



**НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ  
ПРАВозАЩИТНИКОВ**  
Проект Фонда Сорос-Казахстан

**ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
НА РАБОТУ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**  
(на примере г. Алматы и Алматинской области)

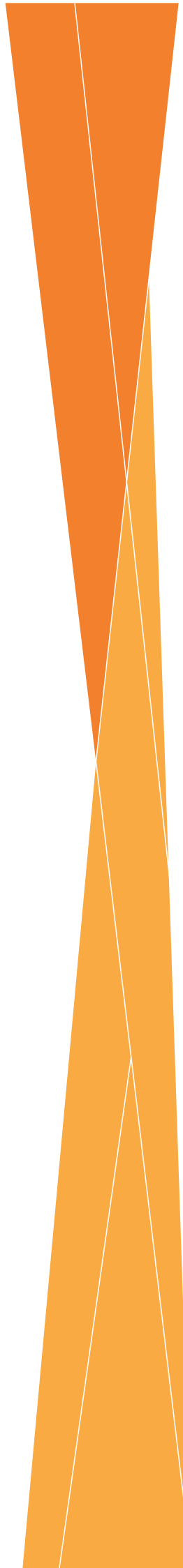
**Алаев Вениамин**

г. Алматы  
2016



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Международные стандарты и зарубежная практика приема на работу лиц с инвалидностью	5
2. Анализ казахстанского законодательства, отражающего прием на работу лиц с инвалидностью	12
3. Результаты опросов по вопросам трудоустройства инвалидов	18
Выводы и рекомендации	21
Список ссылок и литературы	25



Вениамин Алаев- исполнительный директор Центра социальной адаптации и трудовой реабилитации "Кенес". Выпускник программы "Empower Exchange", США, 2013. Вениамин с 1999 года является волонтером различных проектов, направленных на защиту прав людей с ограниченными возможностями и социального равенства, и также координирует ряд проектов Центра «Кенес», направленных на защиту прав людей имеющих инвалидность с 2009г. Выпускник стипендиального проекта Фонда Сорос-Казахстан «Новое поколение правозащитников.2015 Учебный год».

Точка зрения автора, отраженная в данном исследовании, может не совпадать с точкой зрения Фонда Сорос-Казахстан. Ответственность за факты, сведения, суждения и выводы, содержащиеся в публикации, несет автор.

Стипендиальный проект «Новое поколение правозащитников» Программы «Права человека» Фонда Сорос-Казахстан направлен на поиск и подготовку молодых правозащитников, способные разрабатывать качественные аналитические доклады и отчеты, и готовые предпринять различные мониторинговые и адвокационные действия по оценке ситуации, связанные с защитой прав человека в Казахстане с долгосрочной целью содействия становлению нового поколения правозащитников.

В рамках проекта участники проходят серию тренингов по основам защиты прав человека, подготовке мониторинговых исследований и разработке адвокационных стратегий. Полученные в рамках проекта знания и навыки участники используют при подготовке мониторинговых исследований и адвокационных планов по выбранным темам в сфере защиты прав человека.

## ЦЕЛЬ

Изучить права, обязанности и возможности работодателей при трудоустройстве инвалидов в г. Алматы и Алматинской области, в том числе в свете ратификации Конвенции о правах инвалидов.

**Исследовательский вопрос:** что нужно сделать, чтобы работодатели были заинтересованы принимать в штат людей с инвалидностью?

**По типу исследования:** кабинетно-полевое, качественное, однократное исследование, с получением первичных и вторичных данных.

## МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА

Для достижения цели мониторинга будут применяться следующие методы:

- 1) анализ законодательства РК и мотивация потенциальных работодателей по трудоустройству людей с инвалидностью в г. Алматы и Алматинской области;
- 2) сбор данных и обобщение информации об организациях г. Алматы и Алматинской области, в которых работают люди с инвалидностью;
- 3) изучение отдельных типичных случаев нарушения прав инвалидов в рамках трудоустройства, успешного взаимодействия работодателя и работника с инвалидностью в г. Алматы и Алматинской области;
- 4) опросы трудоустроенных и безработных людей с инвалидностью и работодателей.

## ПЛАН ИССЛЕДОВАНИЯ

- 1) анализ международных стандартов и национального законодательства - 1.07- 10.07;
- 2) анализ научных и независимых исследований, проводимых НПО - 11.07-16.07;
- 3) интервью людей с инвалидностью - 17.07 - 24.07;
- 4) интервью с экспертами и работодателями - 25.07- 31.07;
  - а) описание массива данных - 1.08 - 8.08;
  - 5) анализ собранных данных - 9.08- 20.08;
  - 6) выводы и рекомендации - 21.08.

## Введение

В жизни каждого взрослого человека вопросы трудоустройства являются ключевыми аспектами выживания семьи. Согласно Посланию Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050. Единая цель, единые интересы, единое будущее» от 17 января 2014 года одной из приоритетных задач является вовлечение граждан РК с ограниченными возможностями «в активную жизнь, они будут не просто получать пособия, а будут осознавать себя членами общества, полезными работниками»[1].

В Казахстане решение многих насущных вопросов, в том числе и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями, связывают с ратификацией Конвенции о правах инвалидов от 20 февраля 2015 г. В настоящем исследовании изучены международные стандарты приема на работу инвалидов, отражена текущая ситуация по трудоустройству инвалидов, включая права, обязанности и возможности работодателей при трудоустройстве этой категории граждан в зарубежных странах (США, Канада, Финляндия, Россия). В этих странах я был сам, их опыт мне довелось изучить лично, чтобы сопоставить эту информацию с Казахстаном.

## 1. Международные стандарты и зарубежная практика приема на работу лиц с инвалидностью

По оценкам Международной организации труда (далее - МОТ), в мире 386 миллионов человек из общей численности населения трудоспособных лиц являются инвалидами. В некоторых странах безработица среди инвалидов достигает 80%. Такой высокий процент безработных среди инвалидов можно отнести за счет бытующего среди большинства работодателей мнения, что инвалиды не способны работать[2].

Основным международным документом, регулирующим права трудящихся-инвалидов, является Конвенция о правах инвалидов, ратифицированная Казахстаном. Согласно ратифицированной Конвенции данный документ ссылается на другие международные Конвенции и пакты, регулирующие права человека, в том числе на Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, регулиющую в статье 27 положение о труде и занятости инвалидов. В Конвенции о правах инвалидов говорится: «Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и

производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на следующее:

a) запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;

b) защита прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств и удовлетворение жалоб;

c) обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

d) наделение инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

e) расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

f) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

g) найм инвалидов в государственном секторе;

h) стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

i) обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;

j) поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;

k) поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.

Государства-участники создают условия, чтобы инвалиды не содержались в рабстве или в подневольном состоянии и были защищены наравне с другими от принудительного или обязательного труда.

Содействовать признанию навыков, достоинств и способностей инвалидов, а также их вклада на рабочем месте и на рынке труда».

Таким образом, на мой взгляд, данная статья в полной мере раскрывает обязанности государств по обеспечению занятости инвалидов. Она предусматривает равное право на труд, на условия труда, оплату, а также призывает государства содействовать инвалидам в трудоустройстве, переподготовке[3].

### **О положении дел трудящихся-инвалидов и их нанимателей в некоторых странах, ратифицировавших Конвенцию о правах инвалидов**

#### **Финляндия**

В Финляндии разработана обширная законодательная база, обеспечивающая организацию системы реабилитации и социальной адаптации инвалидов. На законодательном уровне закреплена интеграция реабилитационной деятельности в сферу социальной защиты населения, здравоохранения, занятости, социального страхования, образования, а также сформированы механизмы их сотрудничества и кооперирования.

В Законах «О здравоохранении» и «О социальном благосостоянии» включены положения об адаптационном обучении, целью которого определено максимальное освоение всех возможностей для социальной интеграции и максимально возможной занятости инвалидов. Предоставление услуг адаптационного характера возложено на службы социального благосостояния, здравоохранения и страховые компании.

Особое внимание в законодательстве Финляндии уделено бесплатной профессиональной реабилитации инвалидов, которая представлена трехуровневой системой с интеграцией обучения, профессионального образования, переподготовки инвалидов, обучения на рабочем месте; а также профессиональной ориентацией и обеспечением занятости, профессионального развития и оценки результатов реабилитации[4].

Законодательно обеспечена поддержка занятости инвалидов: 1) субсидирование нанимателя при приеме на работу инвалида; 2) специально организованные муниципальными службами и государством работы для инвалидов. Так, согласно Закону «О национальном благосостоянии», при приеме на работу человека с инвалидностью наниматель в рамках своего региона: 1) информирует представительство Национального согласительного комитета по реабилитации; 2) государство берет на себя обязательство по организации рабочего места инвалида с учетом его индивидуальных особенностей и при необходимости адаптирует инфраструктуру помещения/здания, где находится компания.

Особыми нормативными актами обеспечены такие важные аспекты реабилитации инвалидов, как планирование зданий, организация движения, перевозка инвалидов, их

домашнее обслуживание, обеспечение переводчиком, адаптационное обучение, меры поддержки рабочего места.

Акт о страховой компенсации реабилитации предусматривает страхование инвалидов от несчастного случая на работе и в транспорте. В страховании предусмотрена социальная, медицинская и профессиональная реабилитация.

Органом, обеспечивающим реализацию законодательства в сфере реабилитации инвалидов, является Министерство социальных дел и здоровья Финляндии. Для координации деятельности на разных уровнях созданы: Национальный согласительный комитет по реабилитации; Национальный совет по реабилитации; муниципальные советы; группы сотрудничества на провинциальном уровне.

В результате, нанимая человека с инвалидностью, финский работодатель не несет дополнительных затрат на адаптацию рабочего места, транспортировку и застрахован от возможных несчастных случаев сотрудников. Финляндия считается самой доброжелательной страной в мире по отношению к инвалидам, и государство в полной мере исполняет взятые на себя обязательства, включая стимулирование трудоустройства граждан с инвалидностью.

## Канада

Канада является первой страной, включившей в свою Конституцию положение о равенстве инвалидов: «Каждый индивидуум равен перед законом без всякой дискриминации, в том числе по признаку расы, национальности, религии, пола, возраста, умственных или физических недостатков»[5].

В Канаде существует обширное законодательство, направленное на защиту прав и интересов инвалидов. В частности, это: «Акт о слепых», «Акт об инвалидах», «Акт о профессиональной реабилитации инвалидов», Закон «О правах человека в Канаде», Закон «О труде», Закон «О компенсации наемным работникам» и ряд других[6].

Вопросами организации социальной защиты, реабилитации и трудоустройства инвалидов в Канаде занимается Министерство здравоохранения и социального развития. В стране действуют службы по экспертизе трудоспособности, консультациям, профориентации, реабилитации, информации, профессиональной подготовке и трудоустройству инвалидов. Существует множество федеральных, провинциальных и локальных целевых программ по различным аспектам реабилитации инвалидов.

В Канаде проведена огромная работа по созданию условий для реального обеспечения равенства инвалидов. К потребностям лиц с инвалидностью адаптирована инфраструктура



городов, обеспечена доступность архитектурных сооружений и всех видов общественного транспорта. Кроме того, большие усилия и ресурсы направляются на профилактику инвалидности среди детского населения, что в целом оказывает большое влияние на качество жизни граждан Канады.

Система образования в Канаде законодательно предусматривает возможность обучения инвалидов на всех уровнях – от дошкольного и школьного обучения до университета. Преобладает форма интеграционного и инклюзивного образования, применяются специальные технические средства и индивидуальные программы. Среди студентов канадских университетов не менее 1% составляют инвалиды.

В рамках специальной программы «Стратегия трудоустройства молодежи» предусматривается ряд мер по получению молодежью, в том числе с инвалидностью, специального или высшего образования, по трудоустройству; предусмотрены льготы для работодателей, трудоустраивающих молодых инвалидов; работает механизм компенсации стоимости необходимого для лиц с ограниченной ответственностью оборудования [7].

Согласно Закону «О труде» работодателю, принявшему человека с инвалидностью, государство покрывает расходы на его переподготовку и оплачивает работу в качестве стажера. Между тем система страхования гарантирует выплаты от несчастных случаев всех граждан на рабочем месте.

### Российская Федерация

В соответствии с федеральным законодательством, в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, установлена обязательная квота для приема на работу инвалидов и минимальное количество специальных рабочих мест для инвалидов (ст.20 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее ФЗ № 181).

В законодательном порядке установлены следующие связанные с трудоустройством инвалидов обязанности работодателей:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов (ст.22 ФЗ № 181).

Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости влечет (на

федеральном уровне) наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух до трех тысяч рублей (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ). Под нарушением прав инвалидов в данном случае понимается отказ принять на работу инвалида в счет установленной квоты на работодателя. Это произойдет, если инвалид подал жалобу в трудовую инспекцию, а она, составив протокол об административном правонарушении, передала его в суд в силу ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ. В данном случае, если работодатель сможет доказать, что отказ в приеме на работу инвалида связан с его деловыми качествами, такой отказ не может рассматриваться как неправомерный и не повлечет административной ответственности. Об этом говорится в ст. 64 ТК РФ и п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[8].

Трудоустройство работников с ограниченными возможностями имеет для работодателя ряд реальных преимуществ.

Налоговые. Согласно ст. 149 НК РФ не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) на добавленную стоимость на территории РФ операции по реализации (в т.ч. передача, выполнение, оказание для собственных нужд) товаров (за исключением подакцизных, минерального сырья и полезных ископаемых, а также других товаров по перечню, утверждаемому Правительством РФ по представлению общероссийских общественных организаций инвалидов), работ, услуг (за исключением брокерских и иных посреднических услуг), производимых и реализуемых:

а) общественными организациями инвалидов (в том числе созданными как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов;

б) организациями, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов, указанных в абзаце втором настоящего подпункта общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25 процентов.

Кроме того, Налоговый кодекс РФ содержит ряд льгот для организаций, трудоустроивших инвалидов. Организации, в которых трудятся инвалиды, могут включить в состав прочих расходов средства, потраченные на цели, обеспечивающие социальную защиту инвалидов (ст. 264 НК РФ)[9].

Экономические. Законодательством субъектов РФ предусмотрены меры по экономической поддержке работодателей. Так, в частности, Законом № 90 г. Москвы установлена возможность предоставления из целевого бюджетного фонда в рамках бюджета г. Москвы средств для:

- а) создания рабочих мест для инвалидов;
- б) сохранения рабочих мест для инвалидов;
- в) модернизации инфраструктуры организаций с целью обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам.

Средства из данного фонда на конкурсной основе распределяются среди предприятий, создающих дополнительные или временные рабочие места для инвалидов. В настоящий момент на создание одного рабочего места для инвалидов из фонда выплачивается до 650 тыс. рублей, что позволяет многим организациям создавать рабочие места практически с нуля. Кроме того, существует также не очень распространенная практика совместной оплаты труда работников-инвалидов работодателем и органами социальной защиты.

Процедура трудоустройства работников-инвалидов в России имеет свои положительные и отрицательные стороны, а также множество сложностей и особенностей. В связи с этим лишь небольшое количество предпринимателей сегодня готово вкладывать деньги, чтобы взять инвалида на работу. Этот печальный и несправедливый факт достаточно говорит об отношении современного российского общества к людям с ограниченными физическими возможностями.

## США

**(как пример страны, где не ратифицирована Конвенция о правах инвалидов)**

В связи с принятием в США в 1990 году Закона «Об американцах-инвалидах» получила развитие так называемая инновационная модель социальной политики или модель реализации гражданских прав – антидискриминационная концепция социальной политики, проводимая по отношению к инвалидам. Этот же закон запрещает дискриминацию инвалидов в трудовых отношениях, в государственных органах власти, в местах общественного пользования, в торговле, в транспорте. Закон предписывает органам власти всех уровней обеспечивать для инвалидов «равный доступ к получению преимуществ от различного вида деятельности, программ и услуг». Это включает пользование государственными системами образования, здравоохранения, социальных услуг, нахождение в судах, на избирательных участках и городских собраниях. Закон обязывает предпринимать «разумные изменения политики, практики и процедур в целях недопущения дискриминации в отношении инвалидов» [10].

Также следует отметить, что 16 декабря 2003 года Конгресс США принял закон, в котором оговаривается преимущество ветеранов и инвалидов вооруженных сил, а также фирм, где таковые работают, при заключении трудовых контрактов с федеральным правительством. Несмотря на то, что США не ратифицировали Конвенцию о правах инвалидов, тем не менее положения конвенции в полной мере отражают интересы лиц с инвалидностью и их работодателей. На мой взгляд, субсидируя и оказывая поддержку потенциальным

работодателям инвалидов в вышеуказанных странах, государства в конечном итоге способствуют интеграции в общество непосредственно самих людей с инвалидностью.

## 2. Анализ казахстанского законодательства, отражающего прием на работу лиц с инвалидностью

На 1 января 2015 года в РК проживают около 630 000 инвалидов. Работающие инвалиды составляют менее 5% из общего числа инвалидов. Особенно низок процент среди инвалидов 1 и 2 групп[11].

В РК не трудоустроено более 100 тысяч реально работоспособных инвалидов. При их трудоустройстве в бюджет государства могло бы поступить в виде налогов более 7 млрд тенге в год.

В Конституции Республики Казахстан (ст. 24) отмечено, что каждый гражданин имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии без какой-либо дискриминации и право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности[12]. В начале 2015 года Казахстан ратифицировал Конвенцию о правах инвалидов ООН, тем самым приняв на себя все обязательства, описанные в предыдущем разделе.

Основными документами, регламентирующими прием на работу инвалидов, являются Трудовой Кодекс РК и Закон РК «О занятости населения».

В соответствии с пунктом 1 статьи 222 Трудового кодекса Республики Казахстан инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов. Таким образом законодатель предусмотрел возможность реализации инвалидом своего права на труд – как в обычных организациях, так и в специализированных организациях инвалидов. В то же время, согласно пункту 2 статьи 222 Трудового кодекса Республики Казахстан, отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние здоровья сотрудника препятствует выполнению им трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц[13].

Таким образом, в том случае, когда состояние здоровья инвалида не препятствует выполнению профессиональных обязанностей, отказ в приеме на работу, в заключении

трудового договора либо изменение условий труда со стороны руководства являются неправомерными действиями. В действиях такого работодателя наблюдается нарушение пункта 2 статьи 14 Конституции Республики Казахстан, согласно которой никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам. Кроме того, согласно пункту 2 статьи 24 Конституции Республики Казахстан, каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы. За данные правонарушения по заявлению работника-инвалида в Департамент труда и социальной защиты населения работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан.

Все чаще к проведению исследований по вопросам инвалидности государство привлекает общественные объединения инвалидов, что в полной мере отражает главный девиз движения за права инвалидов «Nothing for us, without us». В последние годы одной из активных организаций, проводивших исследования трудоустройства инвалидов, является Общественное объединение инвалидов с высшим образованием «Намыс», заработавшее высокий авторитет в этой области. Результаты этих исследований используются при разработке государственных программ по улучшению жизни инвалидов в Казахстане.

Согласно исследованиям Общественного объединения «Намыс» в Алматы 30% людей с ограниченными возможностями трудоспособного возраста сами не хотят работать, 10% не могут выйти на работу по медицинским показаниям. Из оставшихся граждан с инвалидностью только 60% могут устроиться на «легкую» работу, например, вахтером или сторожем; 20% готовы работать после обучения на курсах, в том числе получить работу «на телефоне», и лишь 20% людей с ограниченными возможностями готовы закончить вузы, средние специальные учебные заведения, получить специальность и работать по ней. Результаты опроса показали, что у государственных структур есть работа для инвалидов, но они практически не готовы к сотрудничеству. Предприниматели не знают специфических моментов налогового законодательства, не знакомы с нюансами работы с людьми с ограниченными возможностями, зачастую имеют предубеждения, но тем не менее есть учреждения, которые готовы работать с инвалидами. Что касается организаций неправительственного сектора, то большинство НПО готовы взять на работу инвалидов, обладающих небольшими трудовыми навыками [14].

### **Условия труда работников-инвалидов**

Подпунктом 1 статьи 223 казахстанского Трудового кодекса предусмотрено, что условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а

также иные по согласованию сторон условия трудового, коллективного договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права работников-инвалидов по сравнению с другими работниками.

При приеме на работу инвалида работодателям важно помнить, что трудовые нормы не могут ухудшать положения работника-инвалида или ограничивать его права по сравнению с другими работниками. В соответствии с этим условия оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и иные условия трудового договора между работником и инвалидом должны соответствовать нормативам.

Пунктом 1 статьи 224 Трудового Кодекса предусмотрено, что работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Данная норма является обязательной для всех работодателей и работников. Следовательно, работодатель не вправе принять на работу работников-инвалидов первой и второй группы с обычными условиями. В том случае, если работник является инвалидом третьей группы, не имеющим медицинских противопоказаний, работодатель вправе заключить с ним трудовой договор с обычными условиями труда.

#### *Размер заработной платы работника-инвалида*

В соответствии с пунктом 1 статьи 121 Трудового Кодекса размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.

Следовательно, размер заработной платы наряду с остальными характеристиками зависит и от продолжительности рабочего времени. Таким образом, при сокращенной продолжительности рабочего времени размер заработной платы будет меньшим по сравнению с размером заработной платы при нормальной продолжительности рабочего времени либо суммированном учете рабочего времени.

То обстоятельство, что размер заработной платы работника-инвалида в конечном итоге будет меньше, нежели у обычного работника, не может расцениваться как дискриминация, поскольку заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени.

#### *Начисление заработной платы работнику-инвалиду*

В трудовом законодательстве Республики Казахстан наблюдается пробел в вопросе

оплаты труда работников-инвалидов, поскольку Трудовым кодексом строго не регламентирован данный вопрос. Данное обстоятельство позволяет работодателю осуществлять оплату труда указанной категории работников по своему усмотрению.

В соответствии с пунктом 1 статьи 224 Трудового кодекса работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Согласно пункту 2 указанной статьи продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семи часов.

Из изложенных норм закона следует, что законодатель строго ограничил работодателя в установлении режима рабочего времени для работника-инвалида: некоторой категории работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Пунктом 5 статьи 78 Трудового кодекса предусмотрено, что оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с указанным Кодексом.

В соответствии с пунктом 1 статьи 126 Трудового кодекса Республики Казахстан труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда.

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной систем.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Таким образом, законодательством установлено, что оплата труда может производиться по сдельным, повременным и иным системам. При этом выделяются две формы:

- 1) сдельная – заработная плата начисляется работнику исходя из фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление;
- 2) повременная – величина заработной платы определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (должностного оклада).

Простая повременная система оплаты труда – система оплаты, при которой оплата труда производится только по одному показателю – отработанному времени. Следовательно, в том случае, если работодатель применяет простую повременную оплату труда (то есть работнику установлен должностной оклад), его заработная плата будет рассчитываться следующим образом.

Если инвалид II группы работает в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (36 часов в неделю), при расчете заработной платы следует исходить из того, что полное рабочее время (100 %) для данной должности составляет 40 часов в неделю.

Расчет производится на основе пропорции:

40 ч – 100 %

36 ч – X,

где X – размер оплаты труда за неполное рабочее время (36 ч), установленное работнику-инвалиду, в процентах от полной оплаты труда работника за нормальное рабочее время (40ч).

$X = 36 \text{ ч} * 100 / 40 = 90$

Таким образом, за неполное рабочее время, составляющее 90% от полного рабочего времени обычного работника, работнику-инвалиду должно быть начислено 90% от полной оплаты труда.

Кроме вышеуказанного способа, оплата труда может производиться в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса, согласно которой условиями трудового, коллективного договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.

В подобных случаях законодательство разрешает применять почасовую оплату труда за фактически выполненные работы. Применение такой оплаты может быть регламентировано в трудовом и коллективном договоре, а также актами работодателя.

Поскольку отсутствует правовое регулирование данного вопроса, у любой из сторон трудового договора имеется возможность обратиться с инициативой заключения коллективного договора, в котором будут содержаться положения об условиях оплаты труда работников-инвалидов. В данном случае существует возможность указать данный пункт в следующей редакции: *«Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда»*. При этом инвалид будет получать заработную плату в том же объеме, что получал бы при нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии с пунктом 1 статьи 282 Трудового кодекса инициатором подготовки проекта и заключения коллективного договора может быть любая из сторон.

Сторона, получившая уведомление от другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 2 настоящей статьи.



### *Налоговые льготы для работников-инвалидов*

В соответствии с подпунктом 13 пункта 1 статьи 156 Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» из доходов физического лица, подлежащих налогообложению, исключаются доходы за год в пределах 55-кратного минимального размера заработной платы, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на начало соответствующего финансового года для инвалидов I, II, III групп [15].

Из изложенной нормы налогового законодательства следует, что работники-инвалиды освобождаются от уплаты индивидуального подоходного налога в пределах установленного законодательством размера.

В настоящее время в законодательстве имеются лишь попытки защитить интересы инвалидов. В части регулирования труда инвалидов в стране активно используется установление для работодателей квоты трудоустройства инвалидов (3% от общей численности рабочих мест). Но в наших условиях работодатели нередко отказывают инвалидам в вакантном месте, не желая сталкиваться с определенными трудностями. Среди них – частые больничные работников-инвалидов, невозможность создать особые условия, которые бы отвечали критериям программы реабилитации сотрудника.

Такая ситуация свидетельствует о том, что данный механизм на практике оказался малоэффективным и сегодня не устраивает ни работодателей, ни инвалидов, ни государство.

Сложившаяся ситуация требует принятия неотложных мер в сфере занятости инвалидов, а именно – разработки механизмов поддержки работодателей, как открывающих специальные социальные рабочие места, так и создающих условия работы для инвалидов.

Рабочая группа, в состав которой входят представители лидирующих НПО инвалидов Республики Казахстан, не первый год работает над внесением изменений и дополнений в законодательные акты в целях улучшения жизни инвалидов, в том числе по вопросам занятости, но пока видимых изменений в вопросах трудоустройства инвалидов не наблюдается. Между тем в государственных учреждениях, в частности, в ЦОНах, предусматривают рабочие места исключительно для инвалидов.

### 3. Результаты опросов по вопросам трудоустройства инвалидов г. Алматы

*Интервью с Председателем «Союза организаций инвалидов Казахстана» Аманбаевым А. А.*

*Автор: Сколько инвалидов, способных к труду, сейчас трудоустроено?*

**Аманбаев А. А.:** В настоящее время, по разным данным, успешно трудоустроены лишь около 20-25% от общего числа способных работать. А ведь это число могло быть значительно выше. В настоящее время государство активно включилось в процесс трудоустройства, мы рассчитываем на более оптимистичные показатели в ближайшее время.

**Автор:** Какие существуют барьеры при трудоустройстве инвалидов?

**Аманбаев А. А.:** Основным барьером является наш менталитет: в нашем обществе принято считать инвалидов не способными полноценно трудиться. В тоже время есть проблемы доступа к инфраструктуре, отсутствие у людей, имеющих инвалидность, необходимой квалификации.

**Автор:** Что, на Ваш взгляд, следует сделать, чтобы переломить ситуацию в лучшую сторону?

**Аманбаев А. А.:** В результате кропотливой работы НПО и государства Казахстан ратифицировал Конвенцию о правах инвалидов. Я полагаю, что теперь нужно сделать несколько конкретных шагов:

1) привести трудовое законодательство в соответствие с Конвенцией о правах инвалидов, что сейчас делается рабочей группой из числа активных руководителей НПО инвалидов;

2) предусмотреть интересы работодателей – компенсацию на обучение инвалидов для работодателей, компенсацию на переоборудование рабочего места особого работника; продумать льготу по участию в государственных закупках организациям, где успешно трудоустроены люди из рассматриваемой целевой группы.

#### *Обобщение опросов предпринимателей г. Алматы по вопросам трудоустройства инвалидов*

В опросе приняли участие 7 предпринимателей, имеющих различные формы собственности: в том числе индивидуальные предприниматели (40%), товарищества с ограниченной ответственностью (51%), акционерные общества (9%).

В ходе проводимых опросов выяснилось, что бизнес-структуры добровольно не взаимодействуют с Управлением занятости и социальных программ г. Алматы по вопросам трудоустройства инвалидов (55%) и лишь часть из них предоставляют перечень вакансий (45%). Также бизнес-структуры отметили (76%), что не обращаются в организации инвалидов с целью приема таких сотрудников на работу. Как показал опрос, многие предприниматели не

знают о тех льготах, которые получает предприятие или организация, если в ней работает инвалид (59%). Наиболее приоритетным направлением для возможного поощрения трудоустройства инвалидов предприниматели считают усиление льгот по налогообложению (43%), на втором месте идет компенсация за переоборудование рабочего места для инвалида (41%).

Также выяснилось, что многие из предпринимателей не знают о законодательных актах, регулирующих трудоустройство инвалидов (67%), и, соответственно, не знают о санкциях, которые применяются к организациям, не соблюдающим законодательство.

В то же время бизнес-структуры готовы организовать вакансию с целью трудоустройства у себя инвалидов и предложить им работу, требующую профессионального обучения (34%), работу, требующую средней квалификации (29%), и работу, не требующую никакой квалификации (14%). И лишь некоторые предприниматели готовы предложить работу высокой квалификации (9%).

### *Опросы граждан, имеющих инвалидность*

Вопрос были вовлечены 11 работающих представителей трех организаций:

1. Общественное Объединение «Алматинское городское общество инвалидов» – представляет интересы людей с проблемами опорно-двигательного аппарата.
2. Молодежное общество инвалидов «Жигер» – в основном представляет интересы незрячих.
3. Общественное объединение инвалидов «Кенес» – занимается интеграцией лиц с ментальными нарушениями.

В результате опроса стало известно, что НПО инвалидов сотрудничают с бизнес-структурами по вопросам трудоустройства инвалидов (67%). При этом бизнес-структуры предлагают вакансии, которые в основном не требуют никакой квалификации – вахтер, уборщик, посудомойка и другие (42%). На втором месте – вакансии, требующие средней квалификации (29%), еще меньше вакансий, требующих высокой квалификации (17%) и профессионального обучения (17%).

По мнению неправительственных организаций, основной причиной, по которой инвалидов не принимают на работу, является сама инвалидность (71%), далее идут низкая квалификация (50%), психологическая неподготовленность работодателей (46%), предубеждения относительно эффективности работы инвалидов (42%), необходимость переоборудовать рабочее место (33%), неготовность самого коллектива работать с инвалидами (25%). Отдельно можно выделить случаи неготовности казахстанских инвалидов работать в обычной среде без иждивенческих настроений.

Для наглядности приведу следующую сравнительную таблицу:

**Формы защиты трудовых прав инвалидов и их работодателей.**

Услуги	Финляндия	Канада	Казахстан
Инклюзивное образование для инвалидов	+	+	С 2015 года формально, но при этом не разработаны механизмы включения инвалидов
Высшее образование	+	+	+ формально, но нет доступа к инфраструктуре
Инфраструктура с учетом интересов инвалидов	+	+	Частично и только в больших городах
Социальные рабочие места	-	-	+
Субсидирование бизнеса компаний, принимающих на работу инвалидов	+	+	-
Страхование работников с инвалидностью	+	+	-
Бесплатный общественный транспорт для инвалидов	+	+	Только 1 группы, куда не попали лица с ментальными нарушениями
Индивидуальный помощник	+	+	+ (с 2009 года)
Субсидии для бизнеса предпринимателей с инвалидностью	+	+	+
Бесплатный доступ в интернет для инвалидов в их квартирах	+	+	-
Субсидии государства для переоборудования рабочего места и инфраструктуры инвалида	+	+	-
Допуск к госзакупкам только предприятиям, имеющим сотрудников с инвалидностью	+	+	-
Госпредприятия отдадут приоритет закупок у организаций инвалидов	+	+	+

Как видно из таблицы, перед Казахстаном стоит множество задач, в рамках которых надо решить вопросы укрепления статуса сотрудников с инвалидностью, разработать механизмы поддержки социально ответственных работодателей. На мой взгляд, решение задач по внедрению инклюзивного образования на всех уровнях, субсидирование предприятий, где работают инвалиды, позволит воспитать новое поколение казахстанцев с положительным отношением к людям с инвалидностью и снизит дискриминацию в несколько раз.

## Выводы и рекомендации

### *Выводы:*

Изучив существующий опыт приема на работу людей, имеющих инвалидность, в странах Северной Америки, России и Финляндии и сравнив его с опытом Республики Казахстан, мною сделаны следующие выводы:

Во всем мире у каждого типичного работодателя есть главная задача – достижение уставных целей организации и получение прибыли. При рассмотрении вопроса о приеме на работу работодатель прежде всего смотрит на квалификацию, навыки, предыдущий опыт работы и возможность исполнять потенциальным работником возложенные на него обязанности. При этом работодатель хочет не только сэкономить деньги и другие ресурсы, он смотрит на каждого нового сотрудника с надеждой на улучшение рейтингов компании в бизнес-сообществе, думает о возможности преумножить свое состояние. В большинстве случаев у казахстанского работодателя просто нет времени думать ни о чем, кроме стратегий, рентабельности и продаж. Как правило, о корпоративной социальной ответственности, о проблемах в трудоустройстве инвалидов работодатель узнаёт только на специальных форумах, на которые попадает случайно. Благодаря форумам многие работодатели узнают о существовании проблем лиц с инвалидностью, об их желаниях работать в той или иной организации. Изучив некоторые форумы, я нашёл отдельные размышления: «А почему я должен принимать на работу инвалида, если на рынке полно «полноценных» безработных? Одни расходы».

В настоящее время наше государство взяло на себя решение вопросов успешной занятости инвалидов, которые тесно переплетены с профессиональным образованием, наличием необходимой инфраструктуры, вспомогательных технических средств и позиционированием СМИ. В результате многолетней деятельности активных инвалидов Казахстана за свои права ратифицирована Конвенция о правах инвалидов ООН.

Во время собеседования с потенциальным сотрудником с инвалидностью в голове работодателя крутятся три дополнительных вопроса:

- 1) сможет ли этот человек стать частью команды без стресса для других сотрудников?
- 2) будет ли он добросовестно выполнять свои обязанности или же регулярно будет отпрашиваться в больницу на процедуры?
- 3) сколько денег из бюджета организации мне придется выделить для создания ему специальных условий труда?

Во многом казахстанский работодатель хотел бы рассчитывать на поддержку государства, так как есть такой опыт в других странах, где предусмотрен разный объем поддержки и подходы стимулирования работодателей, принимающих на работу инвалидов.

Принципиальное концептуальное различие при приеме на работу инвалидов между подходами в развитых странах и Казахстаном состоит в том, что в странах Европы и Северной Америки работодатель через прием на работу человека с инвалидностью получает от государства целый спектр преференций и приобретений по развитию бизнеса:

- субсидии на развитие бизнеса;
- возможность участия в государственных закупках;
- возможность установки дополнительного оборудования и инвентаря, соответствующих принципам универсального дизайна (разработка как для людей с ограниченными возможностями, так и для других граждан);
- возможность привлечения на работу специалистов с высшим образованием и, при необходимости, возможность их бесплатно переучить на курсах переподготовки.

В то же время финский или американский работодатель не задумывается о необходимости дополнительных инвестиций в изменение инфраструктуры, транспортировку инвалидов и не отягощен рисками, связанными с ухудшением здоровья инвалида, так как он застрахован. Следует отметить тот факт, что в большинстве стран нет квотирования рабочих мест для инвалидов, установленных законодательно у нас, что не обязывает работодателя принимать работника с инвалидностью.

В Казахстане:

- большинство юридических лиц предоставляют государству информацию о наличии вакантных мест, при этом не указывают, подходят ли они для лиц с инвалидностью;
- не ведется целенаправленной разъяснительной работы среди работодателей по приему на работу инвалидов, без особых сложностей принимаются в штат лишь инвалиды 3 группы общего заболевания;
- при приеме на работу работодатель вынужден брать на себя все затраты по организации рабочего места работника с инвалидностью;
- из-за отсутствия в ВУЗах необходимой инфраструктуры и вспомогательного оборудования сравнительно небольшое количество инвалидов имеют полное среднее, среднее специальное и тем более высшее образование (хотя существует квота на поступление в ВУЗы

для этой целевой группы);

- за несоблюдение квоты по наличию инвалидов в коллективе работодатель должен оплатить штраф.

Следует также отметить, что в Казахстане основная часть зданий и сооружений построена в советское время, где при строительстве не соблюдались нормы обеспечения должной инфраструктуры для маломобильных групп, и государство через суд обязывает собственников объектов недвижимости изменять инфраструктуру с учетом интересов инвалидов за свой счет.

Таким образом, в странах Европы и Северной Америки государства трудоустраивают инвалидов через помощь в развитии компаний и обретение новых возможностей работодателем, а в Казахстане в основном это делается через штрафы и санкции, то есть работодатель имеет обязанности по отношению к работнику с инвалидностью, но ничего не получает взамен.

*На основании вышеизложенных выводов проведенного исследования можно предложить следующие рекомендации:*

1) изменить концепцию стимулирования работодателей по приему на работу инвалидов в Казахстане – с взимания штрафов и внедрения санкций на обретение работодателем новых возможностей;

2) использовать опыт европейских стран в аспекте профессиональной реабилитации инвалидов и стандартов оборудования рабочих мест с учетом персональных особенностей;

3) разработать план действий по созданию благоприятной среды для приема на работу инвалидов и субсидированию работодателей;

4) вести разъяснительную работу о необходимости устройства на работу инвалидов с юридическими лицами и проводить консультации о новых возможностях организации;

5) разработать механизмы взаимодействия государства и бизнеса по трудоустройству инвалидов, в том числе при Палате предпринимателей выработать способы новых возможностей для бизнеса при трудоустройстве инвалидов (налоговые льготы, компенсация затрат, усиление имиджа, меры, стимулирующие развитие предпринимательства через снижение отчислений, первостепенное предоставление льготных кредитов, выделение земельных участков);

6) организовать демонстрацию социальных роликов и статей в СМИ о положительном имидже сотрудников с инвалидностью и их работодателей.

В своем исследовании «Зарубежный опыт трудоустройства и социальной защиты инвалидов» Алахунова Т. С., магистрант 1 курса Казахского Национального Университета имени Аль-Фараби отмечает основные проблемы, встречающиеся при трудоустройстве

инвалидов, и пути их решения через определение потенциальных возможностей инвалидов.

В настоящее время заключения и рекомендации МСЭ не способствуют трудоустройству инвалидов. Они носят неконкретный характер и резко сужают круг рабочих мест, предоставляя лишь несколько профессий, доступных инвалиду. Необходимо применять новые технологии определения потенциальных профессиональных возможностей инвалидов: возможно, по примеру зарубежных стран создавать службы по определению оценки трудоспособности и обучению лиц с инвалидностью новым перспективным специальностям.

## 2. Профессиональная ориентация инвалидов.

В Республике Казахстан отсутствует система профессиональной ориентации инвалидов, ищущих работу.

Необходимо внедрить в работу структур, участвующих в профессиональной реабилитации инвалидов, электронный профессиографический справочник по примеру развитых стран. Этот программный метод дает возможность сформировать перечень профессий, доступных инвалиду, а также позволяет выработать рекомендации по адаптации конкретных рабочих мест для применения труда инвалида.

В заключение хочу высказать основную мысль, которая не даёт мне покоя. В нашей стране в большинстве случаев очень важные социальные вопросы решаются формально, без учета индивидуальных потребностей и возможностей человека. В этом, на мой взгляд, основной корень существующих проблем, связанных с отсутствием повышения качества жизни лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации. Изменение ценностных ориентиров наших учащихся и студенческой молодежи позволят значительно изменить ситуацию, ведь нашей стране нужна четкая система логически вытекающих социальных программ, начиная от профилактики инвалидности и заканчивая созданием условий для желающего работать человека с инвалидностью.



## Список ссылок и литературы:

1. Послание Президента Народу Казахстана 2014 г.  
[http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses\\_of\\_president/page\\_215750\\_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstana-17-yanvary-a-2014-g](http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/page_215750_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstana-17-yanvary-a-2014-g)
2. Фактологический бюллетень по вопросам инвалидов ООН  
[http://www.un.org/ru/rights/disabilities/background\\_7.shtml](http://www.un.org/ru/rights/disabilities/background_7.shtml)
3. Конвенция о правах инвалидов ООН  
[http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml)
4. Портал invalid.kz Международный опыт трудоустройства  
[http://www.invalid.kz/new\\_site/index.php?p=404](http://www.invalid.kz/new_site/index.php?p=404)
5. Сборник Конституций. Конституция Канады  
<http://www.booksite.ru/fulltext/1/001/004/082/21.htm#139>
6. Портал invalid.kz Законодательство Канады в отношении лиц, имеющих инвалидность. [http://www.invalid.kz/new\\_site/index.php?p=370&mod=&textonly=1](http://www.invalid.kz/new_site/index.php?p=370&mod=&textonly=1)
7. «Право на труд для людей с инвалидностью. Опыт развитых стран». Ассоциация «Шырак» <http://www.shyrak.kz/rus/files/issledovanie.pdf>
8. Портал «Без границ». Особенности трудоустройства инвалидов в Российской Федерации и в Москве.  
<http://www.bezgraniz.com/blog/%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D1%83%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4/>
9. Налоговый кодекс, N 146-ФЗ от 31.07.1998 | часть ПЕРВАЯ НК РФ  
<http://www.zakonrf.info/nk/ch1/>
10. Закон об Американцах-Инвалидах  
<http://abrud.hypermart.net/oADA.htm>
11. Исследование «Зарубежный опыт трудоустройства и социальной защиты

инвалидов» Алахунова Т.С. <http://student.kaznu.kz/ru/Main/FileGet/?fileId=26269>.

12. Конституция Республики Казахстан

13. Трудовой Кодекс РК

[http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30103567](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567)

14. Статья на портале Panorama. Незначительное количество инвалидов имеют возможность получить специальность и работать по ней

<http://panoramakz.com/index.php/society/item/35664-neznachitelnoe-kolichestvo-invalidov-imeyut-vozmozhnost-poluchit-spetsialnost-i-rabotat-po-nej>

15. Налоговый кодекс Республики Казахстан

[http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30366217](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30366217)

16. Международные стандарты в области гарантий прав инвалидов и опыт зарубежных стран по социальной защите лиц с ограниченными возможностями. Доклад Уполномоченного по правам человека РК

[http://www.ombudsman.kz/en/publish/docs/doklad\\_spec/detail\\_2.php?ID=1073](http://www.ombudsman.kz/en/publish/docs/doklad_spec/detail_2.php?ID=1073)