

МРНТИ 06.77.02
УДК 331.5.024.54

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-1-238-249>

З.Т. МЫШБАЕВА,*¹

докторант.

*e-mail: zemfira.myshbayeva@mail.ru

Т.С. СОКИРА,¹

к.э.н., и.о. профессора.

e-mail: t_sokira@mail.ru

¹Казахский национальный университет
им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

Аннотация

Цель статьи – изложить результаты исследования и разработки организационно-экономического механизма развития государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан. Продвинутую экономику невозможно рассматривать в отрыве от занятости лиц с особыми потребностями, что способно не только увеличить экономический потенциал страны, но и улучшить финансовое положение лиц с инвалидностью и членов их семьи. В связи с этим в Казахстане разработаны программы для населения «Дорожная карта занятости–2020» и Государственная программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 гг. «Еңбек». А также в целях обеспечения прав и улучшения качества жизни лиц с особыми потребностями был утвержден Национальный план до 2025 г. На основании анализа проблем, препятствующих эффективному повышению уровня занятости лиц с инвалидностью, в статье обоснована необходимость внедрения нового организационно-экономического механизма государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями. Была выявлена основная проблема низкого уровня занятости лиц с инвалидностью по республике, заключающаяся в наличии структурных барьеров, прежде всего в малодоступности инфраструктуры и низком уровне конкурентоспособности лиц с особыми потребностями. Целью предлагаемого нами механизма является повышение благосостояния граждан с инвалидностью и уменьшение их зависимости от социальных пособий.

Ключевые слова: экономика, организационно-экономический механизм, лица с особыми потребностями, политика занятости, государственное регулирование, комплексный подход, личностно ориентированный подход.

Введение

Еще в 1936 г. ученые Б.И. Фрумкин и И.Г. Якубович утверждали, что включение лиц с особыми потребностями в рынок труда и их трудоустройство – одна из основных форм их социального обеспечения. Данные авторы выделили влияние трудовых процессов на людей, страдающих нервными заболеваниями функционального характера, как трудотерапию [1]. Занятость лиц с инвалидностью во многом отличается от занятости лиц без инвалидности. Данным гражданам необходима всесторонняя поддержка. Политика в области инвалидности усложняется неоднородностью проблем со здоровьем населения с особыми потребностями, которые варьируются от легкой степени до значительной [2]. Для успешной социально-экономической интеграции данные граждане нуждаются в реабилитации, качественных услугах здравоохранения, а самое главное – они нуждаются в разных видах поддержки. А государственная политика во взаимодействии с работодателями, государственными учреждениями и организациями, регулирующими правовые, финансовые, социально-экономические, образовательные, культурные аспекты обеспечения жизнедеятельности лиц с особыми потребностями, производителями материальных продуктов, медицинских, образовательных, культурных услуг для лиц с ограниченными возможностями, общественными организациями, волонтерами явля-

ется источником успешной реализации трудоустройства лиц с инвалидностью. Занятость является необходимым условием не только для улучшения социально-экономического положения граждан с ограниченными потребностями, уменьшения их зависимости от государственных социальных пособий, но и для достижения их личной автономии, повышения благополучия членов их семей и увеличения экономического потенциала республики. Как известно, среди важнейших социальных функций именно финансовая независимость и социальная интеграция особенно облегчают их занятость.

Основные положения

Авторы выявили причины низкого уровня занятости лиц с особыми потребностями и разработали организационно-экономический механизм, его активизацию путем усиления взаимодействия субъектов механизма на основе лично ориентированного подхода государственно-регулирующего занятия лиц с инвалидностью.

Материалы и методы

В данном исследовании авторы использовали комплексный подход и лично ориентированный подход.

Литературный обзор

Обоснование необходимости лично ориентированного подхода к политике занятости лиц с инвалидностью содержится в работах многих ученых, поскольку лично ориентированный подход основывается на правах граждан с инвалидностью, ставит их в центр внимания и рассматривает отсутствие ресурсов, барьеров и факторов, препятствующих их успешной интеграции в общество [3]. Некоторые авторы приводят примеры применения лично ориентированного подхода инклюзивными работодателями, способными предложить больше возможностей для трудоустройства лиц с инвалидностью в противовес работодателям, которые не проявляют желания заниматься трудоустройством рассматриваемой группы лиц [4]. Отечественный ученый А. Науменова (2014 г.) рекомендует руководителям государственных органов, занимающихся трудоустройством, в процессе формирования и реализации социальной политики оказывать приоритетное внимание лицам с особыми потребностями [5]. Между тем мы должны отметить, что исследования ученых в области занятости лиц с инвалидностью охватывают в основном теоретические аспекты государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью. Причины низкого уровня занятости лиц с особыми потребностями и пути повышения занятости данных граждан остаются недостаточно исследованными отечественными учеными. Выявление этих причин требует пристального внимания, особенно в процессе создания и реализации государственной политики.

Результаты и обсуждение

Сегодня в Республике Казахстан проживают 696 тыс. лиц с особыми потребностями, которые составляют 7,5% от общего числа населения. Из них 419 тыс. – лица трудоспособного возраста. Только 112 тыс., или 25% лиц с особыми потребностями охвачены работой [6].

В 2016 г. приказом министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан были утверждены Правила квотирования рабочих мест исходя из списочной численности работников предприятия. Так, квота в размере 2% была установлена для организаций с численностью работников от пятидесяти до ста человек, в размере 3% – с численностью от 101 до 250 человек и, наконец, в размере 4% – организациям, имеющим численность сотрудников свыше 251 человека. Количественный анализ организаций по регионам, выполняющих и не выполняющих квоту по республике, мы привели на рисунке 1 (стр. 240).

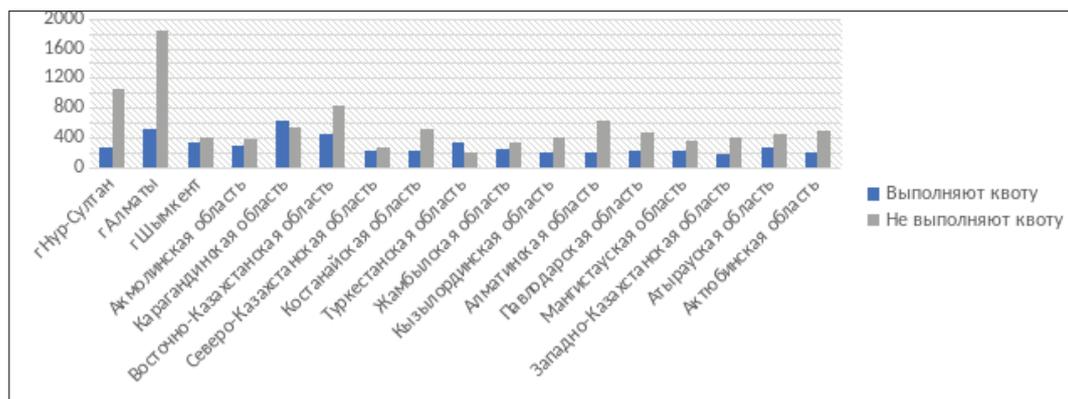


Рисунок 1 – Количество организаций по республике по исполнению квоты

Примечание – Составлено на основе данных [6].

По данным рисунка 1 можно сделать вывод, что в целом квота по республике не выполняется. Доля компаний, не исполняющих квоту по республике при штатной численности от 50 до 100 человек, составляет 51%, при численности от 101 до 250 человек – 74%, при численности от 251 человека и более составляет 92%.

Анализ также выявил неблагоприятный тренд. Так, общая установленная квота на 2017 г. составляла 1,8 тыс. человек, на 2018 г. – 4,9 тыс. человек, на 2019 г. – 4 тыс. человек. В свою очередь, списочная численность работников лиц с инвалидностью на предприятиях составила 561,7 тыс. человек. В результате в рамках квоты в 2020 г. количество трудоустроенных лиц с особыми потребностями составляет 4 тыс. человек, или 0,7 %, в 2021 г. количество трудоустроенных лиц с инвалидностью составило 5,8 тыс. человек, или 1,03% [6].

Низкий уровень экономической активности лиц с особыми потребностями связан с наличием структурных барьеров, прежде всего с недоступностью инфраструктуры. С 2016 г. по республике функционирует карта для мониторинга доступной среды для лиц с особыми потребностями. По данным мониторинга, общее количество объектов по стране составляет 35 277. Из них только 20% доступны для лиц с нарушениями слуха, 16% – для лиц, передвигающихся в креслах-колясках, и для лиц с нарушением зрения. В целом по республике объекты частично доступны, а именно 81% – для лиц, передвигающихся в креслах-колясках, 59% – для лиц с нарушением слуха, 78% – для лиц с нарушением зрения. Эти данные демонстрируют достаточно низкую доступность объектов для лиц с особыми потребностями.

По данным Комитета транспорта Министерства индустрии и инфраструктурного развития РК, уровень доступности автомобильных перевозок для исследуемой нами группы лиц по республике является следующим. Из 114 автостанций оборудованы согласно требованиям доступности для лиц с особыми потребностями 98 автостанций, или 86%. Из 36 автовокзалов 32 имеют доступность согласно требованиям (88%), а из 10 623 автобусов, задействованных на городских маршрутах, 3204 автобуса (30%) соответствуют необходимыми требованиями. Столь малое количество доступности городских автобусов для лиц с особыми потребностями вызывает озабоченность и потребность в улучшении данного положения.

Не лучше положение на железнодорожном транспорте. Установленным требованиям и стандартам РК по обслуживанию пассажиров с особыми потребностями соответствуют только 99 железнодорожных вокзалов из 302, что составляет 32% [7].

По республике лица с особыми потребностями работают в разных отраслях. Точнее, в государственном управлении, обязательном социальном обеспечении, образовании, оптовой и розничной торговле, здравоохранении, в секторе оказания социальных услугах и т.д. (рисунок 2, стр. 241).



Рисунок 2 – Занятые лица с особыми потребностями по отраслям

Примечание – Составлено автором на основе источника [6].

Анализируя данные, представленные на рисунке, можно сделать вывод, что небольшая часть граждан с особыми потребностями трудится в системе государственного управления, обороны, обязательного социального обеспечения, что доказывает недостаточное качество и количество образовательных программ по соответствующим направлениям, доступных для лиц с особыми потребностями, а также их низкий уровень конкурентоспособности.

Реабилитация лиц с особыми потребностями включает комплекс мероприятий (медицинских, социальных и профессиональных), направленных на устранение или полную компенсацию ограничения деятельности. По республике работает несколько территориальных центров социального обслуживания престарелых и лиц с особыми потребностями, которые оказывают социальные услуги, проводят медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию и т.д. Всего по республике функционирует 18 реабилитационных центров, из которых 11 работают в городской местности, 7 – в сельской местности. Шесть реабилитационных центров частные. В Актюбинской, Жамбылской, Кызылординской и Восточно-Казахстанской областях, а также в г. Нур-Султане реабилитационные центры вообще отсутствуют [8]. Количество реабилитационных центров при наличии 696 000 лиц с особыми потребностями по республике является явно недостаточным. Количество граждан с особыми потребностями, лечившихся в реабилитационных центрах республики, составляет 45 694 человека. Причинами столь низкого количества лечившихся в реабилитационных центрах являются колоссальные недостатки в работе стационарных и амбулаторных отделений реабилитации (или даже отсутствие этих отделений) и нехватка медицинского персонала. Одна из причин – отсутствие дорогостоящего реабилитационного оборудования. В лечебно-профилактических учреждениях и имеющихся реабилитационных центрах имеется ограниченное количество услуг. Можно заниматься лечебной физкультурой, получать массаж и физиотерапевтические процедуры. Но, самое главное, отсутствует оценка эффективности проводимой реабилитации, контроль качества оказываемой помощи и качества жизни пациентов после реабилитации. Не уделяется достаточного внимания развитию восстановительного лечения [9].

Таким образом, важными причинами низкого уровня занятости лиц с особыми потребностями являются отсутствие стационарных и амбулаторных отделений реабилитации, нехватка медицинского персонала, отсутствие лечебно-профилактического учреждения с дорогостоящим реабилитационным оборудованием; низкая эффективность квотирования рабочих мест для лиц с особыми потребностями; низкий уровень конкурентоспособности лиц с особыми

потребностями. Действующая система государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями должна рассматриваться в комплексе, а точнее в рамках государственного регулирования занятости населения в целом. Так как решение проблемы занятости лиц с инвалидностью связано в первую очередь с преодолением барьеров и факторов и наличием поддержки государства, необходимо создать систему, в которой будет тесная связь между субъектами государственных и негосударственных организаций на основе применения лично ориентированного подхода. Инструментами предлагаемого нами механизма государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью выступают специальные программы, стимул работодателей, стимул работников с особыми потребностями.

Для того чтобы реализовать нашу цель – создать организационно-экономический механизм государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями, мы определили 4 задачи: создание условий для повышения благосостояния населения с особыми потребностями (1), обеспечение рациональной занятости населения с особыми потребностями, регулирование баланса спроса и предложения (2), повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы с особыми потребностями (3), создание условий для развития предпринимательской деятельности и самозанятости граждан с особыми потребностями (4).

Цели, задачи и меры их выполнения мы представили на рисунке 3 (стр. 243, 244).

На рисунке 3 четыре поставленные нами задачи разделены на 12 подзадач, которые уточняют их и направлены на реализацию основных задач.

Мы проанализировали текущую ситуацию в области государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями и предлагаем следующие меры:

1. Создание регулирующего мониторинга по выполнению установленной квоты трудоустройства лиц с особыми потребностями в государственном и частном секторе.

2. Создание доступной среды.

3. Усиление работы центров занятости.

4. Развитие инклюзивного образования.

5. Развитие государственной поддержки предпринимательской деятельности лиц с особыми потребностями.

6. Организация разнообразной информационно-пропагандистской работы.

Информационно-пропагандистская работа должна проводиться в нескольких направлениях: а) для самих лиц с особыми потребностями, б) для населения страны в целом, в) для работодателей, г) для членов и опекунов лиц с особыми потребностями.

7. Стимулирование работодателей.

8. Развитие исследований.

9. Адаптация работников с особыми потребностями.

Организационно-экономический механизм государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями состоит из двух частей:

1) организационной: нормативно-правовое регулирование, научное сопровождение, мониторинг и информационная поддержка.

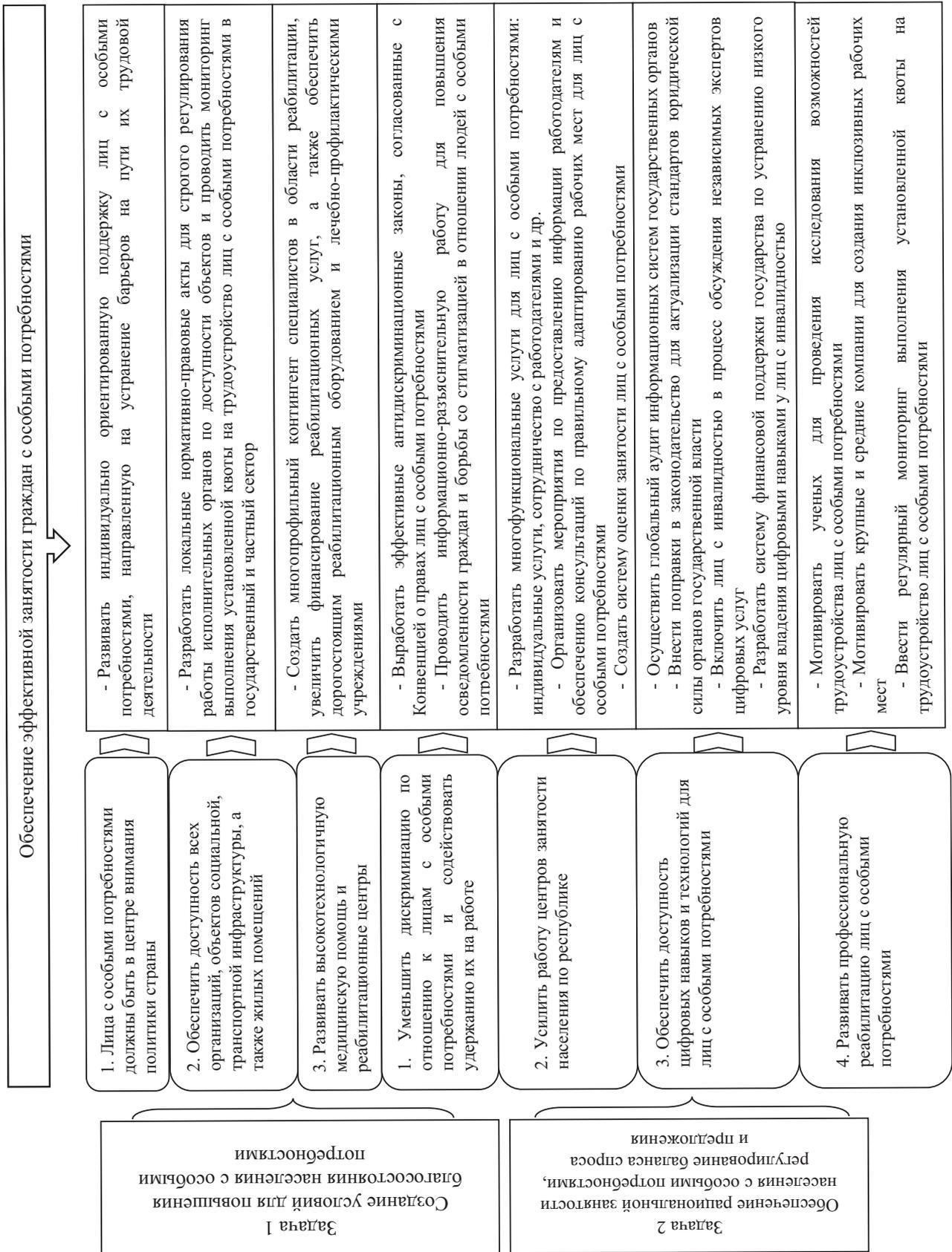
2) экономической: оценка экономического потенциала, меры государственной поддержки, регулирование рынка, внешнеэкономические связи.

Регуляторами этого механизма являются государственные органы и органы местного самоуправления, на которые возложено прямое и косвенное регулирование занятости лиц с инвалидностью; негосударственные субъекты РК, которые будут оказывать информационную и консультационную поддержку лицам с особыми потребностями.

В результате применения лично ориентированного подхода к государственному регулированию занятости лиц с особыми потребностями можно достичь:

- ♦ создания экосистемы занятости лиц с инвалидностью на основе цифровых технологий;
- ♦ развития взаимосвязи субъектов государственных и негосударственных организаций;
- ♦ стимулирования исследований по социальной интеграции лиц с инвалидностью;
- ♦ инициирования системных изменений в области занятости населения с инвалидностью.

Предлагаемый нами организационно-экономический механизм государственного регулирования занятости лиц с инвалидностью мы отразили на рисунке 4 (стр. 245).



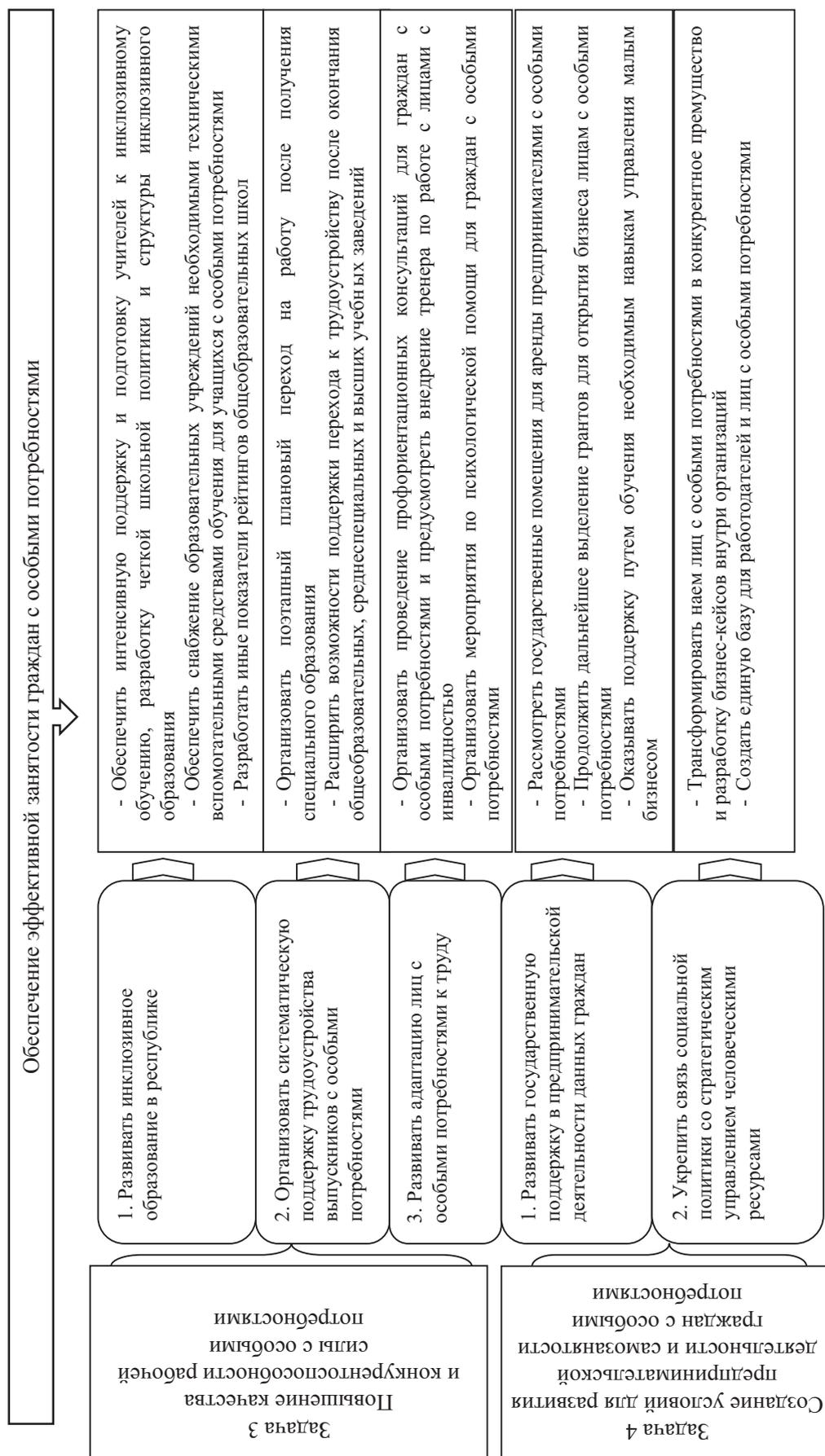


Рисунок 3 – Цели и задачи обеспечения занятости лиц с особыми потребностями

Примечание – Составлено автором на основе изученной литературы.

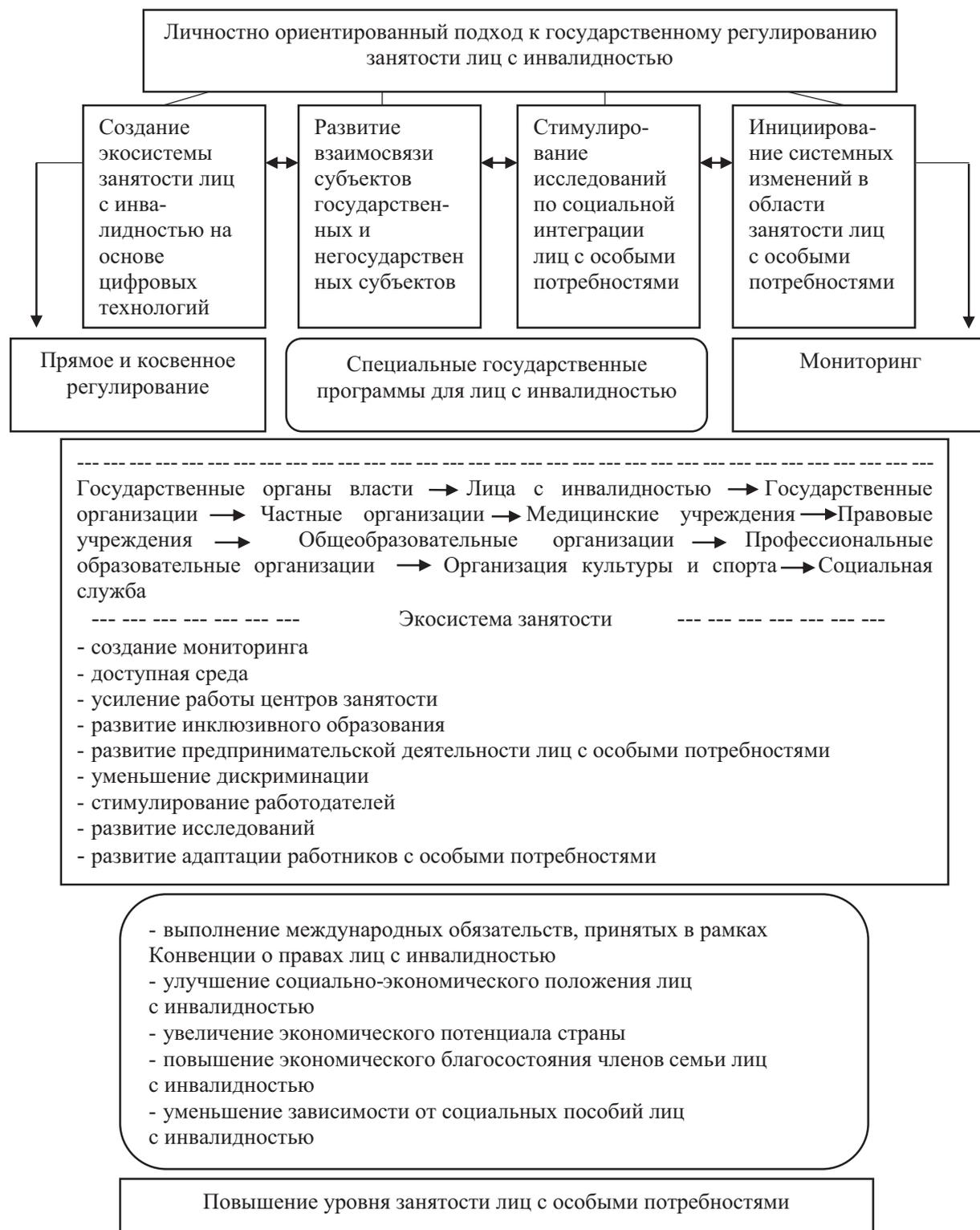


Рисунок 4 – Организационно-экономический механизм государственного регулирования занятости лиц с особыми потребностями в Республике Казахстан

Примечание – Составлено авторами на основе изученной литературы.

Создание экосистемы на основе цифровых технологий занятости лиц с инвалидностью может преодолеть барьеры трудоустройства и окружающей среды с помощью гибких и эффек-

тивных условий для саморазвития лиц с инвалидностью. Эффективное применение цифровых технологий лицами с особыми потребностями и их обучение цифровым компетенциям развивают их трудовые профессиональные навыки. Например, Китай уже имеет опыт намеренного использования цифровой политики для повышения уровня занятости лиц с инвалидностью. При этом в Китае выделяют достаточно большие ресурсы на исследования и разработку безбарьерных продуктов и технологий, а также обеспечивают условия для доступности цифровых технологий путем требования снижения затрат для лиц с инвалидностью от поставщиков услуг информационно-коммуникационных технологий [3].

На основе создания экосистемы занятости лиц с особыми потребностями и с помощью цифровых технологий развивается взаимосвязь государственных и негосударственных субъектов, таких как лица с инвалидностью, работодатели, государственные учреждения и организации, регулирующие правовые, финансовые, социально-экономические, образовательные, культурные аспекты обеспечения их жизнедеятельности. Немаловажным является участие производителей материальных продуктов, медицинских, образовательных, культурных услуг для лиц с ограниченными возможностями, общественных организаций и волонтеров. На основе сетевого принципа развивается взаимосвязь данных субъектов, разделяющих общие экономические интересы, которые в совокупности способны создать синергический эффект.

Стимулирование исследований по социальной интеграции лиц с инвалидностью ведет к развитию статистической и научно-исследовательской работы. Также оно помогает выявлению барьеров для лиц с особыми потребностями на пути их трудовой деятельности и является реализацией статьи 31 конвенции о правах инвалидов. Статья требует от государств – участников данной Конвенции производить сбор информации, включающей статистические и исследовательские данные, которая помогает той или иной стране разрабатывать и реализовывать стратегию конвенции.

Инициирование системных изменений в области занятости населения с инвалидностью необходимо для преодоления дискриминации по отношению к лицам с инвалидностью в области занятости, для устранения барьеров и исключения отсутствия доступной среды и включает следующие шаги:

- ♦ рассмотрение государством лиц с инвалидностью в центре внимания политики;
- ♦ создание систематической оценки занятости лиц с особыми потребностями. Функционирующая система отчетов дает лишь количественную оценку (количество инвалидов, из них работающие и т.д.), которая не в состоянии обеспечивать данными, воздействующими на политику в повышении благосостояния граждан с инвалидностью. Необходима реализация механизма систематической оценки, охватывающей всесторонние данные по оценке уровня качества усилий по исключению барьеров и по усовершенствованию возможностей трудоустройства данных граждан;
- ♦ планирование и реализация отдельных государственных программ для лиц с особыми потребностями, направленных на устранение барьеров, для повышения их благосостояния также являются приоритетным направлением;
- ♦ раннее вмешательство со стороны правительства и разносторонняя поддержка лиц с особыми потребностями;
- ♦ создание регулирующего мониторинга по выполнению установленной квоты трудоустройства лиц с особыми потребностями в государственном и частном секторе.

Следует отметить, что повышение уровня занятости лиц с особыми потребностями требует времени и немалых финансовых затрат, так как во всех странах существует разрыв между уровнем занятости населения с инвалидностью и уровнем занятости населения без инвалидности. Однако в результате применения лично ориентированного подхода в государственном регулировании занятости лиц с инвалидностью можно достичь повышения уровня занятости лиц с инвалидностью.

Заключение

Достижение эффективной занятости лиц с особыми потребностями – реализуемая важная задача для каждого государства. Повышение уровня занятости лиц с особыми потребностями

имеет социально-экономическое значение не только для самих граждан с инвалидностью, но и для страны в целом. Эффективность предлагаемого нами организационно-экономического механизма зависит в первую очередь от рассмотрения данных граждан в центре внимания политики. Успешная реализация предлагаемого нами механизма будет способствовать повышению уровня занятости лиц с особыми потребностями, исполнению обязательств Конвенции о правах лиц с инвалидностью и развитию социально-экономического положения лиц с особыми потребностями в стране.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Фрумкин Б.И., Якубович И.Г. Правильное использование труда инвалидов и охрана их здоровья. (Методика и практика работы). – Москва, 1936. – 75 с.
- 2 Mont D. Disability Employment Policy. GLADNET Collection. 2004.
- 3 Li B., Fisher KR., Farrant FQ., Cheng Z. Digital policy to disability employment? // An ecosystem perspective on China and Australia. Social Policy and administration. 2020. P. 1–16. URL: <https://doi.org/10.1111/spol.12666>
- 4 Irmgard Borghouts-van de Pas, Charissa Freese. Offering jobs to persons with disabilities: A Dutch employers' perspective // Alter. 2021. No. 1. P. 89–98. doi: 10.1016/j.alter.2020.10.002.
- 5 Naukenova A. Kazakhstan's and developed countries' experience in reforming social policy on employment of people with disabilities // Economics & sociology. 2015. No. 8. P. 287–297. doi: 10.14254/2071-789X.2015/8-1/22.
- 6 Статистика министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. – 2020. URL: <http://enbek.gov.kz/ru/node/359322>
- 7 Официальный сайт бюро национальной статистики Агенства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. – 2020. URL: <https://stat.gov.kz/>
- 8 Комитет транспорта Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/transport?lang=ru>
- 9 Отчет по результатам маркетингового исследования «Открытие реабилитационного центра в республике Казахстан». Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен». – 2018 г. URL: <https://atameken.kz/uploads/content/files>

REFERENCES

- 1 Frumkin B.I., Jakubovich I.G. (1936) *Pravil'noe ispol'zovanie truda invalidov i ohrana ih zdorov'ja*. (Metodika i praktika raboty). Moskva. 75 p.
- 2 Mont D. Disability Employment Policy. GLADNET Collection. 2004.
- 3 Li B., Fisher KR., Farrant FQ., Cheng Z. (2020) Digital policy to disability employment? // An ecosystem perspective on China and Australia. Social Policy and administration. P. 1–16. URL: <https://doi.org/10.1111/spol.12666>
- 4 Irmgard Borghouts-van de Pas, Charissa Freese. Offering jobs to persons with disabilities: A Dutch employers' perspective // Alter. 2021. No. 1. P. 89–98. doi: 10.1016/j.alter.2020.10.002.
- 5 Naukenova A. (2015) Kazakhstan's and developed countries' experience in reforming social policy on employment of people with disabilities // Economics & sociology. No. 8. P. 287–297. doi: 10.14254/2071-789X.2015/8-1/22.
- 6 Statistika ministerstva truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan. – 2020. URL: <http://enbek.gov.kz/ru/node/359322>
- 7 Oficial'nyj sajt bjuro nacional'noj statistiki Agenstva po strategicheskomu planirovaniju i reformam Respubliki Kazahstan. – 2020. URL: <https://stat.gov.kz/>
- 8 Komitet transporta Ministerstva industrii i infrastrukturnogo razvitija Respubliki Kazahstan. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/transport?lang=ru>
- 9 Otchet po rezul'tatam marketigovogo issledovanija «Otkrytie reabilitacionnogo centra v respublikе Kazahstan». Nacional'naja palata predprinimatelej RK «Atameken». – 2018 g. URL: <https://atameken.kz/uploads/content/files>

З.Т. МЫШБАЕВА,*¹

докторант.

*e-mail: zemfira.myshbayeva@mail.ru

Т.С. СОКИРА,¹

э.ғ.к., профессор м.а.

e-mail: t_sokira@mail.ru

¹әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

ЕРЕКШЕ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ БАР АДАМДАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІҢ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ-ЭКОНОМИКАЛЫҚ МЕХАНИЗМІ

Андатпа

Мақаланың мақсаты – Қазақстан Республикасында ерекше қажеттіліктері бар адамдарды жұмыспен қамтуды мемлекеттік реттеуді дамытудың ұйымдастырушылық-экономикалық тетігін зерттеу және әзірлеу нәтижелерін баяндау. Дамыған экономиканы ерекше қажеттіліктері бар адамдарды жұмыспен қамтудан бөлек қарастыру мүмкін емес, бұл елдің экономикалық әлеуетін арттырып қана қоймай, мүмкіндігі шектеулі адамдар мен олардың отбасы мүшелерінің қаржылық жағдайын жақсартуға да қабілетті. Осыған орай, Қазақстанда «Жұмыспен қамту 2020 жол картасы» және нәтижелі жұмыспен қамту мен жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017–2021 жж. арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламалары әзірленді. Сонымен қатар, ерекше қажеттіліктері бар адамдардың құқықтарын қамтамасыз ету және олардың өмір сүру сапасын жақсарту мақсатында 2025 ж. дейінгі Ұлттық жоспар бекітілді. Мақалада ерекше қажеттілігі бар адамдарды жұмыспен қамту деңгейін дамытуға кедергі келтіретін мәселелерді талдау негізінде осы тұлғаларды жұмыспен қамтуды мемлекеттік реттеудің жаңа ұйымдастырушылық-экономикалық механизмін енгізу қажеттілігі негізделді. Республикадағы мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмыспен қамтудың төмен деңгейінің негізгі мәселесі анықталды, ол құрылымдық кедергілердің болуы, ең алдымен инфрақұрылымның қолжетімсіздігі және ерекше қажеттіліктері бар адамдардың бәсекеге қабілеттілігінің төмен деңгейі. Біз ұсынып отырған механизмнің мақсаты – мүмкіндігі шектеулі азаматтардың әл-ауқатын жақсарту және олардың әлеуметтік жәрдемақыларға тәуелділігін азайту.

Тірек сөздер: экономика, ұйымдастырушылық-экономикалық механизм, ерекше қажеттіліктері бар адамдар, жұмыспен қамту саясаты, мемлекеттік реттеу, кешенді тәсіл, тұлғаға бағытталған тәсіл.

Z.T. MYSHBAYEVA,*¹

PHD student.

*e-mail: zemfira.myshbayeva@mail.ru

T.S. SOKIRA,¹

c.e.s., deputy professor.

e-mail: t_sokira@mail.ru

¹Al-Farabi Kazakh National university,
Kazakhstan, Almaty

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF STATE REGULATION OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH SPECIAL NEEDS

Abstract

The purpose of the article is to present the results of research and development of an organizational and economic mechanism for the development of state regulation of employment of persons with special needs in the Republic of Kazakhstan. An advanced economy cannot be considered in the gap from the employment of persons with special needs, which is able not only to increase the economic potential of the country, but also improves the

financial situation of persons with disabilities and their family members. In this regard, Kazakhstan has developed programs for the population such as the “Employment Roadmap 2020” and the State Program for the Development of Productive Employment and Mass Entrepreneurship for 2017–2021 “Enbek”. Besides, in order to ensure the rights and improve the quality of life of people with special needs, a National Plan until 2025 was approved. Based on the analysis of the problems hindering the effective increase in the level of employment of persons with disabilities, the article substantiates the need to introduce a new organizational and economic mechanism of state regulation of employment of persons with special needs. The main problem of the low level of employment of persons with disabilities in the republic was identified, which consists in the presence of structural barriers, primarily with the low availability of infrastructure and the low level of competitiveness of persons with special needs. The purpose of our proposed mechanism is to improve the welfare of citizens with disabilities and reduce their dependence on social benefits.

Key words: economy, organizational and economic mechanism, persons with special needs, employment policy, state regulation, integrated approach, person-centered approach.