



*Исследование проведено при поддержке программы
«Исследовательские гранты» Фонда «Сорос –
Кыргызстан»*

«РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ ЛОВЗ НА РАБОТУ ЧЕРЕЗ АКТИВИЗАЦИЮ «СПЯЩИХ» НОРМ ЗАКОНА»

Исследовательский отчет

Шевченко Любовь

Эксперт – аналитик

Бишкек - 2018

Шевченко Л., «РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ ЛОВЗ НА РАБОТУ ЧЕРЕЗ АКТИВИЗАЦИЮ «СПЯЩИХ» НОРМ ЗАКОНА». Исследовательский отчет. Эксперт – Аналитик. Бишкек 2018 г.

Данное социально - экономическое исследование направлено на социальный и законодательный аспект проблемы интеграции лиц с инвалидностью на рынок труда Кыргызстана. Основной акцент исследования сделан на «не/соблюдение 5% квоты организациями при найме на работу», выявление текущей ситуации, и изучение основных причин соблюдения/не соблюдения данной законодательной нормы. Исследование проводилось в трех городах Кыргызстана: г. Бишкек, г. Ош, г. Каракол

Исследование не было направлено на оспаривание какой-либо существующей политики в области соблюдения прав ЛОВЗ, наоборот, оно является комплементарным благом к существующим политикам:

- **Политики занятости** КР и соблюдения прав человека, в частности права на труд.
- **Социальной политики** и предоставления различного объема социальных гарантий, в связи с тем, что в законодательстве встречается использование различных терминов «инвалид», «ЛОВЗ», «лица с ограниченными возможностями». В том числе гарантий трудоустройства. Так, лица с ОВЗ с приобретенной инвалидностью, при возможности, скрывают информацию о ее наличии с целью сохранения или получения работы.
- **Экономической политики.** Никто не знает, сколько лиц с ОВЗ трудоустроены, занимаются предпринимательством, в том числе самозанятостью. Соответственно, никто не делал расчеты для решения экономической парадигмы «что выгодно?» – «выдавать пособия, льготы, субсидировать» или получить косвенный эффект в виде снижения расходов республиканского бюджета на программу государственных гарантий.

Результатом исследования стало изучение и формирование количественных данных по соблюдению 5% квоты работодателей с возможным указанием причин «неактивности» применения законодательных норм в вопросах трудоустройства ЛОВЗ. Предоставление и визуализация статистики по исполнению/не исполнению «спящей» нормы закона о 5% квоте при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями – может стать «документом» для ведения политического диалога с властями по разрешению проблемы отсутствия четкого механизма реализации системы квотирования и административной ответственности за нарушение порядка квотирования.

Примечание: Под «спящей» нормой закона в данном исследовании понимается, существующая норма закона, которая практически не используется.

Исследование стало возможным благодаря программе Фонда «Сорос – Кыргызстан» - Исследовательские гранты.

БЛАГОДАРНОСТИ

Автор выражает благодарности Министерству труда и социального развития КР, Представительству Акыйкатчы (Омбудсмена) КР, проекту INSPIRED+, Центру Прогрессивных Инициатив, ОБФ «Феномен» включенных в исследование, за оказанную поддержку в его проведении. Автор также благодарит руководителей организаций и учреждений (бизнес –сектор, НКО, государственные предприятия) в количестве 241 человек и лиц с ограниченными возможностями здоровья за согласие быть участниками данного исследования.

Экспертное мнение центров и служб занятости г. Бишкек и г. Ош было отличным подспорьем в определении дальнейших шагов по адвокации результатов исследования.

Отдельная благодарность за сотрудничество, идейное вдохновение и поддержку выражается Бочарниковой Елене (эксперт проекта INSPIRED+) и Касымбековой Салтанат (главный специалист Аппарата Омбудсмена КР).

Оглавление

БЛАГОДАРНОСТИ	3
1. Список сокращений	6
2. Введение.....	7
2.1. <i>Контекст страны</i>	8
2.2. <i>Методология</i>	10
3. Законодательство и инициативы по вопросам занятости и трудоустройства ЛОВЗ ...	12
Выводы:	14
4. Соблюдение 5 % квоты анализ деятельности предприятий (работодателей) КР в рамках имеющихся законов, в частности реализующих квоты на трудоустройство ЛОВЗ	16
4.1. <i>Преамбула. Законодательная основа 5% квоты.</i>	16
4.2. <i>Нужды и потребности работодателей</i>	19
4.3. <i>Сравнительное заключение компонентов</i>	26
4.3.1. <i>Государственные органы</i>	26
Введение.....	26
Информация по утвержденной квоте г. Ош	28
Результаты по Иссык-Кульской области	29
Графическое представление результатов опроса.....	30
Выводы:.....	30
4.3.2. <i>Бизнес структуры</i>	31
4.3.3. <i>НКО и Международные организации</i>	34
4.3.4. <i>Start_up бизнес, кадровые агентства, банки</i>	34
4.4. <i>Рекомендации</i>	37
5. Готовность ЛОВЗ к трудоустройству и занятости	38
Выводы:	40
Рекомендации.....	40
6. Экспертное обсуждение заинтересованных сторон	41
7. Основные выводы и заключения	46
8. Рекомендации по осуществлению дальнейшей деятельности участников рынка труда Государство - Работодатель – ЛОВЗ.	48
ПРИЛОЖЕНИЯ	50
Приложение 1 : Глоссарий терминов	50
Приложение 2. Государственная политика в отношении трудоустройства ЛОВЗ . Нормативно - правовая база	55
Приложение 3. Международные конвенции ООН и МОТ, подписанные и ратифицированные КР	65

Приложение 4. База данных учреждений, государственных и общественных организаций, оказывающих услуги различного характера людям с инвалидностью ..	69
Приложение 5. Анкета для опроса работодателей.....	72
Приложение 6 . Жумуш берүүчүлөрдү сурамжылоо анкетасы	74
Приложение 7. АНКЕТА Соискателя работы (ЛОВЗ)	76
Приложение 8. Жумуш издөөчүлөр үчүн анкета	77

1. Список сокращений

ГСЗ	Государственная служба занятости (условное название структуры)
КР	Кыргызская Республика
ЛОВЗ	Лица с ограниченными возможностями здоровья
МГА	Местные государственные администрации
МЗ	Министерство здравоохранения
МОН	Министерство образования и науки
МОТ	Международная организация труда
МСЭК	Медико-социальная экспертная комиссия[1]
МТСП	Министерство труда и социального развития
НПО	Неправительственная организация
НСК	Национальный статистический комитет
ОМСУ	Органы местного самоуправления
	План социально-экономического развития (района, айыльного
ПСЭР	аймака / сельской управы, района)
ТИ	Трудовая инспекция

[\[1\] Правопреемница Врачебно-трудовой экспертной комиссии \(ВТЭК\) при МЗ.](#)

2. Введение

С точки зрения существующего законодательства государство создало мощный механизм защиты прав инвалида. Однако, несмотря на наличие норм и законодательной базы, в отношении интеграции лиц с инвалидностью на рынок труда, они (нормы) не выполняются. Никто не знает, сколько ЛОВЗ сейчас трудоустроено.

СПРАВКА: В Кыргызстане проживает 176 тысяч ЛОВЗ, по оценочным данным их больше. Ориентировочно, 40% из них – люди трудоспособного возраста. По различным оценкам от 80 до 85% людей с инвалидностью трудоспособного возраста не имеют работы и вытеснены с рынка труда¹.

В данном исследовании рассмотрены действующее законодательство и текущие инициативы по трудоустройству лиц с инвалидностью. Основной акцент исследования был сделан на изучение и формирование количественных данных по соблюдению 5% квоты работодателей с возможным указанием причин «неактивности» применения законодательных норм в вопросах трудоустройства ЛОВЗ, выявление текущей ситуации, изучение основных причин исполнения/не исполнения закона.

Согласно законодательству Кыргызстана, в любой организации, где работают не менее 20 человек должны предоставить квоту 5 процентов для ЛОВЗ².

Но, по утверждению самих лиц с особыми потребностями, данные квоты действуют лишь на бумаге. И на практике не реализуются в полной мере. Такая картина сложилась, к сожалению, как на государственной службе, так и в частном бизнесе.

Исследование проводилось в трех городах Кыргызстана: г. Бишкек, г. Ош, г. Каракол.

Целевую группу для изучения исследовательского вопроса составляли:

Со стороны государства:

- ✓ Государственные органы КР: МТСП и подразделения (службы занятости), представительство Акыйкатчы (Омубдсмена) КР, Мэрия г. Бишкек и г.Ош, налоговые службы, областные администрации.

Со стороны работодателей:

- ✓ Бизнес – предприятия
- ✓ НПО и международные организации
- ✓ Start_up бизнесмены (работающие меньше года или планирующие запуск бизнеса)

Со стороны ЛОВЗ:

- ✓ НКО, работающие с ЛОВЗ (г. Бишкек)
- ✓ Лица с инвалидностью трудоспособного возраста желающие и имеющие работу

¹ <http://law.journalist.kg/2018/06/25/v-bishkeke-obsudili-integratsiyu-lyudey-s-invalidnostyu-na-ryinke-truda/>

² «Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38 Статья 28. Создание и квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья: «Работодатели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом установленной квоты.»

2.1. Контекст страны

В Кыргызстане по разным источникам проживает 181,4 тысячи лиц с ограниченными возможностями здоровья, что составляет 3³% от общей численности населения страны, и каждый год эта цифра растет. По словам бывшего министра МТСП: «*За последние 10 лет, с 2008 по 2017 годы, численность лиц с ОВЗ возросла на 33,7 %⁴*». И если эти данные можно отследить и найти в открытом доступе, то **оценить масштабы занятости лиц с ОВЗ в КР невозможно**. Статистические данные являются фрагментарными и не определяют ни масштаба, ни качественных характеристик проблемы. Так, в госорганах нет статистических данных, какой процент лиц с инвалидностью трудоустроен. В стране отсутствует актуальная и объективная база данных о структуре и динамике их занятости. Последний доступный показатель датируется 1997 годом, когда только 7.4% лиц с ОВЗ трудоспособного возраста являлись занятыми⁵. Система реабилитации в основном сосредоточена на медицинских проблемах, оставляя многие **аспекты социальной и профессиональной реабилитации вне сферы своего внимания**.

На сегодняшний день, **трудоустройство** лиц с ограниченными возможностями здоровья в Кыргызстане – к сожалению, проблема только самих ЛОВЗ.

Всего в Кыргызстане безработных порядка 184⁶ тыс. человек, или 7,2 % от всего экономически активного населения. Соответственно, высокий уровень официальной безработицы в стране усложняет и без того сложный вопрос трудоустройства и ведения бизнеса лицами с ОВЗ.

Ситуацию на рынке труда Кыргызстана для людей с ограниченными возможностями здоровья можно характеризовать как неблагоприятную. По различным оценкам от 80 до 85% людей с инвалидностью трудоспособного возраста не имеют работы и вытеснены с рынка труда. Правительство Кыргызской Республики проводит работу по трудоустройству этой категории граждан на постоянной основе, но влияние на положение на рынке труда это оказывает незначительное.

Выводы аналитического резюме Центра интеграционных исследований ЕАБР "Трудовая миграция и трудоемкие отрасли в Кыргызстане и Таджикистане: возможности для человеческого развития в Центральной Азии⁷" свидетельствуют о парадоксальности рынка труда Кыргызстана. Согласно исследованиям, в КР существует избыток трудовых ресурсов, но в то же время присутствует дефицит

³ <https://kyrtag.kg/kg/news/na-27-uvlichilos-chislo-lyudey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovya-v-kyrgyzstane-za-sem7-let>

⁴ <https://bulak.kg/show/7023-kyrgyzstan-ratificiruet-konvenciyu-oon-o-pravah-invalidov.html>

⁵ Консультативный доклад о профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями в Восточной Европе и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014. – 75 с.

⁶ <https://tj.sputniknews.ru/asia/20180508/1025498377/uroven-bezrabotic-kyrgyzstan.html>

⁷ Доклад. Полная версия исследования.

https://eabr.org/upload/iblock/0b9/report_ca_labour_migration_and_labour_intensive_sectors_full_rus.pdf

квалифицированной рабочей силы.

Несмотря на то, что Министерство труда и социального развития на постоянной основе проводит работу по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья, в целом **ситуация на рынке труда для лиц с ОВЗ неблагоприятна**. Большинство таких людей – безработные или совершенно вытеснены с рынка труда и живут на социальные пособия, хотя многие из них хотят работать.

Большинство граждан с ограниченными возможностями здоровья и их семьи *нуждаются в дополнительных доходах*, источником которых может стать наличие постоянной работы и получаемая заработная плата, либо ведение бизнеса (включая предпринимательскую деятельность).

В политике занятости населения в Кыргызской Республике лица с ОВЗ (ЛОВЗ) не выделяются как отдельная специфическая группа населения, которая нуждается в дополнительных мерах содействия их интеграции в рынок труда. Инвалидность в Кыргызской Республике обычно рассматривается с точки зрения охраны здоровья. Лица с ограниченными возможностями получают пособия или пенсии в соответствии с продолжительностью и группой (категорией) инвалидности, подтвержденной медицинскими свидетельствами. Система реабилитации в основном сосредоточена на медицинских проблемах, оставляя многие аспекты социальной и профессиональной реабилитации вне сферы своего внимания. Таким образом, социальная политика в отношении лиц с ограниченными возможностями в основном сосредоточена на выплате пособий и компенсаций, а не на обеспечении доступности трудоустройства, создании рабочих мест или адаптации рабочих инструментов для таких работников.

В Кыргызстане не применяется принцип позитивной дискриминации, т.е. ведение бизнеса лицами с инвалидностью осуществляется на общих основаниях и не предполагает существенных налоговых, финансовых преференций и т.д.

Государственная политика в отношении лиц с ОВЗ в основном сосредоточена на выплате пособий и компенсаций, а не на обеспечении доступности трудоустройства, создании рабочих мест, адаптации инфраструктуры. Переход от плановой экономики к рыночной привел к радикальным изменениям на рынке труда и сильно сократил сферу экономической деятельности, основанной на искусственно поддерживаемом спросе.

Разрушена система государственной поддержки специализированных производств (фабрик, цехов) для лиц с ОВЗ через механизм государственного заказа, который не зависел от фактического спроса на товар. Утратив государственную поддержку, в новых рыночных условиях большинство рабочих мест и предприятий для лиц с ОВЗ оказались неконкурентоспособными и быстро закрылись.

Со слов лиц с инвалидностью, работодатели из частного сектора не проявляют заинтересованности в найме лиц с ОВЗ, поскольку небезосновательно считают их труд менее продуктивным и более дорогостоящим, чем труд условно здоровых работников.

Большинство нормативно-правовых актов, касающихся экономических прав лиц с ОВЗ остаются на уровне декларации и не влияют положительно на жизнь лиц с ОВЗ. На реализацию экономических прав накладываются правовой нигилизм самих лиц с ОВЗ, а также законодательные ограничения, связанные с параметрами дееспособности и трудоспособности лиц с ОВЗ (категории инвалидности). Отсутствует специальный для лиц с ОВЗ классификатор профессий, позволяющий работодателям предоставлять работу.

Несмотря на то, что в законе предусматривается 5% квота для лиц с ОВЗ при найме на работу, имеет место дискриминация в отношении лиц с ОВЗ, однако нет судебных прецедентов.

Конечно, нельзя сказать, что этим исследованием решится проблема активизации всех «спящих» норм законодательства в адрес ЛОВЗ и активного трудоустройства последних, однако в рамках данной исследовательской инициативы можно заложить основы и проложить дорогу для решения данного вопроса в долгосрочной перспективе.

Поддержание мер, способствующих трудоустройству ЛОВЗ в обычные организации, через соблюдение последними норм закона (в частности, закона о 5% квоте по трудоустройству) демонстрирует внедрение «социальной модели» для решения проблем лиц с ОВЗ, а не медицинской, преобладающей сейчас в Кыргызстане. Социальная модель призывает к интеграции в общество лиц с ОВЗ: создание доступной среды (наличие пандусов и специальных подъемников для инвалидов с физическими ограничениями, дублирование визуальной и текстовой информации по Брайлю для слепых и дублирование звуковой информации на языке жестов для глухих), а также поддержание мер, способствующих трудоустройству. Использование «социальной модели» в противовес «медицинского подхода» к вопросам ЛОВЗ является одним из признаков экономически развитого государства.

2.2. Методология

Исследование состоит из четырех компонентов, охватывающих правовой контекст исследовательского вопроса, формирование статистических данных по соблюдению 5% квоты трудоустройства ЛОВЗ, определение готовности самих ЛОВЗ на работу, и экспертное обсуждение заинтересованных сторон.

- I. Правовой компонент** осуществлялся кабинетным исследованием. Такая работа включала обзор действующего законодательства, международных норм и национальной политики. Исследование в основном затрагивало законодательную базу в отношении рынка труда, содействия занятости для лиц с ограниченными возможностями.
- II. Компонент о соблюдении 5% квоты** по трудоустройству включала в себя элементы как кабинетного исследования, так и полевого. И состоял из двух этапов:

1. Кабинетная работа:

1а) Формирование базы данных работодателей КР в следующих категориях:

- ✓ Государственные органы КР
- ✓ Бизнес – структуры
- ✓ НПО и международные организации
- ✓ Start_up бизнесмены (планирующие открытие и запуск бизнеса)

1б) Формирование анкеты для каждой категории работодателей (на русском и кыргызском языках)

2. Полевое исследование

2а) Личные встречи с работодателями и проведение анкетирования

2б) сотрудничество с Аппаратом Омбудсмана и проведения анкетирования в гос. Органах

2в) рассылка анкет и сбор данных через сервис он – лайн опросов «SurveyMonkey»

2г) интервьюирование работодателей во время проведения конференций, круглых столов по данной теме

3. Опрос ЛОВЗ о готовности работать. Анкетирование, Сбор данных ЛОВЗ и формирования реестра желающих найти работу.

III. Готовность ЛОВЗ к трудоустройству и занятости

Данный компонент осуществлялся путем проведения интервью как с самими ЛОВЗ, так и с НПО, работающими в данной сфере, через рассылку опросника, распространения анкеты и формирования реестра лиц с инвалидностью, желающих и готовых работать.

Для приема ответов от ЛОВЗ была создан почтовый ящик: rabotalovz@gmail.com

Почтовый адрес открыт и продолжает работать вне зависимости от сроков проведения и окончания Исследования.

IV. Экспертное обсуждение заинтересованных сторон

Данный компонент исследования проходил на этапе всего исследования, через проведение круглых столов, фокус – групп, конференций. Поддержку в данном компоненте исследования в значительной степени оказал проект INSPIRED+ Kyrgyzstan, реализуемый через Центр Перспективных Инициатив, г. Бишкек и NGO "The European Partnership for Democracy (EPD)".

За весь период проведения исследования вопросы интеграции и трудоустройства ЛОВЗ поднимались и обсуждались на встрече с экс- премьер министром Норвегии Кьель Магне Бондевик и экс-министром труда и социального развития КР Т. Исакуновой, встречах международных экспертов из Болгарии и Казахстана.

Тема исследования и предполагаемые продукты, как-то разработка и создание базы данных ЛОВЗ, ищущих работу, а также внедрение в систему отчетности предприятий в Национальный Статистический Комитет количественного состава лиц с инвалидностью, работающих в организации, были «взяты на карандаш» депутатом г-ном Бекешевым во время общественного обсуждения изменений законодательства в области трудоустройства ЛОВЗ (2 встречи – круглых стола). Предварительные результаты исследования были представлены на экспертизу всем заинтересованным сторонам: представителям Ряд встреч с сотрудниками МТСП и аппарата Омбудсмана КР, также позволили получить экспертное мнение представителей гос. Органов, задействованных в данном вопросе. Полный перечень проведённых встреч, связанных с получением оценки и обратной связи по вопросам исследования прилагается к данному исследовательскому отчету.

3. Законодательство и инициативы по вопросам занятости и трудоустройства ЛОВЗ

В Кыргызстане сфера занятости лиц с ОВЗ на уровне законодательства регулируется рядом документов, гарантирующих лицам с ограниченными возможностями, все основные права и свободы:

- Конституция КР
- Трудовой кодекс КР
- Налоговый кодекс КР
- Закон КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья от от 3 апреля 2008 года № 38 (В редакции Законов КР от 30 декабря 2009 года № 319, 29 апреля 2016 года № 52, 8 июня 2017 года № 100)
- Закон КР «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию» от 24.01.2004 года № 8
- Закон КР «Об основах социального обслуживания населения в Кыргызской Республике» от 19 декабря 2001 года №111
- Закон КР «О государственном пенсионном социальном страховании» от 21 июля 1997 года № 57
- Закон об услугах населению
- Закон «Об основах социального-обслуживания населения в КР» (от 19.12.2001 N 111, в редакции Законов КР от 12.04.2003 г. N 71, 22.07.2005 года N 111, 28.07.2008 г. N 177, 23.04.2013 г. N 56)
- Закон о государственном социальном заказе (от 28.04.2017 № 70)
- Закон «О государственных и муниципальных услугах» (от 17.07.2014 № 139, в редакции Законов КР от 21.10.2016 № 170, 20.07.2017 № 130)
- Закон о МСУ (2012)
- Закон о содействии занятости
- Закон КР о защите населения от туберкулеза от 18 мая 1998 года № 65
- Закон о психиатрической помощи

В сфере Конвенции ООН о правах инвалидов (ст. 27 Конвенции) международные стандарты следующие:

- Запрещение дискриминации по признаку инвалидности во всех формах занятости (Статья 27 (1))
- Важность индивидуальной трудовой деятельности (статья 27 (1) (е))
- Разумные приспособления (статья 27 (1) ®)
- Разработка политик и программ, включая позитивные действия, которые поощряют работодателей нанимать лица с инвалидностью (статья 27 (1) (H))

В сфере индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности в КР:

- Лица с ограниченными возможностями здоровья имеют право заниматься предпринимательской деятельностью с образованием и без образования юридического лица (ст. 32 Закона о ЛОВЗ).
- Обязанность местных органов оказывать поддержку – предоставлять помещения, содействовать приобретению сырья и сбыту продукции (ст. 32 Закона о ЛОВЗ).
- Инвалидам при осуществлении ими предпринимательской деятельности предоставляются первоочередное получение патентов, свидетельств и иных документов, позволяющих заниматься предпринимательской деятельностью, бесплатные консультации (Закон КР «Об основах социального обслуживания населения в Кыргызской Республике» от 19 декабря 2001 года №111)
- Отсутствие в законодательстве «пенсионных ловушек»: работающим пенсионерам пенсии выплачиваются в полном размере без учета получаемого заработка (ст. 28 Закона КР «О государственном пенсионном социальном страховании» от 21 июля 1997 года № 57)

Противоречия в законах по труду и занятости лиц с ОВЗ⁸:

- Закон КР «О содействии занятости населения» от 27.07.1998 г № 113 ст. 4: Безработными не могут быть признаны граждане: пенсионеры, которым в соответствии с пенсионным законодательством Кыргызской Республики назначена пенсия, кроме граждан, получающих пенсию по инвалидности III группы, т.е. лица с инвалидностью 1 и 2 группы **признаются нетрудоспособными.**
- Данная статья противоречит Закону о гарантиях прав ЛОВЗ ст.27 Лица с инвалидностью имеют **право осуществлять трудовую деятельность**, независимо от категории и группы инвалидности.
- Это противоречие создает большие трудности, т.к. граждане 1 и 2 группы инвалидности, юридически являются неработоспособными и с трудом находят работу и всегда находятся в риске увольнения.

Полный перечень законов, и нормативно – правовых актов, связанных с вопросом интеграции лиц с ограниченными возможностями представлен в Приложениях к данному исследовательскому отчету.

⁸ Ассоциация родителей детей – инвалидов (АРДИ) «Анализ законодательства КР в сфере инвалидности: проблемные вопросы законодательства и правоприменительной практики в аспекте прав человека и основных его свобод»

Выводы:

Несмотря на наличие норм и законодательной базы, в отношении интеграции лиц ОВЗ в рынок труда, они (нормы) не выполняются. Имеются *«снящие» нормы и механизмы*, активация которых позволит приступить к реализации экономических прав лиц с ОВЗ в краткосрочной перспективе.

Законодательство признает принцип включения лиц с инвалидностью в процесс трудоустройства и профессиональной подготовки. Но, чтобы обеспечить подлинное участие необходимо осуществить ряд разумных приспособлений: обеспечить физический доступ, планирование обучения и рабочего процесса, оборудование рабочих мест, подготовку преподавателей. Необходимо разработать критерии оценки эффективности обучения.

Отсутствие стимулирующих норм не мотивирует работодателя принимать на работу лиц с инвалидностью. Нежелание работодателя нести дополнительные расходы в связи с необходимостью приспособливать рабочие места и трудностей увольнения лиц с инвалидностью.

Существует необходимость внесения изменений и дополнений в действующее законодательство республики⁹. В то же время совершенствование законов само по себе не решает проблему, поскольку сегодня остро стоит вопрос о неудовлетворительном **исполнении действующего законодательства** органами государственной власти Кыргызской Республики, и это является основной причиной массовых нарушений прав людей с ограниченными возможностями здоровья.

Причины «неактивности» применения законодательных норм в вопросах трудоустройства ЛОВЗ следующие:

- ✓ Люди не знают о наличии таковых. Исследования показали отсутствие знаний о действующих законах. Срочно требуется распространение информации о законодательстве Кыргызской Республики, о поддержке и защите людей с ограниченными возможностями, о поддержке уязвимых групп населения в целом для обеспечения необходимых мер по трудоустройству, и для того, чтобы целевые группы отстаивали свои права.
- ✓ Правовой нигилизм (иждивенчество) ЛОВЗ. Индивидуальный план реабилитации в настоящее время используется как инструмент для решения медицинских вопросов и вопросов по инвалидности на индивидуальном уровне. Более того, отсутствует связь с социальной средой людей с ограниченными возможностями в области трудоустройства. Это требует разработку программ социальной поддержки для всех участников на местном уровне.
- ✓ У государственного аппарата слабовыраженный мотив заниматься вопросами трудоустройства и интеграции лиц ОВЗ (инертность отдельных структур, и отсутствие соответствующих его раздражителей со стороны общества в целом и сообщества ЛОВЗ в частности)

⁹ Справочно: На дату завершения периода проведения данного исследования на общественное обсуждение вынесен проект изменения законодательства КР в части трудоустройства лиц с ОВЗ. <https://knews.kg/2018/09/06/v-kyrgyzstane-predlagayut-izmenit-zakon-o-trudoustrojstve-lits-s-ovz/>

✓ Работодатель экономически не заинтересован в приеме на работу ЛОВЗ. Квотирование рабочих мест должно быть реформировано в сфере реализации и правоприменения. В своем нынешнем виде этот закон является инструментом поощрения работодателей к найму людей с ограниченными возможностями. Реформирование может предусмотреть систему штрафов, которые можно включить в раздел принятия конкретных мер по продвижению трудоустройства

✓ В основе нормативно-правовой базы системы занятости и трудоустройства лежит отсутствие понимания инвалидности. В законодательстве встречается использование различных терминов «инвалид», «ЛОВЗ», «лица с ограниченными возможностями», что в некоторых случаях влечет за собой различный объем социальных гарантий

✓ Индивидуальный уровень является наиболее важным для осуществления деятельности в этом направлении. Меры по улучшению доступа к занятости и трудоустройству должны поддерживать индивидуальные потребности, а не широкие и общие меры, связанные с инвалидностью.

Подтверждение выше отражённых выводов и аргументирование результатов через количественный компонент отражено в Главе «Соблюдение 5 % квоты анализ деятельности предприятий (работодателей) КР в рамках имеющихся законов, в частности реализующих квоты на трудоустройство ЛОВЗ» данного исследования.

4. Соблюдение 5 % квоты анализ деятельности предприятий (работодателей) КР в рамках имеющихся законов, в частности реализующих квоты на трудоустройство ЛОВЗ

4.1. Пreamбула. Законодательная основа 5% квоты.

С апреля 2008 года действует Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья», гарантирующий наряду с другими правами, право на труд и рабочие места для лиц с инвалидностью. Право на рабочие места реализуется через механизм квотирования. Согласно Закону, каждое предприятие, вне зависимости от формы собственности, где работает свыше 20 человек, должно предусматривать квоту для лиц с инвалидностью в размере 5% от штатной численности. Аналогичные нормы предусмотрены в Трудовом кодексе.

Выдержки из Законов и НПА КР по 5% квоте:

Трудовой кодекс КР	<p>Статья 314. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Органы государственной службы занятости с участием общественных организаций лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывают, а органы местного самоуправления и местные государственные администрации утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 5 процентов от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.</p> <p>Норматив квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья должен быть доведен работодателям органами государственной службы занятости не позднее чем за 3 месяца до начала очередного календарного года.</p> <p>Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p>
	<p>Статья 315. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Их направление о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.</p> <p>В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет</p>

	<p>ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p>
	<p>Статья 316. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытание.</p> <p>Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее - МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.</p>
<p>«Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p style="text-align: center;">Глава 5 Охрана труда и трудовая деятельность</p> <p>Статья 27. Гарантии трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Лица с ограниченными возможностями здоровья имеют право осуществлять трудовую деятельность независимо от категории и группы инвалидности.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать на производстве с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.</p> <p>Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.</p>
	<p>Статья 28. Создание и квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работодатели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом установленной квоты.</p> <p>Органы государственной службы занятости при участии общественных организаций лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывают, а органы местного самоуправления и</p>

	<p>местные государственные администрации утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 5 процентов от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.</p> <p>Норматив квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья должен быть доведен работодателям органами государственной службы занятости не позднее чем за 3 месяца до начала очередного календарного года.</p>
	<p>Статья 29. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Направление органов государственной службы занятости о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.</p> <p>В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p>

Так, например, в 2017 году утвержденная квота на трудоустройство для людей с инвалидностью в целом по стране составила 690 рабочих мест из 43 800 вакантных мест, заявленных в государственные службы занятости. Причем трудоустроены по данной квоте были 97 человек или 14% от годовой квоты. Помимо трудоустройства в рамках предусмотренной законодательством 5% квоты службы содействия занятости трудоустроили дополнительно 60 человек, доведя общее количество трудоустроенных до 157 человек. Высокий уровень официальной безработицы в стране усложняет и без того непростой вопрос трудоустройства лиц с инвалидностью, хотя многие из них прилагают усилия в поисках работы и вне государственной службы содействия занятости.

Данное исследование направлено на изучение и формирование количественных данных по соблюдению 5% квоты работодателей с возможным указанием причин «неактивности» применения законодательных норм в вопросах трудоустройства ЛОВЗ, выявление текущей ситуации, изучение основных причин исполнения/не исполнения закона.

Исследование проводилось в трех городах Кыргызстана: г. Бишкек, г. Ош, г. Каракол.

Целевую группу для изучения исследовательского вопроса составляли:

- ✓ Государственные органы КР
- ✓ Бизнес – структуры

- ✓ НПО и международные организации
- ✓ Start_up бизнесмены (планирующие открытие и запуск бизнеса)

Помимо этого, опрос отдельно проводился для:

- ✓ Кадровых агентств
- ✓ Банков
- ✓ Переводческих компаний

4.2. *Нужды и потребности работодателей*

Вступительная статистика:

В опросе всего участвовал 241 работодатель.

По категориям опрошенных распределение было следующим:

Категория опрашиваемых	start_up	НКО	бизнес	гос. Предприятия	Итого
<i>Всего респондентов по категории</i>	32	73	79	57	241



Выборка респондентов строилась на основе:

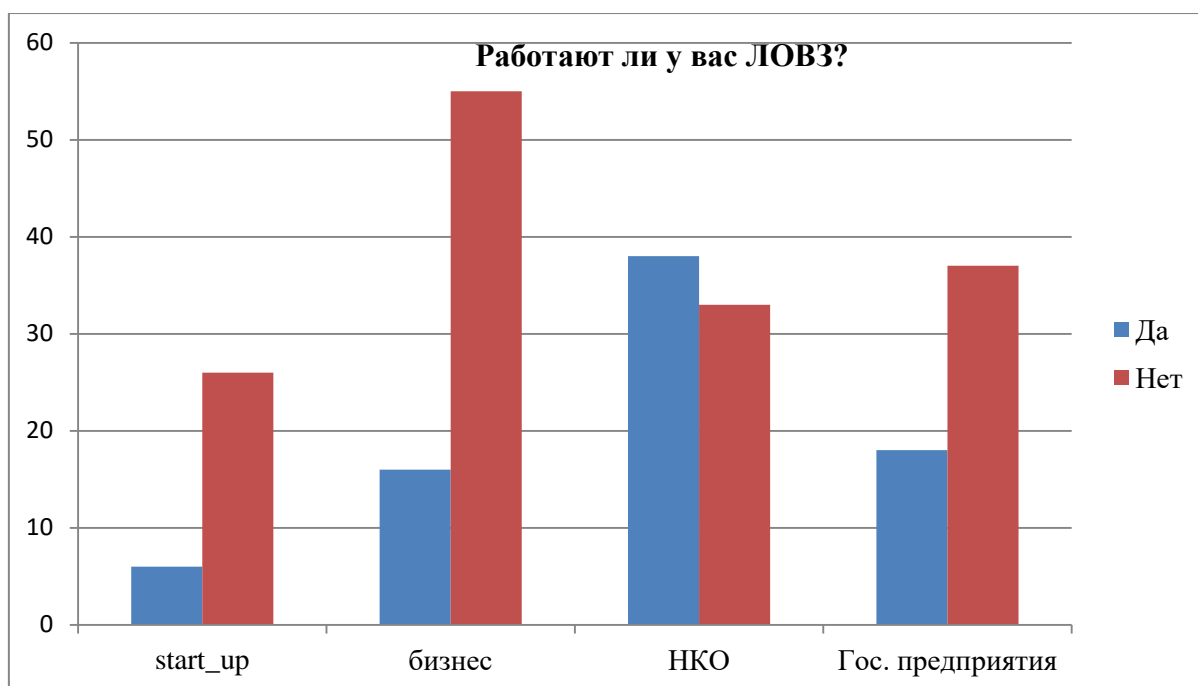
- ✓ данных имеющихся в открытом доступе
- ✓ приобретенной базы данных предприятий Кыргызстана
- ✓ предприятий, представленных и определенных соответствующими гос. органами (Представительством Аппарата Омбудсмана КР)

В целом **58%** опрошенных знают о существовании квоты, в рамках которой организации обязаны создавать условия и принимать на работу лиц с ограниченными возможностями.

В количественном виде по категории опрашиваемых данная статистика представлена следующим образом:

Знаете ли Вы о существовании нормы закона, говорящей о том, что «Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья»?	start_up	бизнес	НКО	Гос. предприятия	Итого	%
<i>Да</i>	7	37	49	46	<u>139</u>	58%
<i>Нет</i>	11	19	13	0	<u>43</u>	18%
<i>Что-то слышал(а), но точно не помню</i>	14	23	11	11	<u>59</u>	24%

При этом только у 78 предприятий (32%) из общего числа опрошенных работают ЛОВЗ.



Как показал анализ анкет, результаты опроса, круглых столов и интервью, работодатели независимо от форм собственности нуждаются в специалистах. В наибольшей мере это проявляется у бизнес-структур и НКО.



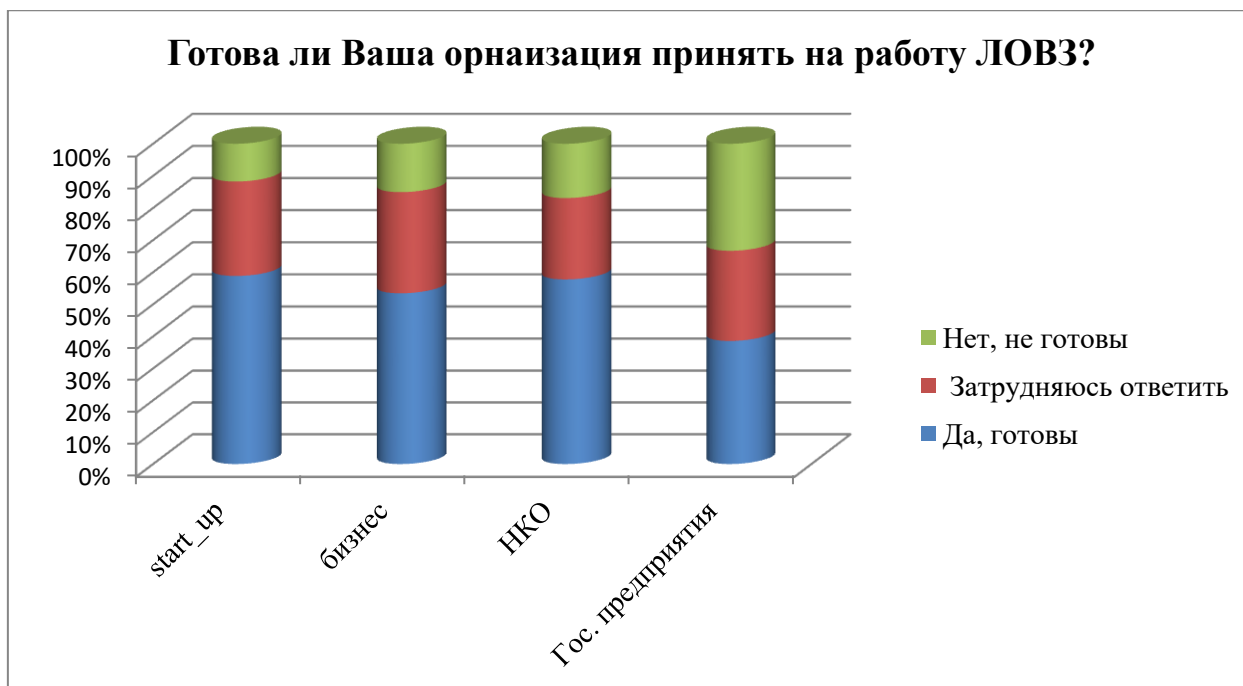
В свете потребностей предприятий в специалистах, респондентам был задан вопрос, готовы ли они рассматривать ЛОВЗ как специфическую, но экономически активную часть населения, и принять их на работу.

В целом по всем респондентам ответы распределились следующим образом:

Вариант ответа	Кол-во
<i>Да, готовы</i>	51%
<i>Нет, не готовы</i>	19%
<i>Затрудняюсь ответить</i>	30%

При этом внутри категорий, наибольшую открытость и готовность проявили start_up бизнесмены и НКО.

Готова ли Ваша организация принять на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ)?	start_up	бизнес	НКО	Гос. предприятия
<i>Да, готовы</i>	59%	53%	58%	39%
<i>Затрудняюсь ответить</i>	29%	32%	25%	28%
<i>Нет, не готовы</i>	12%	15%	17%	33%



Как видно из таблицы, лишь пятая часть респондентов (**19%**) категорично ответили, что **«Не готовы принять ЛОВЗ на работу»**.

При этом «нет – респонденты» обосновали свой ответ следующими причинами:

- ✓ У предприятия нет соответствующей инфраструктуры
- ✓ Специфика работы на предприятии требует особых навыков, компетенции и концентрации.
- ✓ Есть вакансии в целом, но нет вакансий на текущий момент, подходящих для ЛОВЗ
- ✓ Отсутствие долговременного финансирования предприятия, и, исходя из этого, возможности оформления трудовых отношений с лицом с инвалидностью.
- ✓ Работа связана с физическими нагрузками в сложных климатических условиях, что не позволяет принимать ЛОВЗ на работу по медицинским основаниям
- ✓ Работа связана со множеством командировок и физическими нагрузками
- ✓ Существующий объем работ, достаточно велик для лиц с инвалидностью

Основным препятствием для большинства работодателей, готовых принять ЛОВЗ на работу, было отсутствие соответствующей инфраструктуры :

«Наш офис не может предложить без барьерную среду (не приспособлен туалет, 4 этаж - нет лифта и тд). Хотя можно привлекать на он-лайн работу, но пока нет потребности в такой работе, возможно перспективным рассматривается работа в сфере - SMM.»

«Нет лифта, нет пандусов в здании»

«Удобства не созданы»

Сомнение в компетенциях лиц с ограниченными возможностями также было отмечено работодателями, как один из **главных барьеров** при принятии на работу:

«У нас принципиальный вопрос в компетенции»

«При принятии решения о том, взять сотрудника или нет, я не буду смотреть на национальность, возраст, физические возможности -- считаю, что некорректно ставить вопрос так, как он был сформулирован чуть выше. по-моему, востребованы, но не потому, что их физ. возможности ограничены или нет, а исключительно в зависимости от способностей и уровня знаний.»

«Зависит от образования и знаний. Нам нужны квалифицированные программисты. Программировать могут и сидя,... Но сколько объявлений не давали такие не обращались»

И все же, больше половины респондентов в целом **51%** ответили, что **готовы принять на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья**, для восполнения пробела дефицита кадров, при наличии соответствующей специальности и компетенции ЛОВЗ на вакантную позицию.

При этом предложения были следующие:

«я могу предложить работу по сбору данных (обзвон, онлайн поиск), могу обучить методам чистки баз данных, анализа и визуализации»

«если человек хороший специалист, думаю руководство без препятствий пригласят на работу. Так как нам всегда нужны программисты»

«готовы принять ответственных и порядочных на должность операторов колл-центра, но требуется знание ПК и навыки слепой печати, а также хорошая дикция»

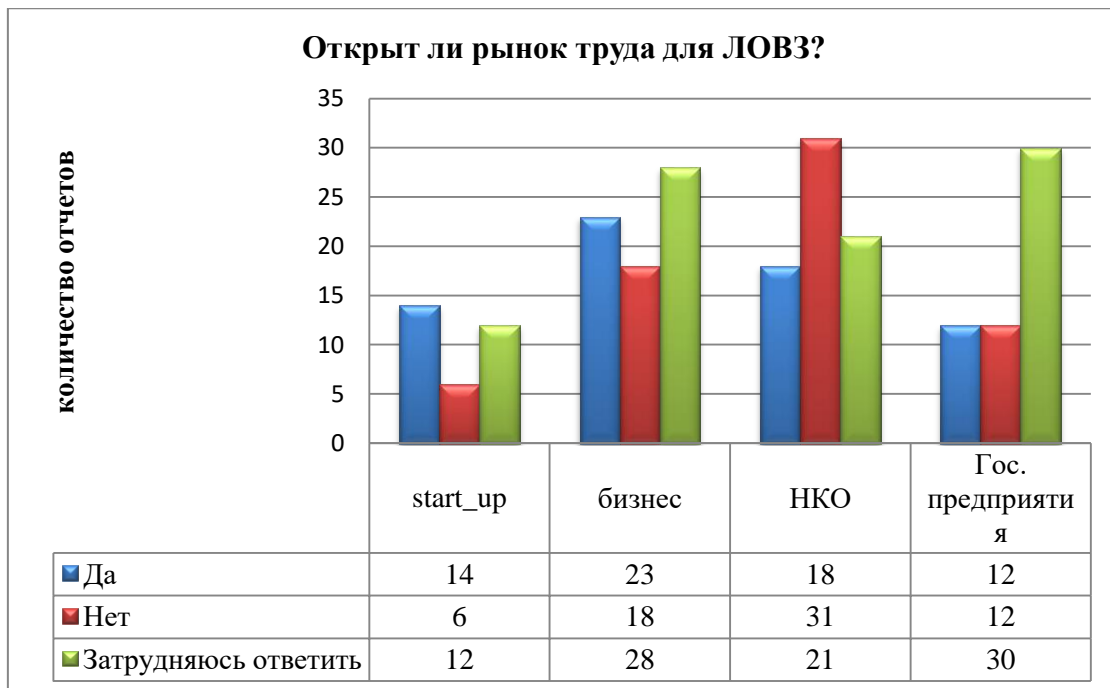
Работодатели, готовы предложить для ЛОВЗ следующие виды работ:

#	Что готовы предложить работодатели
1	IT-специалисты
2	PR специалист
3	smm-специалисты
4	Бухгалтер
5	Вид работы, соответствующий квалификации сотрудника и под него адаптировать рабочее место
6	Гос. служащие
7	Делопроизводство
8	Кибербезопасник

9	Консультант эксперт по продвижению прав ловз
10	Логист
11	Любую, по состоянию здоровья ЛОВЗ
12	Любую, по специальности ЛОВЗ
13	Мониторинг и оценка, разработка и экспертиза проектов
14	Набор информации на компьютере
15	Офис - менеджер
16	проектировщик, конструктор, инженер - сметчик
17	Работа с базами данных, анкетирование
18	Работник колл-центра, но требуется знание ПК и навыки слепой печати, а также хорошая дикция
19	Социальные работники
20	Специалисты
21	Творческая работа, создание роликов, информационных буклетов, инфографиков
22	Типография
23	Управление проектами (менеджер), программный ассистент,
24	Швейная мастерская
25	Экспертиза нормативно - правовых актов

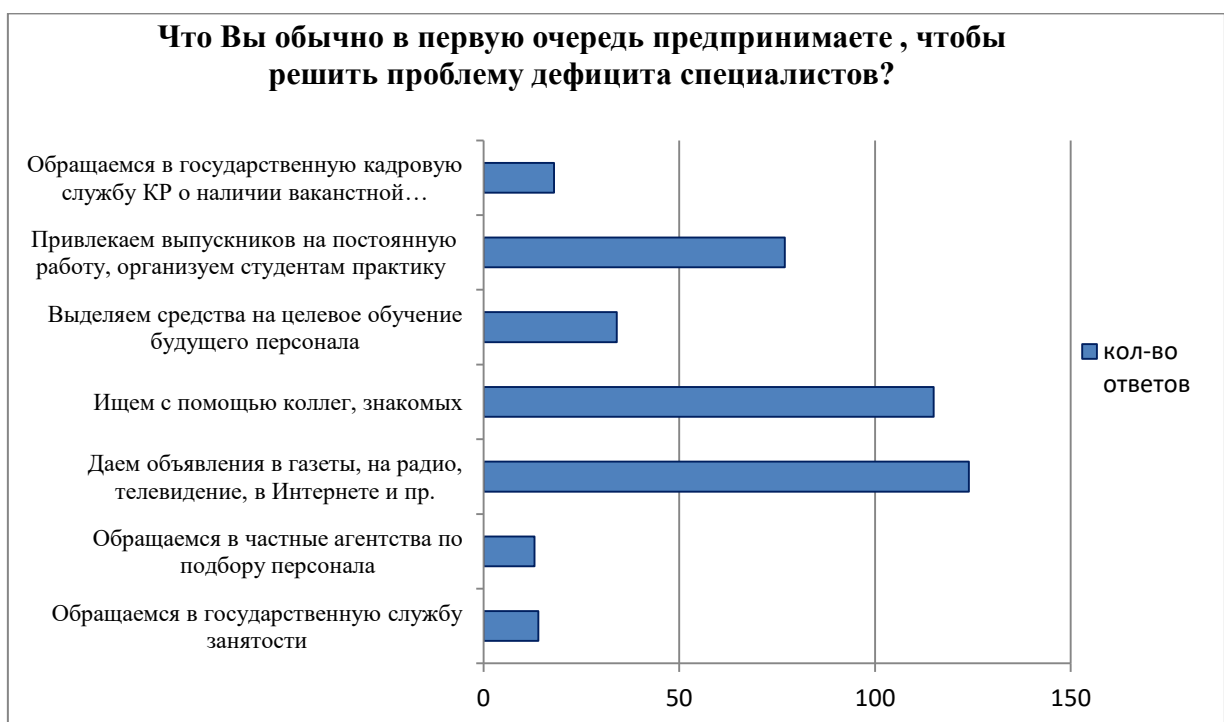
Готовность рынка труда для ЛОВЗ

Несмотря на выше обозначенную готовность рассматривать ЛОВЗ как экономически активную группу трудоспособного населения и предлагаемого спектра работ, руководители предприятий не считают, что рынок труда открыт для лиц с инвалидностью, и они (ЛОВЗ) могли бы помочь восполнить кадровый пробел.



Чтобы решить проблему дефицита кадров работодатели дают объявления в газетах, на радио, телевидении (51%), ищут с помощью коллег и знакомых (48%) или привлекают выпускников на постоянную работу, организуя студентам практику (32%) опрошенных.

При этом, в государственную службу занятости, которая оп сути является поставщиком кадров, в частности лиц с ограниченными возможностями здоровья, ищущими работу обращается лишь 6 % работодателей и 7%, в основном только гос. органы, обращаются в государственную кадровую службу КР.



4.3. Сравнительное заключение компонентов

Процесс сбора данных в процессе исследования и их статистическое представление, несмотря на один и тот же спектр вопросов, имели свои нюансы и отличия для каждого типа работодателей.

Сравнительные характеристики результатов представлены ниже.

4.3.1. Государственные органы

Введение

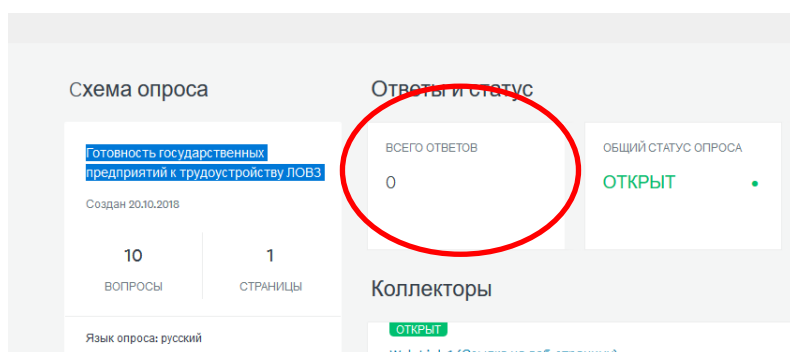
Данные со стороны государственных органов позволили раскрыть в исследовании, один из исследовательских вопросов: «Мониторинг со стороны государства работодателей по соблюдению инструкций и норм в адрес трудоустройства и занятости ЛОВЗ».

Перечень гос. структур, задействованных в проведении исследования:

- ✓ *Министерство труда и социального развития г. Бишкек*
- ✓ *Налоговая служба г. Бишкек*
- ✓ *Мэрии городов Ош, Балыкчы, Чолпон – Ата и Каракол*
- ✓ *Областная государственная администрация г. Ош и Иссык-Кульской области*
- ✓ *Налоговая служба г. Ош и районные налоговые службы Иссык-Кульской области*
- ✓ *Ошское городское управление труда и социального развития*
- ✓ *Городские управления социального развития*
- ✓ *Региональный охват:*
- ✓ *Г. Бишкек, г. Ош, г. Балыкчы, г. Чолпон – Ата, г. Каракол*

Сбор и анализ данных в государственных органах было осуществлен благодаря тесному сотрудничеству с Аппаратом Омбудсмана КР.

Так как, первоначально, ни один гос. Орган и гос. Предприятия не ответили на письменное приглашение принять участие в опросе, проводимого в рамках исследования.



Как выяснилось позже, государственные учреждения, в рамках действующих регламентов и документооборота не имеют право предоставлять данные кому-либо без письменного запроса уполномоченного органа.

В связи с этим тесное сотрудничество с представительством Омбудсмана в рамках проведения исследования и сбора необходимой информации было взаимопользным и очень продуктивным.

Со стороны аппарата Омбудсмана гос. Органам был разослан запрос, о предоставлении следующей информации:

«Руководствуясь статьей 108 Конституции Кыргызской Республики, пунктами статьи 3, пункта 6,18 статьи 8 и пунктами 1, 3 статьи 12 Закона Кыргызской Республики «Об Омбудсмене (Акыйкатчы) Кыргызской Республики», просим Вас предоставить нижеследующую информацию:

- *о количестве лиц с инвалидностью, трудоустроенных на государственную и муниципальную службу (желательно с указанием наименования государственного и муниципального органа);*
- *перечень должностей, занимаемых лицами с инвалидностью на государственной и муниципальной службе, включая квалификационные требования к занимаемым должностям;*
- *гендерный состав лиц с инвалидностью, трудоустроенных на государственную и муниципальную службу (количество мужчин и женщин);*
- *продолжительность работы лиц с инвалидностью на государственной и муниципальной службе;*
- *о переоборудовании рабочих мест для нужд лиц с инвалидностью (были переоборудованы рабочие места и иные помещения для нужд лиц с инвалидностью);*
- *о количестве лиц с инвалидностью, прошедших повышение квалификации по линии ГКС КР;*
- *информация по соблюдению 5% квоты по привлечению на работу лиц с инвалидностью на государственную и муниципальную службу. Какое количество лиц с инвалидностью трудоустроено на государственную и муниципальную службу в рамках нормативов по 5% квоте. В частности по соблюдению нормы Трудового кодекса КР статьи 314 и статьи 28 Закона КР «О правах и гарантиях с ограниченными возможностями здоровья».*
- *количество обращений от ЛОВЗ по трудоустройству в целом и в рамках нормативов 5% квоты*
- *иные имеющиеся у Вас в рамках вашей работы статистические данные или аналитические материалы, отчеты, доклады, рекомендации по вышеназванному исследовательскому вопросу.*

Все выше перечисленные статистические данные просим предоставить по республике с разбивкой за последние 3 года.»

Результаты исследования в вышеупомянутых органах представлены ниже.

Информация по утвержденной квоте г. Ош

№	год	Кол-во утвержденных квот	Кол-во трудоустроенных ЛОВЗ
1	2016	30	21
2	2017	34	10
3	2018	18	5

На 01.10.2018 г. в службе занятости количество зарегистрированных безработных ЛОВЗ составило 58 человек. Из них, 21-ому оказано содействие в постоянном трудоустройстве и 8 человек были направлены на временные общественные работы. Кроме того, 5 человек направлены на повышение квалификации на курсы швеи; 1 человек на курсы парикмахера; и 3 человека на курсы бухгалтерского учета и 1С бухгалтерии.

Из состоящих на учете в службе занятости, в основном инвалиды по слуху, по зрению, инвалиды общего заболевания. По утвержденным квотам для них предлагается в основном работа технического персонала с низкой заработной платой, и зачастую лица с инвалидностью сами отказываются работать от предлагаемой вакансии.

В областной администрации удалось получить имеющуюся информацию только по двум районам:

В Араванском районе на 2018 год утверждено всего 9 квот. Из них трудоустроено только 1 ЛОВЗ.

В Узгенском районе на 2018 год утверждено всего 12 квот и по квотам никто не трудоустроен.

Анализ вышеуказанной статистики показывает, что с каждым годом утвержденная квота в г. Ош уменьшается.

Службы занятости г. Ош отмечают:

- Основной причиной отказа работодателей от принятия на работу ЛОВЗ является отсутствие возможности обеспечить подходящие для ЛОВЗ условия работы. При этом моральная готовность принятия ЛОВЗ в свой штат присутствует у 64% работодателей, которые не рассматривают инвалидность, как препятствие для принятия на работу.
- Очень трудно приходится работать с лицами, имеющими инвалидность по слуху, так как сотрудники службы занятости и сами работодатели не могут им позвонить и пригласить для просмотра имеющихся вакансий, а выезда на место жительства требует дополнительных финансовых затрат и человеческих ресурсов, которые не заложены в бюджете и кадровом составе служб занятости. *(Справочно: на момент интервью (Октябрь 2018 г), установлено 4 ЛОВЗ по слуху и с момента их регистрации им ни разу не предложили вакансии и курсы на повышение квалификации).*

- В службе занятости не ведется учет обратной связи трудоустроенных через службу граждан. Безработным на основе устной договоренности направляются в организации для трудоустройства. При этом дальнейший факт их трудоустройства, период и время работы в данной организации - не отслеживаются. Отсутствие системы учета не позволяет анализировать данные и принимать дальнейшие управленческие решения по налаживанию процесса взаимодействия между службами занятости, работодателями и потенциальными работниками.
- В большинстве случаев работодатели отказываются предоставлять квоты на высокооплачиваемые позиции для лиц с инвалидностью, по причине специфики работы на предприятиях, которые требуют особых навыков, компетенций и концентрации.

По работе мэрии г. Ош в части трудоустройства ЛОВЗ

Справочно: В г. Ош работает предприятие ОсОО «Ошское УПП – Кыргызское общество слепых и глухих». На данном предприятии официально зарегистрировано 70 человек. Ежегодно данное предприятие реализует товары на 17 млн. 377 тыс. сом. Выпускаемые товары реализуются различным предприятиям и учреждениям г. Ош с преимущественным правом без участия в тендере.

В целях обеспечения работой родителей, у которых имеются дети с инвалидностью мэрией г. Ош предоставлено помещение для швейного цеха. Данное помещение находится в здании центра детского творчества «Келечек».

В налоговой службе г. Ош не ведется отдельный учет по лицам с инвалидностью. Сотрудники налоговой службы отметили, что если граждане указывают свою инвалидность, то им предоставляются соответствующие льготы в рамках налогового кодекса КР.

Результаты по Иссык-Кульской области

Иссык-Кульским районным управлением социального развития различным предприятиям, учреждениям и организациям было направлено 23 запроса о предоставлении рабочих мест для лиц с инвалидностью. Из них официально на запрос ответили только 7 организаций.

Городским управлениям социального развития г. Каракол направлена рассылка за подписью мэра по 35 предприятиям учреждениям и организациям о необходимости квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью.

По результатам обработки ответов¹⁰ установлено, безработные люди с инвалидностью направляются не по целевым организациям, а по иным. В связи с тем, что сами лица с инвалидностью из-за несоответствия квалификации, в связи со здоровьем отказываются

¹⁰ Выводы сформулированы по результатам мониторинга в Иссык-Кульской области сотрудниками отдела социально –экономических и культурных прав, а также совместно с представительством Акыйкатчы (Омбудсмена) КР

от работы в организациях, куда их направили службы занятости. Так, например, по утвержденным квотам МП «Водоканал» ответил, что у них тяжелые условия работы, но при необходимости они могут квотировать рабочие места. По словам сотрудников центра занятости 2 ЛОВЗ, направленные по квотам не захотели работать в Водоканале, и по устному согласованию были направлены дворниками в КП «Тазалык».

Органами местного самоуправления мэрии городов Балыкчы, Каракол и Иссык-Кульской районной администрацией не должным образом осуществляется контроль и воздействия на подотчетные организации по соблюдению 5% квот.

В районных службах занятости не ведется учет обратной связи по трудоустроенным безработным гражданам. На момент визита сотрудники не могли предоставить отдельную журнальную запись по направлениям лиц с инвалидностью и их места фактической работы.

Несмотря на то, что имеются утвержденные бланки МТСП направлений на работы, в практике вышеназванных регионов не применяются бланки. Лица с инвалидностью по устной договоренности направляют на имеющиеся вакансии.

По направленным на переобучение безработным лицам с инвалидностью не осуществляется учет обратной связи, после окончания курсов не отслеживается их дальнейшее трудоустройство по полученной профессии.

В районных налоговых службах не ведется отдельный учет по лицам с инвалидностью.

Графическое представление результатов опроса

государственных предприятий на предмет осведомленности о квотировании рабочих мест и готовности принять на работу ЛОВЗ представлен на диаграммах и в таблицах ниже:

80% работодателей знают и слышали о квотируемых местах для ЛОВЗ. На 18 государственных предприятиях из числа опрошенных работают лица с инвалидностью.

И тем не менее, 60% опрошенных не готовы принять ЛОВЗ в свой штат. Это наибольший показатель, по сравнению с бизнес – структурами и НКО. Часть опрошенных сказала, что готовы исполнить норматив по принятию, только при наличии указания «сверху».

Выводы:

- ✓ Основной причиной отказа работодателей, имеющих квотируемые рабочие места, от принятия на работу ЛОВЗ является отсутствие возможности обеспечить подходящие для ЛОВЗ условия работы. При этом моральная готовность принятия ЛОВЗ в свой штат присутствует у 64% работодателей, которые не рассматривают инвалидность, как препятствие для принятия на работу
- ✓ Также работодатели, к которым направляются лица с инвалидностью, отмечают невозможность принятия на работу последних в связи с их низкой квалификацией

и состоянием здоровья, не соответствующим условиям труда на данном предприятии.

- ✓ В службах занятости не ведется учет обратной связи трудоустроенных через службу безработных граждан, что затрудняет сбор статистики и анализ эффективности работы данных служб в отношении трудоустройства ЛОВЗ.
- ✓ Службы занятости не используют в своей работе в должной мере существующие документы для направления на работу лиц с инвалидностью. Направления осуществляются в устной форме, что естественно, не позволяет вести учет ЛОВЗ и формировать статистику по соблюдению квоты.

4.3.2. Бизнес структуры

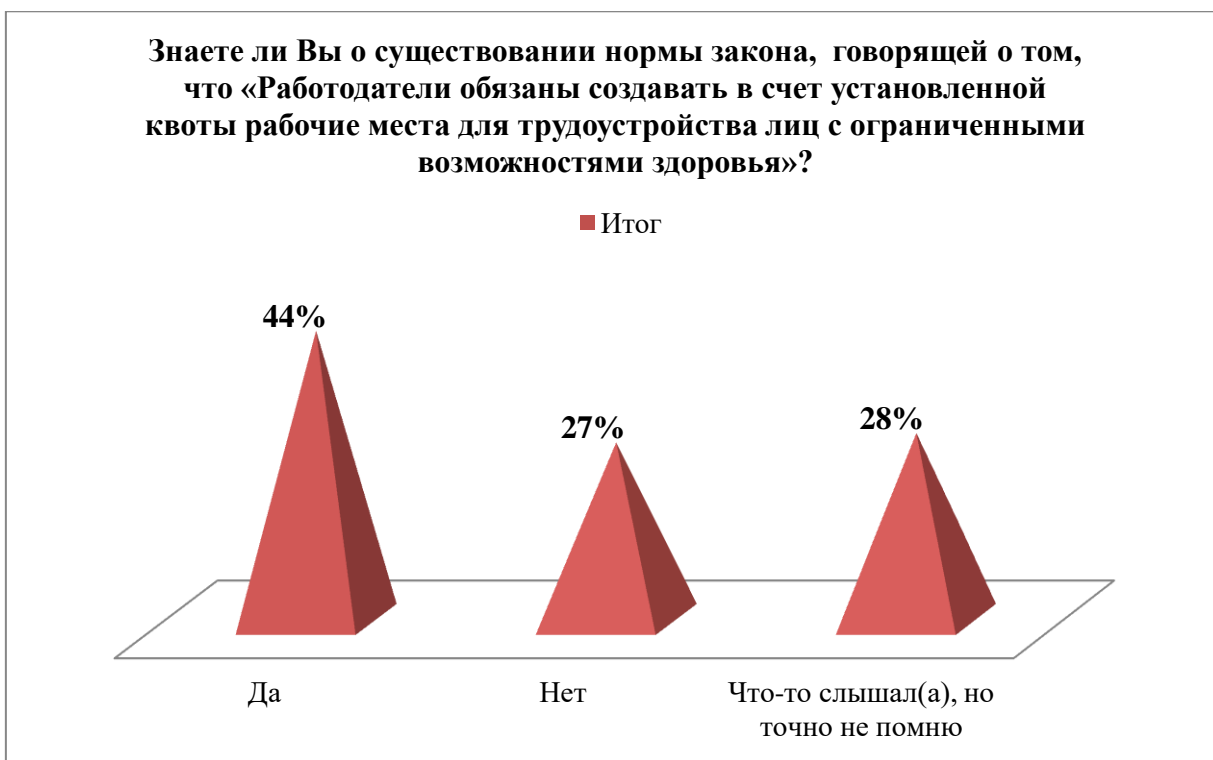
Бизнес- структуры (79 организаций), участвующие в исследовании были представлены различными организационно - правовыми формами и сферой деятельности.



Сферы бизнеса, для изучения исследовательского вопроса:

- ✚ Торговля
- ✚ Транспорт
- ✚ Сфера деловых услуг (реклама, маркетинг, производство программных продуктов и т.д.)
- ✚ Связь
- ✚ Промышленность
- ✚ Строительство
- ✚ Образование

Отличительной особенностью бизнес-структур при проведении данного исследования, является тот факт, что данные структуры явились более открытыми для работы с ЛОВЗ, при том четко и понятно объяснив, как условия и причины зачисления лица с инвалидностью в свой коллектив, так и причины и условия отказа от сотрудничества.



Результаты:

- ❖ Опрос показал, что бизнес – предприятия, в частности ряд отелей, промышленных цехов, заводов, торговых центров и другие, с общим количеством сотрудников больше 20 представлены с организационно-правовой точки зрения несколькими ОсОО или другими организационно - правовыми формами. И, если, в целом, по внешним признакам, к предприятию можно вменить норматив применения 5% квоты, то с законодательной точки зрения, эта норма является «неприменимой», т.к. количество зарегистрированных в штате сотрудников не достигает 20 человек.
- ❖ Работодатели в своих комментариях отметили, что у них не было прецедентов, чтобы ЛОВЗ подавали свое резюме для участия в открытом конкурсе.
- ❖ Бизнес – структуры, в отличие от государственных структур, никогда не рассматривали Службы занятости, как источник кадров для своих предприятий.



4.3.3. НКО и Международные организации

В исследовании приняли участие 73 некоммерческих организации, работающие в следующих сферах:

- ✓ Образование
- ✓ Защита прав человека
- ✓ Экология
- ✓ Здоровохранение и снижение вреда
- ✓ Городское развитие

Несмотря на значительный численный состав респондентов, в целом НКО и МО, как ни парадоксально проявили меньшую активность при участии в опросе и выражении своего мнения в отличие от бизнес – структур и start_up бизнеса.

Несмотря на то, что только в 14% из опрашиваемых НКО работает более 20 человек (минимальное количество для вменения квоты), отличительной чертой НКО явился тот факт, что в 58% опрошенных организаций работают ЛОВЗ. Это наибольший показатель среди всех опрашиваемых.

В этом же объеме НКО открыты для принятия на работу лиц с ограниченными возможностями.

Парадоксальным является тот факт, что НКО, которые работают в области защиты прав и интересов людей с инвалидностью, испытывая дефицит в специалистах и готовые принять на работу ЛОВЗ, не обращаются в службу занятости, а ищут через объявления в газетах, с помощью коллег и знакомых

4.3.4. Start_up бизнес, кадровые агентства, банки

В качестве объекта исследования в интервью также почувствовали организации, которые работают не более года: start_up бизнес. В анкетировании приняли участие 32 молодых предпринимателя, с разными объемами производства и разным количеством персонала.

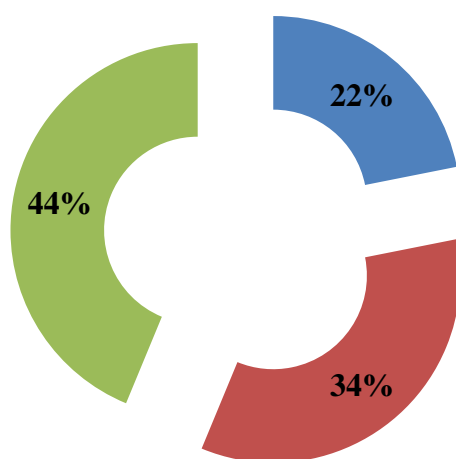
Сколько человек работает в Вашей организации:	Итого
1-5	6
6-19	8
20-30	8
Более 30	10

В 6-ти организациях работают лица с ограниченными возможностями здоровья.

В отличие от действующего бизнеса, гос. предприятий и НКО в данной группе осведомлённость о 5% квоте представлена самыми низкими показателями. Всего 22%. , в то время как готовность принять на работу ЛОВЗ - самая высокая - 62%

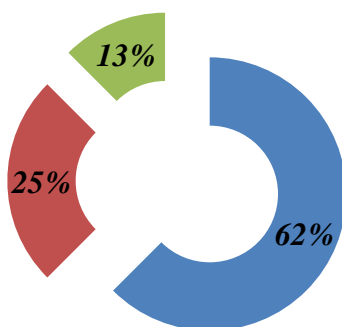
Знаете ли Вы о существовании нормы закона, говорящей о том, что «Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья»?

■ Да ■ Нет ■ Что-то слышал(а), но точно не помню



Готова ли Ваша организация принять на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) ?

■ Да, готовы ■ Затрудняюсь ответить ■ Нет, не готовы



При дефиците кадров в 48% за поиском новых работников молодые бизнесмены обращаются в коллегам и знакомым, используя возможности Интернет – объявлений, газет и телевидения.



Как видно из диаграммы, количество обращений в государственную службу занятости, по прежнему ничтожно мало.

В целом можно отметить, что молодые предприниматели готовы принимать на работу лиц с инвалидностью. Но эта готовность больше обусловлена моральными принципами и отношением к ЛОВЗ, чем знанием законодательных норм в отношении трудоустройства ЛОВЗ.

Только **22%** опрошенных **знали о существовании нормы закона**, говорящей о том, что «Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья». Было бы хорошо на этапе бизнес – планирования, при утверждении бизнес – плана и открытии бизнеса проводить курсы для молодых предпринимателей, относительно возможности трудоустройства ЛОВЗ

4.4. Рекомендации

- Исследование показало, что работодатели практически не обращаются в службу занятости за кадрами. Было бы хорошо, через внедрение нормативного документа¹¹, рекомендовать службам занятости на регулярной основе, предоставлять (выставлять) информацию о наличии ЛОВЗ, ищущих работу на общественном (региональном) телевидении и в средствах СМИ, наряду с другими вакансиям, чтобы данные были доступны для работодателей.
- Исследования показали слабое представление знаний работодателей о действующих законах. Требуется распространение информации о законодательстве Кыргызской Республики, о поддержке и защите людей с ограниченными возможностями, для обеспечения необходимых мер по трудоустройству, и для того, чтобы целевые группы отстаивали свои права.
- Необходимо принять комплекс мер (инфраструктура, развитие структуры управления, улучшение учебных материалов и оборудования, подготовка преподавателей, индивидуальные планы реабилитации) для увеличения уровня инклюзии лиц с ограниченными возможностями на рынок труда Кыргызстана.
- *Для start_up:* Включить в предмет бизнес – планирование модуль, касающийся законодательных основ трудоустройства ЛОВЗ. Поскольку соблюдение данной нормы влечет за собой необходимость обустройства рабочего места, отличных от иных ставок социальных отчислений и др. финансовых последствий, что неизменно отразится на расчетах бизнес – плана по открытию бизнеса.
- Поскольку все те работодатели, которые потенциально готовы принять на работу лиц с инвалидностью, в качестве основного условия определили соответствующую квалификацию последних, то рекомендуется в службах занятости проводить обучающие курсы для ЛОВЗ, в соответствии со списком вида работ, предлагаемых работодателями. *См. полный список видов работ, сформированный по результатам анкетирования, в разделе 3.2. «Нужды и потребности работодателей»*
- Наладить сотрудничество, определить механизмы взаимодействия между Службами занятости и НКО, работающими в сфере трудоустройства лиц с инвалидностью. Поскольку, как показал опрос, даже НКО работающие в сфере трудоустройства лиц с инвалидностью и готовые принять ЛОВЗ, при дефиците кадров обращаются больше к коллегам и знакомым и лишь 6% в службу занятости.
- Службам занятости ввести систему учета получения обратной связи от трудоустроенных граждан.

5. Готовность ЛОВЗ к трудоустройству и занятости

В Кыргызстане преобладает *медицинский подход* к решению проблем лиц с ОВЗ, в соответствии с которым рекомендуется создание особых учреждений, где они могли бы на доступном им уровне работать, общаться и получать разнообразные услуги. В таком подходе скрывается дискриминация и их изоляция от остального общества, в то время, как в экономически развитых странах применяется «*социальная модель*», в которой люди, несмотря на свои физические ограничения, являются активными членами общества.

Социальная модель призывает к интеграции в общество лиц с ОВЗ: создание доступной среды (наличие пандусов и специальных подъемников для инвалидов с физическими ограничениями, дублирование визуальной и текстовой информации по Брайлю для слепых и дублирование звуковой информации на языке жестов для глухих), а также поддержание мер, способствующих трудоустройству в обычные организации.

Значение трудовой занятости, особенно в отношении лиц ОВЗ, также можно определить в соответствии с логикой оценки значения образования и профессиональной подготовки. С одной стороны, занятость определяет возможности экономической автономии лица ОВЗ, создает ресурсы социального развития и семейного благополучия. С другой стороны – занятость самоценна как функциональная и статусная включенность в систему социально-экономических отношений. Учет двойного смысла (семантики) занятости является принципиальным при реализации мер, направленных на интеграцию лиц ОВЗ в сферу труда

Так как лица с ОВЗ в своем большинстве не получают профессионального образования, то большинство имеют доступ только к рынку низкоквалифицированного и, соответственно, низкооплачиваемого труда. Лица с ОВЗ не могут работать 8-ми часовой рабочий день. Трудоустройство лиц ОВЗ, в большинстве случаев, может быть только с сопровождением (родителя, опекуна). Кроме того, наем лиц с ОВЗ предполагает наличие соответствующей инфраструктуры (пандусы, лифты, оборудованные туалеты, офисная мебель и т.д.).

Никто не знает, сколько лиц с ОВЗ трудоустроены, занимаются предпринимательством, в том числе самозанятостью.

Всего 13¹² организация, сфокусированы на деятельности, связанной с трудоустройством лиц ОВЗ.

Ведение лицами с ОВЗ предпринимательской деятельности затруднено, т.к. даже при наличии профессионального образования, нет навыков организации и управления собственным делом. В условиях отсутствия доступа к заемным средствам, к аренде муниципальной собственности под офис, производство, то задача начала бизнеса

¹² Выборка осуществлена из БД, представленной на сайте МТСП: http://mlsp.gov.kg/sites/default/files/dorobotannaya_versiya_bd_po_respublike.pdf. Выборка организаций, чья деятельность связана с интеграцией ЛОВЗ на рынок труда приложена к данному исследованию

становится практически не решаемой. Нет собственности (жилья) - нет залогового обеспечения – нет доступ к заемным средствам.

Право ЛОВЗ на получение услуг по трудоустройству общего характера

Главным законом, регулирующим доступ к услугам по трудоустройству, является Закон «О содействии занятости». Те, кто в соответствии с определением в статье 4 этого закона являются безработными, имеют право на получение таких услуг. Безработные граждане регистрируются в государственной службе занятости на период поиска работы. Это те, кто ищет работу и готов к трудоустройству. Ищущие работу сами решают, регистрироваться ли им в госслужбе занятости.

В рамках данного исследования, для определения количества ЛОВЗ, желающих и имеющих возможность работать был разработан специальный реестр, который в последующем перерастет в Базу данных лиц с ОВЗ, желающих найти работу. Для приема ответов от ЛОВЗ была создан почтовый ящик: rabotalovz@gmail.com.

Первоначальная анкета о сборе данных заявителя на русском и кыргызском языках приложена к данному исследовательскому отчету.

Также в городе Каракол и Ош, были проведены опросы – интервью работающих лиц с инвалидностью, с целью получения их мнения о необходимости работы в части трудоустройства ЛОВЗ.

Исходные данные:

- ✚ Опрашивались лица с инвалидностью, которые на момент проведения интервью имели работу и официальное оформление трудоустройства (трудовой договор).
- ✚ Опрашиваемы лица имели инвалидность 2-ой и третьей группы. Данная категория инвалидности позволяет заниматься трудовой деятельностью.
- ✚ Все опрашиваемые имеют средне – специальное или высшее образование.
- ✚ Средний возраст опрашиваемых составляет 47 лет.

Результаты опроса – интервью следующие:

Средний уровень дохода ЛОВЗ, имеющих работу составляет 9000 сом/ в месяц.
Желаемый размер заработной платы от 15 000 до 20 000 сом.

За период своей работы никто из опрошенных не сталкивался с трудовой дискриминацией и не имел опыта обращения в судебные инстанции, правоохранительные органы или аппарат Омбудсмана по вопросам трудовых споров.

Из числа опрошенных 2/3 (около 70%) работающих лиц с инвалидностью не знали о существовании нормы закона, говорящей о том, что «Работодатели обязаны в счет установленной квоты создавать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья».

К сожалению, только 1/3 опрошенных сказала, что качество жизни после трудоустройства изменилось. Остальные - никак не ответили на данный вопрос. Что позволяет сделать вывод о необходимости проведения дополнительного исследования данного вопроса (интеграция ЛОВЗ на рынок труда), но уже делая основной акцент не на работодателях, а на самих лицах с инвалидностью.

Выводы:

- Результаты интервью со службами занятости (в г. Ош) говорят о том, что если даже работодатели готовы квотировать места, люди с инвалидностью не могут или не хотят работать. Многие становятся на учет в целях получения справок и пособия.
- К сожалению, только 1/3 опрошенных лиц с инвалидностью сказала, что качество жизни после трудоустройства изменилось. Остальные - никак не ответили на данный вопрос. Что позволяет сделать вывод о необходимости проведения дополнительного исследования данного вопроса (интеграция ЛОВЗ на рынок труда), но уже делая основной акцент не на работодателях, а на самих лицах с инвалидностью.
-

Рекомендации

- ❖ НКО, работающим с лицами с инвалидностью необходимо проводить законодательный ликбез по вопросам интеграции ЛОВЗ на рынок труда.
- ❖ Лицам с инвалидностью рекомендуется изучать вакансии в газетах, и интернете т.к. работодатели осуществляют в основном поиск кадров через объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете.
- ❖ Лицам с инвалидностью, в соответствии со своей квалификацией необходимо проявлять инициативу и участвовать в открытых конкурсах, объявляемых работодателями.

6. Экспертное обсуждение заинтересованных сторон

Данный компонент исследования проходил на этапе всего исследования, через проведение круглых столов, фокус – групп, конференций. Поддержку в данном компоненте исследования в значительной степени оказал проект INSPIRED+ Kyrgyzstan, реализуемый через Центр Перспективных Инициатив, г. Бишкек и NGO "The European Partnership for Democracy (EPD)".

За весь период проведения исследования вопросы интеграции и трудоустройства ЛОВЗ поднимались и обсуждались на встрече с экс- премьер министром Норвегии Кьель Магне Бондевик и экс-министром труда и социального развития КР Т. Исакуновой, встречах международных экспертов из Болгарии и Казахстана.

Был проведен круглый стол в г. Каракол, через радиозфир станции «Волна Иссык-Куля».

Тема исследования и предполагаемые продукты, как-то разработка и создание базы данных ЛОВЗ, ищущих работу, а также внедрение в систему отчетности предприятий в Национальный Статистический Комитет количественного состава лиц с инвалидностью, работающих в организации, были «взяты на карандаш» депутатом г-ном Бекешевым во время общественного обсуждения изменений законодательства в области трудоустройства ЛОВЗ (2 встречи – круглых стола).

Предварительные результаты исследования были представлены на экспертизу всем заинтересованным сторонам: представителям Ряд встреч с сотрудниками МТСП и аппарата Омбудсмана КР, также позволили получить экспертное мнение представителей гос. Органов, задействованных в данном вопросе. Полный перечень проведенных встреч, связанных с получением оценки и обратной связи по вопросам исследования прилагается к данному исследовательскому отчету.

Во время проведения фокус – групп с участием ЛОВЗ, НПО и государственных органов были определены группы проблем, связанных с процессом интеграции ЛОВЗ на рынок труда.

Классификация данных проблем определила основных стейкхолдеров ситуации.

Классификатор проблем лиц с ОВЗ как специфической группы населения, выработанная во время проведения экспертных обсуждений:

Экономические:

- Никто не делал расчеты: что выгодно – платить пособия, субсидии лицам с ОВЗ или получать косвенные доходы от занятости и ведения бизнеса.
- Низкоквалифицированный и низкооплачиваемый труд.
- В большинстве случаев не могут работать 8-ми часовой рабочий день.
- В большинстве случае трудоустройство может быть только под сопровождением (родителей).
- Отсутствие фактического спроса на товар, произведенный на специализированных производствах для лиц с ОВЗ.

- Отсутствие прямых льгот для лиц с ОВЗ при приобретении патента на индивидуальную предпринимательскую деятельность и страхового полиса.

Профессиональная подготовка:

- Нет системы профессиональной ориентации.
- Индивидуальные особенности и наклонности не конвертируются в профессиональное (конкурентное) преимущество.
- Программы индивидуальной реабилитации (ИПР) не распакованы на регламенты и механизмы.
- Лиц с ОВЗ не обучают инструментам поиска работы.

Инфраструктурные (мобильность, физическая доступность):

- Инфраструктура предприятий и учреждений (пандусы, туалет, рабочее место) не приспособлена.
- Общественный транспорт (автобусы, остановки) не приспособлены для лиц с ОВЗ.
- Нет инфраструктуры взаимодействия и информирования.

Социальные:

- Основная часть находится в закрытых, интернатного типа учреждениях.
- Наличие стигмы в отношении лиц с ОВЗ; низкий уровень толерантности; родители отталкивают обычных детей от детей лиц с ОВЗ.
- Завышенные требования со стороны работодателей к физическим данным (внешность).
- Не ведется психологической подготовки лиц с ОВЗ к работе в коллективах (выживать в коллективе); труд – это прежде всего институт социализации.
- Недостаточно сформированы навыки социального взаимодействия, а их профессиональная ориентация осложнена и отягощена разными предубеждениями, стереотипами.
- Синдром выученной беспомощности (иждивенчество): мало готовых реально работать (больше ждут другой группы инвалидности, чтобы получать большую пенсию).
- Отсутствие программ общественных работ с целью сохранить их связи с рынком труда путем обеспечения временной занятости, снизить напряжение на рынке труда и дать им возможность получения дополнительного дохода.

Информационные:

- Незнание рынка труда:
 - со стороны работодателей: где искать сотрудников;
 - со стороны потенциальных работников: где и как искать работу? какие профессиональные компетенции востребованы;
- Нет публичных историй успеха лиц с ОВЗ в бизнесе (Success story).
- Нет коммуникационной площадки взаимного информирования лиц с ОВЗ.
- Какие структуры владеют информацией и базой данной потребностей?

Образовательные:

- Образовательные учреждения не адаптированы для обеспечения процесса инклюзивного образования
- ЛОВЗ, достигая трудоспособного возраста, не обладают требуемыми знаниями и навыками.
- Директора школ не осведомлены о потребностях ЛОВЗ, в случае присутствия в школе таковых (например, не знают, что необходимы поручни на ступеньках, какие места общественного пользования нужны; особенность конструкции школьных парт и пр.).

Медицинские:

- Отсутствие программ «раннего вмешательства» (в КР действует только одна такая программа в Иссык-Кульской области, реализуемая ОО «Шоола–Кол»): растет число лиц с ОВЗ с возрастом, хотя многие симптомы и диагнозы корректируемы при осуществлении программы «раннего вмешательства»
- Некоторые нормативные акты, которыми руководствуются сегодня МСЭК при Республиканском центре медико-социальной экспертизы (РЦМСЭ), датируются 1932 годом.
- Отсутствие психологических и юридических центров для молодых мам (как следствие: мамы не знают, что делать с детьми – инвалидами, отказываются от них еще в роддоме); в итоге растет численность детей в детских домах.

Правовые:

- Нет судебных прецедентов защиты прав лиц с ОВЗ.
- Ни один государственный орган не соблюдает нормы 5% квотирования рабочих мест.
- Согласно Закону КР «О содействии занятости населения», услугами уполномоченных органов занятости населения могут пользоваться ЛОВЗ III группы. Данная мера не распространяется на лиц с ОВЗ I-II группы (в справке прописывается «не трудоспособен» и это мешает трудоустройству).
- Трудовой кодекс КР разрешает работать только инвалидам 3-й группы, а инвалиды 1-й и 2-й группы определены как не трудоспособные. Данное ограничение позволяет работодателям формировать отказ в приеме на работу соответствующих лиц (инвалидов 1 и 2 группы). В справке прописывается «не трудоспособен» и это мешает процессу трудоустройства
- Трудовые отношения между работодателем и работником, как правило, не закрепляются письменно и не оформляются. Не знание законодательной базы в отношении ЛОВЗ.

Институциональные:

- Лица с ОВЗ не идентифицируются как **специфическая группа населения**, которой требуются дополнительные меры содействия для интеграции в рынок труда.
- Как помочь **конкретному человеку**?
- Отсутствие санкций за невыполнение нормативов по квотированию рабочих мест для лиц с ОВЗ в размере не менее 5% от численности работающих (если число работающих не менее 20 чел.) придают декларативность законодательной норме, носит не более чем рекомендательный характер, необязательной для выполнения. Инспекция по труду и государственные службы занятости инертны, не защищают трудовые права лиц с ОВЗ.
- Наблюдается большой разрыв между национальным законодательством и его декомпозицией на районный и местный уровни, а правительственные программы социальных гарантий формируются в отрыве от реальных потребностей и запросов лиц с ОВЗ.
- Неправительственными организациями, включая Ассоциациями лиц с ОВЗ, не используются **инструменты advocacy** при разработке государственных стратегических документов, а также документов регионального планирования¹³.
- Для государственной службы занятости не установлены критерии результативности и не производится разбивка на районный и местный уровни.
- Отсутствуют методики разработки нормативов труда и гигиены труда для лиц с ОВЗ.
- Не разработан необходимый методологический подход к интеграции лиц с ОВЗ в систему общего и профессионально-технического образования и подготовки.
- Наличие конкурентных отношений между различными ассоциациями лиц с ОВЗ за доступ к государственным ресурсам (финансы, аренда, социальное жилье, льготы, пособия, субсидии и т.д.).
- Низкий уровень координации ведомств и заинтересованных сторон в процессе профессиональной реабилитации, включающий в себя оценку трудоспособности ищущего работу лица, разработку индивидуальной программы реабилитации, профессиональную ориентацию и профессиональное консультирование, а также услуги по повышению квалификации и трудоустройству.
- Отсутствие государственной системы предупреждения и профилактики инвалидности.
- Вся система государственной поддержки лиц с ограниченными возможностями в плане их социальной защиты централизована, однако задача обеспечения занятости является **сферой полномочий органов местного самоуправления**.
- Работодатели избегают найма лиц с ОВЗ, т.к. это влечет за собой дополнительные затраты на наем работника с предположительно более низкой производительностью труда и укороченным рабочим днем, требуется переоборудование рабочего места.

¹³ Методология по стратегическому планированию устойчивого развития. Утверждено приказом Министерства экономики КР от 27.02.2015 г. за № 45: устанавливает порядок разработки государственных стратегических документов, а также документов регионального планирования.

- Нет законодательного понятия «**приемлемое переоборудование**», что имеет большое значение для устранения препятствий к трудоустройству лиц с ОВЗ вне зависимости от форм собственности.
- Отсутствуют программы содействия занятости лиц с ОВЗ, поддержки работодателей в целях сохранения и создания рабочих мест для таких лиц.

7. Основные выводы и заключения

Законодательство признает принцип включения лиц с инвалидностью в процесс трудоустройства и профессиональной подготовки. Чтобы обеспечить подлинное участие необходимо осуществить ряд разумных приспособлений: обеспечить физический доступ, планирование обучения и рабочего процесса, оборудование рабочих мест, подготовку преподавателей. Необходимо разработать критерии оценки эффективности обучения. Отсутствие стимулирующих норм не мотивирует работодателя принимать на работу лиц с инвалидностью. Нежелание работодателя нести дополнительные расходы в связи с необходимостью приспособливать рабочие места и трудностей увольнения лиц с инвалидностью.

К числу наиболее проблемных моментов интеграции ЛОВЗ на рынке труда следует отнести:

- 1) проблему расчета квот при создании на предприятиях рабочих мест для ЛОВЗ;
- 2) проблему отсутствия четкого механизма реализации системы квотирования;
- 3) проблему административной ответственности за нарушение порядка квотирования;
- 4) незаинтересованность работодателей в трудоустройстве ЛОВЗ

Отношение к рынку труда отличается у работодателей и групп лиц с ограниченными возможностями. Несмотря на то, что работодатели испытывают потребность в сотрудниках для расширения своего бизнеса, у целевой группы сложилось впечатление, что они исключены из состава участников рынка труда.

Этот факт позволяет предположить, что механизм выявления и направления на трудоустройство не очень эффективны. Это осложняется еще и низкой численностью работодателей, обращающихся в центры занятости населения, которые отвечают за направление безработных в сферу занятости. Целевые группы указывают различные причины (например, отсутствие доверия, необходимость приложения больших административных усилий) того, что предприятия, как правило, используют возможности рекламы открытых вакансий, вместо того, чтобы непосредственно прибегать к услугам центров занятости населения.

Таким образом, анализируя проблему интеграции лиц ОВЗ на рынке труда, необходимо отметить, что проблема заключается не только в несовершенстве законодательства. Представляется, что можно выделить несколько основных факторов, влияющих на процесс интеграции ЛОВЗ на рынке труда, к ним относятся, в частности:

- личностные (психологические) проблемы ЛОВЗ;
- проблемы законодательной базы
- не толерантное отношение общества к людям с ограниченными возможностями

- проблема получения образования
- отсутствие доступной среды.

Доступ на рынок труда для людей с инвалидностью зависит от взаимодействия различных государственных учреждений и организаций, работающих в сфере социальной защиты и занятости, образования, здравоохранения, а также органов местного самоуправления. Межведомственный характер действий требует согласованности на уровне приоритетов различных секторальных политик, например, политики содействия занятости, стратегии развития образования, государственной программы развития здравоохранения, программы развития местного самоуправления и др. Также требуется координация действий министерств и ведомств и их подведомственных организаций. Более того, межведомственное взаимодействие необходимо сочетать с кооперацией с общественными организациями лиц с инвалидностью и работодателями. Такая многосторонняя координация является сложной задачей для любой страны и в большей степени для таких государств как Кыргызстан, где проблемы межведомственного взаимодействия накладываются на хронический дефицит государственного бюджета и специфику рынка труда с избыточными трудовыми ресурсами.

8. Рекомендации по осуществлению дальнейшей деятельности участников рынка труда Государство - Работодатель – ЛОВЗ.

- 1) Обязать через нормативный документ службы занятости, предоставлять (выставлять) информацию о наличии ЛОВЗ, ищущих работу на общественном (региональном) телевидении и в средствах СМИ, наряду с другими вакансиям, чтобы данные были доступны для работодателей.
- 2) Соблюдать положения Ичхонской стратегии в части ведения статистики по ЛОВЗ
- 3) НКО, работающим с лицами с инвалидностью необходимо проводить законодательный ликбез по вопросам интеграции ЛОВЗ на рынок труда. Так как имеет место быть парадоксальная ситуация, с одной стороны НКО в 69% знают о существовании нормы, а сами уже трудоустроенные ЛОВЗ не знают о таковой.
- 4) Реализация алгоритма «активизация «спящих» законодательных норм (в частности нормы 5% квоты) – > ориентация работодателей на исполнение нормы (через механизм государственного и общественного мониторинга и контроля) –> трудоустройство» может частично краткосрочной перспективе решить проблему реализации экономических и гражданских прав лиц с ограниченными возможностями.



Схематическое изображение алгоритма показывает тесное взаимодействие и взаимосвязь всех сторон процесса интеграции инвалидов на рынок труда. Запуск одного звена неизменно повлечет за собой движение другого. Важным звеном в данной цепочке является работодатель, готовый исполнять нормы закона и обеспечивать трудоустройство

ЛОВЗ. При возможны два варианта предложенной политики: этом процесс можно запустить как в прямом порядке, так и пойти от обратного.

Прямой порядок: когда создаётся рабочее место, и человек с инвалидностью просто «подгоняется» под созданные условия. При этом нет места для учёта его индивидуальных особенностей и он часто признаётся, что просто не подходит для этой вакансии. Во многом, именно эти причины мешают эффективно решать проблемы трудоустройства инвалидов, а государственные организации работают именно по таким схемам.

Влияние на политику «от обратного»: необходимо создавать рабочие места на открывающиеся вакансии под возможности конкретного инвалида. Первоначально по таким программам, скорее всего, работать могут позволить себе только государственные структуры, но данный путь ведёт к решению проблем трудоустройства людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями. Финансовые средства должны идти на оборудование и создание условий трудоустройства конкретного инвалида, а не на создание рабочего места, под которое ещё будет необходимо найти подходящего человека с инвалидностью.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 : Глоссарий терминов

Термин	Определение
<i>Безработные</i>	- граждане в трудоспособном возрасте, не имеющие работы или деятельности, приравненной к занятости, заработка (дохода), желающие найти подходящую работу и готовые приступить к ней
<i>Временная занятость</i>	- непостоянная работа, выполняемая по договору в течение определенного периода времени;
<i>Гибкие формы занятости</i>	формы использования рабочей силы, основанные на применении нестандартных условий занятости работников (неполное рабочее время, вахтовый метод и другие);
<i>Граждане, ищущие работу</i>	трудоспособные граждане, ищущие (новую) работу и способные приступить к ней. Они могут быть как зарегистрированные, так и не зарегистрированные в службе занятости населения в целях поиска подходящей работы;
<i>Доступ к инфраструктуре</i>	возможность лиц с ограниченными возможностями здоровья всех категорий свободно и безопасно перемещаться по территории Кыргызской Республики, иметь доступ к зданиям и сооружениям и использовать общественный транспорт, пешеходные тротуары, автомобильные дороги, средства связи и иные технические средства общественного пользования (банкоматы, платежные терминалы и т.д.) ((Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья")
<i>Занятость</i>	—любая, не противоречащая законодательству Кыргызской Республики трудовая деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им доход (зарботок)
<i>Инвалидность</i>	нарушение здоровья человека со стойким расстройством функций организма, приводящие к полной или значительной утрате трудоспособности или существенным ограничениям жизнедеятельности
<i>Инвалидность</i>	социально-юридический статус, устанавливаемый уполномоченным государственным органом в установленном законом порядке, предполагающий наличие у лица стойких физических, психических или умственных нарушений. В зависимости от степени расстройств устанавливаются I, II и III группы инвалидности. Дети до 18 лет включаются в категорию "ребенок с ограниченными возможностями здоровья (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с

	ограниченными возможностями здоровья" Ст. 1)
Индивидуальная программа реабилитации	Комплекс оптимальных реабилитационных мероприятий, включающих в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации реабилитационных мер, видов социальной помощи и перечень технических средств, направленных на восстановление способностей лица с ограниченными возможностями здоровья к бытовой, социальной и профессиональной деятельности, индивидуально разрабатываемых уполномоченным государственным органом для каждого лица с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с его индивидуальными потребностями и особенностями (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья")
Инфраструктура	совокупность жилых, административных и других зданий, сооружений, пешеходных тротуаров, автомобильных дорог, общественного транспорта, средств коммуникации и иных технических средств на территории Кыргызской Республики (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья")
Квотирование	установление норм обязательного участия лиц с ограниченными возможностями здоровья в отдельных сферах деятельности общества в целях их социальной поддержки (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья")
Кооперативное поведение	- это поведение связанное с отказом от конфликта, взаимными уступками, компромиссами и направленное на объединение усилий к достижению целей с наименьшими потерями
Лицо с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ)	- лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности, и вызывающее необходимость его социальной защиты и реабилитации (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья" Ст. 1)
Орган государственной службы занятости	государственный орган, реализующий политику содействия занятости и предоставляющий услуги в сфере занятости;

Официальные безработные	- граждане в трудоспособном возрасте, зарегистрированные в органах государственной службы занятости населения как не имеющие работы или деятельности, приравненной к занятости, заработка (дохода), а также желающие найти подходящую работу и готовые приступить к ней
Подходящая работа	- - работа, которую способен выполнять гражданин, соответствующая по образованию, квалификации, профессиональной подготовке, опыту работы, состоянию здоровья, незначительно удаленная от места жительства (не более одного часа езды) и гарантирующая заработную плату не ниже установленного уровня минимальной заработной платы;
Политика занятости	- это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества в целом и каждого его члена в отдельности и мероприятий, направленных на улучшение распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости
Пособие по безработице -	вид гарантированной поддержки безработных граждан в размере, устанавливаемом Правительством Кыргызской Республики;
Право на труд	— одно из экономических прав человека. Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948 год) в статье 23 провозглашает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд; каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения. Для защиты своих интересов каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы.
Профессиональное обучение и переобучение -	профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан для повышения их конкурентоспособности на рынке труда;
Работник	- дееспособное физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
Работодатель	- физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником;

Рынок труда	- это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг). Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. Рынок труда регулируется спросом и предложением рабочей силы. МТСТР является уполномоченным органом государства в области трудоустройства, подготовки человеческих ресурсов, регулирования уровня занятости на внешнем и внутреннем рынках труда, а также регулятором молодежной политики.
Рынок труда	- механизм, сводящий вместе работодателя (спрос) и рабочую силу (предложение);
Самостоятельная занятость	- разновидность трудовой деятельности лиц, осуществляющих собственный бизнес и обеспечивающих себя работой;
Социальный капитал лиц с ОВЗ	- это совокупность активов, обеспечивающих возможность преодоления и/или снижения различных рисков и угроз жизнедеятельности лицам с ОВЗ. Социальный капитал создает возможность получать социальное и/или экономическое преимущество, которое может быть измерено в стоимостной форме.
Трудоустройство	- это система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.
Трудоспособный возраст	- возраст, в котором человек способен к трудовой деятельности, имеет право трудиться. В Кыргызстане общеустановленный пенсионный возраст для мужчин составляет 63 года, для женщин 58 лет
Уполномоченный государственный орган Кыргызской Республики в области содействия занятости населения	государственный орган, разрабатывающий и реализующий политику содействия занятости населения на территории Кыргызской Республики
Медико-социальная экспертиза	процесс (процедура) установления (определения) степени утраты гражданами трудоспособности, включая профессиональную трудоспособность, причин и групп инвалидности, а также мер социальной защиты и реабилитации граждан (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья")

<i>Обеспечение доступа к инфраструктуре</i>	обязанности государственных органов, органов местного самоуправления, юридических и физических лиц по оборудованию объектов инфраструктуры, находящихся в их собственности, специальными приспособлениями, обеспечивающими свободный доступ к данным объектам лиц с ограниченными возможностями здоровья (Закон КР "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья")
<i>Экономически активное население</i>	- это население страны, которое имеет или желает и потенциально сможет иметь самостоятельный источник средств существования. По методологии Международной организации труда в эту категорию включают людей в возрасте от 15 до 72 лет: - занятых (предпринимателей и нанятых работников) - безработных
<i>Экономические права</i>	- это совокупность конституционных прав, определяющих юридические возможности человека в экономической сфере. В число социально - экономических прав, закрепленных Конституцией КР входят: - право на свободный труд (Часть 3. статья 42) - право на выбор профессии и рода занятий (Часть 3. статья 42)
<i>Start_up бизнес (в терминологии данного исследования)</i>	Коммерческие организации, работающие меньше года.

Приложение 2. Государственная политика в отношении трудоустройства ЛОВЗ. Нормативно - правовая база

Основу составляют:

- ✓ Трудовой кодекс КР
- ✓ Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья»
- ✓ Закон «О содействии занятости населения
- ✓ Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года
- ✓ Конституция КР

Трудовой кодекс КР	<p style="text-align: center;">Статья 313. Реализация лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья, с учетом индивидуальных программ реабилитации, обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики</p>
	<p style="text-align: center;">Статья 314. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Органы государственной службы занятости с участием общественных организаций лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывают, а органы местного самоуправления и местные государственные администрации утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 5 процентов от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.</p> <p>Норматив квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья должен быть доведен работодателям органами государственной службы занятости не позднее чем за 3 месяца до начала очередного календарного года.</p> <p>Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p>
	<p style="text-align: center;">Статья 315. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья</p>

	<p>Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Их направление о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или котируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.</p> <p>В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p>
	<p>Статья 316. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытание.</p> <p>Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее - МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.</p>
	<p>Статья 317. Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной МСЭК, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда.</p> <p>Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре не могут ухудшать положения или ограничивать права лиц с ограниченными возможностями здоровья по сравнению с другими работниками.</p> <p>Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности устанавливается сокращенная продолжительность</p>

	<p>рабочего времени - не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.</p> <p>Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.</p> <p>Направление лиц с ограниченными возможностями здоровья в командировку допускается только с их согласия.</p> <p>Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.</p>
	<p>Статья 318. Дополнительные гарантии для лиц с ограниченными возможностями здоровья при переводе на другую работу и расторжении трудового договора</p> <p>Перевод лица с ограниченными возможностями здоровья на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда.</p> <p>При сокращении численности или штата работников лицам с ограниченными возможностями здоровья при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе. Лица с ограниченными возможностями здоровья, работающие в специализированных организациях, предназначенных для использования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.</p> <p>Расторжение трудового договора с лицами с ограниченными возможностями здоровья по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 - 8, 10, 11 статьи 83 настоящего Кодекса).</p>
	<p>Статья 319. Права и обязанности работодателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность в данной организации. Социальное обеспечение лиц с ограниченными возможностями здоровья</p>

	<p>Работодатели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации.</p> <p>В случае невыполнения требования, предусмотренного в части первой настоящей статьи, работодатель при прекращении трудового договора с этими работниками несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p> <p>Лица с ограниченными возможностями здоровья, работавшие до ухода на пенсию у работодателя, сохраняют права наравне с его работниками пользоваться имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями.</p> <p>Работодатель вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям лиц с ограниченными возможностями здоровья, одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие льготы, предусмотренные коллективным договором, соглашениями.</p>
	<p>Статья 320. Преимущества и льготы для работодателей, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работодатели, трудоустраивающие лиц с ограниченными возможностями здоровья, пользуются льготами, предусмотренными законодательством Кыргызской Республики.</p>
<p>«Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p style="text-align: center;">Глава 5</p> <p style="text-align: center;">Охрана труда и трудовая деятельность</p> <p>Статья 27. Гарантии трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Лица с ограниченными возможностями здоровья имеют право осуществлять трудовую деятельность независимо от категории и группы инвалидности.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать на производстве с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской</p>

	<p>Республики.</p> <p>Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.</p>
<p>«Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p>Статья 28. Создание и квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работодатели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом установленной квоты.</p> <p>Органы государственной службы занятости при участии общественных организаций лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывают, а органы местного самоуправления и местные государственные администрации утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 5 процентов от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.</p> <p>Норматив квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья должен быть доведен работодателям органами государственной службы занятости не позднее чем за 3 месяца до начала очередного календарного года.</p>
<p>«Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p>Статья 29. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Направление органов государственной службы занятости о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.</p> <p>В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p>
<p>«Закон «О правах и</p>	

<p>гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p align="center">Статья 30. Условия труда лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной уполномоченным государственным органом, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и домашнего труда.</p> <p>Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, трудовом договоре, не могут ухудшать положения или ограничивать права лиц с ограниченными возможностями здоровья по сравнению с другими работниками.</p> <p>Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю либо другой режим по согласованию с работником. При этом продолжительность ежедневной работы лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.</p> <p>Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.</p> <p>Направление лиц с ограниченными возможностями здоровья в командировку допускается только с их согласия.</p> <p>Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.</p> <p>Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.</p>
<p>«Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p align="center">Статья 31. Трудовая деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья, связанными с трудовым увечьем</p> <p>Работодатели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации.</p>

	<p>В случае невыполнения требования, предусмотренного в части 1 настоящей статьи, при прекращении трудового договора с этими работниками работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p> <p>Лица с ограниченными возможностями здоровья, работавшие до ухода на пенсию у работодателя, сохраняют права наравне с другими работниками пользоваться имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями.</p> <p>Работодатель вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям лиц с ограниченными возможностями здоровья, одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие льготы, предусмотренные коллективными договорами и соглашениями.</p>
<p>«Закон «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 03 Апреля 2008 г № 38</p>	<p>Статья 32. Предпринимательская деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Лица с ограниченными возможностями здоровья имеют право заниматься предпринимательской деятельностью с образованием и без образования юридического лица.</p> <p>Местные государственные администрации и органы местного самоуправления обязаны оказывать необходимую помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья, занятым индивидуальной трудовой деятельностью, в предоставлении нежилых помещений для указанной деятельности, приобретении сырья и сбыте продукции.</p> <p>Лица с ограниченными возможностями здоровья, занимающиеся предпринимательской деятельностью, имеют право на льготы, предусмотренные налоговым законодательством Кыргызской Республики.</p>
<p>Закон «О содействии занятости населения» от 3 августа 2015 года № 214</p>	<p>Глава 2. Государственные гарантии в области занятости</p> <p>Статья 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан</p> <p>4. Право в приоритетном порядке получить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) официальные безработные; 2) лица с ограниченными возможностями здоровья; 3) женщины, имеющие несовершеннолетних детей; 4) граждане, уволенные с военной службы;

	<p>5) выпускники общеобразовательных организаций, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности).</p>
<p>Закон «О содействии занятости населения» от 3 августа 2015 года № 214</p>	<p>Глава 3. Участие работодателей в обеспечении занятости населения</p> <p>Статья 17. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения</p> <p>. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики; 2) выплаты компенсаций работникам при ликвидации предприятий, организаций или при высвобождении работников; 3) оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет собственных средств работодателей; 4) создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих; 5) квотирования рабочих мест совместно с органами местного самоуправления для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, уязвимых групп населения, нуждающихся в социальной защите; 6) управления человеческими ресурсами путем проведения профессионального обучения, переквалификации, повышения квалификации работников. <p>2. Работодатели ежемесячно представляют уполномоченному государственному органу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей); 2) сведения о наличии договоров с органами местного самоуправления о квотировании рабочих мест для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, уязвимых групп населения, нуждающихся в социальной защите. <p>3. Работодатель направляет в уполномоченный государственный орган информацию о приеме на работу граждан, направленных уполномоченным государственным органом в течение 5 рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о принятии на работу.</p> <p>4. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного уполномоченным государственным органом, работодатель обязан дать разъяснение гражданину о причине отказа в течение 5 рабочих дней со дня принятия решения в письменной форме.</p> <p>5. Лицо, не исполнившее предписание части 3 либо части 4 настоящей статьи, привлекается к дисциплинарной либо административной ответственности.</p>

	<i>(В редакции Закона КР от 20 октября 2017 года N 178)</i>
Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года	<p>II. Система образования в 2020 году</p> <p>4. Структура системы образования в 2020 году</p> <p>В системе образования к 2020 году появятся следующие новшества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) введение предшкольной подготовки для детей, не посещающих дошкольные организации; 2) интеграция инклюзивного образования на всех уровнях образования, при сохранении специализированных школ для детей с ограниченными возможностями здоровья; 3) профильное обучение в 10-х и 11-х классах; 4) внедрение программ многоуровневой подготовки профессионального образования
Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года	<p>III. Видение системы образования в Кыргызской Республике к 2020 году:</p> <p>Ступень профессионального образования должна обеспечивать подготовку специалиста высокой квалификации, отвечающего требованиям внутреннего, регионального и мирового рынков труда и готового систематически, в разных формах повышать свою квалификацию.</p> <p>В этом случае, к 2020 году система образования будет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечивать конкурентоспособность и экономическое процветание страны; – способствовать повышению стоимости и качества человеческого капитала. <p>Система образования позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечивать гарантированный доступ к качественному основному общему образованию и равный доступ к другим уровням образования в зависимости от способностей и потребностей каждого человека; – поддерживать талантливую молодежь на всех уровнях системы образования, как важнейший ресурс инновационного развития страны; – обеспечивать воспитание гражданина Кыргызстана в равноправном и тесном сотрудничестве с семьей и сообществом; – включать инклюзивные подходы к обучению на всех ступенях образования, с акцентом на образование детей с особыми нуждами и детей с ограниченными возможностями здоровья;
Конституция КР	<p>Статья 42.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каждый имеет право на владение, пользование и распоряжение своим имуществом, результатами своей деятельности. 2. Каждый имеет право на экономическую свободу, свободное

	<p>использование своих способностей и своего имущества для любой экономической деятельности, не запрещенной законом.</p> <p>3. Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.</p>
--	--

Приложение 3. Международные конвенции ООН и МОТ, подписанные и ратифицированные КР

СПИСОК

ответственных государственных органов за исполнение международных договоров (конвенции ООН/МОТ) по основным правам человека и правам на труд

№	Наименование	Документы о проведении внутригосударственных процедур		Ответственные государственные органы за предоставления отчета
1	Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказании за него (1948 год)	Закон Кыргызской Республики от 26 июля 1996 года № 49	Грамота присоединении депонирована сентября 1997 года	о 5 МЮ (свод), МВД, ГКНБ, ГСИН, ГАМСУМО, Генпрокуратура (по согласованию), Верховный суд (по согласованию)
2	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965 год)	Закон Кыргызской Республики от 26 июля 1996 года № 48	Документ присоединении депонирован сентября 1997 года	о 5 МЮ (свод), МИД, МВД, ГКНБ, МТСП
3	Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 год)	Постановление Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 12 января 1994 года № 1406-ХП	Документ присоединении депонирован 7 октября 1994 года	о МИД (свод), ГКНБ, МВД, ГСИН, Генпрокуратура (по согласованию), Верховный суд (по согласованию)
4	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 год)	Постановление Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 12 января 1994 года № 1406-ХП	Документ присоединении депонирован 7 октября 1994 года	о МЮ (свод), МЭ, МИД, МТСП, МКИТ, МЗ, ГКДО, ГСБЭП
5	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 год)	Постановление Законодательного собрания Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 25 января 1996 года № 320-1, постановление Собрания народных представителей Жогорку Кенеша	Документ присоединении депонирован февраля 1997 года	о 10 МЮ (свод), МОН, Госстрой, МТСП

		Кыргызской Республики от 6 марта 1996 года № 257-I		
6	Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984 год)	Закон Кыргызской Республики от 26 июля 1996 года № 46	Документ присоединении депонирован сентября 1997 года	о 5 МВД (свод), ГТС, Верховный суд (по согласованию), МОН
7	Конвенция о правах ребенка (1989 год)	Постановление Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 12 января 1994 года № 1402-XII	Документ присоединении депонирован 7 октября 1994 года	о МЮ (свод), МТСП, МОН, МЗ
8	Конвенция МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда (1930 год)	Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992 года. При вступлении Кыргызская Республика подтвердила, что конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР, на ее территории остаются в силе	31.03.92г.	МТСП (свод), Госэкоотехинспекция
9	Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциаций и защите прав на организацию (1948 год)	Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992 года. При вступлении Кыргызская Республика подтвердила, что конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР, на ее территории остаются в силе	31.03.92г.	МТСП (свод)
10	Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 год)	Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992 года. При вступлении Кыргызская Республика	31.03.92г.	МТСП (свод)

		подтвердила, что конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР, на ее территории остаются в силе		
11	Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 год)	Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992 года. При вступлении Кыргызская Республика подтвердила, что конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР, на ее территории остаются в силе	31.03.92г.	МТСП (свод), Госэкотехинспекция
12	Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (1957 год)	Закон Кыргызской Республики от 19 марта 1998 года № 22	Ратифицирована Законом КР от 19 марта 1998 года №22	МТСП (свод), Госэкотехинспекция
13	Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 год)	Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992 года. При вступлении Кыргызская Республика подтвердила, что конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР, на ее территории остаются в силе	31.03.92г.	МТСП (свод), Госэкотехинспекция
14	Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973 год)	Кыргызская Республика вступила в члены МОТ 31 марта 1992 года. При вступлении Кыргызская Республика подтвердила, что конвенции МОТ, ратифицированные бывшим СССР, на ее территории остаются в силе	31.03.92г.	МТСП (свод), Госэкотехинспекция, МЗ, Госстрой
15	Конвенция МОТ № 182 о запрещении и	Закон Кыргызской Республики от 30	Ратификационная грамота направлена в	МТСП (свод), МОН, Госэкотехинспекция.

	немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999 год)	декабря 2003 года № 244	адрес Генерального директора МОТ лично. Нота исх.№011-22/736 от 16 апреля 2004 года через Постпредство КР в Женеве №020/22/931 от 16 апреля 2004 года	МЗ
--	---	-------------------------	---	----

Приложение 4. База данных учреждений, государственных и общественных организаций, оказывающих услуги различного характера людям с инвалидностью

Название организации	Миссия	Возраст ЛОВЗ, с которым и работает организация	Виды оказываемых услуг
Учебнореабилитационный центр «Ювентус»	Адаптация и интеграция подростков с ОВЗ в общество через учебные программы, направленные на социальнопсихологическую медицинскую реабилитацию, профессиональное обучение, помощь в создании рабочих мест или формы занятости в зависимости интеллектуальных возможностей ребенка	От 16 лет и старше	Образовательные; трудотерапия
Реабилитационный центр «Оберег»	Социальная реабилитация и адаптация в окружающий мир подростков и молодых людей с ОВЗ, путем педагогической и частично медицинской коррекции в условиях дневного и ночного стационара	От 5 лет и старше	Общеобразовательное обучение; профессиональное обучение; трудотерапия
Социальная деревня «Манас»	Социальная адаптация, обеспечение работой и проживанием молодых людей с ОВЗ	От 16 лет и старше	Предоставление жилья, одежды, питания; трудовая реабилитация; фермерское хозяйство, садоводство
Социальный центр «Равные возможности»	Образовательная организация	Все возрасты	Обучение незрячих и с нарушением слуха компьютерным курсам;

			консультации: - информационные - правовые - социальное сопровождение
Общественное Объединение «Талант сыры Майыптар коому»	Работа с ОВЗ, донесение до населения их творчества	От 18 до 80 лет	- трудоустройство -открытие сапожных буюк - содействие творчеству ОВЗ
Профессионально-технический лицей № 18	Предоставление среднетехнического образования, оказавшихся в ТЖС	От 16 -35 лет, после 9 класса	Обучение по специальностям работников: ресторана, гостиниц, поваров, портные, кондитеры, обувщики, рукоделия (национальной вышивки)
Национальная сеть организаций, работающих по детям с особыми нуждами, «Жанырык»	Продвижение и защита прав и интересов родителей и их детей с ОВЗ в Кыргызстане через сетевые инициативы, проекты и деятельность	Все возраст ы	Все виды социальных услуг
Ассоциация Родителей Детей Инвалидов г. Бишкек (АРДИ)	Содействие в «включении» детей с инвалидностью в общество и созданию равных возможностей для них в Кыргызстане через реабилитацию детей с инвалидностью и их семей, защиту их прав и продвижение интересов, развитие потенциала и гражданской активности	От 0 до 18 лет	Содействие в вопросах профессионального обучения; консультация юриста по правовым вопросам; помощь в оформлении документов; консультации: - родителям по уходу за детьми -по оформлению инвалидности -по получению образования
Общественное Объединение "Психическое здоровье и общество"	Продвижение прав и интересов лиц, пользующихся психиатрическими услугами	Старше 18 лет	Консультации: психологические - по трудоустройству для молодых лиц с ОВЗ - тренинги -

			арттерапия для лиц с ОВЗ
Объединение девушек с физическими ограниченными возможностями "Назик Кыз»	Поддержка и развитие потенциала молодых людей с ОВЗ	От 17-35 лет	Образовательные: тренинги -курсы по доходоприносящей деятельности -трудоустройство - показ мод
Общественный Фонд «Феномен»	Поддержка и развитие потенциала лиц с нарушениями зрения, продвижение их прав и интересов	От 16 лет и выше	Курсы и тренинги: азбука брайля, кулинарные, массажа и компьютерные, Интернет; GPS-навигация; обучение пользованием сенсорным тел.; навыки хождения тростью
Общественное объединение инвалидов «Талыкпас-Ата»	Предоставление возможности получить рабочую специальность	От 18 лет и выше	Обучение специальностям: - плотник столяр
С Центр социального развития "Акак"	Поддержка молодых лиц с ОВЗ	От 16 до 34 лет	Консультации: - юридические - содействие по трудоустройству молодых лиц с ОВЗ -курсы, тренинги для лиц ОВЗ по социальному предпринимательству

Приложение 5. Анкета для опроса работодателей

Приглашаем Вас принять участие в опросе сотрудников предприятий и организаций, проводимого в рамках исследования по вопросам интеграции людей на рынок труда Кыргызстана.

Цель этого опроса – получение информации о мнениях и ожиданиях работодателей относительно готовности принять на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Ваше мнение и Ваши экспертные оценки чрезвычайно важны для анализа взаимосвязи рынка труда и существующей системы содействия занятости людей с ограниченными возможностями здоровья.

Ваши ответы, наряду с ответами и оценками руководителей других предприятий и организаций, **будут использованы исключительно в обобщенном виде.**

Заранее благодарим за Ваше участие в опросе!

1. Какова организационно - правовая форма Вашего предприятия /организации?
 - Государственное/коммунальное предприятие
 - ОсОО, ОсДО, товарищество любой формы (и т.п.)
 - Акционерное общество
 - Индивидуальное (семейное), частное предприятие
 - Некоммерческая организация
 - Другое: _____

2. К какой сфере или отрасли относится Ваше предприятие/организация?
 - Образование
 - Государственная служба
 - Банковская сфера
 - Торговля
 - Сфера деловых услуг (реклама, маркетинг, производство программных продуктов и т.д.)
 - Связь
 - Промышленность
 - Строительство
 - Другое: _____

1. Испытывает ли в настоящее время Ваше предприятие/организация потребность в специалистах?
 - Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить

2. Что Вы обычно в первую очередь предпринимаете (или предпримите в случае необходимости), чтобы решить проблему дефицита специалистов? (Возможно до 2-х вариантов ответов)
 - Обращаемся в государственную службу занятости
 - Обращаемся в частные агентства по подбору персонала
 - Даем объявления в газеты, на радио, телевидение, в Интернете и пр.
 - Ищем с помощью коллег, знакомых
 - Выделяем средства на целевое обучение будущего персонала
 - Привлекаем выпускников на постоянную работу, организуем студентам практику
 - Другое: _____

3. Сколько человек работает в Вашей организации:
- 1-5
 - 6-19
 - 20-30
 - Более 30
4. Работают ли в Вашей организации /предприятии лица с ограниченными возможностями?
- Да
 - Нет
 - Комментарии (если необходимо)
5. Как Вы полагаете, востребованы ли в настоящее время на различных рынках труда лица с ограниченными возможностями?
- Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
6. Знаете ли Вы о существовании нормы закона, говорящей о том, что «Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья»?
- Да
 - Нет
 - Что-то слышал(а), но точно не помню
7. Готова ли Ваша организация принять на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) ? (можно выбрать несколько ответов)
- Да, готовы
 - Если «да», то какой вид работы Вы готовы предложить для ЛОВЗ: _____

-
- Затрудняюсь ответить
 - У нас нет соответствующей инфраструктуры
 - Нет, не готовы
 - Если «нет», то поясните причину: _____
-

8. Желаете ли Вы указать название своей компании и контактное лицо?
- Да
 - Нет
 - Если «да», то укажите:

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ в ОПРОСЕ!
ВСЕХ БЛАГ И ПРОЦВЕТАНИЯ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ!

Приложение 6 . Жумуш берүүчүлөрдү сурамжылоо анкетасы

Сизди “Кыргызстандын эмгек рыногуна адамдарды интеграциялоо” изилдөөсүнүн алкагында өткөрүлүп жаткан, ишканалардын жана уюмдардын кызматкерлеринин сурамжылоосуна катышууга чакырабыз.

Сурамжылоонун максаты – ден-соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарды жумушка кабыл алуу боюнча жумуш берүүчүлөрдүн ойлору жана күтүүлөрү жөнүндө маалымат алуу.

Эмгек рыногунун жана ден-соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдардын жумуш менен камсыз болуусуна көмөктөшүү системасынын байланышын анализдөөдө сиздин оюңуз жана бааңыз абдан маанилүү.

Сиздин жоопторуңуз, башка ишканалардын жана уюмдардын жетекчилеринин жооптору жана баалары менен катар, **жалпыланган түрдө колдонулат.**

Сурамжылоого катышканыңыз үчүн алдын ала рахмат айтабыз!

1. Сиздин ишканаңыздын/уюмуңуздун уюштуруу-укук формасы кандай?
 - Мамлекеттик/коммуналдык ишкана
 - Өндүрүштүк кызматташтык, шериктик (Жоопкерчилиги чектелген коом же башкалар)
 - Акционердик коом
 - Жеке (үй-бүлөлүк) ишкана
 - Коммерциялык эмес уюм
 - Башка жооп: _____

2. Сиздин ишкананыз/уюмуңуз кайсы чөйрөдө же тармакта иштейт?
 - Билим берүү
 - Мамлекеттик кызмат
 - Банк тармагы
 - Соода кылуу
 - Кызмат көрсөтүү тармагы (жарнама, маркетинг, программалык натыйжалардын өндүрүлүшү жана башка)
 - Байланыш
 - Өнөр жай
 - Курулуш
 - Башка жооп: _____

2. Азыры учурда сиздин ишкананыз/уюмуңуз адистерге муктажбы?
 - Ооба
 - Жок
 - Жооп берүүдөн кыйналам

3. Жогорку квалификациялуу адистердин жетишсиздик маселесин чечүү үчүн биринчи иретте кандай чараларды көрөсүз? (2 жооп берүүгө мүмкүн)
 - Мамлекеттик жумуш менен камсыз кылуу кызматына кайрылабыз
 - Жумушчуларды тандоо боюнча жеке агенттигине кайрылабыз
 - Гезиттер, радио, теле, Интернет аркылуу жарыялайбыз
 - Студенттердин атайын окуусуна каражат чыгарабыз
 - Бүтүрүүчүлөрдү туруктуу жумушка кабыл алабыз, студенттердин практикасын уюштурабыз
 - Кызматкерлерибизди түрдүү курстарга жиберибиз
 - Башка жооп: _____

4. Сиздин уюмуңузда канча адам иштейт:

- 1-5
- 5-19
- 20-30
- 30дан көп

5. Сиздин ишкананызда/уюмуңузда мүмкүнчүлүгү чектелген адамдар иштейби?

- Ооба
- Жок
- Комментарийлер (керек болсо)

6. Сиз кандай ойлойсуз, азыркы учурда мүмкүнчүлүгү чектелген адамдар түрдүү эмгек рынокторунда керектелеби?

- Ооба
- Жок
- Жооп берүүдөн кыйналам

7. Орнотулган квотанын чегинде жумуш берүүчүлөр ден-соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдар үчүн жумуш орундарын камсыз кылууга милдеттүү экендиги жөнүндөгү мыйзам беренесинин бар болгонун билесизби?

- Ооба
- Жок
- Уккам, бирок так эсте албайм

8. Сиздин уюмуңуз ден-соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарды жумушка алууга даярбы? (бир нече жоопту тандоого болот)

- Ооба, даяр
- Жообуңуз «Ооба» болсо, ден-соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарга жумуштун кандай түрүн сунуш кыласыз?

-
- Жооп берүүдөн кыйналам
 - Бизде ылайыктуу инфраструктура жок
 - Жок, даяр эмес
 - Жообуңуз «Жок» болсо, себебин түшүндүрүп бериниз:
-

9. Уюмуңуздун атын жана байланышуу үчүн адамды атоону каалайсызбы?

- Ооба
- Жок
- Жообуңуз «Ооба» болсо, бул жерге жазыңыз:

**СУРАМЖЫЛООГО КАТЫШКАНЫҢЫЗ ҮЧҮН РАХМАТ!
ИШИҢИЗГЕ ИЙГИЛИК ЖАНА УЮМУҢУЗГА ӨНҮГҮҮНҮ КААЛАЙБЫЗ!**

Приложение 7. АНКЕТА Соискателя работы (ЛЮВЗ)

Уважаемый соискатель работы! В настоящий момент создается база данных Лиц с ограниченными возможностями здоровья, желающим найти работу и трудоустроиться.

Данная база данных будет размещена в открытом доступе и в кадровых агентствах.

Если Вы желаете быть активным гражданином нашей страны, найти работу и трудоустроиться, пожалуйста заполните данную анкету.

Результаты анкеты Вы можете выслать на адрес: rabotalovz@gmail.com;

или написать от руки, сфотографировать и выслать на what's up (0555) 87 85 11

<i>Фамилия</i>	
<i>Имя</i>	
<i>Отчество</i>	
<i>Возраст</i>	
<i>Регион проживания (Область)</i>	
<i>Населенный пункт</i>	
<i>улица, № дома, квартиры</i>	
<i>контактный телефон(ы)</i>	
<i>e-mail :</i>	
<i>Адрес странички в фейсбуке (если есть)</i>	
<i>Навыки и компетенции (что умеете делать)</i>	
<i>Какой работой хотел(а) бы заниматься</i>	
<i>Ожидаемая заработная плата за работу</i>	
<i>Наличие резюме (Указать «Да» или «Нет»).</i>	Да _____ Нет _____ <i>Если есть Резюме: выслать на адрес: rabotalovz_gmail.com</i>
<i>Заболевание (диагноз), по причине которого получена инвалидность(ограничение на трудоустройство)</i>	
<i>Готовы ли Вы к тому, что данные о пiske Вами работы будут размещены в интернете (в открытом доступе)?</i>	

Приложение 8. Жумуш издөөчүлөр үчүн анкета

Урматтуу жумуш издөөчү! Азыркы учурда жумуш издеп, иштегенди каалаган ден-соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдардын маалымат базасы түзүлүп жатат.

Аталган маалымат базасы Интернетте жана жалдоо агенттиктеринде жарыяланат.

Биздин өлкөнүн активдүү жараны болуп, жумуш таап, иштегиниз келсе, анкетаны толтурунуз.

Толтурулган анкетаны rabotalovz@gmail.com дарегине жөнөтсөнүз болот

же кол менен толтуруп, сүрөткө түшүрүп, what's up боюнча (0555) 87 85 11 номерине жибериниз

<i>Фамилияңыз</i>	
<i>Атыңыз</i>	
<i>Атаныздын аты</i>	
<i>Жашыңыз</i>	
<i>Жашаган жериниз (область)</i>	
<i>Шаардын (айылдын) аталышы</i>	
<i>Көчө, үйдүн, батирдин номери</i>	
<i>Байланыш телефону</i>	
<i>e-mail</i>	
<i>Фейсбуктагы баракчаныздын дареги (бар болсо)</i>	
<i>Жөндөмдүүлүктөрүңүз жана кесипкөйлүгүңүз (эмне жасай аласыз)</i>	
<i>Кандай жумушта иштегиниз келет</i>	
<i>Күтүлгөн эмгек акысы</i>	
<i>Резюме ("Бар" же "Жок" деп белгилениз).</i>	Бар _____ Жок _____ <i>Бар болсо, rabotalovz@gmail.com дарегине жөнөтүңүз</i>
<i>Кандай оорунун айынан майыптык алынган (жумушка орношуунун чектелиши)</i>	
<i>Жумуш иштегиниз жөнүндөгү маалымат Интернетте жайгаштырылганына даярсызбы?</i>	