

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Национальная школа государственной политики

на правах рукописи

Мұхтар Төлеу Қайратұлы

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО
ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

Образовательная программа «7М04119 - Государственное управление»
по направлению подготовки «7М041 Бизнес и управление»

Магистерский проект на соискание степени магистра
государственного управления по образовательной программе
«7М04119 - Государственное управление»

Научный руководитель _____ Р.А.Исмаилова, доктор
экономических наук, профессор

Проект допущен к защите: « _____ » _____ 2023 г.

Директор Национальной школы
государственной политики _____ М.Н.Абдыкаликова

Астана, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Нормативные ссылки	3
Обозначения и сокращения.....	4
Введение.....	5
Обзор литературы.....	8
Методы исследования.....	14
Анализ и результаты исследования.....	15
Заключение.....	39
Список использованных источников.....	42
Приложение	43

Нормативные ссылки

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Закон Республики Казахстан от 06.04.2016 года № 482-V ЗРК «О занятости населения».

Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 13.06.2016 года № 498 «Об утверждении Правил квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью».

Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 28.08.2017 года № 280 «Об утверждении Правил и условий субсидирования затрат работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства лиц с инвалидностью».

Постановление Правительства Республики Казахстан от 12.10.2021 года № 728 «Об утверждении национального проекта по развитию предпринимательства на 2021 – 2025 годы».

Постановление Правительства Республики Казахстан от 28.05.2019 года № 326 «Об утверждении Национального плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с инвалидностью в Республике Казахстан до 2025 года».

Кодекс Республики Казахстан от 5.07.2014 года № 235-V ЗРК «Об административных правонарушениях».

Обозначения и сокращения

МТСЗН РК	- Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
ЛСИ	- Лицо с инвалидностью
МРП	- Месячный расчетный показатель
СРМ	- Специальное рабочее место

Введение

В рамках социальной политики Казахстана на приоритетном месте стоит обеспечение равных возможностей для участия лиц с инвалидностью в жизни общества. Это достигается путем создания мер, которые гарантируют лицам с инвалидностью доступ к необходимым государственным и социальным услугам в различных сферах жизнедеятельности. Таким образом, лица с инвалидностью имеют право на получение таких же услуг, как и другие граждане, чтобы удовлетворить свои потребности и жить полноценной жизнью.

В целях реализации этой политики правительство Казахстана принимает широкий спектр мер и инициатив. Одна из ключевых задач состоит в создании доступной среды для лиц с инвалидностью. Это включает в себя адаптацию общественных и государственных зданий, инфраструктуры, транспорта и других объектов, чтобы обеспечить беспрепятственный доступ и использование услуг для всех граждан, независимо от их физических способностей.

Кроме того, Казахстан разрабатывает и реализует программы по социальной поддержке для лиц с инвалидностью. Государство предоставляет финансовую помощь, медицинское обслуживание, реабилитацию, специализированное образование и профессиональную подготовку, чтобы помочь индивидам с инвалидностью осуществить свои таланты, навыки и внести свой вклад в общество.

Важным аспектом социальной политики является также содействие инклюзивному образованию. Казахстан развивает специальные образовательные программы и предоставляет ресурсы для обеспечения равных возможностей образования для детей и взрослых с инвалидностью. Цель состоит в том, чтобы каждый индивид с инвалидностью мог получить качественное образование, развить свои способности и реализовать свой потенциал. Для успешной интеграции лиц с инвалидностью в общество также важно содействие их занятости. Казахстан поддерживает программы по трудоустройству, предоставляя специальные условия, субсидии и обучение, чтобы облегчить доступ к рабочим местам и стимулировать предпринимательскую активность среди лиц с инвалидностью. Это способствует созданию рабочих мест, а также повышению их экономической самостоятельности и социальной интеграции.

Таким образом, Казахстан стремится обеспечить равные возможности для участия лиц с инвалидностью в жизни общества. Путем создания доступной среды, предоставления социальной поддержки, инклюзивного образования и содействия занятости, государство стремится устранить барьеры и обеспечить полноценное участие всех граждан в социальной и экономической жизни страны.

Актуальность темы исследования. Проблема интеграции лиц с инвалидностью на рынок труда и реализации их трудового потенциала, а также эффективность мер социальной защиты в этой области являются актуальными проблемами уже на протяжении многих лет. В Казахстане, как и во многих других странах, ограничен выбор профессий для людей с инвалидностью. Но это лишает не только самих людей возможности трудиться, но и рынок труда потенциально выгодных, трудолюбивых и преданных работников. Важно осознать, что интеграция людей с инвалидностью в производственный процесс может принести выгоду обществу и бизнесу в равной степени.

С развитием социальной политики и созданием инклюзивного общества возможности трудоустройства для граждан с инвалидностью стали более широкими. Прогресс в цифровизации и инновациях открыл новые возможности для обучения и работы удаленно, а также использования технологий, облегчающих жизнь лицам с инвалидностью. Кроме того, пандемия COVID-19 кардинально изменила условия труда, приведя к активному использованию автоматизации, удаленной работы и развитию сервисов в цифровом пространстве.

На рынке труда наблюдается заметный тренд - появление «гибридных профессий», которые представляют собой сочетание работы на предприятии, в офисе и из дома. Согласно прогнозам, их темпы роста в ближайшие 10 лет составят 21% ежегодно, что на 2% больше, чем темпы роста обычных рабочих мест. Эти профессии требуют новых наборов навыков в любой сфере и повышают инклюзию, что открывает новые возможности для работников с особыми потребностями.

Казахстан присоединился к Конвенции о правах инвалидов в 2015 году при поддержке ПРООН. Эта конвенция ставит перед страной задачу поощрения, защиты и обеспечения полного и равного осуществления всех прав человека и основных свобод для всех людей с инвалидностью.

В Казахстане среди 711,8 тысячи лиц с инвалидностью трудоспособного возраста только 59% или 420 тысяч человек имеют возможность работать. В то же время, только 30% из этой группы, то есть 128,4 тысячи лиц с инвалидностью, имеют работу. В странах ОЭСР, таких как Германия, Великобритания и Австралия, этот показатель достигает 40%.

В связи с этой ситуацией Министерство труда и социальной защиты населения поставило цель увеличить долю занятых инвалидов до 40% от их общего числа. Для достижения этой цели необходимо дополнительно трудоустроить более 20 тысяч человек с инвалидностью.

Целью проведенного исследования является разработка рекомендаций и по совершенствованию государственной политики обеспечения занятости лиц с инвалидностью.

Задачи проекта. Для достижения поставленной цели предлагается решить следующие задачи:

- проведение анализа механизма установления квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда;
- исследование проблем, связанных с созданием специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью;
- выявление проблем при реализации мер содействия занятости лиц с инвалидностью в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства на 2021-2025 гг.»;
- анализ международного опыта по обеспечению занятости лиц с инвалидностью;
- разработка рекомендаций по усовершенствованию государственной политики обеспечения занятости лиц с инвалидностью.

Теоретической и методологической основами исследования в части совершенствованию государственной политики обеспечения занятости лиц с инвалидностью являются нормативно-правовые акты, стратегии, государственные программы, которые составляют институциональные подходы государственных органов в области обеспечения занятости лиц с инвалидностью.

Объектом магистерского исследования является деятельность государственных органов в сфере обеспечения занятости лиц с инвалидностью.

Предметом исследования является нормативно-правовая база, обеспечивающая реализацию мер государственной поддержки занятости лиц с инвалидностью, а также механизмы взаимодействия органов занятости и работодателей в сфере занятости лиц с инвалидностью.

Метод исследования. В ходе проведенной работы использовались как количественные, так и качественные методы исследования. Основные результаты получены при анализе актуальных статистических и отчетных данных, полученных от соответствующих Департаментов Министерства труда и социальной защиты населения РК и других государственных органов. Вместе с тем, для выявления проблем и нахождения путей решения существующих вопросов по обеспечению занятости лиц с инвалидностью, было проведено экспертное интервью, а также проанализированы лучшие международные практики в данной сфере.

Ожидаемые результаты: разработанные механизмы совершенствования действующих и новых мер государственной поддержки позволят повысить их эффективность и соответственно увеличить долю занятых лиц с инвалидностью.

Практическая значимость: разработанные механизмы необходимы для реализации трудового потенциала у лиц с инвалидностью и их успешная интеграция на рынок труда, а также улучшение эффективности мер социальной защиты для лиц с инвалидностью в сфере труда и занятости и могут направлены в уполномоченный орган по вопросам занятости населения.

Обзор литературы

В рамках магистерского проекта был проведен обширный анализ научных работ отечественных и зарубежных исследователей, сфокусированных на проблематике государственной поддержки в области обеспечения занятости лиц с инвалидностью. В процессе исследования были изучены различные аспекты данной проблемы, включая ее актуальность, основные причины, вызывающие затруднения в трудоустройстве для лиц с инвалидностью, и предлагаемые решения для улучшения ситуации.

Анализ научных работ позволил выявить несколько ключевых тем, связанных с государственной поддержкой в области занятости лиц с инвалидностью. Одной из них является разработка эффективных механизмов стимулирования работодателей для привлечения и интеграции лиц с инвалидностью на рабочие места. В исследованиях было отмечено, что необходимо создание специальных программ и мер, направленных на информирование и поддержку работодателей, а также предоставление финансовых поощрений или налоговых льгот для организаций, предоставляющих рабочие места лицам с инвалидностью.

Другой важной темой, выявленной в ходе анализа, является разработка и реализация образовательных программ и тренингов, направленных на повышение профессиональных навыков и квалификации лиц с инвалидностью. В работах исследователей было отмечено, что доступ к образованию и обучению является важным фактором успешной интеграции лиц с инвалидностью на рынок труда. Предложены различные методы, включая создание специализированных учебных программ, адаптированных к особенностям лиц с инвалидностью, а также организацию профессиональных тренингов и практик.

Дополнительно, в ходе анализа научных работ было обнаружено, что значительную роль в государственной поддержке лиц с инвалидностью в сфере занятости играет законодательная база. Исследователи предлагают внесение изменений в законодательство, включая установление квот на трудоустройство ЛСИ.

Научная работа Н. Мануиловой указывает, что автоматизация и технологический прогресс особенно сильно ограничивают возможности трудоустройства среди людей с инвалидностью. Автор выделяет несколько факторов:

- более низкий уровень образования среди лиц, имеющих инвалидность (только 11,4% из них имеет высшее образование);
- неэффективная профессиональная подготовка на базе среднего и технического образования, программы базируются на устаревших стандартах (либо профессиональная подготовка отсутствует);

- недостаточная поддержка в процессе трудоустройства и специфические барьеры на рабочих местах приводят к тому, что многие люди с инвалидностью выбирают оставаться в стороне от рынка труда [1].

По мнению автора Е. Аббасовой, использование труда людей с инвалидностью имеет значительный потенциал в сфере занятости. Особенно в некоторых странах, предлагающих индивидуальную адаптацию типовых рабочих мест под нужды каждого лица с инвалидностью, является важным и заслуживает внимания. Этот подход позволяет индивидуализировать условия труда для каждого работника с инвалидностью, учитывая их особенности и потребности. Создание доступных и инклюзивных рабочих мест, которые соответствуют специальным требованиям и возможностям лиц с инвалидностью, способствует повышению их трудовой активности, самооценки и социальной интеграции.

Этот подход также требует разработки соответствующих программ поддержки и адаптации, которые бы обеспечивали необходимые ресурсы и условия для успешной интеграции лиц с инвалидностью в обычные рабочие коллективы. Кроме того, важно обеспечить обучение и поддержку работодателей, чтобы они могли эффективно взаимодействовать с работниками с инвалидностью и создавать благоприятные условия для их трудоустройства и развития. Применение зарубежного опыта и переход от специализированных предприятий к индивидуальной адаптации рабочих мест является перспективным

Вместо содержания специализированных предприятий, государству более выгодно вкладывать финансовые ресурсы в программы индивидуальной поддержки, такие как создание специальных рабочих мест. Это более эффективный подход, позволяющий адаптировать рабочие места к потребностям конкретных лиц с инвалидностью [2].

В исследовании, проведенном Тарабаном О.В. и Седых О.Г., отмечается, что эксперты выделяют склонность к зависимости от социальной поддержки среди людей с инвалидностью как одну из причин низкой занятости. Согласно мнению экспертов, многие лица с инвалидностью, не занятые в работе, не проявляют желания устроиться на работу, опасаясь потерять статус инвалида и соответствующие льготы. Это мнение было высказано как представителями государственных органов, так и представителями общественных организаций. Они отметили, что если человек действительно стремится работать, то всегда найдет возможность трудоустройства, независимо от наличия инвалидности.

По оценке экспертов, квотирование рабочих мест как мера поддержки занятости лиц с инвалидностью не демонстрирует достаточную эффективность. С одной стороны, количество созданных квотируемых рабочих мест может быть достаточным, но работодатели предъявляют чрезмерно высокие требования к кандидатам с инвалидностью и активно ищут способы уволить их. Более того, трудоустройство лиц с инвалидностью на квотируемые рабочие места стало затрудненным из-за отсутствия наказания для работодателей, не

выполняющих квоту. Ранее применявшиеся административные штрафы были отменены.

Эксперты приходят к выводу, что создание специализированных предприятий для лиц с инвалидностью может компенсировать недостаточную эффективность квотирования рабочих мест, установленного законодательством. Они указывают на несколько преимуществ такого подхода к трудоустройству, включая отсутствие проблем адаптации в коллективе и более комфортный морально-психологический климат.

Эксперты из общественных организаций высказали особую озабоченность относительно практики создания предприятий, где предлагается низкооплачиваемая и непрофессиональная работа для лиц с инвалидностью. По их мнению, такой подход неэффективен и не решает проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. Таким образом, в настоящее время квотирование рабочих мест и создание специализированных предприятий оказываются недостаточно эффективными мерами поддержки занятости лиц с инвалидностью.

Эксперты считают, что неразвитость доступной инфраструктуры создает значительные барьеры только для определенных категорий ЛСИ, имеющих проблемы с зрением, слухом и опорно-двигательным аппаратом. Однако, низкая занятость этой группы граждан в значительной степени обусловлена нежеланием работодателей создавать рабочие места для лиц с инвалидностью и преобладанием пассивного отношения к жизни вместо активного подхода среди лиц с инвалидностью. В рамках поиска решений для улучшения занятости лиц с инвалидностью, одним из потенциальных подходов может быть активное развитие и поддержка новых форм занятости, таких как самозанятость и предпринимательская деятельность. Эти формы занятости предоставляют уникальные возможности и преимущества для индивидуалов с инвалидностью, помогая им стать более независимыми и успешными в своей трудовой деятельности.

Развитие самозанятости позволяет лицам с инвалидностью выбирать гибкую форму работы, где они могут самостоятельно определять свой график, условия и масштаб занятости. Они могут предоставлять услуги, заниматься фрилансом или создавать собственные малые бизнесы, основанные на своих навыках и интересах. Это открывает новые перспективы для лиц с инвалидностью, позволяет им реализовывать свой потенциал и создавать устойчивые и прибыльные источники дохода.

Предпринимательская деятельность также является важным аспектом в обеспечении занятости лиц с инвалидностью. Путем создания своего бизнеса, лица с инвалидностью получают возможность не только трудоустроиться, но и создать рабочие места для других людей с инвалидностью, внося вклад в общественную экономику и развитие. Предпринимательство способствует развитию навыков управления, предпринимательского мышления и самореализации у лиц с инвалидностью, позволяя им стать активными участниками экономической жизни.

Однако, для успешного развития новых форм занятости среди лиц с инвалидностью необходимы определенные меры поддержки со стороны государства и общества. Это может включать обучение и консультации по предпринимательству, доступ к финансовым ресурсам и кредитам, создание специальных программ и инициатив, направленных на поощрение самозанятости и предпринимательства среди инвалидов.

Развитие новых форм занятости среди лиц с инвалидностью представляет собой перспективный путь к повышению их социальной и экономической интеграции. Путем создания условий и возможностей для самореализации и предпринимательской активности, мы можем способствовать улучшению жизни лиц с инвалидностью, укреплению их самооценки и полноценному участию в обществе [3].

В статье Г. Таспеновой подчеркивается, что Казахстан существенно отличается от европейских стран по условиям жизни лиц с инвалидностью. Например, в Германии людям с ограниченными возможностями гораздо проще найти работу благодаря широкому использованию компьютеризации, что позволяет создать возможности трудоустройства для большинства лиц с инвалидностью. Кроме того, трудовое законодательство предусматривает корректировку зарплаты на основе выплачиваемых лицам с инвалидностью пособий.

Во многих странах также практикуется предоставление государственных субсидий предприятиям, которые трудоустроили лиц с инвалидностью. Эти субсидии предоставляются в случае, когда лица с инвалидностью получают равную заработную плату по сравнению с сотрудниками без ограничений, занимающими аналогичные должности. Такой подход позволяет гарантировать достойные условия жизни для людей с ограниченными возможностями. Этот положительный опыт может стать ценным примером для Казахстана.

Для внедрения подобной системы необходимы изменения на законодательном уровне, которые бы обязывали предприятия равноправно оплачивать труд лиц с инвалидностью. Также требуется значительное финансирование соответствующих программ и мероприятий, направленных на поддержку и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями. Это включает создание специализированных рабочих мест, обеспечение адаптированной инфраструктуры на рабочих местах и обучение работодателей о преимуществах и возможностях работы с лицами с инвалидностью.

Реализация таких изменений и финансирование программ государственной поддержки могут существенно повысить уровень трудоустройства и обеспечить равные возможности для лиц с ограниченными возможностями. Кроме того, это способствует созданию более инклюзивного общества, где каждый человек имеет равные права и шансы на успешную трудовую деятельность [4].

В статье "Социально-экономическая политика в сфере занятости населения в Республике Казахстан" авторы анализируют существующую политику занятости населения в Казахстане, включая меры по поддержке

занятости лиц с инвалидностью. Авторы отмечают, что в Казахстане существует законодательство, которое обеспечивает права лиц с инвалидностью и регулирует их трудоустройство. Однако, они также указывают на препятствия, с которыми сталкиваются лица с инвалидностью при поиске работы, такие как отсутствие доступа к квалификационным программам и дискриминация со стороны работодателей. Авторы рекомендуют улучшить доступность рабочих мест и повысить уровень образования и квалификации лиц с инвалидностью. Эта статья предоставляет обзор политики занятости в целом, а также выделяет проблемы и рекомендации, касающиеся занятости лиц с инвалидностью в Казахстане [5].

В работе "Особенности занятости и трудоустройства инвалидов в Республике Казахстан" авторы рассматривают особенности занятости и процессы трудоустройства людей с инвалидностью в Казахстане. Они анализируют текущую ситуацию на рынке труда для этой категории граждан, выявляют проблемы, с которыми они сталкиваются при поиске работы, а также препятствия, существующие на уровне законодательства и работодателей. Авторы также описывают меры, предпринимаемые государством и общественными организациями для поддержки занятости лиц с инвалидностью и обеспечения равных возможностей для их трудоустройства. Данная статья является полезным источником информации, так как она представляет анализ ситуации с занятостью и трудоустройством лиц с инвалидностью в Казахстане, а также предлагает рекомендации по улучшению положения в данной сфере [6].

В статье "Проблемы занятости инвалидов в Республике Казахстан" автор исследует проблемы, связанные с занятостью людей с инвалидностью в Казахстане. В статье освещаются причины, которые препятствуют успешной трудоустройству лиц с инвалидностью, такие как недостаток адаптированных рабочих мест, низкая осведомленность работодателей о правах и потребностях лиц с инвалидностью, а также социокультурные стереотипы и дискриминация. Автор также обсуждает текущие программы и меры, предпринимаемые в Казахстане для поддержки занятости лиц с инвалидностью. Статья является ценным источником, так как она обнаруживает проблемы и вызовы, связанные с занятостью лиц с инвалидностью в Казахстане, а также поднимает важные вопросы в области социальной политики и защиты прав лиц с инвалидностью [7].

В труде "Проблемы и перспективы занятости инвалидов в Республике Казахстан" авторы рассматривают текущие проблемы и потенциальные перспективы занятости людей с инвалидностью в Казахстане. В статье подробно анализируются преграды, с которыми сталкиваются лица с инвалидностью при поиске работы, такие как отсутствие адаптированных условий труда, дискриминация и недостаточная осведомленность работодателей. Авторы также обсуждают возможные пути решения этих проблем и перспективы развития занятости лиц с инвалидностью в будущем. Эта статья является важным источником информации для магистерского проекта, так как она представляет собой аналитическое исследование проблем

и перспектив занятости лиц с инвалидностью в Казахстане, а также содержит рекомендации для улучшения ситуации и создания благоприятной среды для трудоустройства этой категории населения [8].

В статье "Оценка эффективности программ государственной поддержки занятости инвалидов в Республике Казахстан" авторы проводят оценку программ государственной поддержки занятости лиц с инвалидностью в Казахстане и исследуют их эффективность. Они анализируют различные программы и меры, принимаемые государством для стимулирования занятости лиц с инвалидностью, и оценивают их результаты и влияние на рынок труда. Авторы также рассматривают препятствия и вызовы, с которыми сталкиваются данные программы, и предлагают рекомендации по их улучшению. Данная статья является значимым источником для магистерского проекта, так как она предоставляет оценку эффективности программ государственной поддержки занятости лиц с инвалидностью в Казахстане и содержит рекомендации, которые могут быть использованы для совершенствования политики и программ в данной области [9].

Методы исследования

В ходе проведенной работы использовались как количественные, так и качественные методы исследования. Основные результаты получены при анализе актуальных статистических и отчетных данных, полученных от соответствующих Департаментов Министерства труда и социальной защиты населения РК и других государственных органов. Вместе с тем, для выявления проблем и нахождения путей решения существующих вопросов по обеспечению занятости лиц с инвалидностью, было проведено экспертное интервью, а также проанализированы лучшие международные практики в данной сфере.

В исследовании был использован метод вторичного анализа в сфере поддержки занятости лиц с ограниченными возможностями. Данные для анализа были получены от уполномоченного органа, ответственного за обеспечение занятости населения.

Также было осуществлено проведение экспертных интервью в рамках исследования. Интервью проводились в форме диалогов с использованием стандартизированного опросника. В ходе интервью были осуществлены аудио- или видеозаписи, а ответы участников были конспектированы. При проведении интервью основное внимание уделялось пониманию мировоззренческих взглядов респондентов с целью получения соответствующих ответов на заданные вопросы. В процессе проведения интервью использовались предварительно разработанные вопросы, что способствовало получению необходимой информации и повысило качество проведения интервью. Экспертные интервью позволили проследить и определить текущую ситуацию в области занятости лиц с ограниченными возможностями, а также получить рекомендации по усовершенствованию государственной политики в сфере обеспечения их занятости, что послужило основой для формулировки соответствующих рекомендаций.

Для достижения глубокого понимания общей ситуации в сфере занятости лиц с ограниченными возможностями были вовлечены представители государственных органов, квазигосударственного сектора и неправительственных общественных организаций.

Участники, представляющие государственные и неправительственные секторы, выразили желание сохранить анонимность. В соответствии с их пожеланием, данные о них были анонимизированы.

Анализ и результаты исследования

При анализе трудоспособного населения с ограниченными возможностями по гендерному признаку было обнаружено, что 60% из них составляют мужчины. При рассмотрении по группам инвалидности, ЛСИ 2 и 3 группы практически одинаково представлены, соответственно 45,01% и 45,15%. Однако доля людей с 1 группой инвалидности среди трудоспособного населения с ограниченными возможностями составляет всего 9,8% (41 739 человек). Также стоит отметить, что утрата трудоспособности является значимым аспектом инвалидности и оценивается в процентах. Среди трудоспособного населения с ограниченными возможностями, уровень утраты трудоспособности распределяется следующим образом: 0-20% - 469 человек, 21-40% - 34 171 человек, 41-60% - 228 965 человек, 61-80% - 102 270 человек, 81-100% - 32 802 человека.

Таблица 1 - Сведения о работающих ЛСИ трудоспособного возраста, с 18 лет и ст. (по состоянию на 1 января 2021 года)

Регион	Количество работающих ЛСИ трудоспособного возраста	в том числе											
		первая группа				вторая группа				третья группа			
		всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.	всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.	всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Акмолинская область	4212	88	6	23	59	759	48	236	475	3365	274	920	2171
Актюбинская область	3381	96	8	37	51	554	44	178	332	2731	273	889	1569
Алматинская область	6095	240	26	105	109	1212	81	413	718	4643	429	1559	2655
Атырауская область	3382	69	11	19	39	749	52	198	499	2564	253	803	1508
ВКО	5942	145	7	55	83	1041	55	302	684	4756	329	1519	2908
Жамбылская область	4470	79	7	29	43	850	55	232	563	3541	334	1068	2139
ЗКО	2808	104	11	38	55	503	38	128	337	2201	158	646	1397
Карагандинская область	11675	200	20	68	112	2704	132	740	1832	8771	603	2494	5674
Кызылординская область	3411	114	10	40	64	544	39	149	356	2753	330	898	1525
Костанайская область	3536	114	6	42	66	698	39	193	466	2724	208	853	1663
Мангистауская область	3748	79	7	38	34	1027	83	306	638	2642	320	977	1345
Павлодарская область	3589	187	17	75	95	834	55	249	530	2568	249	834	1485
СКО	3415	71	5	28	38	506	21	162	323	2838	212	897	1729

Туркестанская область	9617	140	8	54	78	2205	177	628	1400	7272	771	2524	3977
г. Алматы	6125	389	41	155	193	2126	143	616	1367	3610	320	1031	2259

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
г. Нур-Султан	3766	171	17	84	70	1064	84	387	593	2531	257	867	1407
г. Шымкент	3700	107	12	43	52	1091	76	310	705	2502	236	747	1519
ВСЕГО	82872	2393	219	933	1241	18467	1222	5427	11818	62012	5556	19526	36930
Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН													

Таблица 2 – Сведения о работающих ЛСИ трудоспособного возраста, с 18 лет и ст. (по состоянию на 1 января 2022 года)

Регион	Количество работающих ЛСИ трудоспособного возраста	в том числе											
		первая группа				вторая группа				третья группа			
		всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.	всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.	всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.
Акмолинская область	6013	193	11	67	115	1267	92	364	811	4553	411	1284	2858
Актюбинская область	5536	227	18	83	126	1191	127	341	723	4118	497	1366	2255
Алматинская область	9820	415	39	158	218	2341	128	751	1462	7064	754	2387	3923
Атырауская область	5064	148	11	45	92	1292	79	336	877	3624	418	1169	2037
ВКО	8904	288	17	102	169	1966	102	565	1299	6650	532	2136	3982
Жамбылская область	7205	196	26	69	101	1568	101	440	1027	5441	596	1675	3170
ЗКО	4403	208	16	79	113	1016	63	243	710	3179	300	948	1931
Карагандинская область	16335	439	42	144	253	4166	219	1171	2776	11730	942	3444	7344
Кызылординская область	5491	235	19	77	139	947	61	275	611	4309	568	1385	2356
Костанайская область	5253	197	14	70	113	1385	87	357	941	3671	350	1122	2199
Мангистауская область	5572	169	10	65	94	1652	149	482	1021	3751	497	1335	1919
Павлодарская область	5204	339	19	121	199	1417	105	429	883	3448	365	1131	1952
СКО	4794	124	6	45	73	822	42	256	524	3848	310	1252	2286
Туркестанская область	15773	299	37	103	159	3997	336	1153	2508	11477	1385	4053	6039
г. Алматы	9105	555	64	210	281	3372	242	956	2174	5178	589	1523	3066
г. Нур-Султан	5395	314	35	122	157	1783	160	606	1017	3298	453	1026	1819
г. Шымкент	5967	230	32	92	106	1902	149	586	1167	3835	407	1282	2146
ВСЕГО	125834	4576	416	1652	2508	32084	2242	9311	20531	89174	9374	28518	51282
Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН													

Таблица 3 – Сведения о работающих ЛСИ трудоспособного возраста, с 18 лет и ст. (по состоянию на 1 января 2023 года)

Регион	Количество работающих ЛСИ трудоспособного возраста	в том числе											
		первая группа				вторая группа				третья группа			
		всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.	всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.	всего	от 18 до 29 лет	от 29 до 45 лет	от 45 до пенс. воз.
Акмолинская область	6114	182	14	64	104	1383	90	394	899	4549	388	1246	2915
Актюбинская область	5767	222	16	92	114	1273	134	376	763	4272	518	1398	2356
Алматинская область	9605	419	41	166	212	2331	113	726	1492	6855	651	2384	3820
Атырауская область	5263	190	20	66	104	1304	88	357	859	3769	401	1210	2158
ВКО	8548	276	19	95	162	1891	108	511	1272	6381	485	2038	3858
Жамбылская область	7328	196	25	69	102	1443	89	430	924	5689	612	1776	3301
ЗКО	4420	201	22	67	112	1027	74	263	690	3192	287	950	1955
Карагандинская область	16330	441	39	161	241	4070	200	1118	2752	11819	876	3422	7521
Кызылординская область	5684	264	25	97	142	1052	79	296	677	4368	565	1365	2438
Костанайская область	5270	201	13	67	121	1263	76	346	841	3806	359	1144	2303
Мангистауская область	5867	174	10	66	98	1642	136	472	1034	4051	535	1399	2117
Павлодарская область	5167	286	20	95	171	1387	104	383	900	3494	356	1149	1989
СКО	4599	100	8	32	60	819	48	252	519	3680	287	1159	2234
Туркестанская область	15936	314	33	113	168	3904	342	1086	2476	11718	1399	4107	6212
г. Алматы	9428	544	56	206	282	3275	237	933	2105	5609	636	1636	3337
г. Астана	5634	317	31	146	140	1719	161	588	970	3598	510	1123	1965
г. Шымкент	6332	276	31	120	125	2053	195	587	1271	4003	454	1298	2251
область Абай	487	21	1	8	12	170	9	31	130	296	48	73	175
область Жетісу	453	19	3	6	10	151	7	36	108	283	32	62	189
область Ұлытау	245	4	0	0	4	61	8	12	41	180	8	47	125
ВСЕГО	128477	4647	427	1736	2484	32218	2298	9197	20723	91612	9407	28986	53219
Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН													

Согласно подпунктам 2, 3 и 4, пункта 48 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 января 2015 года «Об утверждении Правил проведения медико-социальной экспертизы» (далее – Приказ №44):

«Пострадавшим работникам по степени нарушений функций организма, повлекших за собой утрату трудоспособности, предусмотренных классификацией, степень УПТ устанавливается:

- 1) от 30 до 59 процентов включительно – в случае, если пострадавшему работнику не противопоказана профессиональная деятельность в обычных производственных условиях с выраженным снижением квалификации, либо он утратил способность продолжать профессиональную деятельность и (или) при профессиональных заболеваниях без воздействия вредного и (или) опасного производственного фактора, вследствие умеренно выраженного нарушения функций организма;
- 2) 60 до 89 процентов – в случае, если пострадавшему сотруднику с выраженными нарушениями функций организма показана профессиональная деятельность лишь в специально созданных условиях, когда инвалиду устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, создается специальное рабочее место, оборудованное с учетом индивидуальных возможностей инвалида;
- 3) от 90 до 100 процентов включительно – в случае, если у пострадавшего работника наступила полная УПТ вследствие резко выраженного нарушения функций организма, при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, даже в специально созданных условиях.»

Согласно статье 32 Закона Республики Казахстан «О социальной защите лиц с инвалидностью в Республике Казахстан»:

1. Для ЛСИ первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю, предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее шести календарных дней.
2. Работа в ночное время допускается с согласия ЛСИ и при условии, если такая работа не запрещена для него по состоянию здоровья.
3. Отказ в заключении трудового договора либо продвижении по службе, увольнение по инициативе работодателя, перевод ЛСИ на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц.

Стратегическим направлением деятельности Министерства является углубление цифровизации. Она должна обеспечить переход от заявительной формы оказания социальных услуг к выявительной форме и проактивному формату их предоставления.

Конечным результатом реализации направления в 2023 году станет доведение доли проактивных услуг до 60% от их общего количества.

Базовым цифровым продуктом, обеспечивающим реализацию этой задачи, станет Цифровая карта семьи.

Она формируется на базе информационных систем госорганов и представляет персонифицированную по госгарантиям базу данных казахстанских семей.

Для граждан карта является электронным уведомителем, информирующий их о праве на получения государственной поддержки согласно их статусу.

Одним из основных направлений работы Министерства – содействие занятости граждан.

Текущая геополитическая ситуация, значительный приток молодежи, ожидаемое высвобождение и низкая генерация новых рабочих мест являются основными вызовами Национального рынка труда и факторами, влияющим на реальные доходы населения.

Конечным результатом станет трудоустройство в течение года порядка 1 млн. человек, включая молодежь, незанятых граждан и лиц с инвалидностью.

Алгоритм реализации включает следующие шаги:

Первое - Министерством, на основе данных Цифровой карты семьи, будет сформирован основной целевой контингент, включающий:

- семьи, имеющие 2-х и более незанятых трудоспособных членов;
- не работающую молодежь и лиц с инвалидностью, имеющих возможность работать по состоянию здоровья.

Всем им, посредством системы будут направлены СМС-сообщения с предложениями государственных мер содействия их занятости.

Из числа лиц, давших согласие на участие в мерах, для регионов будет сформирован реестр лиц, подлежащих трудоустройству.

Второе - местными исполнительными органами утверждены региональные Карты занятости, ориентированные на работу с данным контингентом лиц.

Согласно Картам занятости по стране планируется:

- а) создание порядка 75 тыс. рабочих мест в рамках отраслевых Концепций и Национальных проектов.

Согласно действующему формату работы, МИО размещают перечень реализуемых на территории региона инвестпроектов на Электронной бирже труда с указанием количества создаваемых рабочих мест;

- б) планируется создать более 150 тыс. субсидируемых государством рабочих мест с объемом финансирования 131 млрд тенге, переданных трансфертами в местные бюджеты.

- в) 780 тыс. чел планируется трудоустроить в рамках частных инициатив и на вакантные рабочие места работодателей, исходя из фактического уровня трудоустройства прошлого года.

Порядка 20% от общего количества создаваемых рабочих мест будет направлено на трудоустройство молодежи и лиц с инвалидностью.

Кроме того,

- 6 тысячам молодых граждан будут предоставлены льготные кредиты под 2,5% до 5 млн. тенге на 5 лет. Правила кредитования разработаны и переданы регионам.
- 9 тысяч грантов в размере 1,2 млн. тенге будет предоставлено молодым людям с особыми потребностями и гражданам из социально-уязвимых слоев населения.
- для лиц, предпенсионного возраста будет продолжена реализация проекта «Серебряный возраст». Ежегодный охват будет составлять не менее 15 тыс. человек.

Таким образом, в совокупности, в рамках Карты будет трудоустроено порядка 1 млн. человек.

Третий шаг – касается работодателей.

Они обязаны размещать вакансии на ЭБТ и могут это сделать как самостоятельно, так и через Центры занятости по месту локации.

В 2022 году совместно с рядом крупных компаний был реализован пилотный проект приема на работу через ЭБТ, который дал хороший эффект.

В 2023 году планируется продолжить эту работу и заключить Меморандумы с 20-ю крупными отечественными компаниями.

Обеспечение занятости лиц с инвалидностью осуществляется следующими мерами государственной поддержки:

1) установления квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан о занятости населения;

3) создания специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4) меры содействия занятости в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства».

По состоянию на 01.01.2023 г. в республике 711,8 тыс. лиц с инвалидностью, в том числе:

- 104,2 тыс. - дети до 18 лет (14,6%);
- 420 тыс. человек трудоспособного возраста (59%).
- 187,5 тыс. пенсионного возраста (26,4%) [12].

Таблица 4 – Численность и структура лиц с инвалидностью в разрезе регионов (по состоянию на 1 января 2021 года)

№	Наименование региона	Всего ЛСИ, чел.	По возрастам:						
			Трудоспособного возраста		Пенсионного возраста		Дети от 0 до 18 лет		
			Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Всего		695 131	419 880	60,4	180 591	26,0	94 660	13,6
1	Акмолинская	28 798	17 646	61,3	8 182	28,4	2 970	10,3
2	Актюбинская	27 401	16 869	61,6	6 305	23,0	4 227	15,4
3	Алматинская	67 251	41 462	61,7	17 091	25,4	8 698	12,9
4	Атырауская	23 066	13 901	60,3	5 439	23,6	3 726	16,2

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	ВКО	54 905	33 100	60,3	16 354	29,8	5 451	9,9
6	Жамбылская	45 805	28 310	61,8	10 880	23,8	6 615	14,4
7	ЗКО	24 272	14 366	59,2	7 105	29,3	2 801	11,5
8	Карагандинская	67 384	42 864	63,6	19 152	28,4	5 368	8,0
9	Кызылординская	30 570	18 814	61,5	6 551	21,4	5 205	17,0
10	Костанайская	27 809	17 232	62,0	7 496	27,0	3 081	11,1
11	Мангистауская	28 569	15 956	55,9	6 326	22,1	6 287	22,0
12	Павлодарская	27 868	16 331	58,6	8 559	30,7	2 978	10,7
13	СКО	26 432	15 518	58,7	8 718	33,0	2 196	8,3
14	Туркестанская	95 808	62 094	64,8	18 977	19,8	14 737	15,4
15	г. Алматы	53 900	27 526	51,1	19 010	35,3	7 364	13,7
16	г. Нур-Султан	28 607	15 516	54,2	6 481	22,7	6 610	23,1
17	г. Шымкент	36 686	22 375	61,0	7 965	21,7	6 346	17,3

Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

Таблица 5 – Численность и структура лиц с инвалидностью в разрезе регионов (по состоянию на 1 января 2022 года)

№	Наименование региона	Всего ЛСИ, чел.	По возрастам:					
			Трудоспособного возраста		Пенсионного возраста		Дети от 0 до 18 лет	
			Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего		696 825	417 820	60,0	180 751	25,9	98 254	14,1
1	Акмолинская	29 073	17 609	60,6	8 387	28,8	3 077	10,6
2	Актюбинская	27 694	16 928	61,1	6 338	22,9	4 428	16,0

3	Алматинская	67 237	40 991	61,0	17 293	25,7	8 953	13,3
4	Атырауская	23 679	14 174	59,9	5 583	23,6	3 922	16,6
5	ВКО	54 838	32 779	59,8	16 466	30,0	5 593	10,2
6	Жамбылская	45 777	28 235	61,7	10 884	23,8	6 658	14,5
7	ЗКО	24 213	14 256	58,9	7 091	29,3	2 866	11,8
8	Карагандинская	67 795	42 883	63,3	19 434	28,7	5 478	8,1

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Кызылординская	31 345	19 023	60,7	6 809	21,7	5 513	17,6
10	Костанайская	28 092	17 302	61,6	7 559	26,9	3 231	11,5
11	Мангистауская	29 194	16 099	55,1	6 494	22,2	6 601	22,6
12	Павлодарская	27 824	16 262	58,4	8 439	30,3	3 123	11,2
13	СКО	26 100	15 208	58,3	8 656	33,2	2 236	8,6
14	Туркестанская	97 619	63 009	64,5	19 727	20,2	14 883	15,2
15	г. Алматы	52 438	26 421	50,4	18 176	34,7	7 841	15,0
16	г. Нур-Султан	26 730	14 150	52,9	5 392	20,2	7 188	26,9
17	г. Шымкент	37 177	22 491	60,5	8 023	21,6	6 663	17,9

Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

Таблица 6 – Численность и структура лиц с инвалидностью в разрезе регионов (по состоянию на 1 января 2023 года)

№	Наименование региона	Всего ЛСИ, чел.	По возрастам:					
			Трудоспособного возраста		Пенсионного возраста		Дети от 0 до 18 лет	
			Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего		711 786	420 005	59,0	187 521	26,3	104 260	14,7
1	Акмолинская	28 948	17 299	59,8	8 417	29,1	3 232	11,2
2	Актюбинская	28 618	17 178	60,0	6 666	23,3	4 774	16,7
3	Алматинская	43 668	26 072	59,7	10 841	24,8	6 755	15,5
4	Атырауская	24 446	14 384	58,8	5 915	24,2	4 147	17,0
5	ВКО	30 018	17 260	57,5	9 616	32,0	3 142	10,5
6	Жамбылская	45 426	27 599	60,8	11 043	24,3	6 784	14,9

7	ЗКО	24 351	14 146	58,1	7 240	29,7	2 965	12,2
8	Карагандинская	56 106	34 654	61,8	16 644	29,7	4 808	8,6
9	Кызылординская	32 012	18 948	59,2	7 095	22,2	5 969	18,6
10	Костанайская	28 167	17 070	60,6	7 793	27,7	3 304	11,7
11	Мангистауская	30 642	16 678	54,4	6 967	22,7	6 997	22,8
12	Павлодарская	28 246	16 320	57,8	8 501	30,1	3 425	12,1

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	СКО	25 124	14 330	57,0	8 461	33,7	2 333	9,3
14	Туркестанская	96 783	61 537	63,6	20 417	21,1	14 829	15,3
15	г. Алматы	56 956	28 881	50,7	19 475	34,2	8 600	15,1
16	г. Нур-Султан	32 182	16 737	52,0	7 244	22,5	8 201	25,5
17	г. Шымкент	40 027	23 882	59,7	8 622	21,5	7 523	18,8

Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

В соответствии с Законом «О занятости населения» местные исполнительные органы обеспечивают реализацию государственной политики в сфере занятости населения путем установления квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью (далее – ЛСИ).

Квота устанавливается местными исполнительными органами организациям со списочной численностью работников:

от пятидесяти до ста человек – в размере двух процентов списочной численности работников;

от ста одного до двухсот пятидесяти человек – в размере трех процентов списочной численности работников;

свыше двухсот пятидесяти одного человека – в размере четырех процентов списочной численности работников [11].

В этой связи, в рамках квотирования рабочих мест ЛСИ, предприятия обязаны трудоустраивать их независимо от их организационно-правовой формы.

АНАЛИЗ ИСПОЛНЕНИЯ КВОТЫ ДЛЯ ЛСИ														данные 2021 года	
	от 50 до 100			от 101 до 250			свыше 251			Всего					
	к-во	из них выполняют квоту	из них не выполняют квоту	к-во	из них выполняют квоту	из них не выполняют квоту	к-во	из них выполняют квоту	из них не выполняют квоту	к-во	из них выполняют квоту	из них не выполняют квоту	доля не исполняющих квоту (%)	возможно трудоустроить по квоте (чел.)	
Казахстан	8 069	4 109	3 960	5 432	1 519	3 913	2 817	259	2 558	16 318	5 887	10 431	64%	70 293	
г. Нур-Султан	633	244	389	507	64	443	310	10	300	1 450	318	1 132	78%	8 218	
г. Алматы	1 290	477	813	937	150	787	497	22	475	2 724	649	2 075	76%	14 515	
Алматинская	436	199	237	252	45	207	182	9	173	870	253	617	71%	4 980	
Костанайская	430	207	223	281	58	223	131	6	125	842	271	571	68%	3 592	
Актюбинская	376	184	192	226	53	173	142	5	137	744	242	502	67%	4 207	
Павлодарская	397	198	199	263	66	197	124	2	122	784	266	518	66%	3 782	
ЗКО	334	171	163	224	58	166	110	3	107	668	232	436	65%	2 591	
ВКО	792	402	390	475	104	371	173	4	169	1 440	510	930	65%	5 106	
Кызылординская	302	162	140	187	46	141	106	4	102	595	212	383	64%	2 121	
Атырауская	414	227	187	286	84	202	139	12	127	839	323	516	62%	4 184	
Мангистауская	292	160	132	270	89	181	122	18	104	684	267	417	61%	2 607	
Жамбылская	343	187	156	198	77	121	121	12	109	662	276	386	58%	2 838	
Акмолинская	356	197	159	248	107	141	120	12	108	724	316	408	56%	2 502	
СКО	279	177	102	203	77	126	83	11	72	565	265	300	53%	1 538	
г. Шымкент	406	226	180	319	152	167	132	27	105	857	405	452	53%	2 032	
Карагандинская	700	472	228	389	184	205	210	59	151	1 299	715	584	45%	3 582	
Туркестанская	289	219	70	167	105	62	115	43	72	571	367	204	36%	1 898	

Рисунок 1 – Анализ исполнения квоты для лиц с инвалидностью
Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

На рисунке 1 показано, что при исполнении квоты только треть — 36% предприятий выполняют этот норматив. То есть резерв еще есть, почти 64% предприятий квоту до сих пор не выполняют. Причем в основном проблема с крупными предприятиями, с численностью более 250 человек.

Таблица 7 - Сведения о выполнении квоты для трудоустройства ЛСИ за 2020 год

	Списочная численность работников (чел.)	Установ ленная квота (чел.)	Количество инвалидов, работающих вне квоты (чел.)	Количество инвалидов, трудоустроенных по направлениям уполномоченного органа в рамках квоты (чел.)
Республика	833520	23 630	9 331	6 435
Акмолинская	17 822	598	154	140
Актюбинская	11 806	345	223	337
Алматинская	101 649	2653	1619	406
Атырауская	14 511	87	241	87
В-Казахстанская	53889	1551	1099	267
Жамбылская	28 730	803	138	423
З-Казахстанская	13 224	89	496	87

Карагандинская	11 251	321	266	113
Костанайская	100 676	2016	431	604
Кызылординская	3 341	79	127	71
Мангистауская	63 570	1685	672	6
Павлодарская	45 401	1432	371	927
С-Казахстанская	2 338	25	41	25
Туркестанская	59 383	1363	1771	346
г. Алматы	208 281	7478	398	2493
г. Нур-Султан	89 730	2791	1063	102
г. Шымкент	7918	314	221	1
Примечание – составлено автором на основе источника [12]				

Таблица 8 - Сведения о выполнении квоты для трудоустройства ЛСИ за 2021 год

	Списочная численность работников (чел.)	Установлен ная квота (чел.)	Количе ство инвалид ов, работа ющих вне квоты (чел.)	Количество инвалидов, трудоустроенных по направлениям уполномоченного органа в рамках квоты (чел.)
	1	2	3	4
Республика	1 143 643	31 659	17 125	5 805
Акмолинская	14 964	481	197	137
Актюбинская	101 853	1608	1293	334
Алматинская	88 819	2472	1917	466
Атырауская	28 906	469	343	118
В-Казахстанская	133678	4049	2550	603
Жамбылская	28 263	784	280	784
З-Казахстанская	10 887	90	583	94
Карагандинская	16 503	302	326	82
Костанайская	96 964	1951	949	624

Кызылординская	25 728	349	553	223
Мангистауская	58 632	1501	771	137
Павлодарская	39 339	1245	333	873
С-Казахстанская	3 051	41	65	41
Туркестанская	49 262	1146	1561	340
г. Алматы	224 194	7990	3129	290
г. Нур-Султан	193 884	6706	1705	419
г. Шымкент	28716	475	570	240
Примечание – составлено автором на основе источника [12]				

Таблица 9 - Сведения о выполнении квоты для трудоустройства ЛСИ за 2022 год

	Списочная численность работников (чел.)	Установлен ная квота (чел.)	Количество инвалидов, работающих вне квоты (чел.)	Количество инвалидов, трудоустроенных по направлениям уполномоченного органа в рамках квоты (чел.)
	1	2	3	4
Республика	782 436	21 855	9 820	2 390
Абайская	47 907	1 362	1 019	96
Акмолинская	5 956	151	131	53
Актюбинская	31 531	832	656	114
Алматинская	19 479	294	403	203
Атырауская	13 342	271	285	64
В-Казахстанская	54205	1526	1181	399
Жамбылская	7 815	160	269	141
Жетысу	15 999	197	263	130
З-Казахстанская	14 936	408	370	103
Карагандинская	14 369	210	273	69
Костанайская	14 956	180	205	60

Кызылординская	9 637	95	127	93
Мангистауская	26 847	773	493	47
Павлодарская	70 235	1984	314	96
С-Казахстанская	3 414	30	65	30
Туркестанская	36 232	222	500	216
Ұлытау	2 221	49	132	22
г. Алматы	162 431	5995	912	103
г. Астана	204 304	6686	1645	171
г. Шымкент	26620	430	577	180
Примечание – составлено автором на основе источника [12]				

Это 2817 предприятий, и из них 91% не выполняют квоты по трудоустройству ЛСИ. Из средних предприятий квоту не исполняют 72%, а из тех, где от 50 до 100 сотрудников — 49% [12].

За невыполнение установленной квоты рабочих мест для ЛСИ предусмотрено предупреждение. (пп.4 п.1 ст.98 Кодекс об административных нарушениях).

За действие совершенное повторно в течении года после наложения административного взыскания предусмотрен штраф (п.2 ст.98 Кодекс об административных нарушениях) в размере:

- для субъектов малого предпринимательства – 5 МРП (13 890 тенге);
- для субъектов среднего предпринимательства – 7 МРП (19 446 тенге);
- для субъектов крупного предпринимательства – 10 МРП (27 780 тенге).

В случае невыполнения работодателем предписаний государственных инспекторов труда, по исполнению квоты рабочих мест для ЛСИ, составляются и направляются в административный суд протокола для привлечения работодателей к ответственности согласно (п. 3 ст. 462 Кодекс об административных нарушениях) для наложения штрафа в размере:

- на должностное лицо – 15 МРП (41 670 тенге);
- для субъектов малого предпринимательства – 100 МРП (277 800 тенге);
- для субъектов среднего предпринимательства – 200 МРП (555 600 тенге);
- для субъектов крупного предпринимательства – 500 МРП (1 389 000 тенге).

Правила квотирования рабочих мест для ЛСИ (Приказ № 498 от	Среднегодовая численность сотрудников	Размер квоты
	<i>от 50 до 100 человек</i>	<i>в размере 2%</i>
	<i>от 101 до 250 человек</i>	<i>в размере 3%</i>

Рисунок 2 – Условия квотирования

Примечание – составлено автором на основе источника [13]

По итогам 2022 года в рамках квоты трудоустроены 12210 ЛСИ, в том числе:

- 2390 ЛСИ – по направлению центров занятости;
- 9820 ЛСИ – трудоустроены самостоятельно [12].

Примеры трудоустройства:

- в филиале НАО Госкорпорации по г. Астана трудоустроены 45 ЛСИ (численность работников – 1,1 тыс. чел.);
- в АО «Трамвайное управление г. Павлодара» трудоустроены 19 ЛСИ (численность работников – 614 чел.);
- в АО «Каустик» трудоустроены 12 ЛСИ (численность работников – 72 чел.).

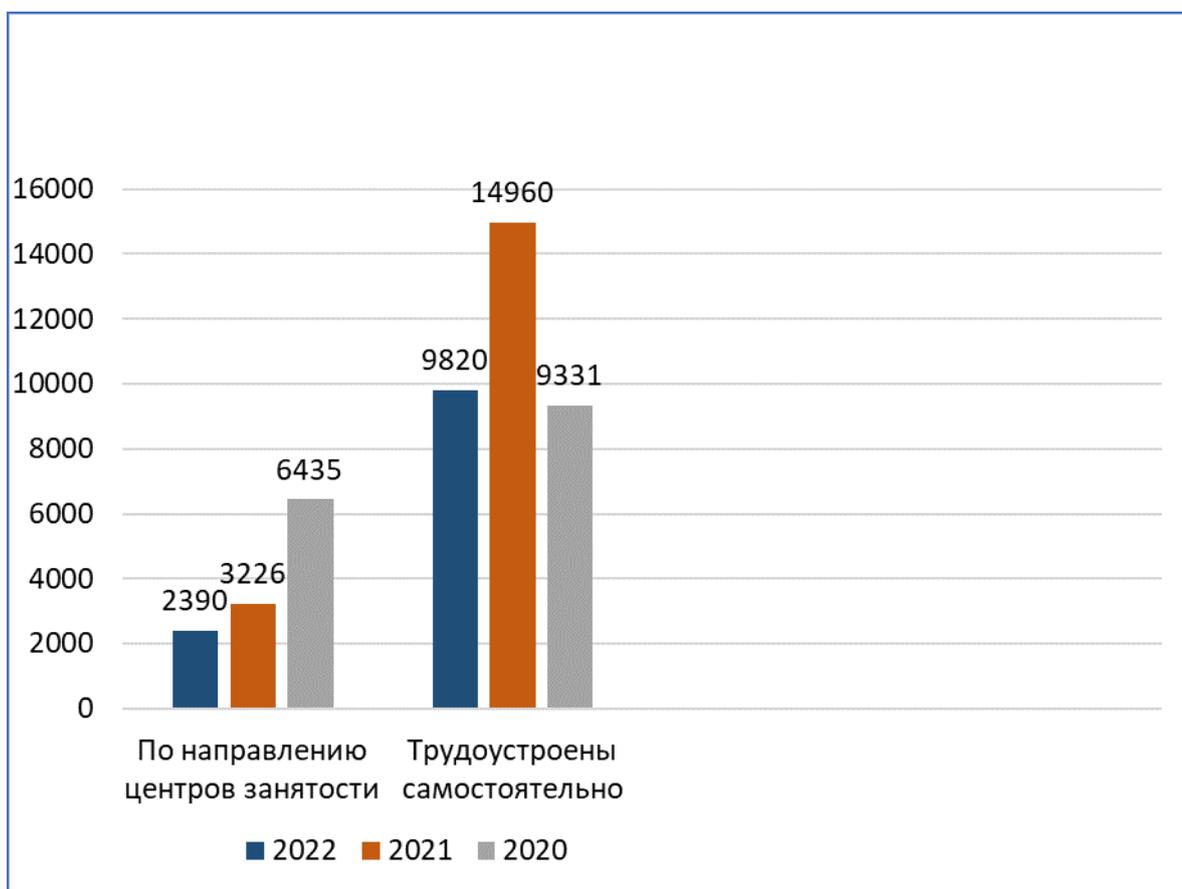


Рисунок 3 – Количество трудоустроенных ЛСИ рамках квоты

Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

Вместе с тем, с начала 2018 года в Казахстане внедрен порядок субсидирования затрат работодателей на оснащение специальных рабочих мест

для ЛСИ. Эта практика основана на международном опыте и имеет целью возмещение затрат, связанных с приобретением, монтажом и установкой необходимого оборудования для создания специальных рабочих мест и последующего трудоустройства ЛСИ.

Этот подход является важным шагом в стимулировании работодателей к созданию доступных и адаптированных рабочих мест для ЛСИ. Субсидирование затрат помогает снизить финансовые барьеры, с которыми могут столкнуться работодатели при оборудовании рабочих мест для ЛСИ, и способствует активному включению ЛСИ в трудовую сферу.

В рамках этой программы работодатели имеют возможность получить финансовую поддержку на основе затрат, связанных с покупкой специализированного оборудования, его установкой и настройкой, чтобы обеспечить оптимальные условия работы для ЛСИ. Такое оборудование может включать адаптивные технические устройства, компьютерное и программное обеспечение, специальные инструменты и другие необходимые средства для эффективного выполнения трудовых задач ЛСИ.

Внедрение субсидирования затрат является важным шагом в развитии инклюзивной трудовой среды, где ЛСИ могут полноценно участвовать в профессиональной деятельности и раскрыть свой потенциал. Эта мера государственной поддержки способствует сокращению преград и созданию равных возможностей для трудоустройства ЛСИ, открывая им двери к участию в экономической жизни страны.

Важно отметить, что успешная реализация этой программы требует развития информационных каналов и публичной осведомленности о возможностях субсидирования. Работодателям следует ознакомиться с процедурами получения субсидий и организацией обмена опытом между предприятиями, которые уже успешно осуществляют трудоустройство ЛСИ с использованием данной программы.

Таким образом, внедрение порядка субсидирования затрат работодателям на оборудование специальных рабочих мест для трудоустройства ЛСИ в Республике Казахстан является важным шагом в содействии инклюзивной занятости и обеспечении равных возможностей для ЛСИ на рынке труда. Это помогает снизить финансовые барьеры и создает условия для полноценной трудовой активности ЛСИ, способствуя их социальной интеграции и улучшению качества жизни.

В 2022 году оснащено 55 специальных рабочих мест для трудоустройства ЛСИ, в том числе:

- 11 с нарушением зрения;
- 29 с нарушением слуха;
- 15 с нарушением ОДА [12].

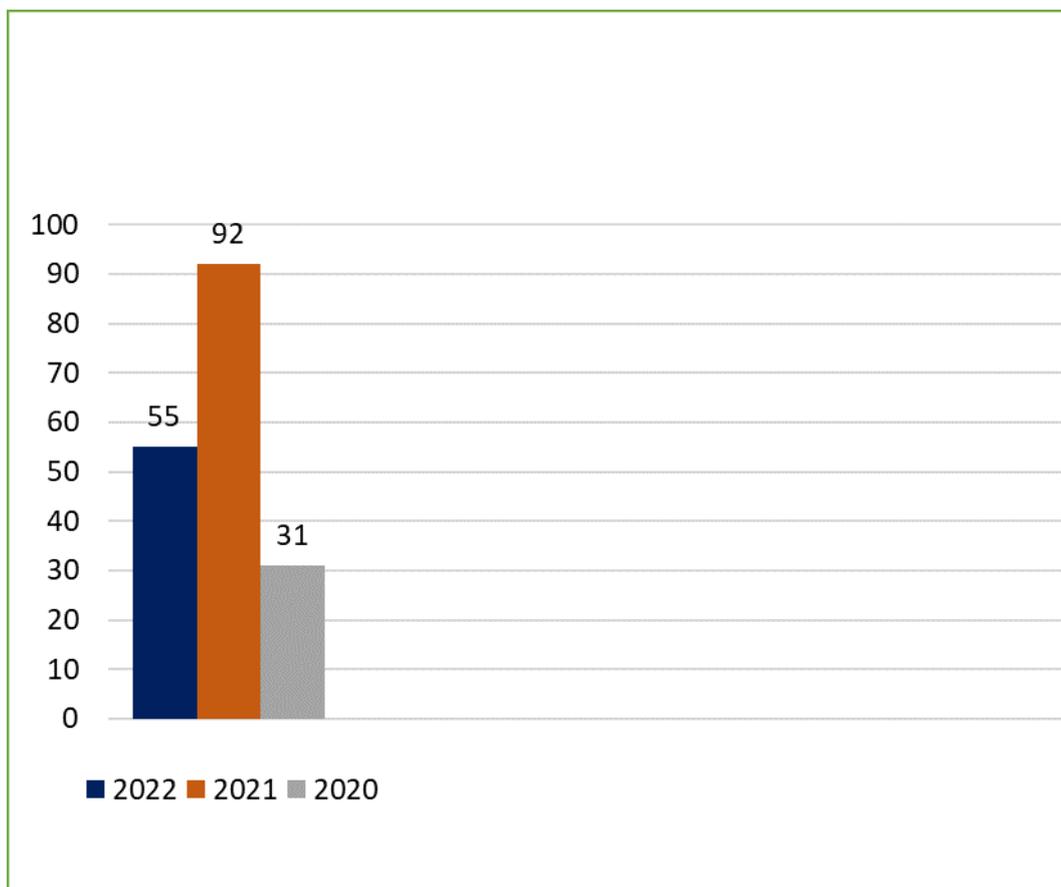


Рисунок 4 – Количество созданных специальных рабочих мест для трудоустройства ЛСИ

Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

Кроме этого, в рамках реализации «Национального проекта по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы» (далее – Нацпроект), лица с инвалидностью, вместе с другими уязвимыми слоями населения, обладают привилегией принимать участие в активных мерах содействия занятости населения в приоритетном порядке.

Нацпроект направлен на стимулирование предпринимательской активности и создание благоприятной среды для развития малого и среднего бизнеса в Казахстане. В этом контексте, лица с инвалидностью признаются приоритетной группой, которая имеет право на особую поддержку и содействие со стороны государства в области занятости.

Это означает, что инвалиды получают преимущественный доступ к программам, направленным на развитие предпринимательства, включая обучение по основам предпринимательства, получение грантов для открытия своего дела и предоставление возможностей для трудоустройства на вакантные и субсидируемые рабочие места.

Такая приоритетная поддержка в рамках Нацпроекта обеспечивает ЛСИ возможность преодолеть преграды и стать активными участниками экономической жизни страны. Она способствует развитию их

предпринимательского потенциала, созданию новых рабочих мест и повышению уровня самоуверенности и финансовой независимости.

Однако, несмотря на установленные меры и привилегии, существуют определенные вызовы и проблемы, которые нужно учитывать и решать в процессе реализации Нацпроекта. Это может включать ограниченный доступ к финансированию, недостаток информации о доступных программных возможностях, а также недостаточное осознание среди ЛСИ о преимуществах предпринимательства.

Для дальнейшего улучшения ситуации по содействию занятости ЛСИ в рамках Нацпроекта рекомендуется расширять информационную базу и проводить образовательные программы, которые помогут ЛСИ разобраться в процессе предпринимательства и воспользоваться доступными ресурсами. Также важно разработать механизмы финансовой поддержки, адаптированные к особенностям ЛСИ, и содействовать созданию специальных предпринимательских инкубаторов и площадок, где они могут развивать свои бизнес-проекты.

По итогам 2022 года более 30,7 тыс. ЛСИ стали участниками Нацпроекта, в том числе:

- 438 чел. – направлены на краткосрочные курсы;
- 9,6 тыс. чел. – на обучение по основам предпринимательства;
- 2026 чел. – получили гранты для открытия своего дела;
- 10,1 тыс. чел. – трудоустроились на вакантные рабочие места;
- 2,9 тыс. чел. – трудоустроились на субсидируемые рабочие места [12].

Таблица 10 – Количество трудоустроенных ЛСИ за 2020 - 2022 гг

№	Наименование	2022	2021	2020
1.	Количество трудоустроенных ЛСИ рамках квоты, в том числе: - по направлению центров занятости; - трудоустроены самостоятельно	2390 9820	3226 14960	6435 9331
2.	Количество созданных специальных рабочих мест для трудоустройства ЛСИ	55	92	31
3.	Количество ЛСИ ставшие участниками Госпрограммы Енбек, Нацпроекта , в том числе: - направлены на краткосрочные курсы; - на обучение по основам	30726 238 9653 2026	18923 536 1575 1137	13941 518 699 953

предпринимательства; - получили гранты для открытия своего дела; - трудоустроено на вакантные рабочие места; - трудоустроено на субсидируемые рабочие места	10148	10407	7246
	2913	2296	1856
Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН			



Рисунок 5 – Количество ЛСИ ставшие участниками госпрограммы Енбек, Нацпректа развития предпринимательства

Примечание – составлено автором на основе данных МТЗСН

Подобно Казахстану, во многих европейских странах практика установления определенного количества рабочих мест для индивидуумов с ограниченными возможностями приобрела значительную популярность. В этих странах принимаются меры для обеспечения равных возможностей и интеграции ЛСИ в рабочую среду.

Многие европейские государства принимают законодательные акты, устанавливающие квоты для нанимания ЛСИ в организациях и предприятиях. Это означает, что работодатели обязаны выделять определенный процент рабочих мест для ЛСИ, обеспечивая им равные возможности на трудоустройство.

Такая практика основана на принципе социальной справедливости и призвана преодолеть дискриминацию и социальное исключение лиц с инвалидностью. Путем установления квот работодатели стимулируются принять на работу ЛСИ и создать условия для их успешной адаптации и профессионального роста.

Другие меры поддержки также применяются в европейских странах, включая финансовые поощрения и субсидии для работодателей, которые

создают специальные рабочие места для ЛСИ, а также программы обучения и реабилитации, направленные на повышение их навыков и квалификации.

Эта практика доказала свою эффективность в обеспечении равных возможностей и социальной интеграции лиц с инвалидностью. Она способствует повышению осведомленности работодателей о преимуществах трудоустройства ЛСИ и созданию инклюзивной рабочей среды, где разнообразие признается и ценится.

Важно отметить, что успешная реализация таких мер требует не только законодательной базы, но и активного партнерства между государством, работодателями, общественными организациями и лицами с инвалидностью. Только совместными усилиями можно создать условия, при которых ЛСИ смогут в полной мере реализовывать свой потенциал и вносить вклад в развитие общества.

Таким образом, практика установления квот и других мер поддержки занятости для ЛСИ, популярная во многих европейских странах, может послужить вдохновением и примером для Казахстана в совершенствовании государственной политики и обеспечении равных возможностей для всех граждан.

Во Франции и Венгрии законодательство о квотировании применяется к организациям с более чем 20 сотрудниками. Таким образом, компании данного размера обязаны выделять определенное количество рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями с целью обеспечения равных возможностей на трудоустройство.

В Австрии и Польше применение закона о квотировании распространяется на компании с числом работников, превышающим 25. Такие предприятия также обязаны выделять определенный процент рабочих мест для ЛСИ, содействуя их интеграции на рынок труда.

В Испании закон о квотировании применяется при превышении числа работников отметки в 50. Это означает, что крупные компании в стране обязаны резервировать определенное количество рабочих мест для лиц с инвалидностью, создавая возможности для их трудоустройства.

Такие законодательные меры в различных странах Европы свидетельствуют о стремлении государств создать инклюзивное рабочее окружение и обеспечить равные возможности для всех членов общества. Они поощряют бизнес-сектор принимать активное участие в интеграции лиц с инвалидностью, что способствует их самоосуществлению и внесению вклада в экономику.

Подобные законодательные меры стимулируют работодателей преодолевать предрассудки и стереотипы, связанные с инвалидностью, и создавать условия для успешного трудоустройства и профессионального роста инвалидов. Они также способствуют повышению осведомленности о важности инклюзии и участии всех людей в рабочей среде.

Использование квотирования рабочих мест в Европе как инструмента социальной интеграции и обеспечения занятости инвалидов является значимым

и эффективным подходом, который может послужить вдохновением для развития и совершенствования государственной политики в Республике Казахстан. Это позволит усилить включение и участие инвалидов в рабочих процессах, создать условия для их самореализации и достижения экономической независимости.

В Германии установлена квота в размере 5% для занятости лиц с инвалидностью, тогда как во Франции эта квота составляет 6%. Для предприятий в Германии трудоустройство людей с ограниченными возможностями становится экономически выгодным благодаря налоговым льготам, предусмотренным в государственной налоговой системе для компаний, создающих специальные рабочие места. В то же время, предприятия, отказывающиеся создавать такие рабочие места, несут налоговое бремя. [3]

Также был изучен опыт Литвы по обеспечению занятости ЛСИ. Где ЛСИ чтобы найти работу обращаются в службу занятости. Здесь знакомятся с потенциальными работодателями, которые смогут воспользоваться субсидией на заработную плату или адаптацией на рабочем месте при приеме на работу. Если возникнет необходимость, имеется возможность получить профессиональную реабилитационную услугу, дополнительную помощь со стороны кейс-менеджера при трудоустройстве. Служба занятости предоставляет помощь в поиске работы для людей трудоспособного возраста с ограниченными возможностями здоровья, отнесенными к группе со средней или ограниченной способностью к трудоустройству. Например, служба помогает ЛСИ оформить необходимые документы для поиска работы и разобраться в условиях трудового договора, правилах внутреннего распорядка работодателя и выполняемых на рабочем месте трудовых функциях. Кейс-менеджер, назначенный на эту задачу, также консультирует работодателя о том, как адаптировать рабочее место для нового сотрудника.

ЛСИ может быть оказана сопровождающая помощь при приеме на работу. В этом случае помогает решить проблемы, возникающие на новом рабочем месте, из-за которых ЛСИ может потерять работу. Также кейс-менеджер консультирует, как обеспечить права человека с инвалидностью и избежать дискриминации, выступает посредником в случае разногласий по поводу условий труда. Люди с инвалидностью также имеют возможность принять участие в программе профессиональной реабилитации, которая направлена на восстановление или повышение их трудоспособности, профессиональной компетентности и способности к участию на рынке труда. Чтобы принять участие в программе профессиональной реабилитации, ЛСИ должен обратиться в службу занятости, где ему будет выдано направление в Службу определения инвалидности и трудоспособности. Именно здесь будет определена потребность в услугах профессиональной реабилитации.

Людям, которые желают создать своё рабочее место или собственный бизнес, а также безработным, направляемым службой занятости, предоставляется поддержка в создании бизнеса, особенно в малых компаниях. Финансирование проектов направлено на достижение целей цифровой и

зеленой трансформации, а также на стимулирование экономики замкнутого цикла. Государственная поддержка может быть направлена на следующие цели:

- Приобретение необходимых рабочих инструментов;
- Право аренды недвижимости на период не менее 36 месяцев с даты предполагаемого создания рабочего места для ремонта помещений, необходимых для его обустройства (покрывается до 50% суммы субсидии).

Для создания одного рабочего места может быть выделена сумма, не превышающая 31-кратного размера минимальной месячной заработной платы. В 2023 году этот размер составляет 26 000 евро.

В рамках субсидированной занятости предоставляется субсидия на заработную плату, которая помогает людям найти работу или сохранить свою занятость на рынке труда. Работодателю компенсируется часть затрат на заработную плату ЛСИ. Длительность выплаты субсидии зависит от уровня трудоспособности или степени инвалидности:

- Лицам с уровнем трудоспособности до 25% или тяжелой степенью инвалидности субсидия на заработную плату выплачивается без ограничений по времени.
- Лицам с уровнем трудоспособности 30-40% или средней степенью инвалидности субсидия на заработную плату выплачивается в течение 36 месяцев.
- Лицам с уровнем трудоспособности 45-55% или легкой степенью инвалидности субсидия на заработную плату выплачивается до 6 месяцев.

Это позволяет ЛСИ получить финансовую поддержку при трудоустройстве и облегчает затраты работодателя на оплату их заработной платы.

Индивидуализация рабочих мест. Этот подход применяется при трудоустройстве безработных либо для адаптации рабочих мест для уже занятых работников. Он включает субсидирование на приспособление рабочего оборудования, рабочей среды, производственных объектов и зон отдыха с целью создания комфортных условий труда.

Таким образом, государство предоставляет финансовую поддержку для настройки и наращивания средств производства, мест работы и мест для отдыха, чтобы они лучше соответствовали индивидуальным потребностям работников. Это может включать адаптацию рабочих столов, стульев, инструментов или приспособлений для людей с ограниченными физическими возможностями, а также создание комфортных условий и эргономики рабочей среды. Целью такой поддержки является обеспечение рабочих мест, которые способствуют комфортному и продуктивному труду, а также способствуют здоровью и благополучию работников. Это также помогает интегрировать людей с различными способностями в рабочую среду, снижает препятствия и создает равные возможности для всех работников.

Государственная поддержка для оплаты труда ассистентов. В случае, если Служба определения инвалидности и трудоспособности установила необходимость ассистента на рабочем месте для помощи лицу с инвалидностью

в выполнении связанных с работой задач, работодателю предоставляются субсидии на оплату труда таких ассистентов.

Таким образом, работодателям предоставляется финансовая поддержка для оплаты труда ассистентов, которые помогают индивиду с инвалидностью выполнять различные рабочие функции. Ассистенты по работе оказывают сопровождение и поддержку, помогая в выполнении задач, которые могут быть сложными или невозможными для лица с инвалидностью.

Такие субсидии направлены на обеспечение равных возможностей на рынке труда и поддержку интеграции людей с инвалидностью в рабочую среду. Они помогают снизить препятствия, с которыми сталкиваются индивиды с инвалидностью при выполнении рабочих задач, и способствуют их успешному участию в трудовом процессе.

Активная политика на рынке труда включает комплекс мер, которые могут применяться совместно и включать следующие элементы: профессиональную подготовку, трудоустройство по ученическому договору, стажировку, признание компетенций, полученных в результате неформального образования и самообразования, поддержку мобильности, субсидированную занятость, субсидии на оплату труда помощников, субсидии на адаптацию на рабочем месте и поддержку создания бизнеса.

Подходящая рабочее место. При организации рабочих мест необходимо учитывать физические возможности сотрудников. Рабочие места должны быть обеспечены соответствующим оборудованием и условиями, чтобы работники, занятые на этих местах, были защищены от возможных травм, а их рабочая среда не содержала вредных для здоровья или опасных факторов риска.

Обеспечение возможности работы в удаленном режиме. Если работодатель не может доказать, что такая возможность приведет к чрезмерным затратам, он обязан удовлетворить запрос работника с инвалидностью о предоставлении работы в удаленном режиме, если работник обратился на основании медицинского заключения о своем здоровье, необходимости ухода за членом семьи или присмотра за ним. [14]

Результаты экспертного интервью

Количество экспертов – 8 человек.

Организации:

ЦГО 1:

Директор департамента занятости населения МТЗСН РК

Квазигоссектор 1:

Президент АО «Центр развития трудовых ресурсов»

НПО 3:

Президент Ассоциации Социальных Инноваторов

Представитель ПРООН

Председатель ООИ «Qamqor plus», внештатный советник акима Карагандинской области

МИО 3:

Директор центра занятости населения г.Астана
Директор центра занятости населения г.Караганды
Директор центра занятости населения Бухар Жырауского района
Карагандинской области

В рамках экспертного интервью, были получены следующие результаты:

1. Наиболее действенными мерами государственной поддержки в области занятости лиц с инвалидностью в Казахстане являются:
 - Установление квот рабочих мест для лиц с инвалидностью.
 - Субсидирование специальных рабочих мест.
 - Меры занятости в рамках "Национального проекта развития предпринимательства".
2. Низкое исполнение квот рабочих мест для лиц с инвалидностью (50-60% от установленного количества) обусловлено следующими причинами:
 - Недостаточная информированность и осведомленность работодателей.
 - Отсутствие адекватных адаптированных рабочих мест и инфраструктуры.
 - Стереотипы и предрассудки.
3. Предложения по улучшению ситуации по исполнению квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью включают:
 - Усиление информационной кампании и просвещения работодателей.
 - Повышение доступности адаптированных рабочих мест и инфраструктуры.
 - Разработка механизмов мониторинга и контроля исполнения квоты.
4. Причины низкой заинтересованности работодателей в создании специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью:
 - Недостаток информации и образования о преимуществах и возможностях таких рабочих мест.
 - Отсутствие готовности и ресурсов для адаптации рабочей среды и инфраструктуры.
5. Рекомендации по улучшению условий организации субсидируемых специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью:
 - Повышение осведомленности работодателей о программе субсидирования и ее преимуществах.
 - Предоставление консультационной и технической поддержки работодателям в создании адаптированных рабочих мест.
6. Проблемы, связанные с мерами занятости в рамках "Национального проекта по развитию предпринимательства":
 - Недостаточная информированность лиц с инвалидностью о возможностях и требованиях проекта.
 - Ограниченная доступность обучающих программ и ресурсов для предпринимательской деятельности.
7. Рекомендации по совершенствованию мер занятости в рамках "Национального проекта по развитию предпринимательства":
 - Расширение информационных кампаний и повышение осведомленности лиц с инвалидностью о проекте.

- Разработка и предоставление специализированных образовательных программ и консультационных услуг.
8. Относительно совершенствования действующих мер или разработки новых программ:
- Рекомендуется проведение анализа эффективности действующих мер и их адаптация с учетом выявленных проблем и рекомендаций.

В ходе проведенного исследования были собраны мнения и рекомендации экспертов, специализирующихся в области обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями. Также получены предложения, направленные на улучшение взаимодействия между органами занятости и работодателями с целью повышения эффективности мер по обеспечению занятости лиц с ограниченными возможностями.

По мнению большинства опрошенных экспертов, можно сделать вывод, что необходимо совершенствовать механизмы установления и трудоустройства ЛСИ на квотируемые и субсидируемые специальные рабочие места путем введения инструментов стимулирующих работодателей.

Вопрос. *Какие причины влияют на низкое исполнение работодателями квоты рабочих мест для ЛСИ?*

5 из 8 экспертов подтвердили, что сегодня работодатели имеют низкую заинтересованность в исполнении квоты

Рекомендации: стимулировать работодателей путем введения альтернативы квоте, в виде компенсационных взносов.

3 эксперта отметили слабую координация со стороны МИО и государственных инспекторов труда

Вопрос: *Каковы причины низкой заинтересованности работодателей в создании специальных рабочих мест для трудоустройства ЛСИ?*

6 из 8 экспертов подтвердили, что работодатели не заинтересованы в организации спецрабочих мест для ЛСИ **Рекомендации:** упростить условия выдачи субсидии, путем предварительного финансирования затрат на организацию рабочего места работодателя, так как по действующим правилам затраты финансируются после приобретения оборудования

Вопрос. *Какие рекомендации Вы можете дать по совершенствованию мер занятости в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства»?*

4 из 8 экспертов отметили, что одной из основных проблем при трудоустройстве ЛСИ является недостаточный уровень профессиональной подготовки и низкая квалификация вследствие чего и низкую мотивацию к труду

Рекомендации: повышения образовательного уровня и квалификации ЛСИ требуется принятие мер по усилению межведомственного взаимодействия в

части развития инклюзивного образования, обеспечения доступности объектов образования

Вопрос: По вашему мнению, следует ли совершенствовать действующие меры либо следует разработать новую программы?

7 из 8 экспертов не считают необходимым разрабатывать новую программу поддержки занятости ЛСИ.

Эксперты предлагают совершенствовать действующие меры государственной поддержки обеспечения занятости ЛСИ в части квотирования рабочих мест, организации спецрабочих мест, в рамках нацпроекта развития предпринимательства.

Рекомендации: Активизировать информационную работу с ЛСИ о возможностях мер государственной поддержки обеспечения их занятости. Также активизировать информационную работу с работодателями о мерах господдержки при трудоустройстве ЛСИ.

Заключение

В ходе исследования были выделены несколько ключевых аспектов.

Во-первых, установление квот рабочих мест для лиц с инвалидностью, субсидирование специальных рабочих мест и меры занятости в рамках "Национального проекта развития предпринимательства" были признаны наиболее эффективными мерами государственной поддержки. Однако, низкое исполнение квот рабочих мест и недостаток заинтересованности работодателей в создании специальных рабочих мест остаются значительными проблемами.

Для улучшения ситуации и обеспечения более эффективной занятости лиц с инвалидностью, следует принять ряд рекомендаций. Необходимо усилить информационную кампанию и просвещение работодателей о преимуществах и требованиях квоты рабочих мест и специальных рабочих мест. Также важно повысить доступность адаптированных рабочих мест и инфраструктуры для лиц с инвалидностью.

Кроме того, существует необходимость в развитии и расширении программы субсидирования специальных рабочих мест. Для этого рекомендуется улучшить информированность работодателей о программе, предоставить им консультационную и техническую поддержку.

В рамках "Национального проекта по развитию предпринимательства" следует обратить внимание на решение проблем, связанных с информированностью лиц с инвалидностью о возможностях и требованиях проекта, а также на расширение доступа к образовательным программам и консультационным услугам.

В заключение, для совершенствования государственной политики Республики Казахстан по обеспечению занятости лиц с инвалидностью рекомендуется не только совершенствовать действующие меры поддержки, но и провести анализ их эффективности с последующей адаптацией, а также разработать новые программы, учитывая выявленные проблемы и рекомендации.

Результаты данного исследования предоставляют ценную информацию для разработки и реализации политики, направленной на повышение доступности занятости для лиц с инвалидностью в Казахстане. Предложенные рекомендации могут служить основой для дальнейшего улучшения существующих мер поддержки и создания новых программ, способствующих интеграции лиц с инвалидностью в общество и обеспечению им равных возможностей на трудовом рынке.

С учетом международного опыта развитых стран, предлагается установить компенсационные взносы от предприятий, не исполняющих квоту рабочих мест для лиц с инвалидностью, в виде выплаты от предприятия за факт не трудоустройства.

Аккумулятивные компенсационные выплаты предлагается использовать как инструмент для содействия в трудоустройстве ЛСИ и направить:

- на вознаграждение за перевыполнение квоты и трудоустройство ЛСИ предприятиями вне квоты (менее 50 работников);

- на дофинансирование субъектов предпринимательства (65 % от ЗП), создающих рабочие места больше запланированного плана квотирования рабочих мест для ЛСИ, уже получающих помощь в виде субсидии по социальным рабочим местам.

- на выплату заработной платы в размере 100 тыс.тг., работодателям создающих рабочие места больше запланированного плана квотирования рабочих мест для ЛСИ.

- на помощь в виде субсидирования затрат организации для ЛСИ специальных рабочих мест.

Оператором по сбору и распределению компенсационных выплат можно рассмотреть АО «Государственный фонд социального страхования», так как он является действующим финансовым оператором, имеет действующую базу и систему мониторинга и контроля данных работодателей, а также наличие сети филиалов.

- предварительно финансировать затраты на организацию рабочего места, так как по действующим правилам затраты финансируются после приобретения оборудования за счет средств работодателя, что накладно для него (приходится затрачивать оборотные средства предприятия).

Для реализации данных рекомендации предлагается внести следующие изменения в Социальный кодекс:

- 1) дополнить компетенцию уполномоченного органа:

- по разработке и утверждению правил определения размера компенсационных выплат за несоблюдение квоты по трудоустройству лиц с инвалидностью, а также порядок их оплаты работодателем;

- по определению размера компенсации за неисполнение работодателем квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью;

- 2) освободить работодателя выполнять установленную квоту рабочих мест для лиц с инвалидностью в случае оплаты оператору компенсационных выплат за несоблюдение квоты по трудоустройству лиц с инвалидностью;

- 3) внести альтернативу по созданию специального рабочего места для трудоустройства инвалидов за счёт компенсационных выплат работодателей, выплаченных за невыполнение квоты по трудоустройству лица с инвалидностью;

- 4) внести изменения в правила субсидирования затрат работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства лиц с инвалидностью (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 28 августа 2017 года № 280).

Кроме того, предлагается ряд организационных мер:

- Включить в рейтинг акимов индикатор по исполнению квоты рабочих мест для инвалидов.

- Усилить работу государственных инспекторов труда с субъектами предпринимательства, в части исполнения квоты рабочих мест для инвалидов, в том числе при проведении профилактического контроля. При выявлении фактов нарушения норм закона включать в Критерии оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства.

- Автоматизировать систему учета и мониторинга исполнения квоты рабочих мест для инвалидов, с ИС Электронных трудовых договоров с предоставлением выявляемых фактов государственным инспекторам труда.

Список литературы

- 1 Н.Маниулова «Трудоустройство людей с инвалидностью – роль цифровых навыков»/ <https://www.soros.kz>;
- 2 Е.В. Аббасова «Инвалиды на рынке труда: проблемные вопросы, пути их решения» Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;
- 3 Тарабан О.В., Седых О.Г. «Проблемы реализации занятости инвалидов: мнение экспертов» // Экономика труда. – 2022;
- 4 Г.Таспенова «Проблемы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в Казахстане»;
- 5 Околина Н. И., Ибраева Г. И. Социально-экономическая политика в сфере занятости населения в Республике Казахстан // Вестник КазНУ им. аль-Фараби. - 2016. - Т. 12, № 5 (38). - С. 97-101;
- 6 Алтынбекова Р. А., Алиханова А. Е. Особенности занятости и трудоустройства инвалидов в Республике Казахстан // Наука, технологии, образование. - 2016. - Т. 4, № 2. - С. 12-16;
- 7 Джексембаева Г. С. Проблемы занятости инвалидов в Республике Казахстан // Мир науки, культуры, образования. - 2018. - № 3 (70). - С. 49-52;
- 8 Бахытжанова Ж.А., Кокенова Ж.О., Исмагулова Г.Н. Проблемы и перспективы занятости инвалидов в Республике Казахстан // Педагогический журнал Юга России. - 2019. - № 2 (39). - С. 43-50;
- 9 Абдрахманова Г. А., Махмутова Г. Р. Оценка эффективности программ государственной поддержки занятости инвалидов в Республике Казахстан // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. - 2020. - № 1-2 (45). - С. 23-26;
- 10 Каирбекова Ж. М. Развитие социальной защиты и занятости инвалидов в Республике Казахстан;
- 11 Закон Республики Казахстан «О занятости населения»;
- 12 Отчетные данные Департамента занятости Министерства труда и социальной защиты населения РК;
- 13 Правила квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью от 13 июня 2016 года № 498;
- 14 Сайт Министерства социального обеспечения и труда Литовской Республики <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/neigaliuju-socialine-integracija/zmones-su-negalia-atviroje-darbo-rinkoje?lang=lt> (дата обращения: 12.05.2023).

Приложение 1

Предложения о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК

№ п/п	Структурный элемент	Действующая редакция	Предлагаемая редакция	Обоснование
1	2	3	4	5
Социальный Кодекс Республики Казахстан				
1	Статья 12 новый пункт 9-1)	Статья 12. Компетенция уполномоченного государственного органа. Уполномоченный государственный орган: ... 9-1) отсутствует.	Дополнить новым пунктом следующего содержания: «9-1) определяет размер компенсации за неисполнение работодателем квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью;	По опыту зарубежных стран предлагается предусмотреть механизм, при котором компания вместо исполнения квоты по трудоустройству лиц с инвалидностью может оплатить компенсацию. Собранные деньги будут аккумулироваться в специальном фонде и использоваться для содействия лицам с инвалидностью в трудоустройстве.
2	Статья 12	Статья 12. Компетенция уполномоченного государственного органа. Уполномоченный государственный орган: 5) разрабатывает и утверждает: ... отсутствует.	разрабатывает и утверждает правила определения размера компенсационных выплат за несоблюдение квоты по трудоустройству лиц с инвалидностью, а также порядок их оплаты работодателем;	По опыту зарубежных стран предлагается предусмотреть механизм, при котором компания вместо исполнения квоты по трудоустройству лиц с инвалидностью может оплатить компенсацию. Собранные деньги будут аккумулироваться в специальном фонде и использоваться для содействия лицам с инвалидностью в трудоустройстве.

Приложение 2

Уважаемый эксперт!

Просим Вас уделить время ответам на вопросы экспертного опроса.

Экспертный опрос проводится в рамках магистерского проекта по теме "Совершенствование государственной политики по обеспечению занятости лиц с инвалидностью", целью которого является анализ эффективности государственной политики и совершенствование мер государственной поддержки направленных на обеспечение занятости лиц с инвалидностью.

Спасибо за ваше время и поддержку!

ФИО _____
Пол _____
Возраст, лет _____
Сфера деятельности _____
Опыт работы в данной сфере деятельности, лет _____

1) На сегодняшний день обеспечение занятости лиц с инвалидностью осуществляется через установления квоты рабочих мест, субсидирование специальных рабочих мест и меры занятости по «Национальному проекту развития предпринимательства».

На Ваш взгляд, какие меры государственной поддержки по обеспечению занятости лиц с инвалидностью наиболее действенны в Казахстане?

—

2) Квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью устанавливаются в размере от 2-х до 4-х процентов от численности рабочих мест. По факту ежегодно квоты исполняются на 50-60% от установленного количества.

По Вашему мнению, какие причины влияют на низкое исполнение работодателями квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью?

—

3) Какие предложения Вы можете дать по улучшению ситуации по исполнению квоты рабочих мест для лиц с инвалидностью?

4) Государство субсидирует затраты работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства лиц с инвалидностью. Однако, по стране ежегодно создаются не более 100 специальных рабочих мест.

По Вашему мнению, каковы причины низкой заинтересованности работодателей в создании специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью?

5) Какие рекомендации Вы можете дать по совершенствованию условий организации специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью?

6) Меры содействия занятости лиц с инвалидностью также реализуются в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства» в частности направляются на краткосрочные курсы, на обучение по основам предпринимательства, получают гранты для открытия своего дела, трудоустраиваются на вакантные и субсидируемые рабочие места.

На Ваш взгляд, какие проблемы существуют по мерам занятости в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства»?

7) Какие рекомендации Вы можете дать по совершенствованию мер занятости в рамках «Национального проекта по развитию предпринимательства»?

8) По вашему мнению, следует ли совершенствовать действующие меры либо следует разработать новую программы?

Еще раз благодарим за Ваше время и Ваш вклад в исследование проблемы по обеспечению занятости лиц с инвалидностью!

Приложение 3

Академия государственного управления при
Президенте Республики Казахстан

Национальная школа государственной политики

Протокол № 21

г. Астана

«27» марта 2023 г.

оффлайн

14:30 ч.

Присутствовали:

Председатель: и. о. директора НШГП
профессор Давлетбаева Ж.Ж.,
Секретарь: старший методист НШГП
Нугушева Д.А.
Члены директората: профессор Исмаилова
Р.А., профессор Даухарин Ж.Ж., ассистент
Ишимгалиева А.С., ассистент Мамытбек Б.С.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение анкет для проведения социологического опроса в рамках магистерского проекта магистрантами образовательных программ НШГП МРА-2022 «Государственное управление» и ЕМРА-2023 «Executive Государственное управление».

СЛУШАЛИ:

1. По вопросу рассмотрения анкеты для проведения социологического опроса магистранта Казиевой О.Н. выступила Давлетбаева Ж.Ж., отметив что замечаний нет, так как анкета подготовлена качественно. По анкетам для проведения социологического опроса магистрантов Нурпеисова Е.Ж. и Мұхтар Т. выступили Исмаилова Р.А., Даухарин Ж.Ж. которые, отметили, что магистрантам необходимо доработать вышеуказанные анкеты с учетом замечаний и предложений.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Рекомендовать анкету магистранта образовательной программы НШГП ЕМРА-2023 «Executive Государственное управление» Казиевой О.Н. для проведения социологического опроса по теме магистерского проекта. Анкеты Нурпеисова Е.Ж. и Мұхтар Т. рекомендовать для проведения социологического опроса по теме магистерских проектов с учетом доработки всех замечаний и предложений.

Председатель заседания



Давлетбаева Ж.Ж.

Секретарь заседания



Нугушева Д.А.