Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан

Казахский национальный университет имени аль-Фараби

УДК 331.5(574)

На правах рукописи

МЫШБАЕВА ЗЕМФИРА ТОЛЕГЕНОВНА

Государственное регулирование занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан

8D04103 – Государственное и местное управление

Диссертация на соискание степени
доктора философии (PhD)

Научные консультанты
к.э.н., доцент
Сокира Татьяна Сергеевна
PhD, профессор
Бадулеску Даниел

Республика Казахстан
Алматы, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ 3
ВВЕДЕНИЕ 4
1 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ 9
1. Теоретические основы государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями 9
1.2 Методологические подходы и методы оценки государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями 27
1.3 Мировой опыт государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями 32
2 АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН 43
2.1 Анализ нормативно-правового обеспечения государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями 43
2.2 Оценка влияния факторов внешней среды на статус занятости лиц с особыми потребностями 78
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН 89
3.1 Меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями 89
3.2 Рекомендации по повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями 101
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 104
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 109
ПРИЛОЖЕНИЕ А – Временные изменения предметных областей публикаций по временным интервалам 125
ПРИЛОЖЕНИЕ Б – Анализ методов оценки политики занятости лиц с особыми потребностями 127
ПРИЛОЖЕНИЕ В – Вопросы (онлайн-опроса) определения сдерживающих факторов на статус занятости лиц с особыми потребностями Республики Казахстан 130

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВВП	Валовый внутренний продукт
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ИВ	Исследовательский вопрос
ИКТ	Информационно – коммуникационная технология
КОС	Казахское общество слепых
МОТ	Международная организация труда
МРП	Месячный расчетный показатель
ООН	Организация Объединенных Наций
РК	Республика Казахстан
США	Соединенные Штаты Америки
ЦУР	Цели устойчивого развития
ADA	The Americans with Disabilities Act
DDA	Disability Discrimination Act
COVID-19	Coronavirus disease 2019

ВВЕДЕНИЕ

Общая характеристика работы. Диссертационное исследование посвящено разработке предложений по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями.

Актуальность темы исследования. Занятость играет ключевую роль в повышении качества жизни лиц с особыми потребностями и их вовлеченности в общественную жизнь, поскольку они несут дополнительные расходы на медицинские услуги, специализированное оборудование, транспорт и другие вспомогательные средства, что является значительной нагрузкой на их бюджет. Трудоустройство этой категории граждан позволяет в меньшей степени зависеть от института социального обеспечения и вносить свой вклад в личное и социальное развитие.

Наличие препятствующих факторов и барьеров трудоустройства лиц с инвалидностью не позволяет им осуществлять трудовую деятельность наравне с населением без инвалидности. Государственное регулирование занятости с применением эффективных инструментов призвано уменьшить разрыв между уровнями занятости лиц с инвалидностью и лиц без инвалидности.

Восьмая цель в области устойчивого развития, принятая всеми государствами-членами Организации Объединенных Наций (далее ООН) уделяет особое внимание необходимости создания условий для производительной занятости, что включает в себя защиту прав работников и обеспечение развития безопасных условий труда [1].

В 2015 году Республика Казахстан ратифицировала Конвенцию о правах лиц с инвалидностью и взяла на себя обязательство по обеспечению осуществления защиты прав и свобод населения с инвалидностью без дискриминиации [2].

В 2023 году Республика Казахстан ратифицировала Факультативный протокол к Конвенции о правах лиц с инвалидностью, который предусматривает признание компетенции Комитета по правам людей с инвалидностью ООН в принятии и рассмотрении индивидуальных жалоб граждан с особыми потребностями в соответствии с международными нормами [3].

Для реализации мероприятий по социальной реабилитации, созданию безбарьерной среды, предоставлению необходимых услуг и формированию инклюзивного общества в 2019 году в Республике Казахстан был принят Национальный план по обеспечению прав и улучшению качества жизни людей с инвалидностью в Республике Казахстан до 2025 года [4]. Несмотря на усилия Республики Казахстан в области защиты прав людей с инвалидностью и обеспечения равенства возможностей, существует значительный разрыв в уровне занятости между людьми с инвалидностью и без инвалидности, который составляет 35%. Для сравнения, в странах с высоким уровнем развития этот показатель колеблется от 23.2% до 28%. Это акцентирует внимание на необходимости анализа факторов, сдерживающих занятость людей с особыми потребностями, разработки рекомендаций по совершенствованию

государственной политики в сфере трудовой занятости таких граждан и создания эффективных мер для увеличения их вовлеченности в трудовую деятельность. Для достижения этих целей важно выявить ключевые препятствия и барьеры, влияющие на уровень занятости населения данной категории населения.

Степень разработанности проблемы. Вопросы трудоустройства людей с особыми потребностями являются темой активных обсуждений среди многочисленных исследователей. Выравнивание разрыва между уровнями занятости лиц с особыми потребностями и лиц без инвалидности стало важнейшим приоритетом для государств по всему миру. Исследования работ таких авторов, как J. Huang, B. Guo, J. Bricout [5], Y. Huang [6], J. Liao [7], Ch. Kim [8] показали, что их интересовала в основном эффективность квотирования рабочих мест для лиц с особыми потребностями. Занятость людей с особыми потребностями являлась предметом исследования таких ученых, как F.Morris [9], Y. Hao & X. Rikui [10], R. van der Zwan & P. de Beer [11], D. Tanatova и I. Korolev [12], A. Wegscheider & M. Guevel [13]. В научных исследованиях также рассматриваются факторы, способствующие и препятствующие успешной интеграции граждан с особыми потребностями, такие как оптимизм и мобильность [14], наличие квалификации и состояние здоровья [15]. Уделялось внимание определению влияния препятствующих барьеров и факторов, таких как негативное отношение и отсутствие услуг [16], дискриминация и негативное отношение людей [17], стигматизация [18], неоднозначные субъективные мнения работодателей [19], неразвитость профессиональных навыков, лень, слабо выраженная субъектность, страх, недостаточный профессиональный опыт и отсутствие необходимых профессиональных навыков [20].

Из отечественных ученых проблему занятости лиц с особыми потребностями поднимали В. Г. Демьянов [21], А. Наукенова [22], Г. Нурумова [23], Д. Нуран [24], М. Койшыбаев, Е. Нечаева, В. Капицын [25], Н. Ариппай, Г. Абдикерова [26], С.Т Окутаева, З.К Смагулова, А.С Муканова [27]. Исследования ученых Казахстана касались таких тем, как проблемы профессиональной реабилитации лиц с особыми потребностями по зрению [21], обеспечения прав людей с особыми потребностями в РК [25] и их социальная защита [26], особенности трудоустройства [27], [28], внедрения международных стандартов трудоустройства лиц с особыми потребностями [29] и др.

В результате литературного обзора зарубежных и отечественных исследований был выявлен недостаток комплексных исследований в области государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями, что подтверждает необходимость последующего углубленного анализа в этой области, а также более детального изучения зарубежного опыта и внедрения эффективных практик с учетом национальных особенностей.

На основе анализа исполнения инструментов государственного регулирования (квоты для трудоустройства лиц с особыми потребностями, наличие специальных рабочих мест по субсидированию и выполнение Национального плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с

инвалидностью до 2025 года) отмечен недостаток исследований, направленных на определение сдерживающих факторов и барьеров.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка предложений по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- разработать авторскую концептуальную модель политики занятости людей с особыми потребностями на основе изучения теоретических основ государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями;
- выявить препятствующие факторы и барьеры, влияющие на трудоустройство лиц с особыми потребностями, на основе результатов проведенного анализа инструментов государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями РК (квоты для трудоустройства лиц с особыми потребностями, наличие специальных рабочих мест по субсидированию и выполнение Национального плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с инвалидностью до 2025 года);
- определить барьеры и проблемы предпринимателей с особыми потребностями в Республике Казахстан на основе проведения полуструктурированного интервью;
- провести эконометрическую оценку влияния факторов окружающей среды на статус занятости лиц с особыми потребностями;
- разработать меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями;
- выработать рекомендации по повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями.

Объект исследования. Объектом диссертационного исследования является система государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями Республики Казахстан.

Предмет исследования. Предметом диссертационного исследования является государственное регулирование занятости лиц с особыми потребностями.

Теоретическая и методологическая база исследования. Теоретико-методологическую базу исследования составили труды зарубежных и отечественных ученых, нормативно-правовые акты Республики Казахстан, доклады Всемирной организации здравоохранения, доклады Международной организации труда.

В ходе исследования были использованы систематический литературный обзор, библиометрический анализ, контент-анализ, метод моделирования структурных уравнений, полуструктурированное интервью и сравнительный анализ. Для обработки статистических данных использовались программы STATA, R, Microsoft Excel.

Информационная база исследования. Информационной базой диссертационного исследования послужили первичные и вторичные данные.

Источники первичных данных: результаты полуструктурированного интервью с 9 предпринимателями с особыми потребностями и данные онлайн-опроса лиц с особыми потребностями по всей республике. Источники вторичных данных: статистические базы данных Международной организации труда, Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, материалы международных научно-практических конференций, периодические издания и ресурсы сети Интернет.

Научная новизна. Научная новизна диссертационного исследования заключается в получении следующих результатов:

- сформулирована авторская концептуальная модель политики занятости людей с особыми потребностями, которая характеризует изменение отношения мирового сообщества к их проблемам, анализирует правительственные решения в области обозначенных проблем данных лиц и определяет эволюционные подходы к государственному регулированию занятости лиц с особыми потребностями разделяя этот период на пять временных промежутков;
- выявлены препятствующие факторы и барьеры трудоустройства лиц с особыми потребностями на основе результатов проведенного анализа инструментов государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями РК (квоты для трудоустройства лиц с особыми потребностями, наличие специальных рабочих мест по субсидированию и выполнение Национального плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с инвалидностью до 2025 года);
- определены барьеры и проблемы предпринимателей с особыми потребностями в Республике Казахстан на основе проведенного с ними полуструктурированного интервью;
- установлено влияние сдерживающих факторов на статус занятости лиц с особыми потребностями на основе расчетов с применением эконометрических методов;
- разработаны меры и выработаны рекомендации по улучшению государственного регулирования и повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями по республике.

Основные положения, выносимые на защиту:

1) сформулирована концептуальная модель политики занятости лиц с особыми потребностями, которая демонстрирует изменение отношения мирового сообщества к проблемам лиц с особыми потребностями, анализирует правительственные решения в области обозначенных проблем данных граждан и определяет эволюционные подходы к государственному регулированию занятости лиц с особыми потребностями, в период с 1980 по 2021 годы, на основе публикационной активности исследователей изучаемой научной области;

2) выявлены сдерживающие факторы и барьеры, влияющие на трудоустройство лиц с особыми потребностями на основе результатов проведенного анализа инструментов государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями РК (квоты для трудоустройства лиц с особыми потребностями, наличие специальных рабочих мест по субсидированию и

исполнение Национального плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни лиц с инвалидностью в РК до 2025 года);

3) разработаны меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями;

4) предложены рекомендации по повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями по республике с учетом полученных результатов исследования.

Теоретическая значимость результатов исследования. Полученные результаты могут быть использованы государственными исполнительными структурами, а также организациями при разработке и выполнении государственных программ по повышению уровня занятости населения с особыми потребностями. Целевыми потребителями полученных результатов являются Министерство труда и социальной защиты населения РК, Министерство науки и высшего образования и другие государственные ведомства Республики Казахстан. Теоретические разработки данного исследования могут быть использованы при подготовке учебно-методических программ для социальных и экономических специальностей.

Практическая ценность результатов исследования. Результаты исследования и рекомендации могут быть использованы для совершенствования социальной политики в целях повышения уровня занятости лиц с особыми потребностями и повышения их благополучия за счет сосредоточения усилий по направлениям, выделенным в данном исследовании.

Апробация результатов исследования. Апробация результатов данного исследования осуществлялась на всех этапах его проведения. Основные положения и выводы были обсуждены на следующих международных конференциях: E3S Web of Conferences (Алматы, 2020), Emerging Markets Economics and Business. Contributions of Young Researchers. (Орадя, 2021).

Публикация результатов исследования. Основные положения и выводы, выносимые на защиту, нашли отражение в 6 научных трудах, из которых:

- 1 статья в журнале Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, 44-й процентиль по базе данных Scopus по разделу «Экономика, эконометрика и финансы»;
- 3 статьи в научных изданиях, рекомендуемых Комитетом по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования МНВО РК;
- 2 статьи в сборниках научных трудов по материалам международных научно-практических конференций, в том числе 1 в индексируемых базой данных Scopus.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из содержания, обозначений и сокращений, введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и четырех приложений. Объем диссертационного исследования составляют 131 страниц машинописного текста, включающего в себя 12 таблиц, 20 рисунков. Список использованных источников насчитывает 212 наименований.

1 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

1.1 Теоретические основы государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

Стратегия «Казахстан-2050» предполагает, что Казахстан в перспективе должен стать безбарьерной зоной для граждан с особыми потребностями. Помимо выделения данной группе граждан достойных пособий, стратегия отмечает необходимость вовлечения их в активную жизнь с целью достижения ощущения себя полноценными членами общества и полезными работниками [30].

На сегодняшний день занятость людей с особыми потребностями рассматривается как средство борьбы с бедностью, а также как инструмент улучшения их личного благосостояния и благосостояния их семей.

Утверждения исследователей Б.И.Фрумкина и И.Г.Якубовича, сделанные еще в 1936 году, о том, что трудоустройство людей с особыми потребностями является ключевым фактором их социального обеспечения, а также их мнение о том, что трудовая деятельность может стать эффективной трудотерапией для граждан с нервными заболеваниями функционального характера, способствующей улучшению их психоэмоционального состояния, остаются актуальными и по сей день [31].

Всемирная организация здравоохранения (далее ВОЗ) рассматривает инвалидность как результат взаимодействия личных факторов этой группы людей с факторами окружающей среды (негативное отношение, недоступный транспорт, общественные здания, ограниченная социальная поддержка и другие) [32].

Официально принятые 17 глобальных целей в области устойчивого развития включают вопросы, касающиеся лиц с особыми потребностями. Например, восьмая цель направлена на создание достойных рабочих мест, предпринимательства, а также инновационной деятельности для всех, в том числе и лиц с особыми потребностями, с целью достижения устойчивого экономического роста [1].

Занятость для лиц с особыми потребностями является инструментом приобретения финансовой независимости и снижения зависимости от государственной помощи [33], открывает возможности не только для личной независимости, но и социальной интеграции [34]; процесс, приобщающий к общественно полезному труду [35]; важный фактор, способствующий увеличению экономического потенциала страны [36]; и совокупность социально-экономических отношений между людьми с особыми потребностями, работодателями, общественными организациями, а также государственными органами [37]. Кроме того, занятость людей с особыми потребностями способствует повышению экономического благосостояния их семей [38],

позволяет этим гражданам активно вносить вклад в общественное развитие, способствуя при этом развитию устойчивого и прогрессивного общества [39] и формирует потенциал, улучшающий финансовое положение человека, раскрывая возможности для социальных контактов и установления дружеских отношений с другими индивидами [40].

Современная экономика, ориентированная на устойчивое развитие, в действительности не может быть успешной без участия всего населения, включая людей с особыми потребностями. По данным Всемирного банка, потери, связанные с инвалидностью, достигают от $1,4 млрд до $1,9 млрд и составляют существенную часть общей стоимости ВВП [37].

Занятость лиц с особыми потребностями не была обойдена вниманием отечественных ученых: Б.А.Жанкубаева [41], А. Сейтеновой [42], В.Г.Демьянова [21], А.Наукеновой [22], Г.Н.Нурумовой [23] и других.

Б.А.Жанкубаев, в частности, отмечает, что пенсии, выплачиваемые данным гражданам, невелики и не обеспечивают соответствующие материальные условия их существования, а на рынке труда имеет место недостаточный спрос на рабочую силу лиц с особыми потребностями [41].

В.Г.Демьянов изучил конкурентоспособность учебно-производственных предприятий Казахского общества слепых (далее КОС). В ходе работы он выделил несколько ключевых преимуществ этих предприятий, таких как решение социально-экономических проблем, создание рабочих мест, сокращение уровня безработицы и подготовка высококвалифицированных кадров. Он также подчеркнул важность укрепления финансово-экономического положения предприятий, разработки комплексной концепции их адаптации, а также развития их потенциала, повышения уровня производительных сил и раскрытия трудовых возможностей незрячих [21].

Г.Н.Нурумова, рассматривая социальную защиту детей с инвалидностью, обратила внимание на важность взаимодействия государственных и частных секторов в обеспечении их социальных услуг [23].

M.M.Koishibayev et al (2020) провели исследование, анализируя, насколько законодательство Республики Казахстан соответствует Конвенции ООН о правах лиц с инвалидностью. Они отметили положительные изменения в стране, тем не менее выявили ряд таких проблем, как отсутствие эффективных механизмов реализации нормативно-правовой базы государственной политики в области инвалидности, несоответствие между увеличением числа людей с инвалидностью и возможностями государства выполнять свои социальные обязательства, а также возрастание роли негосударственного сектора в предоставлении помощи [25].

Н.А.Ариппай и Г.О.Абдикерова считают важным аспектом обеспечения прав лиц с особыми потребностями формирование сбалансированной системы социальной поддержки [26].

A.Naukenova выявила проблемы, связанные с содействием трудоустройства лиц с особыми потребностями, и порекомендовала усилить работу служб

занятости городов и районов с работодателями именно по выполнению квоты рабочих мест [22].

Из содержания данных исследований можно сделать вывод, что для занятости людей с особыми потребностями необходимы эффективные подходы государственного регулирования занятости.

По мнению К.П.Кучма и О.П.Кучма, государственное регулирование занятости ориентировано на повышение уровня занятости всего населения и снижение воздействия безработицы [43].

Целью политики в отношении лиц с особыми потребностями является гарантия дохода (обеспечение денежной помощи, средств на питание, жилье, здравоохранение, гарантирование достойной жизни, свободной от страха и нужды), полная их интеграция в социально-экономическую жизнь (полный спектр возможностей для участия в экономике в целом, т.е устранение барьеров, повышение производительности, снижение безработицы, уменьшение зависимости от государственных трансфертов) и адаптация рабочих мест [44, 38].

Государственное регулирование занятости рассмотрено во многих научных исследованиях разными учеными, такими как З.Т.Досанова, С.Т. Жакупова, К.П. Кучма, С.К.Тажикенова и другие [45, 46, 43, 47].

По мнению З.Т.Досановой, государственное регулирование – фактор, влияющий на социально-экономические преобразования в республике [45].

Цель регулирования – достижение высокого уровня занятости, обеспечение необходимых рабочих мест, сглаживание последствий безработицы.

Объекты регулирования – система отношений занятости. Субъекты регулирования – государство и его органы, лица с особыми потребностями и их общественные объединения, работодатели и их объединения.

Инструменты государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями – государственные меры, направленные на создание рабочих мест и равных возможностей для данных граждан на рынке труда. К данным инструментам относятся государственные программы, квотирование рабочих мест для людей с особыми потребностями, а также субсидии работодателям для организации рабочих мест для сотрудников с особыми потребностями [45].

На наш взгляд, очень важно для исследователей, занимающихся улучшением политики конкретных государств, ведущих поиск идей с помощью анализа основных выводов в литературе, создать и описать концептуальную поисковую модель, предложить некую методологическую основу для исследователей. Для решения этой задачи нами были сформулированы и поставлены следующие исследовательские вопросы (далее — ИВ):

ИВ1: Какие современные тенденции наблюдаются в публикациях по политике занятости людей с особыми потребностями в различных исследуемых областях, если рассматривать их с точки зрения временных изменений и изменений в темах публикаций?

ИВ2: Каковы основные направления исследований в области политики занятости лиц с особыми потребностями?

Ответы на поставленные вопросы были получены путем анализа существующих публикаций о занятости людей с особыми потребностями, размещенных в базе данных (далее — БД) Scopus и полученных для исследования в ноябре 2021 года. БД Scopus содержит огромный объем научных журналов и играет важную роль в определении актуальных направлений исследований в различных областях науки [48, 49]. Важно подчеркнуть, что БД Scopus предоставляет уникальные возможности для анализа динамики статей и ключевых публикаций, что позволяет исследователям более подробно ответить на поставленные исследовательские вопросы.

Для достижения поставленных целей данного исследования была использована комбинация систематического литературного обзора и библиометрического анализа, что является широко распространенной методологией в современных научных исследованиях. Этот подход широко применяется многими исследователями, включая K. Goyal и S. Kumar [50].

Так как систематический литературный обзор помогает собрать и обобщить ранее существующие данные, библиометрический анализ способствует выявлению тенденций, цитируемости публикаций и анализу динамики научных исследований. Совместное использование систематического литературного обзора с библиометрическим анализом позволяет углубиться в развитие исследований и определить основные аспекты и пробелы в научных исследованиях.

Поиск литературных источников был осуществлен по названию, по аннотации, по таким ключевым словам, как «Employment of people with disab*» OR «disability employment*» OR «employment of disab» OR «disab* policy*», без установления хронологических ограничений. В результате данного подхода было найдено 1425 первоначальных источников.

После уточнения задач поиска были отобраны документы только на английском языке, что позволило сузить выборку до 1348 публикаций. Далее были проанализированы аннотации выбранных публикаций для того, чтобы оценить их качество и соответствия установленным требованиям. Затем для более углубленного и детального изучения было отобрано 1284 публикации. Изучение содержания этих публикаций в рамках тематических кластеров привело к необходимости дальнейшего анализа и уточнения исследуемых вопросов.

В дальнейшем предполагается провести анализ изменений в публикациях по данной теме на протяжении времени, а также изучить географическое распределение исследований в этой области. Для этого выбран библиометрический анализ, который позволяет выявить тенденции в публикациях по конкретным направлениям, а также контент-анализ. На основе контент-анализа выбранных источников планируется разработка концептуальной модели, которая охватит ключевые аспекты политики занятости людей с особыми потребностями [48].

Темпоральные изменения публикаций во времени

В процессе исследования литературных источников на данную тему, имеющихся в БД Scopus за период, охватывающий 1918-2021 годы, были выявлены 1284 публикации (рисунок 1).

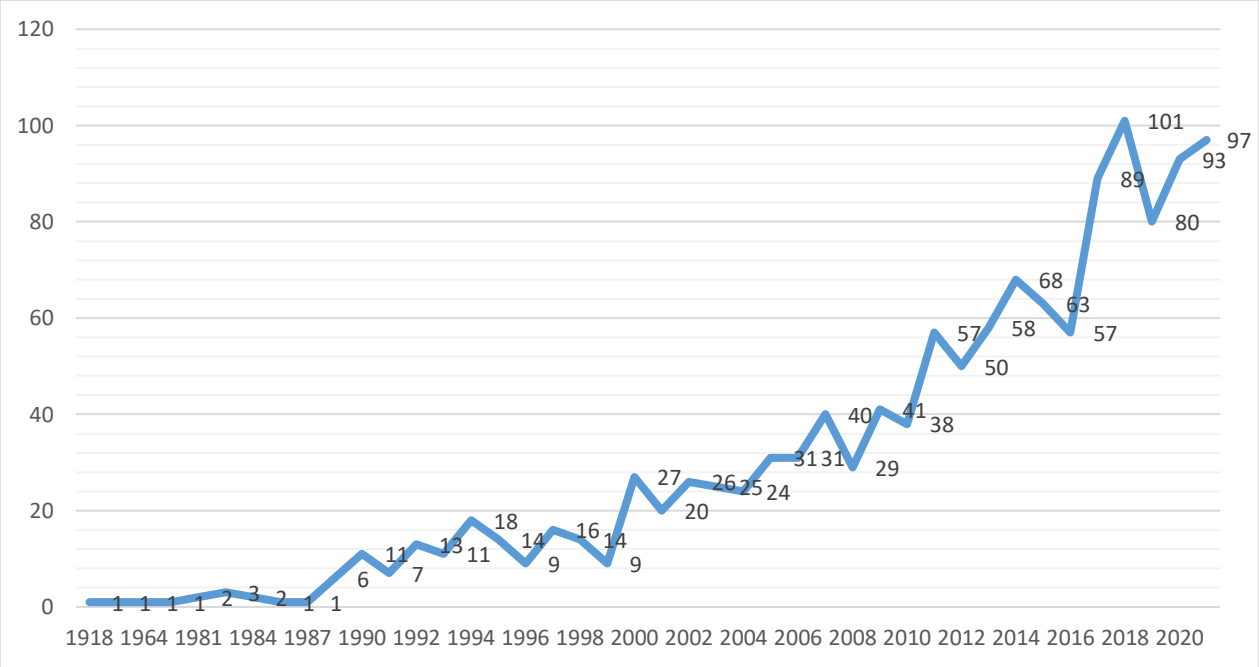


Рисунок – 1. Тенденция ежегодных публикаций 1284 статей, полученных из БД Scopus
Примечание – Составлено автором

Согласно рисунку 1, в период с 1918 по 1987 годы количество исследований по теме «Политика занятости лиц с инвалидностью» колебалось от одной до трех публикаций в год. Однако провести глубокий анализ этих публикаций не удалось из-за отсутствия информации о их авторах и полного текста в базе данных Scopus.

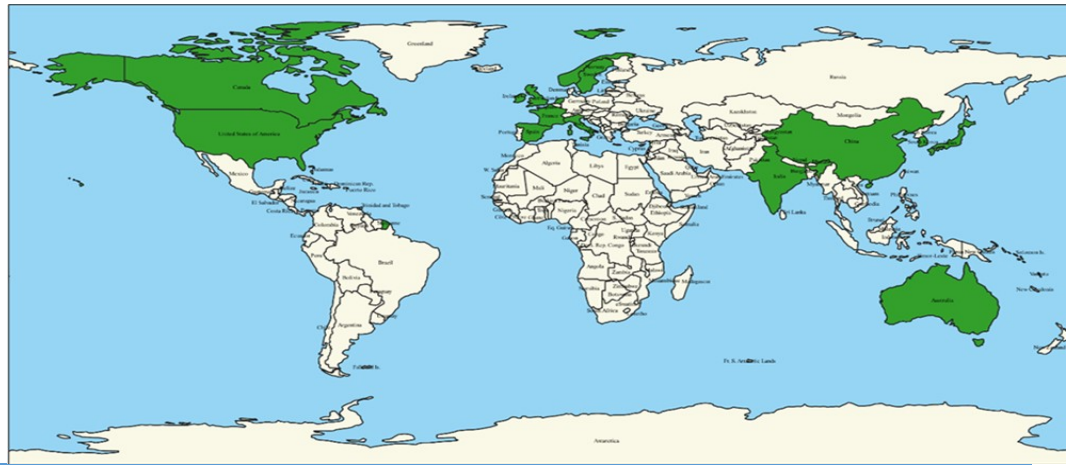
Рост количества публикаций на эту тему наблюдается только с 1989 года. Этот факт мы связываем с объявлением ООН Десятилетия лиц с особыми потребностями (1983 - 1992 годы), а также с принятием в 1989 году Генеральной Ассамблеей ООН Таллиннских руководящих принципов развития человеческих ресурсов в области инвалидности.

Количество публикаций заметно возросло с 2005 года, что, вероятно, связано с принятием Конвенции о правах лиц с инвалидностью.

Самый высокий уровень публикаций в данной области наблюдается в 2018 году (101 документ), что, вероятно, связано с представлением первого в истории флагманского доклада ООН об инвалидности и развитии, который включает базовую методологическую основу для разработки политики, ее реализации, оценки и контроля, учитывающей интересы людей с особыми потребностями.

Стоит отметить, что интерес ученых к данной области в последние пять лет остается стабильным, что подтверждается значительным количеством публикаций (минимум 80 в 2018 году, максимум 101 в 2019 году) [48].

По критерию «география», было выявлено 15 стран, оказавшие наибольшее влияние на исследование данной темы (рисунок 2).



№	Страна	Общее количество публикации	%
1	Соединенные Штаты Америки	873	67.9%
2	Австралия	307	23.9%
3	Объединенное Королевство	228	17.7%
4	Канада	169	13.1%
5	Швеция	68	5.3%
6	Нидерланды	53	4.1%
7	Норвегия	51	3.9%
8	Италия	45	3.5%
9	Испания	44	3.4%
10	Китай	41	3.1%
11	Южная Корея	38	2.9%
12	Франция	31	2.4%
13	Индия	29	2.2%
14	Ирландия	28	2.1%
15	Япония	27	2.1%

Рисунок – 2. Топ – 15 ведущих стран в области исследований политики занятости лиц с инвалидностью
Примечание – Составлено автором

На рисунке 2 представлено общее количество публикаций авторов из 15 стран в номинации исследования «Политика занятости лиц с особыми потребностями» в количественном и процентном соотношении. Рисунок также информирует, что из числа представленных стран США вносят основной вклад в развитие этой области, занимая при этом лидирующую позицию с 67% от общего количества публикаций. Вслед за США следуют такие страны, как Австралия, Великобритания и Канада, которые занимают соответственно второе, третье и четвертое места по количеству публикаций. Европейские страны, такие как Испания, Норвегия, Италия, Швеция и Нидерланды, имеют меньшее количество публикаций. Список завершают такие страны, как Япония, Китай, Франция, Индия и Южная Корея (от 27 до 41 публикации) [48].

Полученным результатам есть объяснение. Вопрос о трудоустройстве людей с особыми потребностями был впервые поднят в США, когда появилась необходимость рассмотреть трудовую реабилитацию солдат, получивших инвалидность в ходе военных действий, после их возвращения домой [51]. Через некоторое время эта идея возникает в Великобритании, где изучаются возможности трудоустройства людей с особыми потребностями [52], а также исследуется отношение работодателей к приему на работу этих граждан. Негативное отношение работодателей к трудоустройству лиц с инвалидностью анализируют исследователи в Израиле [53] и в Великобритании [54]. Новые подходы к созданию инклюзивных рабочих мест были рассмотрены учеными из Швейцарии [55].

Темпоральные изменения публикаций по темам

Исторически государства шли по пути создания рабочих мест для лиц с особыми потребностями в рамках специализированных предприятий. Такой подход обоснован так называемой «медицинской» моделью, которая рассматривает инвалидность как результат болезни, травмы или иного воздействия на состояние здоровья. Инвалидность по этой модели требует медицинского или иного вмешательства или лечения. Модель занятости лиц с особыми потребностями в рамках медицинской модели инвалидности предстала как Модель специализированных предприятий. Медицинская модель инвалидности доминировала с 1900 по 1970 год. Медицинская модель инвалидности предусматривала создание рабочих мест для людей с одинаковыми нарушениями здоровья, ограничивая их социальную адаптацию к условиям общего трудового процесса [56].

Актуальность вопросов социализации лиц с особыми потребностями вместо их изоляции от обычных работников привела к формированию так называемой «социальной» модели. Она рассматривает инвалидность не как медицинскую проблему, а как социальную, которая возникает из-за неприспособленности окружающей среды, отношения людей и других социальных аспектов жизни. Социальная модель инвалидности предстала как модель «защищенной» занятости [57, 58]. Несмотря на широкое распространение схемы защищенного трудоустройства лиц с особыми потребностями, практика показала, что квотирование не предоставляет этим гражданам равных возможностей на рынке труда [51]. По этой причине время от времени появилась политико-правовая модель инвалидности.

Модель занятости лиц с особыми потребностями в рамках политико-правовой модели инвалидности предстала как модель «поддерживаемого» трудоустройства. Ее суть заключается в том, что каждому лицу с особыми потребностями трудоспособного возраста предоставляется право трудоустройства в условиях открытого рынка труда. Политико-правовая модель инвалидности, формирующая модель «поддерживаемого» трудоустройства, ориентирована на повышение конкурентоспособности лиц с особыми потребностями. На практике в разных странах возникли вариации реализации модели «поддерживаемого трудоустройства».

Сегодня, в условиях развития цифровых технологий и развития инноваций четвертой индустриальной революции, для преодоления сдерживающих барьеров и факторов на пути достижения полной занятости лиц с особыми потребностями формируются новые возможности с помощью освоения технологий.

Инвалидность стала рассматриваться как часть жизни, которая также характеризуется как социально-экономическая проблема. Таким образом сформировалась социально-экономическая модель или модель экосистемы занятости лиц с особыми потребностями, постоянно развивающаяся и адаптирующаяся к радикально изменившимся условиям жизнедеятельности [39].

Мы тщательно изучили публикации, состоящие из 1284 документов, и включили в анализ темпоральные изменения. Разделили публикации по нескольким временным промежуткам, чтобы выяснить, как во времени менялись события, которые предшествовали всплеску публикационной активности. В результате мы получили 5-временных интервалов публикаций: (1) 1980 - 1989; (2) 1990-1999; (3) 2000-2006; (4) 2007-2017 и (5) 2018-2021 годы. Далее мы рассмотрели установленные временные интервалы более подробно [48].

Инвалидность как глобальная проблема (1980-1989 годы). В процессе анализа публикаций, написанных с 1980 по 1989 годы, было установлено, что во многих государствах, а их большинство, возникают похожие одинаковые проблемы, касающиеся высокого уровня безработицы среди людей с особыми потребностями, роста количества людей, получающих доход по инвалидности, а также ухудшения условий на рынке труда. В этот период политики ряда стран старались находить решения и внедрять меры по снижению экономического давления. В связи с этим инвалидность стала восприниматься как глобальная проблема.

Экономическое давление, испытываемое в 1970 и 1980-е годы Соединенными Штатами, Швецией и Западной Германией, привело к различным подходам в политике по отношению к работникам с особыми потребностями, включая временно или частично нетрудоспособных. Шведская программа ориентировалась на реабилитацию и субсидирование рабочих мест, в то время как в Западной Германии акцент был сделан на поддержке доходов, раннем выходе на пенсию и квотах на рабочие места. В свою очередь, американская политика фокусировалась на предоставлении социальных льгот и стимулировании возвращения людей с особыми потребностями на рынок труда [59].

Философский сдвиг в области трудоустройства лиц с инвалидностью (1990-1999 годы). Время от времени вопросы трудоустройства лиц с инвалидностью возникали и становились главным объектом обсуждения политиков и эксперотов данной области. В связи с чем наблюдались значительные позитивные изменения в области занятости данной категории лиц. Это был серьезный не только социально-экономический, но и философский сдвиг в области занятости данных граждан. Этот факт отражается в опубликованных исследованиях, относящихся к двадцатилетнему периоду,

начиная с 1970 и оканчивая 1990 годом. Изменения в социальной и политической ситуации, включая рост числа людей с особыми потребностями, увеличение спроса на социальные и медицинские услуги, а также ухудшение уровня жизни после 1989 года, стали причиной кризиса социальной политики в странах Центральной, Восточной и Западной Европы [61]. В 1990 году был принят Закон об американцах с особыми потребностями (ADA), Закон о гражданских правах, запрещающий дискриминацию в отношении лиц с особыми потребностями во всех сферах жизни. Это был самый важный закон, который послужил стимулом для многих стран к созданию закона о борьбе с дискриминацией. Ученые изучили перспективы реализации ADA и, основываясь на сопоставлениях с другими законодательными актами, сделали прогноз относительно его будущей реализации [62]. Политика в области инвалидности в Австралии в 1980 и 1990 годы находилась под сильным влиянием глобализации мировой экономики, внедрения свободной рыночной экономики и конкуренции в политике. Программы для лиц с особыми потребностями перешли от парадигмы чувства социальной справедливости к коммерциализации [63]. Канадские ученые проанализировали изменения в политике занятости и практике реабилитации и выявили прогресс в политике, связанной с жильем и транспортом [51]. Ученые оценили также потенциал закона о квотах, который включает сильные финансовые стимулы для соблюдения [64]. Ученые также рассматривали концепцию развития сообщества и участия заинтересованных сторон [65]. Политика занятости лиц с особыми потребностями в 1990-1999 годы интересовала исследователей многих стран. С тех пор произошли серьезные изменения в политике в области инвалидности, а также сдвиг в рассмотрении равных возможностей для этих граждан.

Новая парадигма политики в области занятости лиц с инвалидностью (2000-2006 годы). С 2000 года опубликованные исследования касаются вопросов социально-экономической интеграции лиц с инвалидностью, инклюзивного образования, эффективности крупных предприятий в предоставлений возможностей трудоустройства для лиц с инвалидностью в Великобритании и безбарьерной среды, участия работодателей и других заинтересованных сторон в этом процессе и другие аспекты. Исследователи J. Cook & J. Burke (2002) в своей публикации обозначили эти шаги как эффективный подход или «Новую парадигму» в области экономики, государственной политике и здравоохранении. На «Новую парадигму» особенно повлияло старение населения в развитых странах [48, 66], которое привело к росту количества людей с особыми потребностями.

Существует множество факторов, влияющих на социально-экономическую интеграцию данных граждан. Ученые рассматривают их, разделяя на две группы: индивидуальные факторы и факторы окружающей среды. Индивидуальные факторы включают уровень функционирования, возраст, пол, самомотивацию, знания, постановку целей, самооценку, чувства одиночества, а также чувство принадлежности к обществу лиц с особыми потребностями [67].

С 2001 года Международная классификация функционирования рассматривает факторы окружающей среды по следующим пяти областям: продукты и технологии (1), природная среда и антропогенные изменения в окружающей среде (2), поддержка и взаимоотношения с другими людьми (3), отношения других людей (4) и услуга, системы и политика (5) [68]. Первая область включает продукты и технологии, включая такие аспекты, как отсутствие вспомогательных устройств, малодоступность общественных зданий и транспорта для людей с особыми потребностями. Вторая область состоит из природной среды, включая рельеф, климат, пешеходные дорожки, инфраструктура и т.д.Третья область включает взаимоотношения и поддержку окружающих людей (члены семьи, близкие родственники, друзья, поставщики услуг, незнакомые люди).Четвертая область состоит из негативного отношения окружающих людей к населению с особыми потребностями (дискриминация и стигматизация), которые препятствуют участию данной категории людей в трудовой деятельности. Пятая область включает образование, жилье, здравоохранение, транспорт, занятость и другие основные социальные услуги [67].

В 2004 году Международная организация труда пересмотрела одну из рекомендаций по развитию человеческих ресурсов. В новой трактовке рекомендации подчеркивается необходимость осознания важной роли работодателей в обеспечении занятости, а также роли местных властей и других заинтересованных сторон в реализации программ, включающих данную категорию граждан. Помимо этого, было предложено признать значимость социальных партнеров государства в профессиональном развитии лиц с особыми потребностями [69]. Введенное изменение дало свои результаты, положительно повлияло на повышение уровня занятости лиц с инвалидностью во многих странах. Политики стали рассматривать трудоустройство лиц с инвалидностью как важнейшую государственную стратегическую задачу.

Публикации после принятия Конвенции о правах лиц с инвалидностью (2007-2017 годы). После принятия в 2006 году Конвенции о правах лиц с инвалидностью в БД Scopus наблюдается появление огромного количества публикаций, в которых исследователи активно анализируют политику в области занятости людей с особыми потребностями. В период с 2007 по 2017 годы ученые из 62 стран проявили интерес к данной проблеме. Анализ показал, что исследователей развитых стран интересуют вопросы внедрения научно обоснованной поддержки занятости как способа решения проблемы улучшения социально-экономической интеграции лиц с инвалидностью, партнерства между различными заинтересованными сторонами в области трудоустройства лиц с инвалидностью, а также социально-экономической интеграции лиц с психическими расстройствами. Исследователей развивающихся стран волнуют проблемы отсутствия базового и профессионального образования у лиц с инвалидностью, неправильное их восприятие, недостаточный вклад в социальные и спортивные объекты, низкий уровень реабилитационных услуг и т.д [48]. Многие ученые в своих публикациях приводят внутренние и внешние

барьеры, ограничивающие активное участие в труде людей с особыми потребностями. Так E. Smoleva (2018) относит низкий уровень профессиональных навыков, лень, недостаточную самостоятельность, страх, нехватку профессионального опыта и отсутствие необходимых профессиональных навыков к внутренним барьерам, в то время как структурные, поведенческие и институциональные барьеры рассматриваются ею как внешние [20]. К структурным барьерам относятся инфраструктура, вспомогательные устройства и информационно-коммуникационная технология (далее ИКТ). К институциональным барьерам относятся дискриминация, стигматизация по отношению к лицам с особыми потребностями [18]. Поведенческие барьеры включают в себя негативные отношения по найму лиц с особыми потребностями, субъективные мнения работодателей относительно неблагоприятных реакций окружающих на инвалидность [19], неверные предположения об их уровнях способностей, недопонимания о важности их карьерного роста после принятия на работу [70], ассоциации инвалидности с низкой производительностью и неспособностью понять сущность инвалидности [19]. В публикациях анализируется эффективность внедрения субсидий и налоговых льгот для стимулирования работодателей в процессе принятия на работу лиц с инвалидностью, а также их дальнейшее удержание на рабочем месте [71]. Исследователи рассматривают возмещение расходов на адаптацию рабочего места, финансовую поддержку тренеров, помощь со стороны компетентных органов и денежные компенсации как средства, мотивирующие работодателей нанимать людей с особыми потребностями [64, 72].

Лидерство и участие лиц с инвалидностью в построении инклюзивного, доступного и устойчивого мира (2018-2021 годы). Международный день лиц с инвалидностью был провозглашен 3 декабря 1992 года резолюцией 47/3 Генеральной Ассамблеи ООН, а тема Международного дня лиц с инвалидностью в 2021 году получила название «Лидерство и участие лиц с инвалидностью в создании инклюзивного, доступного и устойчивого мира после COVID-19». Публикации с 2018 по 2021 год были посвящены этой теме, так как последние исследования по данной теме анализировали вопросы, касающиеся лидерства и участия людей с инвалидностью на рынке труда. Опубликованные исследования этого периода поднимают вопросы относительно интеграции населения с инвалидностью в общество, как фактора устойчивого развития [48].

Квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью и внедрение антидискриминационного закона являются основными правовыми подходами в данной области [48]. В 1920 году в таких странах, как Германия, Польша, Италия, Франция и Австрия впервые в истории было внедрено квотирование рабочих мест, с целью создания возможностей трудоустройства лиц, получивших инвалидность в результате Первой мировой войны. В начале квоты были добровольными, а затем постепенно стали обязательными для предприятий. После Второй мировой войны квота была расширена и стала включать другие виды инвалидности [73]. Требования квоты – наличие минимального процента

квотирования рабочей силы, как в государственном, так и в частном секторе. Квота была введена для выравнивания уровня занятости лиц с инвалидностью.

Введение квоты имеет свои последствия. По мнению исследователей, к негативным последствиям квоты относится отсутствие конкуренции среди лиц с инвалидностью, а также их ограниченные возможности трудоустройства. Преимущества квоты — стимулирование работодателей принимать на работу лиц с инвалидностью, а также снижение уровня дискриминации при приеме на работу. Квота имеет две системы существования. На практике можно наблюдать простую систему квоты и квоту как схему сборов. Простая система квоты предполагает лишь моральную ответственность фирмы. Поэтому ее применение в основном ведет к не соблюдению фирмами требуемого уровня квоты. Более жизнеспособной и продуктивной стала схема сборов, которая требует от фирм, не выполнивших определенный уровень квоты, уплаты сбора. Однако и она подвергается критике, так как работодатели предпочитают платить, а не трудоустраивать лиц с особыми потребностями [75].

До сих пор существуют противоположные взгляды аналитиков и политиков по поводу эффективности влияния квотирования на трудоустройство лиц с особыми потребностями. Сторонники квоты выражают мнение, что без обязательств, обеспеченных квотами, работодатели вряд ли будут обеспечивать работой людей с особыми потребностями. Противники же высказывают сомнение по поводу их эффективности, считают, что квоты могут создать искусственные барьеры. По их мнению люди с особыми потребностями должны иметь возможность участвовать в трудовой деятельности наравне с гражданами без инвалидности в рамках норм, установленных законами о борьбе с дискриминацией. Антидискриминационный закон, принятый в Соединенных Штатах Америки (далее США) в 1990 году, предусматривал запрет на дискриминацию данной категории граждан на всех этапах их трудовой деятельности, т.е. от приема на работу до увольнения. T.Hasegawa (2007) считает, что антидискриминационный закон США не способствовал повышению уровня занятости людей с особыми потребностями, поскольку отсутствует эффективный механизм для регулирования различий в стандартах их занятости. Когда работодатель незаконно отказывает этим гражданам в трудоустройстве, им бывает сложно доказать факт дискриминации [76]. В случае факта дискриминации со стороны работодателей сотрудники с инвалидностью имеют право обратиться в суд и получить компенсацию [77].

Американские исследователи расходятся во мнениях относительно влияния ADA на трудоустройство людей с инвалидностью. Если результаты исследований одних ученых показывают минимальное влияние ADA на изменение моделей дискриминации на рабочем месте [78], то другие исследователи утверждают, что ADA побуждает фирмы реже увольнять сотрудников с особыми потребностями [79, 80]. Позже антидискриминационный закон был принят в таких странах, как Великобритания, Канада и Австралия. Однако каждая из указанных стран по-разному подошла к улучшению положения лиц с особыми потребностями на рынке труда, выбрав свои

направления политики и способы ее реализации в области занятости. Британские ученые рассматривают антидискриминационный закон как неэффективный способ преодоления последствий плохого состояния здоровья и инвалидности в сфере занятости, а также считают его менее полезным инструментом государственной политики для уменьшения неравенства между людьми с особыми потребностями и людьми без инвалидности [81]. Исследователи утверждают, что основными причинами снижения уровня занятости лиц с инвалидностью являются высокая неопределенность относительно судебных издержек, низкая осведомленность граждан с инвалидностью и работодателей о Законе, а также отсутствие финансовой поддержки. При этом на ситуацию в большей степени оказал влияние Закон о дискриминации людей с инвалидностью (Disability Discrimination Act, далее DDA) [82].

В Германии, например, квотирование рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью служит механизмом позитивных действий, направленных на поддержание равенства возможностей для людей с особыми потребностями и их право на трудовую деятельность [83]. Конвенция о правах лиц с инвалидностью поддерживает использование обоих этих инструментов, являясь примером, который объединяет антидискриминационный закон и квоту рабочих мест. Формирующаяся гибридная модель воспринимается как комплексный подход к улучшению положения людей с особыми потребностями на рынке труда [77]. В системе квот значительная часть ответственности лежит на работодателях, в то время как в рамках антидискриминационного законодательства ответственность возлагается на самих работников с особыми потребностями, так как именно они должны защищать свои права. Оба подхода государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями страдают от недостаточного государственного контроля [84]. Тем не менее, в некоторых странах антидискриминационные законы не всегда приводят к значительным изменениям в политике занятости людей с особыми потребностями. Это связано, в первую очередь, с отсутствием четкого определения инвалидности в правовой базе, с отсутствием определения дискриминации, а также с отсутствием эффективных механизмов правоприменения [85].

Доступ к ИКТ и их использование людьми с особыми потребностями стали важной темой с 1970-х годов. Также за последние десять лет внимание к данному вопросу значительно возросло в таких странах, как Китай и Австралия. В Китае особое внимание уделяется инклюзивному образованию, политике реабилитации и политике электронной коммерции для людей с инвалидностью. Китай сосредоточил усилия на инклюзивном росте, при этом акцентируя внимание на поддержке и улучшении положения людей с инвалидностью. Вопросы инвалидности играют важную роль в политике социальной интеграции как Австралии, так и Китая [48]. Правительство играет важную роль в разработке и реализации политики цифровой инвалидности. Также агентства и организации людей с особыми потребностями вносят значительный вклад [86]. Одним из препятствующих факторов обеспечения доступа к ИКТ для лиц с инвалидностью

является институциональный фактор. Этот фактор заключается в осознании того, что технологии не вызывают зависимости у населения без инвалидности, но для людей с особыми потребностями они могут вызывать зависимость, так как воспринимаются как «вспомогательные». Второй фактор – фактор доступности. Этот фактор проявляется в использовании различных технологий для выполнения задач (облегчение передвижения и поддержка физической активности) в повседневной жизни людей с различными типами инвалидности. Третий фактор – экономическая эффективность, которая включает высокую цену на различные высококачественные модели инвалидных колясок и устройств. Четвертый фактор – административный, который состоит из формальных решений ответственных лиц, принимающих решения в отношении использования цифровых технологий людьми с особыми потребностями. Ответственные лица всегда должны ставить человека на первое место в процессе принятии решений. И здесь, при принятии правильного решения, значительное место отводится применению правового подхода. Пятый фактор – правовой и политический подход, который играет важную роль в решении проблем доступности ИКТ для лиц с особыми потребностями [87].

В связи со значительными негативными последствиями пандемии Covid-19 на качество жизни лиц с инвалидностью исследователи утверждают о необходимости внедрения системных и интегрированных подходов в медицинское обслуживание [88], значимость скоординированных усилий и согласованности действий служб занятости в обеспечении рабочих мест [89], а также важности роста числа консультантов по реабилитации для налаживания контактов с работодателями [90]. Обсуждалась важность создания инклюзивных рабочих мест для лиц с особыми потребностями [91]. Одним из положительных эффектов для этих граждан стало распространение удаленной работы с помощью новых технологий. Опыт удаленной работы людей с особыми потребностями в развивающихся странах показал, как можно уменьшить барьеры и извлечь выгоду из этих возможностей [9]. Исследователи обращают внимание на необходимость перенаправления средств с институциональных услуг на услуги на уровне общин, поскольку правительства часто могут тратить меньше денег на схему персональной помощи, ориентированную на пользователей [92].

Тенденции в распределении публикаций по исследуемым областям. Были анализированы темпоральные изменения предметных областей публикаций по временным интервалам с учетом тенденций опубликованных исследований: 1980-1989, 1990-1999, 2000-2006, 2007-2017, 2018-2021. В приложение А показано количество и процентное соотношение тематических областей публикаций за пять временных интервалов [48]. В период с 1980 по 1989 год публикованные статьи в основном включали пять предметных областей исследования. При этом медицина доминировала с 61,9% по сравнению с другими дисциплинами, а публикации по общественным наукам составили лишь 14%. В обозначенный период тема политики занятости людей с особыми потребностями рассматривалась в ограниченном контексте в таких предметных областях, как социальные науки, медицина и медицинские профессии,

психология, экономика, эконометрика и финансы [48]. В 1990-1999 годах социальные науки значительно опередили медицину по количеству публикаций и составили 34,4% в противовес 23,6% в медицине. Но в целом социальные науки, медицина и медицинские профессии стали ведущими областями исследований по рассматриваемой теме. Психология и науки об окружающей среде дополняют топ-5 предметных областей и составляют 18,7% и 6,4% соответственно. А список предметных областей был расширен на 10 различных исследуемых областей по сравнению с предыдущим периодом [48].В период 2000-2006 годов произошли изменения в топ-5 предметных областях. Управление бизнесом и бухгалтерский учет заменили науки об окружающей среде. Списки топ-5 предметных областей оставались стабильными в течение всего последующего периода. К лидирующим предметным областям (в топ-10) этого периода присоединились инженерия и компьютерная наука, вытеснив неврологию и биохимию, генетику и молекулярную биологию [48]. Междисциплинарная предметная область активно исследовалась в десятилетие с 2007 по 2017 годы. С 1980 по 2021 год произошел рост количества тематических областей публикаций. Так, если с 1990 по 1999 годы исследования были представлены в 15 предметных областях, то в 2000-2006 годах этот показатель увеличился до 19 предметных областей [48].

Концептуальная модель. Обобщив изученные публикации, мы представили на рисунке 3 концептуальную модель. Эта концептуальная модель представляет собой логическое описание событий, объектов или процессов и которое поддерживает ключевые элементы исследования и помогает уточнить его контекст [94,95]. Концептуальная модель демонстрирует тенденции публикаций, разделенные на пять временных интервалов в период с 1980 по 2021 годы. Она также демонстрирует причины пассивного дохода людей с особыми потребностями и обобщает результаты политики в области занятости людей с особыми потребностями [48]. Причины пассивного дохода лиц с особыми потребностями включают внешние и внутренние барьеры, а также личные факторы и факторы окружающей среды в пяти областях международной классификации функционирования. В результате применения эффективных мер в этой области можно достичь сокращения дополнительных, прямых и косвенных затрат. Достижение Цели устойчивого развития в части обеспечения производительной, полноценной и достойной работы для людей с особыми потребностями связано с реализацией положений статьи 27 о труде и занятости Конвенции о правах лиц с инвалидностью. Понимание особенности инвалидности является ключевым аспектом в процессе планирования и разработки политики в области занятости лиц с инвалидностью. В ходе литературного обзора были выявлены 4 модели инвалидности (медицинская модель, социальная модель, политико-правовая модель и социально-экономическая модель) и три подхода: создание возможностей трудоустройства для этой группы лиц с использованием цифровых технологий, стимулирование работодателей и работников с инвалидностью.



Рисунок – 3. Концептуальная модель политики занятости лиц с инвалидностью

Примечание – Составлено автором



Рисунок 3, страница 2

Для стимулирования людей с инвалидностью в трудовой деятельности ключевую роль играют поддерживаемая занятость, доступная среда, адаптированная к потребностям лиц с инвалидностью, рабочая среда и т.д. Для стимулирования работодателей принимать на работу лиц с инвалидностью необходимы субсидии на оплату труда, компенсации за адаптацию рабочих мест, поддержка тренеров, а также создание механизма налогового стимулирования и т.д. Для устранения препятствий для лиц с инвалидностью используются цифровые технологии, так как они не требуют затрат на физическое размещение рабочих мест и развитие электронной биржи труда. Для эффективного использования цифровых технологий необходимо организовать социальную и политическую поддержку со стороны правительства, а также обучение граждан с особыми потребностями цифровым навыкам. Политика занятости людей с инвалидностью направлена не на решение проблем уязвимых слоёв населения, а на активное вовлечение общества в поиск решений вопросов занятости в этой области. Это, в свою очередь, способствует интеграции людей с инвалидностью в экономическую жизнь страны и улучшению условий их семей [48]. Социально-экономические затраты оказывают значительное влияние на экономику страны. Прямые расходы включают дополнительные затраты, как на уровне государства, так и на уровне самих людей с инвалидностью и их семей. К ним относятся расходы на обеспечение минимального уровня жизни людей с особыми потребностями, а также расходы, связанные с инвалидностью. Государственные расходы охватывают программы, связанные с инвалидностью, медицинские и реабилитационные услуги, трудовые программы, профессиональное обучение и т. д. Повышение уровня занятости этой категории граждан поможет сократить эти расходы. Для реализации этой цели необходимы четко сформулированные инструменты государственного регулирования. Обобщив основные выводы из существующих публикаций, мы представили концептуальную модель, которая поможет разработчикам государственных программ, отражая ключевые тенденции в данной области за несколько временных периодов [48]. Были изучены научные публикации в области проблем лиц с особыми потребностями, начиная с 1980 по 2021 годы, которые в результате позволили проследить изменение отношения мирового сообщества к их проблемам. Анализ изучаемых публикаций позволил условно разделить этот период на пять временных промежутков, начиная с «инвалидности как глобальной проблемы» и заканчивая «построением инклюзивного, доступного и устойчивого мира».

Таким образом, в результате литературного обзора зарубежных и отечественных исследований был выявлен недостаток комплексных исследований в области государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями, а именно: исследований, направленных на определение сдерживающих и способствующих факторов и барьеров на основе анализа и оценки государственного регулирования занятости и рынка труда в республике.

Так как раскрытие теоретических аспектов государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью неразрывно связано с описанием методологии познания процессов занятости лиц с инвалидностью, далее мы

рассмотрим методологические подходы и методы оценки государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью.

1.2 Методологические подходы и методы оценки государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

Методологический подход в изучении государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями включает разные базовые подходы исследования. К этим подходам относятся правовой, психологический, идеологический, экономический, социальный, функциональный, технологический и экосистемный подходы. Содержание вышеперечисленных подходов мы изложили в таблице 1.

Таблица 1 – Базовые подходы исследования государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

№	Названия подходов и их содержание
1	*Правовой подход*
Определяет роль и эффективность законодательства о гражданских правах в повышении уровня занятости лиц с особыми потребностями. Описывает государственные законы и инициативы в области государственной политики. Изучает правовые положения, касающиеся разумного приспособления законов о трудоустройстве в отношении лиц с психическими расстройствами. Рассматривает вопрос о том, совместимы ли определенные законы того или иного государства с Конвенцией ООН о правах лиц с инвалидностью и т.д.	
2	*Психологический подход*
Оценивает связь между статусом занятости и психическим здоровьем молодых людей с инвалидностью, а также устанавливает изменение эффекта в зависимости от статуса инвалидности. Оценивает психологические последствия вспышки COVID-19 на людей с инвалидностью и изучает связанные с этим факторы и т.д.	
3	*Идеологический подход*
Направлен на изучение практики профессионального опыта работников с инвалидностью, их тренеров по трудоустройству и координаторов проектов по трудоустройству в конкретном государстве. Оценивает влияние программы профессиональной оценки «от школы к работе» на рынок труда в отдельном регионе. Анализирует эффективность мер по поддержке занятости людей с инвалидностью, реализованных в определенной стране и т.д.	
4	*Экономический подход*
Анализирует факторы, ограничивающие участие лиц с инвалидностью в конкурентоспособном трудовом рынке, а также воздействие альтернативных рабочих мест на финансовое состояние работников с инвалидностью. Оценивает экономические последствия травм и их воздействие на домохозяйства. Сравнивает экономическое положение лиц трудоспособного возраста с нарушениями зрения и лиц с невизуальными нарушениями. Показывает значительное влияние статуса инвалидности на нетрудоспособность. Подтверждает эффективность поддерживаемой занятости в различных моделях, местах проведения программ и группах участников. Анализирует статус занятости групп с различными нарушениями, а также влияющие на них потенциально важные сдерживающие факторы (трудоспособность, структурные и индивидуальные факторы).	

Продолжение таблицы 1

5	*Социальный подход*
Рассматривает роль стигматизации в реакции работодателей. Изучает барьеры на пути трудоустройства, с которыми сталкиваются лица с особыми потребностями. Оценивает степень дискриминации при приеме на работу кандидатов с нарушениями слуха и сравнивает эту степень с тремя другими потенциальными основаниями дискриминации, такими как этническая принадлежность, место жительства и пол. Рассматривает стигму как серьезное препятствие на пути к трудоустройству лиц с психическими расстройствами и т.д.	
6	*Функциональный подход*
Предполагает предоставление услуг в широкой области реабилитации. Выявляет отдельные причинно-следственные связи, как наступления, так и восстановления физической инвалидности на статус занятости. Описывает роль реабилитационных услуг в достижении целей общественного здравоохранения, а также социальных целей и т.д.	
7	*Технологический подход*
Рассматривает преимущества ИКТ для повышения возможностей трудоустройства указанных категорий граждан. Выделяет новые технологии как инструмент достижения социально-экономической интеграции лиц с инвалидностью. Рассматривает решения для устранения препятствий на пути трудовой деятельности людей с инвалидностью и т.д.	
8	*Экосистемный подход*
Изучает роль государства в улучшении важнейших элементов трудоустройства лиц с особыми потребностями, таких как разработка национальной стратегии, создание возможностей трудоустройства, наращивание потенциала и повышение доступности ИКТ. Выдвигает взаимозависимость между элементами и уровнями экосистемы. Показывает, что невозможно рассматривать успех в трудоустройстве в отрыве от других структур, таких как система и отношения в жизни и обществе. Экосистемный подход определяет занятость среди людей с расстройствами аутистического спектра, как неразрывно связанную с более широкими общественными ресурсами, поддержкой семьи, наращиванием потенциала на рабочем месте (например, работодателем, коллегами) и политикой и т.д.	
Примечание – Составлено автором на основе источников [97, 98, 99, 100, 101, 102, 75, 103, 104, 105, 106, 39, 107, 108].	

Согласно таблице 1, все восемь перечисленных базовых подходов исследования имеют свои отличительные черты и преимущества в процессе изучения государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями.

Правовой подход исследования государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью в основном рассматривает вопросы совместимости определенных законов конкретной страны с Конвенцией ООН о правах лиц с инвалидностью и способствует определению эффективности законов в отношении лиц с инвалидностью [97, 98].

Психологический подход отражает связь между статусом занятости и психологическим стрессом у лиц с особыми потребностями. Этот подход способствует определению уровня психологического стресса у данных лиц при приеме на работу по сравнению с их сверстниками без инвалидности [99, 100].

Идеологический подход оценивает результаты политики содействия занятости лиц с особыми потребностями, введенной в конкретной стране [101].

Экономический подход рассматривает экономические последствия травм и изучает их воздействие на домохозяйства, позволяет сравнить экономическое положение лиц с особыми потребностями трудоспособного возраста и лиц без инвалидности. Также рассматривает факторы риска, связанные с сокращением участия в работе, которые влияют на результаты производительности труда и экономические последствия нетрудоспособности у этих граждан [103].

Социальный подход отражает вопросы доступа и мобильности данных граждан, уровень проявления дискриминации и стигматизации по отношению к ним, а также способствует выявлению, анализу и исключению препятствующих факторов и барьеров на пути к занятости лиц с особыми потребностями [104, 105].

Функциональный подход рассматривает вопросы реабилитационных услуг для достижения целей устойчивого развития, анализируя их воздействие на различные аспекты, связанные с инвалидностью. Также функциональный подход исследует их причинно-следственные эффекты в контексте наступления инвалидности и восстановления физической инвалидности [106].

Технологический подход рассматривает влияние ИКТ на возможности трудоустройства лиц с особыми потребностями и способствует процессу ускорения принятия на работу [107].

Экосистемный подход, являющийся новым подходом, рассматривает взаимозависимость между элементами и уровнями экосистемы, показывает, что успех в трудоустройстве невозможно рассматривать в отрыве от других структурных систем и отношений в жизни и в обществе [39, 108].

Существует огромное количество методов оценки государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями. Поскольку государственное регулирование охватывает несколько инструментов регулирования, ученые стремились оценить влияние этих программ на политику в области занятости данных граждан. Авторы оценивали успешность служб поддержки занятости лиц с особыми потребностями, влияние на рынок труда государственных программ, реформы страхования по инвалидности, влияние изменений в политике занятости и системы квот на трудоустройство и т.д.

Исследователи в разные годы использовали различные методы, соизмеряя их с актуальностью рассматриваемой тематики. Все используемые авторами методы можно разделить на две категории: качественные и количественные методы исследования. Первая категория методов оценки государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями включает полуструктурированное интервью и глубинное интервью. Вторая категория включает многомерную дискретную модель выбора метод различий, моделирование разрывов регрессии и моделирование микросимуляции с полиномиальной логистической оценкой регрессии, а также применение метод анализа охвата и кластерного анализа.

С 1994 года использовался метод обсуждения. В те времена темой для обсуждения было общественное восприятие влияния ADA. Ученые обсуждали ряд переменных контекста, которые используются при реализации

поддерживаемой занятости [109]. Большинство ученых пытались найти преимущества и недостатки влияния данного закона на уровень занятости лиц с особыми потребностями. Метод анализа в основном использовался для оценки взаимосвязи между социальной моделью инвалидности, работой и политикой [110].

Для оценки воздействия государственных программ, таких как социальное страхование по инвалидности, профессиональная реабилитация, медицинское страхование и психиатрическая поддержка при трудоустройстве людей с психическими расстройствами, авторы применяли опросы, телефонный опрос и интервью [111].

Данные таблицы Б (Приложение Б) показывают историю изменения методов оценки политики занятости в области инвалидности. Время от времени методы варьировались от обсуждения до сравнительного экосистемного анализа. Самыми распространенными методами при оценке политики занятости в области инвалидности является метод различий, посредством которого исследователи определяют влияние определенного инструмента государственного регулирования на занятость. Немалый интерес вызывают различные модели для оценки государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями. Одной из них является модель Тобита, которая, использовалась для установления взаимосвязи между факторами социального благосостояния и технической эффективности, исходя из анализа охвата данных учеными M. Agovino & A. Rapposelli [121].

Отечественные ученые Б. Кылышбаева и С. Дуйсенова в своих исследованиях использовали метод наблюдения, Г. Нурумова – статистический метод, Р. Хисамутдинова применяла общенаучные методы (анализ, синтез) и специальные методы (сравнительно-исторический метод) [123]. Большинство отечественных ученых в своих исследованиях полагались на методы анализа монографических данных и контент-анализ научных статей [24], [124], а также опирались на макроэкономический анализ [22].

В данной работе были использованы следующие методы исследования: систематический литературный обзор, библиометрический анализ, полуструктурированное интервью и метод моделирования структурных уравнений. Далее мы даем обоснование выбора перечисленных методов исследования.

По мнению ученых Rowley & Slack., 2004 литературный обзор необходим для определения исследовательских вопросов и для оценки разных видов источников, таких как публикации академических и профессиональных журналов, книг и веб-ресурсов [125]. Литературный обзор выявляет все эмпирические данные, соответствующие заранее определенным критериям, включая рассмотрение какого-либо конкретного исследовательского вопроса или проверку гипотезы [126]. Систематический литературный обзор является важным приемом академических исследований, который может существенно повысить качество, воспроизводимость, надежность и достоверность обзоров [50]. В разделе 1.1 с помощью систематического литературного обзора данного

исследования была составлена концептуальная модель, которая демонстрирует тенденции публикаций с 1980 по 2021 год. Также, данная концептуальная модель изучает причины пассивного дохода у лиц с особыми потребностями и, наконец, обобщает результаты политики занятости лиц с особыми потребностями.

Библиометрический анализ, проведенный в рамках данной работы, показывает важность обработки научных данных, помогает в создании карты научных знаний, анализируя значительное количество неструктурированной информации. Библиометрический анализ позволяет исследователям получить общий обзор литературы [57]. В результате анализа 1284 литературных публикации из базы данных Scopus были обнаружены изменения в использовании ключевых слов и тенденции публикаций в соответствующих предметных областях.

Полуструктурированное интервью является одним из видов углубленного интервью, в котором респонденты отвечают на заранее подготовленные вопросы в качестве формата собеседования с отдельным человеком. Полуструктурированное интервью считается полезным для систематического и всестороннего изучения респондентов [127, 128]. Полуструктурированное интервью отражает диалоговый обмен соразмерный тому, который происходит в реальной обстановке и имеет общую направленность и набор тематики [129]. Мы провели качественное исследование – полуструктурированное интервью с целью анализа проблем предпринимателей с особыми потребностями по республике в разделе 2.1 данного исследования. В результате были определены три группы проблем предпринимателей, связанных с инвалидностью в РК.

Метод моделирования структурных уравнений является многомерным методом, основанным на гипотезах, который базируется на структурной модели. Структурная модель представляет гипотезу о причинно-следственных связях между несколькими переменными [130]. Метод моделирования структурных уравнений является одним из самых популярных методов среди социальных наук.Ученые данную популярность связывают со сложностью лежащей в его основе статистической теории, а, также доступностью и простотой программного обеспечения [131]. В данном исследовании в разделе 2.2 с помощью метода моделирования структурных уравнений была изучена и установлена взаимосвязь между группой инвалидности, факторами внешней среды и статусом занятости лиц с инвалидностью.

Базовые подходы методов оценки регулирования занятости лиц с особыми потребностями показали значимость качественных и количественных методов исследования государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями.

1.3 Мировой опыт государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

В настоящее время в мире насчитывается 785 миллионов людей с особыми потребностями трудоспособного возраста, из которых подавляющее

большинство зарегистрировано как безработные. Подходы различных стран к государственному регулированию занятости людей с особыми потребностями значительно различаются [61].

На примере развитых стран можно проанализировать, как осуществляется процесс государственного регулирования и решаются проблемы занятости граждан этих стран и какие меры принимаются государствами в отношении лиц с особыми потребностями.

G. Esping-Andersen (2007) в результате анализа социальных проблем и государственной политики представил три концептуальные модели социальный политики управления государством и обществом. Данный автор считает, что источниками благосостояния населения каждой страны являются рынок, семья и государство. Подходы каждой страны к режиму всеобщего благосостояния бывают разными [132].

Первая модель связана с либеральной моделью социальной политики. В ней вмешательство государства является минимальным с условием, что граждане должны получать адекватное благосостояние от рынка. Государство при этом не заменяет, а поддерживает рынок [132]. Только бедные, малообеспеченные слои населения, граждане, не способные обеспечить себя средствами существования, получают социальную помощь. Государства-представители либеральной модели – это США, Великобритания, Новая Зеландия, Канада и Австралия. В данных странах реализуются антидискриминационные законодательства для создания равных возможностей для лиц с особыми потребностями [132].

Вторая модель социальной политики является социал-демократической, в рамках которой государство стремится снизить роль частных рынков социального обеспечения и адресной социальной помощи. Социал-демократическая модель отличается от других моделей согласованностью социальной политики и рынка труда. Рынок труда регулируется справедливо с точки зрения найма, увольнения и установления заработной платы. Государство гарантирует щедрые льготы участникам программы обучения, переподготовки и дает стимулы гражданам [132]. Страны, представители социал-демократической модели социальной политики – это северные страны Европы. В них универсализм является главным принципом социального обеспечения т.е все граждане имеют право на социальное обеспечение, гарантируемое государством. Для приобретения необходимого оборудования лицам с особыми потребностями предоставляются субсидии на оборудование рабочего места [132].

Третья модель социальной политики – консервативная. Страны, представители данной модели – это Австрия, Бельгия, Франция, Германия, Италия, Нидерланды и Испания. В данной модели социальное страхование предполагает щедрые льготы занятому населению по причине высоких цен на частные услуги. Рынок труда жестко регулируется и имеют место высокие затраты на рабочую силу [132].

Консервативная модель социальной политики основана на обязательствах по взаимному страхованию между работодателями, работниками и принципами трудового участия. В данной модели социальное страхование – центральный

механизм обеспечения благополучия [22]. В странах, использующих консервативную модель социальной политики, для трудоустройства лиц с особыми потребностями применяется квотирование рабочих мест [22].

Далее будет рассмотрен политический подход этих стран в отношении занятости населения с особыми потребностями в контексте каждой из моделей социальной политики.

США

В США государственная политика независимости и инклюзивности в отношении лиц с инвалидностью начала развиваться после Первой мировой войны, когда большое количество солдат вернулось с явными проблемами со здоровьем, и стала расширяться во время Второй мировой войны. В это время бурно развивались профессиональная реабилитация, образование, а также социальное обеспечение. С 1976 года поправки к Закону о реабилитации носят название «Эра золотой реабилитации». В результате были установлены гранты на исследования с целью повышения благосостояния лиц с инвалидностью и устранения барьеров на пути к трудовой деятельности лиц с особыми потребностями. Далее был создан Национальный институт исследований в области инвалидности и реабилитации. Изменения и дополнения к Закону о реабилитации 1970 года, а также стремление людей с особыми потребностями к самостоятельности, стали основой для принятия Закона об американцах с инвалидностью 1990 года [133]. Закон об американцах с инвалидностью включает две важнейшие ценности: содействие экономической самодостаточности этих граждан и ликвидацию дискриминации. Опыт США показывает важность принятия антидискриминационных подходов в отношении лиц с инвалидностью [76].

Развитие технологий, государственная поддержка исследований в области инвалидности, поправки к Закону о реабилитации и образовании лиц с особыми потребностями, развитая инфраструктура, расширение прав и предоставление возможностей лицам с инвалидностью сыграли ключевую роль в продвижении трудоустройства данной категории лиц в США.

Великобритания

В 1944 году в Великобритании был принят Закон о предоставлении реабилитационных услуг для людей с инвалидностью. Этот закон сыграл важную роль в развитии государственного финансирования закрытых мастерских, специализированных служб трудоустройства и в реализации национальной программы по инвалидности. С 1944 года в стране функционирует сеть фабрик, предоставляющих оплачиваемую работу для лиц с инвалидностью, и эти фабрики продолжают оставаться основным источником рабочих мест для данной категории граждан.

Специализированные программы работают в трех модулях, таких как консультация (планирование преодоления барьеров, подготовка к работе), поддержка (широкий спектр помощи) и долгосрочная поддержка (долгосрочная индивидуальная консультация) [134].

Вдохновленная движением за гражданские права в США, Великобритания инициировала развитие гражданских прав и прав человека для людей с особыми потребностями и внедрила антидискриминационное законодательство — Закон о дискриминации по признаку инвалидности (Disability Discrimination Act), отказавшись от своей системы квот в 1995 году. Основной целью данного закона стало предотвращение дискриминации в отношении людей с особыми потребностями и защита их прав в области занятости, предоставления услуг, управления, образования и т.д. Вместе с тем, Disability Discrimination Act (далее DDA) налагает возможные дополнительные расходы для работодателей. С другой стороны, DDA уменьшает барьеры на пути к трудоустройству и определяет альтернативные издержки. Важно отметить, что DDA не является единственным инструментом регулирования занятости людей с особыми потребностями в данной стране. Здесь также реализуется программа «Доступ к работе». Кроме того, были введены дополнительные меры, такие как налоговый кредит, который стал частью Нового курса, направленного на усиление стимулов для людей с особыми потребностями искать работу, предлагая налоговые льготы и персональные консультации [81].

Развитие образования, появление возможности перехода из школы сразу к получению профессионального образования, а затем, на место трудоустройства, наличие специализированных программ, адаптация рабочих мест по программе «Доступ к работе», наличие субсидируемых государством компаний, механизма стимулирования к поиску работы, стали важным стимулом к продвижению и трудоустройству данных граждан в Великобритании.

Швеция

Швеция, как представитель социал-демократической модели социальной политики, использует следующие важные национальные меры: субсидирование заработной платы (1), государственная защищенная занятость (2), специальная помощь для тех, кто не может воспользоваться двумя предыдущими мерами (3) [135]. Политика в области занятости лиц с особыми потребностями в Швеции рассматривается как часть общей политики на рынке труда. Рынок труда Швеции построен на принципах актуализации и повышения квалификации. В Швеции предоставляется гибкое профессиональное образование, которое является бесплатным, а также предусмотрены надбавки за активность для лиц с особыми потребностями. Работают институты трудоустройства, центры подготовки к работе и профессионального обучения, предоставляющие интенсивные консультации и реабилитацию для лиц, ищущих работу. Программы на рынке труда предназначены для всего населения, включая лиц с особыми потребностями. В основном программы, ориентированные для лиц, ищущих работу, обеспечивают три основные категории занятости: субсидируемая, защищенная и поддерживаемая занятость.

Субсидируемая занятость осуществляется с 1980 года по схеме, когда работодателям выплачивается субсидия для работодателей (80% субсидий на заработную плату). Защищенную занятость обеспечивают 24 окружных фонда, которые включают закрытые мастерские и работы по контракту. Защищенная

занятость охватывает промышленные производства и сферу услуг. Важную роль при этом играет реабилитация. Планируется ежегодно переводить 5% рабочей силы на открытый рынок труда. Защищенная занятость также ориентирована на людей с психическими отклонениями. Работодателям, участвующем в программе защищенной занятости, выплачивается 100% субсидия на заработную плату.

Поддерживаемая занятость реализуется с помощью тренера по трудоустройству, который оказывает поддержку на открытом рынке труда. Кроме того, в стране функционируют целевые программы, направленные на содействие самозанятости, а также предоставляются временные рабочие места в государственном секторе [136].

С середины 80-х годов в Швеции функционирует специальная программа по адаптации рабочих мест на основе ИКТ для улучшения перспектив на рынке труда для лиц с особыми потребностями. В рамках данной политики на рынке труда Швеции были реализованы программы для улучшения возможностей трудоустройства лиц с особыми потребностями. Для осуществления программы работали Правительство и Министерство труда Швеции. В ее рамках были заключены соглашения с предприятиями о разработке и адаптации рабочих мест на основе ИКТ. За десять лет было создано 4000 адаптированных рабочих мест [137].

Продвижению уровня занятости лиц с особыми потребностями в Швеции послужили наличие гибкого профессионального образования, функционирование институтов трудоустройства и наличие специальной программы по адаптации рабочих мест на основе ИКТ.

В странах, представляющих консервативную модель социальной политики, применяется квотирование рабочих мест для людей с особыми потребностями. Далее будет более подробно рассмотрен опыт представителей стран консервативной модели, а также опыт стран, активно применяющих квотирование, поскольку Казахстан также использует квоту на рабочие места для лиц с инвалидностью.

Сегодня квота на рабочие места для лиц с инвалидностью действует в более чем 100 странах мира. Разные страны используют разные уровни установленных обязательств, которые варьируются от 1 до 10 процентов. Некоторые страны используют определенные уровни квот в зависимости от типа инвалидности, такие как двойная или тройная квота. К примеру, в Японии лица с тяжелыми физическими и интеллектуальными нарушениями учитываются как два работника с особыми потребностями.

Австрия учитывает слепых лиц и лиц передвигающихся на кресле-колясках как два работника с особыми потребностями [83]. Для эффективного применения квоты некоторые страны используют три подхода: (1) стимулирование работодателей, (2) введение сборов и штрафов и (3) введение мониторинга за соблюдением квоты.

Большинство стран стимулирует работодателей, выполняющих квотное обязательство, применяя разные меры: финансовые стимулы; услуги поддержки,

связанные с трудоустройством граждан; субсидии на заработную плату; налоговые льготы; скидки; субсидии для содействия доступности и/или адаптации на рабочем месте; приобретение подходящего оборудования и/или разумного жилья; сокращение и/или освобождение от взносов на социальное обеспечение и т.д. К примеру Перу отдает предпочтение предприятиям, где работают лица с особыми потребностями, за участие в публичных тендерах [83]. Однако, квота не во всех странах приносит ожидаемые результаты. Поэтому, некоторые страны ввели сборы и штрафы для работодателей, не исполняющих квоты, с целью побудить работодателей выполнить обязательства по квоте.

На сегодняшний день существует два основных вида использования средств для сбора налогов: западноевропейская и японская модель (1), восточноевропейская и китайская модель (2). Первая модель использует фонды сбора для инвестирования в различные сферы, в которых повышают эффективность рынка труда лиц с особыми потребностями и устраняют недостатки при найме или удержании работников с особыми потребностями. Вторая модель использует налоговые фонды в качестве финансового стимула для работодателей нанимать лиц с особыми потребностями в качестве компенсации.

Сборы распределяются по-разному в разных странах. К примеру, в Китае сборы от работодателей вносятся в фонд содействия трудоустройства лиц с особыми потребностями. В Черногории данные сборы вносятся на профессиональную реабилитацию, в Польше данные сборы выплачиваются в государственный фонд реабилитации. Использование средств незаполненных квот в некоторых странах определяются нормативными актами, связанными со сферой труда. Во Франции фонды сбора регулируются Руководством Агентства Фонда профессиональной интеграции лиц с особыми потребностями, который управляется представителями работодателей, работников, ассоциациями и внешними специалистами. Для использования средств незаполненных квот должно быть получено одобрение от данного фонда для дальнейшего использования средств. В некоторых странах правительства имеет полную свободу действий использовать средства незаполненных квот. К примеру, в Румынии средства незаполненных квот либо используются для приобретения товаров, которые произвели лица с особыми потребностями, либо возвращаются государству. В Узбекистане средства от незаполненных квот направляются в Государственный фонд занятости, где они используются для организации рабочих мест для данной категории лиц [83].

Японские исследователи рассматривали влияние системы квот на трудоустройство лиц с особыми потребностями, а именно, изучали влияние схемы сборов на их занятость и экономические последствия системы квот в японской обрабатывающей промышленности. В результате было установлено, что схемы сборов помогают увеличить занятость а также определено, что социальные нормы являются наиболее важными факторами в содействии трудоустройству лиц с особыми потребностями. Также было доказано, что схема сборов и социальные нормы влияют на существование других систем поддержки,

включая субсидии на обеспечение безбарьерных рабочих мест и услуги по профессиональному обучению. По мнению данных авторов, сборы должны быть увеличены для дальнейшего выполнения квоты работодателями фирм [75]. Как показывают результаты исследования, большинство работодателей частного сектора предпочитают выплату взноса на прямые и косвенные расходы по найму лиц с особыми потребностями [138]. Поэтому немаловажную роль играют стимулирующие меры для работодателей, которые соблюдают квотные обязательства.

Эффективный механизм мониторинга за соблюдением квоты служит основой для регулярных оценок эффективности квот, а также помогает корректировать необходимые схемы квотирования [83]. Ведь создание механизма регулирования и мониторинга выполнения квот способствует эффективному применению законов и нормативных актов [7].

По данным МОТ три страны, такие как Франция, Германия и Япония, показывают успешное применение квоты [83]. Мы выбрали для изучения опыт этих трех стран и добавили опыт Китая по причине того, что Китай также демонстрирует хорошие результаты по эффективному применению квоты. Так, в Китае в 2000 году число трудоустроенных лиц с особыми потребностями по квоте достигло около миллиона человек.

Германия

Германия – представитель образцового типа консервативного режима государства всеобщего благосостояния. В Германии Акт о серьезно пострадавших был принят в 1953 году и сосредоточен на раненых ветеранах. В соответствии с требованиями этого закона работодателей, имеющих минимум семь сотрудников, обязали предоставить 8-10% рабочих мест для данной категории лиц. Работодатели, не трудоустраивающие лиц с инвалидностью, были обязаны выплачивать сбор за каждое неисполненное квотируемое место. Соответственно, сборы были направлены в организации по поддержке трудовой занятости для лиц с инвалидностью. Время от времени Акт серьезно пострадавших был заменен Законом о лицах с тяжелыми формами инвалидности. Новшеством, которое стало требованием для работодателей государственного и частного сектора, имеющим 16 и более работников, было предоставление 6% рабочих мест [139]. В Германии лица с инвалидностью осуществляют свою трудовую деятельность на общем рынке труда, а также в защищенных мастерских [140].

Наличие социальных фирм в Германии помогает лицам с инвалидностью сохранить работу. Социальные фирмы являются предприятиями, которые могут нанимать 50% лиц с тяжелыми формами инвалидности и оказывают им социальную поддержку, предоставляют гибкий график работы, структурированные рабочие задачи, разные виды обучения и гарантии занятости. Социальные фирмы созданы в сфере промышленности, ремесленных услуг и розничной торговли [141].

В Германии за защиту и продвижение интересов лиц с особыми потребностями отвечают два органа власти, такие как Интеграционный офис и

Федеральное бюро занятости. Интеграционный офис несет ответственность за проблемы на рабочем месте; за сбор и распределение квотного компенсационного сбора для специальной защиты от увольнения работников с тяжелыми формами инвалидности; для распределения дополнительных льгот за участие лиц с особыми потребностями в трудоустройстве. Федеральное бюро занятости несет ответственность за консультации по вопросам карьеры, меры по трудоустройству безработных лиц с инвалидностью. Многие работодатели предпочитают платить компенсационные сборы. В Германии эти сборы направляются на выплату пособий по трудоустройству гражданам с инвалидностью и их работодателям. В случае, если работодатели нанимают лиц с особыми потребностями, которые испытывают трудности с поиском работы из-за возраста или по другим причинам, они могут получить 70% от заработной платы на срок до трех лет. Если в компании работают пять и более работников с тяжелыми формами инвалидности, они имеют право избрать омбудсмена в качестве их представителя [142]. Каждый работодатель в Германий обязан оборудовать и обслуживать рабочие помещения за счет финансовой помощи из компенсационного фонда. Данный сбор не является инструментом принуждения работодателей. Причина введения данного сбора основывается на равномерном распределении финансового бремени между всеми работодателями. Также данный сбор призван убедить работодателей выполнять свои трудовые обязательства. Компенсационные сборы не являются заменой трудового обязательства работодателей, а используется, главным образом, для трудоустройства лиц с особыми потребностями на оплачиваемую работу [143].

К финансовым механизмам в данной стране относят субсидирование создания новых вакансий. Установлены субсидии на заработную плату в отношении существующих вакансий (первый год – 80% от валовой заработной платы, второй год – 70%, третий год – 60% от валовой заработной платы). Оказывается финансовая поддержка работодателям для адаптации рабочих мест (с субсидиями и кредитами до 100%), а также для организации специального обучения сотрудников с особыми потребностями. Оказывается также финансовая поддержка при профессиональной реабилитации сотрудников с особыми потребностями, которая покрывается государством на 100% [144]. У работодателей есть возможность получать инвестиционные субсидии в виде займов и/или грантов для создания специализированных рабочих мест, а также учебных мест для сотрудников с тяжелыми формами инвалидности. В свою очередь, это содействует интеграции людей с особыми потребностями в трудовую деятельность. Финансовые субсидии предлагаются работодателям на установку и техническое обслуживание рабочих помещений, на создание условий неполной занятости для лиц с инвалидностью. Однако данные финансовые стимулы используются работодателями данной страны редко из-за нехватки информации и наличия излишних бюрократизированных процедур [144].

В Германии квота показала свою эффективность в конце 1995 года, когда 925 тыс., лиц с тяжелыми формами инвалидности из 6,5 миллионов были

трудоустроены на рынке труда. Этому успеху, в первую очередь, способствовали квота и компенсационные сборы [145]. Немецкая система квоты отличается по ряду аспектов от систем квот в других странах. Так, здесь законодательство распространяется как на правительства, так и на остальные государственные учреждения равномерно. Немецкая схема активно поощряет организации, нанимающие работников с тяжелыми формами инвалидности в соответствии с их количеством. К примеру, работодатели, нанимающие дополнительных работников с особыми потребностями сверх квоты, получают единовременный грант на любой проект, направленный на оказание помощи работникам с особыми потребностями [146].

Федеральное министерство труда и социальных дел Германии установило законодательные меры защиты для работников с особыми потребностями. Увольнение сотрудников с особыми потребностями является сложной процедурой, так как в случае их увольнения работодатели обязаны уведомить представителя работников с особыми потребностями. Также их увольнение должно быть одобрено органами социального обеспечения, решение которых является обязательным. Если существуют внешние согласия и договоренности между работодателем и сотрудником с особыми потребностями по увольнению, они освобождаются от одобрения органов социального обеспечения. В случае отказа от одобрения увольнения сотрудников с особыми потребностями работодатели вправе подать апелляцию в суд по трудовым спорам [143].

В Германии лицам с особыми потребностями в качестве финансового стимула предлагается финансовая поддержка мер по профессиональной реабилитации, возмещению расходов, связанных с поиском работы, финансовая помощь в организации самостоятельной занятости, приобретении рабочих принадлежностей, субсидирование общественного и частного транспорта, а также субсидирование расходов, связанных с продвижением мобильности [143].

Уровень занятости лиц с особыми потребностями увеличился с 4% до 4,5% в период с 2003 по 2009 год. В государственном секторе этот показатель увеличился с 5,4 % в 2003 году до 6,3% в 2009 году. Уровень занятости людей с тяжелыми формами инвалидности увеличился с 36% в 2005 году до 46% в 2013 году [83].

Внедрение и успешная реализация механизмов стимулирования работодателей и сотрудников с инвалидностью, справедливое распределение компенсационных сборов государством, а также наличие действенного механизма квотирования в рамках правовой защиты стали ключевыми факторами, способствующими росту занятости людей с инвалидностью в Германии.

Франция

Еще одним представителем консервативной модели социальной политики является Франция. В 1987 году во Франции был принят Закон о трудоустройстве людей с инвалидностью, который привел к изменениям в Трудовом кодексе. Одним из изменений стало введение новой квоты, требующей от государственных и частных работодателей с численностью персонала 20 и более

человек выделять 6% рабочих мест для людей с особыми потребностями. В 2005 году в Трудовой Кодекс были внесены изменения в результате принятия Закона о равных правах и возможностях. Сборы от компаний, не соответствующих данной квоте, были направлены в фонд профессиональной интеграции лиц с инвалидностью. Также во Франции были приняты антидискриминационные законы в 1958, 1990 и 2005 годах [139]. Вопрос трудоустройства людей с инвалидностью стал активно обсуждаться общественностью после принятия Закона о равных правах и возможностях в 2005 году. Во Франции долгое время социальная политика в отношении занятости лиц с инвалидностью сводилась к реабилитации и исполнению компаниями обязательств нанимать лиц с инвалидностью. Политика занятости лиц с особыми потребностями развивалась по следующим трем направлениям: обучение для повышения уровня образования (1), профориентационная помощь ищущим работу (2), активация через штрафы и стимулы для побуждения людей найти работу (3).

Защищенная занятость реализуется компаниями во Франции в двух формах: компании, которые работают по договору, руководствуясь трудовым законодательством (1) и учреждения, службы помощи в трудоустройстве, которые относятся к медико-социальному сектору (2) [146].

Стимулирующие и компенсационные меры работодателя во Франции включают прямую и косвенную выплату работодателям субсидии на 12 месяцев; компенсацию за счет государственного финансирования на приобретение оборудования и специальное обучение лиц с особыми потребностями; предоставление субсидий для улучшения доступности рабочих мест [83].

Мониторинг выполнения квот предприятиями во Франции осуществляется агентствами по управлению фондом в частных и государственных секторах. Данные агентства занимаются не только мониторингом и контролем выполнения квотных обязательств, они также оказывают всестороннюю поддержку работодателям по вопросам найма, интеграции и профессионального развития работников с особыми потребностями. Система взимания квот в частном секторе управляется Агентством Фонда профессиональной интеграции лиц с особыми потребностями, которое оказывает работодателям разностороннюю поддержку. Во Франции в период с 2011 по 2015 годы количество занятых лиц с особыми потребностями увеличилось на 30%. Уровень занятости лиц с особыми потребностями по квоте в 2015 году составил 3.8%, что превысило 0.2% по сравнению с 2014 годом [83].

Опыт Франции в применении квоты показал эффективность результатов всесторонней поддержки работодателей по вопросам найма, интеграции, консультирования, поддержки компаний в управлении инвалидностью; поддержки найма, интеграции и профессионального развития сотрудников с особыми потребностями. Формирование и развитие экосистемы для лиц с особыми потребностями путем социального партнерства между всеми участниками процесса социальной реабилитации послужили ключевым успехом развитых стран Европы в социально-экономической интеграции людей с особыми потребностями.

Япония

В Японии в 1960 году был принят первый Закон о квотах, который стимулирует работодателей добровольно нанимать работников с инвалидностью (для частных организаций квота составляет от 1.1% до 13%, для государственных – от 1.3% до 1.5%). Этот закон устанавливает целевой уровень квоты для частных компаний на уровне 1.8% и обязывает работодателей, которые не могут трудоустроить людей с инвалидностью, выплачивать соответствующие сборы [83].

В Японии с 1976 года была введена схема сбора и выплата субсидий, которая строго предписывала частным фирмам соблюдать свои квоты. В случае несоблюдения квоты частные фирмы не получали гранты. Но с момента создания целевой уровень закона не соблюдался и всякий раз подвергался критике со стороны руководителей и специалистов. С 2008 года частные фирмы с 300 и менее постоянных работников, в соответствии с политикой в области занятости лиц с инвалидностью Японии, освобождаются от уплаты сборов. Соответственно, накопленные сборы применяются для предоставления различных видов субсидий работодателям, нанимающим большее количество сотрудников, чем это требуется по закону. Во-первых, если предприятия обеспечивают сотрудников необходимыми условиями труда, они получают гранты для покрытия части этих расходов [76]. Во-вторых, согласно системе специальной дочерней компании, материнская компания может добавить количество лиц с особыми потребностями, которые работают в дочерней компании, при этом крупная компания с большими квотами сборов может сэкономить на затратах на трудоустройство лиц с особыми потребностями, сосредоточив их в дочерней компании. В-третьих, система двойного учета дает возможность компаниям принимать во внимание одного сотрудника с тяжелой формой инвалидности как двух сотрудников с особыми потребностями. В Японии целевой уровень занятости таких лиц для частных работодателей составляет 1,8%, тогда как доля сотрудников с особыми потребностями среди всей рабочей силы составляет только 0,2%. Уровень занятости людей с особыми потребностями составил лишь 1,59%, что представляет собой половину от требуемого количества рабочих мест по квоте для этой категории работников. В Японии система квоты была введена в 1977 году. С момента введения квоты уровень занятости людей с особыми потребностями в частном секторе увеличился с 1,09% в 1977 году до 1,92% в 2016 году. Однако, несмотря на этот рост, менее половины работодателей частного сектора (48,8% в 2016 году) выполнили свои обязательства по квотам [83].

Опыт Японии показывает эффективность функционирования квотных обязательств работодателей, а также альтернативных вариантов исполнения квотных обязательств. Положительно эффективное применение сборов на финансирование предоставления компенсационных сумм и различных видов субсидий работодателям, нанимающим большое количество работников с особыми потребностями, чем это требуется по закону.

Китай

Преимущества Китая в исполнении квотирования рабочих мест для лиц с особыми потребностями связаны с множеством факторов. Первым из них является бурно развивающаяся экономика Китая. Благодаря данному процессу перед гражданами с особыми потребностями Китая открылась возможность начать собственный бизнес (ателье по пошиву одежды, мастерские по ремонту обуви, парикмахерские и др). В большинстве случаев самозанятость оказалась наиболее успешным способом трудоустройства лиц с особыми потребностями [5]. В Китае в 1999 году была принята политика поощрения самозанятости лиц с особыми потребностями, которая освободила их от сборов за регистрацию бизнеса, а также открыла возможность получения ими низкопроцентных займов, предоставляемых правительством для открытия малого бизнеса [5].

Второй важный фактор, способствующий содействию появления новых стратегий трудоустройства лиц с особыми потребностями в Китае, связан с активным развитием цифровых технологий и электронной коммерции. Правительство Китая рассматривает трудоустройство лиц с особыми потребностями как часть своей цифровой политики и имеет намерение создать цифровую экосистему для трудоустройства данных граждан. В связи с этим государство выделяет достаточное количество ресурсов на исследования и разработку безбарьерных продуктов и технологий, открывающих доступ лицам с особыми потребностями к мобильным информационным услугам интернета и электронным продуктам для мобильных приложений [39].

Третий фактор связан с установлением местными исполнительными органами власти Китая эффективных локальных целевых показателей в политике занятости. Так как в данной стране формирование политики является гибридным, местные исполнительные органы власти могут разрабатывать свои, или вносить собственные изменения (интерпретации), в руководящие принципы центральной политики, запускать местные пилотные проекты и предлагать и поддерживать инновации. Таким образом, некоторые провинции ввели показатели эффективности исполнения квот по инвалидности и даже есть примеры, когда дальнейшее продвижение по службе местных чиновников напрямую связано с эффективностью обеспечения результатов трудоустройства лиц с особыми потребностями. Некоторые местные исполнительные органы организуют обучающие тренинги для того, чтобы научить лиц с особыми потребностями создавать интернет-магазины и продавать товары. Есть местные исполнительные органы, которые предоставляют первоначальное финансирование данным гражданам для открытия онлайн магазинов [39].

Четвертый фактор связан с функцией зонтичной организации Федерации лиц с особыми потребностями Китая China Disabled Persons' Federations (CDPF). К функциям этой организации относятся защита прав людей с инвалидностью, регулирование деятельности правительственных министерств по кадровым ресурсам и социальному обеспечению, финансам, образованию, налогообложению и борьбе с бедностью. Также данная организация изучает зарубежный опыт трудоустройства лиц с инвалидностью и отвечает за продвижение национальной политики в сфере занятости [147].

Китай движется вперед с четко поставленной целью и сформулированной стратегией, при помощи цифровой политики расширяет возможности трудоустройства лиц с особыми потребностями. В связи с этим политическими направлениями Китая являются развитие цифровых платформ, обучение и поддержка по использованию цифровых технологий. Опыт Китая показывает важность развития самозанятости и предоставления возможностей для ее реализации; важность использования цифровых технологий и развития электронной коммерции; установление для выполнения местными исполнительными органами власти Китая локальных целевых показателей эффективности политики; функционирование зонтичной организации Федерации лиц с особыми потребностями Китая, которая несет ответственность за поощрение при осуществлении политики в области занятости на национальном уровне, собирает данные и исследует передовой опыт по улучшению трудоустройства лиц с инвалидностью. В Китае имеется четко поставленная цель и сформулированная стратегия.

Таким образом, анализ зарубежного опыта государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью показал важность реализации поддерживаемой занятости и создания возможностей для этой категории граждан. Практика ряда стран продемонстрировала эффективность использования квот в реализации четырех основных подходов: разработка механизмов стимулирования работодателей и поддержки лиц с особыми потребностями, введение сборов и штрафов для предприятий, не выполняющих квотные обязательства, а также создание системы мониторинга соблюдения квот.

2 АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

2.1 Анализ нормативно-правового обеспечения государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

На территории республики количество лиц с особыми потребностями составляет 724 982 человека. В общей численности населения страны их доля показывает 4%.

Формирование государственной политики в сфере социальной защиты людей с особыми потребностями в значительной степени зависит от региональных различий в изменении численности этой группы населения. Распределение граждан с особыми потребностями по регионам Республики Казахстан в 2023 году представлено на рисунке 4.

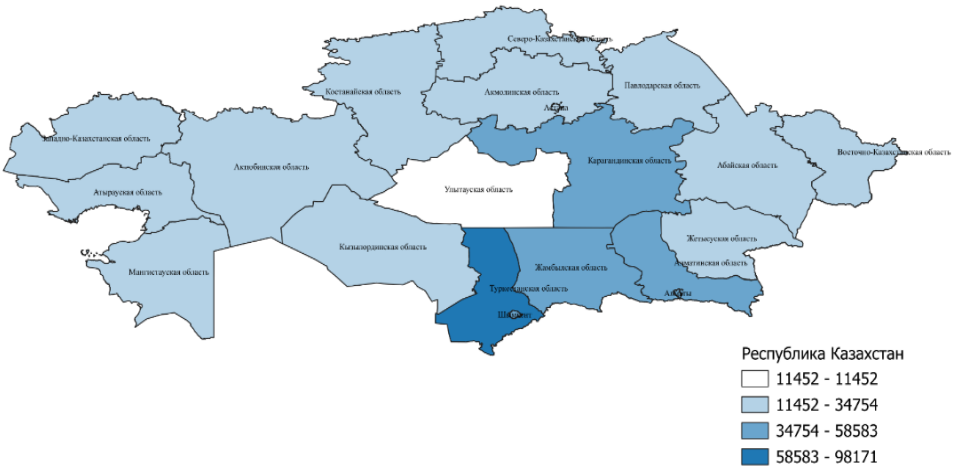


Рисунок 4 – Распределение уровня инвалидности по регионам РК
Примечание – Составлено автором на основе источника [148].

Согласно данным рисунка 4, среди регионов Республики Казахстан по состоянию на 1 января 2024 года максимальная численность людей с особыми потребностями зафиксирована в Туркестанской области (13%). Далее в числе регионов с численностью лиц с инвалидностью от 34 754 до 58 583 человек (8% и 6.6% соответственно) находятся город Алматы, а также Карагандинская и Жамбылская области. В Улытауской области проживает меньшее количество лиц с инвалидностью (1.5%) по республике. В остальных регионах РК количество лиц с инвалидностью варьируется от 4.5% до 5.6% [148]. Эксперты выделяют несколько ключевых причин инвалидности, среди которых особое внимание уделяется заболеваниям, наиболее распространенным в Республике Казахстан (рисунок 5).



Рисунок 5 – Основные виды заболевания населения Республики Казахстан
Примечание – Составлено автором на основе источника [148].

К основным заболеваниям, приводящим к инвалидности, относятся осложнения при беременности и родах, инфекционные и паразитарные болезни, заболевания уха и сосцевидного отростка, болезни нервной системы, заболевания костно-мышечной системы, болезни глаза и их придатков, болезни системы кровообращения, травмы и отравления, болезни мочеполовой системы,

заболевания органов пищеварения, болезни органов дыхания и другие болезни. Значительное число случаев инвалидности в населении связано с заболеваниями органов дыхания, пищеварения и мочеполовой системы [148].

С 2011 по 2023 год число детей с особыми потребностями увеличилось на 78.9%. Основной рост числа людей с особыми потребностями наблюдается именно в детской возрастной группе, что указывает на ухудшение состояния здоровья населения с раннего возраста [148]. Эти данные указывают на то, что проблемы со здоровьем начинают проявляться у детей уже в раннем возрасте, что затрудняет их полноценную интеграцию и участие в экономической жизни страны. Это приводит к серьезным последствиям, включая трудности с продолжением рода и рост числа детей, рождающихся с врожденными аномалиями [149].

Основные причины инвалидности среди детей включают ряд заболеваний, которые часто встречаются в детском возрасте. Согласно статистическим данным за период с 2017 по 2022 год, среди детей в возрасте от 0 до 14 лет зафиксированы следующие тенденции: рост психических расстройств и расстройств поведения на 7%, а также увеличение заболеваемости новообразованиями на 26%. В 2022 году среди детей этой возрастной группы первичная заболеваемость по ключевым категориям заболеваний была следующей: болезни дыхательных путей составили 58%, заболевания органов пищеварения – 8.7%, а болезни кожи и подкожной клетчатки – 4.5% [148]. Эти данные подчеркивают необходимость разработки новых подходов в государственной политике и усиления социальной защиты детей, которые находятся на стадии обучения и начала трудовой деятельности и не имеют полноценного жизненного опыта.

Анализ роста количества лиц с особыми потребностями с момента обретения независимости Республики Казахстан не представился возможным из-за отсутствия этих данных в Министерстве труда и социальной защиты населения РК и на сайте Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК. Было выявлено, что данные по количеству лиц с особыми потребностями по республике имеются только с 2011 года.

В 2012 году наблюдался небольшой прирост количества данных граждан на 8.3% по сравнению с предыдущим годом. В последующие годы значительного увеличения не произошло. Среднее значение роста количества данной категории граждан в период с 2012 по 2023 годы составило 1.5%. При этом рост количества лиц с особыми потребностями в РК за последние 12 лет (2011-2023 годы) составил 29%. Динамику количества лиц с особыми потребностями в РК показана на рисунке 6.

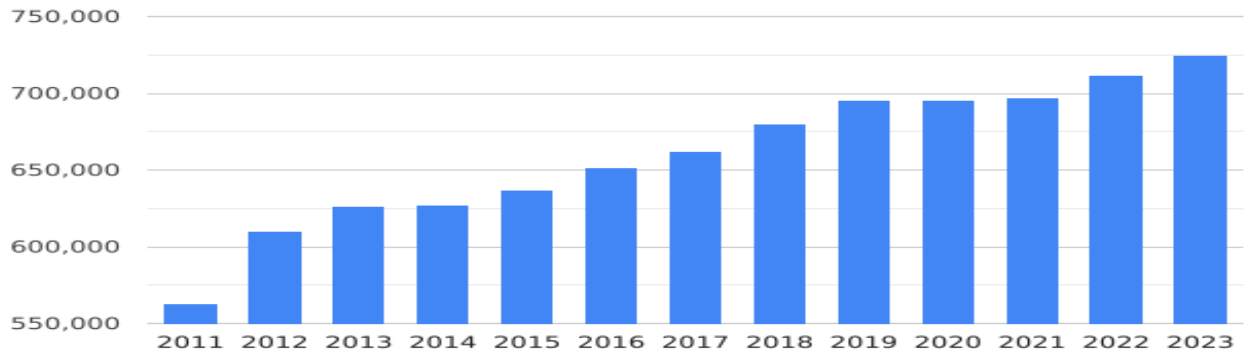


Рисунок 6 – Динамика численности
людей с инвалидностью в Республике Казахстан за 2011-2023 годы
Примечание – Составлено автором на основе источника [148].

По данным рисунка 6, наибольший рост количества этих граждан наблюдается в 2012 году по сравнению с предыдущим годом (8.2%). В этот период рост количества лиц с особыми потребностями наблюдается в г. Астана (18.5%), в Туркестанской (9.5%) и в Карагандинской области (8.2%) [148]. С 2012 года до 2023 годы ежегодный рост количества этих граждан по республике варьировался от 0.06% до 2.3% соответственно.

Рост количества лиц с особыми потребностями в 2012 году в городе Астана связан с ежегодным ростом числа психоневрологических больных среди детей и взрослых [150].

Рост количества лиц с особыми потребностями в Карагандинской области в 2012 году связан с увеличением числа впервые признанных лиц с особыми потребностями. Согласно исследованиям Департамента по контролю и социальной защите Комитета по контролю и социальной защите Министерства труда и социальной защиты населения РК, в Карагандинской области рост первичной инвалидности наблюдался за счет хронических форм цереброваскулярных заболеваний. В результате у больных с цереброваскулярными заболеваниями, в зависимости от вида нарушенных функций и степени их выраженности, страдали следующие навыки: способность к самообслуживанию (1), передвижению (2), общению (3), обучению (4), ориентации (5), контролю за своим поведением (6) и трудовой деятельности (7) [151].

Рост количества лиц с особыми потребностями в Туркестанской области в 2012 году связан с распространением среди взрослых таких заболеваний, как нарушения системы кровообращения – 27.8%, травмы – 13.3% и онкологические заболевания – 14.2% [152].

Инвалидизация населения страны оказывает отрицательное влияние на экономику, поскольку ведет к увеличению государственных расходов на социальную поддержку и снижению общей производительности труда. Это приводит к повышению затрат на обслуживание людей с особыми потребностями, включая расходы на реабилитацию, медицинскую помощь и

оплату труда специалистов. Уменьшение трудового потенциала населения создает дополнительные финансовые обязательства для государства [153].

Количество лиц с особыми потребностями в разрезе групп инвалидности по республике представлено на рисунке 7.

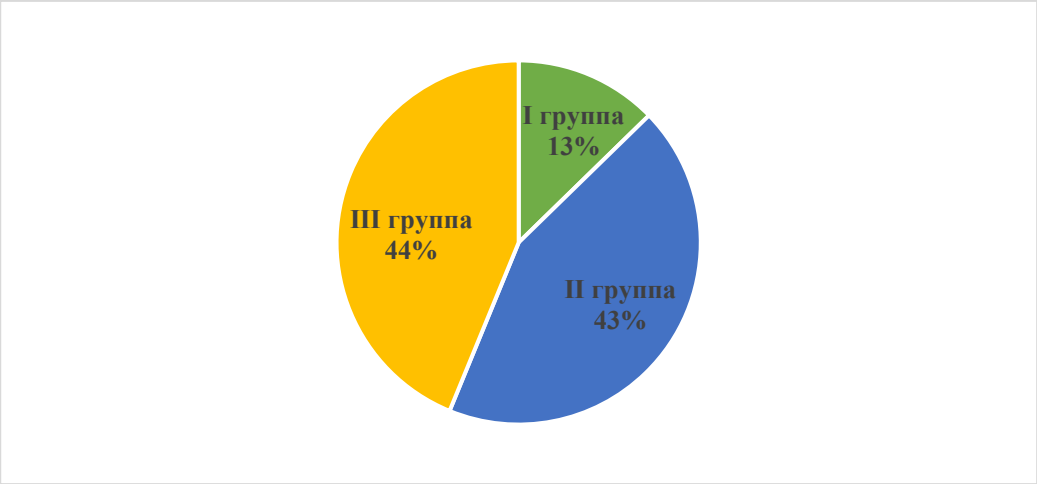


Рисунок 7 – Количество лиц с особыми потребностями в разрезе групп инвалидности в Республике Казахстан

Примечание – Составлено автором на основе источника [154].

Данные рисунка 7 показывают, что большинство людей с инвалидностью в РК имеют II (43%) и III группу (44%) инвалидности, в то время как люди с инвалидностью I группы составляют 13% [154].

Состояние здоровья населения и их социально-финансовые условия – взаимозависимые факторы, влияющие друг на друга. Плохое здоровье граждан снижает качество жизни в значительной степени [155]. Кроме того, увеличение уровня заболеваемости и рост числа людей с особыми потребностями ведет к повышению потребности в государственной поддержке, тем самым увеличивая нагрузку на систему социальных выплат. Нарушение здоровья населения влечет за собой сокращение трудовой активности, снижение производительности труда, увеличение количества нетрудоспособных граждан, нанося ущерб работодателям и всей экономике республики [153].

Трудовой и социальный кодексы являются основными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудоустройство людей с особыми потребностями. В соответствии с пунктом 2 статьи 25 Трудового кодекса РК, наличие инвалидности не ограничивает права граждан на заключение трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством [156]. Также статья 28 Трудового кодекса Республики Казахстан предписывает, что трудовой договор с гражданами с особыми потребностями должен включать условия для организации рабочего места, учитывая при этом индивидуальные возможности и потребности сотрудника [156]. В соответствии с пунктом 2 статьи 24 Конституции Республики Казахстан, каждый гражданин имеет право на свободу труда, выбор профессии, достойные условия труда без дискриминации

[157]. Статья 69, пункта 3 Трудового кодекса Республики Казахстан регулирует продолжительность рабочего времени (не больше 36 часов в неделю) для людей с особыми потребностями первой и второй группы [156].

Приказом Министра труда и социальной защиты населения РК от 26 мая 2023 года «Об утверждении стандартов рабочего места граждан с инвалидностью» утверждены стандарты рабочего места и требования к рабочему месту для граждан, которые передвигаются на кресле-коляске, людей с полной потерей зрения и работников с полной потерей слуха [158].

В таблице 2 представлены отрасли, в которых работают лица с особыми потребностями по всей республике.

Таблица 2 – Занятые лица с особыми потребностями по отраслям

Отрасли	**Процентное соотношение (%)**
Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу и производящих товары и услуги для собственного потребления	20.1
Образование	17.1
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	8.6
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	7.8
Обрабатывающая промышленность	6.7
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	5.6
Предоставление прочих видов услуг	4.5
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	4.4
Строительство	4
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	3.9
Транспорт и складирование	3.2
Профессиональная, научная и техническая деятельность	2.5
Искусство, развлечения и отдых	2.5
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	1.6
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	1.5
Операции с недвижимым имуществом	1.3
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1.2
Предоставление услуг по проживанию и питанию	1.2
Информация и связь	0.9
Финансовая и страховая деятельность	0.7
Примечание - Составлено автором на основе источника [159].	

Данные таблицы 2 наглядно иллюстрируют распределение трудовой деятельности лиц с инвалидностью в Республике Казахстан и их процентное соотношение в различных секторах. Наибольшая доля лиц с инвалидностью (20.1%) работает в сфере домашнего обслуживания, включая найм помощников

по хозяйству и производство товаров и услуг для личного потребления, а также в сфере образования (17.1%). В других отраслях доля лиц с инвалидностью распределяется следующим образом: здравоохранение и социальное обслуживание населения – 8.6%, оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов – 7.8%, обрабатывающая промышленность – 6.7%, государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение – 5.6%. В остальных отраслях доля лиц с инвалидностью варьируется от 4.5 % до 0.7% [159]. Данная статистика подтверждает наличие значительных трудностей в доступности и качестве образования для людей с инвалидностью в стране, что в дальнейшем может привести к неспособности данной категории лиц успешно конкурировать на рынке труда наравне с людьми без инвалидности.

Далее рассматриваем систему государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями РК на рисунке 8.



Рисунок 8 – Система государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

Примечание – Составлено автором

Меры содействия занятости населения изложены в нормативно-правовых документах, меры поддержки и реабилитация – в Национальном плане развития РК до 2025 года. Рычагами воздействия государственного регулирования

выступают законодательство республики, национальный бюджет, системы налогов и другие. Содержание социальной политики определяется в посланиях Президента, которые дополняются положениями программ «Казахстан – 2030» и «Казахстан – 2050».

Поручения Президента РК базируются на Концепции социальной защиты населения. Инструментами государственного регулирования занятости людей с особыми потребностями в республике являются специальные рабочие места для трудоустройства лиц с особыми потребностями по субсидированию, государственные программы, квотирование рабочих мест, а также национальные проекты.

Каждый субъект государственного регулирования занятости населения с особыми потребностями обладает определенными полномочиями и компетенциями, которые позволяют эффективно координировать усилия на разных уровнях.

Структуру государственного регулирования занятости мы показали на рисунке 9.

К компетенции уполномоченного органа по вопросам занятости лиц с особыми потребностями относятся: координация деятельности местных исполнительных органов, реализация государственной политики в данной сфере, разработка и утверждение методики определения потребности в рабочей силе, анализ и прогнозирование спроса и предложения рабочей силы в республике, финансирование общественных работ и другие задачи [156].

К обязанностям центральных исполнительных органов входят: разработка и реализация государственных, правительственных программ и их мониторинг, анализ текущего состояния рынка труда, техническое обслуживание государственного информационного портала «Электронная биржа труда» и т.д.

Местные исполнительные органы организуют мероприятия по содействию занятости граждан, устанавливают квоты на рабочие места для людей с особыми потребностями в пределах от 2 до 4% от общего числа рабочих мест, поддерживают создание новых рабочих мест через развитие предпринимательства, осуществляют мониторинг создания рабочих мест в рамках государственных программ, контролируют деятельность центров занятости и т.д [156].

В Республике Казахстан люди с особыми потребностями пользуются всеми социально-экономическими и личными правами и свободами, которые гарантированы Конституцией РК [160].

Местные органы, занимающиеся вопросами занятости населения, проводят анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, регистрируют граждан, ищущих работу, в качестве безработных.

Центр трудовой мобильности занимается анализом и прогнозированием ситуации на рынке труда, проводит активные мероприятия по содействию занятости и осуществляет посредничество между соискателями работы и работодателями.

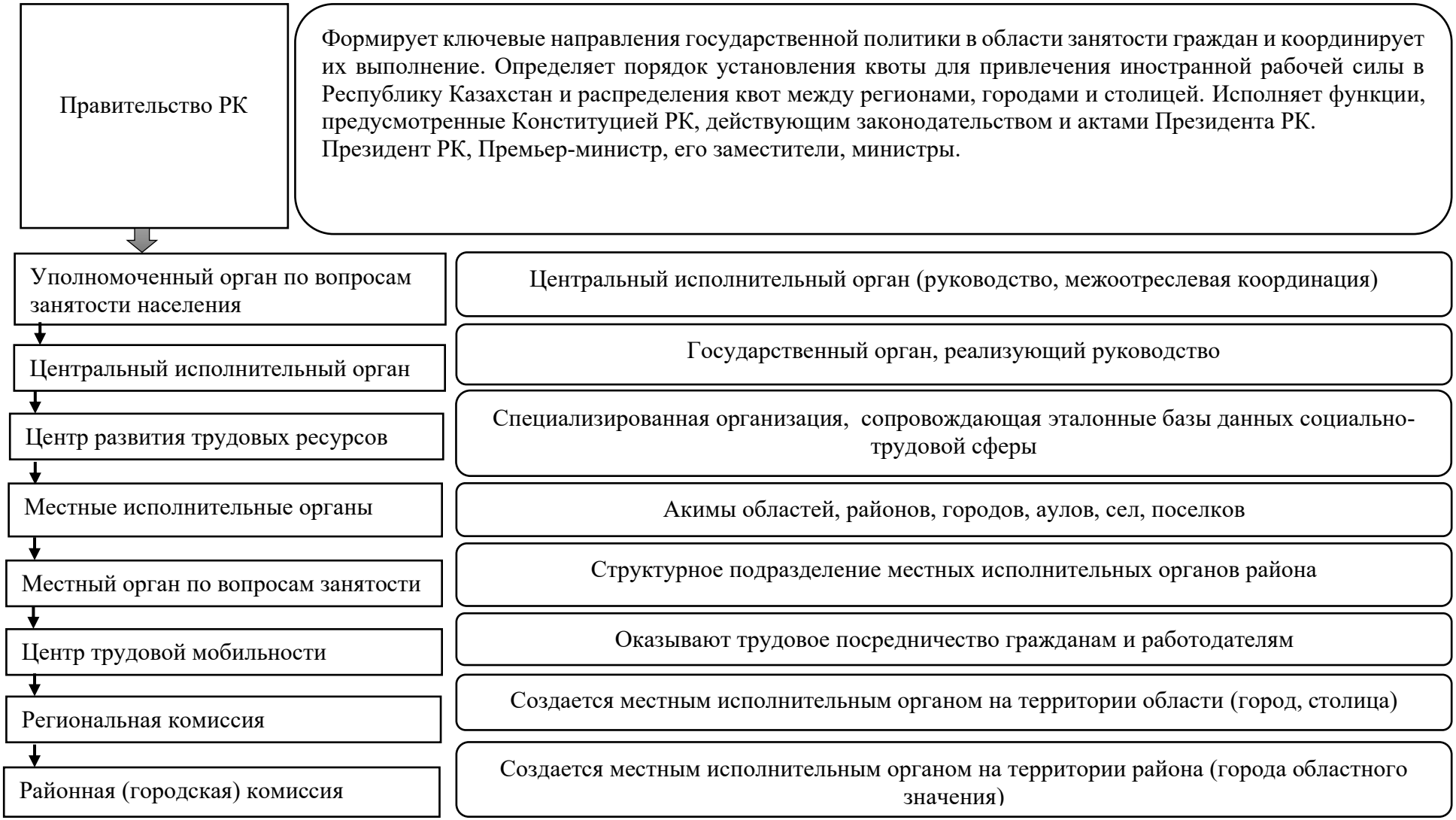


Рисунок 9 – Структура государственного регулирования занятости населения РК
Примечание – Составлено автором на основе источника [156, 160]

Региональная комиссия по вопросам занятости граждан координирует деятельность государственных и иных организаций по областям в вопросах осуществления мер содействия занятости граждан республики, а также обеспечивает их реализацию. Задачи районной комиссии по вопросам занятости граждан республики включают координацию деятельности государственных и частных организаций, участвующих в реализации программ поддержки занятости и социальной помощи населению. Кроме того, она отвечает за внедрение мер, направленных на содействие трудоустройству граждан [156, 160].

С момента обретения независимости Казахстан активно осуществляет меры содействия занятости людей с особыми потребностями, закрепленные в Конституции РК, Социальном кодексе РК и в таких нормативных актах, как Постановление Правительства РК «Об утверждении Плана мероприятий по исполнению Плана действий Правительства Республики Казахстан на 2009 год по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года «Через кризис к обновлению и развитию» (Дорожная карта)» и других.

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2024 года утверждена Концепция инклюзивной политики РК на 2025-2030 годы. Данная концепция направлена на улучшение качества жизни граждан с особыми потребностями РК. Концепция в первую очередь предусматривает изменения в законодательстве для ускорения борьбы с дискриминацией и переход от медико-социальной модели инвалидности к социально-правозащитной модели инвалидности. Концепция учитывает вопросы, касающиеся инклюзивного образования, трудоустройства, медицинской помощи и доступности инфраструктуры [161].

Абилитация данной категории граждан проводится общественными объединениями людей с особыми потребностями при соблюдении следующих условий: среднегодовая численность людей с особыми потребностями должна составлять не менее 51% от общего числа работников; расходы на оплату труда граждан с особыми потребностями в организации должны составлять не менее 35%.

Центральные и местные исполнительные органы, включая акимов областей, районов, городов, аулов, сел и поселков, сотрудничают с общественными объединениями людей с инвалидностью. Эта совместная работа направлена на решение задач по разработке и внедрению решений в организации спортивных, культурных и образовательных мероприятий для людей с инвалидностью. К функциям общественных объединений лиц с инвалидностью относятся участие в формировании государственной политики по вопросам социальной защиты людей с инвалидностью [160].

Граждане с инвалидностью обладают широким спектром прав, включая право на социальную защиту, охватывающее абилитацию, реабилитацию и процесс интеграции в общество. Они также имеют право на создание условий

для получения дошкольного образования, а также для полноценного обучения в образовательных учреждениях. В дополнение, они имеют право на бесплатное медицинское обслуживание и доступ к медицинской помощи в рамках обязательного социального медицинского страхования. Также, граждане с инвалидностью имеют право на получение определенного объема специализированных социальных услуг, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и обеспечение жильем в соответствии с жилищным законодательством Республики Казахстан и другие права [160].

С 2016 года в Республике Казахстан действует система квотирования рабочих мест для людей с инвалидностью. До 2023 года квота распространялась исключительно на граждан с инвалидностью. Однако, с внесением изменений в статью 107 Социального кодекса, право на трудоустройство в рамках квоты было расширено и теперь охватывает не только людей с инвалидностью, но и граждан, состоящих на учете службы пробации. Это включает лиц, освободившихся из мест лишения свободы, а также молодежь, которые остались без попечения родителей до 18 лет и являются выпускниками образовательных учреждений.

Согласно подпункту 7 статьи 18 и пункту 2 статьи 107 Социального кодекса, для трудоустройства людей с особыми потребностями размер квоты и штатная численность сотрудников предприятий определяются следующими критериями: при численности работников от 50 до 100 человек устанавливается квота в 2% ; от 101 до 250 человек – 3%; свыше 250 человек – 4% [160]. В соответствии с пунктом 2 статьи 107 Социального кодекса РК, утвержденного приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 8 июня 2023 года №207, были разработаны Правила для квотирования рабочих мест для людей с особыми потребностями на уровне местных исполнительных органов [160]. Эти квоты утверждаются местными органами, за исключением рабочих мест, связанных с тяжелыми, вредными и опасными условиями [162].

Установление квоты начинается с обязательства местных исполнительных органов, которые, с помощью карьерных центров должны собирать и передавать информацию о занятости населения местным органам районов и городов республиканского значения. Собранные данные затем отправляются в уполномоченный орган, занимающийся вопросами занятости населения [162].

За первичное несоблюдение квоты работодателями в статье 98 Кодекса РК «Об административных правонарушениях» предусмотрено наказание в форме предупреждения. За повторное несоблюдение квоты работодателям предусмотрен административный штраф. Штраф составляет: для субъектов малого бизнеса – 5 минимальных расчетных прожиточных минимумов (далее МРП); для среднего предпринимательства – 7 МРП; для крупного предпринимательства – 10 МРП. Сумма административных штрафов поступает в республиканский бюджет. Фонд обеспечения занятости лиц с особыми потребностями в республике не предусмотрен [163]. Инспекция труда осуществляет проверку только в случае поступления жалоб.

Далее мы анализируем динамику количества трудоустроенных лиц с особыми потребностями по квоте за период с 2017 по 2023 год для более глубокого изучения (рисунок 10).

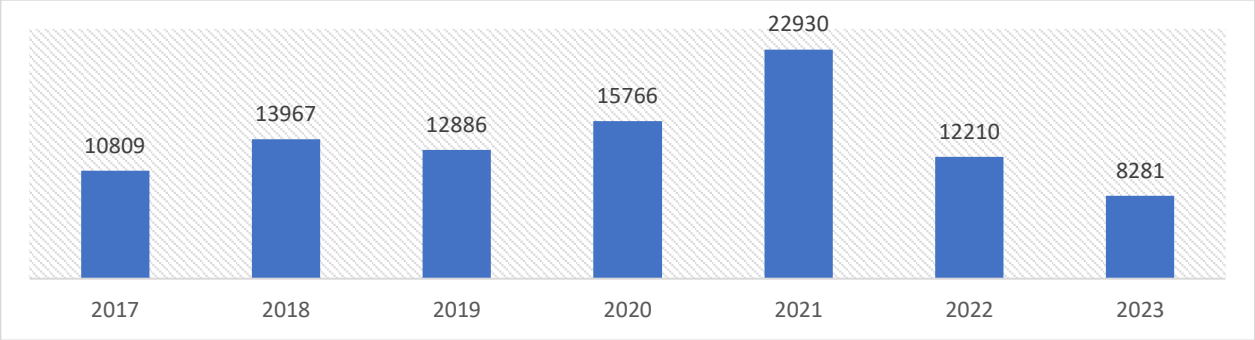


Рисунок 10 – Динамика трудоустройства лиц с особыми потребностями по квоте в Республике Казахстан за период с 2017 по 2023 годы

Примечание – Составлено автором на основе источника [159].

Согласно данным рисунка 10, общее количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями по квоте в период с 2017 по 2023 годы составило 96 849 человек, что составляет 23% от общего числа лиц с особыми потребностями трудоспособного возраста.

В 2017 году количество трудоустроенных по квоте составило 10 809 человек, а в 2018 году этот показатель увеличился на 29%. Однако в 2019 году количество трудоустроенных по квоте снизилось на 1081 человека по сравнению с 2018 годом.

В 2020 году количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями по квоте выросло на 22% по сравнению с 2019 годом, и, соответственно, было трудоустроено 15 766 человек. Из них 9331 человек (59.1%) были трудоустроены самостоятельно, 6435 человек (40.8%) — по направлению центров занятости.

В 2021 году также наблюдается заметный рост по сравнению с предыдущим годом, он составил 45%. Из них 14 960 лиц или 34% были трудоустроены самостоятельно, остальные 3226 лиц были трудоустроены по направлению центров занятости.

В 2022 году количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями по квоте, наоборот, снизилось на 10 720 человек, или на 46%, по сравнению с предыдущим годом, и составило лишь 12 210 человек. Из этого числа 9820 человек, или 80%, были трудоустроены самостоятельно, лишь 20% были трудоустроены по направлению центров занятости.

В 2023 году число трудоустроенных людей с инвалидностью уменьшилось на 32%, или на 3929 мест, по сравнению с 2022 годом [159]. В период с 2017 по 2023 годы количество данных граждан, трудоустроенных по квоте, сократилось

на 23%. Этот показатель свидетельствует о неблагоприятной динамике в сфере занятости людей с инвалидностью.

В следующей таблице 3 представлено количество лиц с особыми потребностями, трудоустроенных в рамках квотирования рабочих мест по регионам РК с 2018 по 2023 годы.

Таблица 3 – Количество лиц с инвалидностью, трудоустроенных в рамках квотирования рабочих мест по регионам РК с 2018 по 2023 годы

Регионы РК	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Абайская область	-	-	-	-	1115	731
Акмолинская область	864	355	294	334	184	198
Актюбинская область	578	562	560	1627	770	129
Алматинская область	2449	1431	2025	2383	606	370
Атырауская область	249	344	328	461	349	321
Восточно-Казахстанская область	1406	1123	1366	3153	1580	1649
Жамбылская область	379	513	561	1064	410	152
Жетысуская область	-	-	-	-	393	119
Западно-Казахстанская область	486	736	583	677	473	403
Карагандинская область	478	453	379	408	342	179
Костанайская область	1245	1589	1035	1573	265	167
Кызылординская область	709	674	198	776	220	204
Мангистауская область	886	831	678	908	540	374
Павлодарская область	990	1530	1298	1206	410	1224
Северо-Казахстанская область	159	59	66	106	95	55
Туркестанская область	984	1470	2117	1901	716	328
Улытау	-	-	-	-	154	19
г. Алматы	238	407	2891	3419	1015	157
г. Астана	904	390	1165	2124	1816	896
г. Шымкент	963	419	222	810	757	606
Итого по Республике	13 967	12 886	15 766	22 930	12 210	8281
Примечание – Составлено автором на основе источника [159].						

По данным таблицы 3, все регионы показывают разные результаты в разные года по количеству лиц с особыми потребностями, трудоустроенных в рамках квотирования рабочих мест за последние шесть лет.

В период с 2018 по 2023 год наблюдается стабильное снижение числа трудоустроенных по квоте в таких областях, как Акмолинская, Актюбинская, Карагандинская, Костанайская, Мангистауская, Северо-Казахстанская и

Туркестанская. В то время как в Восточно-Казахстанской и Павлодарской областях, а также в городе Астана, наблюдается рост числа работников с инвалидностью, трудоустроенных по квоте [159].

Снижение числа трудоустроенных людей с особыми потребностями по квоте в республике обусловлено недостаточной эффективностью механизмов контроля и мониторинга соблюдения квот на рабочие места для этой категории граждан. Согласно данным прокурорских проверок, в РК не было возбуждено ни одного уголовного дела за нарушение квоты трудоустройства людей с особыми потребностями [164].

Информация о реализации квотирования рабочих мест для лиц с особыми потребностями в Казахстане за 2021, 2022 и 2023 годы представлена на рисунке 11.

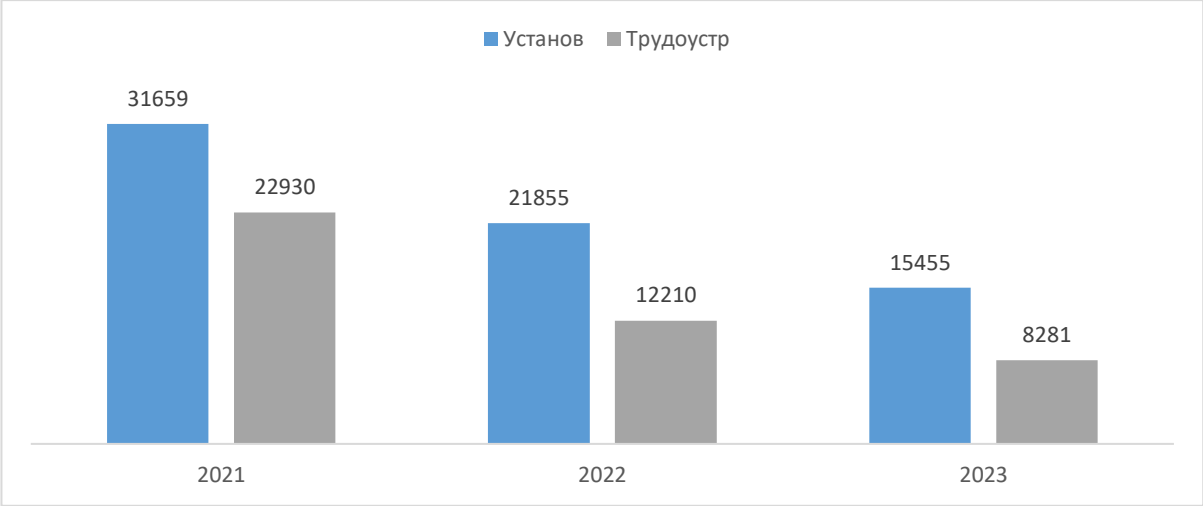


Рисунок 11 – Исполнение квот на рабочие места для людей с особыми потребностями в Республике Казахстан за 2021, 2022 и 2023 годы

Примечание – Составлено автором на основе источника [159].

По данным рисунка 11, наблюдается уменьшение установленной квоты по РК для лиц с особыми потребностями за последние 3 года на 51%. Если уменьшение установленной квоты по РК в 2022 году по сравнению с предыдущим годом составило 31%, то в 2023 году оно составило 29%.

В 2021 году было трудоустроено 72% лиц с особыми потребностями от установленной квоты, в 2022 году — 56%, в 2023 году — 53% [159]. С каждым годом наблюдается спад количества трудоустроенных лиц с особыми потребностями от количества установленной квоты по республике.

Далее будет рассмотрена доля трудоустроенных лиц с особыми потребностями по квоте, рассчитываемое от установленной квоты по регионам РК (рисунок 12).

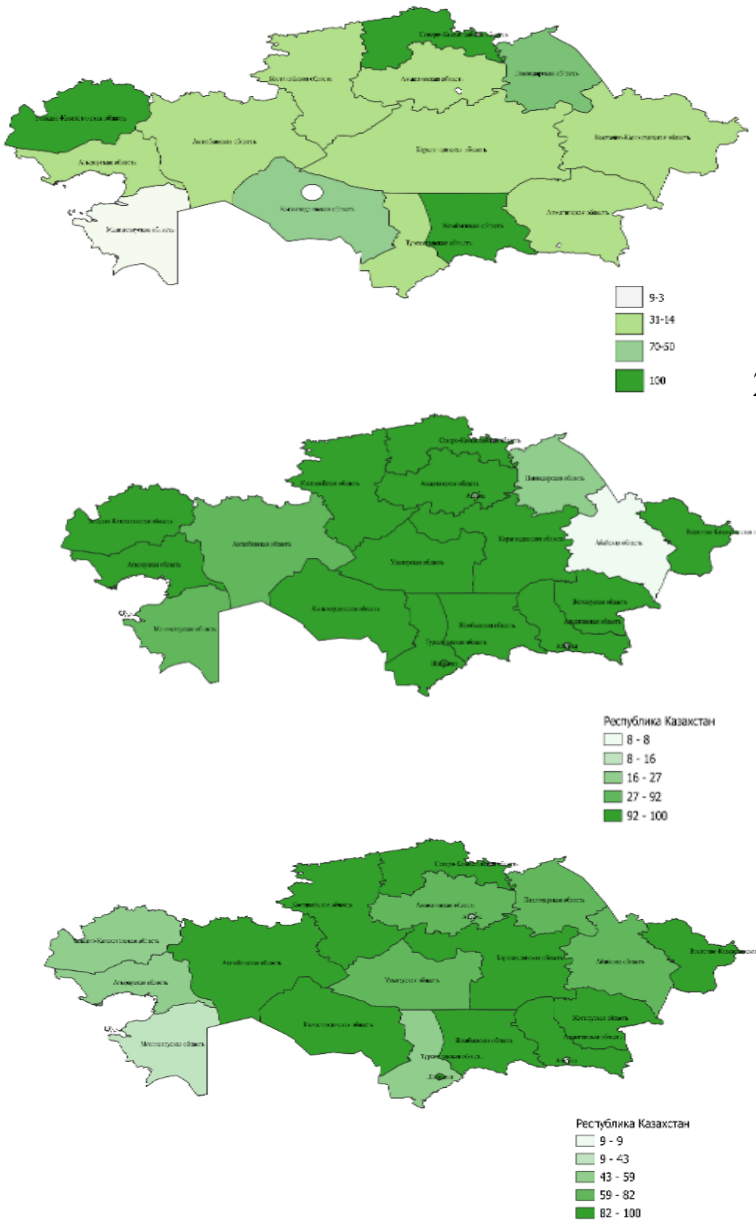


Рисунок 12 – Реализация квот на рабочие места для людей с особыми потребностями по регионам РК за 2021, 2022 и 2023 годы
Примечание – Составлено автором на основе источника [159].

В 2021 году Жамбылская, Западно-Казахстанская и Северо-Казахстанская области показали наивысшие результаты по исполнению квоты на 100% и выше. Северо-Казахстанская и Жамбылская области за весь изучаемый период демонстрируют выполнение квоты. Ежегодно улучшает свою позиции по исполнению квоты Актюбинская, Восточно-Казахстанская, Карагандинская, Костанайская, Кызылординская области и город Шымкент. Наихудшие результаты по исполнению квоты по республике за 2021–2023 годы показывают города Астана и Алматы, Павлодарская и Абайская области.

В 2022 году лучшие результаты по исполнению квоты на 100% и выше показали 14 регионов: Акмолинская, Алматинская, Атырауская, Восточно-Казахстанская, Жамбылская, Жетысуская, Западно-Казахстанская, Карагандинская, Костанайская, Кызылординская, Улытауская, Северо-Казахстанская, Туркестанская области и город Шымкент. В целом, в 2022 году наблюдается увеличение количества регионов, выполнивших установленную квоту по республике. Актюбинская, Мангистауская и Павлодарская области исполнили установленную квоту на 16% и 27% соответственно. Наихудший результат по выполнению установленной квоты показала Абайская область (8%).

В 2023 году исполнили установленную квоту на 100% и выше 10 регионов: Актюбинская, Алматинская, Восточно-Казахстанская, Жамбылская, Жетысуская, Карагандинская, Костанайская, Кызылординская, Северо-Казахстанская области и город Шымкент. В 2023 году в Атырауской, Западно-Казахстанской, Акмолинской, Улытауской и Туркестанской областях наблюдается уменьшение количества трудоустроенных лиц с особыми потребностями от установленной квоты по сравнению с предыдущим годом. Наихудший результат по выполнению установленной квоты показали Мангистауская и Туркестанская области [159]. Таким образом, по данным, представленным по РК, исполнение квоты трудоустройства людей с особыми потребностями демонстрирует неутешительные результаты. Можно сделать вывод, что квота по республике в целом не исполняется.

Интерес вызывает соотношение мужчин и женщин, трудоустроенных через систему квот для людей с инвалидностью, а также их распределение по уровням образования и возрастным группам. Однако такой анализ возможен только для Туркестанской области, так как в других регионах Республики Казахстан эти данные не представлены в квартальных отчетах местных исполнительных органов, что затрудняет всестороннюю оценку ситуации. Доля трудоустроенных мужчин и женщин по квоте в Туркестанской области за 2017, 2021, 2022 и 2023 годы отображена на рисунке 13.

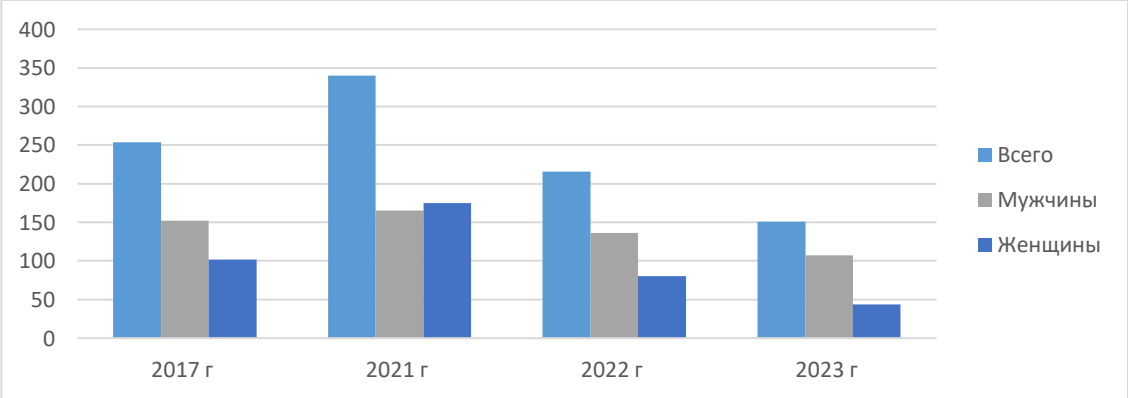


Рисунок 13 – Доля мужчин и женщин, трудоустроенных по квоте в Туркестанской области за 2017, 2021, 2022 и 2023 годы

Примечание – Составлено автором на основе источника [165].

Согласно рисунку 13, если в 2017 году доля трудоустроенных мужчин была больше по сравнению с женщинами на 50 человек, или на 19%, то в 2021 году, наоборот, наблюдается снижение доли трудоустроенных мужчин по сравнению с женщинами на 10 человек, или на 3%. В 2022 и 2023 году, доля трудоустроенных мужчин была больше по сравнению с женщинами на 56 и 63 человека соответственно. Эти данные показывают, что уровень трудоустройства по системе квот среди лиц с особыми потребностями мужского пола преобладает над уровнем трудоустройства лиц женского пола.

Соотношение трудоустроенных лиц с особыми потребностями по уровню образования по квоте в Туркестанской области за 2017, 2021, 2022, 2023 годы представлено на рисунке 14.

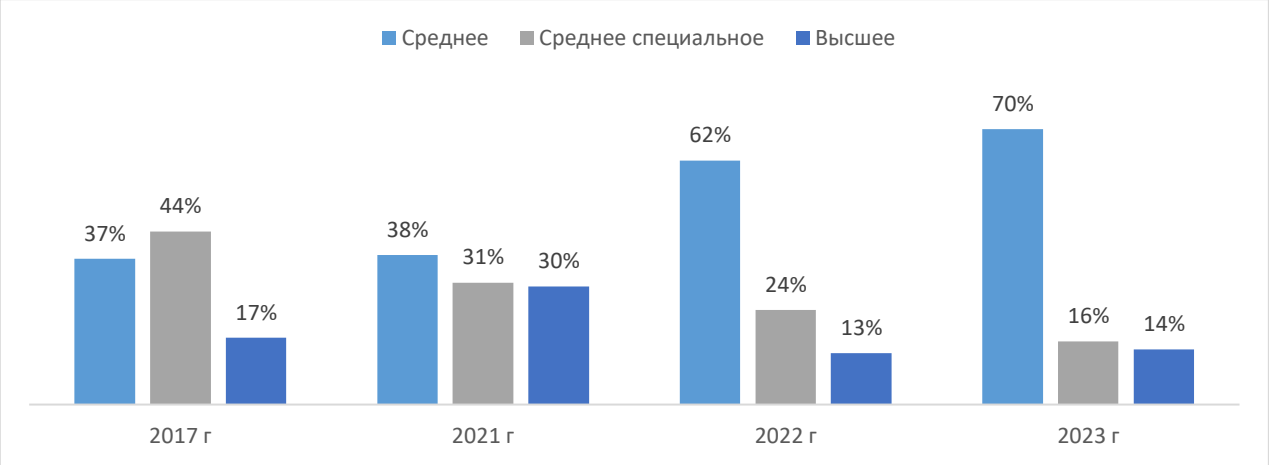


Рисунок 14 – Образовательный статус трудоустроенных по квоте в Туркестанской области за 2017, 2021, 2022 и 2023 годы

Примечание – Составлено автором на основе [165].

В Туркестанской области за период с 2017 по 2021 год наблюдается снижение числа трудоустроенных по квоте сотрудников с инвалидностью, имеющих среднее специальное образование, на 13%. В то же время количество работников с инвалидностью с высшим образованием увеличилось на 13%. Однако в последние два года наблюдается рост числа работников с средним образованием, составивший 25% и 33% соответственно. В то же время количество работников с средним специальным образованием продолжает снижаться на 7% и 15%, а число трудоустроенных по квоте сотрудников с высшим образованием остаётся на прежнем уровне. Уровень образования людей с особыми потребностями, трудоустроенных по квоте, продолжает оставаться низким и неудовлетворительным. Анализ возраста трудоустроенных лиц по квоте в Туркестанской области за 2022 и 2023 годы показан на рисунке 15.

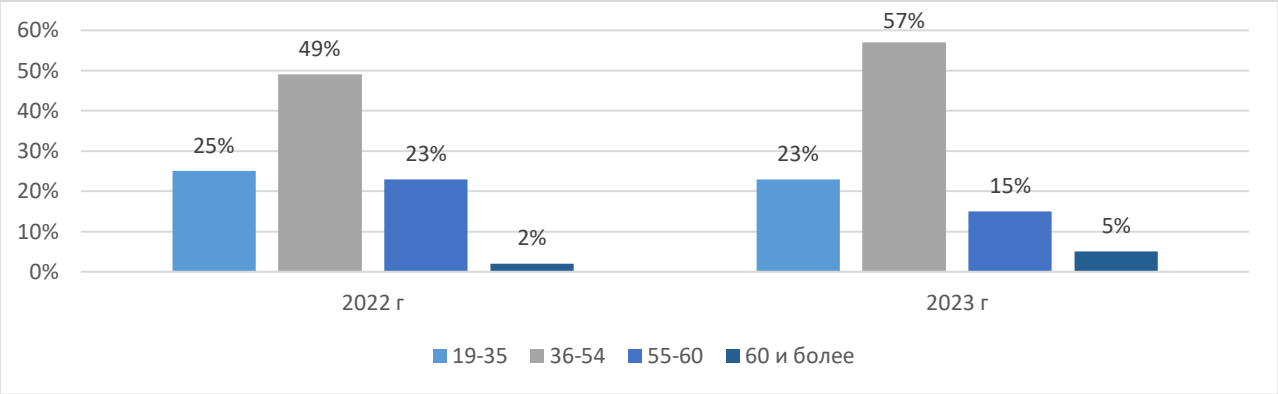


Рисунок 15 – Возрастная категория трудоустроенных по квоте людей с особыми потребностями в Туркестанской области за 2022 и 2023 годы

Примечание – Составлено автором на основе источника [165].

В 2022 году в Туркестанской области большинство лиц с особыми потребностями, трудоустроенных по квоте, были в возрасте 36-54 лет, и этот показатель увеличился на 8% в следующем году. Молодые люди с особыми потребностями в возрасте 19-35 лет трудоустраиваются по квоте крайне редко, а также наблюдается низкий уровень занятости по квоте среди людей в возрасте 55-60 лет. В 2023 году изменения в возрастной структуре трудоустроенных по квоте незначительны, за исключением снижения числа работников в возрасте 55-60 лет на 8%. Трудоустройство людей старше 60 лет остается крайне низким, составляя всего 2-5% за рассматриваемый период [165].

Субсидирование затрат работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства лиц с особыми потребностями, было установлено в 2017 году [166]. Приказом заместителя Премьер-Министра — Министра труда и социальной защиты населения РК «Об утверждении Правил организации специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с особыми потребностями» от 30 июня 2023 года были утверждены Правила организации специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с особыми потребностями [167]. В соответствии с данным Приказом субсидии предоставляются работодателям для возмещения расходов на приобретение, установку и монтаж необходимого оборудования для создания специальных рабочих мест, а также на выплату заработной платы лицам с особыми потребностями. До этого времени, согласно Правилам и условиям субсидирования затрат работодателей на создание рабочих мест, а также на выплату заработной платы лицам с особыми потребностями, субсидирование заработной платы не предусматривалось с 2017 года.

Для получения субсидий работодатели должны соответствовать следующим требованиям: создание специальных рабочих мест, соответствующих стандартам для людей с особыми потребностями (1); трудоустройство людей с особыми потребностями и обеспечение их постоянной занятости с момента создания рабочих мест (2); отсутствие задолженности по

заработной плате (3); отсутствие долгов по налогам, сборам и другим обязательным платежам в бюджет (4); обеспечение выплаты заработной платы на этих рабочих местах в соответствии с должностными обязанностями (5).

Условия получения субсидий включают: создание специальных рабочих мест, трудоустройство людей с особыми потребностями, обеспечение их постоянной занятости, отсутствие долгов по заработной плате, налогам и сборам, а также соблюдение должного уровня заработной платы на этих рабочих местах.

Работодатели обязуются обеспечить оснащение постоянных рабочих мест для людей с особыми потребностями. После обустройства специальных рабочих мест работодатели должны предоставить в карьерный центр отчет о проделанной работе в соответствии с подписанным договором. Отчет проверяется в течение 5 рабочих дней. Субсидии работодателям переводятся в течение трех рабочих дней. Карьерный центр направляет людей с особыми потребностями на специальные рабочие места, а центр трудовой мобильности покрывает часть их заработной платы за счет местного бюджета. Размер ежемесячных субсидий на оплату труда сотрудников с особыми потребностями устанавливается следующим образом: в первый год трудоустройства – 70% от зарплаты, но не более 30 месячных расчетных показателей (далее МРП); во второй год – 65% от зарплаты, но не более 30 МРП; в третий год – 60% от зарплаты, но не более 30 МРП [167]. В случае расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон работодатель должен найти нового сотрудника с особыми потребностями через карьерный центр. Карьерный центр затем следит за уплатой за трудоустроенных людей с особыми потребностями и запрашивает у работодателей необходимые документы для мониторинга выполнения обязательств.

Далее мы рассматриваем количество специальных рабочих мест, созданных для лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан, на рисунке 16.

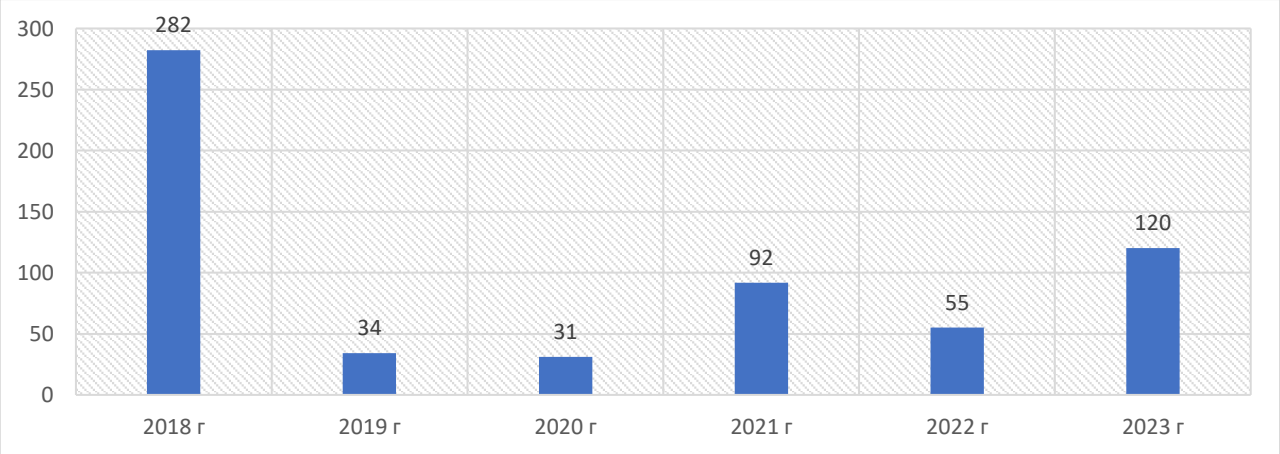


Рисунок 16 – Количество специальных рабочих мест, созданных для лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан

Примечание – Составлено автором на основе источника [159].

Динамика создания специализированных рабочих мест для людей с особыми потребностями варьируется в зависимости от года. В 2018 году было зафиксировано значительное количество трудоустроенных людей с особыми потребностями — 282 человека. Однако в последующие годы количество таких рабочих мест начало снижаться. В 2019 году число созданных мест уменьшилось на 248 мест по сравнению с 2018 годом. В 2020 году сокращение продолжилось, составив еще 3 места по сравнению с 2019 годом. В 2021 году произошло небольшое увеличение — на 61 место по сравнению с предыдущим годом. Но в 2022 году вновь зафиксировано снижение на 37 мест по сравнению с 2021 годом. В 2023 году количество таких рабочих мест увеличилось на 75 мест по сравнению с 2022 годом [159]. С момента внедрения субсидий на создание специализированных рабочих мест для людей с особыми потребностями их количество уменьшилось на 57%.

В дальнейшем будет проанализирован процесс формирования рабочих мест с использованием субсидий в период с 2018 по 2023 год, с целью сравнения ситуации по различным регионам РК (таблица 4).

Таблица 4 – Сведения по созданию специальных рабочих мест для лиц с особыми потребностями в разрезе регионов РК с 2018 по 2023 годы

Регионы РК	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**Всего**
Абайская область	-	-	-	-	-	7	7
Акмолинская область	4	4	-	-	2	12	22
Актюбинская область	29	2	14	14	11	4	74
Алматинская область	15	4	-	3	7	1	30
Атырауская область	19	-	-	-	-	8	28
Западно -Казахстанская область	0	4	1	5	-	7	1
Карагандинская область	58	4	-	4	-	12	78
Костанайская область	7	1	8	1	-	9	26
Кызылординская область	22	4	-	9	6	-	41
Мангистауская область	2	-	-	-	5	7	14
Павлодарская область	36	6	8	24	12	13	99
Туркестанская область	20	-	-	3	-	16	39
Жамбылская область	-	-	-	-	-	11	11
Жетысуская область	-	-	-	-	2	10	12
Северо-Казахстанская область	-	-	-	-	-	1	1
г. Астана	2	-	-	10	10	1	23
г. Алматы	62	5	-	19	-	1	87
г. Шымкент	6	-	-	-	-	-	6
Всего по республике	282	34	31	92	55	120	621
Примечание – Составлено на основе источника [159]							

По данным таблицы 4, по общему числу созданных специальных рабочих мест с 2018 по 2023 годы лидируют следующие регионы: Павлодарская, Карагандинская и Актюбинская области, а также город Алматы [159]. В 2023 году было организовано 47 специальных рабочих мест по субсидированию для людей с нарушением опорно-двигательного аппарата, 25 мест для людей с нарушением зрения и 48 мест для людей с нарушением слуха [159]. По республике в 2018 году было создано 282 специальных рабочих места, в 2019 году — 34 (-87% по сравнению с предыдущим годом), в 2020 году — 31 (-9%), в 2021 году — 92 (+196%), в 2022 году — 55 (-40%), в 2023 году — 120 (+118%). Общее количество созданных специальных рабочих мест с момента их создания составило 621 место. Информация о создании специальных рабочих мест для людей с инвалидностью с помощью субсидий в разных регионах РК демонстрирует низкие результаты, что требует внимательного подхода и дополнительного вмешательства со стороны государственных органов.

Создание специальных рабочих мест для людей с особыми потребностями через субсидирование непосредственно связано с процессом подачи заявок карьерными центрами от работодателей на предстоящий финансовый год. В случае незаинтересованности работодателей в создании специальных рабочих мест сбор заявок на предстоящий год не осуществляется. Субсидирование специальных рабочих мест по республике напрямую связано со стимулированием работодателей.

Национальный план по обеспечению прав и улучшению качества жизни людей с инвалидностью в Республике Казахстан до 2025 года включает несколько этапов выполнения: первый этап (2012-2013 годы), второй этап (2014 - 2015 годы), третий этап (2016-2018 годы) и четвертый этап (с 2019 по 2025 годы). В течение функционирования данного Плана был разработан и принят Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам защиты прав людей с инвалидностью», который включал изменения и дополнения к 24 нормативным правовым актам, в том числе 3 Кодекса. Этот закон был направлен на: создание условий для формирования безбарьерной среды для людей с особыми потребностями, включая сферу медицинских услуг; обеспечение доступности информации; развитие инклюзивного образования; совершенствование системы оказания специальных социальных услуг и повышение качества жизни людей с нарушением слуха и людей, имеющих затруднения в передвижении [154]. Также была организована работа по привлечению неправительственных организаций лиц с особыми потребностями в процесс разработки нормативных актов и стратегических документов. Совместная работа с неправительственными организациями, занимающимися вопросами защиты прав людей с инвалидностью, осуществляется в рамках Координационного совета по социальной защите данных граждан при Правительстве РК. Важным шагом стало внедрение института Советника по вопросам инвалидности,

поддерживаемого Министерством труда и социальной защиты населения РК. На сегодняшний день все акимы регионов РК (16 акимов), за исключением акима Атырауской области, а также министры труда и социальной защиты населения, индустрии и инфраструктурного развития, просвещения, науки и высшего образования, имеют советников по делам инвалидности. В соответствии с данным законодательством все проекты постановлений, законов, а также приказов, проходят через процедуру согласования с неправительственными организациями лиц с особыми потребностями [154].

По пункту 2 «Внесение в стратегические планы центральных государственных органов, программ развития территорий и стратегические планы местных исполнительных органов мероприятий по созданию безбарьерной среды для лиц с особыми потребностями» на I этапе данного Плана по результатам проведенного мониторинга было решено включить мероприятия по созданию безбарьерной среды для лиц с особыми потребностями в стратегический план Агентства РК по делам спорта и физической культуры; в стратегический план Министерства внутренних дел РК на 2010-2014 годы, в стратегический план Министерства здравоохранения РК и в Государственную программу развития образования на 2011-2020 годы. На данном этапе была увеличена доля лиц с особыми потребностями, занимающихся физической культурой и спортом (с 6% до 9% в 2015 году), а также осуществлено открытие спортивных клубов, создание центра по инвалидному спорту.

Был изучен опыт стран Европейского союза по проведению ознакомительных курсов и семинаров в учебных центрах по работе с гражданами с особыми потребностями. Были включены мероприятия по формированию безбарьерной среды.

На III этапе, который реализовывался с 2016 по 2018 годы, была оценена состояние объектов социальной и транспортной инфраструктуры с применением процедуры паспортизации. В результате в 2018 году была обеспечена доступность 97% объектов от общего числа паспортизированных. Этот показатель доступности объектов был включен в базовый индикатор для оценки деятельности регионов [154].

Сегодня у граждан республики имеется возможность отслеживания доступности всех объектов для людей с физическими нарушениями с помощью карты для мониторинга доступной среды для лиц с особыми потребностями. Этот проект стал результатом сотрудничества Министерства здравоохранения и социального развития РК с Программой развития ООН, в рамках инициативы по улучшению социальной защиты граждан. На сегодняшний день проверено 35 277 объектов. По данным сентября 2023 года, доступность для людей с нарушениями слуха составила лишь 20%, для пользователей инвалидных кресел и людей с нарушением зрения — 16%. Частичная доступность объектов распределяется следующим образом: 81% — для лиц пользователей инвалидных кресел, 59% — для людей с нарушением слуха, 78% — для людей с нарушением

зрения [154]. Эти результаты свидетельствуют о значительных проблемах с доступностью для людей с различными видами инвалидности, что подчеркивает необходимость существенного улучшения инфраструктуры для лиц с инвалидностью по всей территории страны.

Низкий уровень доступности объектов вызывает обеспокоенность, поскольку ограничивает реализацию возможностей этих категорий граждан наравне с людьми без инвалидности. Отечественные эксперты связывают эти проблемы с отсутствием эффективного контроля за строительством и развитием транспортной инфраструктуры [168]. В 2019 году было проведено 604 выборочные внеплановые проверки, направленные на соблюдение законов «О социальной защите людей с особыми потребностями» и «О специальных социальных услугах», в том числе касающиеся недоступности объектов для людей с особыми потребностями. По итогам проверок были внесены предписания и заключения для 442 субъектов, на 134 из которых наложены административные штрафы на общую сумму 33.4 млн тенге. В рамках улучшения транспортной доступности по всей стране были созданы 15 служб «Инватакси», обслуживающих людей с особыми потребностями и располагающих 280 специализированными автомобилями [154]. По всей республике переоборудованы 20% стандартных вагонов для перевозки лиц с инвалидностью (8 из 40 вагонов), 45% вокзалов (136 из 302), 72% автовокзалов (26 из 36) и 45% автостанций (51 из 111), соответствующих национальному стандарту РК «Услуги автовокзалов, автостанций и пунктов обслуживания пассажиров». Для лиц с особыми потребностями предусмотрены льготы на специализированные места в поездах в размере 50% от стоимости билета, на коммерческие поезда «Тулпар - Тальго», на которых льготы для этих граждан составляют 70% от стоимости билета [154].

Согласно пункту 23, в 2015 году был утвержден медиа-план Министерством здравоохранения и социального развития РК совместно с Министерством индустрии и инфраструктурного развития Казахстана, направленный на формирование позитивного отношения общества к проблемам людей с особыми потребностями [154]. В рамках данного медиа-плана в республиканских, а также региональных средствах массовой информации были размещены следующие материалы: сюжеты на республиканских телеканалах (903), статьи в республиканских печатных изданиях (545), публикации на интернет-ресурсах (1152) и т.д [154].

По разделу 8 «Формирование позитивного отношения социума к лицам с особыми потребностями», формирование доступного информационного пространства для лиц с особыми потребностями проводилось с помощью введения сопровождения сурдопереводом двух новостных лент в день на 28 региональных каналах, установления версии просмотра сайта с возможностью увеличения размера и изменения шрифта на интернет ресурсах центральных, а также местных государственных органов и т.д. В 2016, 2017, 2018 годах были

размещены сюжеты в республиканских изданиях; статьи в региональных средствах массовой информации; материалы на интернет-ресурсах, освещающих обеспечение прав и улучшение качества жизни лиц с особыми потребностями. В 2023 году было опубликовано 7 000 материалов, из которых в республиканских средствах массовой информации - 602 материалов, в региональных средствах массовой информации - 2844 материалов и на интернет ресурсах - 3405 материалов [154].

На II этапе который реализовывался с 2014 по 2015 годы по пункту 5 с целью улучшения нормативно-правовых актов для эффективного взаимодействия организаций, оказывающих реабилитационные услуги людям с особыми потребностями (включая в области здравоохранения, образования, профессиональной ориентации и трудоустройства), был изучен зарубежный опыт оказания социальных услуг таких странах, как Великобритания, Германия, Литва и Российская Федерация. В результате анализа был выявлен опыт предоставления интегрированных социальных услуг в этих странах, при котором формируется межведомственная группа из специалистов органов образования, социальной защиты, а также здравоохранения. С учетом этого мирового опыта было запланировано внести изменения в правила проведения оценки и определения потребности в специальных социальных услугах, а также разработать стандарт оказания интегрированных услуг в таких областях, как здравоохранение, образование и социальная защита, с целью успешной социальной адаптации населения, оказавшегося в трудной жизненной ситуации [154]. По пункту 19 «Размещение государственного социального заказа неправительственным организациям для оказания специальных социальных услуг» увеличилось количество неправительственных организаций с 4 до 74. При этом охват граждан специальными социальными услугами в области социальной защиты граждан вырос с 1500 до 3500 человек [154].

Согласно пункту 37, для повышения общественного мониторинга доступности зданий и объектов инфраструктуры для лиц с инвалидностью были составлены общественные советы из представителей средств массовой информации, граждан с инвалидностью, их общественные объединений и других представителей гражданского общества. Обязанности общественного совета включали выезд в районы один раз в месяц для мониторинга выполнения работ по обеспечению доступности объектов для данной категории лиц. Результаты которые направлялись в Министерство труда и социальной защиты населения РК [154].

По пункту 46 «Введение во всех регионах института внештатного советника акимов всех уровней из числа лиц с особыми потребностями», были назначены внештатные советники акимов всех регионов РК [154]. По пункту 28 «Вовлечение лиц с особыми потребностями в продуктивную занятость с использованием государственных мер поддержки в рамках программ развития территорий», были разработаны и утверждены в 2015 году региональные

Комплексные планы по содействию занятости граждан РК, в том числе для лиц с особыми потребностями [154].

На сегодняшний день в некоторых развивающихся странах люди с особыми потребностями, часто отстающие от своих сверстников без инвалидности, с самого рождения имеют возможность посещать школы и образовательные центры. В Европе действуют законы и реабилитационные программы, направленные на устранение дискриминации лиц с особыми потребностями. Так как эмоциональное, физическое здоровье каждого индивида во многом зависит от равенства прав, занятости, а также общения. Поэтому европейские системы социальной защиты лиц с особыми потребностями показывают свою эффективность на практике и заслуживают особого внимания. Тяжелая и умеренная степень инвалидности значительно увеличивает риск бедности или социальной изоляции. Однако этот риск значительно снижается для людей в возрасте 65 лет и старше почти во всех государствах-членах Европейского союза, главным образом, из-за социальной защиты в форме пенсий после выхода на заслуженный отдых. Тем не менее, средний показатель уровня занятости людей с особыми потребностями в странах Европейского союза составляет 48.7%, в то время как в Республике Казахстан этот показатель составляет 35% [169]. Люди с особыми потребностями в Республике Казахстан, несмотря на стабильные пенсионные выплаты по инвалидности, нередко изолированы от общества и остаются наедине со своей проблемой. Опыт разных стран показывает возможность преодоления трудностей, связанные с занятостью, поэтому следует обратить внимание на доступность их реализации [171]. Дело не только в том, что в европейских странах процессы, нацеленные на обеспечение прав лиц с особыми потребностями на самореализацию, начались гораздо раньше, чем в Казахстане. Ключевым условием успеха развитых стран Европы в этом вопросе является формирование и развитие экосистемы для лиц с особыми потребностями, путем социального партнерства между всеми участниками процесса социальной реабилитации [170].

В 2021 году был составлен «Атлас рекомендуемых профессий и занятий для лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан». В результате изучения 12 000 профессий, было рекомендовано 2 500 профессий для лиц с особыми потребностями I группы, и 7 000 профессий были рекомендованы по отдельности для остальных лиц II и III групп инвалидности. Из рекомендованных 16 000 профессий есть и новые профессии, такие как продажа через интернет и системное администрирование. Применяя классификацию профессий Климова, все профессии были разделены на 5 категорий по типу предмета труда: человек-техника, человек-человек, человек-знаковая система, человек-природа, человек-художественный образ. В Атласе дана информация по общим показаниям, нарушениям функций организма и сделаны описания противопоказаний к трудоустройству, а также даны примеры рекомендуемых профессий [172]. На сегодняшний день лицам с особыми потребностями в

онлайн платформе enbek.kz (платформа для оказания государственной поддержки гражданам, где можно найти работу или разместить вакансию) предоставляется возможность выбрать рекомендуемые профессии по группе инвалидности и видам нарушения функции. Атлас профессии помогает бороться с ментальным барьером граждан без инвалидности в отношении лиц с особыми потребностями. В медико-социальной экспертизе лицам с особыми потребностями для освидетельствования или переосвидетельствования инвалидности работники карьерного центра с помощью Атласа профессии дают рекомендации по выбору профессии в зависимости от вида инвалидности и вносят человека в базу данных центра занятости как потенциального соискателя на трудоустройство [154].

По пункту 2 «Мониторинг охвата ранним скринингом детей на выявление врожденных пороков развития и наследственных заболеваний, приводящих к инвалидности», регулярно по республике проводится мониторинг проведения скрининга детей. В 2023 году по республике было охвачено 71% детей, улучшилась выявляемость врожденных пороков развития и наследственных заболеваний на 15%, на диспансерное наблюдение детей, имеющих хронические заболевания взято 38% детей [154].

По пункту 11 «Мониторинг выполнения мер по формированию инклюзивной культуры организациях образования», было проведено 3 рабочих совещания, 17 семинаров, 110 консультаций специалистами Национального научно-практического центра развития специального и инклюзивного образования педагогов и специалистов службы психолого-педагогического сопровождения общеобразовательных организации. Проводится мониторинг выполнения мер по формированию инклюзивной культуры в организациях образования Министерством науки и высшего образования РК. В данном мониторинге были выявлены такие ключевые параметры, учитывающие при оценке условий для обучения студентов с инвалидностью, как создание специальных учебных материалов, а также программ, адаптированных для обучающихся с особыми потребностями; обеспечение психолого-педагогического сопровождения; проведение регулярных тренингов и семинаров для преподавателей и административного персонала по работе с данными студентами; формирование инклюзивной среды внутри учебного заведения (наличие подъемников, специальных тренажеров, адаптация учебных классов и общежитий); сотрудничество с общественными и неправительственными организациями; внедрение инновационных методик обучения, которые позволяют интегрировать данных обучающихся в общий образовательный процесс и т.д [154].

По пункту 15, касающемуся «Мониторинг создания условий для обучения детей с особыми образовательными потребностями в дошкольных, общеобразовательных учреждениях, колледжах и высших учебных заведениях», была разработана Дорожная карта по инклюзивному образованию в высших

учебных заведениях на 2023-2025 годы. Дорожная карта включает меры по обеспечению безбарьерного доступа в учебные корпусы и студенческие общежития, подготовку майнер-программ для будущих педагогов по работе с людьми с особыми потребностями в инклюзивной образовательной среде, а также активное участие неправительственных организаций и общественных фондов в продвижении инклюзивного образования. По данным Национальной образовательной базы данных, создан безбарьерный доступ в образовательных организациях следующим образом: государственные общеобразовательные школы 86%, дошкольные организации 44%, колледжи 47%. Безбарьерный доступ включает наличие пандусов, нескользящего покрытие тактильные направляющие полосы, речевые информаторы и маяки, наличие звукоусиливающего оборудования, расширение дверных проемов, оборудованные санитарно-бытовые помещения, а также наличие специальных педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по работе с детьми с особыми образовательными потребностями [154].

По пункту 25 «Формирование статистических данных по количеству детей с особыми образовательными потребностями в разрезе регионов», меры осуществлялись с помощью Национальной образовательной базы данных и данных Национального научно-практического центра развития специального и инклюзивного образования. Так, в 2023 году количество данных детей составило 203 717 человек, при этом наблюдается рост на 8.3% людей по сравнению с предыдущим годом. По информации Министерства высшего образования и науки РК, общее количество обучающихся с особыми образовательными потребностями в организациях высшего и послевузовского образования составляет 2564 человека [154].

Инклюзивное образование играет ключевую роль в сокращении нищеты и уменьшении неравенства в оплате труда среди людей с особыми потребностями. Оно способствует повышению уровня занятости этой категории граждан. Уровень образования людей с особыми потребностями трудоспособного возраста за 2023 год по республике представлен на рисунке 17.

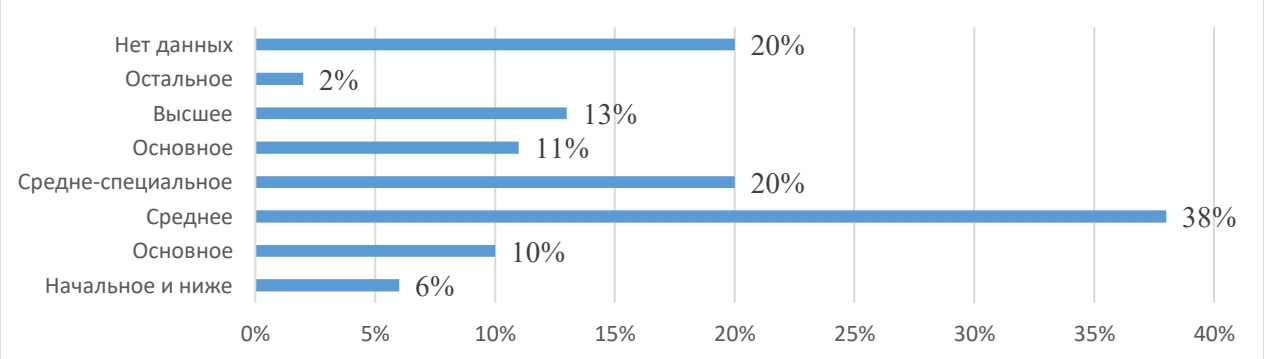


Рисунок 17 – Уровень образования лиц с особыми потребностями трудоспособного возраста

Примечание – Составлено автором на основе источника [159].

Данные, представленные на рисунке 17, свидетельствуют о том, что большинство людей с особыми потребностями имеют среднее или среднее специальное образование, тогда как высшее образование имеется лишь у 13% из них [159]. Некоторые из этих людей имеют только начальное или основное образование. Эти данные подчеркивают низкую конкурентоспособность данной группы населения, обусловленную недостаточным уровнем образования.

Инклюзивное образование было центром изучения многих исследователей, как отечественных, так и зарубежных. R. Rollan & M. Somerton акцентирует внимание на необходимости развития инклюзивного образования в РК. Они отмечают, что в процессе реформ в стране часто используется модель «сверху вниз». Авторы подчеркивают важность внедрения технологий, которые могут улучшить положение людей с инвалидностью, и предлагают предоставить финансовую или ресурсную поддержку местным организациям для содействия продвижению инклюзивной культуры и соответствующих практик [173]. Отечественные ученые в своих эмпирических исследованиях поднимают вопросы о негативном отношении педагогов к внедрению инклюзивного образования в стране [174], а также о их неготовности к полноценному и эффективному взаимодействию с детьми с особыми образовательными потребностями [175]. Эти результаты исследования подчеркивают необходимость усиления государственного контроля в данной сфере, повышения внимания к подготовке педагогов, а также улучшения информированности и осведомленности населения о проблемах людей с особыми потребностями. Позитивное отношение педагогов к инклюзивному образованию является важным фактором успешной реализации экономической независимости этих граждан.

Портал социальных услуг был запущен в 2021 году согласно пункту 34 «Выработка предложений по развитию и совершенствованию Портала социальных услуг», который предусматривает для людей с особыми потребностями право на самостоятельный выбор технических средств реабилитации. Через данный портал в 2023 году 532 400 человек получили технические средства реабилитации, 8200 — человек получили услуги жестового языка, 26400 — человек получили услуги индивидуального помощника, 84500 — человек получили услуги санаторно-курортного лечения [154].

В соответствии с пунктом 41, направленным на проработку вопроса по развитию сети реабилитационных центров для людей с особыми потребностями, реабилитационными услугами охвачено 12 127 человек с особыми потребностями, что составляет 1.6% от общего числа людей с особыми потребностями по республике. Президентом было поручено до 2025 года построить 12 крупных реабилитационных центров в Абайской, Акмолинской, Актюбинской, Атырауской, Жетысуской, Жамбылской, Западно-Казахстанской, Павлодарской, Туркестанской областях, а также в городах Алматы, Астана и

Шымкент. В 2023 году в эксплуатацию были введены 2 реабилитационных центра на 150 мест в городах Семей и Тараз [154]. В настоящее время в Казахстане действует несколько реабилитационных центров, ориентированных на пожилых людей и лиц с особыми потребностями. Эти учреждения предоставляют широкий спектр социальных услуг, а также проводят медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. В 2023 году в республике функционировало 27 реабилитационных центров, из которых 4 обслуживают пожилых людей (в Атырауской, Жамбылской, Карагандинской и Кызылординской областях), а 23 — детей с инвалидностью по два в Актюбинской, Жетысуской и Карагандинской областях, по одному в Кызылординской и Восточно-Казахстанской областях, семь в Жамбылской, восемь в Туркестанской областях. В то же время в таких регионах как Абайская, Акмолинская, Западно-Казахстанская, Костанайская, Мангистауская, Павлодарская, Северо-Казахстанская, Улытауская области и в городах Астана, Алматы и Шымкент, реабилитационные центры для людей с особыми потребностями отсутствуют. Учитывая, что в республике насчитывается 727 437 человек с особыми потребностями, ограниченное количество таких учреждений ставит вопрос о необходимости создания дополнительных центров и улучшении работы уже существующих.

Официальная представительница ООН Совета по правам человека Catalina Devandas Aguilar высоко оценила усилия Казахстана в области прав человека в соответствии с Конвенцией о правах лиц с инвалидностью. Вместе с тем она напомнила, что в Республике Казахстан положение лиц с особыми потребностями рассматривается поверхностно, без постановки каких-либо четких целей, направленных на сокращение неравенства. Также она отметила отсутствие независимого механизма мониторинга плана действий по улучшению положения лиц с особыми потребностями. Ею была дана рекомендация государству обеспечить функционирование рынка труда, а условия труда сделать инклюзивными и полностью доступными для всех трудящихся лиц с особыми потребностями [154].

В настоящее время в Казахстане существует централизованная база данных, содержащая информацию о количестве людей с инвалидностью, причинах инвалидности и программах реабилитации. Однако эта база не предоставляет полного набора данных, необходимого для анализа трудоустройства людей с инвалидностью по всей стране. Данные были собраны в ходе открытого диалога на платформе электронного правительства. Анализ ответов, полученных в ходе этого процесса, выявил проблему отсутствия или утраты информации о квотах рабочих мест для лиц с особыми потребностями в некоторых регионах, таких как Алматы и Астана, за последние пять лет. Это указывает на необходимость создания базы данных по всей стране для более точного анализа реализации программ трудоустройства лиц с особыми потребностями. Такая информация является важным источником и инструментом для разработки и принятия

законов, направленных на расширение возможностей людей с особыми потребностями, защиту их прав, а также для оценки реальной ситуации с трудоустройством и качеством жизни этой группы населения в Казахстане.

Предпринимательский кодекс РК от 29 октября 2015 года устанавливает правовые и социальные условия, а также гарантии, которые обеспечивают свободу предпринимательства, регулируют общественные отношения между субъектами предпринимательской деятельности и государством, которое, в свою очередь, реализует государственное регулирование и поддержку предпринимательства [176]. Правительство утвердило национальный проект по развитию предпринимательства на 2021-2025 годы, который направлен на поддержку малого бизнеса и повышение уровня занятости населения [177]. Одной из главных целей первого направления проекта является создание благоприятных условий для начала и развития собственного дела, а также поддержка предпринимателей через организацию субсидируемых рабочих мест и развитие навыков, соответствующих потребностям бизнеса. В 2021 году, по данным Министерства труда социальной защиты населения РК, проект охватил 13 тыс. людей с особыми потребностями, из которых 1.2 тыс. человек нашли постоянную работу, а 5.9 тыс. были трудоустроены на субсидируемые должности в рамках программ «Молодежная практика», «Первое рабочее место» и «Серебряный возраст» [159].

В республике работают 85 реестров организаций лиц с особыми потребностями. Реестр организаций лиц с особыми потребностями состоит из физических лиц с инвалидностью, осуществляющих предпринимательскую деятельность. Сегодня в республике функционирует 33 учебно-производственных предприятия для слепых и 18 обществ глухих, где работают 4000 лиц с инвалидностью [178]. Согласно Кодексу РК от 25 декабря 2017 года №120-VI «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)», предоставляются налоговые льготы предприятиям, состоящим из лиц с инвалидностью [179].

В соответствии с Законом РК от 24 июня 2021 года №52 – VII «О внесении и дополнении в некоторые законодательные акты РК по вопросам предпринимательства, социального предпринимательства и обязательного социального медицинского страхования», установлены следующие формы государственной поддержки для социального предпринимательства: обеспечение необходимой инфраструктуры; предоставление налоговых льгот в соответствии с Налоговым кодексом РК «О налогах и других обязательных платежах в бюджет»; финансовая поддержка через субсидирование процентных ставок по кредитам и оплату аренды; предоставление государственного имущества в аренду на льготных условиях без права выкупа; оказание информационной поддержки субъектам данного предпринимательства; оказание консультационной и методической поддержки и помощь в привлечении средств, участие в закупках товаров, работ и услуг; содействие в развитии

межрегионального сотрудничества; организация профессионального образования и предоставления государственных грантов [180]. Деятельность социальных предпринимателей, работающих с целевой аудиторией людей с инвалидностью, заключается в решении ключевых вопросов, касающихся социально-экономических проблем данной категории лиц: продажа товаров социальной значимости по сниженным ценам, обеспечение стабильной занятости лиц с инвалидностью, реабилитация женщин с инвалидностью, помощь родителям, заботящимся о детях с особыми потребностями, консультирование родителей детей с особыми потребностями, обучение и трудоустройство глухонемых, производство экологически чистых пакетов и швейных изделий, ремонт и техническое обслуживание инвалидных колясок, производство адаптированной одежды для людей с особыми потребностями и т.д [181].

В республике созданы институты, способствующие развитию предпринимательства в этой сфере, такие как Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен» и акционерное общество «Фонд развития предпринимательства «Даму». Национальная палата предпринимателей «Атамекен» осуществляет проект «Бастау Бизнес» в рамках государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства «Енбек» на 2017-2021 годы. По проекту «Бастау бизнес», лица с особыми потребностями могут получить грант в размере 5 миллионов тенге. Предприниматель также имеет возможность приобретения кредита до 12 миллионов тенге под 6% годовых. В стране функционируют микрофинансовые институты, которые выдают беззалоговые кредиты до 50 миллионов тенге под 4% годовых с возможностью оснащения своего бизнеса оборудованием до 40%. В проекте «Бастау» объединены 3 таких инструмента, как обучение, микрокредитование и грантовое финансирование, осуществляется сопровождение реализованных проектов. Так, в 2019 году выпускниками этой программы стали 1134 трудоспособных лица с особыми потребностями, а в 2020 году выпускниками стали 880 лиц с особыми потребностями [159]. Государственная поддержка частного предпринимательства состоит из ряда мер и направлена именно на стимулирование развития частного предпринимательства. Также государство создает благоприятные правовые и экономические условия, среди которых: финансовая; инфраструктурная; институциональная поддержка, а также информационное обеспечение. К институциональным мерам поддержки относятся создание специальных финансовых и научно-исследовательских институтов, которые изучают проблемы, осуществляют информационно аналитическую и методическую и научную помощь.

Мы провели качественное исследование – полуструктурированное интервью с целью анализа проблем предпринимателей с особыми потребностями по республике. С помощью полуструктурированного интервью с

9 предпринимателями с физическими нарушениями (зрение, передвижение на коляске и опорно - двигательного аппарата) мы выявили проблемы лиц с особыми потребностями по республике. Отбор респондентов был осуществлен на основе наличия следующих критериев: лицо с особыми потребностями имеет собственное дело; предприниматель с особыми потребностями выступает как наниматель работников. Опрошенные респонденты являются создателями своего бизнеса в разных отраслях и имеют достаточно большой опыт работы. Опрошенные предприниматели локально являются создателями своего бизнеса в основном в городах Алматы и Семей. Перед проведением интервью с каждого респондента было взято письменное согласие. Интервью с предпринимателями с особыми потребностями проводилось как по телефону, так и лично, с выездом на места дислокации. Все разговоры были записаны вручную и расшифрованы для анализа. Полученные сведения были сведены в таблицу 5, которая включает данные о предпринимательской деятельности опрошенных респондентов.

Таблица 5 – Сведения о предпринимателях с особыми потребностями

Имя	**Сведения о предпринимателе (образование, область ограничения)**	**Подробно о деятельности бизнеса**	**Пол**
Асхат	Образование: высшее. Область ограничения: физическое нарушение (зрение) после несчастного случая	Учебно-производственное предприятие по производству специальной одежды, которое работает в системе государственных закупок.	Мужской
Бекен	Образование: высшее. Область ограничения: физическое нарушение (зрение) с рождения	Учебно-производственное предприятие по производству специальной одежды, которое работает в системе государственных закупок.	Мужской
Диана	Образование: высшее. Область ограничения: физическое нарушение (передвижение на коляске) после несчастного случая	Ателье, которое занимается пошивом игрушек, одежды и их реставрацией.	Женский
Жомарт	Образование: высшее, область ограничения: физическая инвалидность (зрение) после несчастного случая	Учебно-производственное предприятие по производству матрацев, подушек, комплектов постельного белья, которое работает в системе государственных закупок.	Мужской

Продолжение таблицы 5

Айман	Образование: высшее, область ограничения: физическая инвалидность (нарушение опорно-двигательного аппарата) с рождения	Индивидуальный предприниматель по розничной торговле. Руководитель и автор инклюзивного молодежного лагеря, директор общественного фонда.	Женский
Мурат	Образование: высшее. Область ограничения: физическая инвалидность (зрение) с рождения	Владелец кофейни с постоянными клиентами.	Мужской
Айна	Образование: высшее. Область ограничения: физическая инвалидность (зрение) с рождения	Производитель досок для игры «Тогызкумалак»	Женский
Олжас	Образование: среднее. Область ограничения: физическая инвалидность (без одной руки) после несчастного случая	Владелец станции технического обслуживания (СТО) предоставляет услуги населению по плановому техническому обслуживанию колясок лиц с особыми потребностями.	Мужской
Асан	Образование: среднее. Область ограничения: физическая инвалидность (зрение) с рождения	Учебно-производственное предприятие по производству специальной одежды, которое в системе государственных закупок.	Мужской
Примечание – Составлено автором			

Имена респондентов были изменены для обеспечения анонимности. Из девяти опрошенных предпринимателей с физическими нарушениями – шесть респондентов были с нарушениями зрения, один – с отсутствием одной руки, один – с нарушением опорно-двигательного аппарата, один – передвигается на коляске. Пять респондентов имели инвалидность с рождения, остальные получили инвалидность после несчастных случаев. Интервью было проведено на двух языках – казахском и русском, в зависимости от желания и выбора респондентов. Результаты интервью были записаны по просьбе респондентов вручную.

Согласно ответам опрошенных предпринимателей с особыми потребностями, в начале своей предпринимательской деятельности, они сталкивались со многими препятствиями. Одним из таких препятствий является недостаток финансов для приобретения оборудования и доставку материалов. У других предпринимателей проблема заключалась в отсутствии денег на аренду помещения (таблица 6).

Таблица 6 – Проблемы и барьеры предпринимателей с особыми потребностями

№	Барьеры	Проблемы
1	Финансовые	Отсутствие средств на приобретения оборудования
		Отсутствие средств на доставку материалов
		Отсутствия денег на аренду
		Отсутствие кредитования
2	Социальные	Негативное отношение общества
		Пренебрежительное отношение общества
		Дискриминация
3	Индивидуальные	Лень
		Нежелание работать
		Трудности с обучением по ведению бизнеса и составлению бизнес плана
Примечание – Составлено автором		

Асан в основном сталкивался с отсутствием кредитования:

«Банки не дают кредиты лицам с ограниченными возможностями, говорят: «ты инвалид, поэтому тебе не дадим». Наша банковская система из-за того что предприниматель - инвалид, отказывается его кредитовать».

На втором месте респонденты отметили имеющиеся социальные проблемы, возникающие на пути предпринимательской деятельности, включающие пренебрежительное отношение со стороны общества и дискриминацию.

«В начале у меня были проблемы с предвзятым отношением работодателей. Они боятся, что у работников с инвалидностью будет много проблем со здоровьем, а многие из них считают, что мы (люди с инвалидностью) способны быть только рядовыми сапожниками, швеями, но никак не руководителями-профессионалами».

(Айман, предприниматель)

«Самая большая проблема - это отношение власти и общества к лицам с ограниченными возможностями. Когда мы просим помощи у власти, они не стараются нас понять. Мы с помощью цифровых технологий ищем пути эффективной продажи наших товаров. Многие мои сотрудники очень хотят работать, но у них есть большая проблема -это дискриминация со стороны общества.

(Жомарт, предприниматель)

«Проблема состоит в сложившемся вокруг нас отношении общества, людей. Надо уйти от благотворительности и подходить к людям с инвалидностью как к профессионалам своего дела, а не как к больному человеку».

(Айман, предприниматель)

Также предприниматели с особыми потребностями столкнулись с высокой конкуренцией на рынке, бумажной волокитой, высокими налогами и коррупцией.

Следующая проблема была индивидуального характера, когда лица с инвалидностью проявляют иждивенчество, ленятся и просто не желают работать.

Предприниматели с особыми потребностями, с рождения сталкивались с проблемами обучения.

«Мне потребовалось много и больше времени чтобы обучиться профессии».

(Мурат, предприниматель)

Предпринимателям с особыми потребностями после несчастных случаев также потребовалось обучение, но обучение в основном по ведению бизнеса и составлению бизнес-плана. В связи с чем I. Mota (2020) особо подчеркивает роль образования и обучения лиц с инвалидностью для облегчения их адаптации в качестве предпринимателя [182].

Таким образом, можно выделить три группы проблем предпринимателей с инвалидностью: финансовые, личные и социальные, что подтверждают предыдущие исследования A. Maritz & R. Laferriere (2016) [183].

Далее мы опросили респондентов о проблемах, с которыми сталкиваются лица с инвалидностью в трудовой сфере по всей республике. Большинство из них отметили, что основными проблемами являются нежелание работать со стороны самих лиц с инвалидностью и их иждивенческий настрой. По словам предпринимателей с особыми потребностями, граждане этой группы республики на пути к трудовой деятельности сталкиваются с индивидуальными барьерами (лень, нежелание работать, иждивенчество и низкий уровень образования) и со структурными барьерами (доступность инфраструктуры и информации).

Предприниматели с особыми потребностями демонстрируют трудолюбие, настойчивость в доведении дела до конца и высокую мотивацию помогать другим. На пути их предпринимательской деятельности их поддерживали члены семьи, заместители, районная палата предпринимателей, местные исполнительные органы, друзья и коллеги-предприниматели. Можно сделать вывод, что помощь от государства существует. Многие из наших респондентов с помощью обучения в палате предпринимателей «Атамекен» и полученных грантов, организованных фондом Даму, смогли получить существенную помощь в продвижении своего бизнеса. Нужно отметить, что государственные программы и институты республики для развития предпринимательской деятельности также стали для них серьезной возможностью на пути к успеху предпринимательской деятельности.

Ключевое влияние в достижении успеха данной группе предпринимателей оказали поддерживающие их люди и реализуемая государственная политика. Анализ опыта предпринимательства лиц с особыми потребностями показывает

важную роль личных факторов, поддержку окружающих людей и государства в развитии предпринимательского дела лиц с особыми потребностями. Развитие предпринимательства лиц с особыми потребностями имеют большое значение для бизнеса и общества в целом и должно быть окружено заботой государства. Усилия государства должны быть направлены на предотвращение финансовых (аренда помещения, успешное кредитование), социальных (дискриминация) и индивидуальных барьеров (обучение), и в таком случае это может способствовать продвижению предпринимательства, которое создает рабочие места для лиц с особыми потребностями.

Таким образом, на основе анализа нормативно-правовой базы государственного регулирования в отношении людей с особыми потребностями Республики Казахстан были получены следующие результаты:

- Низкий уровень конкурентоспособности лиц с особыми потребностями;
- Низкая доступность объектов для лиц с особыми потребностями;
- Малое количество реабилитационных центров по республике;
- Отсутствие систематической поддержки в трудоустройстве лиц с особыми потребностями;
- Отсутствие базы данных по республике, охватывающей все лица с особыми потребностями, а также трудоустроенных в организации, принявших на себя исполнение системы квот, субсидирование затрат работодателей, создающих специальные места для лиц с особыми потребностями по республике;
- Отсутствие эффективных механизмов контроля и мониторинга соблюдения квотирования рабочих мест для лиц с особыми потребностями.

Было выявлено в основном три категории проблем предпринимателей с особыми потребностями на пути их предпринимательской деятельности: финансовые, личные и социальные. Усилия государства должны быть направлены на предотвращение финансовых (аренда помещения, успешное кредитование), социальных (дискриминация) и индивидуальных барьеров (обучение), и в таком случае это может способствовать продвижению предпринимательства, которое создает рабочие места для лиц с особыми потребностями. Определена важная роль личных факторов, поддержки окружающих людей и государства в развитии предпринимательского дела лиц с особыми потребностями.

2.2 Оценка влияние факторов внешней среды на статус занятости лиц с особыми потребностями

В условиях улучшения факторов внешней среды и личных факторов увеличивается уровень занятости лиц с особыми потребностями. В данном исследовании всесторонне анализируются такие факторы внешней среды, влияющие на людей с особыми потребностями, как доступность транспорта,

дизайн и планировка зданий и общественных мест, наличие личного снаряжения и доступность государственных программ, а также отсутствие поддержки в доме и коллективе. Целью данной части работы является изучение и установление взаимосвязи между группой инвалидности, факторами внешней среды и статусом занятости лиц с особыми потребностями. Анализ факторов, влияющих на трудоустройство лиц с особыми потребностями имеет важное значение и станет источником при формировании базовых данных для дальнейшей работы по выработке решений по активизации участия граждан с особыми потребностями в трудовой деятельности.

Модель «Человек – Внешняя среда – Профессия» используется многими учеными для описания взаимодействия человека с внешней средой и с его/ее социально-экономическими действиями [184]. Модель «Человек – Внешняя среда – Профессия» обозначает, что эти три компонента (человек, профессия и внешняя среда) взаимосвязаны друг с другом и способны сократить или увеличить их согласованность между собой. Результатом данной гармоничной совместимости является профессиональная деятельность человека [185]. Человек – непрерывно мотивированная, развивающаяся личность, постоянно взаимодействующая с внешней средой.

Раздел «Человек» состоит из факторов: жизненного опыта, навыков, самооценки, культурного происхождения, личных компетенций, когнитивных и сенсорных способностей, а также способностей индивида, связанных с двигательной активностью.

Раздел «Внешняя среда» включает культурные, институциональные, физические, социальные и социально-экономические аспекты, характеризующие место, где осуществляется профессиональная деятельность индивида.

Раздел «Профессия» содержит функциональные задачи и виды деятельности человека, формируется по результатам взаимодействия индивида с внешней средой и видом его деятельности [185].

Наше исследование было направлено на изучение одной из личных характеристик лиц с особыми потребностями – «группа инвалидности». Следует отметить, что до настоящего времени, в предыдущих исследованиях, на основе модели «Человек – Внешняя среда – Профессия» группа инвалидности другими авторами не была рассмотрена как один из видов личной характеристики индивида. Между тем, в Республике Казахстан, по приказу Министра здравоохранения и социального развития РК от 30 января 2015 года №44, в зависимости от степени нарушения и ограничения жизнедеятельности, а также трудоспособности гражданам устанавливается первая, вторая и третья группа инвалидности. Установленная группа инвалидности влияет на размер выплаты пособий [186]. Чтобы лучше понять взаимосвязь между человеком, факторами внешней среды и занятостью лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан, мы разработали концептуальную основу исследования, где группа инвалидности человека и факторы внешней среды, взаимодействуя друг с

другом, влияют на занятость человека. Здесь группа инвалидности влияет на факторы внешней среды, а внешняя среда опосредует взаимосвязь между группой инвалидности и занятостью лиц с особыми потребностями (Рисунок 18).

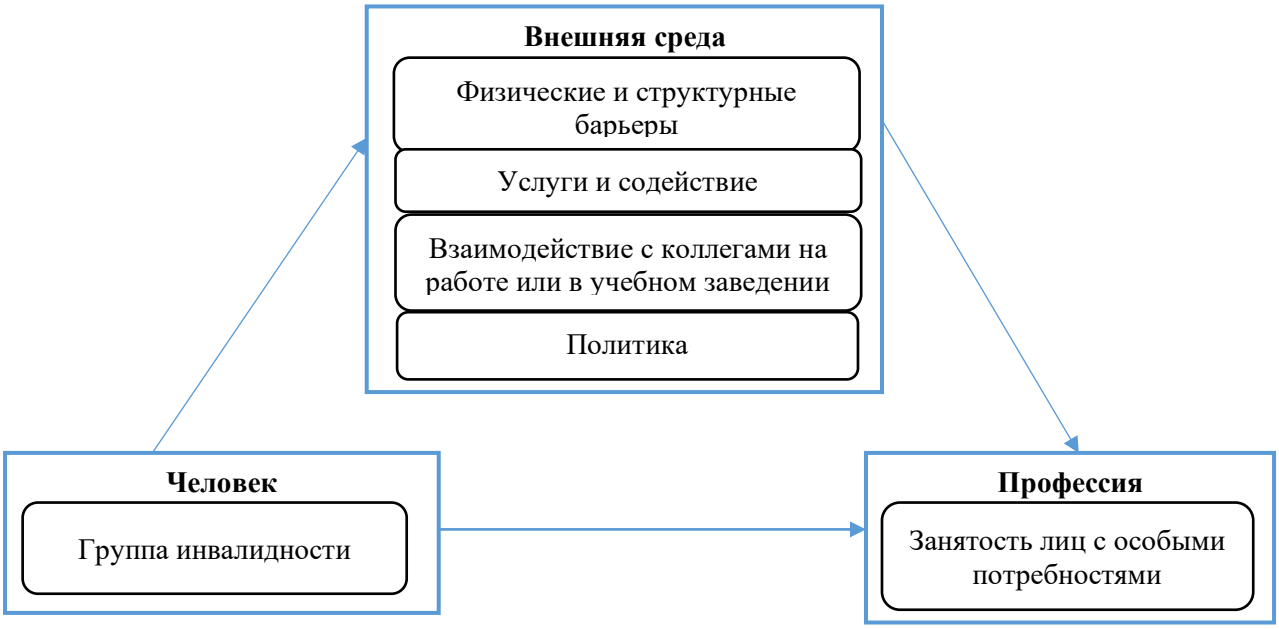


Рисунок 20 – Концептуальная основа взаимодействия группа инвалидности, факторов внешней среды и занятостью лиц с особыми потребностями

Примечание – Составлено автором на основе собственной разработки

С точки зрения модели «Человек – Внешняя среда – Профессия», мы предполагаем и ожидаем, что человек адаптируется во внешней среде для достижения лучших результатов занятости.

Таким образом, фокусируясь на взаимосвязи между человеком, факторами внешней среды и занятостью лиц с особыми потребностями, мы уделяем особое внимание посреднической роли факторов внешней среды между группой инвалидности и занятостью. Руководствуясь вышеизложенными обстоятельствами, мы пришли к выводу, что гипотезы данного исследования заключаются в следующем:

Гипотеза 1. Группа инвалидности негативно влияет на занятость лиц с особыми потребностями.

Гипотеза 2. Группа инвалидности негативно влияет на факторы внешней среды.

Гипотеза 3. Факторы внешней среды играют посредническую роль между группой инвалидности и занятостью лиц с особыми потребностями.

Мы использовали полученные результаты для информирования политиков при разработке индивидуальных мер вмешательства и стратегии по повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан.

Для оценки взаимосвязи между переменными использовался корреляционный анализ. Данные были собраны с помощью онлайн-опроса. Для онлайн-опроса была использована платформа Google forms. Ссылка на опрос была опубликована на информационном портале социальных новостей Республики Казахстан www.inva.kz (первая интернет площадка для граждан Казахстана с особыми потребностями и в мире по вопросам трудоустройства, оказание или получение помощи, поддержки и юридическая служба). В социальных сетях Instagram и Telegram invaprava.kz с активными 5813 участниками, созданную для юридической поддержки по вопросам прав и льгот для лиц с особыми потребностями и их родителей в Республике Казахстан, а также через группы в WhatsApp. Сбор данных был проведен весной и летом 2023 года. Онлайн-опрос был представлен 406 респондентами по всему Казахстану.

Собранные данные для данного исследования были обработаны с помощью программы Stata с использованием метода многомерного статистического анализа и модели структурного уравнения.

Переменные и измерительные инструменты. В соответствии с концептуальной основой, использованной в данном исследовании, мы сосредоточились на группах инвалидности, как одном из аспектов личных факторов. Группа инвалидности устанавливается на основании оценки степени нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, включая трудоспособность.

Переменная группа инвалидности состоит из I, II, III групп инвалидности, которая отражает ряд от тяжелой до легкой формы инвалидности.

На вопрос «Укажите группу ваших особенностей» ответы респондентов кодируются: I группа = 1, II группа = 2, III группа = 3.

Переменная «статус занятости» является двоичной переменной (binary variable) и на вопрос «работаете ли вы в данный момент?» ответы респондентов кодируются: да = 1, нет = 2.

Для измерения факторов внешней среды была использована методика определения факторов внешней среды больницы Крейга [187]. Данная методика измеряет частоту и величину внешних барьеров, а респонденты отвечают на вопрос «Как часто разные пункты шкалы воспринимаются как барьеры?» Частота внешних барьеров измерялась: 1 = никогда, 2 = реже чем ежемесячно, 3 = ежемесячно, 4 = еженедельно, 5 = ежедневно.

Для определения физических и структурных факторов были выбраны: частота доступности транспорта и частота затруднения дизайна и планировки здания.

Фактор «Услуги и содействие» определялся в зависимости от частоты отсутствия личного снаряжения и специальных приспособленных устройств. Взаимодействие с коллегами на работе или в учебном заведении включили фактор «частота отсутствия поддержки в доме и коллективе».

Фактор «Политика» состоял из «частоты затруднения реализации правительственных программ и политики». В приложение В были включены вопросы онлайн опроса.

Результаты и описательные характеристики. В результате первичного сбора данных было получено 406 ответов респондентов. Основные полученные демографические характеристики приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Демографическая информация респондентов

Показатели	**Характеристика**	**Количество / Процент (%)**
Возраст	18-28	43 / 10.5
	29-38	97 / 23.7
	39-48	163 / 39.9
	49-58	90 / 22
	59-68	16 / 3.9
Пол	Мужской	170 / 41.6
	Женский	239 / 58.4
Уровень образования	Умею читать и писать	14 / 3.4
	Начальное образование	5 / 1.2
	Среднее образование	105 / 25.7
	Среднее-специальное	132 / 32.3
	Высшее образование	153 / 37.4
Группа инвалидности	I	145 / 35.5
	II	147 / 35.9
	III	117 / 28.6
Тип инвалидности	Зрение	89 / 21.8
	Слух	33 / 8.1
	Опорно-двигательная форма	154 / 37.7
	Нарушение речи	18 / 4.4
	Другое	115 / 28.1
Статус занятости	Работает	189 / 46.2
	Не работает	220 / 53.8
Примечание – Составлено на основе собственной разработки		

В опросе приняли участие 41.6% мужчин и 58.4% женщин. Большинство респондентов имели возраст 39-48 (39.9%), меньше всего участвовали лица с особыми потребностями в возрасте 59-68 (3.9%). Преобладает доля лиц с высшим образованием 37.4%. У респондентов были I и II группа инвалидности, 35.5% и 37.4% соответственно. Большинство респондентов имели опорно-двигательную форму – 37.7% и меньше всего имели нарушение речи – 4.4%. На момент заполнения онлайн-опроса работали 46.2% лиц с особыми потребностями. Частота преодоления факторов внешней среды людьми с особыми потребностями приведены в таблице 8.

Таблица 8 – Частота преодоления факторов внешней среды людьми с инвалидностью, количество и процент (%)

№	Факторы внешней среды	Никогда	Реже чем ежемесячно	Ежемесячно	Еженедельно	Ежедневно
Физические и структурные барьеры						
1	Доступность транспорта	156/38.1	64/15.6	35/8.6	29/7.1	125/30.6
2	Дизайн и планировка зданий и мест	185/45.2	61/14.9	42/10.3	16/3.9	105/25.7
Услуги и содействие						
3	Отсутствие личного снаряжения и специальных приспособленных устройств	193/47.2	92/22.5	34/8.3	14/3.4	76/18.6
Взаимодействие с коллегами на работе или в учебном заведении						
4	Отсутствие поддержки в доме и коллективе	256/62.6	76/18.6	22/5.4	19/4.6	36/8.8
Политика						
5	Затруднение реализации правительственных программ и политики	128/31.3	124/30.3	69/16.9	16/3.9	72/17.6
Примечание – Составлено на основе собственной разработки						

Доступность транспорта не была доступна для 38.1% респондентов, в то время как для 30.6% респондентов ежедневно была доступна. Дизайн и планировка зданий и мест никогда не затрудняли почти половину респондентов 45.2%, а четверть респондентов затрудняли ежедневно. Отсутствие личного снаряжения и специальных приспособленных устройств была проблемой для 18.6% респондентов ежедневно, а для большинства респондентов 47.2% отсутствие устройств никогда не была проблемой. Отсутствие поддержки в доме и коллективе никогда не была проблемой для 62.6% респондентов. Затруднение реализации и правительственных программ и политики никогда не представляли затруднения для 31.3%, ежемесячно – 30.3% соответственно.

В таблице 9 мы представили корреляционный анализ переменных.

Таблица 9 - Результаты парных корреляций

Переменные	Среднее значение	Стандартное отклонение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Возраст	2.88	1.01	-										
Пол	1.57	.49	-.08	-									
Группа инвалидности	1.92	.81	-.01	-.04	-								
Тип инвалидности	3.12	1.45	.02	.16	.12	-							
Образование	4.02	.97	.04	.12	.01	-.00	-						
Доступность транспорта	2.76	1.71	-.02	.21	-.30***	-.23	.18	-					
Дизайна и планировка зданий и мест	2.49	1.66	-.01	.08	-.35***	-.10*	.16*	.49***	-				
Отсутствие личного снаряжения и специальных приспособленных устройств	2.18	1.50	.10	-.04	-.32***	-.24***	.04	.34***	.43***	-			
Отсутствие поддержки в доме и коллективе	1.77	1.27	-.02	.00	-.01**	.03	-.21***	.18**	.23***	.23***	-		
Затруднения в реализации правительственных програм и политики	2.43	1.41	-.06	.08	-.25***	.01	-.00	.26***	.37***	.35***	.20***	-	
Статус занятости	1.44	.49	-.10*	-.09*	-.17**	-.00	.28	0.17*	.16**	.11*	-.21***	.10*	-
Примечание: *p<.05, **p<.01, ***p<.001 Источник: расчет автора													

По данным таблицы 9 переменная «группа инвалидности» негативно коррелирует с переменной доступность транспорта (r = -0.30, p < .001), с проблемой дизайна и планировки зданий и мест (r = -0.35, p < .001), с отсутствием личного снаряжения и специальных приспособленных устройств (r = -0.32, p < .001), с отсутствием поддержки в доме и коллективе (r = -0.01, p < .01) и с затруднением реализации правительственных программ и политики (r = -0.25, p < .001). Статус занятости позитивно коррелирует с доступностью транспорта (r = 0.17, p < .05), с проблемой дизайна и планировки зданий и мест (r = 0.16, p < .01), с отсутствием личного снаряжения и специальных приспособленных устройств (r = 0.11, p < .05) и с затруднением реализации правительственных программ и политики (r = 0.10, p < .05). Статус занятости негативно коррелирует с отсутствием поддержки в доме и коллективе (r = - 0.21, p < .001). Остальные переменные также позитивно коррелируют между собой. Показатели: образование составило 4.02, тип инвалидности 3.12, возраст 2.88, доступность транспорта 2.76. Значения: группа инвалидности и пол составили 1.92 и 1.57 соответственно. Показатель стандартное отклонение дизайна планировки зданий и мест составил 1.66, а показатель доступность транспорта – 1.71.

Структурная модель, состоящая из двух переменных (группа инвалидности, статус занятости) и одного латентного конструкта (факторы внешней среды), который состоит из пяти наблюдаемых переменных, представлена на рисунке 19.

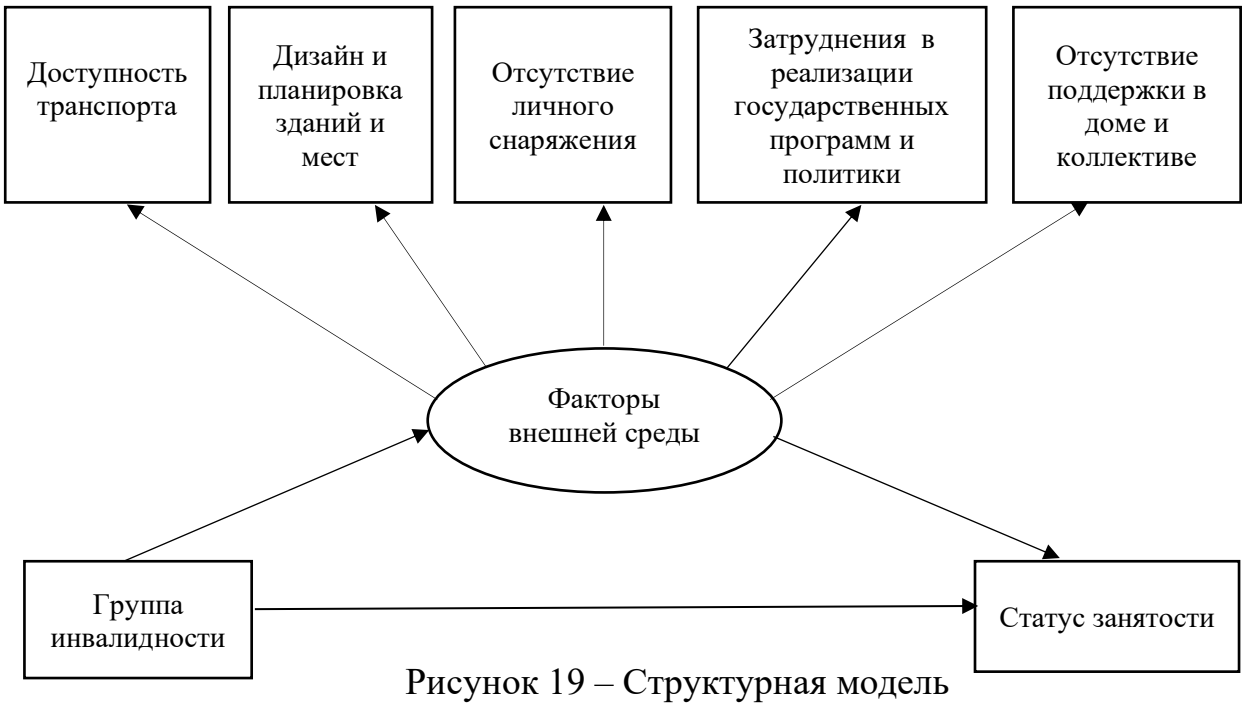


Рисунок 19 – Структурная модель

Примечание – Составлено автором на основе собственной разработки

По подтверждающему факторному анализу индексы соответствия показали нашу модель подходящей: статистика теста Хи-квадрат показала $\chi 2/df=3.8$, по рассуждениям авторов H. Marsh & D. Hocevar (1985) $\chi 2/df \leq 5$ показывает приемлимое соответствие [188]. Индекс Такера Льюиса показал TLI=0.868 – по

рассуждениям авторов P. Bentler & D. Bonett., 1980 TLI>90 является приемлимым [189]. Сравнительный индекс соответствия показал CFI=0.918, RMSEA=0.084 – по выводам авторов M. Browne & R. Cudeck., 1993 RMSEA<.08 является разумным соответствием модели [190]. Стандартизированный средний корневой остаток показал SRMR=0.05 по выводам ученых A. Diamantopoulos, J. Siguaw (2000) SRMR ≤ 0.05, поэтому интерпретируется, как хорошее соответствие [191].

Далее, мы анализируем посреднический эффект факторов внешней среды с группой инвалидности и со статусом занятости лиц с особыми потребностями. Так, факторы внешней среды (M) является медиатором, группа инвалидности (X) является независимой переменной, а статус занятости (Y) является зависимой переменной (таблица 10).

Таблица 10 – Анализ посреднического отношения

Модельные пути	Стандартизированный эффект (β)	95% CI	P - значение	Подтверждение гипотезы
Шаг 1. Группа инвалидности → Статус занятости	-0.07	(-0.139, 0.005)	0.05	Подтверждена
Шаг 2. Группа инвалидности →Факторы внешней среды	-0.03	(-0.078, 0.001)	0.05	Подтверждена
Шаг 3. Факторы внешней среды → Группа инвалидности → Статус занятости	-0.108	(-0.166, 0.050)	0.001	Подтвержена
Примечание – Составлено автором на основе собственной разработки				

В соответствии с данными таблицы 10, группа инвалидности оказывает значительное прямое негативное влияние на статус занятости (β = - 0.07, p = 0,05), группа инвалидности оказывает негативное прямое влияние на факторы внешней среды (β= - 0.03, p=0,05).

Косвенный эффект группы инвалидности → факторов внешней среды → статус занятости составил 0.108 (p=0,001), что позволяет предположить, что показатель факторы внешней среды является посредником между показателем группа инвалидности и показателем статус занятости лиц с особыми потребностями.

Наше исследование является одним из первых, в котором определяется опосредующий эффект взаимосвязи группы инвалидности, факторов внешней среды и занятости лиц с инвалидностью, на основе применения модели «Человек – Внешняя среда – Профессия». Полученные результаты играют ключевую роль в создании основы для дальнейших исследований в области занятости людей с инвалидностью и могут способствовать разработке целевых программ, направленных на поддержку их трудоустройства.

Опрос самих лиц с инвалидностью в рамках данного исследования позволил нам установить негативную взаимосвязь между показателями: группа

инвалидности и статус занятости (означающий, что уровень нарушения функций здоровья негативно влияет на трудоустройства лиц с инвалидностью); группа инвалидности и факторы внешней среды (доступность транспорта; дизайн и планировка зданий и мест; отсутствие личного снаряжения и специальных приспособленных устройств; отсутствие поддержки в доме и коллективе; затруднение реализации правительственных программ и политики). Также установить посредническую взаимосвязь факторов внешней среды с группой инвалидности и статусом занятости лиц с особыми потребностями.

На наш взгляд, полученные результаты являются доказательством наличия взаимосвязи между индивидом и окружающей средой, а также их влияния на занятость лиц с инвалидностью, что свидетельствует о важности создания благоприятной окружающей среды и выработки стратегии, ориентированной на людей с инвалидностью.

Рассмотрим полученные результаты более подробно, опираясь в том числе на проведенные исследования другими авторами.

1. Негативная взаимосвязь между группами инвалидности и статусом занятости лиц с инвалидностью. На возможности доступа к трудоустройству лиц с особыми потребностями большое влияние имеет группа инвалидности, т.е уровень нарушения функций здоровья лиц с инвалидностью. Если потребности лиц с инвалидностью не могут быть удовлетворены и/или несовместимы с требованиями работы то работоспособность индивида может пострадать и в результате может стать нетрудоспособным [192]. Ведь, занятость сама по себе защищает и укрепляет здоровье человека. Доходы от трудовой деятельности пополняют семейный бюджет и, в то же время, уменьшают экономические трудности, например, при оплате необходимых лекарств и получении различных медицинских процедур [193]. Безработица и экономическая неактивность ухудшает здоровье лиц с особыми потребностями [194]. Для увеличения уровня занятости лиц с особыми потребностями необходимо медицинское и реабилитационное вмешательство на ранней стадии заболевания.

2. Негативная взаимосвязь группа инвалидности и факторы внешней среды (доступность транспорта; дизайн и планировка зданий и мест; отсутствие личного снаряжения и специальных приспособленных устройств; отсутствие поддержки в доме и коллективе; затруднение реализации правительственных программ и политики). Факторы внешней среды могут создать барьеры для лиц с инвалидностью с разной степенью нарушения функций здоровья. Физические и структурные барьеры создают существенные препятствия для лиц с разными уровнями нарушения здоровья. Так, исследователи G. Jarl & L. Lundqvist (2020) с помощью построения концептуальной модели «человек-среда-инструмент» пришли к выводу, что для улучшения функционирования людей нужно учитывать все факторы, связанные с человеком, внешней средой и инструментами (транспортные средства, машина и компьютеры) [195]. Авторы другой статьи отметили, что отсутствие поддержки со стороны работодателей,

коллег и членов семьи является важным фактором, влияющим на различные типы инвалидности [196]. Следующие авторы выявили влияние физической среды на инвалидность, среди физической среды наиболее важными были определены транспорт и само жилище лиц с особыми потребностями [197]. Возможное объяснение заключается в том, что лица с особыми потребностями с разными уровнями нарушения функций здоровья в большей степени зависят от факторов внешней среды. Создание благоприятной среды, наличие вспомогательных устройств, наличие поддержки и правильное введение правительственных программ облегчает жизнь лиц с особыми потребностями с разными уровнями нарушения здоровья. При наличии благоприятной среды инвалидность может стать несущественной преградой для социально-экономической интеграции лиц с особыми потребностями.

3. Посредническая взаимосвязь факторов внешней среды с группой инвалидности и со статусом занятости лиц с особыми потребностями. Отсутствие факторов внешней среды, таких как доступность среды, доступность вспомогательных устройств, поддержка в доме и на работе и политика, уменьшает шансы трудоустройства лиц с особыми потребностями разного уровня нарушения функций здоровья. Ведь поддержка работодателей работников с особыми потребностями, как один из факторов внешней среды, влияет на получение и сохранение работы лиц с особыми потребностями в условиях конкурентной занятости [198]. Кроме того, как было выявлено авторами, если возможности участия лиц с особыми потребностями в разработке политики, дизайн и планировка зданий и мест, поддержка семьи положительно влияют, то отсутствие транспорта негативно влияет на участие в обществе лиц с особыми потребностями [199]. Уровень базовой инфраструктуры, государственные услуги и финансовая стабильность, статус занятости тесно связаны с инвалидностью и свидетельствует необходимость инвестиций в инфраструктуру [200]. Анализируя эти данные, можно сделать вывод о важности разработки стратегии устранения физических и структурных барьеров, предоставление информации в доступном виде на пути к достижению безбарьерной среды для лиц с особыми потребностями разного уровня функций здоровья. Полученные результаты дают важнейшие доказательства взаимосвязи между человеком и внешней средой, а также их влияние на статус занятости индивида с особыми потребностями.

В результате количественного исследования, определение сдерживающих факторов на статус занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан, была выявлена негативная взаимосвязь группы инвалидности и статуса занятости лиц с особыми потребностями, а также негативная взаимосвязь группы инвалидности и факторов внешней среды. Установлена посредническая взаимосвязь факторов внешней среды (физические, структурные барьеры, отсутствие вспомогательных устройств, отсутствие поддержки и затруднение правительственных программ и политики) между группы инвалидности и со

статусом занятости лиц с особыми потребностями. Лица с особыми потребностями с наличием физических структурных барьеров, с отсутствием вспомогательных устройств, с отсутствием поддержки и с затруднением доступа государственных программ, имеют меньше возможностей для трудоустройства. Полученные результаты свидетельствуют о важности наличия доступной среды, доступности вспомогательных устройств, поддержки в доме и на работе и политики, ориентированной на трудоустройство лиц с особыми потребностями.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

3.1 Меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

На основе анализа инструментов государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан и оценки влияния факторов окружающей среды на статус занятости лиц с особыми потребностями мы предлагаем следующие меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц данной категории: усилить мониторинг исполнения квотирования рабочих мест (1); стимулировать работодателей, создающих рабочие места (2); развивать экосистему занятости лиц с особыми потребностями (3) (рисунок 20).



Рисунок 20 – Меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями

Примечание – Составлено автором на основе собственной разработки

1. Эффективность государственных мер по регулированию занятости людей с особыми потребностями во многом зависит от уровня контроля за исполнением законодательства. В Республике Казахстан низкая результативность квоты на трудоустройство людей с особыми потребностями была обусловлена слабым контролем за ее выполнением и слишком низким размером административных штрафов за несоблюдение данной нормы.

Согласно принятой Концепции инклюзивной политики в РК на 2025-2030 годы планируется разработка механизма компенсационных выплат работодателями, не выполняющими квоту по трудоустройству лиц с инвалидностью, до 2027 года. В связи с этим мы предлагаем усилить мониторинг исполнения данной квоты, привести его в соответствие с рекомендациями Международной организации труда и назначить компенсационную выплату за каждую незаполненную вакансию в соответствии с требованиями законодательства [82].

1.1 На сегодняшний день во многих развивающихся странах используются компенсационные выплаты работодателям, не исполняющим требования квоты. Предлагаем использовать опыт Германии, Франции и Японии, демонстрирующих эффективное применение квоты (по данным МОТ) для анализа и использования в практике Казахстана (таблица 11).

Таблица 11 – Анализ процесса компенсационных выплат работодателям Германии, Франции и Японии, не исполняющим обязательства по квотам

Страна	**Год введение сбора**	**Сумма сбора**	**Место, куда поступают сборы**	**Направления средств**
Германия	1953	720 евро	Фонд интеграции	Финансовая поддержка работодателей; развитие инфраструктуры и т.д.
Франция	1987	Ежегодный взнос 1500 кратная минимальная почасовая ставка	1.Фонд профессиональной интеграции лиц с особыми потребностями частного сектора 2.Фонд содействия трудоустройству лиц с особыми потребностями государственного сектора	Финансовая помощь в обучении и содействие интеграции людей с особыми потребностями на рабочем месте. Поддержка профессионального роста и адаптации сотрудников с особыми потребностями в рабочей среде.
Япония	1976	50 000 иен в месяц	Японская организация по трудоустройству пожилых людей, лиц с особыми потребностями и лиц, ищущих работу	Субсидирование расходов, связанных с подготовкой помещений, приобретения необходимого оборудования работодателям, финансовые стимулы работодателям и т.д.
Примечание – Составлено автором на основе источника [82]				

В Германии компенсационные выплаты, установленные Законом о лицах, получивших серьезные травмы, функционируют с 1953 года. Согласно данному закону, работодатели частных и государственных предприятий с численностью 20 и более работников, не исполняющие обязательства по трудоустройству лиц с тяжелыми формами инвалидности (лица со степенью инвалидности в 50% и выше) по квоте, обязаны платить компенсационные сборы. На сегодняшний день сумма сбора составляет 720 евро в месяц.

Компенсационные сборы используются для предоставления субсидий работодателям, которые превышают свои обязательства по квотам, и/или для оказания помощи работодателям в покрытии расходов на приспособление зданий. Также предусмотрены определенные суммы денег работодателям на стажировку лиц с тяжелыми формами инвалидности.

Сбор и распределение компенсационных выплат на поддержку трудоустройства лиц с особыми потребностями осуществляет Интеграционное бюро.

В структуре Федерального министерства труда и социальных дел действует Консультативный совет, который занимается вопросами социально-экономической интеграции людей с инвалидностью. Совет состоит из представителей работников, работодателей, организаций, работающих с людьми с инвалидностью, а также социальных служб и учреждений, занимающихся реабилитацией. Основные функции совета заключаются в предоставлении консультаций министру по вопросам содействия занятости данных граждан, работы реабилитационных центров и распределения компенсационного фонда [83].

Во Франции компенсационные выплаты были введены в 1987 году в рамках реформы, предусмотренной Законом о трудящихся лиц с инвалидностью.

По данному закону работодатели частных и государственных предприятий с 20 и более работниками, не выполняющие обязательства перед лицами с физическими, сенсорными, интеллектуальными и психосоциальными нарушениями по квоте, обязаны платить компенсационные выплаты. Для работодателей ежегодный взнос составил 1500 кратная минимальной почасовой ставки в год. Сборы от работодателей поступают в Фонд профессиональной интеграции лиц с особыми потребностями частного сектора и в Фонд содействия трудоустройству лиц с особыми потребностями государственного сектора.

Фонд профессиональной интеграции людей с особыми потребностями частного сектора предоставляет работодателям различные формы поддержки, включая: консультации и сопровождение компаний по вопросам управления инвалидностью на рабочем месте, помощь в трудоустройстве, интеграции и профессиональном развитии сотрудников; рекомендации по адаптации рабочих мест и разумному приспособлению, анализ вакансий, содействие в трудоустройстве через профессиональных тренеров, финансовую поддержку обучения, интеграции и профессионального развития сотрудников, а также создание информационной базы по вопросам интеграции людей с

инвалидностью на рабочем месте. В Совет директоров фонда входят представители социального партнерства и организации, работающие с людьми с инвалидностью [83].

Фонд содействия трудоустройству людей с особыми потребностями государственного сектора предлагает работодателям разнообразные формы поддержки, такие как: помощь в трудоустройстве и удержании работников, финансовая помощь для адаптации рабочих мест, обучение персонала и повышение осведомленности о вопросах инклюзии, содействие в заключении соглашений с работодателями государственного сектора по вопросам трудоустройства и разработке планов их реализации, а также помощь в обеспечении доступности рабочих мест.

В состав национального и регионального комитетов фонда входят представители работодателей и организации, работающие с людьми с особыми потребностями [83].

В Японии с 1976 года работодатели, не выполняющие требования квоты, обязаны уплачивать сбор за каждого не трудоустроенного человека с инвалидностью. Обязанность уплаты сбора касается только частных предприятий, имеющих 100 и более сотрудников. Сегодня сумма сбора составляет 50 000 иен в месяц за каждого не трудоустроенного человека с инвалидностью. Собранные средства направляются в японскую организацию по трудоустройству пожилых людей, людей с инвалидностью и лиц, ищущих работу.

Компенсационные выплаты направлены на субсидирование затрат работодателей на организацию рабочих мест и приобретение необходимого оборудования. Также предусмотрены финансовые стимулы для работодателей, принимающих на работу сотрудников с особыми потребностями сверх установленной квоты. Работодатели получают субсидии за предоставление профессиональных наставников для работников с инвалидностью и за участие в программах, направленных на развитие навыков, необходимых для трудоустройства людей с особыми потребностями [83, 201]. Субсидии при предоставлении помощи профессиональных инструкторов работодателям выплачиваются при наличии программы поддержки со стороны инструкторов по трудоустройству и в последующем найме инструктора по трудоустройству. Инструктор по трудоустройству — высококвалифицированный специалист, обладающий знаниями о специфике трудовой деятельности лиц с инвалидностью и основах трудового законодательства. Он/она оказывает содействие в социальной интеграции сотрудников с инвалидностью в коллектив, обучает их работе на месте, знакомит с требованиями охраны труда и следит за их выполнением. Работа тренера способствует снижению уровня стресса у работников с инвалидностью в случае потенциальных инцидентов и компенсирует недостаток технической и личной помощи [202].

Ученые Mori & Sakamoto., (2018) изучили влияние японской системы компенсационных выплат на занятость работников с особыми потребностями с

помощью анализа административных данных Японии за 2008 год. Результаты исследования показали, что компенсационные выплаты могут способствовать трудоустройству данных лиц. Они также обнаружили, что у небольших фирм имеется стимул нанимать работников с особыми потребностями по мере увеличения размера фирмы. Более того, было выявлено отсутствие взаимосвязи между числом работников с особыми потребностями и нормой прибыли фирмы [75].

Введение компенсационных выплат работодателям, не исполняющих квоты трудоустройства лиц с инвалидностью, основано, в первую очередь, на принципе коллективной социальной ответственности. При этом ответственность за трудоустройство лиц с инвалидностью должны нести в равной степени все работодатели [201].

Мы предлагаем ввести в Республике Казахстан компенсационную выплату предприятиям, не исполняющим квоты трудоустройства лиц с особыми потребностями. Размер компенсационной выплаты предлагается установить Законом Республики Казахстан в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Предлагается создать государственный фонд для содействия трудоустройству людей с особыми потребностями, в который будут накапливаться средства от работодателей.

Средства данного фонда могут быть использованы на субсидирование следующих затрат:

1. Оплата работодателям за предоставление профессиональных тренеров для работников с особыми потребностями;
2. Финансирование программ по развитию навыков, необходимых для трудоустройства сотрудников с особыми потребностями;
3. Поддержка развития услуг по профессиональной реабилитации граждан с особыми потребностями;
4. Поощрение работодателей, эффективно исполняющих обязательства по квоте.

Введение компенсационных выплат принесет следующие перечисленные преимущества:

1. Повышение уровня занятости среди людей с особыми потребностями;
2. Увеличение числа рабочих мест, специально предназначенных для людей с инвалидностью;
3. Создание дополнительных возможностей для трудоустройства людей с особыми потребностями;
4. Выполнение международных обязательств, закрепленных Конвенцией о правах людей с инвалидностью;
5. Улучшение социально-экономического положения людей с особыми потребностями и их семей;
6. Снижение зависимости людей с особыми потребностями от социальных пособий.

Основываясь на опыте развитых стран, можно наблюдать наличие проблем при введении компенсационных выплат. Так, например, работодатели предпочитают платить компенсационные выплаты, а не трудоустраивать лиц с особыми потребностями. Могут возникать вопросы по недостаточному контролю за распределением средств государственного фонда по содействию трудоустройству людей с особыми потребностями. Для решения этих проблем мы предлагаем создать единый государственный веб-портал по обеспечению трудоустройства лиц с особыми потребностями, на котором будут представлены функционирующие предприятия РК и отслеживаться соблюдение квоты и распределение средств компенсационных выплат. Создание веб-портала обеспечит прозрачность работы государственного фонда и будет способствовать общественному контролю за расходованием средств. Будут автоматически фиксироваться данные, что упростит контроль за соблюдением квоты.

1.2 Рекомендуется внедрить систему фиксации данных, что упростит контроль за выполнением квоты (опыт Китая). Также предлагается ввести новые критерии оценки работы государственных служащих, отвечающих за подтверждение выполнения квоты по трудоустройству людей с особыми потребностями.

В Китае были внедрены не только показатели эффективности исполнения системы квотирования, но и случаи, когда дальнейшее продвижение по службе местных чиновников зависит от результатов по трудоустройству лиц с инвалидностью.

Некоторые местные исполнительные органы организуют обучающие тренинги, чтобы научить лиц с особыми потребностями создавать интернет-магазины и продавать товары. Есть местные исполнительные органы, которые предоставляют первоначальное финансирование данным гражданам для открытия онлайн-магазинов [38].

Сегодня в Республике Казахстан оценка деятельности административных государственных служащих, а именно акимов городов областного значения, районов областей и районов городов, осуществляется по уровням эффективности распределения и использования бюджетных средств, достигнутым показателям социально-экономического развития региона; по показателям выполнения программы развития территорий; по обеспечению качественного и своевременного исполнения поручений Президента, Премьер-Министра, Администрации Президента и Канцелярии Премьер-Министра республики [203]. Вместе с тем в оценке деятельности административных государственных служащих не предусмотрены и не учитываются показатели по обеспечению трудоустройства лиц с особыми потребностями.

2. Низкий уровень занятости лиц с особыми потребностями обусловлен нежеланием работодателей трудоустраивать лиц с особыми потребностями. У работодателей возникают вопросы, связанные с обеспечением вспомогательными средствами, с безопасностью и ответственностью. Пугают возможные предстоящие расходы, связанные с установкой и обслуживанием

вспомогательных средств. Работодателей останавливает негативное отношение клиентов к лицам с особыми потребностями (в сфере услуг, в гостиничном бизнесе, в розничной торговле). Существуют проблемы с подбором квалифицированных абитуриентов для стажировки, так как работодатели испытывают затруднения с подбором квалифицированных абитуриентов для обеспечения стажировки или подготовки лиц с инвалидностью [204]. В связи с этим необходимо стимулировать работодателей, создающих рабочие места.

В Республике Казахстан приняты следующие меры поддержки работодателей, создающих рабочие места для людей с инвалидностью: предоставление субсидий для возмещения затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования при оснащении специализированных рабочих мест; предоставление субсидий на заработную плату работников, трудоустроенных на такие рабочие места (в первые 12 месяцев — 70%, но не более 30 МРП, с 13 по 24 месяц — 65%, но не более 30 МРП с 25 по 36 месяц — 60% но не более 30 МРП); предоставление налоговых льгот для работодателей специализированных предприятий, создающим рабочие места для людей с особыми потребностями.

2.1 Согласно статье 288 Налогового кодекса РК, предусмотрено уменьшение налогооблагаемого дохода работодателя на производственные расходы по оплате труда людей с инвалидностью в два раза, а также на 50% от суммы начисленного социального налога на заработную плату и другие выплаты этим лицам [179].

Согласно статье 135 данного кодекса, организации, реализующие деятельность в социальной сфере, не подлежат налогообложению корпоративным подоходным налогом. При условии, что доходы данной деятельности, с учетом доходов в виде безвозмездно полученного имущества и вознаграждений по депозитам, составляет не менее 90% совокупного годового дохода данных организаций (организации, реализующие деятельность в области социальной защиты и социального обеспечения детей, престарелых и организаций лиц с особыми потребностями, в которых численность лиц с особыми потребностями за налоговый период составляет не менее 51% от общего числа сотрудников, расходы организаций по оплате труда лиц с особыми потребностями за налоговый период составляют не менее 51% в специализированных организациях, в которых работают лица с особыми потребностями по потере слуха, речи, а также зрения составляет не менее 35% от общих расходов по оплате труда [179]. Статьёй 248 данного кодекса общественные объединения лиц с особыми потребностями и производственные организаций освобождаются от налога на добавленную стоимость оборота по реализации товаров, работ и услуг при условии, что в данных организациях количество лиц с особыми потребностями составляют не менее 51% от общего числа работников таких производственных организаций, расходы по оплате труда лиц с особыми потребностями составляют не менее 51% и в специализированных предприятиях, в которых работают лица с особыми

потребностями по потере слуха, речи, зрения - не менее 35% от общих расходов по оплате труда [179].

Кроме того, в соответствии с данной статьей, специализированные организации с работниками лиц с особыми потребностями с нарушениями опорно-двигательного аппарата, по потере слуха, речи, зрения численность которых составляет не менее 51% (с работниками лиц с особыми потребностями по потере слуха, речи, зрения численность которых составляет не менее 35%) от общих расходов по оплате труда, уплачивают социальный налог по ставке 4,5%, в то время как все остальные организации уплачивают социальный налог по ставке 11% [179]. В Республике Казахстан налоговые льготы предоставляются только организациям, которые работают с людьми с особыми потребностями, специализированным учреждениям и общественным объединениям данной категории. Это создает потенциальные риски для злоупотреблений льготами со стороны коммерческих структур.

Мы предлагаем ввести налоговые льготы для частных предприятий республики, которые создают рабочие места для лиц с особыми потребностями. Механизм налогового стимулирования, как позитивная мера, будет способствовать выполнению обязательств по статье 27 «Труд и занятость» Конвенции о правах лиц с инвалидностью, согласно которой государства-участники обязаны стимулировать трудоустройство людей с особыми потребностями в частном секторе через стратегии и мер, включая программы позитивных действий, стимулы и другие поддерживающие меры [205].

Мы рекомендуем добавить пункт, в котором прописывается отдание предпочтений поставщикам, выполняющим обязательства по квоту.

2.2 Необходимо провести мероприятия по публичному поощрению компаний, эффективно выполняющих обязательства по квоте, с целью демонстрации позитивного примера для других предприятий на рынке труда.

В Австралии работодатели получают награду за помощь в создании рабочих мест для людей с инвалидностью. С 2011 года государство ежегодно вручает награду «Australian Disability Enterprise Awards» компаниям, которые достигают выдающихся успехов в трудоустройстве людей с инвалидностью. Каждый год парламентский секретарь по вопросам инвалидности призывает предприятия выдвигать кандидатов, которые активно трудоустраивают людей с инвалидностью по всей стране. Эта премия не только награждает такие компании, но и способствует распространению идеи о важности их вклада в улучшение условий жизни людей с инвалидностью. В 2022 году этими наградами были удостоены организации, продемонстрировавшие лучшие практики и инновационные подходы в обучении, обеспечившие безопасные условия труда и предоставившие высококачественное обслуживание населения с особыми потребностями [206].

Проведение мероприятий по публичному поощрению компаний, эффективно выполняющих обязательства по трудоустройству, необходимо и для дальнейшего увеличения продаж продукции, выпускаемой ими. Граждане

Республики могут отдавать предпочтение при покупке продукции, выпускаемой данными предприятиями, выражая поддержку трудоустройства лиц с особыми потребностями.

3. Исследования, касающиеся использования интернета людьми с особыми потребностями и людьми без инвалидности как на компьютерах, так и на мобильных устройствах, во время пандемии, выявили значительные различия. Пока использование интернета среди людей без инвалидности значительно возросло, у людей с особыми потребностями оно осталось на прежнем уровне [207].

Цифровая трансформация мировой экономики продолжает быстрым темпом проводить изменения на рынке труда, которые сопровождаются применением разных видов передовых технологий на рабочих местах [208]. Сегодня цифровые технологии продолжают содействовать трудоустройству лиц с особыми потребностями, путем применения цифровых инструментов и вспомогательных устройств, повышая при этом доступность рабочих мест, которые не требуют расходов. Цифровые технологии меняют отношение работодателей, основанное на таком факторе, как нежелание работодателей осуществлять дополнительные расходы на размещение рабочего места. Благодаря цифровым технологиям ряд ограничений перестает быть причиной низкой производительности труда лиц с особыми потребностями. Цифровые технологии создают новые формы организации труда, у работников появилась возможность работать в удаленном формате, когда рабочие места функционируют в виртуальном пространстве компании. Они не требуют от работодателя затрат на специальное оснащение. Цифровые технологии формируют специальное общество, в котором людей не могут разъединять отсутствие возможности физического передвижения, географическая отдаленность, возрастные и гендерные различия, но при этом объединяют людей общие интересы, ценности, опыт и увлечения. Вместе с тем, цифровые технологии создают цифровой разрыв между людьми с инвалидностью и людьми без инвалидности. По мнению некоторых авторов, цифровой разрыв сопровождается следующими пересекающимися факторами: неравенство, связанное с доступностью цифровых технологий (1), неравенство, связанное с личными ресурсами (2), неравенство, связанное с профессиональными навыками лиц с инвалидностью (3) [208].

Для эффективного использования цифровых технологий людьми с особыми потребностями необходимо создание развитой экосистемы занятости, которая обеспечит интеграцию рынка труда и трудоустройства с процессами цифровизации, цифровой трансформации и социальной политики. Субъектами широкой экосистемы занятости являются сам работник с особыми потребностями, работодатели государственных и частных организаций, социальная служба, неправительственные организации, организации спорта и т.д. Отсутствие поддержки экосистемы ведет к отрицательным результатам трудоустройства. Взаимоотношение субъектов экосистемы потенциально

способствует поиску значимых, устойчивых профессиональных возможностей и развитию активного участия лиц с особыми потребностями [108]. Создание экосистемы занятости для людей с инвалидностью с использованием цифровых технологий способствует улучшению взаимодействия между государственными и частными организациями. В этом процессе участвуют различные стороны, включая лиц с особыми потребностями, их работодателей, а также государственные учреждения, которые занимаются регулированием правовых, финансовых, социальных, образовательных и культурных услуг для этой категории граждан, в том числе общественные организации и волонтеры. В рамках сетевого взаимодействия развивается сотрудничество вышеперечисленных субъектов, объединенных общими экономическими интересами, что позволяет достичь синергетического эффекта. При этом важно учитывать тип инвалидности и ограничения возможностей граждан. Каждый из участников экосистемы занятости имеет свои обязанности. Индивид с особыми потребностями - основной участник в трудоустройстве, обладающий социальными навыками, когнитивными способностями поведения, профессиональными навыками, склонностью к конкретной работе и т.д (таблица 12).

Таблица 12 – Обязанности субъектов экосистемы занятости лиц с особыми потребностями

№	**Субъекты экосистемы занятости лиц с особыми потребностями**	**Обязанности субъектов экосистемы занятости лиц с особыми потребностями**
1	Общеобразовательные организации	Разработка индивидуальных программ, создание специальных условий, включающих перепланировку учебных помещений, адаптацию учебного плана и новые методики обучения и т.д.
2	Профессиональные образовательные организации	Учет студентов с особыми образовательными потребностями на этапах их поступления и обучения в профессиональных образовательных учреждениях. Сотрудничество с работодателями для предоставления информации о квалификациях людей с инвалидностью. Разработка и предоставление доступных учебных программ, направленных на освоение цифровых навыков, включая программы, ориентированные на подготовку специалистов в области информационно-коммуникационных технологий и т.д.
3	Правовые учреждения и организации	Взаимодействие с другими организациями и защита прав и законных интересов лиц с особыми потребностями и т.д.
4	Работодатели частных организаций	Взаимодействие с другими организациями и организация трудовых процессов, адаптация к рабочему месту и т.д.
5	Работодатели государственных организации	Взаимодействие с другими организациями и предоставление необходимого оборудования; создание благоприятных условий на рабочем месте и т.д.

Продолжение таблицы 12

6	Медицинские учреждения	Взаимодействие с другими организациями и отслеживание охвата мероприятиями в секторе здравоохранения и т.д.
7	Организации культуры	Сотрудничество с различными организациями для создания условий, обеспечивающих доступность культурных объектов и услуг для людей с инвалидностью. Обеспечение предоставления услуг этой категории граждан в удобной и доступной форме и т.д.
8	Организации спорта	Взаимодействие с различными организациями и учреждениями, занимающимися физической культурой и спортом для людей с инвалидностью, с целью улучшения доступности и качества этих услуг и т.д.
9	Карьерные центры	Поддержка людей с особыми потребностями в процессе трудоустройства, помощь в переквалификации и повышении квалификации, а также защита их прав в цифровой среде. Укрепление возможностей работодателей через организацию услуг, направленных на помощь в трудоустройстве людей с особыми потребностями. Проведение информационно-разъяснительных мероприятий среди работодателей, информирование их о недискриминации в сфере занятости, важности интеграции на рабочем месте и повышении осведомленности о проблемах инвалидности.
10	Неправительственные организации	Взаимодействие с другими организациями и расширение обмена мнениями и информацией между государственными органами и организациями лиц с особыми потребностями и т.д.
11	Государственные органы власти	Разработка конкретных стратегий, нормативных документов и инициатив, направленных на развитие необходимых навыков и улучшение доступа к цифровым технологиям для людей с инвалидностью. Организация мониторинга на основе единой базы данных. Обеспечение взаимодействия с различными министерствами и другими заинтересованными сторонами.
Примечание – Составлено автором на основе собственной разработки		

Государственные органы власти должны создать четкие стратегии и вести мониторинг их достижения, создать общую базу данных лиц с особыми потребностями, содействовать улучшению условий доступности лицам с особыми потребностями.

Образовательные организации (общеобразовательные организации и профессиональные образовательные организации) призваны обеспечить высокий уровень цифровой грамотности, для чего необходимо разрабатывать доступные учебные программы, ориентированные на получение цифровых навыков, разрабатывать программы обучения, ориентированные, в частности, на отрасль информационно-коммуникационных технологий.

Карьерные центры должны активно содействовать трудоустройству населения с особыми потребностями, поддерживать их в процессе переквалификации и повышения квалификации, а также защищать при этом их права в цифровом пространстве. Эффективное решение перечисленных задач

возможно только в случае тесного сотрудничества всех стейкхолдеров, что поможет создать экосистему занятости людей с особыми потребностями [209].

Организации, представляющие интересы граждан с особыми потребностями, должны проводить информационно-пропагандистскую работу, направленную на поддержку инициатив в сфере цифровизации рынка труда, повышать осведомленность о возможностях трудовой деятельности с использованием цифровых технологий и содействовать в вопросах социально-экономической интеграции граждан с особыми потребностями.

Экосистема создаст условия для интеграции лиц с особыми потребностями в занятость посредством развития и продвижения к потребителям вспомогательных средств с цифровыми технологиями, которые повышают доступность цифровых технологий, общего, профессионального и высшего образования, снимают ограничения передвижения и социальной интеграции; совершенствование электронной биржи труда; развитие виртуальных рабочих мест, удаленного персонала, интеграции в сферу занятости посредством овладения цифровыми компетенциями. Этот процесс может происходить лишь в условиях доступности цифровых технологий для лиц с особыми потребностями. Проблема доступности цифровых технологий для лиц с особыми потребностями имеет комплексный характер и состоит из следующих аспектов доступности: медицинского, технического, образовательного, правового, социально-экономического (стоимостного или ценового) и культурного.

Для преодоления барьеров между работодателями и работниками с особыми потребностями ученые рассматривают возможность формирования мостов с акцентом на роль цифровых технологий между работодателями, лицами с особыми потребностями, образовательными и неправительственными организациями [210]. Мы рекомендуем укрепить межведомственное сотрудничество и координацию предоставления услуг всех стейкхолдеров, задействованных в рамках экосистемы занятости лиц с инвалидностью. Разработка политики должна осуществляться только в рамках полного понимания широкого экологического контекста экосистемы занятости лиц с инвалидностью в конкурентной среде, а, также, на имеющихся рабочих местах с учетом местных экономических факторов. Реализация экосистемы занятости лиц с особыми потребностями призвана быть мостом преодоления барьеров и факторов лиц с особыми потребностями на пути их трудовой деятельности.

Международная организация труда рассматривает важность тесной взаимосвязи экологических, экономических и социальных последствий роста производительности с помощью создания достойных, экологически чистых рабочих мест. Международная организация труда является приверженцем данной теории и рекомендует использовать подход «Экосистема производительности достойного труда». Данный подход реализуется благодаря усилиям совместной и системной работы правительства, организаций работодателей и самих трудящихся лиц с выявлением и устранением проблем, связанных с производительностью и достойным трудом. МОТ предлагает

«экосистему», в которой движущие силы роста производительности труда и достойной работы взаимодействуют на следующих трех уровнях: (1) национальном – макроуровень, (2) отраслевом – мезоуровень и (3) корпоративном – микроуровень [209].

Благодаря гибким и эффективным условиям саморазвития людей с особыми потребностями, создание экосистемы занятости на основе цифровых технологий способствует преодолению барьеров трудоустройства и улучшению окружающей среды. Применение цифровых технологий и обучение цифровым компетенциям помогают развивать профессиональные трудовые навыки людей с особыми потребностями, а также выделяются дополнительные ресурсы на исследования и разработку безбарьерных продуктов и технологий. Кроме того, создаются условия для доступности цифровых технологий путем соблюдения требований по снижению затрат для людей с особыми потребностями со стороны поставщиков ИКТ-услуг [211]. Важно отметить, что повышение уровня занятости людей с особыми потребностями требует значительных финансовых затрат.

3.2 Рекомендации по повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями

Учитывая выявленные препятствующие факторы и барьеры для повышения занятости лиц с особыми потребностями, предлагаем следующие рекомендации для их устранения:

1. Как было выявлено в параграфе 2.1, низкий уровень занятости людей с особыми потребностями прежде всего обусловлен их низкой конкурентоспособностью на рынке труда. Проблема трудоустройства этих граждан после завершения обучения остается нерешенной, поскольку отсутствует целенаправленная поддержка для решения данного вопроса. Отсутствие системной поддержки в процессе трудоустройства выпускников с особыми потребностями негативно сказывается на общей ситуации с занятостью людей с особыми потребностями в республике.

Для повышения конкурентоспособности людей с особыми потребностями в республике реализуются следующие меры мониторинга: выполнение мероприятий по созданию инклюзивной культуры в образовательных организациях; расширение сети кабинетов поддержки инклюзии в дошкольных и средних образовательных учреждениях; обеспечение материально-технической поддержки образовательного процесса для детей с инвалидностью; создание условий для обучения детей с особыми образовательными потребностями в дошкольных, общеобразовательных учреждениях, колледжах и высших учебных заведениях; расширение сети ресурсных центров инклюзивного образования в общеобразовательных организациях, обеспечивающих обучение детей с инвалидностью, с учетом международных практик.

Мы рекомендуем Министерству высшего образования и науки РК внедрить в образовательный стандарт среднего профессионального образования механизм непрерывного процесса от школы к месту работы по следующей схеме: образовательная школа – техническое профессиональное учреждение с результатом перехода к новому статусу – трудоустроенного личности, имеющей постоянное место работы.

Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан разработало краткосрочные онлайн-курсы для востребованных специальностей на платформе «Электронной биржи труда» enbek.kz, включая такие программы, как курс профессионального индивидуального помощника для сопровождения людей с трудностями в передвижении, «Бастау бизнес», копирайтинг и другие. Однако на платформе отсутствуют курсы, направленные на развитие мягких навыков, а также базовых и продвинутых цифровых компетенций [147].

Мы рекомендуем Министерству труда и социальной защиты РК расширить сеть образовательных государственных курсов по повышению квалификации, развивающих мягкие навыки, базовые и сложные цифровые компетенции у лиц с особыми потребностями.

2. Низкий уровень занятости лиц с инвалидностью в РК обусловлен низкой доступностью объектов жизнедеятельности.

В Республике Казахстан был принят Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам защиты прав людей с инвалидностью», целью которого является улучшение доступности жизненно важных объектов для людей с особыми потребностями. Этот закон направлен на создание безбарьерной среды, включая сферу медицинских услуг, обеспечение доступности информации, развитие инклюзивного образования, улучшение системы специализированных социальных услуг и повышение качества жизни людей с нарушениями слуха и проблемами передвижения. Также была проведена оценка состояния социальной и транспортной инфраструктуры, создана карта для мониторинга доступности среды, а также введен контроль за соблюдением государственных норм доступности для маломобильных групп населения, начиная с этапа строительства и до ввода в эксплуатацию объектов в таких городах, как Астана и Алматы.

Мы рекомендуем Министерству труда и социальной защиты населения РК развивать диалог между государственными органами власти, общественными объединениями и представителями лиц с особыми потребностями. Тесная взаимосвязь поможет формированию безбарьерной среды для лиц с особыми потребностями.

3. Малое количество реабилитационных центров по республике повлияло на уровень занятости данных граждан, который остается достаточно низким.

Президент страны поставил задачу до 2025 года создать 12 крупных реабилитационных центров в различных регионах, включая Абайскую, Акмолинскую, Актюбинскую, Атыраускую, Жетысускую, Жамбылскую,

Западно-Казахстанскую, Павлодарскую и Туркестанскую области, а также в таких крупных городах, как Алматы, Астана и Шымкент.

В 2023 году два реабилитационных центра на 150 мест были введены в эксплуатацию в городах Семей и Тараз.

Мы рекомендуем Министерству здравоохранения РК сосредоточиться на расширении подготовки специалистов в области реабилитации с широким профилем, а также инициировать увеличение финансирования для реабилитационных услуг и расширение сети реабилитационных центров.

4. Отсутствие систематической поддержки в трудоустройстве лиц с особыми потребностями является одним из препятствующих факторов на пути повышения уровня занятости лиц с особыми потребностями в республике.

В 2023 году местные исполнительные органы областей, городов республиканского значения и столицы создали центры трудовой мобильности для разработки и реализации мер, направленных на содействие занятости. Основные функции этих центров включают прогнозирование спроса и предложения рабочей силы, разработку региональных карт занятости, внедрение активных мер содействия трудоустройству, мониторинг процесса создания рабочих мест, регистрацию безработных, взаимодействие с работодателями по организации специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью, а также координацию работы всех институтов рынка труда, действующих в регионе.

Мы рекомендуем Министерству труда и социальной защиты населения РК развивать поддерживаемую занятость, для чего ввести для лиц с инвалидностью следующие стадии подготовки: предварительной профессиональной подготовки, основной профессиональной подготовки и стажировки на рабочем месте.

5. Основным препятствием для увеличения занятости людей с инвалидностью является отсутствие единой централизованной базы данных, которая содержала бы информацию о всех людях с инвалидностью по стране, включая тех, кто работает в организациях, выполняющих квотные обязательства, а также о поддержке работодателей, создающих рабочие места для этой категории граждан.

Министерство национальной экономики Республики Казахстан обеспечило доступность официального интернет-ресурса Комитета по статистике и разработало Карту социальных рисков, включающую данные о системах здравоохранения, образования, социальной защиты, внутренних дел, а также, информацию о количестве людей с инвалидностью, количестве людей с утратой профессиональной трудоспособности, количестве престарелых граждан, находящихся в медико-социальных учреждениях, а также о количестве детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [154].

Мы рекомендуем Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК улучшить систему мониторинга занятости людей с инвалидностью. В настоящее время существующая система

отчетности предоставляет только количественные данные (например, количество людей с инвалидностью, из которых работают и т.д) что не дает полноценной информации для разработки эффективной политики, направленной на улучшение условий жизни этой категории граждан.

6. Статьей 14 Конституции Республики Казахстан предусмотрен запрет на какие-либо проявления дискриминации по мотивам социального, должностного, имущественного положения, а также пола, национальности, языка, по любым иным обстоятельствам. Вместе с тем, в Конституции и других законах РК отсутствует полное определение дискриминации и, соответственно, не прописаны меры ответственности за нее.

Мы рекомендуем Министерству труда и социальной защиты населения РК инициировать в республике создание антидискриминационного Закона по отношению к лицам с инвалидностью, тем самым создав законодательные условия, которые препятствуют и уменьшают негативное воздействие со стороны работодателей, ответственных государственных лиц и всех граждан в отношении лиц с особыми потребностями, тем самым добиться равенства в обществе.

7. Результаты качественного исследования, а именно, интервью, проведенные с целью анализа проблем предпринимателей с особыми потребностями по республике, показали важность предотвращения финансовых (аренда помещения и успешное кредитование), социальных (дискриминация) и индивидуальных барьеров (обучение), способствующих продвижению предпринимательства лиц с особыми потребностями. В связи с результатами качественного исследования мы предлагаем следующие рекомендации Министерству труда и социальной защиты населения РК:

7.1 Дальнейшее продолжение грантового финансирования инновационных бизнес-проектов лиц с особыми потребностями;

7.2 Предусмотреть арендные помещения для предпринимателей с особыми потребностями;

7.3 Стимулировать дальнейшие шаги по изменению отношения к лицам с особыми потребностями.

8. Закон Республики Казахстан «О доступе к информации» обязывает государственные учреждения, субъекты квазигосударственного сектора, органы местного государственного управления создавать необходимые условия для лиц с особыми потребностями при предоставлении информации [212].

Приказ Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК «Об утверждении Правил информационного наполнения интернет-ресурсов государственных органов и требований к их содержанию» в части обеспечения доступа к информационным ресурсам, не предусматривает ответственность за несоблюдение требований стандартов при создании веб-сайтов, не регулирует цены на цифровые продукты для лиц с особыми потребностями, не определяются меры мониторинга веб-доступности.

Мы предлагаем Министерству цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК разработать стимулирующие меры для представителей бизнеса, средств массовой информации, а также для других субъектов негосударственного сектора с целью создания доступных цифровых продуктов для лиц с особыми потребностями и разработать механизмы мониторинга соблюдения требований цифровой доступности для данных граждан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Краткие выводы по результатам диссертационного исследования.

1. Государства каждой страны стремятся к равенству и инклюзивности, используя при этом механизмы государственного регулирования, соответствующие условиям страны. Государственное регулирование занятости людей с особыми потребностями включает в себя ряд мер, направленных на создание равных условий для трудоустройства людей с инвалидностью. Это включает разработку и реализацию эффективных политических и социальных инструментов, которые помогают улучшить их положение на рынке труда. Проанализировав существующие и опубликованные мнения ученых о политике занятости лиц с инвалидностью в различных литературных источниках, была разработана концептуальная модель политики занятости лиц с инвалидностью, которая составила методологическую основу дальнейшего исследования. Концептуальная модель раскрывает содержание выявленных тенденций публикаций в пяти временных интервалах, объясняет причины пассивного дохода, включает личные факторы и факторы окружающей среды, внутренние и внешние барьеры и обобщает результаты политики в области занятости лиц с особыми потребностями.

Анализ отечественных и зарубежных источников показал, что, несмотря на большое количество исследований, посвященных занятости людей с особыми потребностями существует недостаток комплексных исследований, фокусирующихся на государственном регулировании занятости данных граждан. Особенно ощущается нехватка работ, оценивающих влияние факторов, затрагивающих занятость исследуемой группы респондентов в полном спектре.

2. Методологический подход государственного регулирования занятости людей с особыми потребностями включает ряд ключевых исследовательских подходов, таких как экономический, социальный, правовой, психологический, идеологический, технологический и экосистемный. Анализ существующих методов оценки государственного регулирования занятости людей с особыми потребностями показал, что как качественные, так и количественные методы играют важную роль в изучении этого процесса.

3. Исследование международной практики государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями показало, что создание поддерживаемой занятости и предоставление возможностей для трудоустройства являются ключевыми факторами. Изучение опыта развитых стран подтвердило высокую эффективность применения квот для трудоустройства, следуя следующему порядку: разработка механизмов стимулирования работодателей и лиц с особыми потребностями; введение сборов и штрафов для предприятий, не исполняющих квоту, создание системы мониторинга соблюдения квоты.

4. В результате анализа системы квотирования рабочих мест для людей с особыми потребностями в Казахстане было установлено, что согласно

действующему законодательству, работодатели не несут ответственности за выполнение квоты. С момента введения квоты не было возбуждено ни одного уголовного дела по фактам нарушений требований к квотированию рабочих мест для людей с особыми потребностями. Вместе с тем, данный вид контроля исполнения квоты является единственным, но недостаточным как в государственном, так и в частном секторах ведения бизнеса. В связи с чем в Республике Казахстан назрела необходимость создания механизма регулярного мониторинга по выполнению установленной квоты трудоустройства лиц с инвалидностью в обоих секторах.

Выявленный низкий уровень образования трудоустроенных лиц с инвалидностью по системе квот в Туркестанской области (данные по уровню образования смогла предоставить только этот регион), позволил сделать вывод о более адресном развитии поддерживаемой занятости и введении предварительной профессиональной подготовки и стажировки лиц с инвалидностью, в том числе и на рабочем месте.

Анализ результатов открытого диалога, проведенного на платформе электронного правительства, показало, что в некоторых регионах, включая Алматы и Астану, за последние пять лет (с 2019 по 2023 годы) отсутствуют или утеряны данные о количестве квотированных рабочих мест для людей с особыми потребностями.

За последние 9 лет обследования качества жизни людей, имеющих инвалидность, в том числе и выборочные, как того требует законодательство, не проводились. В связи с чем назрела необходимость создания статистической, общедоступной республиканской базы данных о трудоустройстве лиц с особыми потребностями, что, на наш взгляд, позволит заинтересованным ведомствам организовать контроль за соблюдением квот.

Результаты анализа субсидирования специальных рабочих мест для лиц с особыми потребностями позволили установить прямую связь с организацией сбора заявок центрами занятости населения на предстоящий финансовый год по запросам от работодателей. В настоящем исследовании, в случае незаинтересованности работодателей в создании специальных рабочих мест, сбор заявок на предстоящий год в РК не осуществляется. Для повышения активности заинтересованных работодателей необходим новый механизм стимулирования их активности в данном вопросе.

5. Анализ отчета о реализации Национального плана по обеспечению прав и улучшению качества жизни людей с инвалидностью в Республике Казахстан до 2025 года показывает низкий уровень конкурентоспособности людей с инвалидностью.

Наблюдается слабая доступность объектов, малое количество реабилитационных центров, отсутствие систематической поддержки в трудоустройстве лиц с инвалидностью, наличествует значительный разрыв уровня безработицы среди лиц с инвалидностью и лиц без инвалидности (64.7%). В связи с этим необходимо укрепление межведомственного сотрудничества и

координации услуг в экосистеме занятости лиц с особыми потребностями для преодоления барьеров и факторов на пути к их трудовой деятельности.

6. Результаты качественного исследования на основе проведенного полуструктурированного интервью с предпринимателями с особыми потребностями показали важную роль личных факторов, потребности в поддержке окружающих людей и государства в создании организации предпринимательского дела. Усилия государства должны быть направлены на устранение финансовых (аренда помещения, успешное кредитование), социальных (дискриминация) и индивидуальных барьеров (обучение), что будет способствовать продвижению предпринимательства, создающего рабочие места для лиц с особыми потребностями.

7. Результаты количественного исследования (онлайн-опроса) направленного на определение сдерживающих факторов, влияющих на статус занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан, показали негативную взаимосвязь между группой инвалидности и статусом занятости лиц с особыми потребностями, посредническую взаимосвязь факторов окружающей среды (физические, структурные барьеры, отсутствие вспомогательных устройств, отсутствие поддержки и затруднение правительственных программ и политики) и группы инвалидности на статус занятости лиц с особыми потребностями. В связи с этим государству следует усилить политику, направленную на улучшение доступной среды, доступности вспомогательных устройств, поддержки в доме и стимулирования трудоустройства лиц с особыми потребностями.

8. Выявленные препятствующие барьеры позволили разработать меры по улучшению государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью, такие как: усиление мониторинга исполнения квотирования рабочих мест; стимулирование работодателей, создающих рабочие места; углубление развития экосистемы занятости лиц с инвалидностью за счет активизации деятельности всех стейкхолдеров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Цели в области устойчивого развития. Организация Объединенных Наций от 15 января 2020 года // https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/.18.05.2020.

2 Закон Республики Казахстан. О ратификации Конвенции о правах лиц с инвалидностью: утв. 20 февраля 2015 года, № 288-V ЗРК.

3 Закон Республики Казахстан. О ратификации Факультативного протокола к Конвенции о правах лиц с инвалидностью: утв. 7 июня 2023 года, №8-VIII ЗРК.

4 Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан: утв. 15 февраля 2018 года, № 636.

5 Huang J., Guo B., Bricout J. From Concentration to Dispersion The Shift in Policy Approach to Disability Employment in China // Journal of Disability Policy Studies. – 2009. - №20. – С. 46–54.

6 Huang Y. Reflections on the discriminatory effect of employment quota with referring to the experience of disabled people in China // Disability & Society. – 2023. – С. 1–5.

7 Liao J. The Quota System for Employment of People with Disabilities in China: Policy, Practice, Barriers, and Ways Forward // Disability & Society. – 2021. - № 36 (2). – С. 326–331.

8 Kim Ch. Comparative Perspectives on Disability Employment Policy //International Review of Public Administration. – 2010. - №15(3). – P. 27–35.

9 Morris F. Prospects for employment of persons with disabilities in the postcovid-19 era in developing countries // Disability & Society. – 2021 - №38. – P. 1–20.

10 Hao Y., Rikui X. How Disability Income Benefits Affect Employment for Persons with Disabilities in China: An Impairment-Based Work Disability Assessment Perspective // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2022. - №19(6). 3428.

11 van der Zwan R., de Beer P. The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? // Journal of European Social Policy. – 2021. - №31(4). – P. 473–486.

12 Tanatova D., Korolev I. Employment of the Disabled: Economic Feasibility or Social Effect // Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. "Studies in Systems, Decision and Control". - Springer International Publishing, – 2021. - №314. – P. 1147–1153.

13 Wegscheider A., Guevel M. Employment and disability: Policy and employers' perspectives in Europe // Alter. – 2021. - №15. – P. 2–7.

14 Goertz Y., Houkes I., Nijhuis F., Bosma H. Factors associated with participation on the competitive labour market of people with visual impairments in The Netherlands // Work. – 2017. - №58. – P. 251–261.

15 Kim J. Factors for Employment of Women with Disabilities in South Korea // Journal of Evidence-Based Social Work. – 2020. - №17. – P.1–12.

16 Morwane R., Dada Sh., Bornman J. Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low and middle-income countries: A scoping review // African Journal of Disability. – 2021. - №10. (833).

17 Ramachandra S., Gudlavalleti M., Br Sh., Allagh K., Pant H., John N. Factors Influencing Employment and Employability for Persons with Disability: Insights from a City in South India // Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine. – 2017. - №10(4). – P. 21–36.

18 Hall J.P., Parker, K. Stuck in a Loop: Individual and system barriers for job seekers with disabilities // Career Development Quarterly. – 2010. - №58 (3). – P.246–256.

19 Ingamells W., Rouse S., Worsfold P. Employment of the disabled in the hotel and catering industry: assumptions and realities // International Journal of Hospitality Management. – 1991. -№ 10 (3). – P. 279–287.

20 Smoleva E.O. Barriers to labor market inclusion viewed by socially vulnerable populations (evidence from Northwestern Federal District) // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. – 2018. - №4. – P. 351–368.

21 Демьянов В. Г. Проблемы профессиональной реабилитации инвалидов по зрению в Республике Казахстан // Вопросы структуризации экономики. – 2010. - №2. – С. 191–195.

22 Naukenova A. Kazakhstan's and developed countries' experience in reforming social policy on employment of people with disabilities // Economics & Sociology – 2015. - №8. – P. 287–297.

23 Nurumova G.N. Interaction between state and non-state sectors in providing of social services to children with disabilities and to their families in Kazakhstan //Kaznu Bulletin. Psychology and sociology series – 2014.- №2 (49). – P.148–158.

24 Нуран Д.Н. Соқырлық әлеуметтік мәселе ретінде: Зағип жандардың қоғамға интеграциялануы // Хабаршы. Психология және социология сериясы – 2017. - №3 (62). – Б.51–59.

25 Koishibayev M.M., Nechayeva Y.L., Kapitsyn, V.M. National plans to ensure the rights of persons with disabilities in Kazakhstan - amendments to the legislation//Disability and Society – 2020. - №35 (8). – P.1355–1359.

26 Ариппай Н.А., Әбдікерова Г.О. Мүмкіндігі шектеулі топтарды әлеуметтік қорғау// ҚазҰУ хабаршысы. Психология және социология сериясы – 2014. - №4 (51). – Б. 195–204.

27 Окутаева С.Т., Смагулова З.К., Муканова А.С. Особенности трудоустройства лиц с инвалидностью в Республике Казахстан // Вестник университета «Туран» - 2024. - №2. – С. 79-93. https://doi.org/10.46914/1562-2959-2024-1-2-79-93

28 Бекжанова Т.К., Ауешова Б.Т., Ешпанова Д.Д., Динчер Х. Проблемы занятости лиц с инвалидностью в Казахстане // Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. – 2024. - № 2 (55). – С.159-166.

29 Adibayev A.M., Omirzhanov Y.T. The main problems with the implementation of the international standards for the employment of persons with disabilities in the Republic of Kazakhstan // Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Law Series. – 2022. - №2 (139). – P. 109–121.

30 Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан - 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» от 14 декабря 2012 года // https://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs.15.12.2021.

31 Фрумкин Б. И., Якубович И.Г. Правильное использование труда инвалидов и охрана их здоровья. (Методика и практика работы коопинстрахкасс). - Москва: 1936. – 75 с.

32 WHO Policy on disability. - Geneva: World Health Organization, 2021. - 16p. https://www.who.int/publications/i/item/9789240020627. 15.05.2022

33 Jakobsen K., Svendsen E. Employers' perspective: When a return to work is the objective for persons with reduced mobility Work // Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation – 2013. - №44 (2). – P.145-153.

34 Samper M.B., Fernández A.C. Labor insertion of people with disabilities in public employmentLegal-economic analysis of the situation in the Community of Madrid [La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídico-económico de la situación en la Comunidad de Madrid] //CIRIEC-Espana Revista de Economia Publica, Social y Cooperativa – 2017. - № (91). – P. 203– 234.

35 Сенокосова О.В. Занятость инвалидов: формы и перспективы развития в российской экономике: кандидатская диссертация: Специальность ВАК РФ.08.00.05 – Саратов: Саратовский государственный технический университет, 2007. – 170 с.

36 Разинов А.В. Развитие организационно – экономических механизмов содействия занятости инвалидов: диссертация кандидата экономических наук: Специальность ВАК РФ. 08.00.05 – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2013. – 180 с.

37 World report on disability. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.– Geneva: World health organization, 2011. – 325 p.

38 Haveman R., Wolfe B. Chapter 18. The economics of disability and disability policy/ In Handbook of Health Economics. – Amsterdam: Elsevier, 2000. – 1051 p.

39 Li B, Fisher K, Farrant F, Cheng Z. Digital policy to disability employment? // An ecosystem perspective on China and Australia. Social Policy and administration – 2021.- №55. – P. 1–16.

40 Lamichhane K. Disability, Education and Employment in Developing Countries: From Charity to Investment // Cambridge: Cambridge University Press. – 2016. - №31(9). – P. 20–37.

41 Жанкубаев Б.А. Тенденции занятости населения в постсоциалистическом Казахстане: диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва: Институт рынка труда, 2000. - 165 с.

42 Seitenova A., Becker Ch. Disability in Kazakhstan: An Evaluation of Official data. Social Protection Discussion Papers and Notes 42470. – The world bank, 2008. - 78 p.

43 Кучма К.П., Кучма О.П., Горбунова О.Н. Процессы регулирования рынка труда // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. - № 10. – С. 82–87.

44 Mont D. Disability Employment Policy // The world bank – 2004. - №0413. – P.1-34.

45 Досанова З.Т. Государственное регулирование занятости населения в Республике Казахстан // Вестник КазНу им аль-Фараби. – 2013. - №3(97). – С.164– 172.

46 Жакупова С.Т. Формирование занятости и ее регулирование в переходной к рынку период: автореферат диссертации кандидат экономических наук: 08.00.01. - Алматы: Институт Экономики НАН РК. 1997. - 29 с.

47 Тажикенова С.К. Регулирование занятости населения: международный опыт и опыт Республики Казахстан. Государственное управление // Электронный вестник. – 2006. № 8. – С. 1-7.

48 Myshbayeva Z. T., Sokira T.S., Belgibayeva Z.Z., Dzhulaeva A.M. Employment Policy for Persons with Disabilities: Systematic Literature Review with Bibliometric Analysis //Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes.- 2022. - № 4. – P. 150–171. https://doi.org/10.14515/ monitoring.2022.4.2157

49 Chadegani A., Salehi H., Yunus M., Farhadi H., Fooladi M., Farhadi M., Ale Ebrahim N. A comparison between two main academic literature collections: Web of science and scopus databases // Asian Social Science. – 2013. - №9 (5). – P. 18–26.

50 Goyal K., Kumar S. Financial Literacy: A Systematic Review and Bibliometric Analysis // International Journal of Consumer Studies. – 2021. - №1 (45). – P. 80 – 105.

51 Keough F. W. The employment of disabled service men // The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. – 1918. - №1 (80). P.84–94.

52 Curtis J. Employment of Disabled People // Royal Society of Health journal. – 1981. № 100. – P. 218 – 231.

53 Florian V. Objective obstacles in hiring disabled persons // International Journal of Rehabilitation Research. - 1981. - №4. – P. 167– 174.

54 Espir M., Semmence A., Floyd M. The Recruitment to the Civil Service of People with Epilepsy // The Journal of the Society of Occupational Medicine.- 1987.№37. – P.16– 28.

55 Cooper N. New trends in vocational rehabilitation and employment of disabled persons // Giornale italiano di medicina del lavoro. – 1984. - №6. – P. 5– 9.

56 Snyder, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines // Journal of Business Research. – 2019. - №104. – P.333-339.

57 Donthu N., Kumar S., Mukherjee D., Pandey N., Lim W. M. How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines // Journal of Business Research. – 2021. - №133. – P. 285– 296.

58 Boyle F., Sherman D. Scopus™: The Product and Its Development // The Serials Librarian. – 2006. - №3(49). – P. 147– 153.

59 Curtis J. Employment of Disabled People // Royal Society of Health journal. – 1981. № 100. – P. 218– 231.

60 Florian V. Objective obstacles in hiring disabled persons // International Journal of Rehabilitation Research. - 1981. - №4. – P. 167– 174.

61 Espir M., Semmence A., Floyd M. The Recruitment to the Civil Service of People with Epilepsy // The Journal of the Society of Occupational Medicine.- 1987. - №37. – P.16– 28.

62 Cooper N. New trends in vocational rehabilitation and employment of disabled persons // Giornale italiano di medicina del lavoro. – 1984. - №6. – P. 5– 9.

63 Goss D., Goss F., Adam-Smith, D. Disability and employment: A comparative critique of UK legislation // International Journal of Human Resource Management. – 2000. - №11(4). – P.807– 821.

64 Holler R. Disabling Ideas – Disabling Policies: The Case of Disability Employment Policy in the Newly Established Israeli State // Social Policy and Administration. – 2017. - №51(3). – P.424-441.

65 Zola I. K. Toward the necessary universalizing of a disability policy // Milbank Quarterly. – 1989. - №67. – P.401 - 428.

66 Cook J. A., Burke J. Public policy and employment of people with disabilities: Exploring new paradigms // Behavioral Sciences and the Law. – 2002. - №6(20). – P.541-557.

67 Meys E., Hermans K., Maes B. Using an ecological approach to grasp the complexity of social inclusion around a person with a disability // Disability and Health Journal. – 2021. - №14. –P. 101-152.

68 International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). World Health Organization // https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-offunctioning-disability-and-health 04.05.2022

69 Рекомендация 195. Рекомендация о развитии людских ресурсов:образование, подготовка кадров и непрерывное обучение. Женева.: Международная организация труда, 2004. – 15 с.

70 The glass ceiling and persons with disabilities. The Glass Ceiling Comission U.S Department of labor (eds) Status of employment. – Washington D.C.: US Department of labor, 1994. – 94 p.

71 Samoy E., Waterplas L. Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium) // Alter. – 2012. - №6 – P. 94-109.

72 Bualar T. Employer dilemma over disability employment policy in Thailand // Journal of Public Affairs. – 2015. - №15(3). – P. 231-236.

73 Rodrigues P.S., Pereira É.L. The perception of people with disabilities about work and the Law of Quotas: a literature review [A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura] // Physis. – 2021. - №31 (1). – P. 1-20.

74 Waltz M., Schippers A. Politically disabled: barriers and facilitating factors affecting people with disabilities in political life within the European Union // Disability & Society. – 2020. - №36. – P. 1-24.

75 Mori Y., N Sakamoto. 2018. Economic Consequences of Employment Quota System for Disabled People: Evidence from a Regression Discontinuity Design in Japan //Journal of the Japanese and International Economies. – 2018. - №48. – P. 1–76.

76 Hasegawa T. Equality of opportunity or employment quotas? - A comparison of Japanese and American employment policies for the disabled // Social Science Japan Journal. – 2007. - № 10 (1) – P. 41–57.

77 O'Connell Bryan. "After You": A Comparison of International Approaches to Employing and Accommodating the Differently Abled // Oregon review of international law. – 2021. - №22 (197). – P. 1-26.

78 Schall C. The Americans with Disabilities Act - Are we keeping our promise? An analysis of the effect of the ADA on the employment of persons with disabilities // Journal of Vocational Rehabilitation. – 1998. - №10. – P.191-203.

79 Berkowitz E. Disabled Policy: A Personal Postscript // Journal of Disability Policy Studies. – 1992. - №3. – P.1-16.

80 Kim S., Rhee S. Measuring the effects of employment protection policies: Theory and evidence from the Americans with Disabilities Act // Labour Economics. – 2018. №54. – P.116-134.

81 Bambra C., Pope D. What are the effects of anti-discriminatory legislation on socioeconomic inequalities in the employment consequences of ill health and disability? // Journal of Epidemiology and Community Health. – 2007. - № 61(5). – P.421-426.

82 Bell D., Heitmueller A. The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or Hindering Employment Among the Disabled? // Journal of health economics. – 2008. № 28. – P. 465-80.

83 Making the future of work inclusive of people with disabilities. Global business and disability network. – Geneva.: International labor organization, 2019. - 42 p.

84 Hao Y., Li P. Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2020. - №14(17). – P. 49-76.

85 İpek E. The Costs of Disability in Turkey // Journal of Family and Economic Issues. – 2020. - №2 (41). – P. 229–237.

86 Goggin G., Yu H., Fisher K. R., Li, B. Disability, technology innovation and social development in China and Australia // Journal of Asian Public Policy. – 2019. - №12(1). – P. 34–50.

87 Myshbayeva Z., Sokira T. ICT access problems of persons with disabilities during and post pandemic (covid 19): a Conceptual model // Emerging Markets Economics and Business. Contributions of Young Researchers. Proceedings of the 12th International Conference of Doctoral Students and Young Researchers. – Oradea, 2021. – P. 166-171.

88 Okyere C., Sung C., Fisher M.H., Kammes R.R., Park J. The Impacts and Experiences of COVID-19 on Employment for Individuals with Disabilities // Journal of Rehabilitation. – 2021. - № 1(87). – P. 25-32.

89 Olney S., Devine A., Karanikolas P., Dimov S., Malbon J., Katsikis G. Disability and work in a health and economic crisis: Mitigating the risk of long-term labour market exclusion for Australians with disability through policy coordination // Australian Journal of Public Administration. – 2022. - №81. – P. 163-180.

90 Chan F., Tansey T. N., Iwanaga K., Bezyak J., Wehman P., Phillips B. N., Strauser D. R., Anderson C. Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy: A Cross Sectional Survey Study // Journal of Occupational Rehabilitation. – 2021. - № 3(31). – P. 463–473.

91 Gignac M., Shahidi F., Jetha A., Kristman V., Bowring J., Cameron J. I., Tonima S., Ibrahim S. Impacts of the COVID-19 pandemic on health, financial worries, and perceived organizational support among people living with disabilities in Canada // Disability and Health Journal. – 2021. - №14(4). – P.119-145.

92 Nally D., Moore S. S., Gowran R. J. How governments manage personal assistance schemes in response to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Scoping Review // Disability and Society. – 2022. - №37(10). – P. 1-24.

93 Duvvuru A., Radhakrishnan S., More D., Kamarthi S., Sultornsanee S. Analyzing structural & temporal characteristics of keyword system in academic research articles // Procedia Computer Science. – 2013. - №20. - P. 439–445.

94 Meredith J. Theory Building through Conceptual Methods // International Journal of Operations & Production Management. – 1993. - №13(5). – P. 3-11.

95 Crawford L. M. Conceptual and theoretical frameworks in research // Research Design and Methods: An Applied Guide for the Scholar-Practitioner. – 2019. – P. 35–48.

96 Migliaccio G. ICT for disability management in the net economy //International Journal of Globalisation and Small Business. – 2016. - №8(1). – P.51–72.

97 Bruyere S. Civil Rights and Employment Issues of Disability Policy //Journal of Disability Policy Studies. – 2000. №11. – P. 18 – 28.

98 Nardodkar R., Pathare S., Ventriglio A., Castaldelli-Maia J., Javate K. R., Torales J., Bhugra, D. Legal protection of the right to work and employment for persons with mental health problems: a review of legislation across the world. // International review of psychiatry (Abingdon, England). – 2016. - № 28(4). – P. 375–384.

99 Shields M., Spittal M. J., Aitken Z., Dimov S., Kavanagh A., King T. L. Does employment status mediate the association between disability status and mental health among young adults? Evidence from the Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) survey // Occupational and environmental medicine. – 2023. - № 80(9). – P. 498–505.

100 Summaka M., Zein H., Naim I., Fneish S. Assessing the psychological impact of COVID-19 outbreak and its related factors on Lebanese individuals with physical disabilities // Disability and health journal. – 2021. - № 14(3).

101 Bonaccio S., Connelly C. E., Gellatly I. R., Jetha A., Martin Ginis, K. A. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence // Journal of business and psychology. – 2020. - № 35(2). – P. 135–158.

102 Brunetti, I. and Corsini, L. "School-to-work transition and vocational education: a comparison across Europe"// International Journal of Manpower. – 2019. № 40(8). – P.1411-1437.

103 Tay L., Harter J. K. Economic and labor market forces matter for worker well-being // Applied psychology. Health and well-being. – 2013. - № 5(2). – P. 193–208.

104 Scheid T. L. Stigma as a barrier to employment: mental disability and the Americans with Disabilities Act // International journal of law and psychiatry. – 2005. №28(6). – P. 670–690.

105 Østerud, K. L. Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience // Sociology of Health & Illness. – 2023. - №45(1). – P. 90–108.

106 Greenblum J. Effect of rehabilitation on employment and earnings of the disabled: sociodemographic factors // Social security bulletin. – 1979. №42(8). – P.11–37.

107 Hasan N., Ashraf M., Ahmed Ezaz., Hasan Md., Bhattacharjee V. The impact of information and communication technology (ICT) on the lives of disabilities: a case in Bangladesh // International Journal on Disability and Human Development. – 2016. - №16(3). – P. 301-310.

108 Nicholas D., Mitchell W., Dudley C., Clarke M., Zulla R. An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder // Journal of Autism and Developmental Disorders. – 2018. №48. – P. 1-12.

109 Lunt N., Thornton P. Disability and employment: towards an understanding of discourse and policy // Disability & policy – 1994. - №9(2). – P. 223-238.

110 Johnson W. G. The Future of Disability Policy: Benefit Payments or Civil Rights? // The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. – 1997. - №549(1). – P. 160–172.

111 Scheid T.L. The Americans with disabilities act, mental disability, and employment practices // The Journal of Behavioral Health Services & Research. –1998. - № 25. – P. 312–324.

112 O'Day B., Killeen M. Does U.S. Federal policy support employment and recovery for people with psychiatric disabilities? // Behavioral sciences & the law. – 2002. - № 20. – P. 559-83.

113 Beegle K., Stock W. The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws // Journal of Human Resources. – 2003. - №4(38). – P. 806-859.

114 Campolieti M., Riddell Ch. Disability policy and the labor market: Evidence from a natural experiment in Canada, 1998–2006 // Journal of Public Economics. – 2012. - № 96. – P. 306-316.

115 Hullegie P., Koning P. How disability insurance reforms change the consequences of health shocks on income and employment // Journal of Health Economics. – 2018. - №62. – P. 134-146.

116 Kim P. An Analysis of the Employment of Persons with Disabilities in the Korean Government: A Comparative Study with the American Federal Government // Public Personnel Management. – 2006. - №35. – P.15-31.

117 Maroto M., Pettinicchio D. The Limitations of Disability Antidiscrimination Legislation: Policymaking and the Economic Well-being of People with Disabilities // Law & Policy. – 2014. - №36. – P. 370-407.

118 Agovino M., Garofalo A., Marchesano K. The effects of employment promotion measures on labour market participation of disabled people: the case of Italy // Quality & Quantity. – 2018. - №52. – P.135-155.

119 Kuznetsova Y., Yalcin B., Priestley M. Labour Market Integration and Equality for Disabled People: A Comparative Analysis of Nordic and Baltic Countries // Social Policy and Administration. – 2017. - №51. – P. 577-597.

120 Dean D., Pepper J., Schmidt R., Stern, S. The effects of youth transition programs on labor market outcomes of youth with disabilities. Economics of Education Review. – 2019. - №68. – P. 68-88.

121 Agovino M., Rapposelli A. Disability and Work: A Two-Stage Empirical Analysis of Italian Evidence at Provincial Level in Providing Employment for Disabled Workers // Social Indicators Research. – 2016. - №125(2). – P. 635-648.

122 Қылышбаева Б.Н., Дуйсенова С.М. Мүмкіндігі шектеулі жастар әлеуметтік жұмыстың объектісі ретінде // ҚазҰУ хабаршысы. Психология және әлеуметтану сериясы. – 2015. - №3 (54). – Б. 113-117.

123 Хисамутдинова Р. Трудоустройство и социальное обеспечение инвалидов войны в Западном Казахстане в 1945–1950-е гг. (на материалах Актюбинской области) // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2019. - № 1 (49). – С. 70–78.

124 Жусупова А., Жаназарова З. Мүгедек балаларды қоғамға бейімдеу арқылы сауықтыру жолдары // ҚазҰУ Хабаршысы. Психология және әлеуметтану сериясы. – 2015. - №1 (52). – Б. 223-230.

125 Rowley J., Slack F. Conducting a literature review // Management Research News. – 2004. - №27(6). P. 31–39.

126 Xiao Y., Watson M. Guidance on Conducting a Systematic Literature Review // Journal of Planning Education and Research. – 2019. - №39(1). – P. 93-112.

127 Lambert R.D. Area and International Studies in the United States: Institutional Arrangements / In: Neil J. Smelser, Paul B. Baltes. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (eds) - Pergamon, 2001. – P. 686-692.

128 Jamshed Sh. Qualitative research method-interviewing and observation // Journal of basic and clinical pharmacy. – 2014.- № 5. – P. 87-88.

129 Gayle R. Jennings, Business, Social Science Methods Used in. In: Kimberly Kempf-Leonard. Encyclopedia of Social Measurement (eds) – Amsterdam: Elsevier, 2005. - P. 219-230.

130 Stephan K. E. Friston K. G. Functional Connectivity / In: Larry R. Squire. Encyclopedia of Neuroscience (eds). Stress: definition and history – Oxford Academic Press. 2009. – 555 p.

131 Kaplan D. Structural Equation Modeling / Editor(s): Neil J. Smelser, Paul B. Baltes. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences – Pergamon. 2001. – P.15215-15222

132 Esping-Andersen Gosta., Myles John. The Welfare State and Redistribution/ In: Grusky B.D (eds) Social Stratification Class, Race, and Gender in Sociological Perspective. – United Kingdom: Routledge, 2007. – P. 1196.

133 Smits S. Disability and employment in the USA: The quest for best practices // Disability & Society. – 2004. - № 19(6). – P. 647-662.

134 Beyer S. The progress towards integrated employment in the UK // Journal of Vocational Rehabilitation. – 2012. - № 37. – P.185-194.

135 Jarhag S., Nilsson G., Werning, M. Disabled Persons and the Labor Market in Sweden // Social Work in Public Health. – 2009. - №24(3). – P. 255-272.

136 O'Brien J., Dempsey I. Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden // Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities. – 2004. - №1(3-4). – P. 126-135.

137 Michailakis D. Information and Communication Technologies and the Opportunities of Disabled Persons in the Swedish Labour Market // Disability & Society. – 2001. - №16(4). – P. 477-500.

138 Barnay T., Duguet E., Clainche Ch., Videau Yann. An evaluation of the 1987 French Disabled Workers Act: better paying than hiring // The European Journal of Health Economics. – 2019. - №20. – P. 597-610.

139 Bunt D., van Kessel R., Hoekstra R., Czabanowska K., Brayne C., BaronCohen S., Roman-Urrestarazu, A. Quotas, and Anti-discrimination Policies Relating to Autism in the EU: Scoping Review and Policy Mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania // Autism research: official journal of the International Society for Autism Research. – 2020. - №13(8). – P. 1397-1417.

140 Jochmaring J., York J. Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany // Scandinavian Journal of Disability Research. – 2023. - №25. – P. 29-44.

141 Kordsmeyer A., Efimov I., Lengen J., Flothow A., Nienhaus A., Harth V., Mache S. Balancing social and economic factors - explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms // Journal of Occupational Medicine and Toxicology. – 2022. - № 17(4) – 20 p.

142 Kock M. Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights // German Law Journal. – 2004. -№11(5). – P. 2-5.

143 Lechner M., Vazquez-Alvarez R. The Effect of Disability on Labour Market Outcomes in Germany: Evidence from Matching // SSRN Electronic Journal. – 2004. - №43(4). – P. 389-412.

144 Thornton P. Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice / In: GLADNET Collection. Cornell university (eds.) Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities. – Geneva: International labor office, 1998. – 89 p.

145 Michael F., Klaus N. Quota Schemes and the Assessment of Employment Handicap in Britain and West Germany // Disability & Society. – 1986. - №1(3). – P. 291-299.

146 Lo S., Ville I. The “employability” of disabled people in France: A labile and speculative notion to be tested against the empirical data from the 2008 “HandicapSanté” study // ALTER - European Journal of Disability Research. – 2013. - №7. – P. 227-243.

147 X.Wu., W.Wu. Mapping the development of disabled people’s organizations in China: main types and current status // Disability & Society. – 2022. - № 37(2). – P. 351-356.

148 Официальный сайт бюро национальной статистики Агенства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – 2020. - URL: https://stat.gov.kz/

149 Сокира Т.С., Мышбаева З.Т. Актуальные проблемы занятости лиц с инвалидностью в Республике Казахстан // Central Asian Economic Review. –2020. - №5. – P. 32-45. https://caer.narxoz.kz/jour/article/view/18

150 Ревизионная комиссия по городу Астане // https://rkastana.gov.kz/ru/news/smi-o-nas/159 07.07.2024

151 Газалиева Ш.М., Илюшина И.Ю., Югай М.И. Характеристика ограничения жизнедеятельности у инвалидов вследствие цереброваскулярных заболеваний в Карагандинской области // Вестник АГИУВ. - 2013. - №3. - Стр 81-83.

152 В Туркестане около 5 тысяч человек первые признаны инвалидами //https://dingek.kz/ru/basty-zhanalyqtar/v-turkestane-okolo-5-tysjach-chelovek-pervyepriznany-invalidami/ 07.07.2024

153 Нацун Л. Н., Шабунова А. А. К вопросу об экономической цене инвалидности // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2018. – № 11 (2). – С. 160-174.

154 Национальный портал. Информационный портал. Социальная защита лиц с инвалидностью // https://inva.gov.kz/ru/national-plan

155 Spankulova L., Karatayev M., Clarke L. M. Trends in Socioeconomic Health Inequalities in Kazakhstan: National Household Surveys Analysis // Communist and Post – Communist Studies. - 2020. – №53. - P. 177-190.

156 Трудовой кодекс Республики Казахстан.Кодекс Республики Казахстан: утв. 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

157 Конституция Республики Казахстан. Конституция принята на республиканском референдуме: утв. 30 августа 1995 года.

158 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении стандартов рабочего места лиц с инвалидностью:утв. 26 мая 2023 года № 179. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 мая 2023 года № 32613.

159 Данные министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по порталу «Открытый диалог» https://eotinish.kz/appeal?tabCode=ALL&page=2&id=1a21ae4f-2ffb-4dfea01b3efa62b6abc4 07.07.2024.

160 Социальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан: утв. 20 апреля 2023 года №224-VII ЗРК.

161 Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Концепции инклюзивной политики в Республике Казахстан на 2025 – 2030 годы» утв. 30 декабря 2024 года № 1143. https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400001143.

162 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении Правил квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью: утв.7 июня 2023 года № 207. № 32737.

163 Кодекс Республики Казахстан. Об административных правонарушениях: утв. 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК.

164 Коскина А. В Казахстане трудоустройства инвалидов изобилует формализмом // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31467635#sub_id=010.10.2021.

165 Данные акимата Туркестанской области по порталу «Открытый диалог» https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/749768 14.07.2024.

166 Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Об утверждении Правил и условий субсидирования затрат работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства лиц с инвалидностью»: утв. 28 августа 2017 года № 280. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 6 октября 2017 года № 15858.

167 Приказ Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении Правил организации специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью: утв. 29 июня 2023 года №266.

168 Manarbek M., Koishibayev Y., Nechayeva L., Kapitsyn V. M. National plans to ensure the rights of persons with disabilities in Kazakhstan - amendments to the legislation // Disability & Society. – 2020. - №35 (8). – P. 1355-1359.

169 Labour market statistics on persons with disabilities. International labor organization//https://www.ilo.org/global/topics/disabilityandwork/WCMS_569088/la n g--en/index.htm 04.04.2024

170 Сокира Т.С., Мышбаева З.Т. Достойный труд лиц с ограниченными возможностями как фактор устойчивого развития страны // Central AsianEconomic Review – 2020. - №1 (130). – С. 55-65https://caer.narxoz.kz/jour/article/view/81

171 Sokira T., Dzhulaeva A., Myshbayeva Z., Bolatkyzy S., Otepbergen K. The formation of ecosystems of employment for persons with disabilities // E3S Web of Conferences.–Almaty,2020.–P.366-371.

172 Атлас рекомендуемых профессий и занятий для лиц с инвалидностью в республике Казахстан // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. https://www.enbek.kz/pdf/atlas-of-recommendedprofessions-and-occupations-for-persons-with-disabilities-ru.pdf. 01.01.2021

173 Rollan K., Somerton M. Inclusive education reform in Kazakhstan: civil society activism from the bottom-up // International Journal of Inclusive Education. – 2019. - №25(10). – P. 1109-1124.

174 Agavelyan R.., Aubakirova S.., Zhomartova A.., Burdina E. Teachers' attitudes towards inclusive education in Kazakhstan // Integration of Education. – 2020. №24(1). – P. 8-19.

175 Nurmaganbetova R.., Kaldybayeva A.., Sartbekova N.., Umirbekova A.., Akhmetshin E. Formation of readiness of future teachers of the Republic of Kazakhstan for implementation of education in the inclusive environment // Journal of Intellectual Disability- Diagnosis and Treatment. – 2020. - №8 (2). – P. 205-210.

176 Предпринимательский кодекс Республики Казахстан. Статья 26. Права субъектов предпринимательства: утв. 29 октября 2015 года, №375-V ЗРК.

177 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении национального проекта по развитию предпринимательства на 2021 – 2025 годы: утв. 12 октября 2021 года №728.

178 Реестр организаций инвалидов АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына» (по состоянию на 06.02.2020 г.) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30095681 11.07.2024

179 Кодекс Республики Казахстан. О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс): утв. 25 декабря 2017 года, № 120-VI.

180 Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства, социального предпринимательства и обязательного социального медицинского страхования: утв. 24 июня 2021 года № 52-VII.

181 Реестр субъектов социального предпринимательства (утвержден приказом Министра национальной экономики Республики Казахстан «Об утверждении реестра субъектов социального предпринимательства») (с изменениями от 11.04.2023 г.): утв.1 февраля 2023 года № 40.

182 Mota I., Marques C., Sacramento, O. Handicaps and new opportunity businesses: what do we (not) know about disabled entrepreneurs? // In Journal of Enterprising Communities. – 2020. - №14(3). – P. 321-347.

183 Maritz A., Laferriere R. Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities // Australian Journal of Career Development. – 2016. - №25 (2). – P. 45-54.

184 Fang, S., Liang, H. & Liang, Y. Relationship between person, environmental factors, and activities of daily living performance among physically disabled older adults living at home: a structural equation model // BMC Geriatrics. – 2023. - №23. – P. 1-9.

185 Law K., Wong C., Song, L. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies// In Journal of Applied Psychology. – 2004. - №89. – P. 483-496.

186 Приказ Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Об утверждении Правил проведения медико-социальной экспертизы: утв. 29 июня 2023 года № 260.

187 Whiteneck G., Meade M., Dijkers M., Tate D., Bushnik T., Forchheimer, M. B. Environmental factors and their role in participation and life satisfaction after spinal cord injury // Archives of physical medicine and rehabilitation. – 2004. - № 85(11). - P. 1793–1803.

188 Marsh H., Hocevar D. Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. Psychological Bulletin. – 1985. - №97(3). – P. 562–582.

189 Bentler P. M., Bonett D. G. Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures // Psychological Bulletin. – 1980. №88(3). – P.588–606.

190 Browne M., Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (eds.). Testing structural equation models. - Newbury Park, CA: Sage, 1993. – P. 136-162.

191 Diamantopoulos A., Siguaw J. Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated / In: Daniel B. Wright, University of Bristol (eds). ISM. Introducing statistical methods. - London: SAGE Publications, 2000. – P. 171-186.

192 Vornholt K., Villotti P., Muschalla B., Bauer J., Colella A., Zijlstra F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen S., Corbière M. Disability and employment—Overview and highlights // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2018. №27(1). – P. 40–55.

193 Ross C. E., Mirowsky J. Does Employment Affect Health? // Journal of Health and Social Behavior. – 1995. №36 (3). – P. 230.

194 Milner A., LaMontagne A., Aitken Z., Bentley R., Kavanagh A. Employment status and mental health among persons with and without a disability:Evidence from an Australian cohort study // Journal of epidemiology and community health. - 2014 - № 68(11). – P. 1064-1071.

195 Jarl G., Lundqvist, L. O. An alternative perspective on assistive technology: The person–environment–tool (PET) model // Assistive Technology. – 2020. -№32(1). – P. 47–53.

196 Trezzini B., Schuller V., Schüpbach S., Bickenbach J. Environmental barriers to and facilitators of labour market participation as experienced by disabled people living in Switzerland // Disability & Society. – 2020. - №36. – P. 1-27.

197 Lee L., Mou F., Boock A., Fellinghauer C., Kohls M., Cieza A. Identifying key environmental barriers experienced by persons with mild, moderate, or severe disability in Bankim Health District, Cameroon: a policy-targeted secondary analysis of data obtained with the World Bank and WHO model disability survey // Archives of Public Health. – 2021. - №79 (95). – P. 1-11.

198 Ellenkamp J., Brouwers E., Embregts P., Joosen Margot., van Weeghel Jaap. (Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review // Journal of occupational rehabilitation. – 2016. - №26. – P. 56-Adibayev69.

199 Verdonschot M., Witte Luc., Reichrath E., Buntinx W., Curfs L. Impact of environmental factors on community participation of persons with an intellectual disability: A systematic review // Journal of intellectual disability research: JIDR. - 2009. - №53. – P. 54-64.

200 Chen M., Lee L., Fellinghauer C., Cieza A., Chatterji S. Demographic and environmental factors associated with disability in India, Laos, and Tajikistan: a population-based cross-sectional study // BMC Public Health. – 2022.- №22(607). – P.1-13.

201 Employment: Support for persons with disabilities. 2021. // https://www.jeed.go.jp/english/disability/levy_and_grant_system.html 04.05.2022.

202 Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda. – International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch, Conditions of Work and Equality Department. – Geneva: ILO, 2015. – 180 p.

203 Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции. О внесении изменений и дополнений в некоторые приказы Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции: утв. 20 декабря 2018 года № 282. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 25 декабря 2018 года № 18018.

204 Zhong X. Information technologies, policy leverage, and the entrepreneurial spirit: building cross-sectoral collaboration for disability employment in China // Journal of Asian Public Policy. – 2018. - №13. – P.1-19.

205 Convention on the rights of persons with disabilities (CRDP). United nations headquarters, New York. 13 December. 2006. // https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rightsofpersons-with-disabilities.html 15.05.2023

206 Australian disability service awards. 2024 // https://adsca.com.au/14.05.2024

207 Cho M., Kim K. Effect of digital divide on people with disabilities during the COVID-19 pandemic // Disability and Health Journal. – 2021. №15(1). – P. 1-14.

208 Jetha A., Bonaccio S., Shamaee A., Banks C., Bültmann U., Smith P., Tompa E., Tucker L., Norman C., Gignac M. Divided in a digital economy: Understanding disability employment inequities stemming from the application of advanced workplace technologies // SSM - Qualitative Research in Health. – 2023. - №3. – P. 2667-3215.

209 An inclusive digital economy for people with disabilities. A joint publication by Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, developed within the framework of Disability Hub Europe, a project led by Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund. International Labor Organization. Global business and disability network. 2021. // https://www.businessanddisability.org/wpcontent/uploads/2021/02/inclusiveDigitalEconomy.pdf 04.05.2024.

210 На пути к цифровой реальности. Рынок труда Казахстана: Казахстан. – Астана; Министерство труда и социальной защиты населения РеспубликКазахстан. Центр развития трудовых ресурсов. 2022. - 328 с.

211 Мышбаева З., Сокира Т. Организационно-экономический механизм государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями// Вестник университета «Туран». – 2022. - № 1(93). – С. 238-250.https://vestnik.turan-edu.kz/jour/article/view/2371?locale=ru_RU

212 Закон Республики Казахстан «О доступе к информации» О доступе к информации от 16 ноября 2015 года № 401-V ЗРК.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А – Временные изменения предметных областей публикаций по временным интервалам

Предметная область	Количество публикации	Процент публикации	Предметная область	Количество публикации	Процент публикации
1980-1989 годы			*2007-2017 годы*		
Медицина	13	61.9	Социальные науки	297	32
Медицинские профессии	3	14.2	Медицина	254	27.3
Социальные науки	3	14.2	Медицинские профессии	118	12.7
Экономика, эконометрика и финансы	1	4.7	Психология	62	6.6
Психология	1	4.7	Бизнес, Менеджмент и Бухгалтерский учет	45	4.8
1990-1999 годы			Экономика, Эконометрика и Финансы	37	3.9
Социальные науки	70	34.4	Медсестринское дело	37	3.9
Медицина	48	23.6	Искусство и гуманитарные науки	32	3.4
Медицинские профессии	38	18.7	Неврология	12	1.2
Психология	13	6.4	Компьютерная наука	6	0.6
Науки об окружающей среде	10	4.9	Инженерное дело	6	0.6
Бизнес, Менеджмент и Бухгалтерский учет	8	3.9	Математика	6	0.6
Экономика, Эконометрика и Финансы	4	1.9	Науки об окружающей среде	5	0.5
Искусство и гуманитарные науки	3	1.4	Науки о принятии решений	4	0.4
Неврология	3	1.4	Науки о Земле и планетах	2	0.2
Биохимия, Генетика и Молекулярная биология	1	0.4	Мультидисциплинария	2	0.2
Инженерное дело	1	0.4	Сельскохозяйственные и Биологические науки	1	0.1

Продолжение таблицы А

Иммунология и микробиология	1	0.4	Биохимия, генетика и Молекулярная биология	1	0.1
Математика	1	0.4	Наука о метериалах	1	0.1
Медсестринское дело	1	0.4	*2018-2021 годы*		
Фармакология, токсикология и фармацевтика	1	0.4	Социальные науки	222	34.9
2000-2006 годы			Медицина	111	23.2
Социальные науки	113	37	Медицинские профессии	61	11.7
Медицина	69	22.6	Business Management and Accounting	39	6.2
Медицинские профессии	41	13.4	Психология	37	5.4
Бизнес, Менеджмент и Бухгалтерский учет	20	6.5	Экономика, Эконометрика и Финансы	22	3.7
Психология	20	6.5	Наука об окружающей среде	22	2.3
Экономика, Эконометрика и Финансы	11	3.6	Искусство и гуманитарные науки	14	1.5
Искусство и гуманитарные науки	8	2.6	Медсестринское дело	13	1.4
Инженерное дело	6	1.9	Инженерное дело	8	0.8
Компьютерная наука	4	1.3	Компьютерная наука	5	0.5
Environmental Science	3	0.9	Неврология	5	0.5
Неврология	3	0.9	Энергия	4	0.4
Сельскохозяйственные и биологические науки	1	0.3	Математика	4	0.4
Биохимия, генетика и Молекулярная биология	1	0.3	Науки о принятии решений	4	0.4
Химия	1	0.3	Сельскохозяйственные и Биологические науки	3	0.3
Иммунология и Микробиология	1	0.3	Биохимия, генетика и Молекулярная биология	2	0.2
Наука о материалах	1	0.3	Мультидисциплинария	2	0.2
Математика	1	0.3	Иммунология и Микробиология	1	0.1
Медсестринское дело	1	0.3			
Примечание составлено автором					

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б – Анализ методов оценки политики занятости лиц с особыми потребностями

Тема исследования	**Автор**	**Цель исследования**	**Методы оценки**
Disability and Employment: Towards an understanding of discourse and policy	Lunt & Thornton., 1994	Изучают основные предположения о политике занятости. Рассматривают цель политики занятости лиц с особыми потребностями и определяют взаимосвязь между политикой занятости лиц с особыми потребностями и занятости в целом.	Обсуждение
The Future of Disability Policy: Benefit Payments or Civil Rights?	Johnson., 1997	Рассматривает альтернативные интерпретации политики борьбы с дискриминацией, путем оценки политики в контексте комплекса федеральных программ и нормативных актов, включая ADA.	Анализ
The Americans with Disabilities Act, mental disability, and employment practices	Scheid., 1998	Изучает реакцию работодателей на ADA с особым упором на трудоустройство лиц с психическими отклонениями.	Телефонный опрос
Disability and employment: a comparative critique of UK legislation	Goss et al., 2000	Рассматривают политику Великобритании в области занятости в отношении инвалидности в сравнении с международными альтернативами.	Количественный метод: опрос
Does U.S. Federal Policy Support Employment and Recovery for People with Psychiatric Disabilities?	O'Day & Killeen., 2002	Оценивают влияние федеральных программ, таких как социальное страхование по инвалидности, профессиональная реабилитация, медицинское страхование, психиатрические услуги при приеме на работу лиц с психическими расстройствами.	Качественное исследование, интервью
The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws	Beegle & Stock., 2003	Изучают последствие закона о дискриминации лиц с особыми потребносятми, основанное на изменениях вызванных антидискриминационными мерами на уровне штатов, принятыми до принятия ADA.	Метод различия в различиях
Disability policy and the labor market: Evidence from a natural experiment in Canada, 1998–2006	Campolieti & Riddell., 2012	Оценивают влияние изменений политики Канады на вероятность трудоустройства лиц, получающих инвалидность.	Метод различия в различиях

Продолжение таблицы Б

How disability insurance reforms change the consequences of health shocks on income and employment	Hullegie & Koning., 2018	Оценивают реформы страхования по инвалидности, реализованные в Нидерландах.	Метод различия в различиях
An Analysis of the Employment of Persons with Disabilities in the Korean Government: A Comparative Study with the American Federal Government. Public Personnel Management	Kim., 2006	Анализирует опыт трудоустройства лиц с инвалидностью в Корее и США с целью выявления успешных подходов и рекомендаций для улучшения ситуации с трудоустройством людей с инвалидностью в Корее.	Сравнительный анализ
The Limitations of Disability Antidiscrimination Legislation: Policymaking and the Economic Well-being of People with Disabilities	Maroto & Pettinicchio., 2014	Рассматривают влияние индивидуальных, профессиональных факторов на занятость и доходы людей с особыми потребностями за последние двадцать пять лет.	Многоуровневые модели
The effects of employment promotion measures on labour market participation of disabled people: the case of Italy	Agovino et al., 2018	Оценивают эффективность мер, направленных на содействие занятости людей с особыми потребностями. В частности, авторы проводят эмпирическое исследование, чтобы выяснить, существует ли существенная разница в вероятности трудоустройства людей с особыми потребностями до и после введения Закона 68/991.	Метод сопоставления показателей склонности
Labour Market Integration and Equality for Disabled People: A Comparative Analysis of Nordic and Baltic Countries	Kuznetsova et al., 2017	Исследуют различные подходы к занятости лиц с инвалидностью в шести странах Северной Европы и Балтии, акцентируя внимание на влиянии концепций государственного благосостояния и прав человека на политику занятости лиц с инвалидностью.	Многоуровневая логистическая регрессия
Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan	Mori & Sakamoto., 2018	Изучают влияние японской системы квот на трудоустройство лиц с особыми потребностями, определяет влияния схем сборов-субсидий на трудоустройство лиц с особыми потребностями.	Моделирование разрывов регрессии

Продолжение таблицы Б

The effects of youth transition programs on labor market outcomes of youth with disabilities	Dean et al., 2018	Оценивают влияние на рынок труда программы профессиональной аттестации от школы до работы PERT (Post - secondary education and rehabilitation transition) в штате Вирджиня США.	Многомерный дискретный модель выбора
Digital policy to disability employment? An ecosystem perspective on China and Australia	Li et al., 2020	Сравнивают историческое развитие занятости лиц с инвалидностью и политику, с целью использования преимуществ цифровых технологий в Китае и в Австралии. Статья изучает национальную политику, финансируемую деятельность и структуру управления в Китае и в Австралии. Используется экосистемная основа для изучения роли государства в улучшении важнейших элементов занятости лиц с особыми потребностями: разработка национальной стратегии, создание возможностей для трудоустройства, наращивание потенциала и повышение доступности.	Сравнительный экосистемный анализ
Примечание – Составлено автором на основе источников [109, 110, 111, 63, 112, 113, 114,115, 116, 117, 118, 119, 75, 120, 39].			

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица В – Вопросы (онлайн-опроса) определения сдерживающих факторов на статус занятости лиц с особыми потребностями Республики Казахстан

№	Вопросы	Варианты ответов
1	2	3
1	Укажите ваш возраст	18-28 29-38 39-48 49-58 59-68
2	Укажите ваш пол	Мужской Женский
3	Укажите ваш уровень образования	Умею читать и писать Начальное образование Среднее образование Среднее-специальное образование Высшее образование
4	Укажите тип ваших особенностей	Зрение Слух Опорно-двигательная форма Нарушение речи Другое
5	Укажите группу ваших особенностей	I группа II группа III группа
6	Работаете ли вы в данный момент?	Да Нет
7	За последние 12 месяцев как часто доступность транспорта была для вас проблемой?	Никогда Реже чем ежемесячно Ежемесячно Еженедельно Ежедневно
8	За последние 12 месяцев как часто дизайн и планировка вашего дома затрудняли выполнение того, что вы хотите или в чем нуждаетесь?	Никогда Реже чем ежемесячно Ежемесячно Еженедельно Ежедневно
9	Как часто за последние 12 месяцев отсутствие личного снаряжения или специальных приспособленных устройств было для вас проблемой? Примерами могут служить слуховые аппараты, очки или инвалидные коляски	Никогда Реже чем ежемесячно Ежемесячно Еженедельно Ежедневно

Продолжение таблицы В

1	2	3
10	Как часто за последние 12 месяцев правительственные программы и политика затрудняли выполнение того, что вы хотите или должны делать?	Никогда Реже чем ежемесячно Ежемесячно Еженедельно Ежедневно
11	Как часто за последние 12 месяцев отсутствие поддержки и ободрения со стороны других людей в вашем доме было проблемой?	Никогда Реже чем ежемесячно Ежемесячно Еженедельно Ежедневно
Примечание: Составлено автором на основе источника [185]		