

## МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ АДАМДАРДЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

**Жабагина Анель Мейрамовна, Молдатай Нурай Талғатқызы**  
[anekek@bk.ru](mailto:anekek@bk.ru), [nuraigilies@mail.ru](mailto:nuraigilies@mail.ru)

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ заң факультетінің 3 курс студенттері  
Нур-Султан, Қазақстан  
Ғылыми жетекші – Омарова Э.Б.

Біздің заманымызда мүгедектік қазіргі қоғамданың өткір мәселесіне айналуға, өйткені ол туғаннан немесе кеңеттен жазатайым оқиғалардың, операция кезінде, жұмыстағы апаттың және т.б. жарақаттардың салдарынан пайда болатын ұзақ мерзімді, кейде емі жоқ аурулардың бірі болып табылады. Әлем елдерінде 1 миллиард адам мүгедектіктің әр түрлі топтарымен аурады, оның ішінде 200 миллионына жуығы ауыр формасымен ауруда [1]. Сондықтан, әлем мемлекеттері үшін, соның ішінде Қазақстанға адамдардың осы санатын қазіргі өмір шындығына бейімделуі туралы және еңбекпен қамту туралы сұрақтары ең басты мәселелердің бірі [2].

Бүгінгі күні Қазақстанда 705 мыңға жуық мүмкіндігі шектеулі адамдар өмір сүруде, бұл еліміздің жалпы халық санының 4 пайызын құрайды. Мүгедектік жұмыс орындарынан қысқартылу, төмен жалақы, әлеуметтік капиталдардың шектеулі жиналуы туралы бірқатар проблемаларды тудырады. Мүгедек жандар халықтың осал тобының бірі болып қалмақ және олар күнделікті үлкен кедергілерге тап болуда. Сол кедергілердің бірі – еңбек нарығында болатын мәселелер. Жұмыссыздық – олардың өмірлік әл-ауқатын төмендетеді, ал бұл мемлекетке оларды қамтамасыз ету үшін қосымша шығындарға әкеп соғады.

Соңғы жылдары Қазақстанда 2014 жылдан 2020 жылдар аралығында мүгедектер саны 11% асқаны байқалуда [2]. Мүгедектер санының өсуіне байланысты әлеуметтік теңсіздік күшейіп, мемлекетте кедейшілік деңгейі артуда. Азаматтардың және олардың әлеуметтік-қаржылық жағдайлары өзара тәуелді факторлар болып табылады. Осыған байланысты, халық денсаулығының нашарлануы олардың өмір сүру жағдайларына және табыс деңгейлеріне айтарлықтай әсер етеді. Бұл жағдай мемлекеттің ерекше қолдауын қажет ететін халықтың белгілі бір бөлігін тудырады, ал бұл әлеуметтік төлемдерді алушылар санын көбейтеді.

Отандық ғалымдар Г.Таспенова мен Т.Сәтқалиеваның пікірінше, мүгедектерді жұмыспен қамтудың негізгі проблемалары, бір жағынан, мүгедектерді жұмысқа орналастыру заңнамасының талаптарымен, екінші жағынан, жұмыс берушілердің мүгедектерді жұмысқа қабылдағысы келмеуінен туындайды деген пікірде [3]. Мүгедектік – қоғам денсаулығының және мемлекеттің әлеуметтік басқару сапасының көрсеткіші болып табылады. Қазіргі уақытта, осы жағдайды зерттейтін бір топ авторлар атап өткендей, әлемде пандемия (COVID-19) сияқты күтпеген құбылыс бүгінде бүкіл әлем бойынша мүгедектер арасындағы кедейлік деңгейін күшейтіп отыр. Қоғамда ешкім сияқты, олар әлеуметтік қорғаудың әділ пайдалануы мен қол жетімділігі проблемаларына тап болды. Бұл зерттеушілер, сонымен қатар, халық арасында COVID-19 салдарын жою көзі ретінде әлеуметтік қорғауды дамыту қажеттілігін туралы айтады [4].

Халықты әлеуметтік қорғаудың басты тетігі - олардың жұмыспен қамтылуы болып табылады. Жұмысқа орналастыру арқылы олардың әлеуметтік жағдайын жақсартуға, өмір сүру сапасын жақсартуға және конституциялық принциптерге сәйкес жұмысқа орналасуға болады. Мүгедек адамдардың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету бірден

бірнеше мақсаттарды шеше алады: мүгедектердің қоғамға кірігуіне ықпал етеді; мүгедектердің құқықтары туралы Конвенция ережелерінің сақталуын қамтамасыз етеді; жеке адамның ғана емес, оның отбасының барлық мүшелерінің өмір сүру деңгейі мен сапасын арттырады; тұтастай алғанда жұмыс күшінің молаюына және т. б. ықпал етеді.

Қазақстанда мүгедек адамдарды әлеуметтік қорғау шаралары қарастырылған. Олардың бірі Қазақстан Республикасында мүгедек адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және өмір сүру сапасын жақсарту жөніндегі 2025 жылға дейінгі ұлттық жоспар болып табылады [5]. Жоспардың мақсаты- мүгедек адамдардың құқықтары туралы Конвенцияны ратификациялауға байланысты қабылданған міндеттемелерді іске асыру және 2030 жылға дейін елді әлеуметтік жаңғырту шеңберінде осы азаматтар үшін қолайлы орта жасау арқылы инклюзивті қоғам қалыптастыру болып табылады. Республика бойынша 2012-2018 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарын үш кезеңді іске асыруы аяқталды және негізгі мақсаттар мен міндеттер орындалды. Мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамтуды кеңейту үшін жұмысқа орналастыру квотасы да қайта қаралды. Егер бұрын квота барлығы үшін 3% - ды құраса, бүгінде қызметкерлердің санына байланысты 2% - дан 4% - ға дейін сараланған тәсіл қолданылады. Қазіргі уақытта квота аясында 13,6 мың мүгедек адам жұмысқа орналастырылды [6].

Егер 2017 жылы 2,9 мың адам жұмысқа орналасса, 2018 жылы бұл көрсеткіш 4,9 мың адамды құрады, ал 2019 жылы квота шеңберінде мүгедек адамдар саны 4 мың адамды құрады. 2021 жылға дейін республикада тиімді жүйе құруға, еңбек нарығында сұранысқа ие кәсіптік дағдылар мен біліктіліктер алуға, жаппай кәсіпкерлікті дамытуға бағдарланған өнімді жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған "Еңбек" мемлекеттік бағдарламасы іске асырылды. Бұл бағдарламаға жұмыссыздар, ішінара жұмыспен қамтылғандар, аз қамтылғандар, өз бетінше жұмыспен айналысушылар және денсаулық жағдайы бойынша еңбек қызметімен айналысуға қарсы көрсетілімдері жоқ мүгедектер және басқалар қатыса алады.

Бағдарлама мынадай үш бағыт бойынша жүзеге асырылды: бағдарламаға қатысушыларды техникалық және кәсіптік біліммен және қысқа мерзімді кәсіптік оқытумен қамтамасыз ету; жаппай кәсіпкерлікті дамыту; жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру арқылы еңбек нарығын дамыту.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2018-2020 жылдарға арналған мәліметтері бойынша 45 475 мүмкіндігі шектеулі азамат жұмысқа орналастырылды. Оның ішінде: 25 610 адам тұрақты жұмысқа орналасты; 19865 мүгедек уақытша жұмысқа орналасты. Біз қарастырып отырған кезеңде республика бойынша барлығы 51 759 мүмкіндігі шектеулі адам жұмыспен қамту мәселесін шешуге өтініш білдірген.

Қазақстанда қатысушыларды жұмыс біліктілігі бойынша тегін оқытады, сонымен қатар шәкіртақы, жол ақысы, ыстық тамақпен қамтамасыз етіледі. Сондай-ақ өтеусіз негізде шағын несиелерге кепілдік береді. Жұмыс орындарын құруға, инклюзивті білім беруге, қолжетімді орта құруға, оңалту қызметтеріне арналған инвестициялар мемлекет үшін қайтарымды шығындар болып табылады, өйткені мезгіл – мезгіл мүгедектігі бар адамдар табыс салығын төлеу есебінен толық өтеледі, ал жұмыс берушілер өз кезегінде салықты еңбекақы төлеу қорына аударады.

Жұмыс берушілер мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін мемлекет тарапынан субсидиялар бөлінеді. 2021 жылы 770 арнайы жұмыс орнына 105,6 млн. теңге бөлінді. Бірақ, өкінішке орай, бұл көмек әлі де тиімсіз, сондықтан есеп бергенге дейінгі 8 айда небәрі 88 жұмыс орны құрылды, бұл 24,1 млн теңгені (жоспардың 11,4%) құрады. 2018 жылдың 3 тоқсанында 2,6 мың адам жұмысқа орналастырылды. Бұл жоспардың 13,9 пайызын құрайды. Жұмыспен қамту квотасын төмен орындаумен Шығыс Қазақстан облысы – 2,5% және Павлодар облысы – 3,9% атап өтілді. Жоғарыда келтірілген нәтижелерге

байланысты мәселені қарастыру үшін келесі әдіс қолданылды: есепті талдау үшін жұлдызша диаграммасы.

Осыған байланысты мүгедектерді жұмыспен қамту мәселесі төмен деңгейде қалып отыр. Бірақ бүгінгі таңда мемлекет бұл мәселеге назар аударып, бұл мәселені шешу үшін мыналарды ұсынып отыр: Білім беру саласында. Білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары бойынша 2019 жылға қарай Қазақстанда инклюзивті білім беру жағдайлары жасалды:

- 30% - мектепке дейінгі ұйымдар;
- 70% - орта ұйымдар;
- 40% - техникалық және кәсіптік ұйымдар.

Алға қойылған міндеттерді шешу үшін Білім министрлігі кадр тапшылығын азайту; инклюзивті білім беру жүйесін әдістемелік қамтамасыз ету туралы, сондай-ақ кедергісіз ортаны құру шеңберінде білім беру ұйымдарының материалдық-техникалық базасын нығайту бойынша жұмыс жүргізуде. Мүгедектерді жұмыспен қамту мәселесін шешуде білім беру мәселесі маңызды, өйткені білім беру мектептегі алғашқы дағдыларды, колледждер мен университеттерде кәсіби дағдыларды береді, бұл мүгедектер өкілдеріне жұмысқа орналасу кезінде өзін-өзі жүзеге асыруға көмектеседі. Дегенмен, жұмыс берушілердің мүмкіндігі шектеулі әлеуетті жұмыскерлермен қарым-қатынасын жақсарту үшін әртүрлі кәсіптер бойынша кәсіби дағдыларды дамытуға бағытталған пәндерді енгізу қажет. Бұл мемлекеттік органдардың, компаниялар мен бюджеттік сектор өкілдерінің ауыр және тынымсыз жұмысы, бірақ ол өз жемісін береді, мысалы:

- жұмыс берушілердің мүгедектердің дағдыларын көруі;
- білім беру ұйымдары, бизнес өкілдері арасында кездесулер өткізу;
- мүмкіндігі шектеулі адамдардың мәселелерін шешуде ғылыми зерттеулерді дамыту (психологтар, әлеуметтік қызметкерлер, мұғалімдер үшін).

Ұлттық жоспардың үшінші басымдығы тұрғысынан (барлығы 7) 2030 жылға қарай мүмкіндіктері шектеулі адамдар үшін кедергісіз орта қалыптастыру жүзеге асырылуда. 2018 жылға 32,6 мың әлеуметтік инфрақұрылым нысаны паспорттандырылады деп белгіленді. Оның 98%-ы – мүгедектер үшін қолжетімді ортаны сақтау мақсатында 64,7% нысандарды бейімдеу жоспарланған, бұл 21,1 мыңды құрайды. Қазірдің өзінде 31,5 мың нысан аттестатталды (жоспардың 98,6 пайызы), 19,5 мың нысаны (95 пайызы) бейімделді. Дегенмен, қазіргі уақытта теміржолдан мәдениет және спорт нысандарына дейінгі көлік инфрақұрылымының қолжетімділігі мәселесі қалып отыр. Бұл мәселені шешу үшін инвестициялар және даму министрлігіне бекітілген нысандардың стандартты қолжетімділігінің сақталуына бақылау енгізілуде.

Сондай-ақ, мемлекет ұлттық жоспардың алтыншы басымдығында егжей-тегжейлі сипатталған "бір терезе қағидатын" енгізуде. Бұл терезенің мәні әлеуметтік қызметкерлердің (БҒМ, Еңбекмині, ДСМ, ПМ және басқа да ұйымдар) мұқтаж адамдарға ақпараттық портал арқылы әлеуметтік қызметтер көрсетуі болып табылады. Бұл мемлекеттің жасанды интеллект арқылы азаматтардың біліктілігін арттыруға ықпал ететін қоғамның әлеуметтік мәселелерін шешу үшін жаңа технологияларды енгізіп жатқанын аңғартады. Сонымен қатар, Қазақстан елдің даму үдерістеріне цифрландыруды енгізуде.

"Цифрлық Қазақстан" бағдарламасының 5 бағыты бар. Мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін біз "адами капиталды дамыту" 4-ші бағытын қарастырамыз, оның мақсаты жаңа шындыққа, яғни білім экономикасына көшуді қамтамасыз ету үшін креативті қоғам құру болып табылады. Осымен қоса, 3-4-сыныптарда, сондай-ақ орта техникалық, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру мекемелерінде «Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар» пәні енгізілуде, бұл студенттерге заманауи ақпараттық технологиялар жұмысы туралы базалық білімдерді қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасы Білім министрлігі мектеп оқушыларын робототехника және бағдарламалау негіздері бойынша 372 үйірмемен таныстырады, қазіргі уақытта олар жұмыс істейді. Бұл мемлекетке заманауи технологияларды, сондай-ақ бағдарламалау бағдарламаларын білетін мамандар күн сайын қажет болатын заманауи кәсіби әлем үшін дайындалған мектеп оқушыларын алуға мүмкіндік береді. Ол үшін студент өз саласының студенті болғандықтан, жаңа білімді тереңдете алады.

Мүгедектердің өкілдері үшін бұл бастамалар да олардың диагноздарын ескере отырып, параллельді түрде дамуы керек. Ол үшін оқу бағдарламаларын жасап, оларды ата-аналарға, мүмкіндігі шектеулі жандармен жұмыс істейтін адамдарға түсіндіру керек. Бұл мемлекетке мүгедектерді тең болуға ынталандыруға мүмкіндік береді.

Мүгедектердің өкілдері үшін бұл бастамалар да олардың диагноздарын ескере отырып, параллельді түрде дамуы керек. Ол үшін оқу бағдарламаларын жасап, оларды ата-аналарға,

мүмкіндігі шектеулі жандармен жұмыс істейтін адамдарға түсіндіру керек. Бұл мемлекетке мүгедектерді тең болуға ынталандыруға мүмкіндік береді.

- республикада объектілердің жоқтығы, оңалту орталықтарының жеткіліксіздігі; - мүгедектер үшін жұмыс квотасының төмен тиімділігі;

- мүгедектердің бәсекеге қабілеттілігінің төмен деңгейі зерттеудің жарияланған нәтижелерін талдау мүгедектер мен олардың жұмыс берушілерін ынталандыру үшін мұқият әзірленген жұмыспен қамту құралдары(субсидиялар квоталары, гранттар, салықтар және т.б.) арқылы мемлекеттік қолдаудың қажеттілігіне көз жеткізді. Дегенмен, бұл мүгедектіктің басталуына жылдам, келісілген жауап ретінде жүйелік тәсілдерді қажет етеді.

Қазіргі уақытта бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін күшейту және мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамтамасыз ету үшін жұмыс берушілерді ынталандыру мақсатында мүгедектерді жұмысқа орналастыру бойынша квотаны орындамайтын жұмыс берушілердің өтемақы төлемдерін төлеуді енгізу ұсынылады.

Квота талаптарын орындамағаны үшін жұмыс берушілерге ескерту, бұзушылықты қайталап анықтағаны үшін – әкімшілік айыппұл салынады: шағын кәсіпкерлік субъектілеріне – 5 АЕК (15 315 теңге), орта кәсіпкерлік субъектілеріне – 7 АЕК (21 441 теңге), ірі кәсіпкерлік субъектілеріне. - 10 АЕК (30 630 теңге). Еңбек министрлігі еңбекпен қамтылған мүгедектер деңгейін 30%-ға дейін жеткізу міндетін қойып отыр. Мемлекеттік орган мұның халықаралық стандарттарға сәйкес келетінін, сонымен қатар халықтың әлеуметтік осал топтарындағы тәуелділікті жоюға ықпал ететінін атап көрсетеді.

### **Пайдаланған әдебиеттер тізімі**

1. Takasaki Y. Impacts of disability on poverty: Quasi-experimental evidence from landmine amputees in Cambodia // Journal of Economic Behavior & Organization. – 2020. – No 180. – P. 85– 107.

2. Данные официального сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан. – 2020. <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek?lang>.

3. Taspenova, G. F. and Satkaliyeva, T. S. (2016), “The problem of employment of persons with disabilities in Kazakhstan”, National Association of Scientists, Vol. 5 (21), pp. 61–65. 4. Banks, L. M., Davey, C., Shakespeare, T. and Kuper, H. (2020), “Disability-inclusive responses to COVID-19: Lessons learnt from research on social protection in low- and middle-income countries”, World Development, Vol. 137, pp. 1–4.

5. «Қазақстан Республикасында мүгедек адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және тұрмыс сапасын жақсарту жөніндегі 2025 жылға дейінгі ұлттық жоспарды бекіту

туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 28 мамырдағы №326 Қаулысы // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=35541410&](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35541410&).

6. Сокира Т. С., Мышбаева З. Т. Актуальные проблемы занятости лиц с инвалидностью в республике казахстан //Central Asian Economic Review. – 2021. – №5. – С. 32-45.

УДК 34.347

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОС ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

**Жумабаева Айгерим Бауыржанкызы**  
[aigerim.zhumbayeva92@mail.ru](mailto:aigerim.zhumbayeva92@mail.ru)

Докторант 2-го курса кафедры гражданского, трудового и экологического права ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Нур-Султан, Казахстан  
Научный руководитель – Нурмагамбетов А.М.

Трудовой кодекс РК (далее ТК РК), в соответствии с п.1 ст.2 Конвенции, запрещает принудительный труд как любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (ст.7 ТК РК). Понятие обязательного труда отечественное законодательство не дает, в то время как Конвенция отождествляет принудительный и обязательный труд как нечто единое, означающее одно и то же. Тем не менее, по мнению некоторых авторов, понятия «принудительный» и «обязательный» труд не равнозначны. Так, Л.Ю.Бугров придерживался точки зрения о том, что принудительный труд следует рассматривать как любую работу или службу, требуемую от гражданина под угрозой наказания, а обязательный труд – как любую работу или службу, для которой гражданин не предполагал и не предполагает добровольно использовать свою способность к труду [1, с.80]. О.И.Новикова полагает, что имеется разница между принудительным трудом и обязательным. Принудительный трудом, по мнению автора, можно называть труд насильный, выполняемый под принуждением, в том числе с использованием силы, власти, авторитета и т.п. Тогда как обязательный труд более положителен и является обязанностью конкретного лица в соответствии с законом и в силу каких-либо обстоятельств [2, с.11].

Английский толковый словарь слово «обязательный» (compulsory) дословно трактует как нечто, что должно быть сделано или использовано, если об этом есть правило или закон (если об этом прописано в правилах или законах) [3, с.139]. «Принудительный» (forced) значит, что что-то делается или происходит из-за необходимой ситуации или потому что кто-то заставляет [3, с.276]. Главным критерием понимания принудительного или обязательного труда является не добровольность любой работы, дела или трудовой деятельности. Таким образом, Конвенциями МОТ №29, 105 осуждается все, что связано не добровольностью трудовой деятельности, все, что является противоположностью свободы труда, за некоторыми исключениями. К таковым относятся военная служба, принудительные или обязательные работы по приговору суда, любая работа или служба, осуществляемая в условиях чрезвычайного положения и т.п. В таких случаях принуждение к труду становится обязательным, частью обязанности и долга индивида, поскольку исходит из законных требований, обязательств самого лица, вызванных обоснованной необходимостью. Так,