

*Тасыбеков А.Е.*¹*

*¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.
e-mail: almat_tasybekov@mail.ru*

МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ ЖАНДАРДЫ ЖҰМЫСҚА ҚАМТУДЫҢ ЖАҢА КЕЗЕҢІ

Аңдатпа

Жаһандану үрдісі қоғам қарым-қатынастарында өзгерістер туғызуы заңды құбылыс. Қоғамдағы әлсіз топтарды қолдау әр мемлекеттің міндеті болғандықтан, құқықтық мәселелерде реттеліп отырады.

Мақалада мүмкіндігі шектеулі жандарды еңбекпен қамтудың жаңа бағыттары ғылыми негізде және өндіріс орындарындағы мүмкіндіктерімен қоса қаралады. Мүмкіндігі шектеулі жандарды еңбекпен қамтуды ұйымдастыру жан-жақты үйлесімді қамтылуымен маңызды.

Жұмыс берушінің мүмкіндігі шектеуі жандарды жұмыспен қамтудағы міндеттерінің нормативтері мен келісім шарт талаптарымен сәйкестігі құжаттармен берілген.

Ғылыми-теориялық зерттеулер мен әлеуметтік зерттеулер қолданысы әдістері мүгедектердің жұмыс-пен қамтылған топтарын қарастыру ерекшеліктері жаңа сипат пен бағыттармен болу қажеттіліктерімен жаңа кезеңнің сұраныстарында.

Мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамту бағдарламасының әлеуметтік-экономикалық құрылымдағы орнын анықтай отырып, теориялық негіздерге сүйене, шетел ғалымдарының еңбектері, технологиялық құрылымдармен, қоғамдық қатынастардың ерекшеліктеріндегі адам факторының маңыздылығында іске асыру жолдарын көрсете, заңнамалық тұрғыдан еңбек бөлінісіндегі мүмкіндігі шектеулі жандардың құқықтық мәселелерімен қоса қамтылған. Азаматтық қоғамдағы адам мәселесі, заманауи адами құндылықтармен теңдік пен еркін даму, саяси мәдениет, жеке адам дамуына қоғамдағы қамқорлық пен мейірімділіктің жалпыға бірдей қатынастардағы, яғни ортадағы қалыптасуымен маңыздылығы көрсетіледі.

Кілт сөздер: менеджералдық, Ұлттық жоспар, инватакси, конвенцияны рогафикациялау, жасанды интеллект.

*А.Е.Тасыбеков*¹*

*¹Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г.Алматы
e-mail: almat_tasybekov@mail.ru*

ТРУДОУСТРОЙСТВОВАТЬ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НОВАЯ ЭРА ОСВЕЩЕНИЯ

Аннотация

То, что процесс глобализации вызывает изменения в социальных отношениях, является естественным явлением. Поскольку обязанностью каждого государства является поддержка слабых групп общества, это регулируется в юридических вопросах.

В статье рассматриваются новые направления трудоустройства инвалидов на научной основе и возможности на производстве. Важно, чтобы организация трудоустройства людей с ограниченными возможностями была комплексной.

Соответствие обязанностей работодателя при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями нормам и требованиям договора приводится в документах.

Научно-теоретические исследования и применение методов социальных исследований, особенности рассмотрения групп инвалидов с новыми характеристиками и направлениями находятся в требованиях нового периода.

Определяя на основе теоретических основ место программы занятости людей с ограниченными возможностями в социально-экономической структуре, работы зарубежных ученых показывают пути реализации значимости человеческого фактора в особенностях общественных отношений с технологическими укладами, а также включить правовые вопросы людей с ограниченными возможностями в разделение труда с законодательной точки зрения. Проблема человека в гражданском обществе, равенстве и свободном развитии с современными общечеловеческими ценностями,

политической культурой, важностью заботы и доброты в обществе для развития личности проявляется в формировании общих отношений, то есть в окружающей среде.

Ключевые слова: менеджмент, Национальный план, инва такси, ротация конвенций, искусственный интеллект.

*A.E. Tassybekov*¹*

¹Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

e-mail: almat_tassybekov@mail.ru

EMPLOY PEOPLE WITH DISABILITIES A NEW ERA OF LIGHTING

Abstract

That the process of globalization causes changes in social relations is a natural phenomenon. Since it is the duty of every state to support the weaker groups of society, this is regulated in legal issues.

The article discusses new directions of employment of disabled people on a scientific basis and opportunities at work. It is important that the organization of employment of people with disabilities should be comprehensive.

Compliance of the employer's responsibilities in the employment of people with disabilities with the norms and requirements of the contract is given in the documents.

Scientific and theoretical research and the application of social research methods, the peculiarities of considering groups of disabled people with new characteristics and directions are in the requirements of the new period.

Determining on the basis of theoretical foundations the place of the employment program of people with disabilities in the socio-economic framework been extensively examined by international scholars, highlighting the importance of the human element within the context of social relations shaped by technological advancements. Additionally, these studies address the pertinent legal considerations associated with these dynamics. The problem of human in civil society, equality and free development with modern universal values, political culture, the importance of care and kindness in society for the development of the individual is manifested in the formation of general relations, that is, the environment.

Keywords: management, National plan, invataxi, convention rotation, artificial intelligence.

Кіріспе.

Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес әрбір адамға жасына, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айрыған, жағдайда және өзге де заңды негіздерде олар әлеуметтік қамсыздандырылған. Қазіргі таңда мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамту және жұмыс беруші арасында жаңа қағидалар мен концепциялармен жаңа қатынастар тобын қамтиды. Әлеуметтік қамсыздандырудың жаңа мемлекеттік жүйесі қалыптасты.

Мемлекеттік және жергілікті билік органдары жалпы мемлекеттік әлеуметтік саясатқа және халық арасында жүргізу тәртібінде, сондай-ақ аймақтық және жергілікті деңгейде әзірлеуге жауапты. Олар басқа ресми мекемелермен, сондай-ақ табыс әкелмейтін ұйымдармен және бизнеспен хаықты әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру жөніндегі қызметті үйлестіреді. Әрбір мемлекеттің бюджеттік мүмкіндіктеріне байланысты, ол ұйымдар мемлекет тұрғындарына әлеуметтік көмек және қолдау көрсетудің әр түрлері ұсынған бағдарламасы арқылы іске асырылады.

Дәрігерлік сараптамадан кейін топтарға бөлініп, еңбекке жарамды мүгедектерге жұмыс уақыты ұзақтығы мен еңбек демалысы, кәсіптік міндеттерін атқаруда, денсаулығына қауіпсіздігі, еңбек шартында көрсетілуі, қалауы болмаса жұмыстан босатпауы, басқа жұмысқа ауыстырмауы қамтылады. Жұмыс беруші жұмыс орнын жабдықтау, жұмысқа бару жолы қартасы арқылы, қажеттіліктерді жасау, тамақтану жағдайы тағы басқаны орындау жауапкершіліктерімен құқықтарының қамтылуы, жұмыс беруші соған байланысты субсидия алу мүмкіндігіндегі талаптардың айқындығымен іске асырылуы жағдайлары мақалада қамтылған.

Өзектілігі. Жаһандану заманы қоғамдық қарым-қатынастар өзгерісімен, ғылыми-техникалық, әлеуметтік-экономикалық дамудың жаңа талаптарымен еңуде.

Елімізде азаматтық қоғам қалыптастыруда барлық заңдылық құбылыстар ғылыми негіздермен астарласа мемлекеттің негізгі даму бағдарламаларымен қамтылып келеді.

Қазіргі заманғы әлеуметтік теориялардың қалыптасуы әлеуметтік қатынастарда, адамдар арасындағы өзара әрекет, саяси-мәдени шеңбер, топтар арақатынасы, мемлекет реттейтін азаматтық қоғамдағы біріккен қызмет, микро орта, индивидтердің тұрмыстық өзара байланыс жағдайы кезеңдер

негізінде терең зерттеулерсіз мүмкінде емес. Азаматтардың белгілі бір санаты еңбек нарығында әлсіз және бәсекеге түсе алмайтын топ ретінде ерекшеленеді, бұл олардың физиологиялық және психологиялық ерекшеліктерімен байланысты. Бұл топқа жататын жұмысшылар мемлекет тарапынан ерекше қолдау мен қорғауды қажет етеді. Олардың физиологиялық ерекшеліктері айрықша субъективті қасиеттерді қамтиды, бұл олардың денсаулығына кері әсер етіп, еңбек функцияларын жалпы негіздерде орындауға кедергі жасайды. Осыған байланысты, еңбек құқығы бойынша аталған тұлғалардың еңбек құқықтарын қорғау және олардың қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету міндеті қойылған. Сонымен, қандай субъектілер мемлекет тарапынан ерекше қорғауды қажет етеді.

Қоғам әртүрлі жағынан өзара тәуелді. П.Штомпка *«Ешқандай ел өзінен-өзі жеткілікті қоғам бола алмайды. Адамзат, енді «статикалық жиынтық», ... әлеуметтік мәнге ие болып, әлем халықтарын қамтитын жинаққа айналады»* - дейді. Жаһандану теориясындағы Рональд Робертсон, Энтони Гидденс, Эммануил Валлерстон, Мануэль Кастелье, Маргерет Арчердің т.б. көзқарастар қоғамдағы жеке адамның қатыстылығымен байланыстырады. Статус пен страта ұғымдарына мобилділік конфигурациялар түрлілігімен теңдік мәселесіндегі стратификациялық теорияларда О.Шкаратин, А.Радаев, А.И. Кравченконың еңбектері Қазақстандағы әлеуметтік құрылымдарды зерттеудегі, яғни нашар дамыған, бірақ нарықтық экономикаға аяқ тіреген әлеуметтік құрылымдағы жеке адам мәселесімен қоса азаматтық қоғам дамуының өзіндік даму ерекшеліктерін қамти алады. Қоғамның әлеуметтік өзгерістері әр қоғамның өзіндік мәдени дамуымен де байланысты [1].

Материалдар мен әдістер. Қоғамның қазіргі заман кезеңдерін зерттеудің теориялық мәселелерін ашып көрсеткен ғалымдар еңбегіне сүйену заңдылық және маңызды.

Ройс А.Синглтон мен Брюс С.Стрэйтстің *«Әлеуметтік зерттеу әдістері»* еңбегінде *«қажетті деректі табудың екінші тәсілі - бұрынғы ізденушілер зерттеуіндегі әдебиеттерді табу»* десе, Эриксон әлеуметтік нормаларға байланысты «қоғам шектері» мен «топ нормалары» емес, кеңістік пен өлшем беретін қайшылық нүктесін қамтамасыз ету» - дейді.

Әлеуметтанушылар қоғамның құрылымдық ерекшеліктерін және оның жұмыс істеу механизмдерін зерттеуге үлкен қызығушылық танытады. Дегенмен, құрылымдық-функциялық теорияны қолдайтын ғалымдар негізінен үш маңызды қағиданы басшылыққа алады:

1. Тұрақтылық: кез келген әлеуметтік жүйенің тиімділігін бағалаудың негізгі өлшемі оның қоғамның тұрақтылығына қосқан үлесі болып табылады;

2. Үйлесімділік: ағзаның бөліктері секілді, қоғамның бөліктері де әдетте, тұтастықты сақтау мақсатында жүйе үйлесімді түрде әрекет етеді;

3. Эволюция: әлеуметтік құрылымдардың өзгеруі, ең алдымен, эволюция процесі арқылы жүзеге асады. Бұл дегеніміз, әлеуметтік құрылымдар жаңа қажеттіліктер мен талаптарға бейбіт жолмен бейімде-леді, ал қажетсіз немесе ескірген құрылымдар жойылады.

Әлеуметтік тұрақтылықты арттыруда, жағымды нәтижелерін функция ретінде, ал қоғамға теріс салдарын дисфункция деп қарап, жоспарланған немесе жоспарланбағандар арасындағы айырмашылықтардың теориялық ұғымдарын басқада көзқарастармен толықтырудың жаңа талаптарымен қатар дедукциялық процесін тудыруда.

Контенттік талдау бұл жерде, мүгедектердің физиологиялық жағдайына байланысты үнемі, өзгерістерге қатыстылығына байланысты.

Мысалы, менталдық аурулар және тән ауруларға да экологиялық тағы да басқа әлеуметтік факторлар әсер етеді.

Көптеген теориялар адамның әрі қарай өсіп-дамуына әсер етіп түсіндіріп береді. Феминистік теория, девиация теориясы, этика теориясы тағы басқалары. Ал, практикалық теориялар жалпылама теорияларға ұқсамайды, өйткені олар каузалдық түсінірмелер мен мәселені шешудің практикалық стратегияларын қамтиды [2]. Олар: каузалдық - проблема себебін түсіндіру; себеп пен салдар арасында байланыс орнату, практикалық проблеманы түсіндіруге (каузалдық) көмектесіп, теориялық түсіндірмелерге сай келетін әдіс-тәсілдердің көмегімен проблеманы шешу жолдарын ұсынады. Әлеуметтік жұмыстың ықпалды теориясы клиенттің өміріне әсер ететін, әлеуметтік-мәдени жағын қарастыратын жүйелер теориясын қамтиды. Оның ішіне, «Экожүйе» теориясы - жеке адам мен қоршаған орта арасындағы мәселелерге қатысты [3], «Пияз аршу» теориясы- психодинамикалық практикалық теория [4], «Бұзылған қозғалтқыш» теориясы - когнитивті - бихевиористік теориялар [5] - ол сезім мен денсаулығын бағалауға, әл-ауқатын өзгертуге қатысты, «Әңгіме айту» теориясымысал ретінде баяндау-нарративті тәсіл (шындықпен шешімге келу), «Тау қозғау» теориясы [6] өз орнын анықтау мүмкіндігіне ие болу. Аталған теориялар әлеуметтік әділдік [7], яғни ол теңдікке негізделмеген, кемсіту мен зорлыққа толы әлеуметтік құрылымдарды өзгертіп, барлық

адамға әділетті, инклюзивті, әділ қоғам құруды мақсат ететін әлеуметтік жұмыстар бағыты. Ол әлеуметтік әділдікті алғаш рет «әлеуметтік әділдік қол жеткізу мақсатында қоғамда өзгерістерді жүзеге асыру» есебінде, топ мүшелерінің көңіл бөлуін талап ететін негізгі құндылықтардың құрамдас бөлігі ретінде сипаттайды.

Азаматтық қоғамға тәни емес, әлеуметтік эксклюзия - ол қоғамнан бөлініп қалу, табысқа, білімге, әлеуметтік байланыстар мен жұмыс орнына қолы жетпеу және ресурстардың жеткіліксіздігіне табиғидан басқа да құқықтар арқылы жол бермеу. Бұл сыни әлеуметтік жұмыс мақсатымен эмансипациялық сипатта арқылы қол жеткізу, яғни мәдени теориялық факторлар арқылы ресурсқа қол жеткізу [8].

Мүгедек теориясына байланысты дененің түрлі деңгейдегі қарым-қатынасы түрінің, сондай-ақ әлеуметтік, экономикалық құрылымдар мен процестердің маңызды екенін көрсететін эмпирикалық интенсив-тілікті алға тартқан ғалым Шекспир бұларды реляциялық модель деп атайды [9]. Мүгедектің жеке дамуын және ұжымдық деңгейдегі өзгерістеріне бейімделуге көмек көрсету арқылы толыққанды еңбек нарқына қосылуын қамтамасыз ету. Дегенмен қызмет секторын маркетингизациялау нарық бәсекесі сапаны арттырады деп есептейтін экономикалық рационалистік теорияға сүйенеді. Мүмкіндігі шектеулі адамдарға ақылы қызмет көрсететін, бәсекеге қабілетті бизнес сапаны арттыратынын дәлелдейтін дерек қазір жоқ.

Қазіргі технологиялық даму үрдісінде адам психологиясындағы позитивтілік ұғымы қолданысымен қоғамдағы адам мәселесін шешудің жолдары сенімді қолданыс нәтижелерінде.

Гуманистік психология әртүрлі - дами бертін тұлға деген идеяны іске асыру жолында тоғысатын тұжырымдар мен теорияларды біріктіреді. Егер осы қисынды ойды басшылыққа алып жүрсе, онда әрбір адам - тұлға болып шығады (бірақ біз білетініміздей, әрдайым олай емес).

Әйтсе де, әркім де тұлға бола алады (іс жүзінде бұл жерде шарттар барлығы үшін дерлік бірдей), бірақ барлығы түгел емес, расында, бірен-сарандары ғана тұлға болып шығады. Тұлға - ол «жеке-дара тауар» [10].

Қазақстан қоғамының барлық сфераларында болып жатқан прогрессивтік әлеуметтік өзгерістер басқа да факторлармен қатар модернизация ұғымымен байланысты.

Қоғамның тиімді модернизациялануы (жаңаруы) адам тұлғасын өзгертусіз мүмкін емес.

Мүмкіндігі шектеулі жандардың еңбек алаңындағы іс-әрекетінде, диспозициялық теория - тұлғаның әлеуметтік-психологиялық мінез-құлығының арасындағы байланысты орнатуына мүмкіндік береді. Жеке адамның диспозициясы, оның жұмыс жасайтын орнындағы өзіндік ерекшелікке бейім болу қабілетін білдіретін табиғи көріністердің қалыптасқан «құндылық бағыты» деп аталатын Ф.Знанецкий және Ч.Томас ендірген ұғыммен байланысты.

Ал, В.Ф. Ядов болса, диспозицияның төрт деңгейін көрсетеді:

- бекітілген бағдарлар (мүгедек немесе қалыпты адамның қажеттіліктері негізінде);
- әлеуметтік бағдарлар жүйесі (топтарға еніп, сәйкестенуді қалыптастырады);
- әлеуметтік белсенділік (сферасына қатысты мүддесінің тұрақты болуымен);
- диспозициялық деңгей (адамның өмір сүру мүмкіндігінің іс-ірекетінің реттелуі).

Қоғамдағы қайырымдылық, жанашырлық, толеранттылық, азаматтық, сүйіспеншілік, тағы басқа адамгершілік сапалар - әлеуметтену процесінің негізін салатын құндылықтар бағыттар жүйесінің өзекті мәселелері. Бұл әлеуметтік зерттеу әдістерінің дискриптив және аналитикалық тарихын қамтып тұр. Бұл теориялық бағыттарды ескермей дамыту мүмкін емес, тоқталсақ:

Бірінші кезең: XX ғасырдың басы мен XX ғасырдың 70-ші жылдарда.

- Менеджералдық қоғамды дамытушы Торнстейн Веблен меншіктің болмауы, инженерлер революциясын ұсынса, Адольф Берль, Гардинер Минз, Джеймс Бернхэм менеджерлер революциясы теориясын ұсынды;

- Менеджералдыққа қарсы корпоративтік капитализм теориясын Чарлз Миллз, Уальям Уорнер, Уальям Уайт сыяқты өкілдері ұсына отырып, корпоративті қоғам және автономдық ұйым, ұйымдасқан адам теорияларын қалыптастыра отырып әлеуметтанудағы қоғам және жеке адам мәселесі;

- Бұқаралық қоғам теорияларына жан-жақты сипат берген Хосе Ортеги-и-Гассет, Дэвид Рисмен, Эдвард Шилз, Гербрт Блумер;

- Социалистік тоталитарлық қоғам теориясына сипаттама берген Эрнест Юнгер, Вернер Зомбарт, Ханн Арендт, Карл Мангейм.

Екінші кезең: XX ғасырдың ортасы.

- Индустриялық қоғам теориясы (Макс Хоркхаймер, Теодор Адорно, Герберт Маркузе, Роберт Блонер, Гарри Брейверман, Раймон Арон).

Үшінші кезең: XX ғасырдың аяғы мен XXI ғасырдың басы.

- Қазіргі әлемдік әлеуметтік теориялардың қалыптасуын қамтып, әлеуметтік өзгерістер мен өтудің жаңа сипатында ((индустриялық қоғам теориясы) Даниел Белл, Ален Турен)). Ақпараттық қоғам теориясы (Олвин Тоффлер, Франко Ферраротти) өндіріс-адам-коммуникация);

- Постмодерндік әлеуметтану мәдениет саласын және жеке адам бойындағы қайта құруларды зерттеуде. Пост модерністік теория мәдениет және жеке тұлғаның бойында болып жатқан өзгерістерді зерттеп ұсыну мүмкіндінде. Бұл XIX ғасыр мен XXI ғасырға дейінгі әлеуметтік теориялармен дамыған процестері ескере жасалатын теориялар [11].

Демек, қоғам дамуы барысы кезеңдерін салыстырмалы қарау, қоғамдағы өзгерістердің жаңа топтарына жаңа зерттеулер жүргізу қажеттіліктерінің туындауы заңды құбылыс.

Кэлвин Морриллдің (1995) корпорация басшыларына байланысты, далалық зерттеу әдісімен болған зерттеуде, әлеуметтік қамтылуды толық басшылыққа алуда олардың жаңа мүмкіндіктерді іске қосудың маңызын ұғынуының зор мәні болды» -дейді.

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

Қазақстан Республикасының еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік саясатының маңызды бағыттарының бірі - халықаралық ынтымақтастықты дамыту. Бұл бағыт Қазақстан

Республикасының «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы» Заңының 5-бабына сәйкес анықталған. Осы мақсатта Қазақстан Республикасы Халықаралық еңбек ұйымының «Еңбектің қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы» №115 және «Жұмыс орындарындағы ауаның ластануынан, шудан және вибрациядан туындайтын кәсіби тәуекелден қызметкерлерді қорғау туралы» №148 Конвенцияларын ратификациялады [12].

Қазіргі уақытта еңбекті қорғау саласындағы нормативтік актілер арасында 1997 жылғы 3 қарашада Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігімен бекітілген «Еңбекті қорғау кабинеті туралы» үлгілік ережесі қолданылады [13].

Ғалымдардың пікірінше, бірінші немесе екінші топтағы мүгедектер толық еңбекке қабілетсіз деп саналады. Бұл жағдайда кәсіби қабілеттерімен қатар, олардың жалпы қабілеті де толықтай жоғалғанын атап өту маңызды. Үшінші топтың көзқарасы бойынша, еңбекке қабілетсіздер қатарына еңбек ету міндетінен босатылған адамдар жатады [14].

Құқық тұрғысынан алғанда, еңбекке қабілетсіз немесе жартылай еңбекке қабілетсіз азаматтарды келесі негізгі санаттарға бөлуге болады: кәмелетке толмаған балалар, қарт адамдар және мүгедектер.

Мүгедектердің жұмыс уақытын құқықтық реттеу еңбек жағдайларын қамтамасыз етудің маңызды кепілі болып табылады. Мысалы I және II топтағы мүгедектер үшін алты сағаттық жұмыс күні (аптасына 36 сағат) және ұзақтығы он бес жұмыс күні болатын қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бекітілген. Сонымен қатар, I және II топтағы мүгедектер толықтай, ал III топтағы мүгедектер 50%-ға олардың барлық табысы бойынша жеке табыс салығынан босатылады.

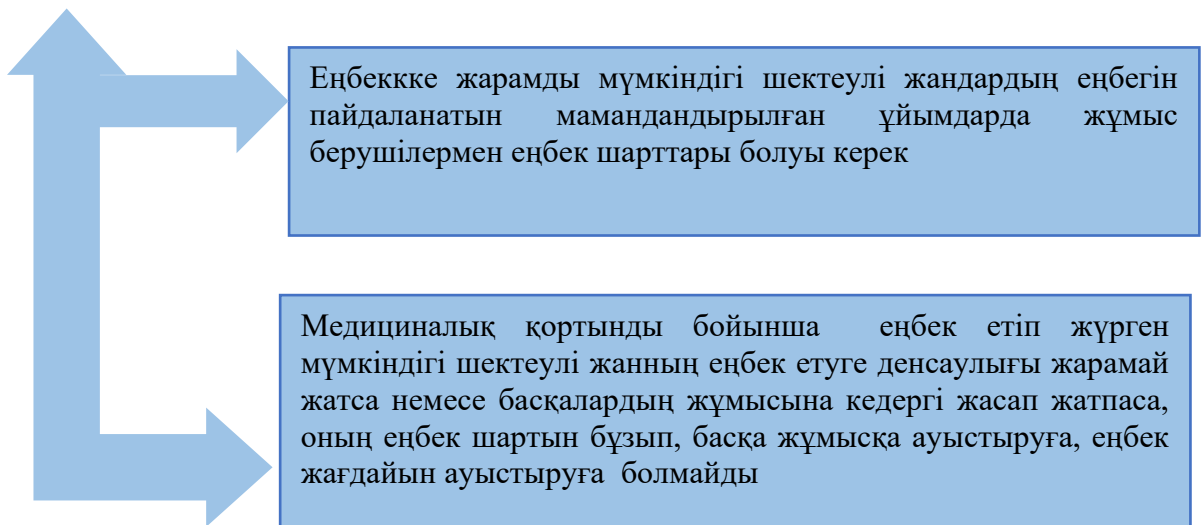
Қазақстандағы кәсіпорындарда мүгедектерді жұмысқа алуға ынталандыру мақсатында қызметкерлердің жалпы санының отыз пайызынан (30 %) кем емес бөлігін мүгедектер құраған жағдайда, оларға салық салу, қаржыландыру және материалдық-техникалық қамтамасыз ету бойынша жеңілдіктер ұсынылады [15].

1 және 2 кестеде мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмысқа орналастыру шарттары мен қамтамасыз етудегі жергілікті органдардың міндеттері берілген [16].

Кесте 1

Мүмкіндіктері шектеулі тұлғаларды еңбекке орналастыру

Еңбекке жарамды мүмкіндігі шектеулі жандардың еңбек шарттары бойынша



Кесте 2

Мүмкіндіктері шектеулі жандарды еңбекке орналастыруды қамтамасыз ету

Жергілікті атқарушы органдар мүгедектерді жұмыспен қамтуды:

1.Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасына сәйкес ауыр жұмыстардағы, зиянды, қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардағы жұмыс орындарын есепке алмай, жұмыс орындары санының екіден төрт пайызына дейінгі мөлшерінде мүгедектер үшін жұмыс орындарының квотасын белгілеу;

2.Мүгедектерге кәсіптік оқуды ұйымдастыру арқылы қамтамасыз етеді.

3.Мүгедектерді Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмысқа орналастыру үшін арнаулы, сондай-ақ әлеуметтік жұмыс орындарын құру;

4.Мүгедектерге кәсіптік оқуды ұйымдастыру арқылы қамтамасыз етеді.

Нәтижелер мен талқылаулар.

Талқылау. Деректі модификациялауда, балама мультивариатив модельдердің барын білдіретін күтілмеген (кездейсоқ) нәтижелерді анықтауы мүмкін.

Деректер матрицасы көрсеткендей, юнивариатив талдау нәтижесі әр елдің осы бағыттарын біріктіру және шкала құру мақсатымен бірнеше болжамды ендіру немесе талданатын деректерді басқаша модификациялауды қалауы мүмкін.

Мүмкіндігі шектеулі жандармен жұмыс тәжірибелеріне сүйене талкыласақ, бұл саланы дамыту, ел басшыларына өзекті мәселе ретінде міндеттер қойды. Германия, Ұлыбритания, Канада, АҚШ, Жапония сыяқты дамыған нарықтық экономикасы бар елдерде инновациялық әлеуметтік саясат моделін әзірленді. Бұл мүгедектерге қатысты қолданылатын кемсітушілікке қарсы әлеуметтік саясат тұжырымдамасы болды.

Германияда «Мүгедектер арасындағы жұмыссыздыққа қарсы күрес туралы», Венгрияда мүгедектер құқығының теңдігі қамтамасыз етілген.

Америкада мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамтуға заңнамасында нақты көрсетілгендей, оларды жұмыспен қамти отырып, көтермелеу, кәсіптік білім беру беріп оқыту, сыйақылардың берілуі қаралған және де жұмыспен қамтылған мүмкіндігі шектеулі жанды жұмыспен қамтыған мекемеде, оқыту орындарында және қоғамдық орындарда кемсітуге тиым салынған.

Оның құқықтық негізгі нормативтік актісі 1990 жылы қабылданып, американдықтардың заңы болып табылады.

Мүгедектердің Ұлттық Кеңесі құрылған, оның мүшелерін Президент тағайындайтын мемлекеттік орган. Мүгедектердің Ұлттық Кеңесі Президентке, Конгресстік мүгедектерге арналған оңалту қызметкер-леріне, зерттеу жұмыстары арқылы, әкімшіліктерге ұсыныстар береді. Оны іске асыру барысында мүгедектерді жұмыспен қамтуда үкіметтік емес ұйымдар және ірі корпорациялар да қатысады. Елдегі мүгедектердің жұмыспен қамтылуы тұтастай жаңа өзгерістер әкелді, жұмыс берушілер үкіметтен де келді, бұл кәсіби мамандар қатарын толтырудың қосымша бір көзі болып табылды.

Канада - өз Конституциясына мүгедектердің теңдігі туралы ережені енгізген алғашқы ел. Олар нәсіліне, ұлтына, дініне, жынысына, жасына қарамастан заң алдында тең. «Соқырлар туралы», «Мүгедектерді кәсіптік оңалту» тағы басқағ сондай-ақ мүгедектерге қатысты кемсітуге тиым салу және кемсідуден қорғауды дамытуға көмектеседі. Канадада мүгедектердің мәселесін шешетін бағдарламалар бойынша 30-дан аса министрлікте, ведомствода және мемлекеттік органдар жұмыс жасайды.

АҚШ-та 2021 жылғы дерек бойынша жалақыға кепілдік беру бағдарламасы бойынша (Paycheck Protection Program) іске қосылды, ол пандемиядан зардап шеккен шағын бизнес, жеке кәсіпкерлер және өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін 1% пайыздық несие беруді қарастырды [17].

Мүгедектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу және олардың жұмыста құқығын қорғау мақсатында Қытай «Мүгедектерді қорғау туралы» Заңды және мүгедектерді жұмыспен қамту туралы ережені қабылдады. Қытайда жұмысқа жарамды мүгедектер негізінен арнайы мамандандырылған кәсіпорындарда жұмыс істейді.

Жапонияда Екінші Дүниежүзілік соғыстан кейін мүгедектерді еңбек нарығына тарту 1947 жылы қол алынып, актісі қабылдаанды.

Әлемде мүмкіндігі шектеулі адамдар айтарлықтай бөлігін құрап отыр.

Бүгінгі таңда Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының соңғы деректері бойынша әлемде 1 миллиардтан астам мүмкіндігі шектеулі адамдар бар, бұл халықтың 15%-ын құрайды.

Қазақстан Республикасының статистика бойынша агенттігінің берген мәліметтерінде Қазақстан Республикасында 2006 жылы еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғалардан зиян шеккен 3395 адам тіркелген. Жазатайым оқиғалардың жалпы санынан әйелдер 17,6%-ды, он сегіз жасқа дейінгі жасөспірімдер 0,2%-ды құраған. Топтық жазатайым оқиғалардан 188 адам, кәсіби аурулардың 291 адам, уланудан зиян шеккен 41 адам болып табылады [18].

Әлем тәжірибелерінде орын алғандай елімізде де мүмкіндігі шектеулі жандарға қамқорлық жасау ұлттық менталитетіміздегі негізгі құндылықтар болып табылатындықтан, бүгінде тілімізге енген толеранттылыққа қатысты мәселелерді шешудің жолдары мол.

Мәселен, тарихи тұлғалардың ішінде де бұзылыстары бар белгілі адамдар болғанын білеміз. Гай Юлий Цезарь, Пифагор, Ф.М.Достоевский - эпилепсия болған. Франклин Делано Рузвель (АҚШ-тың төрт рет сайланған президенті) - полимиелит, арбаға таңылған. Лорд Байрон - ақсақ, Альберт Эйнштейн (физик) - дислексия оқу бұзылуы. Н.В.Гоголь (жазушы), - психикалық ауру. Л.В.Бетховен (композитор) және К.Э.Циалковский (өнертапқыш) - есту қабілетсіз.

Бұл әлемдік тарихи үндестіктер, табиғатта болатын үрдістермен күресте, Фарабидің қайырымды тұрғындар өмірі көрінісінде, бүгінгі таңдағы тұрғындардың атқарар күнделікті міндеттері мүмкіндігінде.

Нәтижелері. БҰҰ Бас Ассамблеясының қарарымен мүмкіндігі шектеулі жандарды қорғау мақсатында 1992 жылы 3 желтоқсан - Халықаралық мүгедектер күні болып бекітілген. Әлемдік деңгейде мүмкіндігі шектеулі жандардың әлеуметтенуіне, олардың жағдайын жақсарту мәселелері зерттелу үрдісінде.

Мүгедектердің әлеуметтік-еңбектік реабилитациясын талдау аталған саладағы бірінші ғылыми зерттеулер, бірінші нормативтік актілер, сонымен қатар мүгедектерге қатысты БҰҰ-ның конвенциялары мен ұсыныстары жұмысқа орналастыру мәселелерімен байланысты болғанын көрсетіп отыр. Бірақ, осындай бай тәжірибеге қарамастан, қазіргі таңда не теорияда, не заңнамада жұмысқа орналастырудың біркелкі жалпыға ортақ, бір мәнде түсіндірілетін анықтамасы жасалмаған.

Теоретикалық әдебиеттерде еңбектік реабилитациясы, әдетте тек рационалды жұмысқа орналастыруға саяды. Ал рационалды жұмысқа орналасыру еңбек қызметінің белгілі бір түріне негізгі тыйым салу ретінде анықталады. Мүгедектер үшін олардың төмен еңбек қабілетімен сәйкес, денсаулығындағы ақауының нашарлауына қауіп келтірмейтін және мүмкіндігінше, мүгедектікке дейінгі олардың біліктілік деңгейінің сақталуын қамтамасыз ететін қызметтерді таңдау бойынша жұмыстар болып табылады. Бұл жердегі рационалды еңбекке орналастыру ғылымның түрлі салаларының (медицина, білім беру, құқық, экономика, т.б.) шегінде қарау қамтылған.

Қазақстанда инклюзивті қоғам құру жолында, жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламалар басқармалары жұмыс жасалып жатыр.

Инклюзивті көшбасшылықтан бастап, оқыту, оның мәдениетіне кіру, мүмкіндігі шектеулі жандардың әр салада еңбекпен қамтылу заңнамаларымен жүйелі қалыптасып келеді.

Әлемде нарық жағдайына байланысты өндіру тәсілдері қалыптасып, олар нұсқаулық ретінде қолданыста. Бір нұсқасына тоқталсақ, көпеген бизнестерде әртараптылық пен кіріктіру (D&I) практиктері үшін олар адами ресурстардың (HR) немесе кейде корпоративтік жауапкершіліктің (CR) құрамдас бөлігі болатын нәрселердің кездейсоқ бөлшегі ғана болып қаралды. Әртүрлілік пен интеграцияның стратегия-ларын тиімді өңдеу және жүзеге асыру басшылығымен (D&I) инклюзивті мәдениетті құру қамтылған.

Бұл жерде диверсия (эркелілік) пен инклюзивтілік D&I стратегиясы нарықтың атқарушы билігінің міндеті ретінде болғанменде, ұжымдардың қаржы жұмсағанына қарамастан, олардың салымдары үлкен табыс әкеледі [19].

Қарқынды дамып келе жатқан әлемде ұйымдардың ішкі және сыртқы инклюзивті дамыту қажеттілігі, оның мәдениетін тұрақтандырудың тиімді тәсілін өмірге әкелген нұсқауларсыз мүмкін емес.

«Тиімді қарым-қатынас жасау үшін біз әлемді басқаша түсінетіндерді түсінуіміз керек және бұл түсінікті басқалармен қарым-қатынас жасауда бағыттауыш ретінде пайдалануымыз керек»

Елімізде еңбекке қабілетті мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамтуды жаңа талаптарымен іске асырудың қажеттілігіне байланысты, жан-жақты зерттеумен мен қаржылық тағы басқа жағдайларын реттеу керектігіне аса көңіл аударылып отыр.

Әрекет етуші заңнама мүгедектердің еңбегін ұйымдастырудың келесі түрлерін қарастырады:

1. Қарапайым кәсіпорын: әдетте, мұндай кәсіпорындарда III топтағы мүгедектер жұмыс істейді;
2. Мамандандырылған кәсіпорындар: бұл кәсіпорындарда өндірісті жоспарлау жүргізілмейді, жұмыстың және жалақының ерекше жағдайлары құрылды;

3. Арнаулы цех, участка: оның өндіру базасына сәйкес құрылған және қызмет атқарушыларының кәсіпорынның құрылымдық бірлігі. Мұндай цехтар (учаскілер) өзге кәсіпорындардың сұраныстары бойынша кооперация негізінде әрекет етеді. Негізінен олар аурулардың түрлеріне қарай бөлініп, жұмыс атқарады: өкпе туберкулезімен, жүйке-психикалық, жүрек-қан тамыр ауруларымен науқастанғандар. Арнайы цехтағы жұмыс күнінің ұзақтығы мүгедектер үшін МӘӘ-ұсыныстарымен реттеледі, өнім шығару нормасы белгіленбейді;

4. Үйдегі жұмыс: бүгіндері мүгедектердің еңбегін ұйымдастыру нысанын реттейтін нормативтік базаның ерекшелігі оның мемлекеттің экономикалық дамуымен сәйкес келмеуі, әсерінің аз болуы, қарама қайшылығы болып табылады.

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мәліметінше, еліміздегі еңбекке жарамды мүмкіндігі шектеулі жандардың төрттен бір бөлігі ғана жұмыспен қамтылған. Жұмыс берушілерде мүмкіндігі шектеулі адамдарды қабылдау үшін арнайы квота қажеттілігі туындаған, үкімет осы міндетті орындау барысын қадағалауға міндеттеліп, орындамаған жағдайда өтемақы төлеу мәселесін қарастыруы-мен жаңа кезең айқындалды.

Бұл бағытта ел аймақтарында еңбекпен қамту және әлеуметтік оңалту орталықтары жұмыс істеуі тиіс екені көрсетілді. Мұны мемлекет пен жеке меншік әріптестік арқылы іске асуы қажеттігі көрсетілді. Жұмыс істейтін мүмкіндігі шектеулі адамдарға оңалту көмегін мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының қаржысы есебінен беру мәселелері қарастырылды.

Елімізде мүгедек жандардың құқығын қамтамасыз ету және өмір сүру сапасын жақсарту жөнінде Ұлттық жоспарда жан-жақты қамтылған.

Мүгедек адамдардың әлеуметтік қорғалуы, «Мүгедек адамдардың құқығын қамтамасыз ету және әлеуметтік қорғау Үкімет қызметіндегі маңызды міндеттердің бірі», бүгінде 705 мыңнан астам мүгедек бар, оның ішінде 430 мың адам еңбекке қабілетті жаста, 181 мың зейнеткерлік жаста және 94 мыңы балалар.

Ағымдағы жылы әлеуметтік төлемдерге, оңалтудың техникалық құралдары мен қызметтерді қамтамасыз етуге 448 млрд теңге бағытталды, бұл өткен жылмен салыстырғанда 12%-ға артық болды.

Ұлттық жоспар 7 бағыты 64 іс-шарадан тұрады:

- мүгедектік профилактикасы мен алдын алу;
- білім алуға қолжетімділік, кедергісіз орта;
- жұмыспен қамту;
- тиімді оңалту;
- әлеуметтік қызметтер және қоғамдық сананы жаңғырту т.б. мәселелері қаралды [20].

Бұл бағыттар төмендегі қабылданған құжаттарды негізінде заңдылықта болды. 2006 жылы 13 желтоқсанда БҰҰ-да Мүгедектер құқығы конвенциясы қабылданып, 2007 жылы ашылып, оған 44 ел қол қойды. Конвенцияның 27-ші бабында мүгедектердің жұмыс істеу құқығы қаралған.

2015 жылы 20 ақпанда (№288-Ү ҚРЗ) Қазақстан Республикасында «Мүгедектердің құқықтары туралы конвенцияны ратификациялау» бойынша қамтылған баптар: 27-бап. Еңбек және жұмыспен қамту қаралды.

Қатысушы мемлекеттер мүгедектердің басқалармен теңдей дәрежеде еңбек ету құқығын таниды; ол мүгедектің еркін таңдаған немесе оған ерікті түрде келісім берген еңбекпен, еңбек нарығы мен өндіріс ортасы мүгедектер үшін ашық, инклюзивті және қолжетімді болып табылатын жағдайларда өзін-өзі асырау мүмкіндігін алу құқығын қамтиды. Қатысушы мемлекеттер еңбек ету, оның ішінде еңбек ету кезінде мүгедектік алған адамдардың еңбек ету құқықтарын, оның ішінде заңнамалық тәртіппен тиісті шараларды, атап айтқанда мыналарға:

a. жұмысқа қабылдау, жалдау және жұмыспен қамту, жұмысын сақтау, қызмет бабы бойынша өсу жағдайларын, жұмыспен қамтудың барлық нысандарына қатысты барлық мәселелер бойынша мүгедектік белгісі бойынша кемсітуге тыйым салуға;

b. мүгедектердің бірдей мүмкіндіктер мен құндылығы бірдей еңбекке бірдей сыйақы алуға, қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын қоса алғанда, бопсалаудан қорғауды және шағымдарын қанағаттандыруды қоса алғанда, әділ және қолайлы еңбек жағдайларына құқықтарын басқалармен тең дәрежеде қорғауға;

c. мүгедектердің өздерінің еңбек ету және кәсіподақ құқықтарын басқалармен теңдей дәрежеде жүзеге асыра алуын қамтамасыз етуге;

d. мүгедектерге техникалық және кәсіптік бағдарлардың жалпы бағдарламаларына, жұмысқа орналастыру қызметтеріне және кәсіптік әрі үздіксіз оқытуға тиімді қол жеткізу мүмкіндіктерін беруге;

e. еңбек нарығында мүгедектерді жұмысқа орналастыру мен олардың қызмет бабында өсу мүмкіндіктерін кеңейтуге, сондай-ақ жұмыс іздеуге, алуға, жұмысын сақтауға және жаңғыртуға көмек көрсетуге;

f. жеке еңбек қызметіне, кәсіпкерлікке, кооперативтерді дамытуға және өзінің жеке ісін ұйымдастыруға мүмкіндіктерін кеңейтуге;

g. мүгедектерді мемлекеттік секторға жалдауға;

h. оң іс-қимылдар бағдарламаларын, ынталандыруларды және басқа шараларды қамтуы мүмкін тиісті стратегиялар мен шаралардың көмегімен мүгедектерді жеке секторға жалдауды ынталандыруға;

i. мүгедектерді жұмыс орнын жүйелі бейімдеумен қамтамасыз етуге;

j. мүгедектердің ашық еңбек нарығы жағдайларында жұмыс тәжірибесін алуын көтермелеуге;

k. мүгедектерге арналған кәсіптік және біліктілік оңалту, жұмыс орындарын сақтау және жұмысқа қайта оралу бағдарламаларын көтермелеуге бағытталған шараларды қабылдау жолымен іске асыруды қамтамасыз етеді және көтермелейді - делінген.

Әлеуметтік технологиялар - әлеуметтік басқару мақсаттарына қол жеткізу немесе еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік мәселелерді шешу үшін басқару субъектісі қолданатын операцияларды жасау үшін әзірленетін әдістердің үйлесімділігі.

Еліміздегі Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2018-2020 жылдарға арналған мәліметтері бойынша 45475 мүмкіндігі шектеулі азамат жұмысқа орналастырылған. Оның ішінде: 25610 адам тұрақты жұмысқа орналасқан; 19865 мүгедек уақытша жұмысқа орналасқан. Бұл кезеңде республика бойынша барлығы 51 759 мүмкіндігі шектеулі адам жұмыспен қамту мәселесін шешуге өтініш білдірген [20].

Салыстырмалы түрде басқа да мәлімет көздеріне қарасақ: 2019 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша еңбекке жарамды жастағы мүгедектігі бар 411 мың адамның 27 % -нан астамы (111,5 мың адам) жұмыс істеген.

2019 жылы нысаналы топқа жататын жұмыссыздар қатарынан мүгедектік топтағы 30 мүгедек жұмыссыз ретінде тіркелді, 5 мүгедек тұрақты жұмысқа орналасты. 19 мүгедек қоғамдық жұмыстарға жолданды. Екі (2) мүгедек жастар тәжірибесіне, төрт (4) мүгедек әлеуметтік жұмыс орындарына жолданды. Есепті кезеңнің аяғына жиырма бес (25) мүгедек тіркелген [21].

Мүмкіндігі шектеулі жандарды еңбекпен қамту ісінде 2021 жылы Еңбек министрлігінің дерегіне жүгінсек, елімізде еңбекке жарамды 85,5 мың мүгедек жұмыспен қамтылды, олар негізінен III топтағылар, дегенмен бұл еңбекке жарамды мүгедектердің бестен бір бөлігі.

Қазақстанда министрдің 2023 жылғы есебіне тоқталсақ, республикада 719000-нан аса мүгедек бар оның ішінде 538,1 мыңы 2 және 3 топтағы болғандықтан еңбекке жарамды болған [21].

Жалпы мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту жұмыстарына байланысты заңдылық негіздерге тоқталсақ:

1. Жұмыс орындарын квоталау:

Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес жергілікті атқарушы органдар (ауыр жұмыстардағы, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті жұмыстардағы жұмыс орындарын есептемегенде) мүгедектігі бар адамдар үшін жұмыс орындарының санынан 2-ден 4%-ға дейінгі мөлшерде жұмыс орындарына квота белгілейді.

2. Мүгедектігі бар адамдар үшін арнайы жұмыс орындарын құру:

Механизм шеңберінде мүгедектерігі бар адамдарға арналған жұмыс орнын жабдықтаған және арнайы жұмыс орнын құрған жұмыс берушінің шығындары өтеледі.

3. 2023 жылдан бастап жұмыс берушілердің шығыстары 300 АЕК (1 млн.теңге) мөлшерінде бекітілді және өтеледі:

Бұдан басқа, жабдықталған арнайы жұмыс орындарына жұмысқа орналасқан мүгедектігі бар адамдардың жалақысы үш жыл ішінде субсидияланады:

- бірінші жылы жалақының 70% - мемлекет субсидиялайды (бұл ретте субсидияланатын бөлік 30 АЕК-тен (103,5 мың теңге) аспауға тиіс), 30% - жұмыс беруші субсидиялайды;
- екінші жылы 65% - мемлекет, ал 35% - жұмыс беруші тарапынан төленді;
- үшінші жыл 60% - мемлекет, ал 40% - жұмыс беруші тарапынан төленді.

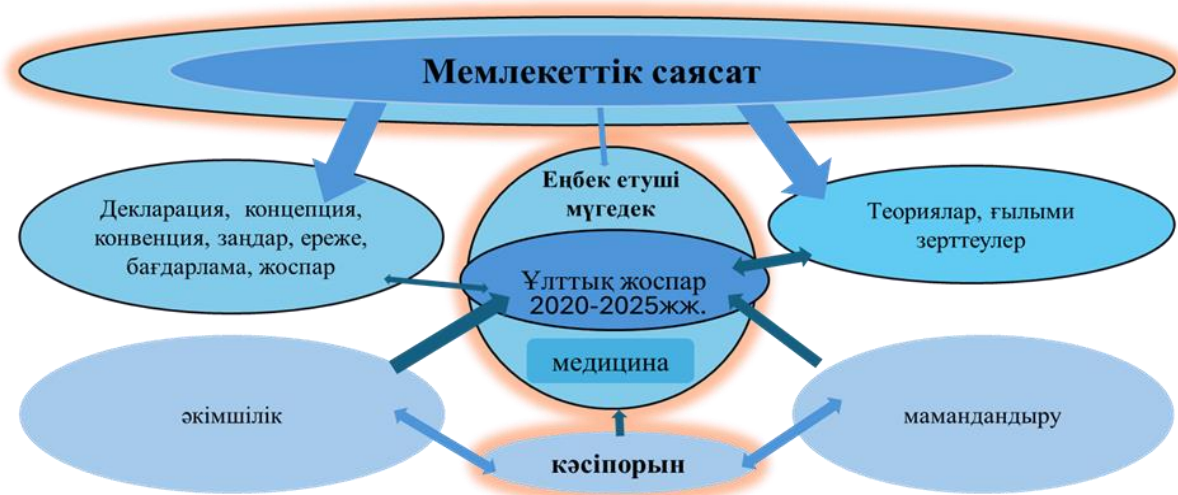
Мәселен, 2023 жыл қортындысында тек Алматыда 56 мың мүмкіндігі шектеулі жан болса, олардың 700-ден астамы түрлі салада еңбек етеді. оларды қолдау мақсатында Алматы қаласында инвентар жобасымен қаламыздағы бүкіл нысандарды мүмкіндігі шектеулі жандарға қолайлы жағдай жасау үшін паспорттау жобасы қолға алынған. Бұл жобада біздің қоғамдағы мәселенің арбада отырған адамдардың жүріп тұрына шетелмен салыстырғанда бірдей мүмкіндіктер жасалған.

Мүгедектігі бар адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және тұрмыс сапасын жақсарту жөнінде (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 28 мамырдағы №326 қаулысы) 2025 жылға дейінгі ұлттық жоспары бойынша.

Бос орындарға және квота бойынша жұмысқа орналастыру, кәсіпкерлік негіздеріне оқыту, өз ісін ашуға микрокредит алу еңбек нарығында жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің негізгі шаралары болып табылады.

Жалпы жергілікті органдар мүгедектігі бар тұлғалардың жалпы орта, кәсіптік және техникалық жоғары білім алғаннан кейінгі жұмыспен қамтылуы туралы мәліметтерді қалыптастыруы қажет, бұл енгізілген инклюзивті білім берудің табыстылығын және мүгедектігі бар жандардың ашық еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілік деңгейін талдауға мүмкіндік береді.

Мемлекеттік бағдарламалар мақсаты қоғамның әр мүшесінің әлеуетін жақсарту. Инновация қоғамның бастапқы әлеуеті болып табылады. Инновациялық әлеуеттің өлшемі қоғамның өмір сүру мүмкіндіктері мен оны қамтамасыз ету. «Әлеуметтік инновация» әлеуметтік салаға саналы ұйымдаспырылған жаңалық енгізу ретінде саналып, әлеуметтік модернизациялау тұрғысының өзекті мәселесі. Қалыптасу процесіндегі елдер үшін «адам капиталы» теориясы қызмет ақысының құрылымдық өзгешелігі ғана емес, еңбек мобилділігінің интенсивтілігімен мазмұнды. Өртүрлі әлеуметтік топтардың әлеуметтік, өнімділігі жоғары, рациональды жұмыспен қамту ҚР-ғы еңбек нарығындағы жұмыспен қамту концепциясының жаңа жолдарын талап етеді. Халықты жұмыспен қамту модернизациясы қоғамның әлеуметтік-экономикалық негізінің, экономикалық құрылымындағы техникалық-технологиялық өзгеруі, экономикалық дамудың қарқындауы, әлеуметтік мәселелерді шешуге жаңа ресурстарды тарту нәтижесінде қол жеткізу болып табылады.



3 - кестеде мүмкіндігі шектеулі жандарды жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясаты бойынша құрылымдық байланысы көрсетілген [22].

Сондай-ақ, 2025 жылға дейін мүгедектер еңбегіне ақы төлеудің жаңа жүйесін енгізу, оңалтудың жаңа технологияларын, инновациялық көмекте көрсетуде фабрикасын қамтуда іске асырылып, заңдық негізге енгендері.

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 12.05.2022 №362 бұйрығымен, (01.01.2023 бастап қолданысқа енгізіледі).

2-тарауда қарастырылып, Арнайы жұмыс орындарын құратын жұмыс берушілерді субсидиялаудың тәртібі қаралып бекітілді).

Мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құратын жұмыс берушілердің шығындарын субсидиялау қағидалары мен шарттарында қаралды.

Субсидия - мүгедектер үшін арнайы жұмыс орындарын құру есебінен жұмысқа орналасуға жәрдемдесетін жұмыс берушілер үшін мемлекет көрсететін қаржылық жәрдемдесу.

3-тарауда Арнайы жұмыс орындарын құруға байланысты жұмыс берушілерді субсидиялау жөніндегі жұмыстарды ұйымдастыруды халықты жұмыспен қамту орталықтары жергілікті бюджет есебінен жүзеге асырады.

3-тармақ жаңа редакциясында - ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 29.12.2022 №537 бұйрығымен (01.01.2023 бастап қолданысқа енгізіледі).

4-тарауда Мүгедектігі бар адамдарды арнайы жұмыс орындарына орналастыру мүмкіндігі туралы ақпараттандыруды:

- тиісті өңірдің мүгедектігі бар адамдардың қоғамдық бірлестіктеріне ақпарат жолдау арқылы ауданның, облыстық, республикалық маңызы бар қалалардың, астананың халықты жұмыспен қамту мәселелерін шешу жөніндегі жергілікті органы;

- мүмкіндігі шектеулі жұмыс жасауға қабілетті адамның өзі жүгінген кезінде халықты жұмыспен қамту орталығы онымен жұмыс жүргізеді.

4-тармақ жаңа редакцияда - ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 14.09.2022 №367 бұйрығымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі).

Депрофессионализм - бұл жоғары кәсіби мамандарға деген сұраныстың төмендеуі, ал мүгедектікке түсіп, мүмкіндігі шектелген жандар үшін, дене кемістігіне байланысты жаңа мамандық бағытын меңгеру қажеттілігі тууымен қайшылықты мәселелерді шешумен маңызды.

Қазақстандық еңбек нарығының ерекшелігі, еңбек шарты бойынша ұйымдарда немесе кәсіпорындарда жұмыс істейтіндердің арасында білімділіктің жоғары деңгейі.

Жалпы, цифрландыру, роботтандыру және автоматтандыру процестері қазақстандық кәсіпорындардың жұмысына біртіндеп енгізілуде. Бұл мүмкіндігі шектеулі жандарға еңбек нарығындағы жаңа кәсіби мамандықтарды меңгерудің жолдары өажеттілігін тудырумен ғылыми ізденістер бастауы болып отыр. Мәселен, жасанды интеллект мүмкіндігі шектеулі жандардың еңбек нарығындағы жаңа жұмыс иесі болуына мүмкіндік әкелуі мүмкін. Халықаралық ақпараттандыру академиясының академигі Таңсәуле Серікова ғылым мен білім беру қызметін дамытуға қосқан үлесі үшін берілетін

номинация PhD доктор, қауымдастырылған профессор дәрежесін иеленді. Арбаға таңылған ғалым 2017 жылдан бері І топтағы мүгедегі. Ол Бюргер ауруына шалдыққан, оның аяғына 18 рет ота жасалған. Солай бола тұра ғылыммен айналысып еңбектенді.

ҰБТ тест тапсыруға, 2021 жылы бар-жоғы 90 адам қатысқан. Жатақханадағы орындар бірінші кезекте осындай ерекше күтімге зәру жандарға беріледі. Келесі жылы 78 жоғары оқу орнында мүгедектігі бар 1 588 студент оқыды [22].

Қорытынды. Елімізде ғылым мен техниканың дамуымен қоғамдағы жаңа қатынастардың қалыптасуы, жаңа көзқарастардағы қоғамның әрқайсымен жұмыс жасауды талап етіп отыр. Бұл бүгінгі таңдағы жасанды интеллектіні пайдалану мүгедектерге көмектесудің зор мүмкіндіктер бастауы.

Мүмкіндігі шектеулі жандарды еңбекпен қамтуды ұйымдастырудың жан-жақты үйлесімді қамтылуы-мен маңызды. Дамыған елдердің бәріне аз болса да, азған топтар кездеседі. Оларды белгілі топқа жатқызудың өзі өте қиын. Оларды (панасыз мүгедектерде бар арасында) көбінде бізде елде бомждар дейді, ал социологияда андеркласс деп атайды. Олар өте бай елдерде де бар. Сол топтарды құратын кейбір девианттылық жағдайларды медицинализациялық, яғни мемлекет тарапынан емдеу шарасы арқылы шешу жолдары елімізде заңды негіздерде қамтылып, еңбекпен қамтуда кәсіби білім беру, өндіріспен байланыс, барлық өмірлік маңызды жағдайлар жасау 2025 жылға дейінгі ұлттық жоспармен қамтылған.

Қазіргі қоғамда еңбек бөлінісі мораль мен әлеуметтік нығайтуға пәрменді күш есебінде ықпал ету үшін аномия, мәжбүрлі еңбек бөлінісі және мамандандыру дұрыс үйлестіруі тиіс. Бүгінгі қоғамда ортақ тәжірибе мен ортақ нанымдар бойынша емес, олардың орнына олар айырмашылықтары арқылы бірігіп, бір-біріне деген ортақ қажеттілікті туындатады. Дюркгейм оның кілті-әлеуметтік әділдік, дейді [23].

Өндірістердегі жартылай роботталған, дене күшін қажет етпейтін жұмыстарға техникалық кәсіби білім меңгерім бейімді мүмкіндігі шектеулі жандарды қысқа мерзімді оқыту курстары арқылы орналас-тыру, мәдени - шығармашылық жұмыс айналымдарына көмектесу тағы басқа да квоталық орындармен қамтамасыз ету мемлекет тапсырысындағы әлеуметтік құрылымдар міндеті. Ғылыми тұрғыдан үнемі жетілдіре, заман талаптарымен жасанды интеллект көмегіне сүйене қолдау, ел экономикасы статисти-касындағы әлеуметтендіру құрылымының жаңа статистикасымен көрініс табумен маңызды.

Бұл саланы дамытудың басты мәселелері ғылыми-техникалық және заңнамалық тұрғыдан қамтуды жан-жақтылықпен іске асыру болып табылады.

Халықты әлеуметтік қорғау жүйесі әлеуметтік-экономикалық саясатты жүзеге асыру институт-тарының бәрі болып табылады, оның мақсаты қоғамның әлеуметтік тұрақтылығынан және тұрақты экономикалық дамуынан тұрады.

«Мейірімділік әлемді құтқарады» деген көне үнді аформизмі, азаматтың асыл мұралық сөзі, қазақ халқының ажырамас адами философиясының негізі.

Мүгедектігі бар азаматтарға жұмыс табудың ең қарапайым жолының бірі - электронды еңбек биржасынан - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің enbek.kz сайтынан бос жұмыс орындарын іздеу. Мұнда мүгедектігі бар азаматтарға арналған бөлек бет бар. Сайтта түйіндемеңізді жариялауға, «Жеке кабинет» ашуға, жұмыс берушілерге өтініш қалдыруыңызға болады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Takasaki Y. Impacts of disability on poverty: Quasi-experimental evidence from landmine amputees in Cambodia // *Journal of Economic Behavior & Organization*. - 2020. - №180. 85-107 p.
2. Connolly M. & Harms L. *Social Work: From Theory to Practice // 2nd ed Port Melbourne: Cambridge University Press*. - 2012 g.
3. Healy K. *Social Work Theories is Creating Frameworks for Practice // 2nd ed. Basingstoke, United Kingdom: Palgrave Macmillan*. - 2014 g.
4. Sandler J. & Freud A. *The Analysis of Defense: The Ego & the Mechanisms of Defense Revisited // New York: International Universities Press, 1985. 556 p.*
5. Bloom S.L. *Creating Sanctuary: Toward the Evolution of Sane Societies // 2nd Edition. New York: Routledge, 2013. 368 p.*
6. Dominelli L. *Anti Oppressive Social Work Theory and Practice // Cambridge, MA: Palgrave Macmillan, 2002. 211 p.*
7. Reisch M. *The Routledge International Handbook of Social Justice // London: Routledge, 2016. 560 p.*
8. Pierson J. *Tackling Poverty and Social Exclusion Promoting Social Justice in Social Work // Routledge; 3rd edition 2016. 242 p.*
9. Shakespeare T. *Openings to the infinite ocean: A friendly offering of Hore. -2020 g.*

10. Маслоу А.Г. Психология бытия // *Хрестоматия: Психология личности в трудах зарубежных психологов*, 2022 г. 215-216 с.
11. Садырова М.С. Әлеуметтану: өзекті мәселелер. Алматы: «Эверо», 2011. - 315 б.
12. Мүгедектердің құқықтары туралы конвенцияны ратификациялау туралы. Қазақстан Республикасының Заңы 2015 жылғы 20 ақпандағы №288-V ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000288>
13. Мүгедектердің құқықтары туралы конвенцияны жүзеге асыру мақсатында Қазақстан Республикасы қабылдаған шаралар туралы бастапқы баяндаманы бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 1 маусымдағы №330 қаулысы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1700000330>
14. Белов В.П., Ефимов И.Н. Тенденции развития реабилитации трудоустройства инвалидов // *Врачебно-трудовая экспертиза и социально-трудовая реабилитация инвалидов. Вып.5 (сб. науч. трудов // ЦИЭТИН)*. - М., - 1976 г. - 164 с.
15. «Қазақстан Республикасында мүгедек адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және тұрмыс сапасын жақсарту жөніндегі 2025 жылға дейінгі ұлттық жоспарды бекіту 5195 туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 28 мамырдағы №326 қаулысы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000326>
16. Хабина Н.Н. Әлеуметтік жұмысты құқықтық қамтамасыз ету - Алматы «Қазақ университеті», 2018. 115 б.
17. Альшианская А.А. Қазақстанның еңбек нарығындағы жастарды жұмыспен қамту мәселелері. - Нұр-Сұлтан: Қазақстан Республикасының Президентінің жанындағы Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты, 2021. - 82 б.
18. Травматизм на производстве в Республике Казахстан в 2003 году // *Труд в Казахстане*. - Алматы, 2004 - №7. - 33 с.
19. Энтони Роббинс - Шын мәніндегі D&I бойынша инклюзивті мәдениет қалыптастыру бойынша практикалық және прагматикалық кеңестер беруге арналған толыққанды кіріспе. (Питер Даффи, ЕМАЕ Халықаралық мұнай және газ компаниясының D&I бөлімінің директоры) - Алматы, 2019. - 102 б.
20. Мовкебаева З.А., Дузелбаева А.Б. Арнайы және инклюзивті білім берудегі этнопедагогикалық тұғырлар. - Алматы, 2020. - 115 б.
21. Сокира Т.С., Мылибаева З.Т. Актуальные проблемы занятости лиц с инвалидностью в республике казахстан // *Central Asian Economic Review*. - 2021г. №5 32-45 с.
22. Халық үні 09.12.2022 ж.
23. Дюркгейм Э.О. О разделении общественного труда // *Пер. с фр. А.Б.Гофмана, примечания В.В.Сапова*. - М.: Канон, 1996. - 432 с.
24. Дюркгейм Э.О. Правила социологического метода // М.: АСТ, 2021. - 384 с.

References:

1. Takasaki Y. Impacts of disability on poverty: Quasi-experimental evidence from landmine amputees in Cambodia // *Journal of Economic Behavior & Organization*. - 2020. - №180. 85-107 p.
2. Connolly M. & Harms L. *Social Work: From Theory to Practice* // 2nd ed Port Melbourne: Cambridge University Press. - 2012 g.
3. Healy K. *Social Work Theories is Creating Frameworks for Practice* // 2nd ed. Basingstoke, United Kingdom: Palgrave Macmillan. - 2014 g.
4. Sandler J. & Freud A. *The Analysis of Defense: The Ego & the Mechanisms of Defense Revisited* // New York: International Universities Press, 1985. 556 p.
5. Bloom S.L. *Creating Sanctuary: Toward the Evolution of Sane Societies* // 2nd Edition. New York: Routledge, 2013. 368 p.
6. Dominelli L. *Anti Oppressive Social Work Theory and Practice* // Cambridge, MA: Palgrave Macmillan, 2002. 211 p.
7. Reisch M. *The Routledge International Handbook of Social Justice* // London: Routledge, 2016. 560 p.
8. Pierson J. *Tackling Poverty and Social Exclusion Promoting Social Justice in Social Work* // Routledge; 3rd edition 2016. 242 p.
9. Shakespeare T. *Openings to the infinite ocean: A friendly offering of Hore*. - 2020g.
10. Maslow A.G. *Psychology of being* // *Reader: Personality psychology in the works of foreign psychologists*, 2022, 215-216 p.

11. Sadyrova M.S. *Sociology: current issues*. Almaty: "Evero", 2011. - 315 p.
12. *On the ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Law of the Republic of Kazakhstan dated February 20, 2015 No. 288-V RKZ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000288>
13. *On the approval of the initial report on the measures taken by the Republic of Kazakhstan to implement the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Resolution No. 330 of the Government of the Republic of Kazakhstan dated June 1, 2017 // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1700000330>
14. Belov V.P., Efimov I.N. *Trends in the development of rehabilitation of employment of disabled people // Medical and labor examination and social and labor rehabilitation of disabled people. Issue 5 (collection of scientific works // CIETIN)*. - M., - 1976 - 164 p.
15. *Resolution No. 326 of the Government of the Republic of Kazakhstan of May 28, 2019 "On the approval of the national plan until 2025 on ensuring the rights of disabled people and improving the quality of life until 2025"* // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000326>
16. Habina N.N. *Legal provision of social work - Almaty "Kazakh University"*, 2018. 115 p.
17. Alshanskaya A.A. *Problems of youth employment in the labor market of Kazakhstan*. - Nur-Sultan: Kazakhstan Institute of Strategic Studies under the President of the Republic of Kazakhstan, 2021. - 82 p.
18. *Injuries at work in the Republic of Kazakhstan in 2003 // Labor in Kazakhstan*. - Almaty, 2004 - No. 7. - 33 p.
19. Anthony Robbins - *A comprehensive introduction to real D&I providing practical and pragmatic advice on building an inclusive culture*. (Peter Duffy, director of the D&I department of EMAE International Oil and Gas Company) - Almaty, 2019. - 102 p.
20. Movkebaeva Z.A., Duzelbaeva A.B. *Ethno-pedagogical foundations in special and inclusive education*. - Almaty, 2020. - 115 p.
21. Sokira T.S., Myshbaeva Z.T. *Current problems of employment of persons with disabilities in the Republic of Kazakhstan // Central Asian Economic Review*. - 2021 №5 32-45 p.
22. *Voice of the People* 09.12.2022
23. Durkheim E.O. *On the division of social labor // Transl. from fr: A.B.Hoffman, notes by V.V.Sapov*. - M.: Kanon, 1996. - 432 p.
24. Durkheim E.O. *Rules of the sociological method // M.: AST, 2021*. - 384 p.