





МРНТИ 06.77.61

<https://doi.org/10.32523/2789-4320-2026-1-8-23>

Научная статья

Барьеры и перспективы занятости лиц с инвалидностью в Казахстане: эмпирическое исследование

С.Т. Окутаева¹ , Д.А. Марденова^{2*} 

^{1,2} Astana International University, Астана, Казахстан

(E-mail: ¹ saulesha_okutaeva@mail.ru, ² mardenovadana@gmail.com,)

Аннотация. Инклюзивная трудоустроенность лиц с инвалидностью является важным направлением социальной политики в условиях устойчивого развития. В статье представлен комплексный анализ состояния и перспектив инклюзивной занятости в Республике Казахстан за 2021–2024 годы.

Цель – определить структурные, региональные и институциональные факторы, влияющие на вовлечённость лиц с инвалидностью в рынок труда, а также провести анализ динамики инклюзивной занятости.

Методы – использован смешанный методологический подход, включающий статистический анализ демографических и социальных характеристик (по полу, типу нарушений, месту проживания и группам инвалидности) и проведение глубинных полуструктурированных интервью с 35 представителями различных категорий инвалидности. Также рассмотрены государственные меры поддержки и оценена их эффективность на примере города Астана.

Результаты – выявлены существенные региональные различия в уровне занятости, определены ключевые барьеры вовлечения и выявлена неоднородность результативности государственных проектов. Отмечены позитивные примеры, связанные с деятельностью общественных организаций и развитием онлайн-обучения. Сформированы предложения по улучшению условий занятости, предоставлению налоговых льгот, повышению цифровой грамотности и усилению информационной поддержки.

Выводы – подтверждена значимость инклюзивной занятости как элемента устойчивого развития; результаты исследования позволяют совершенствовать стратегию трудоустройства лиц с инвалидностью и укрепить их участие в социальной и экономической жизни государства.

Ключевые слова: инклюзивная занятость, лица с инвалидностью, рынок труда, барьеры трудоустройства, государственная поддержка, социальные предприятия, доступная среда.

Received 01.08.2025. Revised 21.11.2025. Accepted 25.02.2026. Available online 30.03.2026

¹*хат-хабар авторы

Введение

Занятость населения является ключевым фактором социально-экономической стабильности и устойчивого развития государства. Особое значение имеет обеспечение трудовой занятости для лиц с инвалидностью, что способствует снижению уровня бедности, социальной изоляции и формированию инклюзивной общественной среды. В Республике Казахстан, несмотря на наличие нормативно-правовой базы и программ поддержки инклюзивной занятости, сохраняются значительные барьеры, препятствующие полноценной трудовой интеграции данной категории граждан. Проблемная ситуация обусловлена недостаточной изученностью факторов, влияющих на инклюзивное трудоустройство, а также ограниченной эффективностью существующих механизмов поддержки.

Актуальность исследования определяется как теоретической значимостью – необходимостью углубленного анализа барьеров и возможностей для трудовой интеграции, – так и практической значимостью, связанной с разработкой эффективных механизмов, способствующих экономической независимости и социальной включенности лиц с инвалидностью.

Объектом исследования является процесс инклюзивной занятости лиц с инвалидностью в Республике Казахстан. *Предмет исследования* – барьеры и механизмы, влияющие на трудовую интеграцию данной категории граждан. *Цель исследования* заключается в системном анализе факторов, препятствующих инклюзивному трудоустройству, и разработке рекомендаций по их преодолению.

Основные задачи исследования:

- анализ состояния рынка труда лиц с инвалидностью в Казахстане за период 2021–2024 годов;
- выявление ключевых барьеров (инфраструктурных, социальных, институциональных) для трудовой интеграции;
- изучение опыта и восприятия лиц с инвалидностью в процессе трудоустройства;
- разработка рекомендаций для улучшения инклюзивной трудовой среды.

Гипотеза исследования предполагает, что устранение физических, социальных и институциональных барьеров, а также внедрение образовательных и просоциальных программ для работодателей повысят уровень занятости лиц с инвалидностью. В работе применяются статистический, аналитический и качественный методы, включая тематический анализ глубинных интервью. Используется междисциплинарный подход, объединяющий социологию, экономику и психологию. Значение работы заключается в обосновании практических механизмов содействия занятости лиц с инвалидностью, что может быть использовано для совершенствования государственной политики и корпоративных практик в Казахстане.

Обзор литературы

Современные исследования подчеркивают многоаспектный характер проблемы инклюзивной занятости. Vonaccio et al. (2020) акцентируют внимание на стигматизации, обусловленной предубеждениями работодателей, и предлагают образовательные программы для изменения восприятия, что повышает шансы на трудоустройство. Schur

et al. (2014) демонстрируют эффективность гибких условий труда, таких как удаленная работа, для лиц с ограничениями мобильности или психическими расстройствами. Dengler (2019) анализирует положительное влияние программ квотирования и субсидий на занятость в Европе. Shaw (2022) подчеркивает важность инвестиций в инклюзивное образование для повышения квалификации лиц с инвалидностью. Neumann et al. (2014) указывают на необходимость международных стандартов в области инклюзивной занятости, выявляя глобальные различия в подходах. Colella и Bruyère (2011) акцентируют роль организационной культуры и тренингов для HR-специалистов. Vornholt et al. (2018) выступают за междисциплинарный подход, объединяющий различные дисциплины для разработки стратегий занятости. Jetha et al. (2021) подчеркивают значение позитивного отношения коллег для успешной адаптации. Ramachandra et al. (2017) выявляют дискриминацию лиц с психическими расстройствами в IT-секторе, а Nagtegaal et al. (2023) выделяют просоциальную мотивацию работодателей и государственные стимулы как ключевые факторы. Пробелы в исследованиях связаны с недостаточной координацией между государственным и частным секторами, а также ограниченной осведомленностью о мерах поддержки, что требует дальнейшего изучения.

В отличие от ранее опубликованных отечественных исследований, в которых преимущественно рассматриваются нормативно-правовые аспекты социальной поддержки или статистические показатели занятости с инвалидностью, настоящее исследование сочетает макроуровневый анализ официальных данных с микроуровневым качественным исследованием индивидуального опыта трудоустройства.

Авторский вклад заключается в выявлении взаимосвязи структурных (региональные различия, доступность инфраструктуры), институциональных (эффективность государственных программ) и социально психологических факторов (стигматизация, самооценка, мотивация), формирующих реальные барьеры занятости. Кроме того, впервые для Казахстана представлена эмпирическая оценка эффективности мер содействия занятости на примере города Астана с использованием данных глубинных интервью с представителями различных типов инвалидности. Полученные результаты позволяют перейти от описания проблемы к формированию практико-ориентированных рекомендаций по развитию инклюзивного рынка труда.

Методы исследования

В исследовании использованы статистический и аналитический методы для анализа состояния рынка труда лиц с инвалидностью в Казахстане за 2021–2024 годы. Статистический анализ включал сбор и обработку данных о количестве лиц с инвалидностью, их занятости и участии на рынке труда, что позволило выявить динамику и тенденции. Для наглядности результатов применялась визуализация данных с использованием графиков и аналитических таблиц.

Для количественного анализа использовать методы описательной статистики, включая расчет абсолютных и относительных показателей, динамических рядов, структурных долей и региональных сравнений. Обработка данных осуществлялась на основе официальной статистики Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и материалов электронной биржи труда. Визуализация результатов проводилась с использованием табличного процессора Microsoft Excel.

В выборку включались только официально зарегистрированные данные за 2021–2024 годы, обеспечивающие сопоставимость показателей по регионам и категориям инвалидности. Неполные или несопоставимые данные исключались из анализа.

Качественные данные интервью подвергались тематическому анализу с использованием процедуры открытого кодирования, позволяющие выделить повторяющиеся темы и смысловые категории. Для повышения достоверности результатов использовалась триангуляция данных – сопоставление статистической информации и результатов интервью. Выборка респондентов формировалась по принципу максимальной вариативности, что позволило учесть различия по полу, возрасту, типу инвалидности и опыту занятости.

Качественный метод включал проведение глубинных полуструктурированных интервью с 35 респондентами (мужчины и женщины, 18–55 лет) с различными типами инвалидности (опорно-двигательные нарушения, психические расстройства, нарушения зрения, слуха, ДЦП, умственная отсталость) и группами инвалидности (1-я, 2-я, 3-я). Вопросы интервью, составленные на русском и казахском языках, были направлены на выявление барьеров в процессе поиска работы, трудоустройства и адаптации, а также на сбор предложений по улучшению инклюзивной среды. Для респондентов с нарушениями слуха использовались бумажные анкеты, для лиц с нарушениями зрения и ментальными нарушениями — устные вопросы. Онлайн-интервью проводились через Zoom для участников, находящихся вне города Астаны.

Информированное согласие участников было получено путем предоставления информации о целях исследования, рисках и преимуществах участия. Все интервью записывались с согласия респондентов, транскрибировались на русском или казахском языке и анализировались с использованием тематического анализа для выявления ключевых тем и паттернов. Такой подход обеспечил комплексное понимание проблемы и позволил разработать рекомендации, основанные на реальных потребностях.

Исследовательские вопросы: Какие барьеры препятствуют трудовой интеграции лиц с инвалидностью? Какие меры могут повысить эффективность инклюзивного трудоустройства? Этапы исследования включали сбор статистических данных, проведение интервью, анализ данных и разработку рекомендаций. Новизна исследования заключается в комплексном анализе барьеров и предложении практических решений с учетом казахстанского контекста.

Результаты и Обсуждение

Инклюзивный рынок труда представляет собой комплексный подход к трудовым отношениям, направленный на обеспечение равенства возможностей и включение всех слоев общества в процессы трудоустройства и профессионального развития. Он отличается от традиционного рынка труда не только своей ориентацией на диверсификацию и включение людей с инвалидностью, но и наличием системных мер, направленных на преодоление барьеров, препятствующих полноценной реализации потенциала всех работников.

Для анализа инклюзивного рынка труда в Казахстане проведем анализ численности лиц с инвалидностью в Казахстане в разрезе регионов за 2021-2024 годы (рисунок 1).

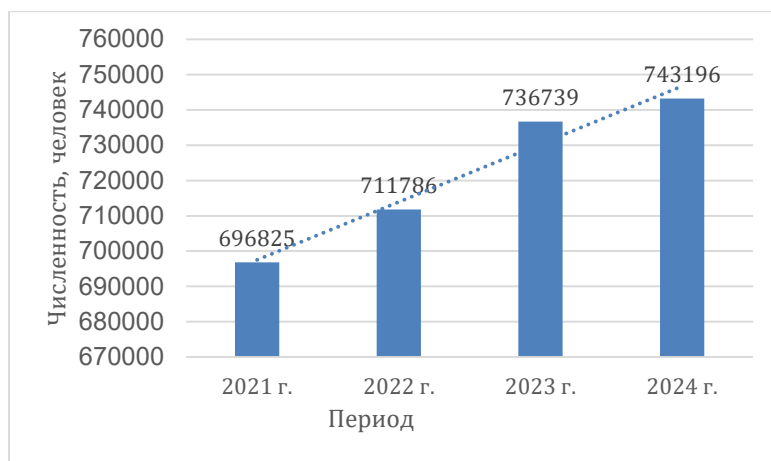
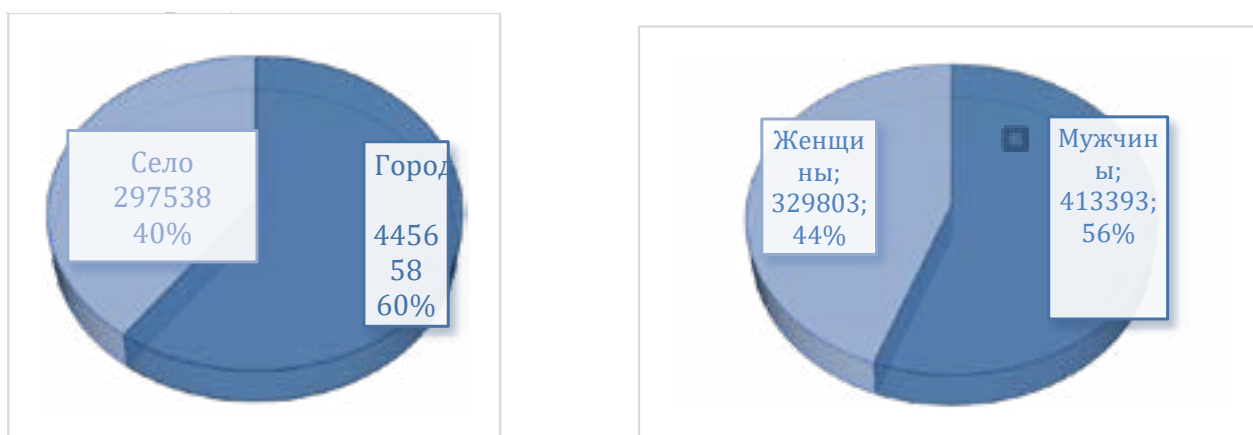


Рисунок 1 – Динамика численности лиц с инвалидностью в Республике Казахстан, человек, 2021–2024 гг.

Примечание: составлено авторами на основе данных Бюро национальной статистики РК (2024).

Исходя из предоставленных данных на рисунке 1 о числе лиц с инвалидностью в Казахстане в течение периода 2021-2024 гг., можно сделать вывод, что общая тенденция указывает на прирост числа людей с инвалидностью в стране. Общее количество людей с инвалидностью в Казахстане постепенно увеличивается, так в 2021 году было зарегистрировано 696825 человек, в 2022 году - 711786 человек, и в 2023 году - 737739 человек, в 2024 году – 743196 человек. Можно отметить увеличение числа лиц с инвалидностью из года на год, так в период с 2021 по 2023 год изменение произошло на 39914 человек, из них трудоспособного возраста – на 204632 человека. Эти небольшие, но положительные процентные изменения свидетельствуют о некотором росте числа людей с инвалидностью в стране. Такие изменения могут быть результатом различных факторов, включая более эффективные методы выявления инвалидности, а также демографические и медицинские тенденции в обществе.

Далее представим информацию о количестве людей с инвалидностью в Казахстане в разрезе пола, места проживания, групп инвалидности, типу нарушений (рисунок 2).



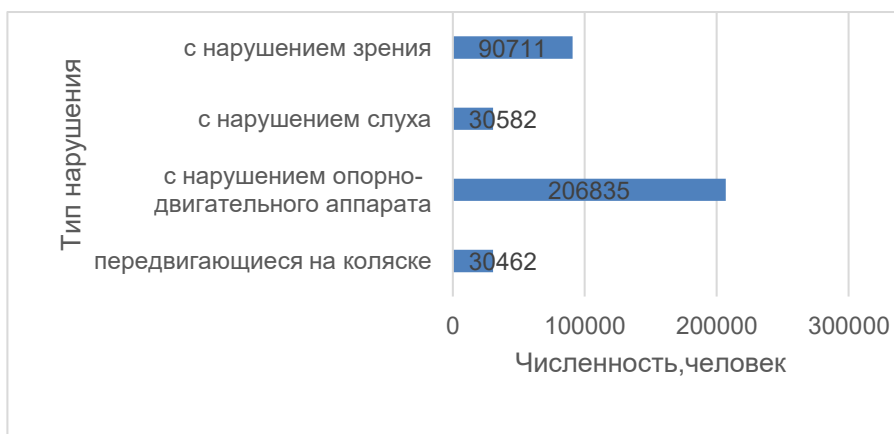


Рисунок 2 – Структура лиц с инвалидностью в Республике Казахстан по месту проживания, полу, группам инвалидности и типам нарушений, человек
Примечание: составлено авторами на основе данных Бюро национальной статистики РК (2024).

На рисунке 2 представлены данные о численности людей с инвалидностью в разрезе групп инвалидности, места проживания (город/село), пола, а также по типу нарушений по состоянию на 1 января 2025 года. Так, в 2024 году количество людей с 1 группой инвалидности составило 82888 человек, со 2 группой инвалидности – 269199 человек, с 3 группой инвалидности 274198 человек.

Анализ структурных характеристик лиц с инвалидностью в Республике Казахстан демонстрирует значительное гендерное и территориальное неравенство. Согласно визуализированным данным, среди общего количества лиц с инвалидностью преобладают женщины (более 55%), что может указывать на необходимость гендерно-ориентированных подходов в государственной политике занятости. Кроме того, большинство лиц с инвалидностью проживает в городах, что свидетельствует о более высокой концентрации ресурсов, служб реабилитации и потенциальных рабочих мест в урбанизированных регионах по сравнению с сельской местностью.

Распределение по группам инвалидности показывает, что наибольшая численность приходится на 2-ю и 3-ю группы (269,2 и 274,2 тысяч человек соответственно), в то время как лиц с инвалидностью 1-й группы значительно меньше (82,9 тысяч человек). Это свидетельствует о том, что большая часть данной категории населения имеет частичную трудоспособность и потенциально может быть интегрирована в рынок труда при наличии соответствующих условий.

Структура по типу нарушений указывает на то, что наиболее распространённой формой инвалидности являются нарушения опорно-двигательного аппарата — свыше 206 тысяч человек. Значительное число также составляет лица с нарушениями зрения (около 91 тысяч) и слуха (более 39 тысяч). Отдельно выделена категория людей, передвигающихся с помощью инвалидных колясок (порядка 34 тысяч), что подчёркивает необходимость обеспечения физической доступности рабочих мест.

В совокупности полученные данные указывают на необходимость применения системного и адресного подхода при формировании политики в сфере инклюзивной занятости. Разработка эффективных мер требует учета как демографических различий, так и характера нарушений. Особое значение приобретают действия, направленные на устранение архитектурных и коммуникационных препятствий, внедрение гибких и удалённых форм трудовой деятельности, а также создание рабочих условий, адаптированных под индивидуальные потребности различных групп лиц с инвалидностью.

Далее считаем необходимым рассмотреть показатели занятости среди лиц с инвалидностью трудоспособного возраста в Республике Казахстан (рисунок 3).

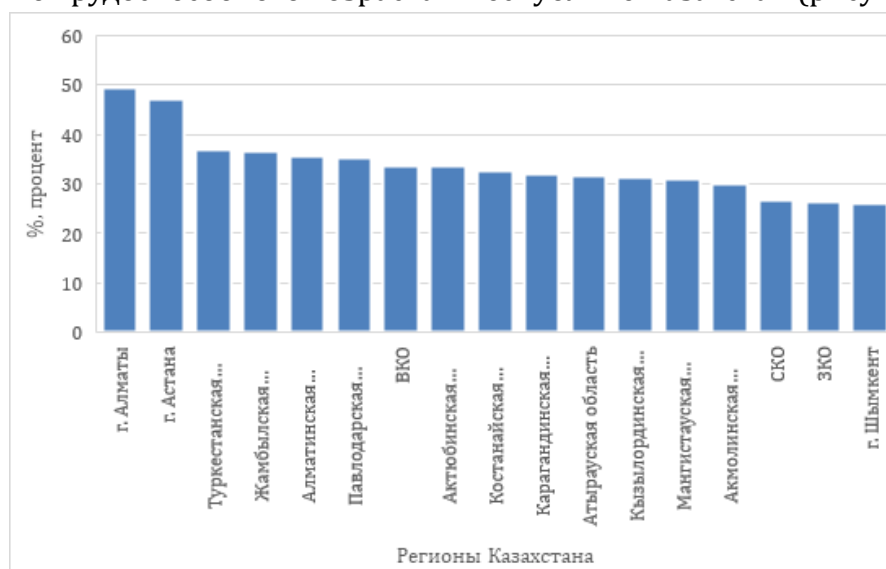


Рисунок 3 – Уровень занятости лиц с инвалидностью трудоспособного возраста по регионам Республики Казахстан, %

Примечание: составлено авторами на основе данных Бюро национальной статистики РК (2024).

Как видно из рисунка 3, по показателю трудоустроенных лиц с инвалидностью лидирует Восточно-Казахстанская область, здесь почти 50% ЛСИ работают. Наихудшим регионом в вопросе занятости лиц с инвалидностью является Туркестанская область, здесь трудоустроено всего лишь 25,9% из числа трудоспособных ЛСИ. В целом по республике наблюдается одинаковая ситуация по трудоустройству работоспособных лиц с инвалидностью – на уровне 30%.

Проблема низкой занятости лиц с инвалидностью обусловлена определенными факторами, отрицательно влияющими на возможность трудоустроиться социально-уязвимым категориям населения. К таким факторам, например, относится неконкурентоспособность претендентов с инвалидностью по сравнению с другими

участниками рынка труда в следствие отсутствия высшего или средне-специального образования. Некоторые люди с инвалидностью сталкиваются с ограниченными возможностями получения образования и профессиональной подготовки, что является причиной затруднений в поиске работы. Низкий уровень наличия образования зачастую объясняется отсутствием доступной среды в образовательных учреждениях Казахстана.

Авторами исследования был проведен ряд глубинных интервью с лицами с инвалидностью на предмет проблем с трудоустройством. В выборку попали люди разных групп инвалидности, с разными типами нарушений, разного возраста и пола. Для интервью были отобраны 35 людей с ограниченными возможностями, работающие на социальных предприятиях Республики Казахстан.

В ходе интервью было выявлено, что социальные предубеждения являются системным барьером. Анализ свидетельствует, что стигматизация и предубеждения работодателей относительно профессиональных возможностей лиц с инвалидностью (ЛСИ) существенно ограничивают доступ к рынку труда. Участники с ментальными нарушениями и умственной отсталостью (4 чел.) отмечают повышенную дискриминацию, связанную с недоверием к их профессиональной компетентности. Участники с физическими ограничениями (4 чел.) указывают на стереотипы, связанные с предполагаемой неспособностью выполнять задачи. Современные тенденции инклюзивного образования, по мнению двоих респондентов постепенно снижают уровень стигматизации среди молодого поколения.

Кроме того, участники интервью отметили, психологическая неготовность, обусловленная страхом отказа и низкой самооценкой, является значимым фактором, препятствующим трудоустройству ЛСИ. Участники с приобретенной инвалидностью (2 чел.) и врожденными нарушениями (2 чел.) подчеркивают необходимость психологической реабилитации для преодоления внутренних барьеров. Индивидуальная терапия, по мнению троих, способствует адаптации к новым жизненным условиям. Отсутствие доступа к психологической поддержке усиливает внутренние барьеры, особенно у лиц с психическими нарушениями.

На наш взгляд, успешное трудоустройство ЛСИ определяется способностью продемонстрировать профессиональные навыки и личную мотивацию. Участники с высшим образованием (3 чел.) и опытом работы (2 чел.) подчеркивают, что акцент на компетенциях повышает конкурентоспособность. Для лиц с ограниченным образованием (3 чел.) профессиональная подготовка в центрах реабилитации (например, швейное дело, кулинария) компенсирует недостаток формального образования, что подтверждает значимость специализированного обучения. Эффективным инструментом для сокращения физических и социальных ограничений является дистанционная работа. Участники с опытом удаленной работы (5 чел.) отмечают ее доступность для лиц с опорно-двигательными нарушениями и нарушениями зрения/слуха, а также людям, имеющим диагноз ДЦП. Однако некоторые ребята с инвалидностью указали на недостаток информации о дистанционных вакансиях и ограниченный доступ к соответствующему обучению, что подчеркивает необходимость расширения образовательных программ в этой сфере.

На вопрос о том, необходим ли какой-то консультационный центр для поддержки в процессе трудоустройства ЛСИ, респонденты ответили утвердительно, отметив, что эффективность трудоустройства таких категорий людей зависит от наличия менторских программ, включающих помощь в составлении резюме, поиске вакансий и подготовке к

собеседованиям (3 чел.). Центры реабилитации и трудотерапии, по опыту троих человек, играют ключевую роль в профессиональной адаптации. Двое подчеркивают важность обучения персонала организаций для создания инклюзивной рабочей среды.

Кроме того, важным фактором для профессиональной интеграции является поддержка семьи, друзей и профессионалов (психологов, трудоинструкторов). Респонденты отметили значимость семьи и центров поддержки, и в тоже время подчеркнули роль самостоятельности при ограниченной внешней поддержке и ценности сообществ, демонстрирующих успешные кейсы трудоустройства. Финансовая мотивация также является решающим фактором при поиске работы. В Казахстане государственные пособия по инвалидности не покрывают базовые жизненные расходы, такие как аренда жилья, коммунальные услуги, покупка продуктов, походы в ТРЦ. Сочетание пособий и заработной платы, по мнению двоих, обеспечивает приемлемый уровень финансовой стабильности.

В ходе интервью тестировалась гипотеза о том, что на процесс и результат трудоустройства ЛСИ влияют такие факторы, как доступность, безбарьерная среда к рабочему месту, отсутствие/наличие образования у соискателей с инвалидностью, иждивенческие настроения у ЛСИ, отсутствие/незначительная помощь со стороны государства и др. Ответы респондентов были разными, но общие моменты присутствовали. Так, ребята с нарушениями опорно-двигательного аппарата отмечали, что отсутствие безбарьерной среды (пандусы) существенно сокращают выбор рабочего места. Многие респонденты отметили важность образования для поиска соответствующей вакансии, а также требуемый зачастую опыт работы, которого у них нет.

В тоже время респонденты отметили, что просветительская работа о существующих вакансиях для людей с инвалидностью, а также о государственных программах поддержки ЛСИ, необходима на государственном уровне. Кроме того, социальные предприятия, которые занимаются трудоустройством ЛСИ, вносят значительный вклад в развитие инклюзивного рынка труда.

Исследование выявило значительные трудности, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью при поиске работы. На основе интервью с 35 респондентами, представляющими различные группы инвалидности и типы нарушений, было установлено, что несмотря на их текущее трудоустройство, многие из них сталкивались с существенными барьерами на пути к занятости. Эти барьеры включают в себя предвзятость со стороны работодателей, недостаток доступных рабочих мест, нехватку адаптационных условий и ограниченный доступ к информации о вакансиях.

Особое внимание следует уделить тому, что все респонденты, несмотря на трудности, смогли трудоустроиться, что свидетельствует о наличии значительного потенциала и мотивации среди людей с инвалидностью. Однако для улучшения ситуации необходимо разработать и внедрить более эффективные программы поддержки и адаптации, а также проводить кампании по повышению осведомленности работодателей о важности инклюзивного подхода к трудоустройству.

В сфере содействия занятости лиц с инвалидностью (ЛСИ) в Республике Казахстан реализуется комплекс государственных мер, направленных на обеспечение равных возможностей на рынке труда, повышение конкурентоспособности данной категории

граждан и их социальную интеграцию. Эти меры включают нормативно-правовое регулирование, финансовые стимулы и организационные механизмы, которые способствуют созданию доступной рабочей среды и профессиональной реабилитации ЛСИ. Ниже представлен анализ основных инструментов государственной поддержки, реализуемых в соответствии с законодательством и национальными программами.

Квотирование рабочих мест

В соответствии с Социальным Кодексом Республики Казахстан местные исполнительные органы устанавливают обязательные квоты для трудоустройства ЛСИ в размере от 2% до 4% от общего числа рабочих мест (за исключением рабочих мест, связанных с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда). Данная мера направлена на обеспечение стабильного доступа ЛСИ к трудовым ресурсам и стимулирование работодателей к созданию инклюзивной рабочей среды.

Создание специальных рабочих мест

Государство предоставляет финансовую поддержку работодателям, организующим специальные рабочие места для ЛСИ, включая возмещение затрат на оборудование таких мест. С 2023 года максимальный размер компенсации составляет до 300 месячных расчетных показателей (МРП), что эквивалентно 1 млн тенге. Кроме того, реализуется программа субсидирования заработной платы ЛСИ, трудоустроенных на такие места, в течение трех лет:

- в первый год государство субсидирует 70% заработной платы (до 30 МРП, или 103,5 тыс. тенге), а работодатель покрывает 30%;
- во второй год — 65% от государства и 35% от работодателя;
- в третий год — 60% от государства и 40% от работодателя.

Эта мера направлена на снижение финансовой нагрузки на работодателей и стимулирование долгосрочного трудоустройства ЛСИ.

Программы содействия занятости в рамках Национального проекта по развитию предпринимательства

В рамках данного проекта ЛСИ имеют доступ к краткосрочным курсам профессионального обучения, ориентированным на востребованные на рынке труда специальности. Также предоставляется возможность онлайн-обучения через платформу «Электронная биржа труда» (enbek.kz), получения безвозмездных грантов для реализации предпринимательских инициатив, а также участия в программах «Контракт поколений», «Первое рабочее место», «Серебряный возраст» и «Молодежная практика». Последняя программа позволяет молодым ЛСИ приобрести первоначальный профессиональный опыт по полученной специальности.

Особые условия труда для ЛСИ

Для лиц с инвалидностью первой и второй групп законодательством предусмотрены специальные условия труда, включая сокращенную рабочую неделю (не более 36 часов), дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее шести календарных дней, а также возможность отказа от работы в ночное время, если она не рекомендована по медицинским показаниям. Кроме того, ЛСИ с бессрочной инвалидностью первой и второй групп освобождаются от обязательных пенсионных отчислений, при этом взносы в единый накопительный пенсионный фонд могут осуществляться по их добровольному заявлению.

Таблица 1 - Охват мерами занятости ЛСИ по городу Астана, человек

Лица с инвалидностью	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Обратилось в центр занятости	596	964	1 864	1 979
Охвачено мерами занятости	685	869	1 203	1 085
Трудоустроено на постоянные рабочие места	306	311	230	293
Всего охвачено мерами, в том числе:				
Молодежная практика	14	16	28	21
Социальные рабочие места	19	7	8	7
Общественные работы	285	290	320	381
Первое рабочее место	4	4	10	6
Серебряный возраст	Программа не реализовывалась.	1	28	49

Примечание: составлено Окутаевой Т. С. на основе данных Бюро национальной статистики РК (2024).

Анализ данных по поддержке занятости лиц с инвалидностью (ЛСИ) за 2021–2024 годы показывает устойчивый рост обращений в Центр занятости (с 596 в 2021 году до 1979 в 2024 году), что свидетельствует о повышении доступности и осведомленности о программах. Число ЛСИ, охваченных мерами занятости, увеличилось с 685 до 1203 к 2023 году, но в 2024 году снизилось до 1085, что может указывать на ограничения в ресурсах.

Трудоустройство на постоянные рабочие места остается относительно стабильным (230–311 человек), но не превышает 26% от общего охвата мерами. Общественные работы доминируют среди мер (рост с 285 до 381), тогда как «Молодежная практика», «Социальные рабочие места» и «Первое рабочее место» имеют ограниченный охват. Программа «Серебряный возраст» демонстрирует рост (с 0 до 49). Для повышения эффективности требуется усиление мер по постоянному трудоустройству и устранению барьеров.

В целом, данные отражают положительную динамику в привлечении ЛСИ к мерам занятости, в то же время есть необходимость совершенствования программ, устранения барьеров доступной среды и усиления мер по созданию устойчивых рабочих мест для данной категории граждан.

Заключение

Проведенное исследование подчеркивает необходимость разработки и внедрения образовательных программ для работодателей, усиления государственной поддержки в виде налоговых льгот и субсидий, а также проведения общественных кампаний по изменению стереотипов и повышению осведомленности о трудоспособности лиц с инвалидностью. Эти рекомендации могут быть использованы как основа для создания более эффективной государственной политики и программ поддержки, направленных на интеграцию лиц с инвалидностью в рынок труда, что в конечном итоге будет способствовать социально-экономическому развитию страны и повышению уровня жизни данной группы населения.

Для формирования инклюзивного рынка труда, способствующего интеграции лиц с инвалидностью (ЛСИ), предлагается комплекс мер, направленных на стимулирование занятости, повышение профессиональной квалификации и устранение инфраструктурных и социальных барьеров. Во-первых, целесообразно расширить сеть социальных предприятий, специализирующихся на создании рабочих мест для ЛСИ. Такие организации могут обеспечивать адаптированные условия труда, способствуя устойчивой занятости и социальной интеграции. Во-вторых, введение налоговых льгот и финансовых стимулов для работодателей, привлекающих ЛСИ, позволит повысить экономическую привлекательность их найма, компенсируя возможные затраты на адаптацию рабочих мест. В-третьих, необходимо развивать образовательные программы, ориентированные на востребованные профессии, с акцентом на цифровые навыки и дистанционные форматы обучения, что обеспечит доступность профессиональной подготовки для ЛСИ с учетом их индивидуальных потребностей.

Далее, усиление информационно-просветительской работы о существующих государственных программах поддержки занятости повысит осведомленность как работодателей, так и соискателей, способствуя более эффективному использованию доступных ресурсов. Кроме того, создание интегрированных центров психологической и профессиональной реабилитации позволит обеспечить комплексную поддержку ЛСИ, включая психологическую адаптацию, профессиональную ориентацию и сопровождение на рынке труда. Наконец, устранение барьеров доступной среды требует модернизации инфраструктуры рабочих мест и внедрения гибких графиков работы, что создаст условия для полноценного участия ЛСИ в трудовой деятельности. Реализация данных мер будет способствовать формированию инклюзивной и устойчивой модели рынка труда, обеспечивающей равные возможности для всех участников.

Благодарность, конфликт интересов. Данное исследование выполнено при финансовой поддержке Комитета науки Министерства образования и науки Республики Казахстан (грант № АР 26194469 «Интеграция лиц с инвалидностью (ЛСИ) на рынок труда: разработка комплексной программы по трудовой адаптации»).

Вклад авторов. Авторы подтверждают соответствие своего авторства критериям и несут ответственность за все аспекты работы

Список литературы

1. Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
2. Colella, A. J., & Bruyère, S. M. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). American Psychological Association.
3. Dengler, K. (2019). Effectiveness of active labour market programmes on the job quality of welfare recipients in Germany. *Journal of Social Policy*, 48(4), 807–838. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000114>
4. Heymann, J., Stein, M. A., Moreno, G., & de Elvira Moreno, M. R. (2014). Disability, employment, and inclusion worldwide. In *Disability and equity at work* (pp. 1–19). Oxford University Press.

5. Jetha, A., Gignac, M. A., Ibrahim, S., & Martin Ginis, K. A. (2021). Disability and sex/gender intersections in unmet workplace support needs: Findings from a large Canadian survey of workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(2), 149–161. <https://doi.org/10.1002/ajim.23200>
6. Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2021). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(16), 2301–2316. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1704348>
7. Nagtegaal, R., De Boer, N., Van Berkel, R., Derks, B., & Tummers, L. (2023). Why do employers (fail to) hire people with disabilities? A systematic review of capabilities, opportunities and motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 329–340. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>
8. Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvauro, J., & Anttila, H. (2019). Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 706–717. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09831-8>
9. Ramachandra, S. S., Allam, R. R., Radhika, R., et al. (2017). Factors influencing employment for persons with disability. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(2), 67–72. https://doi.org/10.4103/ijocem.IJOEM_44_16
10. Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53(4), 593–621. <https://doi.org/10.1002/hrm.21607>
11. Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment—Are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*, 34(5), 942–963. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>
12. Tompa, E., Mofidi, A., Jetha, A., Lahey, P., & Buettgen, A. (2021). The value proposition for employers to hire and retain workers with disabilities: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(3), 628–642. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09952-7>
13. Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—Overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
14. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. (2025, 24 мая). Официальный сайт. Retrieved from <https://inva.gov.kz/ru/highcharts>
15. Электронная биржа труда Республики Казахстан. (2025, 24 мая). Официальный сайт. Retrieved from <https://www.enbek.kz/ru/zaniatost/czn-contacts/01/01100/show>

С.Т. Окутаева, Д.А. Марденова*

Astana International University, Астана, Қазақстан

Қазақстандағы мүмкіндігі шектеулі жандардың жұмыспен қамтылуындағы кедергілер мен перспективалар: эмпирикалық зерттеу

Аңдатпа. Мүмкіндігі шектеулі жандардың инклюзивті еңбекпен қамтылуы – тұрақты даму жағдайындағы элеуметтік саясаттың маңызды бағыты. Мақалада 2021–2024 жылдар аралығындағы Қазақстан Республикасындағы инклюзивті жұмыспен қамтудың жағдайы мен перспективаларына кешенді талдау ұсынылады.

Мақсат – еңбек нарығына мүмкіндігі шектеулі жандардың тартылуына ықпал ететін құрылымдық, өңірлік және институционалдық факторларды анықтау, сондай-ақ инклюзивті жұмыспен қамтудың динамикасын талдау.

Әдістер – аралас әдіснамалық тәсіл қолданылды: демографиялық және элеуметтік сипаттамаларға (жынысы, бұзылу түрі, тұрғылықты жері және мүгедектік топтары бойынша) статистикалық талдау жүргізілді, сондай-ақ мүмкіндігі шектеулі жандардың әртүрлі санаттарынан 35 қатысушымен терең жартылай құрылымданған сұхбаттар алынды. Сонымен

қатар мемлекеттік қолдау шаралары қарастырылып, олардың тиімділігі Астана қаласының мысалында бағаланды.

Нәтижелер – өңірлер бойынша жұмыспен қамту деңгейлерінің айтарлықтай айырмашылықтары анықталды, еңбек нарығына тартылудың негізгі кедергілері белгіленді және мемлекеттік бағдарламалардың тиімділігінің біркелкі еместігі көрсетілді. Қоғамдық ұйымдардың бастамалары мен онлайн оқытудың дамуына байланысты оң мысалдар да байқалды. Жұмыс жағдайларын жақсарту, салықтық жеңілдіктер беру, цифрлық сауаттылықты арттыру және ақпараттық қолдауды күшейту жөнінде ұсыныстар әзірленді.

Қорытындылар – инклюзивті жұмыспен қамтудың тұрақты дамудың маңызды элементі екені расталды; зерттеу нәтижелері мүмкіндігі шектеулі жандардың еңбекке орналасу стратегиясын жетілдіруге және олардың әлеуметтік-экономикалық өмірге қатысуын күшейтуге мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: инклюзивті жұмыспен қамту, мүмкіндігі шектеулі жандар, еңбек нарығы, жұмыспен қамтылудағы кедергілер, мемлекеттік қолдау, әлеуметтік кәсіпорындар, қолжетімді орта.

S.T. Okutayeva, D.A. Mardenova *

Astana International University, Astana, Kazakhstan

Barriers and Prospects of Employment for People with Disabilities in Kazakhstan: An Empirical Study

Abstract. Inclusive employment of persons with disabilities is an important area of social policy in the context of sustainable development. The article presents a comprehensive analysis of the state and prospects of inclusive employment in the Republic of Kazakhstan for 2021–2024.

Purpose – to identify structural, regional, and institutional factors influencing the involvement of persons with disabilities in the labor market, as well as to analyze the dynamics of inclusive employment.

Methods – a mixed methodological approach was applied, including statistical analysis of demographic and social characteristics (gender, type of impairment, place of residence, and disability groups) and in-depth semi-structured interviews with 35 representatives of various disability categories. Government support measures were also examined, and their effectiveness was assessed using the example of Astana.

Results – significant regional differences in employment levels were identified, key barriers to labor market inclusion were determined, and uneven effectiveness of state programs was revealed. Positive examples were noted, including initiatives by public organizations and the expansion of online training opportunities. Recommendations were formulated to improve working conditions, provide tax incentives, increase digital literacy, and strengthen informational support.

Conclusions – the study confirms the importance of inclusive employment as an element of sustainable development; the findings contribute to improving employment strategies and enhancing the participation of persons with disabilities in the social and economic life of the country.

Keywords: inclusive employment, people with disabilities, labor market, employment barriers, government support, social enterprises, accessible environment.

References

1. Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>

2. Colella, A. J., & Bruyère, S. M. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). American Psychological Association.

3. Dengler, K. (2019). Effectiveness of active labour market programmes on the job quality of welfare recipients in Germany. *Journal of Social Policy*, 48(4), 807–838. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000114>

4. Heymann, J., Stein, M. A., Moreno, G., & de Elvira Moreno, M. R. (2014). Disability, employment, and inclusion worldwide. In *Disability and equity at work* (pp. 1–19). Oxford University Press.

5. Jetha, A., Gignac, M. A., Ibrahim, S., & Martin Ginis, K. A. (2021). Disability and sex/gender intersections in unmet workplace support needs: Findings from a large Canadian survey of workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(2), 149–161. <https://doi.org/10.1002/ajim.23200>

6. Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. (2021). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(16), 2301–2316. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1704348>

7. Nagtegaal, R., De Boer, N., Van Berkel, R., Derks, B., & Tummers, L. (2023). Why do employers (fail to) hire people with disabilities? A systematic review of capabilities, opportunities and motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 329–340. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>

8. Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvaori, J., & Anttila, H. (2019). Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 706–717. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09831-8>

9. Ramachandra, S. S., Allam, R. R., Radhika, R., et al. (2017). Factors influencing employment for persons with disability. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(2), 67–72. https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_44_16

10. Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53(4), 593–621. <https://doi.org/10.1002/hrm.21607>

11. Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment—Are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*, 34(5), 942–963. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

12. Tompa, E., Mofidi, A., Jetha, A., Lahey, P., & Buettgen, A. (2021). The value proposition for employers to hire and retain workers with disabilities: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(3), 628–642. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09952-7>

13. Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—Overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

14. Ministerstvo truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan. (2025, May 24). Ofitsial'nyy sayt [Ministry of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan. Official website]. Retrieved from <https://inva.gov.kz/ru/highcharts> [in Russian]

15. Elektronnyaya birzha truda Respubliki Kazakhstan. (2025, May 24). Ofitsial'nyy sayt [Electronic Labour Exchange of the Republic of Kazakhstan. Official website]. Retrieved from <https://www.enbek.kz/ru/zaniatost/czn-contacts/01/01100/show> [in Russian]

Сведения об авторах:

Окутаева С.Т. – доктор PhD, ассоциированный профессор Astana International University, Кабанбай батыра 8, 010000 г. Астана, Казахстан

Марденова Д.А. – автор для корреспонденции, докторант 1 курса Astana International University, специальность 8D04101-Экономика промышленности, Кабанбай батыра 8, 010000 г. Астана, Казахстан

Окутаева С.Т. – PhD докторы, қауымдастырылған профессор, Astana International University, Қабанбай батыр даңғылы, 8, 010000 Астана қаласы, Қазақстан

Марденова Д.А. – хат-хабарлар үшін жауапты автор, 1 курс докторанты, 8D04101 – Өнеркәсіп экономикасы мамандығы, Astana International University, Қабанбай батыр даңғылы, 8, 010000 Астана қаласы, Қазақстан

Okutayeva S. T. – PhD, Associate Professor, Astana International University, 8 Kabanbay Batyr Avenue, 010000 Astana, Kazakhstan

Mardenova D.A. – Corresponding author, 1st-year PhD student, specialty 8D04101 – Industrial Economics, Astana International University, 8 Kabanbay Batyr Avenue, 010000 Astana, Kazakhstan



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4>).