылып отырған редакцияда	Күтілетін нәтиже
<b>Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 5 шілдедегі Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодекс</b>			
98-б 1-т	Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасын: ....4) мүгедектігі бар адамдар, пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар және ата-анасынан кәмелеттік жасқа толғанға дейін айырылған немесе ата-анасының қамқорлығынсыз қалған білім беру ұйымдарының түлектері	Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасын: ....4) мүгедектігі бар адамдар, пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар және ата-анасынан кәмелеттік жасқа толғанға дейін айырылған немесе ата-анасының	Мемлекеттік органдармен жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындау бойынша қадағалауды күшейтеді; Кәсіпкерлер тарапынан белгіленген квотасын орындау бойынша

5-кестенің жалғасы

НҚА тармағы	Қолданыстағы редакцияда	Ұсынылып отырған редакцияда	Күтілетін нәтиже
	болып табылатын жастар қатарындағы азаматтар үшін жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындамау түрінде жасаған бұзушылығы орындамау түрінде жасаған бұзушылығы – <b>ескерту жасауға әкеп соғады.</b>	қамқорлығынсыз қалған білім беру ұйымдарының түлектері болып табылатын жастар қатарындағы азаматтар үшін жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындамау түрінде жасаған бұзушылығы – <b>лауазымды адамдарға, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға – бес, орта кәсіпкерлік субъектілеріне – жеті, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне он айлық есепті көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады</b>	жауапкершілікті арттырады.
<p><b>Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасы сақталуының тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттары мен тексеру парақтарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1022 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 801 бірлескен бұйрығының Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуына қойылатын талаптардың бұзылу дәрежесі</b></p>			
<b>1-қосымша</b>	Мүгедектігі бар адамдар, пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар және кәмелетке толғанға дейін ата-анасының қамқорлығынсыз қалған, білім беру ұйымдарының түлектері болып табылатын жастар қатарындағы азаматтар үшін белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындау - <b>Болмашы</b>	Мүгедектігі бар адамдар, пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар және кәмелетке толғанға дейін ата-анасының қамқорлығынсыз қалған, білім беру ұйымдарының түлектері болып табылатын жастар қатарындағы азаматтар үшін белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындау - <b>Елеулі</b>	Бақылау субъектісіне (объектісіне) бару арқылы профилактикалық бақылаудың еселігін бақылау органдары жоғары және орташа тәуекел дәрежесіне жатқызылған бақылау субъектілері (объектілері) санын арттырып, тексеру жиілігін арттырады.
<p>Ескерту – [27], [29] дереккөздері негізінде автормен құрастырылды</p>			

2) Мүгедектігі бар адамдарға Enbek.kz платформасын жарнамалау және жұмыс іздеу жеңілдігін қамтамасыз ету мақсатында проактивтілікті қамтамасыз ету. Яғни мүгедектігі бар адамдарға арнайы бос жұмыс орындарын іздеуге арналған қосынды қарастырылған және бұл сайтқа электронды үкімет порталы арқылы тіркелу мүмкіндігі бар. Демек, электронды үкімет және enbek.kz сайты арасында ішінара интеграция жүрген деген тұжырымға келуге болады. Олай болса, электронды үкімет порталында онлайн мүгедектікті белгілеу қосындысында enbek.kz сайтының арнайы жұмыс орындары қосындысына тікелей сілтеме қосылу және мүгедектігі белгіленген адамның ұялы телефонына СМС хабарландыру жіберу мүмкіндігін қосуға болады.

Бұл процесті қызмет алушы мысалында алсақ:

**1-қадам.** «Электронды үкімет» Порталында «Мүгедектікті тағайындау» қызметін қолдану;

**2-қадам.** «Электронды үкімет» Порталының жеке кабинетіне көрсетілген қызмет бойынша нәтижесін қарау/мобильді құрылғыға 1414 нөмірінен СМС хабарлама алу;

**3-қадам.** Оң нәтижесі көрсетілген хабарламада Enbek.kz сайтының «Арнайы жұмыс орындары» қосындысына өту (Тіркелу автоматты түрде жүргізіледі);

**4-қадам.** Enbek.kz сайтының «Арнайы жұмыс орындары» қосындысынан денсаулық ерекшеліктеріне байланысты қолайлы бос жұмыс орнын іздеу.

Бұл шара мүгедектігі бар адамдардың біріншіден, психологиялық тұрғыдан әлеуметтік ортадан алшақтаудан шектеп, бейімделу процесін жақсартса, екінші жағынан, мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылу көрсеткішін көтеруге септігін тигізеді.

3) Жұмысқа алушы тарапынан ашықтық пен шынайылықты айқындау мақсатында Enbek.kz жұмыс іздеу платформасында онлайн сұхбаттасу функциясын енгізу және жұмысқа тұрушы тарапынан жұмысқа тұру бойынша сұхбат алынған соң бағалау модулін енгізу. Бұл процесті нақтыласақ, онлайн сұхбаттасу функциясын Enbek.kz платформасын видео-конференция өткізуге арналған Zoom, Discord, Microsoft Teams тәрізді бағдарламалармен интеграция жүргізуге болады.

Платформада онлайн-сұхбаттасу және бағалау модулі функциясын енгізу Enbek.kz келесі қадамдармен сипаттауға болады:

**1. Сыртқы бағдарламалармен интеграция:** Zoom, Discord немесе Microsoft Teams сияқты тиісті бейнеконференция бағдарламаларын таңдап, платформамен интеграциялау үшін олардың API және құжаттамасын зерттеу Enbek.kz пайдаланушыларға таңдалған бағдарлама арқылы онлайн сұхбаттарды құруға және қосылуға мүмкіндік беретін интеграция модулін жасау.

**2. Онлайн сұхбат функциясын әзірлеу:** платформада онлайн сұхбат функционалдығын жүзеге асырыңыз Enbek.kz. Бұл онлайн сұхбаттарды құру және басқару үшін интерфейс құруды, таңдалған бейнеконференция

бағдарламасымен интеграцияны және сұхбатты жоспарлау мен басқару функцияларын қамтуы мүмкін.

**3. Бағалау модулін әзірлеу:** өтініш берушілерге өткен сұхбаттарын бағалауға мүмкіндік беретін бағалау модулін жасау. Нәтижелерді дерекқорда бағалау және сақтау үшін интерфейс жасау. Кәсіби дағдылар, қарым-қатынас қабілеттері және т. б. сияқты сұхбаттың әртүрлі аспектілерін бағалау мүмкіндігін қарастыру.

**4. Тестілеу және күйін келтіру:** олардың дұрыс жұмыс істеуі мен сәйкестігін қамтамасыз ету үшін онлайн сұхбат пен бағалау модулінің функциясын тексеру. Ықтимал қателерді анықтаңыз және түзетіңіз, өнімділік пен пайдаланушы интерфейсін жақсарту.

**5. Орналастыру және масштабтау:** тестілеуді сәтті аяқтағаннан кейін жұмыс платформасында онлайн сұхбат мүмкіндігі мен бағалау модулін енгізу.

**6. Пайдаланушыларды оқыту:** Enbek.kz бойынша пайдаланушыларға оқыту мен құжаттаманы қамтамасыз ету, сондықтан олар жаңа онлайн сұхбат мүмкіндіктері мен бағалау модулін тиімді пайдалана алады. Интернеттегі сұхбаттарды құру және басқару, сондай-ақ бағалау модулін пайдалану бойынша нұсқаулар жасау.

**7. Бақылау және қолдау:** онлайн сұхбат функциясы мен бағалау модулінің өнімділігін бақылау механизмдерін орнату. Мәселелер немесе қолдау сұраулары туындаған жағдайда, тиісті техникалық қолдау көрсету және пайдаланушылардың кері байланысына жедел жауап беру.

**8. Жақсарту және дамыту:** пайдаланушылардың пікірлерін қадағалаңыз және онлайн сұхбат мүмкіндігі мен бағалау модулін пайдалану деректерін талдау. Бұл ақпаратты осы компоненттерді итеративті жақсарту және дамыту үшін пайдалану, жаңа мүмкіндіктер қосу және нарық пен пайдаланушы талаптарының өзгеруіне жауап беру.

**9. Қауіпсіздік:** онлайн сұхбат жүргізу кезінде қауіпсіздік мәселелеріне ерекше назар аударыңыз. Пайдаланушылардың жеке деректерін қорғауды және онлайн сұхбаттар мен бағалауларға рұқсатсыз кіруден қорғауды қамтамасыз ету.

Платформада онлайн-сұхбаттасу және бағалау модулі функциясын іске асыру Enbek.kz бағдарламашылардың, дизайнерлердің және басқа топ мүшелерінің бірлескен жұмысын талап етеді. Осы қадамдардың әрқайсысы платформада жаңа мүмкіндіктерді сәтті енгізу және тиімді пайдалану үшін маңызды.

Бұл шешім мемлекетке және бағдарлама интеграцияланған жеке ұйымға да өзара пайдалы қадам:

1. Жеке ұйым өз қолданушылар санын арттыру арқасында беделін және пайда-табысын арттырады;

2. Мемлекет өз ретінде жаңа функция енгізу және жүргізілген онлайн сұхбаттасу видеоларын сақтау үшін техникалық жабдықтарға кететін шығындарды үнемдейді.

## Қорытынды

Қорытындылай келсек, статистика мәліметтеріне сәйкес мүгедектігі бар адамдар қатары жыл сайын өсуі байқалады. Және де бұл үрдіс өз ретінде жұмысқа қаблетті адамдардың денсаулық себептеріне байланысты жұмыссыздар қатарын көбейтуде. Мемлекет тарапынан мүгедектігі бар азаматтарды жұмысқа орналастыру бойынша шаралары жасалуда. Негізінен бұл мүгедектігі бар жандарды оқыту, қайта даярлау, кәсіпорындарды квоталау арқылы жүзеге асады. Ал шетелдік тәжірибеге жүгінсек, Еуропа елдерінде ерекше назар аударатын шаралардың бірі-арнайы онлайн платформа жасау. Испанияда мүгедектерді жұмыспен қамтуға бағытталған бірнеше платформалар құрылды, мысалы, disjob порталы. Платформаны жұмыс іздеу үшін де, белгілі бір жұмысқа үміткерлерді іздеу үшін де пайдалануға болады.

Тұтастай алғанда, халықаралық тәжірибе мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру мүмкін екенін және оларға тиісті жағдайлар мен қолдау көрсетілсе, жұмыс орындарында құнды қызметкерлер бола алатындығын көрсетеді. Алайда әр ел бұл мәселеге жеке-жеке қарай алады және олардың нақты жағдайында тиімді жұмыс істейтін ерекше әдістерді қолдана алады. Бұл шешім қабылдауға қатысуды, жаңа дағдыларды үйренуді және мансапта өсу мүмкіндігін қамтуы мүмкін. Бұл тәсілді мүгедектермен жұмыс істеуге де қолдануға болады, осылайша олар өздерін ұжымның толыққанды мүшелері ретінде сезінеді және даму перспективаларын көреді.

Мемлекеттік органдардың есебіне жүгінсек, жұмысқа орналасу, оқыту және қайта даярлау бойынша тек сандық көрсеткіштерге жолығамыз. Бұл көрсеткіштер атқарылып жатқан жұмыстардың, бағдарламалардың сапалық жағын бағалауға мүмкіндік бермейді. Мүгедектігі бар адамдарға арналған квотасының бөлінген орындар бойынша ақпарат болғанымен, аталған квотаның орындалысы бойынша мемлекеттік органдар сайттарында, жалпы интернет ресурстарында жарияланбауы тәжірибе жүзінде қадағалау және мониторинг шараларында оқылықтар барын көрсетеді. Бұл тұжырым алынған сараптамалық сұхбат кезінде мемлекеттік қызметкер-сарапшымен нақтыланды.

Сауалнама сұрақтары электронды түрде Астана қаласы бойынша жіберілгенмен, тек 124 респонденттің өтуі мүгедектігі бар адамдардың қоғамдық мәселелерге жеткілікті дәрежеде қатысуының төмендігін көрсетеді. Алайда сауалнамаға қатысқандардың арасында білім деңгейі жұмысқа орналасуға жеткілікті болғанымен, жұмыс табу мәселесінің әлі де барын көрсетіп отыр. Жұмыс іздеу және тұруы негізінен материалдық қажеттіліктерді қамтамасыз ету мақсатында болып отыр. Сауалнама көрсеткіштері жұмыс іздеу платформасының жеткілікті түрде мүгедектігі бар адамдар немесе олардың күтушілері арасында танымал еместігін айқындайды.

Респонденттер арасында 50 проценттен артығы интернет жүйесімен қолданбайтынын, алайда 70 проценті мүгедектерге арналған арнайы сайттын қажеттігін көрсетті. Бұл ретте мүгедектігі бар адамдарға арналған арнайы жұмыс іздеу сайты Enbek.kz платформасында қарастырылып, қазіргі уақытта жұмыс

істеп тұрғанын айта кеткен жөн. Алайда бұл платформаның қазіргі кезде мүгедектігі бар адамдардың арасында таныстығы аз екенін көруге болады.

Сараптамалық сұхбат бойынша қазіргі уақытта осы санаттағы жұмысқа тұратын адамның шамамен тек үштен бірі ғана тұрақты жұмысқа орналасады. «Жұмыспен қамту орталығы» арқылы жұмысқа тұрушылардың тұрақтылығы төмендігі байқалады. Квотаны орындау бойынша мемлекет тарапынан қадағалау тетік Оның басты себебі жұмыс орындардың жеткілікті түрде жабдықталмауы болып отыр, ал жұмыс беру сайтында жұмыс іздеу қиындығының басты мәселесі – жұмыс берушілердің уақытында бос орындарды жаңартпауы, мүгедектігі бар адамдарды жұмыс берушінің жұмысқа алғысы келмеуі.

Мүгедектігі бар азаматтардың жұмысқа орналасу қиындығы негізінен, мемлекет тарапынан жұмыс іздеу көздерін жарнамалау төмендігі, Квотаны орындау бойынша мемлекет тарапынан қадағалау тетіктерінің әлсіздігі мен кәсіпкерлік ұйымдарды жеткілікті түрде мүгедектігі бар адамдарға жұмыс орнының бейімделуін қадағалау кемшілігінен туындап отырғаны көрінеді.

Бұл мәселенің шешімі ретінде:

1. Мүгедектігі бар адамдардың арасында жұмыс іздеуді жеңілдету және Enbek.kz платформасын танымдылығын арттыру үшін Электронды Үкімет платформасы мен арасында қосымша проактивті функцияларды енгізу арқылы байланыс құру;

2. Кәсіпкерлердің аталған платформада жұмыспен қамту процесін мемлекет тарапынан қадағалауын күшейту үшін Enbek.kz жұмыс іздеу платформасында онлайн сұхбаттасу функциясын енгізу және жұмысқа тұрушы тарапынан жұмысқа тұру бойынша сұхбат алынған соң бағалау модулін енгізу;

3. Мүгедектігі бар адамдарға арналған квотаның орындалыс дәрежесін арттыру мақсатымен мемлекет тарапынан қадағалау деңгейін күшейту үшін Қазақстан Республикасының Заңнамаларына өзгерістер енгізу.

## Пайдаланылған дереккөздер тізімі

- 1 "Қазақстан-2050" Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты Қазақстан Республикасының Президенті - елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1200002050>. Жүгінген күні:17.10.2022 ж.
- 2 Долан Э.Дж., Линдсей Д. Макроэкономика / перевод с англ. Лукашевича В. И ; под общ. ред. и предисловие Булановой А.С. и Лисовика Б. И. - СПб, 1994. - 405 с.
- 3 Мамыров Н.К., и др. Формирование рынка труда в малых и средних городах Казахстана: учебное пособие. Алматы : Экономика, 2000. 121-223 б.
- 4 Корчагин Ю.А.Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
- 5 МышбаеваЗ.Т., СокираТ.С. Организационно-экономический механизмгосударственного регулирования занятостилиц с особыми потребностями // Вестник университета «Туран». – Астана, 2022. - №1(93) – С.241.
- 6 Даль сөздігі. – URL: <https://gufo.me/search?term=%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4>. Жүгінген күні:10.10.2022 ж.
- 7 Johnstone D. An Introduction to Disability Studied. Oxford: David Fulton Publishers, 2005. 192 p.
- 8 Siebers T. Disability Theory, Boldly Rethinking of the Last Thirty Years from the Vantage Point of Disability Studies. Ann Arbour: University of Michigan Press, 2008. 463 p.
- 9 Shakespeare, T. Watson, N. «The Social Model of Disability: An Outdated Ideology?», in Barnartt S., Altman, B. (eds). Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where we are and where we need to go (Research in Social Science and Disability. Vol. 2). Bingley: Emerald Group 2011. P. 9–28. DOI: 10.1016/S1479-3547(01)80018-X.
- 10 Rasell M., Iarskaia-Smirnova E. Conceptualizing disability // Disability in Eastern Europe and the Former Soviet Union: History, policy and everyday life / Ed. by Michael Rasell and Elena Iarskaia-Smirnova. Oxford; New York: Routledge, 2014. 274 p.
- 11 Мүгедектердің құқықтары туралы конвенцияны ратификациялау туралы Қазақстан Республикасы Заңының жобасы туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 9 желтоқсандағы № 1282 қаулысы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1400001282>. Жүгінген күні:17.10.2022 ж.
- 12 Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации // Международный банк реконструкции



- и развития/Всемирный банк. – Вашингтон – 2021 URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/166531RU.pdf>. Жүгінген күні: 12.10.2022 ж.
- 13 Зарубежный опыт трудоустройства и социальной защиты инвалидов. - URL: <https://articlekz.com/article/15276>. Жүгінген күні: 01.11.2022 ж.
- 14 Пряжникова Е.Ю. Зарубежный опыт сопровождения трудоустройства с инвалидами // Мой Ориентир, 2013.
- 15 Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами. – М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К», 2014. – 103 с.
- 16 Инвалидность и здоровье. – URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>. Жүгінген күні: 01.11.2022 ж.
- 17 Мүгедектігі бар адамдар бойынша статистика / Қазақстан Республикасы Статистикалық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы – URL: <https://old.stat.gov.kz/official/industry/66/statistic/8>. Жүгінген күні: 17.02.2023 ж.
- 18 Мүгедектігі бар адамдар бойынша статистика / Мүгедек адамдарды әлеуметтік қорғау Ақпараттық порталы – URL: <https://inva.gov.kz/kk/highcharts>. Жүгінген күні: 01.03.2023 ж.
- 19 Оценка потребностей по социальным и гендерным вопросам людей с инвалидностью в Казахстане с акцентом на особые нужды женщин с инвалидностью, подвергшихся насилию – Алматы – 2019 URL: [https://kazakhstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/КАБИНЕТНОЕ%20ИССЛЕДОВАНИЕ\\_2\\_4\\_20\\_.pdf](https://kazakhstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/КАБИНЕТНОЕ%20ИССЛЕДОВАНИЕ_2_4_20_.pdf). Жүгінген күні: 18.10.2022 ж.
- 20 Как решить вопрос трудоустройства лиц с инвалидностью в казахстане.-URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ombudsman/press/news/details/102790?lang=ru>. Жүгінген күні: 14.10.2022 ж.
- 21 Қазақстан Республикасында мүгедек адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және тұрмыс сапасын жақсарту жөніндегі 2025 жылға дейінгі ұлттық жоспарды бекіту туралы URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/kostanai-kamystin-audany-akimat/press/news/details/388426?lang=kk>. Жүгінген күні: 17.12.2023 ж.
- 22 Трудоустройство людей с инвалидностью – роль цифровых навыков [https://www.soros.kz/wp-content/uploads/2021/03/Мануилова\\_трудоустройство-людей-с-инвалидностью.pdf](https://www.soros.kz/wp-content/uploads/2021/03/Мануилова_трудоустройство-людей-с-инвалидностью.pdf). Жүгінген күні: 30.10.2022 ж.
- 23 Промежуточная информация РК о ходе реализации рекомендаций государств-участников ООН по итогам третьего обзора в рамках Универсального Периодического Обзора по правам человека. – URL: <https://bureau.kz/wp-content/uploads/2023/03/commentarii-k-upr.pdf>. Жүгінген күні: 17.04.2023 ж.
- 24 «Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту» бағдарламасы бойынша есеп. – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/about/structure/departments/npa/543/1?lang=ru>. Жүгінген күні: 10.04.2023ж.

25 Центр деловой информации «Капитал» Как предлагают решить вопрос трудоустройства инвалидов. – URL: <https://kapital.kz/economic/93082/kak-predlagayut-reshit-vopros-trudoustroystva-invalidov.html>. Жүгінген күні: 03.11.2022 ж.

26 Как решить вопрос трудоустройства лиц с инвалидностью в Казахстане. – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ombudsman/press/news/details/102790?lang=ru>. Жүгінген күні: 14.10.2022 ж.

27 «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» 2014 жылғы 5 шілдедегі № 235-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Кодексі // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1400000235>. Жүгінген күні: 10.04.2023ж.

28 «Қазақстан Республикасында тексерулерге және профилактикалық бақылауды барып жүргізуге мораторий енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 229 Жарлығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1900000229>. Жүгінген күні: 10.04.2023ж.

29 «Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасы сақталуының тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттары мен тексеру парақтарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1022 және Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 801 бірлескен бұйрығы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012656>. Жүгінген күні: 12.04.2023 ж.

30 Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 29 қазандағы № 375-V ҚРЗ // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000375>. Жүгінген күні: 12.04.2023 ж.

31 Enbek.kz - электрондық еңбек биржасы // «Электронды үкімет» порталы. – URL: [https://egov.kz/cms/kk/articles/job\\_search/enbek\\_kz](https://egov.kz/cms/kk/articles/job_search/enbek_kz). Жүгінген күні: 11.12.2022 ж.

32 Мүгедектікті белгілеу // «Электронды үкімет» порталы. – URL: [https://egov.kz/cms/kk/services/pass159\\_mtszn](https://egov.kz/cms/kk/services/pass159_mtszn). Жүгінген күні: 11.12.2022 ж.