



ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ, АТҚАРУШЫЛЫҚ ІС ЖҮРГІЗУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ / ТРУДОВОЕ ПРАВО, ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ / LABOR LAW, ENFORCEMENT PROCEEDINGS AND SOCIAL PROTECTION ISSUES

ӨОЖ 331.101.262; 331.53
ХҒТАР 10.63.33

М.М. Есиркепова¹, Н. Исабай²

¹Алматы менеджмент университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы

²Астана халықаралық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы

МҮГЕДЕКТІГІ БАР АДАМДАРДЫҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИЯСЫ: АВСТРИЯ МЕН ҚАЗАҚСТАН ТӘЖІРИБЕСІ

Аннотация. Ғылыми мақалада Австрия мен Қазақстандағы мүгедектігі бар адамдардың (МБА) еңбек құқықтарын қорғау мен инклюзия саласындағы заңнамалық реттеу мәселелеріне салыстырмалы-құқықтық талдау жасалды. Зерттеу жұмыспен қамту, квота бөлу, жұмысқа қабылдау мен жұмыстан босатудағы құқықтық кепілдіктер, кемсітушіліктен қорғау және бейімделген жұмыс орындарын құру мәселелерін қамтиды. Сондай-ақ кәсіподақтар мен қоғамдық ұйымдардың рөлі талданды. Австрияда МБА құқықтарын қорғау мүгедектердің теңдігі туралы (BGStG) және жұмыспен қамту туралы (BEinstG) заңдармен реттеледі. Қазақстанда бұл бағытта ұлттық заңнама бірнеше кезеңдік реформалардан өтті: мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамтуды ынталандыру мақсатында еңбек квоталары енгізіліп, жұмыс берушілер үшін салықтық және әкімшілік жеңілдіктер көзделді. Алайда қабылданған құқықтық және институционалдық шараларға қарамастан, мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылу деңгейі әлі де жеткілікті дәрежеге жете қойған жоқ. Зерттеу нәтижесінде БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясына сәйкестікті арттыру және ұлттық құқықты жетілдірудің өзектілігі көрсетілді. Барлығын ескере келе, МБА әлеуметтік жағынан қорғау мен қамсыздандыру мәселесін көтере келе, оны реттейтін ұлттық заңнаманы жетілдіру қажеттілігі қарастырылды.

Түйінді сөздер: мүгедектігі бар адамдар; жұмыспен қамту; инклюзия; Австрия; Қазақстан; квоталау; орынды бейімдеу; кәсіподақ; халықаралық стандарт.

М.М. Есиркепова¹, Н. Исабай²

¹Алматы Менеджмент университет, г. Алматы, Республика Казахстан

²Международный университет Астана, г. Астана, Республика Казахстан

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНКЛЮЗИЯ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ: ОПЫТ АВСТРИИ И КАЗАХСТАНА

Аннотация. В научной статье проведен сравнительно-правовой анализ законодательного регулирования защиты трудовых прав и инклюзии лиц с инвалидностью в Австрии и Казахстане. Исследование охватывает вопросы занятости, квотирования, правовых гарантий при приеме и увольнении, защиты от дискриминации и создания адаптированных рабочих мест. Также рассмотрена роль профсоюзов и общественных организаций. В Австрии защита прав лиц с инвалидностью регулируется законами «О равенстве инвалидов» (BGStG) и «О трудоустройстве инвалидов» (BEinstG). В Казахстане в данной сфере национальное законодательство прошло несколько этапных реформ: введены квоты на трудоустройство инвалидов и предусмотрены налоговые и административные льготы для работодателей. Однако, несмотря на предпринятые правовые и институциональные меры, уровень занятости лиц с инвалидностью остается недостаточным. В результате исследования подчеркнута актуальность повышения соответствия нормам Конвенции ООН о правах инвалидов и дальнейшего совершенствования национального законодательства



в области их социальной защиты и обеспечения.

Ключевые слова: люди с инвалидностью; трудоустройство; инклюзия; Австрия; Казахстан; квотирование; разумное приспособление; профсоюз; международный стандарт.

M.M. Yessirkepova¹, N. Isabay²

¹*Almaty Management University, Almaty, the Republic of Kazakhstan*

²*Astana International University, Astana, the Republic of Kazakhstan*

PROTECTION OF LABOUR RIGHTS AND INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES: THE EXPERIENCE OF AUSTRIA AND KAZAKHSTAN

Abstract. This scientific article provides a comparative legal analysis of the legislative regulation of labor rights protection and inclusion of persons with disabilities (PwDs) in Austria and Kazakhstan. The study covers issues of employment, quota allocation, legal guarantees during hiring and dismissal, protection against discrimination, and the creation of adapted workplaces. The role of trade unions and public organizations is also examined. In Austria, the protection of PwDs' rights is regulated by the Federal Disability Equality Act (BGStG) and the Employment of Persons with Disabilities Act (BEinstG). In Kazakhstan, national legislation in this field has undergone several stages of reform: employment quotas for persons with disabilities were introduced, along with tax and administrative incentives for employers. However, despite the legal and institutional measures taken, the employment rate of persons with disabilities remains insufficient. The research highlights the importance of enhancing compliance with the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and improving national legislation to strengthen their social protection and welfare.

Keywords: persons with disabilities; employment; inclusion; Austria; Kazakhstan; quota system; reasonable accommodation; trade union; international standard.

DOI: 10.52425/25187252_2026_39_52

Кіріспе. Мүгедектігі бар адамдардың еңбек ету мүмкіндігін қамтамасыз ету, қоғам мен экономикаға тең дәрежеде қатысуына жағдай жасау, олардың кәсіби бейімделуі мен оқытуын және жұмыс орнында кемсітушіліктен қорғау тетіктерін БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясы, Еуропалық әлеуметтік хартияның 17-қағидасы¹ және БҰҰ-ның Тұрақты даму мақсаттары адамның қадір-қасиетін, тең мүмкіндіктер мен инклюзивті қоғам қағидаттарын жүзеге асырудың маңызды бағыты ретінде айқындайды.

Ресми көрсеткіштерге сүйенетін болсақ, Австрияда мүгедектігі бар адамдардың қоғамдағы жұмыссыздық деңгейі жоғары деп бағаланатын болса², Қазақстанда мүгедектігі бар адамдардың төрттен бірі жұмыспен қамтылған екен³.

Австрияда мүгедектігі бар адамдарды кемсітуге болмайды, ол Конституцияның 7-бабының нормасымен реттелген болса, оны уәкілетті билік органдары барлық салаларда тең қарым-қатынасты қамтамасыз етуге міндеттеледі. Осы ұстанымның қоғамда сақталуы мен жүзеге асуы үшін 2005 жылы Мүгедектердің теңдігі туралы федералдық заң (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGStG) қабылданған, ол МБА әкімшілік, әлеуметтік, білім беру және өзге де көптеген салаларда кемсітушіліктен қорғауды көздейді⁴.

Бұдан бөлек, МБА жұмысқа орналасуға мүмкіндік беретін квоталар мен қолдау көрсететін ережелерді қамтитын «Мүгедектерді жұмыспен қамту туралы» арнайы заң (Behinderteneinstellungsgesetz,

¹ European Social Charter. Strasbourg, 3.V.1996. – 29 p. [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://rm.coe.int/168007cde2> (жүгінген күні: 27.09.2025).

² Disability Definition. Austria [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://disabilityin.org/global-directory/austria> (жүгінген күні: 16.05.2025).

³ Kazakhstan implements National Plan for Ensuring Rights and Improving Quality of Life of Persons with Disabilities until 2025 – Birzhan Nurymbetov [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: https://primeminister.kz/en/news/kazakstanda-mugedek-zhandardyn-kukygyn-kamtamasyz-etu-zhane-omir-surusapasy-zhaksartu-zhonindegi-2025-zhylga-deyingi-ulttyk-zhospar-iske-asyryluda-b-nurymbetov-2114836?utm_source=chatgpt.com (жүгінген күні: 10.06.2025).

⁴ Equal Rights for People with Disabilities [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/Equal-rights-for-people-with-disabilities.html> (жүгінген күні: 27.09.2025).



BEinstG, 1970) бар⁵.

Австрияда БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясы 2008 жылы ратификацияланған және оның орындалуын бақылап отыратын ұлттық жүйе жұмыс істейді⁶, сонымен қатар, Конвенцияда аталған халықаралық міндеттемелер ұлттық заңнамада ескерілген. Австрияда мүгедектігі бар адамдарды еңбекке орналастырудың негізгі құқықтық құралы – BEinstG заңы болып табылады. Аталған заңға сәйкес, құрамында 25 және одан да көп жұмыскері бар әрбір жұмыс беруші әр 25 штаттық орынға кемінде бір мүгедектігі бар жұмыскерді жұмысқа алуға міндетті, яғни квота мөлшері 4% деңгейінде белгіленген⁷.

Егер ұйым белгіленген квотаны орындамаса, ол «Ausgleichstaxe» деп аталатын өтемақы жарнасын төлеуге міндетті. Бұл жарнаның ең төменгі мөлшері – әрбір табысы жетіспейтін мүгедектігі бар жұмыскер үшін айына 238 еуро [1, 18 б.].

Сонымен қатар, мүгедектігі бар тұлғаларды өндірістік немесе кәсіптік оқыту бағдарламаларына (шәкірттік, яғни apprentice жүйесіне) тартқан жұмыс берушілерге мемлекет тарапынан өтемақы төленеді – мысалы, еңбекақының белгілі бір бөлігі бюджет есебінен қаржыландырылады. Халықаралық еңбек ұйымының деректері бойынша, Австрия заңнамасында мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа қабылдаған жұмыс берушілер үшін қосымша ынталандыру шаралары да көзделген. Олардың қатарына әлеуметтік сақтандыру жарналары бойынша жеңілдіктер және өзге де экономикалық преференциялар жатады [2, 12 б.].

Қазақстан Республикасының құқық қолдану

тәжірибесінде де оларды жұмыспен қамту мақсатында жұмыс орындарына қатысты 2-4% көлемінде квота енгізіліп, жұмыс берушілерге жеңілдіктер белгіленгенімен⁸, әлі де МБА-ның жұмыспен қамтылу үлесі төмен деңгейде қалып отырғаны зерттелді⁹.

Материалдар мен әдістер. Ғылыми мақалада Австрия мен Қазақстан Республикасының ұлттық заңдарына талдау жасау мақсатында салыстырмалы-құқықтық талдау әдісі қолданылса, БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясы¹⁰ ережелеріне сәйкестік деңгейі зерттеле келе, индукциялық және дедукциялық әдіс қолданылды. Салыстырмалы құқықтық талдау нәтижесінде, Австрияда мүгедектігі бар адамдардың құқықтарын қорғауға бағытталған бірнеше заңнамалық актілер: мүгедектікке қатысты кемсітушілікке конституциялық тұрғыдан тыйым салу, МБА теңдігі туралы (BGStG) заңы және мүгедектерді жұмыспен қамту туралы (BEinstG) заң¹¹ және Қазақстанның еңбек және әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы заңдары зерттелді. Нәтижесінде талдау және синтез әдістері де қолданылды.

Нәтижелер, талқылау. Қазақстанда мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамтуды қолдау мақсатында квоталау жүйесі 2016 жылдан бастап енгізілді. Еңбек ету еркіндігі мен кемсітушіліксіз еңбекке қол жеткізу конституциялық деңгейде бекітілген. Конституцияның 24-бабында әрбір адамның өз қалауына сай еңбек етуге құқығы бар екені және денсаулық жағдайына немесе өзге де белгілеріне байланысты кемсітушілікке жол берілмейтіні айқын көрсетілген¹².

Өмірдің барлық кезеңдерінде мүмкіндігі

⁵ Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz, Fassung vom 06.02.2026 [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253> (жүгінген күні: 27.09.2025).

⁶ UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://www.sozialministerium.gv.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/UN-Convention-on-the-Rights-of-Persons-with-Disabilities.html> (жүгінген күні: 27.09.2025).

⁷ Austria – Country detail / Global Business and Disability Network [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: https://www.businessanddisability.org/index.php/country-detail/?country_code=AUT (жүгінген күні: 27.09.2025).

⁸ Социальные гарантии должен иметь каждый [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://kstnews.kz/newspaper/39982/> (жүгінген күні: 10.06.2025).

⁹ Как решить вопрос трудоустройства лиц с инвалидностью в Казахстане [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ombudsman/press/news/details/102790?lang=ru#:~:text=Сегодня%20в%20Казахстане%20только%20четверть,от%20трудоспособного%20возраста> (жүгінген күні: 10.07.2025).

¹⁰ Мүгедектердің құқықтары туралы конвенцияны ратификациялау туралы: Қазақстан Республикасының Заңы 2015 ж. 20 ақпандағы № 288-V ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000288> (жүгінген күні: 13.05.2025).

¹¹ Art. 7 B-VG – Bundes-Verfassungsgesetz [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://www.jusline.at/gesetz/b-vg/paragraf/artikel7> (жүгінген күні: 13.05.2025).

¹² Қазақстан Республикасының Конституциясы Конституция: 1995 ж. 30 тамызда республикалық референдумда қабылданды [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ (жүгінген күні: 13.05.2025).



шектеулі адамдар қоршаған әлемде ауқымды әлеуметтік мәселелермен кездеседі, атап өтетін болсақ, ортамен байланыс орнату, қажетті ақпараттар алу, білім, отбасы, жұмысқа орналасу мен әлеуметтік жағдайларын жақсарту [3, 38 б.].

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 6-бабы еңбек саласында және жұмысқа қабылдау барысында жеке тұлғаның ерекшеліктеріне (оның ішінде мүгедектігіне) байланысты қандай да бір шектеу қоюға немесе теңсіз қарауға тыйым салатынын белгілейді.

Осы баптың аясында еңбек қатынастарына азаматтық құқықтық шартты жасау тыйым салынғаны және бұл норманың тікелей жұмыскерлердің құқықтарының аясын кеңейтуіне кедергі келтіретіні өз алдына мәселе туындатады [4, 58 б.].

Еңбек заңнамасында бұдан басқа да мүгедектігі бар адамдарға арналған арнайы құқықтық нормалар да бар. Олардың қатарына қысқартылған жұмыс уақыты, қосымша демалыс күндері, жұмыстан босатудың ерекше тәртібі секілді әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер жатады¹³.

Жұмыс берушілер МБА лайықты еңбек ету құқығын жүзеге асыруына байланысты олардың еңбек жағдайларын жасаудағы міндеттерін маңызды алғышарт ретінде қарастырады [5, 288 б.].

Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 107, 108-баптарына сәйкес¹⁴, уәкілетті мемлекеттік органның бекіткен тәртібімен МБА оңтайлы жұмыспен қамтамасыз етудің шаралары қарастырыла отырып, жұмыс берушілерге оларды жұмысқа қабылдауына квота белгіленеді. Квоталау мүгедекті оның іскерлік қасиеттеріне қарамастан жұмысқа орналастыруды талап етеді, себебі квота есебінен мүгедекті жұмысқа қабылдаудан бас тартқан жағдайда әкімшілік жауаптылық туындайды, бұл өз кезегінде жұмыс берушіні өзіне ең қолайлы мүгедек қызметкерді таңдау мүмкіндігінен айырады [6, 32 б.].

Алайда, мүмкіндігі шектеулі

адамдардың пікірінше, жұмысқа орналасу қиындықтарының бір себебі – жұмыс берушілердің мүгедектерге арналған жұмыс орындарын квоталау жөніндегі талаптарды сақтамауы болып табылады. Осылайша, кәсіпорынның ауқымына қарай мүгедектігі бар жұмыскерлердің ең төменгі саны заң жүзінде реттеледі. Квотаны орындамаған жұмыс берушілерге айыппұл санкциялары қолданылады, ал талаптарды орындаған немесе асыра орындаған кәсіпорындарға мемлекеттік субсидиялар қарастырылған.

Сонымен қатар, МБА қосымша қолдау шаралары жүзеге асырылады, олардың қатарына бос жұмыс орындары жәрмеңкелерін өткізу, сондай-ақ кәсіптік оқыту және өзін-өзі жұмыспен қамту бағдарламалары кіреді. Бұл бастамалар мүгедектігі бар азаматтардың еңбек нарығына интеграциялануына және олардың экономикалық белсенділігін арттыруға ықпал етеді [7, 122 б.].

МБА қызметтен босату және кемсітуден қорғаудың жолдары өз алдына ұлттық заңнаманың нормаларында қарастырылған. Атап өтетін болсақ, Австрияда мүгедектігі бар адамдарды жұмыстан босату және кемсітушілік жағдайларында олардың құқықтарын қорғау тетіктері көзделген. Мысалы, BEinstG заңы бойынша мүгедек қызметкерді жұмыстан босату мәселесіне қатысты даулар міндетті түрде сотқа дейінгі реттеу рәсімі (Schlichtungsverfahren) арқылы қаралуы тиіс. Бұл рәсім Австрияның Федералдық әлеуметтік істер министрлігіне қарасты Sozialministeriumservice мекемесінде өткізіледі.

Тек келісімге келу әрекеті нәтиже бермеген жағдайда ғана шағым сотқа жолданады. Жалпы алғанда, әлем тәжірибесінде мүгедектігі бар адамдарды кемсітушілікке қарсы қорғау еңбек саласында қамтылған. Еңбек қатынастары саласындағы тең еңбек ақы мен тең қатынас туралы заңдар жұмыс орнында мүгедектігіне байланысты қандай да бір кемсітуге немесе қорлауға итермелейтін әрекеттерге қатаң тыйым салады [8].

¹³ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі: Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 ж. 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгінген күні: 13.05.2025).

¹⁴ Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі: Қазақстан Республикасының 2023 ж. 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ Кодексі [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224> (жүгінген күні: 13.05.2025).



Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі де мүгедектігі бар жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауға назар аударғанымен, біраз жағдайларда олардың құқықтарына кепілдіктер қарастырыла бермейді. Мысалы: жұмыс беруші мүгедектігі бар жұмыскерлерді оның келісімінсіз түнгі уақыттағы және үстеме жұмыстарға тарта алмайды. Басқа жағдайларда денсаулық жағдайына қарсы көрсетілім болмаса деп жалпы жазылған және кодексте ұйымның, яғни жұмыс берушінің штаттың санын қысқарту бойынша МБА жұмыс берушінің тарапынан жұмыстан шығармауы туралы кепілдік қарастырылмаған.

Австрия заңнамасында жұмыс берушінің мүгедектігі бар жұмыскерлер үшін ақылға қонымды бейімдеу шараларын қамтамасыз ету міндеті тікелей бекітілген. ВЕinstG заңының 6-параграфына сәйкес, жұмыс процесіне кедергі келтіретін барлық мүмкін болатын тосқауылдарды (мысалы, пандустар орнату, арнайы көтергіштер мен жабдықтар бейімдеу, жұмыс орнын техникалық тұрғыдан жабдықтау және т.б.) жою көзделеді. Бұл норма жұмыс берушілердің мүгедектігі бар тұлғаларды жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс орнын тең дәрежеде қолжетімді ету үшін қажетті барлық шараларды қабылдауға міндетті екенін білдіреді.

Жалпы, әлемдік деңгейде құқық қолдану тәжірибесінде МБА осындай бейімдеу шараларын жүзеге асыруға көмектесетін кеңес беру және сервистік құрылымдар жүйесі құрылған және инклюзия бюросы сияқты ұйымдар жатады [9].

Дегенмен, құқық қолдану тәжірибесінде жұмыс берушілерге арналған нұсқаулықтар мен ресурстардың жеткіліксіздігі, сондай-ақ бұл бағыттағы жүйелі әдістемелік қолдаудың болмауы әлі де өзекті мәселе.

Мүгедектігі бар адамдарды еңбек саласына тиімді түрде қосудың басты шарты – заңнаманы сақтаумен қатар, ұйым ішінде инклюзивті мәдениетті қалыптастыруға бағытталған кешенді ұйымдастырушылық тәжірибелерді енгізу болып табылады. Тұрақты нәтижелерге құқықтық реттеу, жұмыс орындарын бейімдеу және басшылықтың әлеуметтік жауаптылық бағдарламаларына

қатысуын үйлестіре отырып қол жеткізуге болады [10, 470 б.].

Қазақстанда «ақылға қонымды бейімдеу» туралы нақты белгіленбеген, дегенмен мазмұны жағынан ұқсас тетіктер еңбек жағдайларын техникалық бейімдеу арқылы қамтамасыз етіледі. Ол іс жүзінде жұмыс берушілердің еңбек процесін бейімдеу жөнінде нақты қадамдар қабылдауын білдіреді – мысалы, пандустар, тұтқалар, арнайы компьютерлер немесе көмекші құрылғылар орнату сияқты шаралар. Сонымен қатар, мүгедектігі бар адамдарды әлеуметтік оңалту және техникалық құралдармен қамтамасыз ету (протездер, арбалар, есту және көру құрылғылары) салалық бұйрықтар мен мемлекеттік бағдарламалар арқылы реттеледі.

Осылайша, МБА еңбек мүмкіндіктеріне сәйкес жеке жұмыс орнын бейімдеуді қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық және институционалдық негіз қалыптастырады.

МБА мүдделерін қорғайтын кәсіподақтар мен қоғамдық ұйымдардың рөлі айрықша болып келеді. Австрияда әлеуметтік әріптестік жүйесі мен белсенді азаматтық қоғам мүгедектігі бар тұлғалардың құқықтарын қорғауда маңызды рөл атқарады. Австрия кәсіподақтар конфедерациясы (ÖGB) өз құрамындағы «Chancen Nutzen Büro» («Мүмкіндіктерді пайдалану бюросы») арқылы еңбек нарығындағы инклюзия және тең мүмкіндіктер мәселелері бойынша кеңес беру, ақпарат тарату және әдістемелік көмек көрсету жұмыстарын жүзеге асырады. Кәсіподақ өкілдері мүгедектігі бар азаматтардың қоғам өміріне толыққанды қатысу құқығын ерекше атап өтіп, БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясын тиімді орындауға шақырады. Олар бұл бағытта мемлекеттік органдар мен жұмыс берушілердің жауаптылығын арттырудың маңыздылығын көрсетеді. Австриядағы Мүгедектер кеңесі (Österreichischer Behindertenrat) де ерекше маңызға ие ұйым болып табылады. Ол 80-нен астам қоғамдық бірлестіктерді біріктіріп, елдегі шамамен 1,4 миллион мүгедектігі бар



азаматтың мүддесін қорғайды¹⁵.

Бұл кеңес заңнамалық бастамаларды ілгерілетуге, қолданыстағы нормалардың орындалуын бақылауға, сондай-ақ мемлекеттік және өңірлік деңгейдегі консультативтік кеңестердің жұмысына қатысуға уәкілетті. Осылайша, үкіметтік емес ұйымдар мен кәсіподақтардың ынтымақтастығы мүгедектігі бар адамдардың әлеуметтік және еңбек құқықтарын қорғаудың қосымша тетігіне айналған. Қазақстанда кәсіподақтар мүгедектігі бар азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау ісіне аз дәрежеде тартылған, себебі бұл саладағы негізгі шаралар еңбек және әлеуметтік қорғау саласындағы мемлекеттік органдар мен жұмыспен қамту орталықтарына жүктелген және әлеуметтік әріптестік негізіндегі кейбір жобалар іске қосылған. Олар құқықтық қорғау, сотқа жүгіну және мемлекеттік органдарға өтініш жасау арқылы мүгедектігі бар адамдардың құқықтарын қорғауға және әлеуметтік жағдайын жақсартуға ықпал етуде¹⁶.

Дегенмен, аталған ұйымдардың ресурстық және институционалдық әлеуеті шектеулі, сондықтан олардың қоғамдағы ықпалы Австриядағы азаматтық сектор деңгейіне жете қойған жоқ. Осыған байланысты, Қазақстанда азаматтық қоғам мен кәсіподақтардың әлеуетін арттыру – инклюзивті еңбек саясатын нығайтудың маңызды бағыты болып саналады.

Австрия мен Қазақстан мүгедектігі бар тұлғалардың құқықтарын қорғау саласында халықаралық құқықтық нормаларға сүйенеді. Австрия БҰҰ-ның Мүгедектердің құқықтары туралы конвенциясын және оның Факультативтік хаттамасын ратификациялап, құжаттың ережелерін 2008 жылдың 26 қазанынан бастап ұлттық деңгейде іске асыруды бастаған. Бұл қадам елдің халықаралық стандарттарды ұлттық саясатпен құқықтық жүйеге енгізуге бағытталған ресми ниетін білдіреді. Алайда қазіргі уақытта халықаралық бақылау мен соттық тетіктердің

қолданылу деңгейі шектеулі болып отыр. Австрия, Еуропалық Одақтың мүшесі ретінде, 2000/78/ЕС Директивасын ұлттық заңнамаға енгізген. Бұл директива еңбек саласында мүгедектік белгілері бойынша кемсітушілікке жалпы тыйым салу туралы негізгі ережелерді бекітеді.

Дәл осы құжат тең еңбек қатынастары туралы ұлттық заңнаманың негізін қалыптастырған. Қазақстан, ЕО-ға мүше болмаса да, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) стандарттарына жақындауға ұмтылып отыр. Ел 1958 жылғы № 111 ХЕҰ конвенциясын («Еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілікке тыйым салу туралы») 1999 жылы ратификациялаған, ал Австрия бұл құжатты 1969 жылдан бері қолдануда¹⁷.

ХЕҰ-ның соңғы баяндамаларында Қазақстанда мүгедектігі бар адамдарға қатысты кемсітушілікті болдырмауға бағытталған ұлттық шаралар қабылданып жатқаны атап өтіледі. Сонымен қатар, 2022-2030 жылдарға арналған Ұлттық іс-қимыл жоспары шеңберінде «Еңбек және мүгедектік» атты арнайы бөлім енгізілген. Осылайша, екі мемлекет те БҰҰ Конвенциясының және ХЕҰ-ның негізгі құжаттарының талаптарына ресми түрде сәйкес келеді. Алайда Австрияда бұл міндеттемелерді орындаудың нақты және тиімді мониторингтік жүйесі – ұлттық бақылау комитеттері мен фокустық пункттер арқылы жүзеге асырылады, ал Қазақстан бұл бағытта институционалдық әлеуетін қалыптастыру үстінде.

Жүргізілген талдау көрсеткендей, кең көлемді құқықтық-нормативтік базаға қарамастан, мүгедектігі бар адамдардың еңбек нарығындағы нақты жағдайы тұрақсыз күйде қалып отыр. Австрияда МБА еңбекпен қамтылу үлесі жалпы халық көрсеткішінен шамамен екі есе төмен. Қазіргі уақытта Австрия мүгедектер кеңесі мен кәсіподақтар ұсынған бастамаға сәйкес, мүгедектігі бар тұлғалардың бейімделу қызметтерін және

¹⁵ Der Österreichische Behindertenrat [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://www.behindertenrat.at/ueber-uns/> (жүрінген күні: 27.09.2025).

¹⁶ Не просить, а требовать: Что положено людям с инвалидностью в Казахстане [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: <https://newtimes.kz/eksklyuziv/156011-ne-prosit-a-trebovat-cto-polozheno-lyudyam-s-invalidnostyu-v-kazahstane> (жүрінген күні: 10.07.2025).

¹⁷ Austria – Country detail / Global Business and Disability Network Retrieved from [Электрондық ресурс] – Айналыс режимі: https://www.businessanddisability.org/index.php/country-detail/?country_code=AUT (жүрінген күні: 27.09.2025).



инклюзияны қаржыландыруға бағытталған федералдық инклюзия қорының құрылуы талқылануда. Бұл қор инклюзивті жұмыс орындарын кеңейту мен инфрақұрылымды жақсартуға бағытталады.

Қазақстанда да осы бағыттағы жетілдіру жұмыстары жаңа енгізілген «Әлеуметтік кодекс» аясында жүргізілуде. Құқық қолдану тәжірибесі әлі де жұмыс берушілер тарапынан менталдық және мәдени кедергілердің әлі де бар екенін айғақтайды. Сондықтан алдағы кезеңнің басым бағыттары – бизнес субъектілерінің хабардарлығын арттыру, кәсіподақтар мен ҰЕҰ әлеуетін күшейту, сондай-ақ қолжетімді еңбек инфрақұрылымын дамыту болмақ. Австрияда да ұқсас міндеттер өзекті: қолжетімділік туралы міндетті заңның қабылдануы, физикалық және цифрлық кедергілерді жою, сондай-ақ квоталардың орындалуын қатаң бақылау мәселелері күн тәртібінде тұр. 2023 жылғы БҰҰ-ның Әлемдік баяндамасы мен ЕО-ның жаңа директивалары елдерге инклюзия саясатын жетілдіру жөнінде қосымша нұсқаулар береді.

Қорытынды. Мүгедектігі бар тұлғалардың еңбек нарығындағы инклюзиясы Австрия мен Қазақстан үшін де маңызды әлеуметтік-экономикалық міндет болып қала береді. Австрияның тәжірибесі кемсітушілікке қарсы конституциялық кепілдіктерімен, квоталық және салықтық ынталандыру жүйелерінің тиімділігімен, сондай-ақ кәсіподақтар мен ҰЕҰ-дардың белсенді қатысуымен ерекшеленеді. Дегенмен, елде еңбек теңсіздігі мен құрылымдық кедергілер

әлі де сақталуда, бұл жаңа мемлекеттік бастамалардың қабылдануын қажет етеді (мысалы, ұлттық жоспар және инклюзия қоры).

Қазақстанда болса, инклюзивті еңбек жүйесі қалыптасу сатысында. Елде квоталау және жұмыс берушілерге арналған жеңілдіктер енгізілді, заңнамалық реформалар мен әлеуметтік жобалар жүзеге асырылуда. Алайда МБА нақты еңбек белсенділігі төмен деңгейде қалып отыр, бұл мәселе жұмыс берушілердің көзқарасы мен мәдениетін өзгерту қажеттілігін көрсетеді. Екі ел де БҰҰ, ЕО және ХЕҰ құжаттарында бекітілген халықаралық стандарттарға сүйенеді. Бұл өз кезегінде инклюзия саясатының құқықтық және институционалдық дамуы үшін ортақ негіз қалыптастырады. Толыққанды инклюзивті қоғам құру үшін қатаң құқықтық нормаларды (мысалы, квоталар мен тыйымдар) әлеуметтік саясатпен (кәсіптік білім беру, бейімдеу, жұмыс берушілерді қолдау) үйлестіру қажет. Мұндай кешенді тәсіл мүгедектігі бар тұлғалардың экономикалық және қоғамдық өмірге тең қатысуына, сондай-ақ олардың еңбек етуге конституциялық құқығын жүзеге асыруына жол ашады.

Сонымен қатар, еңбек заңнамасында мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа алу кепілдігімен бірге, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54-бабының 2-тармағына сәйкес, штаттың санын қысқартылуы мен жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына байланысты жұмыстан шығаруға жол бермейтін кепілдік енгізген дұрыс деп есептейміз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Humer, B. Integrating severely disabled individuals into the labour market: the Austrian case / B. Humer, J. Zweimüller // IZA Discussion Paper. – 2007. – № 2649. – Pp. 1-38.
2. Malo, M. Hiring workers with disabilities when a quota requirement exists: the relevance of firms' size / M. Malo, R. Pagán // Proceedings of the AIEL Conference. – Salerno: University of Salerno, 2014. – Pp. 1-21.
3. Ергалимова, А.Н. Қазақстан Республикасының есту қабілеті бұзылған балаларға мүгедектік белгілеуің өзекті мәселелері. / А.Н. Ергалимова, Ө.Д. Толысбаева // Құқық қорғау органдары академиясының Жаршысы. – 2024 – № 1 (31). – 37-44 б.
4. Смагулов, Ж.У. Сравнительный анализ отдельных норм трудового права по законодательству Казахстана и зарубежных государств / Ж.У. Смагулов // Құқық қорғау органдары академиясының Жаршысы. – 2024. – № 4 (34). – С. 55-62.
5. Е.В. Аббасова, В.А. Васильев. Инвалиды на рынке труда: проблемные вопросы, пути их решения: сб. трудов V Всерос. научн.-практ. конфер. научн., научн.-педагог. работников и



аспирантов, посвященной 20-летию Южно-Уральского института управления и экономики. – 2018. – С. 288-293.

6. Жаворонков, Р.Н. Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов / Р.Н. Жаворонков // Вестник ОмЮА. – 2014. – № 2. – С. 31-35.

7. Омарова, К.А. Особенности и проблемы формирования рынка труда инвалидов / К.А. Омарова, З.А. Курбанова, А.А. Абакарова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2020. – № 9. – С. 116-124.

8. Mori, Y. Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan / Y. Mori, N. Sakamoto // Journal of the Japanese and International Economies. – 2018. – Vol. 47. – Pp. 1-15.

9. Wuellrich, J.-P. The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers / J.-P. Wuellrich // Economics Letters. – 2010. – Vol. 107 (2). – Pp. 173-176.

10. Berkel, R. Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities: A Scoping Review / R. Berkel, E. Breit // Journal of Occupational Rehabilitation. – 2024. – Vol. 35. – Pp. 469-478.

References:

1. Humer, B. Integrating severely disabled individuals into the labour market: the Austrian case / B. Humer, J. Zweimüller // IZA Discussion Paper. – 2007. – № 2649. – Pp. 1-38.

2. Malo, M. Hiring workers with disabilities when a quota requirement exists: the relevance of firms' size / M. Malo, R. Pagán // Proceedings of the AIEL Conference. – Salerno: University of Salerno, 2014. – Pp. 1-21.

3. Ergalimova, A.N. Қазақстан Республикасының есту қабілеті бұзылған балаларға мығдектік белгілеуің өзекті мәселелері. /A.N. Ergalimova, Ә.D. Tolysbaeva// Құқық қорғау органдары академиясының Жаршысы. – 2024 – № 1 (31). – 37-44 б.

4. Smagulov, Zh.U. Srovnitel'nyj analiz otdel'nyh norm trudovogo prava po zakonodatel'stvu Kazahstana i zarubezhnyh gosudarstv / Zh.U. Smagulov // Құқық қорғау органдары академиясының Жаршысы. – 2024. – № 4 (34). – С. 55-62.

5. E.V. Abbasova, V.A. Vasil'ev. Invalidy na rynke truda: problemnye voprosy, puti ih reshenija: sb. trudov V Vseros. nauchn.-prakt. konfer. nauchn., nauchn.-pedagog. rabotnikov i aspirantov, posvjashhennoj 20-letiju Juzhno-Ural'skogo instituta upravlenija i jekonomiki. – 2018. – С. 288-293.

6. Zhavoronkov, R.N. Problemy pravovogo regulirovanija kvotirovanija rabochih mest dlja invalidov / R.N. Zhavoronkov // Vestnik OmJuA. – 2014. – № 2. – С. 31-35.

7. Omarova, K.A. Osobennosti i problemy formirovanija rynka truda invalidov / K.A. Omarova, Z.A. Kurbanova, A.A. Abakarova // Regional'nye problemy preobrazovanija jekonomiki. – 2020. – № 9. – С. 116-124.

8. Mori, Y. Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan / Y. Mori, N. Sakamoto // Journal of the Japanese and International Economies. – 2018. – Vol. 47. – Pp. 1-15.

9. Wuellrich, J.-P. The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers / J.-P. Wuellrich // Economics Letters. – 2010. – Vol. 107 (2). – Pp. 173-176.

10. Berkel, R. Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities: A Scoping Review / R. Berkel, E. Breit // Journal of Occupational Rehabilitation. – 2024. – Vol. 35. – Pp. 469-478.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Мадина Мейірбекқызы Есиркепова – Алматы Менеджмент университеті Саясат және құқық мектебінің қауымдастырылған профессоры, философия докторы (PhD), e-mail: madina.yessirkepova@uni-graz.at.

Есиркепова Мадина Меирбековна – ассоциированный профессор Школы политики и права Алматы Менеджмент университета, доктор философии (PhD),



e-mail: madina.yessirkepova@uni-graz.at.

Yessirkepova Madina Meirbekovna – Associate Professor of the School of Politics and Law of Almaty Management University, PhD, e-mail: m.yessirkepova@almau.edu.kz.

Нурбек Исабай – Астана халықаралық университеті Құқық жоғары мектебінің қауымдас-тырылған профессоры, философия докторы (PhD), e-mail: nurbek.isabay@gmail.com.

Исабай Нурбек – ассоциированный профессор Высшей школы права Международного университета Астана, доктор философии (PhD), e-mail: nurbek.isabay@gmail.com.

Isabay Nurbek – Associate Professor of the Higher School of Law of Astana International University, PhD, e-mail: nurbek.isabay@gmail.com.