DASCO
Consulting Group

Dasco Consulting Group
CASE KEY
Март 2023

In Jackets

Нурай Амангельдиева
Асем Калсабаева
Арайлым Канаткызы
Айбек Колушбаев

Стимулирование занятости с нынешним применением квот не эффективно по сравнению с другими возможными механизмами использования квот

Квоты от 2-4% в зависимости от численности работников введены в 2016 г.

50-100	2%
101-250	3%
250+	4%

12 тыс. человек за период 2016-2019 гг. трудоустроено по квоте

+

21 тыс. людей с инвалидностью было трудоустроено по программе Труд в 2017-2021

=

8% инвалидов трудоспособного возраста

При численности трудоспособного населения 411 тыс. человек в 2019 г

В 2019 г. больше половины предприятий не исполнили квоту

50-100	49%
101-250	72%
250+	91%
Всего	64%

Эффект от применения квот и программ стимулирования занятости незначителен по сравнению безработицы среди инвалидов трудоспособного возраста.

Странами используются различные инициативы помимо квот, которые могут увеличить занятость среди инвалидов

	Мера	Результат
	› 4% квота › Программы вознаграждения работодателей за устройство и мотивацию сотрудников	40% рабочих с инвалидностью самозаняты Один из самых низких показателей занятости
	› Квоты от 2% до 6% › Штраф (70% от минимальной зарплаты) › Вознаграждения за превышение квоты › Фонд, спонсируемый штрафами покрывает затраты на адаптацию рабочих мест	Занятость среди инвалидов выше среднего показателя по Европе
	› 1% - 2% квота с 2019 › Профессиональное обучение	Занятость среди инвалидов намного выше среднего показателя по Европе

Инициатива 1

По новому механизму квотирования, за компаниями стоит выбор: нанять на работу ЛСИ по условиям квот или оплатить компенсационный взнос в специальный фонд на поддержку трудоустройства лиц с инвалидностью

A

Предприятие (50 - 100 чел.)

да → Наём ЛСИ по 2% квоте

нет → Выплата компенсации в сумме **10% МЗП** – взноса в **фонд для содействия ЛСИ в трудоустройстве**

B

Предприятие (101 - 250 чел.)

да → Наём ЛСИ по 3% квоте

нет → Выплата компенсации в сумме **20% МЗП** – взноса в **фонд для содействия ЛСИ в трудоустройстве**

C

Предприятие (> 251 чел.)

да → Наём ЛСИ по 4% квоте

нет → Выплата компенсации в сумме **50% МЗП**– взноса в **фонд для содействия ЛСИ в трудоустройстве**

МЗП – минимальная заработная плата

Пример 2016 года

	Несоблюдение квоты	Сумма компенсации
8069 предприятий с 50-100 чел.	49%	13,56М
5432 предприятий с 101-250 чел.	72%	67,59М
2817 предприятий с > 251 чел.	91%	323,47М

404,62М в Фонд для поддержки лиц с инвалидностью в трудоустройстве

Источник: Министерство труда и социальной защиты РК, Информационный портал РК

Инициатива 1

Средства фонда могут использоваться, чтобы увеличить число рабочих мест для людей с инвалидностью

A. Улучшение инфраструктуры для увеличения числа доступных рабочих мест

- ✓ Возможность субсидировать оснащение рабочего места для инвалидов
- ✓ Снизит барьер для получения работы людям с физическими ограниченностями

B. Обучение и повышение квалификации среди выпускников и потенциальных сотрудников

- ✓ Оплачиваемые стажировки
- ✓ Повышение профессиональной квалификация через тренинги и дополнительное обучение
- ✓ Организация обучения для освоения современных, цифровых профессий

C. Поощрение работодателей, нанимающих число людей, больше квоты

- ✓ Субсидирование заработной платы для равной оплаты людей инвалидностью и без
- ✓ Налоговые послабления пропорционально оплате труда нанятых людей

Опыт Казахстана и других стран

✓ **В 2021** г. на создание одного специального рабочего места для людей с нарушением опорно-двигательного аппарата выделено **170 тыс. тг.** С нарушением слуха **- 537 тыс.** тг.

✓ До 80% затрат на приспособление рабочего места может быть оплачено с бюджета

✓ Субсидии на приспособление рабочего места и покупку средств помощи

✓ Приоритет на профессиональное обучение
✓ Специализированные колледжи
✓ Квоты на обучение в ВУЗах

✓ 52 институтов начального образования инвалидов - 12 тыс. мест
✓ 28 институтов продолжительного обучения инвалидов - 15 тыс. мест

✓ Институт занятости и профессионального обучения (IEFP)

✓ Частичное субсидирование оплаты труда

✓ Налоговые субсидии за найм лиц с групп, сталкивающихся с барьерами в получении работы

✓ Компенсация налогов, уплаченных работодателем за инвалида

✓ Workstep - субсидирование заработной платы в соответствие с продуктивностью работник

Источник: Министерство труда и социальной защиты РК, Информационный портал РК

Средства фонда могут принести больше рабочих мест для ЛСИ чем обеспечение трудоустройства за счет квот

Сценарий I

Процент найма по квотам не увеличится → Увеличатся денежные взносы в фонд как компенсация

Пример 2016 года

71%

Предприятий в среднем не выполняли квоты для ЛСИ

49 015

Человек оставались без работы за счет квот

(404,62M/ 634K) * 2= **1276**

дополнительных рабочих мест

91,87M KZT в год Государству от налогов

Сценарий II

Процент найма по квотам увеличится за счет инициативы → Денежные взносы не будут сильно меняться за счет того что квоты исполняются

Пример 2016 года

51%

Предприятий в среднем не выполняли квоты для ЛСИ

36 268

Человек оставались без работы за счет квот

(309,2M/ 634K) * 2= **975**

дополнительных рабочих мест

70,2M KZT в год Государству от налогов

707 000 KZT (634 000 по меркам 2016)

Было выделено на создание двух рабочих мест

- ✓ Оба сценария показывают хороший прирост в рабочих местах за счет средств фонда
- ✓ В случае если средства фонда не будут увеличиваться как и рабочие места, это будет означать что компании исполняют уже выделенные квоты
- ✓ По расчетам, мы видим что прирост рабочих мест при сильном отклонений от квоты больше чем при улучшенном соблюдений квот

Источник: Министерство труда и социальной защиты РК, Информационный портал РК

Брокерская система улучшает процесс связи между ЛСИ и работодателями, которые хотят восполнить квоту

A **Трудоустройство** | **Основная задача:** Связать работодателей и ЛСИ

B **Образование** | **Дополнительная задача:** Повысить квалификацию ЛСИ

C **Что такое Брокерская система для ЛСИ?**

Брокерская система – это центр, а также единая платформа где могут регистрироваться и обращаться люди с ограниченными возможностями при поиске работы точно также как и компании для поиска потенциальных кандидатов для восполнения квоты.

Какие проблемы система решает?

- ✓ Отсутствие единой системы для быстрой и эффективной связи работодателя и ЛСИ (Цифровые аналоги неадаптированные под ЛСИ: LinkedIn, Head Hunter и т.п.)
- ✓ Отсутствие системы, где можно проверить работоспособность и квалификацию учитывая индивидуальные особенности, и дальше предоставить обучающие программы

Какие цели система преследует?

40% ✓ Потенциально обучить и трудоустроить 40% трудоспособных ЛСИ. На данный момент, трудоустроены только 25%(104 тыс.)

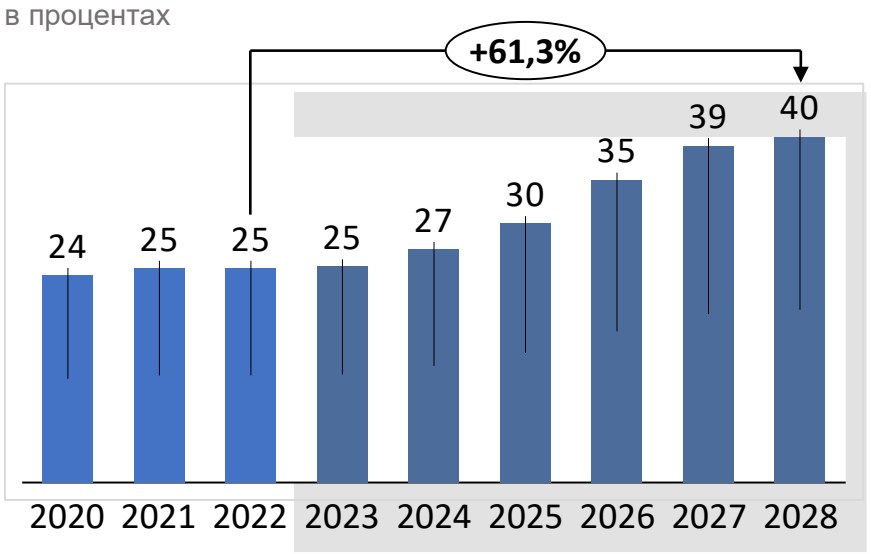
75% ✓ Охватить как минимум 75% трудоспособных ЛСИ

При помощи посредника в виде брокерской системы трудоустройство ЛСИ значительно автоматизируется

Основная задача: Связать работодателей и ЛСИ

Способ Посредничества	Предназначение	Перспектива и Цели	Эффективность
Оффлайн центр	- Место для проф. обучения ЛСИ - Группа экспертов(профориентаторы, врачи, работники) помогают в находке работы соответствующую потребностям ЛСИ, а также условий компаний	- Открыть центр в приоритете в больших городах(как Алматы, Шымкент, Астана), дальше уже во всех городах Казахстана - Оффлайн центры будут играть ключевую локальную роль для каждого региона как связующее звено между реабилитационными центрами, ЛСИ и компаниями	Реабилитационные ценьры Компании **Оффлайн центр** Обучающие центры
Онлайн Платформа	- Приложение в телефоне, которое будет специально адаптировано под многие особенности инвалидов при использовании - Создать единую платформу, где фокус идет конкретно на людей с ограниченными возможностями	- Создать приложение по аналогу LinkedIn и HeadHunter, чтобы люди с инвалидностью могли загрузить свое резюме и самостоятельно искать работодателя - Создать платформу где также можно получить заочную услугу специального работника, который свяжет кандидата с конкретным работадателем	720 000 человек зарегистрированы в LinkedIn в Казахстане 6.3% от трудоспособной части населения РК Платформа ожидается возыметь гораздо более высокий эффект при условий эксклюзивной возможности, которая она дарит людям с ограниченными возможностями

Трудоустроенные ЛСИ в РК 2020-2022 и прогноз до 2028



С помощью оффлайн и онлайн системы связи, планируется поднять процентаж занятости трудоспособных инвалидов до 40%

Брокерская система позволяет сделать фокус на людях с инвалидностью, что в целом облегчает маркетинговый процесс для охвата таргетированной аудитории

Государство, а именно Министерство Труда и Социальной Защиты будет ответственным за этот проект

Источник: Анализ и идея команды

Обучающие центры повышают квалификацию ЛСИ и даст гарантию найма высококлассного специалиста

ЛСИ	Нехватка навыков	Найти работу
Брокер		
Обучающие курсы	Обучающий центр будет проводить практичные курсы на разные профессии.	С помощью курсов, ЛСИ могут развить себе портфолио, и повысить скиллы.
Партнеры-центры	Центр будет партнерами с компаниями, которые тоже предоставят обучение.	Партнеры в будущем могут принять студентов центра, чтобы снизить расходы на стажировку.
Фонд	Фонд будет финансировать центры.	Партнеры будут финансировать фонд.

Цикл эксклюзивности образования и безработицы

Чтобы оборвать цикл, нужно развивать инклюзивную обучающую среду.

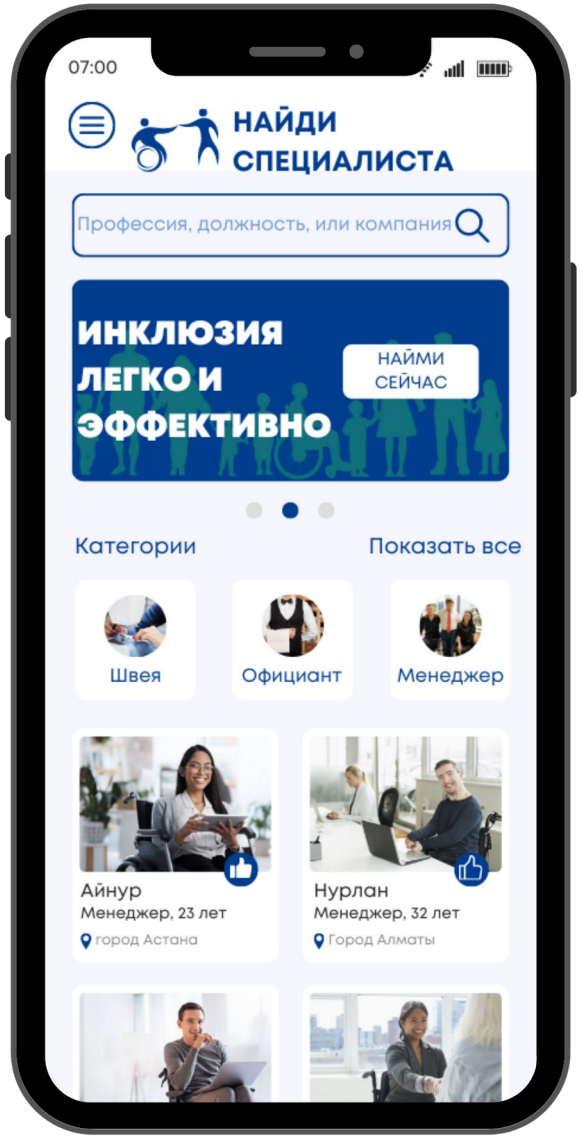
Потенциальный партнер

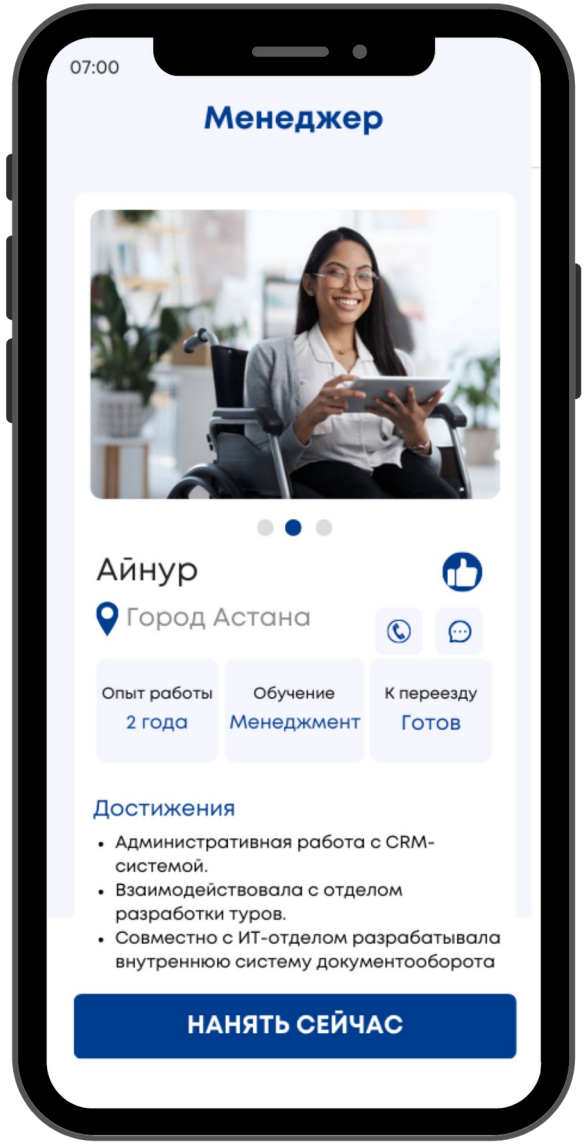
«ITeachMe» центр развития компетенции и генеральный партнер Шефрон.

Сколько людей обучились?

0 (2021 г.) → 32 выпускников (2022 г.)

Прототип приложения, который соединяет актуальные вакансии и ЛСИ, прошедших обучение





Цель приложения

Брокер отбирает высококлассных специалистов, готовых на трудоустройство. Компании, которые либо хотят снизить расходы или выполнить квоту ищут потенциальных работников на единой базе.

Источник: Анализ и идея команды

Таймлайн инициатив показывает эффективный способ интеграции инициатив на протяжении 5 лет до 2027 года

Главные инициативы	2023	2024	2025	2026	2027
Внедрение новой квотной системы	Объявление и внедрение системы				
Внедрение брокерской системы	Открытие оффлайн центров в больших городах	Запуск онлайн платформы		Открытие оффлайн центров во всех областях РК	
Внедрение Образовательного процесса в брокерскую систему	Постоянное обновление списка программ обучения и партнеров				

Внедрение новой квотной системы

Изначально по запуску квотной системы, инвестиции будут накапливаться в Фонде

Создается проблема: как найти подходящего ЛСИ кандидата

Внедрение брокерской системы

Пока инвестиции накапливаются, брокерская система запустится используя изначальный вклад за счет государства

Решает проблему связи работодателя и ЛСИ
Создается проблема: как повысить квалификацию ЛСИ

Внедрение Образовательного процесса в брокерскую систему

На данным этапе, образование полностью финансируется за счет накоплений в фонде а также спонсоров-партнеров

Решает проблему насчет квалификации ЛСИ

Интеграции инициатив прекрасно дополняют друг друга решая проблему трудоустройства и образования ЛСИ

Источник: Анализ и идея команды

Команда
In Jackets

Арайлым Канаткызы
arailym.kanatkyzy@nu.edu.kz

- Назарбаев Университет’25 Экономика
- Вице Президент в NU Student Investment Fund
- Стажировалась в Jusan Invest в департаменте по управлению активами
- Победительница кейс-чемпионатов (MARS, KPMG, PwC)

Нурай Амангельдиева
nuray.amangeldiyeva@nu.edu.kz

- Назарбаев Университет’25 Математика
- Директор Портфолио Менеджмента в NU Student Investment Fund
- Стажировалась в Jusan Invest в департаменте по управлению активами
- Победительница кейс-чемпионатов (Girls Power Fund, AIESEC, Accenture,MARS, KPMG, PwC)

Асем Калсабаева
assem.kalsabayeva@nu.edu.kz

- Назарбаев Университет’25 Экономика
- Директор Портфолио Менеджмента в NU Student Investment Fund
- Стажировалась в Jusan Invest в департаменте по управлению активами
- Победительница кейс-чемпионатов (Girls Power Fund, AIESEC, Accenture,MARS, KPMG, PwC)

Айбек Колушбаев
aibek.kolushbayev@nu.edu.kz

- Назарбаев Университет’24 Химическая инженерия и технология материалов
- Стажер в Dasco Consulting’22
- Победитель различных кейс-чемпионатов(Case Key 1.0, KPMG, PwC)