

Асия Кайрошовна Атабаеваның «8D04107001-Экономика» білім беру бағдарламасы бойынша философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін ұсынылған «Қазақстандағы цифрлық экономиканың қалыптасуы жағдайындағы халықтың жұмыспен қамтылуының өзгеруі» тақырыбындағы диссертациялық жұмысына

АННОТАЦИЯ

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Цифрлық технологияларды енгізу еңбек нарығындағы және жалпы экономикадағы құрылымдық өзгерістердің негізгі факторларының бірі болып табылады. Жұмыспен қамтудың дәстүрлі нысаны жұмыспен қамту нысандарының жаңа түрлеріне айналуға, ал қызметкерлерден цифрлық құзыреттер мен дағдылар талап етіледі. Қызметкерлерді босату мүмкіндігі икемді жұмыспен қамту тәртiптерiн қолдану арқылы талап етілетін жаңа жұмыс орындарын құрумен ұштастырылады. Цифрландыруды кеңейтумен қалыптастырылатын жұмыс күшінің кәсіби құрылымының өзгеру қарқындары, сондай-ақ цифрлық экономика үшін кадрлар даярлау жүйесін жетілдіру тәсілдері айқындалады. Сонымен қатар, өзін-өзі жұмыспен қамту және бейресми жұмыспен қамтудың маңызды сегменттері сақталуда, ал олар әлеуметтік қорғау жүйесінің талаптарына әрдайым сәйкес келе бермейді.

Әлемдік экономикадағы өзгерістік үдерістер жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандарында айқындалады, олардың құрамында қазіргі уақытта уақытша, толық емес, шамадан тыс жұмыспен қамту, бейресми жұмыспен қамту, өзін-өзі жұмыспен қамту, қашықтықтан жұмыспен қамту бөліп көрсетіледі, бұлардың жұмыс беруші мен қызметкердің нақты қажеттіліктерін қанағаттандыратын әрқайсысы қалаулы немесе мәжбүрлі болуы мүмкін.

Бұрын белгісіз мерзімге жасалған екі субъект арасындағы келісім-шартқа негізделген қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары өзгеруде. Қазіргі еңбек нарығында еңбек келісім-шартының тараптары бірнешеу болуы мүмкін, ол белгілі бір жоба үшін жасала алады. Еңбек қатынастарының азаматтық-құқықтық нысаны тез таралуда.

Қазақстанның еңбек нарығында қазіргі заманғы үрдістердің көбі бизнестің бәсекеге қабілеттілігін арттыру және жалдамалы қызметкерлер мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін ілеспе әлеуметтік мәселелер үшін олардың жетістіктерінің барлық жиынтығында кеңінен таралған.

Тұңғыш Президент Н.Ә. Назарбаев ұсынған «Қазақстан-2050: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» стратегиясына сәйкес мемлекет саясатының басты бағдары «Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына» бағыт болуы тиіс, ол үшін «жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету саясатын жаңғырту» қажет. Бұдан басқа, «нақты жұмысқа орналастыруды елде іске асырылып жатқан барлық бағдарламалар қамтамасыз етуі тиіс». Қойылған міндеттерді шешу үшін Қазақстанда 2008 жылдан бастап, жұмысқа орналасуға көмек көрсетуге

және өз-өзін нәтижелі жұмыспен қамтуды дамытуға бағытталған Еңбек мемлекеттік бағдарламасы және «Бизнестің жол картасы – 2025» бағдарламасы шеңберінде, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары жұмыс істейді.

Әлемнің дамыған 30 елінің қатарына кіру тұжырымдамасында «ерекше еңбек жағдайларына мұқтаж азаматтардың санаттарын жұмысқа орналастыру шеңберінде жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің, оның ішінде жұмыспен қамтудың икемді нысандарын дамыту арқылы жәрдемдесудің арнайы тетіктері әзірленетін болады» деп атап көрсетілген. Елдің бәсекеге қабілеттілігінің сөзсіз алғышарттарының арасында цифрлық сауаттылық пен кәсіби машық сияқты факторлар бар. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жұмыссыздар экономикалық өсудің резерві болып табылады, сондықтан адамдарды нәтижелі жұмыспен қамтуға тарту үшін мүмкіндік беру маңызды.

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты Қазақстан халқына Жолдауында цифрландыру «құлттық бәсекеге қабілеттілікке қол жеткізудің негізгі құралы» ретінде қарастырылатынын атап өтті, сондықтан «кәсіптік білім берудің бүкіл жүйесін еңбек нарығында талап етілетін құзыреттерді қалыптастыруға қайта бағыттау» қажет. 2021 жылғы 1 қыркүйектегі Президенттің «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» Жолдауында Қасым-Жомарт Тоқаев «пандемия еңбек нарығының айтарлықтай өзгеруіне алып келді» деп атап өтті, қашықтықтан жұмыс форматының дамуына және интернет-платформалар негізінде жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының пайда болуына назар аударды. Бұл сала әлеуметтік және құқықтық қорғау тұрғысынан мемлекеттің көмегін қажет етеді.

Осылайша, қарқынды ауысып жатқан еңбек әлемінде қызметкерлердің кәсіби және цифрлық дағдыларды қалыптастыру, жаңа мамандық алу үшін белсенді қайта даярлауды орнату мәселесі жұмыспен қамтуды сақтаудың қажетті шарты бола бастайды. Бұл білім беру институттары мен жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді бағдарламаларының маңыздылығын арттырады. Сонымен қатар, еңбек нарығының барлық қатысушылары экономиканың цифрлық өзгерісі жұмсартпайтын, керісінше шиеленістіретін объективті тәуекелдерді азайту, бейтараптандыру немесе өтеу жүйесіне мұқтаж.

Жоғарыда баяндалғанға байланысты жеделдеп бара жатқан цифрландыру мәнмәтінінде Қазақстан экономикасындағы жұмыспен қамтылудың өзгерісін зерттеу өзекті болып табылады, ал білім беру және әлеуметтік қорғау институттары еңбек нарығына қатысушылар үшін әлеуметтік тәуекелдерді жұмсарту бойынша шаралар әзірлеуді қажет етеді.

Мәселенің даму дәрежесі. Диссертациялық жұмыстапайда болуының іргетасын ақпараттық-коммуникациялық сектордың технологиялары қалаған, постиндустриалды экономикада белсенді талқыланатын мәселе қарастырылады. Жұмыспен қамту нысандары бойынша еңбекке сұраныс құрылымының күрделенуі, кәсіби-біліктілік білімі мен дағдыларын

өзектендіру кезеңдерінің қысқаруы қоғамның жұмыспен қамтудан түсетін кірістер бойынша бөліну үдерістерін күшейтеді.

Жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандары бүкіл әлемдегі еңбек нарықтарының заманауи ерекшелігіне айналды және көптеген ғалымдардың ғылыми еңбектерінде көрініс тапты. Постиндустриалды экономикадағы «стандартты емес жұмыспен қамтуды» зерттеген алғашқы авторлардың бірі А.Каллеберг, Б. Миллер, Р.Д. Аткинсон, Й. Рифкин М. Пиоре, Ч. Сабел және басқалар болды.

Заманауи зерттеулерде У.Хувс, М. Арнтз, Т. Грегори, У.Зерахн, Ц.Б. Фрей, М.А. Осборн, М. Форд, Д. Асемоглу, П. Рестрепо, В.В. Пулкка, Х. Алы және т.б. сияқты авторлар жаһандану, инновациялық белсенділік және экономиканы цифрландыру факторларының стандартты емес жұмыспен қамтылу ауқымына әсерін растайды.

Еңбек нарығының икемділігінің артуы, еңбек қатынастарын модернизациялау және осы құбылыстардың салдары посткеңестік кеңістіктегі зерттеушілердің ғылыми жарияланымдарында көрініс табады: В. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Л.В. Лapidус, В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, И.А. Родионова, Н.Т. Вишневская, А. Зудина, Г. Монусова, Б.А. Мусаев, В.В. Пациорковский, И.В. Новикова, Н. Локтюхина, Е. Черных, А.В. Попов, Е.В. Маслова, А.В. Кученкова, Н.Н. Котова және басқалары. Экономиканы цифрландыру жағдайында жұмыспен қамтуды өзгерту және оны құқықтық реттеу мәселелеріне Е. Садовая, А.В. Кашепов, С.П. Земцов, Г.С. Сологубова, Н.А. Николенко, Б.Ж. Тагаров, А.А. Коган, В.М. Свистунов, Е.М. Офман, С.В. Мамонтова, А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова, М.С. Сагандыков, И.Ю. Ерёмина және басқалары сияқты ғалымдардың жұмыстары арналған.

Қазақстанда халықты жұмыспен қамту саласындағы мәселелер, стандартты емес жұмыспен қамтуды дамытуға ықпал ететін факторларды зерттеу: С.Х.Берешевпен, Т.П. Притворовамен, Б.Л. Тәтібековпен, С.А. Қалиевамен, М.К. Мелдахановамен, Р.К. Сабировамен, С.Н. Сүйеубаевамен, Г.Б. Пестуновамен, С. Жұмамбаевпен, Д.Д. Ермекбаевамен, Л.А. Тусуповамен, Р.Т. Дуламбаевамен, И.В. Онюшевамен және басқалармен зерттелген.

Жұмыспен қамтуды құқықтық қорғау, еңбек нарығының икемділігі, инклюзивті еңбек нарығының бағдарламаларын және жұмыспен қамтудың белсенді шараларын қабылдау мәселелеріне А.П. Жакешов, Г.П. Коптаева, С.С. Тілеубердиев, Ш.Н. Агабеков, Т.С. Сокир, А.К. Жүсібалиев, Г.Ж. Доскеев, А.Б. Бердібеков және т. б. сияқты отандық ғалымдардың еңбектері арналған.

Диссертациялық жұмыстың мақсаты цифрлық экономиканың қалыптасуы жағдайында жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және оның әлеуметтік тәуекелдерін төмендету шараларының жүйесін әзірлеу үшін Қазақстан халқын жұмыспен қамтудағы құрылымдық өзгерістерді зерттеу болды.

Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылды және шешілді:

- жұмыспен қамтудың классикалық теориялары мен цифрлық экономиканың халықты жұмыспен қамту нысандарына әсер етуінің заманауи факторлары жүйеленді;
- әлемнің дамыған елдеріндегі жұмыспен қамтуды өзгерту жағдайында еңбек нарығын реттеудің ерекшеліктері анықталды;
- Қазақстандағы халықты жұмыспен қамту динамикасы мен құрылымына талдау жүргізілді;
- халықтың жан басына шаққандағы орташа табыстарының факторы ретінде стандартты емес жұмыспен қамтудың статистикалық бағасы анықталды;
- стандартты емес жұмыспен қамту ауқымын және осы құбылыстың салдарын арттыру үшін статистикалық маңызды факторлар бөлініп көрсетілді;
- Қазақстанның еңбек нарығы институттары үшін ұсыныстар әзірленді;
- цифрлық технологиялардың әсерінен кәсіптердің түрленуіне талдау жүргізілді;
- цифрлық технологиялардың артықшылықтарын пайдалана отырып, халықтың әлеуметтік осал топтарын жұмыспен қамтуға тарту жөнінде ұсыныстар берілді.

Зерттеу нысаны Қазақстан халқы болып табылады.

Зерттеу пәні экономиканы цифрландыру жағдайында халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және оның әлеуметтік тәуекелдерін төмендету бойынша теориялық ережелердің, эмпирикалық үрдістердің, әдістемелік және тәжірибелік ұсыныстардың жиынтығы болып табылады.

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық маңыздылығы цифрлық экономика жағдайында халықты жұмыспен қамту теориясын одан әрі дамыту үшін оның жеке нәтижелерін пайдалану мүмкіндігімен анықталады. Институционалдық және жүйелік тәсілдердің синтезі авторға келісім-шарттар теориясы мен меншік құқығының ерекшеліктері теориясы негізінде жұмыспен қамту нысандарының неоклассикалық жіктелуін дамытуға мүмкіндік берді.

Зерттеу нәтижелері Қазақстанның Еңбек кодексінің ұғымдық базасын, әлеуметтік сақтандыру институтының жұмыс істеуінің әдістемелік негіздерін дамытуға және жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді бағдарламаларының нәтижелерін бағалауға бағытталған. Диссертантпен өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықты сәйкестендіру әдістемесіне ұсыныстар енгізілді.

Зерттеуде SmartPLS бағдарламалық кешенінің көмегімен динамика мен құрылымды талдаудың, корреляциялық-регрессиялық талдаудың, құрылымдық модельдеудің статистикалық әдістері қолданылды.

Зерттеудің **эмпирикалық базасын** ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігінің Ұлттық статистика бюросының ресми

статистикалық деректерінің нәтижелері; Қазақстан Республикасы Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің, Еуропалық өмір сүру және еңбек жағдайларын жақсарту қорының (Eurofound), Халықаралық еңбек ұйымының (ILO), Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (OECD) ресми сайттарының материалдары құрады.

Жұмыста жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандарындағы халықтан әлеуметтік онлайн сауалнама және қажетті жұмыспен қамту мәселерімен мәтінінде халықтың әлеуметтік-осал топтарынан, атап айтқанда, даму ерекшеліктері бар балаларды тәрбиелеп отырған ата-аналардан телефон арқылы сауалнама деректері қолданылды.

Диссертациялық зерттеу нәтижелерінің ғылыми жаңалығы Қазақстан Республикасында цифрлық экономиканың қалыптасуы кезінде халықты жұмыспен қамтуды өзгерту саласында әзірленген теориялық және тәжірибелік ережелермен айқындалады.

Ғылыми жаңалық келесі ережелерде келтірілген:

- Постиндустриалды экономика жағдайындағы жұмыспен қамту нысандарының жұмыс уақыты тәртіптерінің икемділігі, қолданылатын келісім-шарттың сипаты, еңбекті ұйымдастыру әдісі белгілері бойынша жіктелуі нақтыланған.

- Экономиканы цифрландыру үдерістерінің әсерінен халықты жұмыспен қамтудың өзгерістерін зерттеудің тұжырымдамалық схемасы әзірленді.

- Постиндустриалды экономиканың қалыптасуының белгілері болып табылатын кәсіптердің ірілендірілген топтары мен келісім-шарттар түрлері бойынша жұмыспен қамтудағы құрылымдық ілгерілеулер анықталды.

- Стандарттан тыс жұмыспен қамтудың халықтың табысы мен әлеуметтік тәуекелдеріне әсер етуінің статистикалық маңызды факторлары анықталды.

- Цифрлық экономикаға бейімделу үдерісінде халықтың әлеуметтік тәуекелдерін төмендету бойынша еңбек нарығы институттары мен білім беру институты үшін әдістемелік ұсыныстар әзірленді.

Қорғауға шығарылатын негізгі ғылыми ережелер:

- Стандартты емес жұмыспен қамтудың халықтың табысы мен әлеуметтік тәуекелдеріне әсерін бағалайтын корреляциялық-регрессиялық және құрылымдық модельдеу нәтижелері.

- Халықтың неғұрлым осал санаттарын қолдауға және еңбек нарығындағы шиеленісті төмендетуге ықпал ететін цифрлық экономика жағдайындағы жұмыспен қамтуды өзгертуді ескере отырып, еңбек нарығы институттарының жұмыс істеуін нормативтік-құқықтық және әдістемелік қамтамасыз етуге ұсыныстар.

- Цифрлық экономикадағы жаңа кәсіптер стандарттарын әзірлеу кезінде талап етілуі мүмкін объективті мазмұны мен қиылысу тораптарын сипаттайтын Еңбек нарығының болашағын анықтайтын факторлар картасы.

– Цифрлық экономика үшін өзекті құзыреттер жүйесіндегі «мамандар» санатының еңбек функцияларының өзгеруін көрсететін «Big Data (өнеркәсіптік) талдаушысы» мамандығына арналған кәсіби стандарт негіздері.

– Халықтың әлеуметтік осал санаттарын (мүгедек балалары бар ата-аналарды) жұмыспен қамтуға нысаналы топтың тиімді жұмысқа орналасуына ықпал ететін цифрлық технологиялардың мүмкіндіктерін ескере отырып, Жұмыспен қамту орталықтарының қызметін түрлендіретін тарту тетіктері.

Алынған ұсыныстардың тәжірибелік маңызы халықты жұмыспен қамту қарқындарын талдау және бағалау нәтижелері Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ағымдағы стратегиялық жоспарын әзірлеу кезінде ескерілуі мүмкін, өйткені олар жұмыспен қамту саласындағы үдерістерге тәуелсіз баға береді.

Еңбек міндеттері мен жаңа кәсіптердің қызметтерін, талап етілетін дағдылар мен құзыреттерді айқындау үшін техникалық-технологиялық және әлеуметтік алғышарттар саласындағы әзірлемелерді цифрлық экономиканың кәсіби стандарттарын жасау үшін ҚР Білім және ғылым министрлігімен талап етілуі мүмкін.

Жұмыспен қамтуды реттеудің нормативтік-құқықтық және әдістемелік базасына ұсынылған ұсыныстар жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің, оның ішінде Халықты жұмыспен қамту орталықтарында әлеуметтік осал топтарға қатысты жүргізілетін шаралардың нәтижелілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Бұдан басқа, зерттеу нәтижелері жоғары оқу орындарында «Еңбек нарығының экономикасы», «Эконометрика», «Экономиканы мемлекеттік реттеу», «Кірістер мен еңбекақы саясаты» және т.б. сияқты оқу пәндерінің дәрістік курстарын оқу кезінде қолданыла алады.

Зерттеу нәтижелерін апробациялау және енгізу. Диссертациялық зерттеудің негізгі ережелері ашық баспасөзде апробацияланып, халықаралық және республикалық ғылыми-тәжірибелік конференцияларда баяндалды. Диссертациялық жұмыстың мазмұны 8 ғылыми еңбекте, оның ішінде 1 мақала – Scopus деректер базасына кіретін журналда («Economic Annals-XXI» журналы, «Жалпы экономика, эконометрия және қаржы» пәндік облысы бойынша мақаланы жариялаған кездегі процентиль – 69, қорғау кезінде – 63); 3 мақала – ҚР БҒМ КОКСОН ұсынған басылымдарда; 4 мақала – халықаралық конференциялар материалдарында (оның ішінде, қазақстандық – 2, шетелдік – 2) көрсетілген. Диссертациялық зерттеудің жеке ұсыныстары Ғылым комитеті мен ҚР Білім және ғылым министрлігінің гранты бойынша орындалған ғылыми-зерттеу тақырыбының бір бөлігі болып табылады, бұл ғылыми зерттеулер нәтижелерін енгізу туралы анықтамамен расталады: «Мүгедек балалары бар үй шаруашылықтарын қолдау жүйесі: тұжырымдамалық негіздер, тиімді тәжірибелер, Қазақстандағы даму тетіктері» (тіркеу нөмірі:

AP08856616; іске асыру кезеңі: 2020-2022 жж.).

Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің экономика және халықаралық бизнес кафедрасының «6B05403 – Математикалық экономика, статистика және деректерді талдау» және «6B06102 – IT-кәсіпкерлік және цифрлық экономика» білім беру бағдарламаларын әзірлеу кезінде «Big Data (өнеркәсіптік) талдаушысы» мамандығы үшін әзірленген факторлар картасы және кәсіби стандарт негіздері пайдаланылды.

Диссертацияның құрылымы мен көлемі. Диссертациялық жұмыс нормативтік сілтемелерден, белгілеулерден және қысқартулардан, кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен, он алты беттегі сегіз қосымшадан тұрады. Жұмыстың мазмұны 251 дереккөзді, 41 кестені және 47 суретті қолдана отырып, 158 бетте баяндалған.

«Цифрлық экономиканы қалыптастыру жағдайында халықты жұмыспен қамтудың теориялық негіздері» атты **бірінші тарауда** автор жұмыспен қамтуды зерттеудің тұжырымдамалық негіздерін, экономиканы цифрландырудың жұмыспен қамтуға әсерінің заманауи қарқындарын, жұмыспен қамтуды өзгерту жағдайында еңбек нарығын реттеудің ерекшеліктерін ашты.

18-20 ғасырлардағы экономикалық теориялар еңбек ресурстарын экономикалық өсу факторы ретінде қарастырады, оның ішінде адами капитал теориясы оны елдің және еңбек нарығындағы әр субъектінің бәсекеге қабілеттілік факторы ретінде қарастырды. Тек 20 ғасырдың соңғы онжылдықтарында жұмыспен қамтуды зерттеуде оның нақты нысандары мен олармен байланысты экономикалық қатынастар қарастырыла бастады. Бұл әлемдік экономиканы индустрияландыру кезеңінде басымдыққа ие болған еңбек келісім-шарттарының көбісінің олардың стандартты нысанынан ауытқуының статистикалық байқалатын үдерістеріне байланысты болды. Автоматтандыруға, роботтандыруға және кез келген іскерлік үдерістің барлық элементтеріне компьютерлік технологияларды енгізуге негізделген постиндустриалды экономика жұмыспен қамту нысандарын әртараптандыруды түбегейлі кеңейтті.

Бізбен постиндустриалды экономика жағдайындағы жұмыспен қамту нысандарының жұмыс уақыты тәртіптерінің икемділігі, қолданылатын келісім-шарттың сипаты және еңбекті ұйымдастыру әдісі белгілері бойынша жіктелуі нақтыланды.

Жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандарын жіктеуде біз постиндустриалды экономика жағдайында «келісім-шарт сипаты» белгісінің өзіндік ерекшелігін көрсететін «еңбек келісім-шартына қатысушылардың көп субъектілігі» белгісін енгіздік. Біздің ойымызша, жұмыс күшіне меншік құқығының ерекшелігіне бірнеше субъектілердің қатысуы көптеген заманауи келісім-шарттардың (аутсорсинг, лизинг, аутстаффинг, краудсорсинг, фрилансинг), соның ішінде сандық платформалардың делдалдығының белгісі болып табылады.

Әлемдік экономикалық ғылымды ескере отырып, біз диссертациялық зерттеудің әдіснамалық схемасын жасадық, оған сәйкес экономиканы цифрландыру жағдайында жұмыспен қамтуды өзгерту екі үдерісте жүзеге асырылады:

1) Икемді еңбек келісім-шарттары және жұмыс күшін тарту нысандары.

2) Жұмыс орындары құрылымының өзгеруі (жоғалып бара жатқан, өзгеріп жатқан, АКТ құзыреттері мен дағдыларын қоса отырып, жаңалары).

Екінші «Қазақстандағы халықтың жұмыспен қамтылуын талдау және бағалау» тарауында халықтың жұмыспен қамтылуын өзгертуді жан-жақты зерттеу үшін талдаудың үш түрі қолданылды: көрсеткіштерді салыстырмалы статистикалық талдау, көптік корреляциялық-регрессиялық талдау, Smart PLS бағдарламасы негізінде деректерді құрылымдық талдау.

1) Қызметтер саласындағы жұмыспен қамту үлесінің өсуі 2001-2020 жылдар кезеңінде жұмыспен қамтудағы басым құрылымдық үрдіс болып табылады. Қызметтер саласындағы қызметкерлер санының өсімше қарқыны бойынша 2010-2020 жылдары «Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет» көш бастап тұр - 70,6%. Қызметтің бұл түрінің құрамында постиндустриалды экономика мен оның цифрлық базасының негізі болып табылатын ақпараттық және компьютерлік, ғылыми және ғылыми-техникалық қызметтер ескеріледі. Қызметтер саласында жұмыс істейтіндердің үлес салмағының артуы стандартты емес жұмыспен қамту тәжірибесін таратудың алғышарттарын қалыптастырады, өйткені бұл салада сұраныс ерекшеліктері басқаларға қарағанда стандартты емес кестелер мен ұсыныс тәртіптерін, демек, жұмыспен қамту нысандарын қажет етеді.

Икемді еңбек келісім-шарттары мен жұмыспен қамту нысандары келесідей белгілермен сипатталады:

– Әрбір он төртінші қызметкерде толық емес жұмыс аптасы бар, ал әрбір төртіншіде жұмыс аптасының стандартты ұзақтығынан жоғары немесе төмен қарай ауытқулары бар. 2001-2020 жылдар кезеңінде өсудің ең елеулі қарқыны тұру және тамақтану қызметтерінде (562,25%), қаржы және сақтандыру қызметінде (229,2%), кәсіби және іскерлік қызметтерде (198,5%) байқалады. Толық емес жұмыспен қамту келісім-шарттарын қолдану бойынша көшбасшылардың жеткілікті тұрақты тобы қалыптасты. Бұл солтүстік-шығыс және орталық өңірлер: Солтүстік Қазақстан, Қостанай, Шығыс Қазақстан, Қарағанды облыстары. Бұл тәжірибе астаналарда да кеңінен таралған. Оңтүстік және Батыс: Алматы, Қызылорда, Жамбыл, Атырау облыстары ішінара жұмыспен қамтуды қолдануға бейім емес.

– Уақытша жұмыспен қамтылу елеусіз мөлшермен сипатталады (2020 жылы 6,2%), бірақ 2017 жылдан бастап орташа жылдық өсу қарқыны 0,8% байқалады. Қосымша және АҚС келісім-шарттарды қолдану

тәжірибесі аутсорсинг немесе аутстаффинг құбылысын сипаттайды, олар әлі де аз, алайда тұрақты өсу қарқыны бар.

– Қазақстандағы өзін-өзі жұмыспен қамту абсолютті және салыстырмалы өлшемде азайды және оның жұмыспен қамтудағы үлесі 2006 жылғы 35,5%-дан 2020 жылы 23,4%-ға дейін қысқарды.

– Бейресми жұмыспен қамту ресми сектор кәсіпорындарында 2006 жылғы 15,5%-дан 2020 жылы 7,9%-ға дейінекі есеге дерлік, ал ресми емес сектор кәсіпорындарында тиісінше 9,5%-дан 6,1%-ға дейін төмендеді. Бейресми жұмыспен қамтудың көшбасшылары ауыл шаруашылығы, сауда және құрылыс болып табылады және рейтингтегі бұл орындар 2006 жылдан бері сақталып келеді.

Қазіргі уақытта Қазақстан статистикасында қызмет түрлері бойынша жұмыс орындарын цифрландыру көрсеткіштері бақыландырындықтан, біз жанама көрсеткіштерді бағаладық.

2001 жылдан бастап 2020 жылға дейінгі кезеңде Қазақстанның еңбек нарығындағы жұмыс күшіне сұраныстың өзгеруі кәсіби мамандар орнының 14,2%-ға: 19,3%- дан 33,5%-ға оң құрылымдық өзгерістерінде көрініс тапты. Қазіргі уақытта жұмыспен қамтылғандардың үштен бірі кәсіби мамандар. білім беру, денсаулық сақтау және мемлекеттік басқару саласында ғана емес, сонымен қатар қаржылық, кәсіби, ғылыми және техникалық қызметте де кәсіби мамандардың үлесі артып келеді. «Кәсіби мамандар» тобындағы бос жұмыс орындарының орташа жылдық ең көп өсімі 2013-2020 жылдар кезеңінде білім беруде (6,1%), кәсіби және іскерлік қызметтерде (4,5%) байқалады.

Ірілендірілген жұмыс топтары (кәсіби мамандар) бойынша қызметкерлер санының құрылымында және бос жұмыс орындарының құрылымында (өндірістік жабдық операторлары) өзгерістер байқалады. Ғылымды қажетсінетін және жоғары технологиялық мамандықтарға сұраныс байқала бастады.

2) регрессиялық модельге 2005-2020 жылдар кезеңінде халықтың жан басына шаққандағы орташа табысына әсер етуі мүмкін 12 фактор кірді: әлеуметтік, демографиялық, экономикалық, стандартты және стандартты емес жұмыспен қамту көрсеткіштері.

Регрессиялық талдау нәтижелері бойынша мынадай қорытындылар жасалды:

- жасалған көптік регрессия моделі сапаның барлық белгілерін қанағаттандырады. Регрессорлардың маңыздылық деңгейі 0,05-тен аз (Р-мән), бұл модельге кіретін регрессия коэффициенттерінің маңыздылығы мен сенімділігін сипаттайды. Детерминацияның көптік коэффициенті 0,99-ға тең, бұл модельдің 99%-ы оған кіретін факторлармен түсіндіріледі;

- мультиколлинеарлықтың, автокорреляцияның және гетероскедастиканың болмауы жасалған модельдің барабарлығы мен сенімділігін растайды;

- жан басына шаққандағы орташа табыс деңгейінің жоғарылауында

және нәтижесінде халықтың өмірінде халықты жұмыспен қамту көрсеткіштері негізгі рөл атқарады, бұл есептелген серпімділік коэффициентімен ($\Delta_{x7}=1,57$) және жоғары регрессия коэффициентімен ($b_7 = 6,62$) расталады;

- бейресми жұмыспен қамту халықтың табысының мөлшеріне кері байланысты, яғни бейресми жұмыспен қамту ауқымының қысқаруы кірістердің өсуіне әкеледі. Сонымен қатар, ресми статистика деректеріне сәйкес толық емес және шұғыл жұмыспен қамту ауқымы макро деңгейде жан басына шаққандағы орташа табысқа ықпал етудің маңызды факторы ретінде көріну үшін жеткілікті үлкен емес. Өзін-өзі жұмыспен қамтуға келетін болсақ, ол іс жүзінде бейресми жұмыспен байланысты. Өзін-өзі жұмыспен қамтудағы орташа жан басына шаққандағы табыс деңгейімен корреляция коэффициенті бейресми жұмыспен қамтылғанға қарағанда 0,1-ге аз, бірақ коллинеарлықты тексеру рәсімі нәтижесінде бейресми жұмыспен қамту таңдалды, өйткені өзін-өзі жұмыспен қамтуда байланыс коэффициенті азырақ. Бейресми жұмыспен қамту көрсеткіштері мен халықтың табысы арасындағы теріс корреляция қызметкерлердің еңбек қатынастарының осалдығы мен тұрақсыздығын растайды;

- халықтың өмір сүру деңгейін арттырудың басты көзі еңбекақы болып табылады. Халықтың еңбек табысы деңгейінің өсуіне қарай республикада ел халқының өмір сүру деңгейі мен сапасын арттырудың маңызды факторларының бірі ретіндегі халықтың жан басына шаққандағы орташа табысының тұрақты өсуі байқалады.

Жүргізілген талдау нәтижелері қазіргі кезеңде Қазақстанда жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлерін пайдалану кейбір жағымсыз салдарларға алып келетінін, негізінен халықтың табысын төмендететінін көрсетеді. Осы үрдістерді реттеу бағыттарының ішінде авторлар мемлекеттік саясатта қызметкерлерді көлеңкеден ресми жұмыспен қамтуға шығу үшін қолдауға назар аударуды ұсынады.

3) Әлеуметтік сауалнама нәтижелері бойынша құрылған PLS-PM құрылымдық моделі Қазақстанда стандартты емес жұмыспен қамтудың екі мәселесін анықтауға мүмкіндік берді: стандартты емес жұмыспен қамтылғандарды әлсіз әлеуметтік қорғау (мысалы, медициналық сақтандыру жүйесінде бірнеше жұмыс берушілерден аударымдар ескерілмейді) және қызметкерлердің адами капиталын өсірудегі шектеулер.

Стандартты емес жұмыспен қамтудың адами капитал, білім беру, цифрландыру, әлеуметтік қорғау, әлеуметтік теңсіздік және халықтың табысы сияқты факторлармен гипотезалық байланысы бар 8 гипотеза ұсынылды.

Білім беру, табыстар және адами капитал-бұл жеке қасиеттер. Сондықтан білім берудің стандартты емес жұмыспен қамтуға ықпал етудің алынған жоғары коэффициентін (0,639) жұмыс орнын, қосымша жұмыспен қамтуды іздеп жүрген адамдар үшін маңызды фактор ретінде түсіндіруге

болады, өйткені еңбек нарығының жаңа жағдайларында қызметкерлердің көпшілігіне жоғары біліктілік талаптары қойылады. Осындай мәселеге тап болған адамдар білім берудің маңыздылығын жұмысқа орналасудың шешуші факторы ретінде түсіне бастайды.

Стандартты емес жұмыспен қамтудың табыстарға әсері де жоғары корреляцияға ие (0,705). Көптеген жағдайларда стандартты емес жұмыспен қамту қосымша табыс көзі немесе жұмыссыз мәртебесіне балама болып табылады.

Сыртқы факторлардың әсерін (цифрландыру, әлеуметтік қорғау, әлеуметтік теңсіздік) зерттей отырып, цифрландыру (H7 гипотезасы) стандартты емес жұмыспен қамтуға (0,322) айтарлықтай күшті әсер етеді деп қорытынды жасауға болады. Мүмкін, бұл адамдардың COVID пандемиясымен байланысты қазіргі жағдайын жеке қабылдауының, сондай-ақ ақпараттық технологиялардың қарқынды дамуының нәтижесі шығар, бұл онлайн және қашықтан жұмыс істеуге мүмкіндік береді.

Стандартты емес жұмыспен қамту мен әлеуметтік теңсіздік арасындағы оң байланыс (H3 гипотезасы) үлкен алаңдаушылық туғызады, өйткені респонденттердің пікірінше икемді жұмыспен қамтудың өсуі кедейлік пен теңсіздіктің өсуіне, демек, елдегі әлеуметтік шиеленістің өсуіне әкеледі.

«Стандартты емес жұмыспен қамту» тәуелді айнымалы үшін детерминация коэффициенті R-квадраттың мәні жоғары 0,8 мәнге ие, бұл модельге енгізілген факторлар (цифрландыру, адами капитал, білім беру, әлеуметтік қорғау) оны жақсы сипаттайтынын және осы айнымалыға жоғары дәрежеде әсер ететінін көрсетеді.

«Әлеуметтік теңсіздік» тәуелді айнымалы үшін R-квадрат жеткілікті жақсы көрсеткіш 0,65-кетең. Бұл әлеуметтік теңсіздік моделі 65%-ға оған кіретін стандартты емес жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау және халықтың табыстары факторларымен түсіндіріледі.

«Халықтың табысы» айнымалысының детерминация коэффициенті 0,5ке тең, яғни модельдің 50%-і стандартты емес жұмыспен қамтудың регрессорымен сипатталады.

Жалпы, жүргізілген талдау көрсеткендей, модельдің барлық алынған бағалары сенімді және барабар. Сондықтан алынған нәтижелерді жұмыспен қамтуды реттеудің институционалдық жүйесіне арналған ұсыныстарды одан әрі зерттеу және әзірлеу үшін пайдалануға болады.

Үшінші тарау халықты жұмыспен қамту институттарын және оларға енгізілген тетіктерді жетілдіру бойынша ұсыныстар мен ұсынымдарды қамтиды.

Біз ұсынатын тетіктер мен ұсыныстар төрт бағытта топтастырылған:

1. Цифрлық экономика жағдайында жұмыспен қамту саласын құқықтық реттеуді жетілдіру. Біз «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңға мынадай анықтамаларды енгізуді ұсынып отырмыз: икемді жұмыспен қамту, бірлескен жұмыс, цифрлық еңбек платформасы,

цифрлық еңбек платформасы қызметтерінің жеткізушісі.

Цифрлық еңбек платформаларын реттеудің негізгі бағыты, ең алдымен, қызметкерлерді әлеуметтік қорғау болуы тиіс. Осы мақсатқа қол жеткізу үшін платформа қызметкерлері туралы деректерді бақылаушы органдармен алмасу арқылы еңбек платформаларына бақылау орнату қажет. Мұндай мәліметтер қызметтерді орындаушының жұмыс істеген сағаттарының саны, алған еңбекақысы болуы мүмкін, яғни көмек беретін ақпарат, мысалы, салық органдарына зейнетақы мен әлеуметтік төлемдердің мөлшерін анықтауға көмектесетін ақпарат.

Мұндай тәсілді іс жүзінде іске асыру үшін тиісті мемлекеттік органдарға еңбек платформаларының технологиялық ерекшеліктері мен архитектураларын ескеруге, сондай-ақ еңбек платформаларының қызметі туралы ұсынылатын ақпаратты пайдалануға және талдауға мүмкіндік беретін тиісті нормативтік-құқықтық реттеу қажет.

Осы міндетті жүзеге асыру үшін платформалар реттеуші органдармен өз саясаты және қызметінің нәтижелері туралы деректермен алмасуы тиіс, ал реттеуші органдар платформалармен тиімді өзара әрекет ету үшін жағдай жасауы тиіс.

Реттеуші органдар, өз кезегінде, платформаларға өзара келісілген шекті мәндерді (белгілерді) сақтаған жағдайда еркіндікті қамтамасыз етуі тиіс. Осыған байланысты реттеуші органдар мен платформалардың иелері еңбек платформаларының бәсекеге қабілеттілігіне нұқсан келтірмей деректерді талдауға мүмкіндік беретін белгілердің тізбесін бірлесіп әзірлеуі қажет.

Біз сондай-ақ «Халықты жұмыспен қамту туралы» ҚР Заңының 1-тарауы 1-бабының 14-тармағында, сондай-ақ ҚР Еңбек кодексінің 1-тарауы 1-бабының 45-тармағында тіркелген «жұмыс орны» ұғымының қолданыстағы анықтамасына нақтылауды ұсынамыз: қызметкерлерді жұмыспен қамтудың кейбір түрлері үшін еңбек келісім-шартын жұмыс орнының аналогы деп санауға болады.

2. Зейнеткерлік жас алдындағы және 1 жылдан кем жұмыс өтілі бар қызметкерлер үшін жұмысынан айрылған кезде әлеуметтік төлемдерді есептеу алгоритміне өзгерістер енгізу. Зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлер үшін еңбек өтілінің коэффициенті мен алмастыру коэффициентінің ұлғаюымен модельдік есептеулер жүзеге асырылды, олар, біздің ойымызша, осы қызметкерлерге қатысты әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етуге ықпал ететін болады. Бір жылдан аз еңбек өтілі бар қызметкерлерге арналған ұсыныстар жедел келісім-шарттар қызметкерлерін қорғауға арналған.

Атап айтқанда, шет елдердің тәжірибесін назарға ала отырып, біз Қазақстанда жұмысынан айырылу бойынша сақтандыру төлемдерін есептеуге өзгерістер енгізуді ұсынамыз:

- ауыстыру коэффициентін 0,5-ке дейін арттыру (ҚР «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының 3-тарауының 22-бабы 2-

тармағының екінші бөлігінде);

- зейнеткерлік жасқа дейінгі (мысалы, зейнеткерлікке шыққанға дейін 1-3 жыл) адамдардың аға буынын қолдау үшін қосымша арттыру коэффициентін енгізу қажет. Ұсынылған жаңа енгізілімдер сақтандыру төлемдерінің деңгейін айына 11%-ға арттыруды қамтамасыз етеді және зейнеткерлік жас алдындағы адамдарды қорғауды күшейтеді;

- жарты жылдан аз жұмыс өтілі бар адамдар үшін қатысу өтілінің коэффициентін 0,6-ға дейін арттыру (жұмыссыз адам бұл төлемді тек 1 рет қана алатынын назарға ала отырып).

Біздің ойымызша, бұл стандартты емес жұмыспен қамтылғандардың пайдасына әділ шешім болады, өйткені көп жағдайда жұмыспен қамтылғандардың осы санатындаузаққа созылмайтын келісім-шарттар болады.

Еңбек өтілі аз қызметкерлер үшін коэффициенттің артуы-бұл мерзімді келісім-шарттар мен азаматтық-құқықтық сипаттағы келісім-шарттар бойынша жұмыс істейтіндерді қорғау. Өйткені бұл мәселеде олар жеткілікті қорғалмаған. Яғни, егер келісім-шарт 4 айға немесе жұмыс көлеміне байланысты 3 айға жасалса, онда бұл – қысқамерзімді келісім-шарттар үшін әлеуметтік қорғау шарасы.

3. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды сәйкестендіру әдістемесіне жасалған ұсыныстар, біздің ойымызша, өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың санын барабар есепке алуға және өнімді және өнімсіз өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың арақатынасына ықпал етеді.

2016 жылғы 19 қаңтардағы №11 «Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың санын, олардың орташа айлық табыстарының деңгейін және жұмыссыз халықтың санын анықтау әдістемесі» 2-тарауының 18-тармағына мынадай түзетулерді енгізу:

- 1 жылдан астам жеке негізде жұмыспен қамтылғандар (тіркелгендер және тіркелмегендер қатарынан әрекетсіз жүргендер), жұмыс іздеушілер және жұмысқа кірісуге дайындарды жұмыссыз ретінде есептеу;

- отбасылық кәсіпорындардың ақы төленбейтін жұмыскерлерін, егер мұндай отбасылық кәсіпорындардың табысы ЕТКДШ (ең төменгі күнкөріс деңгейінің шамасынан) төмен болса, өнімсіз өзін-өзі жұмыспен қамтығандар тобына қосу, керісінше жағдайда – оларды өнімді жұмыспен қамтығандар деп тану қажет.

Сонымен қатар, біз жұмыссыздық бойынша жәрдемақы енгізуді ұсынамыз (бюджеттік қаражатпен қаржыландырылатын), бірақ бес жылда бір рет берілетін және төлем мерзімі 3 аймен шектелген. Ол бейресми жұмыспен қамтылудан немесе өзін-өзі жұмыспен қамтудан шыққысы келетіндерге жұмыс іздеу кезеңінде оның базалық қажеттіліктерін қамтамасыз ету үшін қаржылық қорғауды береді. Мұндай материалдық қолдау адамдарды тіркеуге ынталандыратын болады, содан кейін оларды жұмыспен қамту бағдарламасының жобаларына тарту орынды болады.

4. Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларын, оның ішінде

Жұмыспен қамту орталықтарында жұмыспен қамту және менеджмент бағдарламаларының жобаларын басқаруды жетілдіру. Әлеуметтік мәселелері бар ізденушілерге жеке тәсілді жүзеге асыру үшін қажет болатын, Орталық қызметкерлерінің азаматтардың нақты санатына мамандануын енгізу бойынша ұсыныстар жасалды. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бағдарламасының жобаларына үдерісті және нәтижені бағалау көрсеткіштерінің жүйесі ұсынылды.

Жобаға жіберілген қатысушылар санынан жұмысқа орналасқандардың үлес салмағы бойынша жобаны бағалау орынды болып табылады. Бұл көрсеткіш тұтастай алғанда жобаның тиімділігін көрсетеді және жобаға қатысушылардың нақты бастапқы санымен арақатынасын көруге және ауқымды таңдап алуды анықтайтын, жобаны басқару мәселелерін анықтауға болады.

Айта кету керек, бағдарламаның тиімділігі жобадан шыққаннан кейін жұмысқа орналастырылған қатысушылардың санымен ғана анықталмауы керек. Жоба аяқталғаннан кейін бір жарым жыл өткен соң жобаға қатысушының еңбек нарығындағы мәртебесін қадағалау қажет. Бұл екі маңызды көрсеткішті алуға мүмкіндік береді: әлеуметтік тиімділік деңгейі және сапалы бағалау - нәтиженің тұрақтылығы.

Біздің ойымызша, Жұмыспен қамту орталығында өтініш берушіге жеке тәсіл енгізу қажет, бұл дегеніміз:

- кәсібилік рәсімі негізінде оны үш топтың біріне бөлу қажет: проблемасыз; жұмысқа орналасу проблемалары; жұмысқа орналасу проблемалары және әлеуметтік проблемалар (мысалы, мүгедек балалары бар ата-аналар, мүгедектігі бар қызметкерлер және басқалары осы топқа жатады);

- Жұмыспен қамту орталықтарындағы менеджерлер арасындағы еңбек бөлінісін олардың әр санатының іс-әрекетіне сәйкес келтіру үшін бекіту. Менеджердің белгілі бір топқа мамандануы оған осы топтың ерекшеліктерін ескеруге және жұмыспен қамту қызметінде оның траекториясын жақсырақ таңдауға мүмкіндік береді;

- санаттардың әрқайсысына сәйкес келетін, бірақ оның еңбек нарығындағы жағдайының ерекшеліктерін, оның ішінде еңбек нарығынан қашықтығын ескере отырып, шаралар кешенін ұсыну.

Салалардағы мамандыққа сұраныс құрылымының өзгеруі көптеген факторлардың әсерінен болады. Бес фактор – экономиканың барлық салаларында жұмыс істейтін және өзгерістердің сыни массасын анықтайтын қозғаушы күш ажыратылды:

- автоматтандыру және Smart-машиналарды енгізу;
- цифрландыру және үлкен деректерді қолдану аясын кеңейту;
- қоғамның технологиялар, тауарлар мен қызметтердің экологиялылығына талаптарын арттыру;
- жас мамандардың еңбек өміріне деген талаптарын өзгерту;
- халықтың тұтынушылық қалауларының өзгеруі.

Инновациялар мен цифрландыру экономиканың барлық салалары мен адам өмір әрекетінің дамуының басты қозғаушы күші болып табылады. Бұл үдерістердің жылдамдығы оларды қазіргі және болашақ шындыққа бейімдеу қажеттілігін талап етеді. Іс жүзінде барлық салалар болып жатқан технологиялық енгізулердің ықпалымен өзгерістерге ұшырайды. Автоматтандыру жұмыс пен қызметтердің тиімділік көрсеткіштеріне, жеделдігіне және сапасына әсер етеді.

Цифрлық экономикада жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету үшін кәсіптерді өзгертудің стратегиялық бағыттары болашақ еңбек нарығының жүйелік картасында көрсетілген. Карта экономика мен қоғамды цифрландырудың әсерінен кәсіби стандарттар кеңістігін өзгерту схемасын анықтайтын маңызды векторларды, олардың сипаттамалары мен бір-бірімен қиылысу түйіндерін ұсынады. Әзірленген әдіснамалық схемаларды ескере отырып, мақсаты, міндеттері, еңбек қызметтері, білімі мен іскерлігін қоса алғанда, «Big Data (өнеркәсіптік) талдаушысы» жаңа мамандығына арналған кәсіби стандарттың негіздері ұсынылған.

Бізбен көбінесе стандартты емес жұмыспен қамтуды қалайтын шектеулі мүмкіндіктері бар отбасылардағы ата-ананың жұмыспен қамтылуына жәрдемдесу модельдерін әзірледік. PLS-PM - моделіндегі тексерілген гипотезаларға сәйкес, мүгедек балалары бар ата-аналардың сыртқы ортадағы мүмкіндіктерін шектейтін фактор - Жұмыспен қамту орталығы тарапынан жеке тәсіл мен қисынға келетін ұсыныстардың жоқтығы.

Бұл үшін, біздің ойымызша, Халықты жұмыспен қамту орталықтары бейіндеу әдістемесін енгізіп, әрбір жағдаймен атаулы жеке жұмыс істеу үшін әлеуметтік проблемалары бар топтарда қызметкердің (қажет болған жағдайда ірі қалалар орталықтарында 2-3 қызметкердің) мамандануын бекітіп, нысаналы топтарды жұмысқа орналастыру мәселесінде белсенді позицияға көшуі қажет.

Әрекеттің үш нұсқасы болуы мүмкін:

1) жеке секторда әлеуметтік жұмыс орнында жұмысқа орналасу (ішінара жұмыспен қамту, бірақ толық субсидиялау);

2) жұмысқа орналастырылған әрбір ізденуші үшін көрсетілетін қызметті субсидиялай отырып, жұмысқа орналастыру жөніндегі агент ретінде коммерциялық емес секторды тарту;

3) әлеуметтік кәсіпкерге жұмысқа орналастыру, егер нысаналы топтардан бірнеше (кемінде 4 адам) азамат жұмысқа қабылдаса, әлеуметтік кәсіпкер бола алады.

Барлық жағдайларда іскерлік үдерістерді цифрландыру икемді тәртіпте қашықтықтан жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге көмек теседі.

Диссертант



А.К. Атабаева