

Қазақстан Республикасы Білім және Ғылым министрлігі
«Х. ДОСМҰХАМЕДОВ АТЫНДАҒЫ АТЫРАУ УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМ
(«Х.ДОСМҰХАМЕДОВ АТЫНДАҒЫ АТЫРАУ УНИВЕРСИТЕТІ» Ке АҚ)

ӘОЖ 331.57:374.32

Мемлекеттік тіркеу №0120РК00322

Инвентарлық №

БЕКІТЕМІН

«Х.Досмұхамедов атындағы Атырау
университеті» КеАҚ Басқарма Төрағасы-
ректор м.а.



[Signature] п.ғ.к., проф. С.Н.Идрисов
«30» 11 2020 ж.

ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ЖҰМЫСЫ ТУРАЛЫ
ЕСЕБІ

«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА БЕЛГІСІЗДІК ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ
ЖҰМЫССЫЗ ЖАСТАРДЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ»

AP08956950



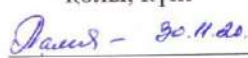
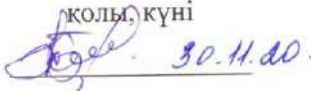

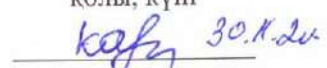
(аралық есеп)

ҒЗЖ жетекшісі
э.ғ.к., қауымдастырылған
профессор

Сабирова Р.К.

Атырау 2020

ОРЫНДАУШЫЛАР ТІЗІМІ

| | | |
|--|---|--|
| ҒЗЖ жетекшісі, экон.ғылым.канд. |  колы, күні | Р.К.Сабирава (1,2,3 бөлім, кіріспе, қорытынды) |
| Орындаушылар: Бас ғыл. қызм., экон.ғылым.канд. |  колы, күні | А.А.Мусаева (1 бөлім, кіріспе) |
| Аға ғыл. қызм. |  колы, күні | А.Р.Тажиденова (1,3 бөлім) |
| Аға ғыл. қызм. |  колы, күні | Ж.К.Бисембиева (2 бөлім, қорытынды) |
| Аға ғыл. қызм. |  колы, күні | А.Д.Мукашева (2,3 бөлім) |
| Норма бақылау |  колы, күні | Каримова К.Е. |

РЕФЕРАТ

Отчет 40 с., 6 рис., 5 табл., 23 источников. РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ, БЕЗРАБОТИЦА МОЛОДЕЖИ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО МОЛОДЕЖИ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЕЗРАБОТНЫХ МОЛОДЕЖ, ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Объект исследования - молодежная безработица и социальная защита безработных молодеж в условиях неопределенности.

Цель работы - исследовать рынок труда, занятости и безработицы молодежи, а также разработать предложения по совершенствованию системы социальной защиты безработной молодежи в Республике Казахстан

Методы исследования. Методологическая основа исследования включала общенаучные и специальные методы познания. Использование системных и комплексных исследовательских подходов позволило определить особенности молодежного рынка труда как объекта государственного регулирования и обосновать необходимость разработки комплексного механизма его государственного регулирования.

Результаты исследования:

- проведен анализ проблем занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане, выявлены основные причины безработицы молодежи в Казахстане;
- изучены лучшие мировые стандарты и практики по совершенствованию системы социальной защиты безработной молодежи;
- изучены нормативно-правовые акты, программные документы и другие меры, направленные на повышение занятости молодежи и определена их эффективность;
- проведен социологический опрос и выявлены проблемы занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане.

Значимость работы. Практическая значимость исследования определяется тем фактом, что возросшая потребность государства в реализации мер, направленных на предотвращение роста безработицы среди молодежи, приводит к пересмотру и изменению методов государственного регулирования молодежного рынка труда.

РЕФЕРАТ

Есеп 40 бет, 6 сурет, 5 кесте, 23 пайд. әдеб. ЖАСТАР ЕҢБЕК НАРЫҒЫ, ЖАСТАР ЖҰМЫССЫЗДЫҒЫ, ЖАСТАР КӘСІПКЕРЛІГІ, ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ, ЖАСТАРДЫҢ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ, МЕМЛЕКЕТТІК САЯСАТ, ЖҰМЫССЫЗ ЖАСТАРДЫ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ, ЕҢБЕК НАРЫҒЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ

Зерттеу нысаны - белгісіздік жағдайындағы жастар жұмыссыздығы мен жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғау.

Жұмыстың мақсаты - жастардың еңбек нарығын, жұмыспен қамту және жастар жұмыссыздығын зерттеу, сонымен қатар Қазақстан Республикасында жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғау жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу

Зерттеу әдістері. Зерттеудің әдістемелік негізі жалпы ғылыми және әдістер болып табылады. Жүйелі және кешенді зерттеу әдістерін қолдану мемлекеттік реттеудің нысаны ретіндегі жастар еңбек нарығы ерекшеліктерін анықтауға және оны мемлекеттік реттеудің кешенді тетіктерін жасау қажеттілігін негіздеуге мүмкіндік берді.

Зерттеу нәтижелері.

- Қазақстанда жастардың жұмыспен қамту, еңбек нарығы және еңбек көші-қоны проблемаларына талдау жүргізілді, Қазақстанда жастардың жұмыссыздығының негізгі себептері анықталды;

- жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғау жүйесін жетілдіру жөніндегі үздік әлемдік стандарттар мен тәжірибелер зерделенді;

- жастардың жұмыспен қамтылуын арттыруға бағытталған нормативтік-құқықтық актілер, бағдарламалық құжаттар және басқа да шаралар зерделенді және олардың тиімділігі айқындалды;

- Қазақстанда әлеуметтік сауалнама жүргізілді және жұмыспен қамту, еңбек нарығы және жастардың еңбек көші-қоны мәселелері анықталды.

Жұмыстың маңыздылығы. Зерттеудің практикалық маңыздылығы жастар арасында жұмыссыздықтың өсуін тоқтатуға бағытталған шараларды жүзеге асыруда мемлекет қажеттілігінің өсуі, жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу, жастарды әлеуметтік қорғау әдістерін қайта қарау мен өзгертуге әкелетіндігімен анықталды.

МАЗМҰНЫ

| | |
|--|----|
| КІРІСПЕ..... | 7 |
| ҒЗЖ ЕСЕБІНІҢ НЕГІЗГІ БӨЛІМІ..... | 8 |
| 1 Жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу мен әлеуметтік қорғаудың теориялық негіздері..... | 8 |
| 2 Қазақстандағы 18-25 жастағы жастардың әлеуметтік хал-ахуалы туралы қоғамдық пікірін талдау..... | 20 |
| 3 Жастарды әлеуметтік қорғаудың шетелдік тәжірибесі мен оны Қазақстанда қолдану мүмкіндіктері..... | 25 |
| ҚОРЫТЫНДЫ..... | 34 |
| ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ..... | 35 |
| ҚОСЫМША А ҒЗЖ бойынша баспаға берілген және жарияланған еңбектер тізімі..... | 37 |
| ҚОСЫМША В Күнтізбелік жоспар..... | 38 |

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

Берілген ҒЗЖ есебінде келесідей белгілеулер мен қысқартулар қолданылды:

- АҚШ - Америка Құрама Штаттары
- АТ - Ақпараттық технология
- БҰҰ - Біріккен ұлттар ұйымы
- ҒЗЖ - Ғылыми зерттеу жұмысы
- ЕО - Еуропалық Одақ
- ҚҚС - қосылған құн салығы
- ХЕҰ - Халықаралық еңбек ұйымы

КІРІСПЕ

Қазақстандағы еңбек нарығы, бүкіл әлемдегі сияқты, тез өзгеруде және бір жыл ішінде танымастай трансформациялануы ықтимал. Пандемия еңбек нарығына өз ережелерін қояды: көптеген компаниялар персоналға бөлетін шығындарын қысқартты, тіпті кейбір компаниялар құнды қызметкерлерін де жұмыстан босатты. Коронавирустық індет кезінде өзін-өзі оқшаулау жағдайында көптеген адамдар үшін жұмыспен қамту мәселесі бірінші орынға шықты. Карантинге ұшыраған салаларда жұмыс істеген адамдар өмір сүру жағдайынсыз қалады және басқа салаларда өз орнын іздеуге мәжбүр.

2020 жылдың наурыз айының басынан бастап сандық көрсеткіштердің төмендеуі барлық салаларда байқалады. Бұрын бір стандарт бойынша ондаған жылдар бойы жұмыс істеуге болатын, ал қазір жұмысқа деген көзқарас жылына бірнеше рет өзгеруде. Көптеген құзыреттер тез ескіретін жағдайда "икемді дағдылар" бірінші орынға шығады: логикалық және сыни тұрғыдан ойлау, креативтілік, өзгерістерге бейімделу, адамдармен қарым-қатынас құру және күрделі мәселелерді шешу қабілеті. Пандемия еңбек нарығына айтарлықтай өзгерістер әкелді. Уақытша жұмысынан айрылған жұмыссыздардың көпшілігі ұзақ уақыт жұмыссыз қалғандардың қатарын толтыруы ықтималдығы жоғары. Өзін-өзі дамыту және жаңа дағдыларды игеру заманауи еңбек нарығының жалғыз трендіне айналды.

Зерттеудің әдіснамалық негізіне танымның жалпы ғылыми және арнайы әдістері кірді. Жүйелі және кешенді зерттеу тәсілдерін пайдалану жастардың еңбек нарығының ерекшеліктерін мемлекеттік реттеу объектісі ретінде айқындауға және оны мемлекеттік реттеудің кешенді тетігін әзірлеу қажеттілігін негіздеуге мүмкіндік берді.

Авторлар "жастар", "жастар еңбек нарығы", "жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу тетігі" терминдерінің мазмұнын анықтау үшін талдау және синтез әдісін қолданды. Авторлар сонымен қатар жастардың еңбек нарығының жағдайы мен даму тенденцияларын бағалау үшін абстракция әдісін қолданды.

Жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеуді жастардың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету үшін мемлекеттік ықпал ету жүйесі ретінде қарастырған жөн [1, 2]. Өз кезегінде, жастардың еңбек нарығын реттеу-бұл жұмыспен қамту саласын ғана емес, сонымен бірге қоғамның экономикалық жүйесінің барлық элементтерін қамтитын кешенді шаралар жүйесі.

Берілген жоба бойынша аралық есеп жасалып тапсырылды (Мемлекеттік тіркеу нөмірі №0120РК00322).

ҒЗЖ ЕСЕБІНІҢ НЕГІЗГІ БӨЛІМІ

1 Жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу мен әлеуметтік қорғаудың теориялық негіздері

Ғылыми салада еңбек нарығы ұғымы негізінен жұмыс берушілер мен жұмысшылар жұмыс күшін сатып алатын және сататын әлеуметтік қатынастар жүйесі ретінде қарастырылады. "Еңбек нарығы - бұл жұмыс күшін сатып алуға және сатуға қатысты тауарлық-ақшалай және әлеуметтік қатынастар дамып, жүзеге асырылатын сала"[3].

Еңбек нарығы нарықтық, корпоративтік, мемлекеттік және мемлекетаралық реттеудің үйлесімін білдіретін еңбек әлеуетін молайту тетігі ретінде[4]. Осылайша, зерттеуде еңбек нарығы "жұмыс күшін" сатып алу-сату шеңберіндегі әлеуметтік қатынастар жүйесі ретінде анықталды. Зерттеуде еңбек нарығын жұмыс күші мен оның ұсыныстарына сұранысты дамыту саласы ретінде қарастырылды, сонымен қатар оны жұмыс берушілер мен жұмысшылар арасындағы баға мен еңбек жағдайларын үйлестіруді қамтамасыз ететін механизм ретінде түсіндіру мүмкіндігін анықтады[5]. Еңбек нарығының ерекшелігі-бұл "жұмыс күшінің" айналымы саласын ғана емес, сонымен қатар қызметкер жұмыс істейтін өндіріс саласын да қамтиды. Осының нәтижесінде туындайтын қатынастар маңызды әлеуметтік-экономикалық мәселелерді қозғайды, сондықтан мемлекет тарапынан ерекше назар аударуды талап етеді [6].

Жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу объектісі ретінде анықтаған кезде "мемлекеттік реттеу" және "еңбек нарығы" терминдерін түсіндіруге жүгіну қажет [7]. Экономиканы мемлекеттік реттеу-бұл мемлекеттің елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына әсері. Мемлекеттік реттеу-бұл экономикалық процестерді үйлестіру үшін мемлекеттік органдар жүзеге асыратын және әлеуметтік өндірістің оңтайлы пропорцияларын қолдауға және ондағы дағдарыстық жағдайлардың алдын алуға бағытталған экономикалық және саяси шаралар кешені [8]. Мемлекеттік реттеу мемлекеттік органдардың мақсаттарына қол жеткізу және басқару үшін қажетті саладағы шаруашылық жүргізуші субъектілерді басқаруға бағытталған мемлекеттік шаралар кешені ретінде анықталады [9].

Мұндай анықтамалар мемлекеттік реттеудің күрделілігі мен бірлігінің маңыздылығын көрсетеді, алайда олар мемлекет ынталандыруы тиіс даму және өзін-өзі реттеу мүмкіндігін жоққа шығарады [10].

Мемлекеттік реттеудің бірнеше анықтамаларын талдағаннан кейін олардың белгілі бір артықшылықтары мен кемшіліктері бар деп қорытынды жасауға болады, анықтамалардың әрқайсысы мемлекеттік реттеудің мәні мен мақсатын басқаша түсіндіреді [11]. Дәлірек айтқанда, мемлекеттік реттеуді әлеуметтік-экономикалық

қатынастар жүйесін және оның дамуын реттеу үшін билік органдары қолданатын процестер мен құбылыстарға әсер ету құралдары, тұтқалары мен әдістерінің жиынтығы ретінде анықтау. Мемлекеттік реттеуді мемлекеттік ықпал жүзеге асырылатын салаға байланысты анықтаған жөн [12]. Демек, жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу жастардың еңбек нарығын түсіндіру негізінде анықталуы керек.

Жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу объектісі ретінде қарастыру кезінде "жастар" терминінің мәнін және оған тән ерекшеліктерді анықтау қажет [13]. "Жастар" терминін талдау әр түрлі ғалымдардың жас ерекшеліктері мен осы категорияның ерекшеліктері тұрғысынан түсіндіруіндегі сәйкессіздіктерді көрсетеді. Мысалы, американдық әлеуметтанушылар 7-8 жастан 23 жасқа дейінгілерді жастарға жатқызады, жынысына байланысты жас аралығын анықтайды, сондықтан қыздар үшін бұл 13 жастан 19 жасқа дейін, ұлдар үшін – 14 жастан 20 жасқа дейін қарастырады. "Жастар" ұғымының анықтамалары тек жасына байланысты ғана емес, сонымен бірге "жастар" ұғымын жалпы түсінуде де ерекшеленеді. Жастар 14 пен 28 жас аралығындағы арнайы әлеуметтік топ ретінде анықталады, ол әлеуметтік дамудың бастапқы кезеңінде өнімді әлеуметтік жұмысқа қатысу үшін басқа қызметкерлермен салыстырғанда жұмыспен қамту, кәсіптік даярлау және еңбек қызметі саласында қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктер береді. Басқа ғалымдар жастарды 30 жасқа дейінгі, өз бетінше жұмыс жасамаған және отбасын құрмаған адамдарға жатқызады. Осылайша, жастар басқа жұмысшылардан жасы бойынша да, еңбек қатынастарындағы мәртебесінің ерекшеліктері бойынша да ерекшеленеді; құқықтық тұрғыдан алғанда, жастардың төменгі жас шегі жұмысқа орналасуға рұқсат етілген жасқа сәйкес келеді (15-16 жас), ал жоғарғы жас шегі-27-30 жас. Осы уақытқа дейін дененің биологиялық дамуы, кәсіби қызығушылықтардың қалыптасуы, мансабын бастаған көптеген жастар үшін алғашқы кәсіби дайындық және жас жұмысшылар үшін белгіленген қосымша кепілдіктер мерзімі аяқталады.

Жалпы алғанда, әлемдегі жастардың жас шектеулері 13 жастан 35 жасқа дейін. БҰҰ Бас Ассамблеясының мәліметтері бойынша, 17-25 жас аралығындағы жастар. БҰҰ жастарды балалық шақтың аяқталуы мен еңбек қызметінің басталуы арасындағы өмір кезеңіндегі адамдар ретінде анықтайды. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы адамды 44 жасқа дейінгі жас деп санайды. Америка Құрама Штаттарындағы әлеуметтанушылар 12-24 жас аралығындағы жастардың жасын анықтайды, жастық кезеңін 12-18 жас аралығындағы "жасөспірім" және 19-24 жас аралығындағы "жас ересектер" деп бөледі. ХЕҰ-ның "ең төменгі жас туралы" Конвенциясы жұмысқа қабылданатын адамның ең жоғары жасын міндетті мектеп білімін аяқтау жасынан төмен емес, бірақ 15 жылдан кем емес етіп белгілейді. Еуропада, жалпы алғанда, 15 пен 30 жас аралығындағы адамдар

жастар болып саналады. Қазақстан Республикасында "Қазақстан Республикасындағы Ұлттық жастар саясаты туралы" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес 14 жастан 35 жасқа дейінгі азаматтар жастар болып табылады.

Жастар еңбек нарығының маңызды сипаттамалары жас жұмыс күшінің ерекшелігімен анықталады. Атап айтқанда, жастардың еңбек нарығы келесілермен сипатталады:

- жастардың сенімсіздігінен туындаған сұраныс пен ұсыныстың тұрақсыздығы,
- жұмыс тәжірибесі бар жоғары жұмыс күшімен салыстырғанда жастардың бәсекеге қабілеттілігінің төмендігі,
- жұмыс күшінің тұрақты өсуі, бұл жас қызметкерлердің оқу орындарынан жыл сайын шығарылуына байланысты,
- әр түрлі мамандықтар бойынша жастардың кәсіби дайындығына байланысты кәсіби вариативтілік.

Жастар арасындағы жұмыссыздық проблемасы өмір сүру деңгейінің төмендеуіне, отбасының басқа мүшелеріне "тәуелділіктің" таралуына, көлеңкелі жұмыспен қамтуға, еңбек көші-қонының ұлғаюына және тұтастай алғанда қылмыстық жағдайға алып келеді. Жастардың еңбек нарығындағы бірқатар мәселелер оған жастардың осындай санаттарының қатысуымен байланысты:

1) әскери қызметтен немесе баламалы қызметтен босатылғандар. Олардың мамандығы бойынша практикалық тәжірибесі жоқ, бұрын алған білімі айтарлықтай жоғалады. Білімді қалпына келтіру қажеттілігі бар;

2) 19 жасқа дейінгі жастар – кәсіптік білімнің жоқтығымен, ал кейде толық емес жалпы орта біліммен ерекшеленеді. Бұл адамдарға білім деңгейін арттыру және кәсіби білім алу үшін ерекше жұмыс қажет;

3) қандай да бір себептермен сол уақытта алғашқы жұмыс орнын алу құқығын пайдаланбаған, яғни олар әлі жұмыс істемеген өкілдер. Олар біліктіліктің төмен деңгейімен сипатталады, өйткені бұрын алған білімдері бұдан былай маңызды емес.

Жастардың бұл санаттары аға буынның тәжірибелі жұмыс күшімен бәсекеге түсе алмайды, бұл жастардың едәуір бөлігінің реттелмейтін еңбек нарығына шығуына әкеліп соғады, осылайша ресми экономикада жастар арасында жұмыссыздықтың жоғары деңгейін тудырады. Жастар ел экономикасының болашақ жағдайының негізін қалайды. Жастардың еңбек әлеуетін жеткіліксіз іске асыру қоғамның интеллектуалдық шығындарына алып келеді. Кәсіби бағдарлаудың жетілмеген жүйесі еңбек нарығында білікті жұмыс күшінің жетіспеушілігін тудырады, жұмыс күшіне сұраныс пен оның ұсынысы арасындағы теңгерімсіздікті күшейтеді. Жастарды кәсіптік бағдарлау саналы

кәсіптік таңдауға ықпал етеді, сұранысқа ие мамандық пен жастар арасындағы қашықтықты қысқартады, жұмыс берушінің жеке басының мүдделері мен қажеттіліктерінің өзара іс-қимылын және үйлесімін қамтамасыз етеді.

Жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу-бұл жастардың жан-жақты дамуы мен қалыптасуына, сондай-ақ тұтастай алғанда ел экономикасының әлеуметтік-экономикалық жағдайына әсер ететін күрделі механизм. Жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу тетігі реттеу объектісіне әсер ету үшін мемлекет пайдаланатын элементтер жиынтығын қамтиды.

Жастардың еңбек нарығына реттеуші әсерін жүзеге асыру үшін мемлекет қолданатын тетіктердің ерекше және маңызды ерекшеліктерін ескере отырып, әдістеме тұрғысынан "мемлекеттік реттеу тетігі" терминін анықтау маңызды. Ғылыми әдебиеттерде "мемлекеттік реттеу механизмі" терминімен қатар "мемлекеттік басқару механизмі" термині жиі кездеседі, олардың анықтамаларын ажырату өте қиын. Мемлекеттік басқару тетігінің мәнін түсіндіру кезінде бұл тұжырымдаманы басқарудың негізгі принциптеріне негізделген және мақсатқа жетуге бағытталған тиісті әдістер мен құралдарды қолдана отырып, мемлекеттік органдар жүзеге асыратын дәйекті басқару ретінде қарастырған жөн. Әдебиетте "мемлекеттік реттеу механизмі" терминінің анықтамасы берілген, ол мемлекеттік басқару механизмін анықтауға өте ұқсас. Бұл термин белгілі бір мақсатқа жету және қайшылықтарды шешу үшін мемлекеттік реттеу жүйесінің нысандарын, әдістері мен құралдарын қолдана отырып тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ететін жалпы функциялар мен принциптерге негізделген реттеу субъектісінің іс-қимыл бағытын білдіреді.

Жоғарыда айтылғандарды негізге ала отырып, жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу тетігі жастардың әлеуметтік-экономикалық дамуын қамтамасыз ететін және оның жұмыспен қамтылуына ықпал ететін қағидаттарды, функцияларды, нысандарды, әдістер мен құралдарды пайдалана отырып, жастардың еңбек ресурстарын дамыту және орналастыру бойынша әлеуметтік-еңбек қатынастарына қатысушыларға мемлекеттің нысаналы әсерін білдіреді. Жастар еңбек нарығын мемлекеттік реттеу бірыңғай интеграцияланған жүйе болып табылатындығына сүйене отырып, осы жүйенің жұмыс істеу тетігі де біртұтас болуы керек. Осылайша, бірқатар құрылымдық элементтерді қамтитын мемлекеттік реттеудің тұтас тетігін қарастыру қажет. Жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің мақсаты жастардың еңбек ресурстарын дамыту және бөлу, олардың өзін-өзі дамытуына және жұмыспен қамтылуына жәрдемдесу болып табылады.

Жалпы, жастардың еңбек нарығы бірнеше функцияларды орындайды, атап айтқанда:

- делдалдық: өзара мүдделер мен қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін жұмыс берушілер, оқу орындары және жастар арасында қатынастар орнату;

- ақпараттық: жұмыс берушілер мен жастарға еңбек нарығының жай-күйі, жұмыспен қамту жағдайлары, жалақы деңгейі, еңбек сапасы және т. б. туралы ақпарат беру;

- ынталандыру: нарық жоғары сапалы жұмыс күшін талап етеді, Қызметкерлерді еңбек нарығында бәсекеге қабілетті болу үшін кәсіби білімі мен дағдыларын арттыруға шақырады;

-ұйымдастырушылық-экономикалық: қоғамдық өндірістің пропорцияларын әзірлейді, жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс арасындағы тепе-теңдікті орнатады, аймақтардың біркелкі экономикалық дамуына ықпал етеді, жастарға қаржылық қолдау көрсетеді;

- әлеуметтік: жастарды әлеуметтік қорғауды, дамыту мен қолдауды қамтамасыз етеді.

Ғылыми еңбектерде еңбек нарығын мемлекеттік реттеу де әртүрлі жолдармен анықталады [14]. Еңбек нарығын мемлекеттік реттеуді қарастырған кезде ғалымдар жұмысқа орналасу, қайта даярлау, біліктілікті арттыру және кәсіби өсу, кәсіби дағдыларды қалпына келтіру, ақша табу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мүмкіндіктерін қамтитын жалдамалы еңбекті қорғауға назар аударады[15]. Мұндай еңбекті әлеуметтік қорғау үшін мемлекет негізінен заң жүзінде негізгі әлеуметтік кепілдіктерді белгілеуі, оларды іске асыру тетігі мен әлеуметтік қолдау көрсету жөніндегі функцияларды енгізуі тиіс [16].

Халықты әлеуметтік қорғау-бұл жаңа тұжырымдама емес, оның тарихи негізі бар. Әлеуметтік қорғаудың алғашқы тетіктері Германияда 19 ғасырдың соңында, мемлекет халыққа арналған түрлі әлеуметтік бағдарламаларға қомақты қаражат бөлген кезде құрылды. Әлеуметтік қорғау-бұл қоғамның барлық мүшелерінің негізгі адами қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған мемлекеттік көмек түрі.

Әлеуметтік қорғау азаматтарға азық-түлік және тұрғын үй қажеттіліктерін қанағаттандыруға көмек көрсетуі керек. Соңғы ғылыми әдебиеттерде жастарды жұмыспен қамту туралы жарияланымдар көбейіп келеді, онда негізінен осы нақты нарықтың теориялық аспектілеріне назар аударылады, авторлар жалпы сипаттамаларды, сандық және сапалық параметрлерді қамтиды [17].

Жастар саясатын дамыту бойынша зерттеулер, жастарды жұмыспен қамту және оның алғашқы жұмыспен қамтылуы мәселелері бойынша зерттеулер өте маңызды болып табылады[18].

Алайда, Қазақстан Республикасының Еуропалық бағдарына және әлеуметтік саладағы, еңбек нарығындағы өзгерістерге және заңнамалық актілердегі өзгерістерге алып келетін экономикалық реформаларға қарамастан, тиімді мемлекеттік реттеуді қамтамасыз ету жөніндегі ғылыми зерттеулер нақты қажеттіліктерге сәйкес келмейді және әрқашан қанағаттанарлық болып табылмайды [19]. Сондықтан қазіргі уақытта жастар еңбек нарығын қазіргі заманғы талаптарға сәйкес жетілдіру мақсатында оны мемлекеттік реттеуді, жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғауды тереңірек зерделеу өзекті болып отыр[20].

Халықты әлеуметтік қорғау үш блок (немесе кіші жүйе) түрінде ұсынылуы мүмкін:

- жұмыс істейтін (жұмыспен қамтылған) халықты әлеуметтік қорғау;
- мүмкіндігі шектеулі азаматтарды, сондай-ақ халықтың әлеуметтік қорғалмаған жіктерін әлеуметтік қорғау;

-әлеуметтік-мәдени салада, мысалы, білім беру, денсаулық сақтау және мәдениет салаларында бүкіл халықтың өмірлік маңызды құқықтары мен мүдделерін қорғау.

Мемлекеттік әлеуметтік қолдаудың маңызды құрамдас бөлігі жұмыссыздық бойынша жәрдемақы және жастар үшін өтемақы болып табылады. Мемлекет жұмыссыздардың уақытша еңбекке жарамсыздығы кезеңінде де оларды төлеуге кепілдік береді. Мемлекет сондай-ақ оқу кезеңінде, сондай-ақ жұмыспен қамту қызметтерінде қайта даярлау кезінде стипендиялар төлейді. Жастарға ақылы қоғамдық жұмыстарға қатысу мүмкіндігі беріледі. Сондай-ақ, олар жұмыспен қамту қызметінің өтініші бойынша ерікті түрде көшуге байланысты шығындардың өтелуіне сене алады.

Жұмыспен қамту қызметінде тіркелген азаматтардың қызмет саласын таңдау, жұмысқа орналастырудың басқа да мәселелері, сондай-ақ кәсіптік даярлық бойынша консультациялар алуға құқығы бар. Жұмыс орнын ауыстырғысы келетін жұмыс істейтін жастар лайықты жұмыс тауып, жұмыс орнын ауыстыру үшін жұмыспен қамту қызметіне жүгіне алады. Жұмыспен қамту қызметі жұмыссыз азаматтардың әлеуметтік-экономикалық ғана емес, психологиялық мәселелерін де шешеді.

Жастар ұлттық еңбек нарығының маңызды құрамдас бөліктерінің бірі болып табылатындығына сүйене отырып, оның ортасы жастардың дамуы мен қалыптасуына байланысты. Жастардың басым көпшілігі өзін-өзі жүзеге асыруға ұмтылады, жұмыс істеуге және табыс табуға дайын. Бұл жас азаматтардың экономикалық белсенділігінің салыстырмалы түрде жоғары деңгейімен расталады. Жастар еңбек нарығының тиімді жұмыс істеуінің проблемалық аспектісі жұмыс күші ұсынысы мен оған сұраныс арасындағы теңгерімсіздік болып табылады. Еңбек нарығы экономикалық, саяси, әлеуметтік, демографиялық, аумақтық, салалық және басқа факторлардың әсерінен ұлттық

ауқымда дамып, бірыңғай ұлттық нарықтың сипаттамаларына ие болады. Жалпы, жастардың ұлттық еңбек нарығы өңірлік деңгейде дамып келе жатқан ұқсас нарықтардан тұрады. Жастардың өңірлік еңбек нарықтары өндіргіш күштерді дамытудың ерекше бағыттылығымен және өңірдің мамандануымен сипатталады. Жастардың аймақтық еңбек нарығы ұлттық еңбек нарығының ерекшеліктерін және белгілі бір аймақтың ерекшеліктерін біріктіреді.

Өңірлік еңбек нарығына тән ерекшеліктер өңірдің мамандануын, өңір экономикасының құрылымын және оның даму қарқынын, халықтың саны мен құрылымын, өңірдегі тұрмыс деңгейі мен жағдайларын, жергілікті билік органдарының және өңірлік жұмыспен қамту орталығының жұмысын, өңірде қолданылып жүрген бағдарламаларды, стратегиялар мен жоспарларды, өңірдің орналасқан жерін және т. б. қамтуға тиіс. Атырау облысы жастарының еңбек нарығын зерттей отырып, оның жұмыс істеуіне әсер ететін бірнеше факторларды бөліп көрсеттік және оларды жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу тетігін әзірлеу кезінде ескеру қажеттігін айтқымыз келеді (кесте 1).

Кесте 1- Атырау облысындағы жастардың еңбек нарығына әсер ететін факторлар

| Әсер етуші факторлар | Тән ерекшеліктері |
|-----------------------|--|
| Демографиялық | еңбекке қабілетті жастағы халық саны; өңірде тұратын жастардың үлкен үлесі; халықтың жас құрылымында жастар басым; өңірден және басқа өңірлерден Халықтың көші-қоны; аз дамыған аймақтармен қатар географиялық орналасуы |
| Экономикалық | дамыған экономика; әртараптандырылған өнеркәсіп саласы; аймақтың инвестициялық тартымдылығы; аймақтың қолайлы беделі; қолайлы іскерлік орта; бизнестің дамымаған салаларының болуы |
| Әлеуметтік және еңбек | білікті жұмыс күшінің болуы; арзан жұмыс күшінің қол жетімділігі; дамыған инфрақұрылым; өңірде қолайлы өмір сүру жағдайлары |
| Білім беру | дамыған білім беру саласы; кәсіптік білімнің жоғары деңгейі; оқу орындарының едәуір саны (мектептер, кәсіптік училищелер және университеттер) |
| Институционалдық | жергілікті билік органдарының дамыған жүйесі; өңірлік жұмыспен қамту орталықтарының болуы; мемлекеттік жұмыспен қамту қызметінің кәсіптік - техникалық білім беру орталығының болуы; қоғамдық ұйымдардың, атап айтқанда жастар ұйымдарының дамыған құрылымы |

Олар демографиялық, экономикалық, әлеуметтік-еңбек, білім беру және институционалдық ерекшеліктерге сәйкес бес топқа бөлінеді. Факторлардың әрбір тобы Атырау облысындағы жастардың еңбек нарығының жағдайы мен дамуына өз әсерін тигізеді. Атап айтқанда, Атырау облысы халқының санын (600 мыңнан астам адам) және халықтың жас құрылымындағы жастардың үлесін (35%) ескере отырып, жастар арасындағы еңбек нарығындағы бәсекелестіктің жоғары деңгейі айқындалады.

Экономикалық факторлар жастардың аймақтық еңбек нарығына үлкен әсер етеді. Аймақтың экономикалық дамуы, инвестициялық тартымдылық, аймақтағы бизнес үшін қосымша мүмкіндіктер білікті жұмыс күшіне жалпы және қосымша қажеттілікті анықтайды. Халықтың білім деңгейі аймақтық жастар еңбек нарығының жағдайына өте үлкен әсер етеді. Егер білім беру деңгейі, сапасы және мамандануы жұмыс берушілердің қажеттіліктеріне жауап бермесе, жастардың еңбек нарығында теңгерімсіздік туындайды.

Әлеуметтік және еңбек факторлары еңбек нарығының жағдайына аймақтағы өмір сүру деңгейі мен жағдайлары арқылы әсер етеді, бұл жастардың еңбек жағдайларына қойылатын талаптарында көрінеді. Дамыған инфрақұрылым өңірдің тартымдылығына әсер етеді, демек, халыққа да әсер етеді. Атырау облысы Қазақстан Республикасының өнеркәсіптік өңірі болып табылады және ауқымды еңбек нарығымен, дамыған инфрақұрылымымен сипатталады, бұл отбасын құруға, балалардың дүниеге келуіне ықпал етеді, жастарды тартады.

Институционалдық факторлар тұтастай алғанда Атырау облысындағы жастардың еңбек нарығының дамуына оң әсер етеді. Жыл сайын жергілікті билік органдары жастарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша жаңа бағдарламалар мен жоспарларды әзірлеп, іске асырады. Атырау жұмыспен қамту қызметінде жастарды жұмыспен қамту үшін әдістер мен шаралар жеткілікті.

Қорытындылай келе, авторлар Атырау облысындағы жастардың еңбек нарығына әсер ететін факторлар оң да, теріс те әсер етеді деп айта алады. Аймақтық еңбек нарығының аймақтың ерекшелігіне сәйкес өзіндік ерекшеліктері бар.

Еңбек нарығының маңызды ішкі жүйелерінің бірі жастардың аймақтық еңбек нарығы болып табылады. Өңірлік деңгейде жастардың еңбек нарығы қалыптасуы мен дамуына олар орналасқан белгілі бір аймаққа тән ерекшеліктер әсер ететін адамдардың жеке санатын қамтиды. Сондықтан жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу нақты аймақтың ерекшелігін ескере отырып, тікелей жастарға бағытталуы керек. Жастардың еңбек нарығының негізгі ерекшеліктерін зерделеу кезінде жастардың әртүрлі жас санаттарына тән ерекшеліктерге назар аударған жөн. Құрамы бойынша жастарды әртүрлі сипаттамаларға сәйкес топтарға бөлуге болады.

Жасы бойынша:

- 14 жастан 18 жасқа дейін-кәмелетке толмаған жастар,
- 18-ден 25 жасқа дейін-кәсіптік білім алатын студенттер,
- 25 жастан 30 жасқа дейін-жұмыс істейтін жастар,
- 30 жастан 35 жасқа дейін -әлеуметтік жетілген жастар.

Жасына байланысты жастар еңбек нарығында даму мен қалыптасудың әртүрлі кезеңдерінен өтеді. 14 жасқа толғаннан кейін жастар кәсіби білімді дамыту және өзін-өзі анықтау жағдайында, орта, жалпы немесе арнайы білім алады. Кәмелетке толғаннан кейін (18 жас) жастар негізінен кәсіптік мектептерде немесе жоғары оқу орындарында оқиды, бұл кезең негізінен жастардың еңбек және отбасылық өмірінің басында болады. 25-30 жастағы адамдар өзін-өзі дамытуға ұмтылады, еңбек қызметіне белсенді қатысады, жұмыс және мансаптық өсу перспективаларына қызығушылық танытады. Еңбек нарығында даму мен қалыптасудың төртінші сатысында тұрған 30-35 жастағы әлеуметтік жетілген жастар негізінен отбасылық және тұрмыстық мәселелермен айналысады, бірақ қазірдің өзінде қағидаттар мен белгілі бір ұстанымдарды дамытып, өркендеу мен тұрақтылыққа ұмтылады. Тұрғылықты жеріне байланысты жастар бөлінеді:

- қала жастары,
- ауыл жастары.

Тұрғылықты жеріне байланысты жастар әртүрлі өмірлік бағдарлар мен ұмтылыстарға ие. Қалыптасқан дүниетанымға және адамның өмірлік белсенділігі орын алатын аумаққа сәйкес, адам кәсіби таңдау жасайды, тиісті жалақы деңгейімен және белгілі бір еңбек жағдайымен жұмыс істеуге келіседі және келіседі. Жастар қызметінің бағыттары бойынша мыналарды бөліп көрсетуге болады:

- білім беруді жалғастырмайды және мектептен кейін бірден жұмыс табуға тырысады. Бұл топтың тұлғалары маңызды бәсекелестерге ие-білікті қызметкерлер. Сондықтан көбінесе бұл адамдар өздерінің қабілетсіздігі мен жауапсыздығынан қорқатындықтан жалданбайды,

- жоғары немесе кәсіптік оқу орнында оқуын аяқтағаннан кейін жұмысқа орналасады. Бұл адамдардың жұмысқа орналасуына негізгі кедергі-бұл кәсіби жұмыс тәжірибесінің болмауы және жастардың еңбек жағдайлары мен жалақысына деген жоғары талаптары,

- оқу мен жұмысты біріктіруге тырысады. Жастардың бұл тобын жұмысқа орналастыру практикалық білімнің болуына қойылатын талаптармен және толық жұмыс күні жұмыс істеу қажеттілігімен қиындайды.

Жұмыспен қамту қызметі жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғауда жастарды жұмысқа орналастыруға көмек ұйымдастыра алады:

- жастар тәрбиесі,
- жастарға білім беруді қолдау,
- бос жұмыс орындарына жастарды қабылдау тәртібін өзгерту,
- жастарға арналған квоталар,
- кәсіпкерлік қызметті дамыту,
- жастарды ақылы қоғамдық жұмыстарға тарту,
- бос орындар жәрмеңкесін ұйымдастыру,
- арнайы жастар ұйымдарын құру,
- жастар саясаты мәселелері бойынша заңнамалық база құру.

Жастар кәсіби және әлеуметтік даму жағдайындағы ұлттық еңбек нарығына қатысушылардың ерекше санатын білдіреді. Бір жағынан, бұл жас тобында ерекше құндылық бағдарлары, кәсіптер мен технологиялар туралы қазіргі заманғы білім бар, жастар жаңа өмір салты мен әлеуметтік динамизмнің тасымалдаушылары болып табылады. Екінші жағынан, жастар өздерінің дүниетанымдары мен кәсіби қасиеттерінің төмен деңгейімен, өмірлік және кәсіби тәжірибесінің болмауымен, талап етілмеген, бірақ беделді мамандықтарға бағдарлануымен сипатталады. Еңбек нарығындағы шиеленіс жас адамның алғашқы жұмысты іздеуі кезінде туындайтын проблемалармен, практикалық жұмыс тәжірибесінің болмауымен, білім деңгейі мен сапасының жұмыс берушінің талаптарына сәйкес келмеуімен, жастардың мамандық бойынша жұмыс істегісі келмеуімен күрделене түседі.

Жастардың еңбек нарығындағы сөзсіз артықшылықтары оның еңбек әлеуеті, жоғары білім деңгейі, халықаралық стандарттарға сәйкес заманауи және сапалы кәсіби дайындық, жоғары ұтқырлық, кешенді мамандықтарды алу мүмкіндігі, шығармашылық қызметке қабілеттілігі, шығармашылық ойлау қабілеті, жоғары жұмыс қабілеттілігі болып табылады. Жастар экономикалық, әлеуметтік және технологиялық инновацияларға өте сезімтал. Алайда, еңбек нарығында сұранысқа ие емес мамандықтарды таңдау және оқыту, отбасын құру қажеттілігі, балалардың тууы мен тәрбиесі сияқты факторлар еңбек нарығындағы жастардың бәсекеге қабілеттілігіне теріс әсер етеді. Жұмыс орнына, еңбек жағдайларына және жалақыға қатысты шамадан тыс ұсыныстар мен талаптар жастардың еңбек әлеуетін төмендетеді. Жастардың еңбек нарығындағы бәсекелестік артықшылықтары үш компоненттен тұрады: демографиялық (гендерлік және жас ерекшеліктері), денсаулық жағдайы (еңбекке қабілеттілігі), отбасылық жағдайы), білім беру және кәсіби (білім деңгейі мен сапасы, біліктілікке сәйкестігі, кәсіби құзыреттілігі,

алған теориялық білім деңгейі, дағдылары мен практикалық дағдылары, кәсіби тәжірибесі), сондай-ақ жеке және әлеуметтік (мәдениет және моральдық қағидаттар, сынға және өзін-өзі сынауға қабілеттілігі, жауапкершілік, бейімділік, еңбексүйгіштік, сыпайылық, сенімділік, төзімділік, діни артықшылықтар, менталитет).

Қазіргі жағдайда еңбек нарығы жастардың жұмыс күшін толық және тиімді пайдалануды қамтамасыз ете алмайды. Сондықтан бәсекеге қабілетсіздіктен жұмыс берушілер арасында жас жұмыс күшіне сұраныс шамалы, ал жалақы деңгейінің төмендігінен жастардың едәуір бөлігі жұмыссыз қалады немесе экономиканың көлеңкелі секторына жұмысқа орналасады. Жастардың көлеңкелі жұмыспен қамтылуы негізінен сауда саласында немесе жеке тұлғалардан кездейсоқ табыс түрінде жүзеге асырылады. Қазіргі жағдайда ресми еңбек нарығынан көлеңкеге кетуге мәжбүр болған жастардың саны біртіндеп артып келеді. Зейнетақы реформасы жастардың ресми жұмысқа орналасуға деген ынтасын арттыруы мүмкін. Жастардың еңбек нарығында өзін-өзі тануының күрделілігі олардың әлеуметтік мәртебесі мен еңбек мінез-құлқының белгілі бір ерекшеліктеріне байланысты. Жастарға жоғары білім деңгейі жұмыс табуға кедергі келтіреді, ол жоғары жалақыға деген сұраныспен, жұмыспен қамтуға, жұмыс орны мен еңбек жағдайларының беделіне, экономикалық және әлеуметтік байланыстардың тұрақтылығына қатысты жоғары үмітпен үйлеседі. Қазіргі уақытта жоғары білімі бар жұмыссыз жастар санының өсу үрдісі байқалады. Бұл жас мамандардың біліктілігін жоғалтуға әкеледі. Осылайша, еңбек нарығындағы жастар арасындағы жұмыссыздықтың жалпы себептерін анықтап көрсетуге болады:

- қазіргі еңбек нарығының талаптары туралы жеткіліксіз хабардар болу. Мамандық туралы жеткілікті ақпараттың болмауы, жұмыс берушілер болашақ қызметкердің кәсіби және жеке қасиеттеріне қоятын талаптар;

- болашақ мамандықты кездейсоқ түрде таңдау (жеке дағдылар мен қасиеттерді ескермей, беделді мамандықты таңдау, ата-аналардың кеңесі бойынша);

- білім беру сапасы деңгейінің жас қызметкердің дағдыларына қатысты жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес келмеуі;

- жастарды өз саласында жұмыс істеуге итермелейтін және оларды басқа мамандықтарды таңдауға немесе көлеңкелі салада жұмыс іздеуге мәжбүр ететін жас жұмысшылардың төмен жалақысы;

- оқыту кезінде практикалық тәжірибе мен дағдылардың, жұмыс тәжірибесінің, өндірістік практиканың болмауы, соның салдары ретінде – жастардың кәсіби деңгейінің төмендігі;

- жұмыс берушілердің тәжірибесіз және біліктілігі жоқ жастарды жалдағысы келмеуі;

- жұмыс берушілер үшін жастарды жалдауға ынталандырудың жеткіліксіздігі, бизнеске салықтық жүктеменің елеулі болуы, бұл кәсіпорындардағы жұмыскерлер санын қысқартады және жастар үшін жаңа жұмыс орындарын құруға кедергі келтіреді;

- жастардың еңбек нарығында жұмыс істейтін білім беру органдары, жұмыс берушілер, жұмыспен қамту қызметі органдары және басқа да құрылымдар арасындағы үйлестіру мен өзара іс-қимылдың төмен деңгейі;

- жұмыс берушілердің жастардың барлық артықшылықтарын жете бағаламауы, жастардың ұтқырлығын, икемділігін, ойлау балғындығын және еңбек әлеуетін елемеуі;

- жастардың амбициясы;

- өмірлік ұстанымдардың тұрақсыздығы;

- еңбек нарығы жағдайларына әлеуметтік-психологиялық бейімделу деңгейінің төмендігі;

- еңбек нарығына шыққысы келмеуі, жастардың бәсекеге қабілетсіздігі.

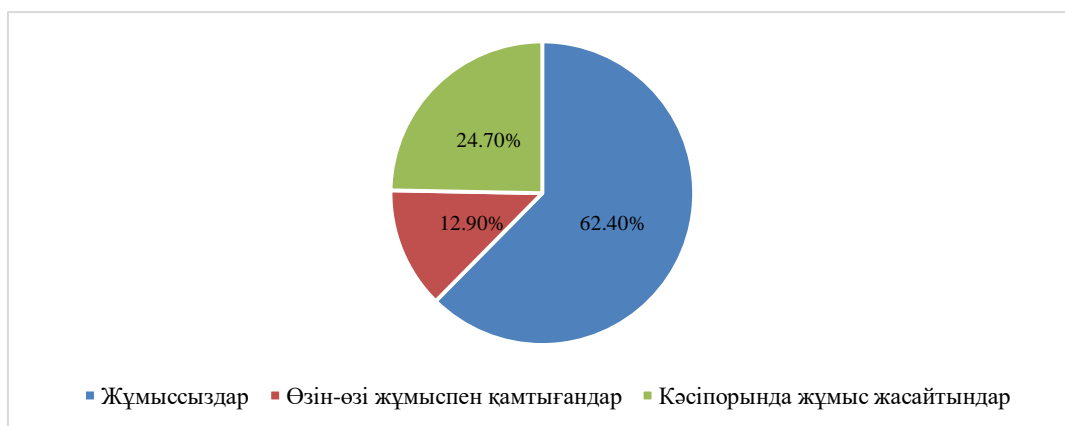
Бұл себептер Қазақстандағы 18-25 жастағы жастардың әлеуметтік хал-ахуалын, соның ішінде жұмыспен қамту, еңбек нарығы және еңбек көші-қоны проблемалары туралы қазақстандық жастардың қоғамдық пікірін білу үшін сауалнама жүргізу кезінде де анықталды.

Осы сауалнаманың кейбір тұстарын келесі бөлімде көрсеттік.

2 Қазақстандағы 18-25 жастағы жастардың әлеуметтік хал-ахуалы туралы қоғамдық пікірін талдау

Қазақстанның 14 облысы мен республикалық маңызы бар 3 қаланың: Нұр-сұлтан, Алматы және Шымкент қалалық елді мекендерінің аумағында, Атырау облысы бойынша Атырау қаласы мен 7 ауданда Қазақстандағы 18-25 жастағы жастардың әлеуметтік хал-ахуалы, соның ішінде жұмыспен қамту, еңбек нарығы және еңбек көші-қоны проблемалары туралы жастардың пікірін білу үшін сауалнама жүргіздік. Сауалнамаға 18-25 жас аралығындағы ҚР жастары қатысты. Зерттеудің іріктемелі жиынтығының жалпы көлемі 4000 адамды құрады.

Ең алдымен зерттеуде қолданылған таңдау жиынтығының құрылымына тоқталып өтейік. Сауалнаманы жүргізу кезеңінде сауалнамаға қатысушылардың басым бөлігі (62,4%) жұмыс жасамады; төрттен бірі (24,7%) кәсіпорында жұмыс жасайтындықтарын атап өтсе, 12,9% өзін-өзі жұмыспен қамтығандар есебінде болды (сурет 1).

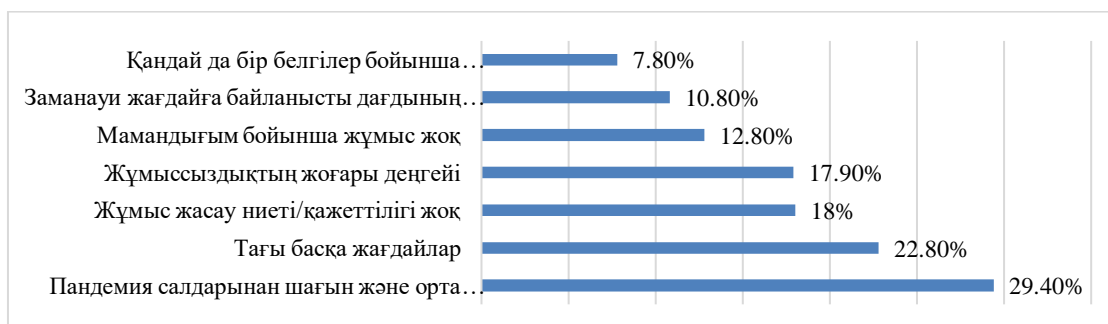


Сурет 1- Сауалнамаға қатысушылардың жұмыспен қамтылу жағдайы

Жұмыспен қамтылған респонденттерге «Неліктен дәл осы жұмыс орнын таңдадыңыз?» деген сұрақ қойылғанда келесі жауаптар алынды: осы жұмыс түрі өзіме ұнайды (37,8%), осы ұжым ұнайды (22,9%), жоғары жалақы төлейді (22,3%), жұмыс уақыты икемді (17,6%), осы қызметті жұмыс жасап үйреніп қалдым (14,7%), басқа баламалы жұмыс орны табылмады (12,9%). Ұсынылған мәселе бойынша талдау жұмыстарын жалғастыру барысында әйел адамдары мен ер адамдардың пікірлерінің ерекшеліктері салыстырылды. Алынған деректер негізінде ер адамдар әйел адамдарға карағанда өздеріне жұмыс ұжымы ұнайтындығын, жалақы көлемі қанғаттандыратындығын, жұмыс орнына үйреніп қалғандығын атап өтіп, сонымен қатар ер адамдар бойынша респонденттер «тағы басқа» нұсқасын көбірек таңдаған. Ал әйел адамдар оларға сол жасап жатырған жұмыстарының ұнайтындығын, жұмыс орнының орналасу орны, өздеріне ыңғайлы уақытта жұмыс жасай алатындығы, сонымен қатар

икемді жұмыс уақыты ұнайтындығын атап өткен. Айта кететін жағдайлардың бірі, әйел адамдар ер адамдарға қарағанда сол кездегі ұсынылып отырған жұмыс орны бойынша басқа баламалардың жоқ екендігін көрсетеді.

Ал жұмыспен қамту мәселесі бойынша «жұмыссыз» статусын таңдағандарға «Неліктен жұмыс таба алмай жүрсіздер» деген сұрақ қойылған болатын. Нәтижесі 2-суретте көрсетілген.



Сурет 2- Респонденттердің жұмыс жасамауының себептері

Басты себебі: жастардың басым бөлігі (29,4%) пандемия кезеңінде шағын және орта кәсіпорындардың жабылуына байланысты жұмыссыз қалған. Ал қалған респонденттер (22,8%) өз жауаптарын берді. Олардың арасында «студент қатарындамын», «білім алудамын», «бала күтімімен үйде отырмын», басқаша айтқанда «басқа себеп» бөлігіне «жұмыс іздеу қажеттілігі жоқ» (18%) деген нұсқалар жиі кездеседі.

Сауалнамаға қатысқан ер адамдар мен әйел адамдардың жауаптарын салыстыра отырып, пандемия уақытында шағын және орта кәсіпорындардың жабылуына байланысты ер адамдардың басым бөлігі жұмыссыз қалғандығын байқаймыз, ал әйел адамдар өз жауаптарын берген (кесте 2 қараңыз).

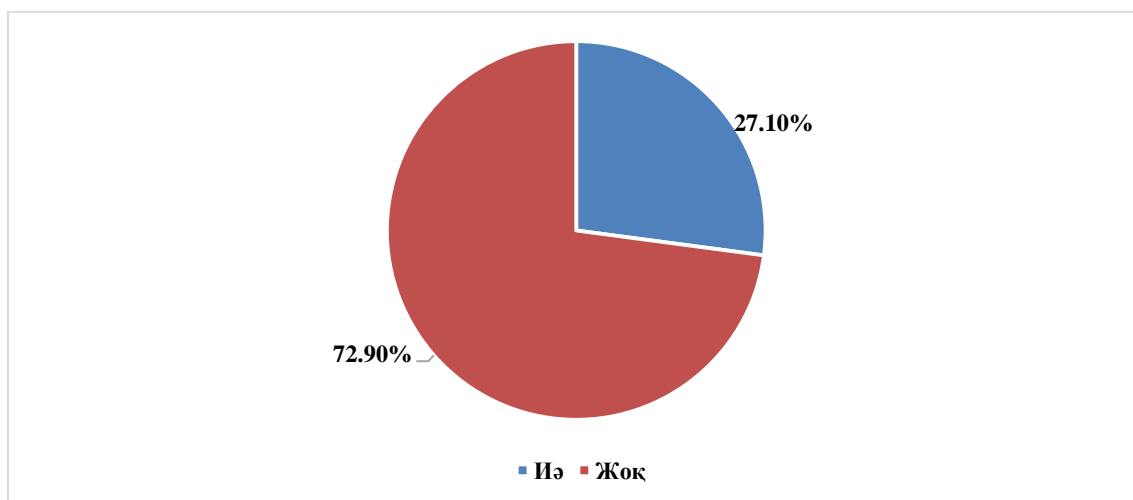
Кесте 2-Респонденттердің (әйел және ер адамдар) жұмыс жасамауының себептері (%)

| Респондент жұмыс жасамауының себептері | Ер адамдар | Әйел адамдар |
|--|------------|--------------|
| Мамандығы бойынша жұмыс жоқ | 11,8 | 10,1 |
| Жұмыссыздық деңгейі өте жоғары | 16,9 | 13,9 |
| Пандемия нәтижесінде шағын және орта бизнес кәсіпорындарының жабылуы | 25,1 | 24,3 |
| Әр түрлі белгілер бойынша дискриминация | 5,5 | 7,1 |
| Заманауи жағдайларға байданысты дағдының болмауы | 8,9 | 9,1 |
| Жұмыс іздеу ниетінің/ себептерінің болмауы | 16,8 | 14,1 |
| Басқа себеп | 15,1 | 21,3 |

Тұрғылықты мекен жайлары бойынша респонденттердің жұмыс жасамау себептеріне талдау жасайық. Мамандықтары бойынша жұмыстың жоқ екендігін Солтүстік-Қазақстан облысының (18,6%), Жамбыл облысының (18%) және Нұрсұлтан қаласының (14,9%) тұрғындары атап өткен. Ақмола (23,4%) мен Маңғыстау облыстары (23,3%), Шымкент қаласының тұрғындары (19,8%) жұмыссыздықтың жоғары деңгейін нұсқады. Пандемия салдары бойынша шағын және орта кәсіпорындардың жабылуынан Шығыс Қазақстан облыстары (32,5%), Түркістан (32,3%) және Қызылорда облыстарының тұрғындары (28,1%) жұмыссыз қалған. Қандай-да бір белгілер бойынша дискриминациялардың болуы Қостанай облысында (12,6%), Солтүстік Қазақстан облысында (9,8%), Павлодарда (9,3%) орын алған.

Заманауи жағдай талабына сәйкес дағдылардың болмауы Шығыс Қазақстан облыстарының (20,5%), Алматы облысының (15,8%), Солтүстік Қазақстан облысының (12,7%) тұрғындары арасында кездеседі. Солтүстік Қазақстан облыстары (28,4%), Қарағанды облысы (21,3%), Нұрсұлтан қаласының (19%) тұрғындары жұмыс жасау ниетіміз немесе жұмыс іздеу қажеттілігі жоқ деп жауап берді. «Басқа» категориясын Қызылорда облысының (38,5%), Батыс Қазақстан облысының (30,6%), Түркістан облысының (30,1%) тұрғындары белгілеген.

Келесіде респонденттерден жұмыс іздеу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына қоныс аудару мәселелері туралы сұрақтар қойылған еді. Сауалнамаға қатысқандардың төрттен үш бөлігі (72,9%) жұмыс іздеу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына көшу қажет емес деп санайды (сурет 3).



Сурет 3 - Жұмысқа орналасу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына қоныс аударғысы келетіндер

Сонымен қатар, ер адамдар әйел адамдарға қарағанда жұмысқа орналасу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына қоныс аударуға ниет білдіреді екен, 28,1% және 26,6% сәйкесінше (кесте 3).

Кесте 3- Жұмысқа орналасу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына қоныс аударғысы келетіндер (ер адамдар және әйел адамдар) (%)

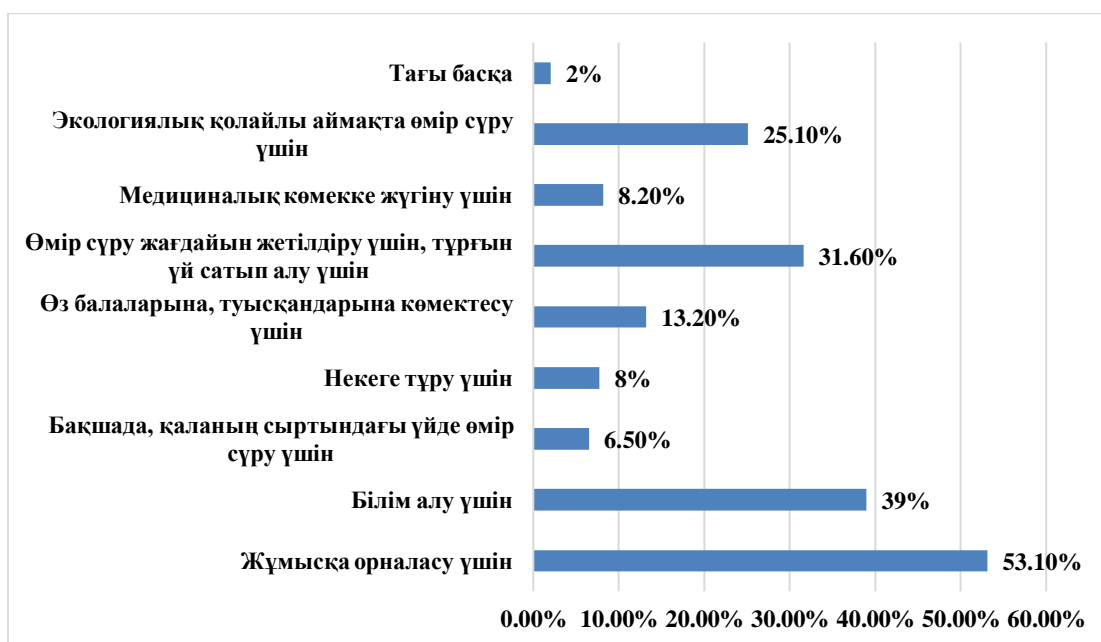
| Жұмысқа орналасу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына қоныс аударғысы келетіндер | Ия | Жоқ |
|---|------|------|
| Ер адамдар | 28,1 | 71,9 |
| Әйел адамдар | 26,6 | 73,4 |

Жұмысқа орналасу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына қоныс аударғысы келетіндердің басым бөлігі Шығыс Қазақстан облысында, Батыс Қазақстан және Алматы облыстарында (47,9%, 47,5% и 39,2% сәйкесінше) тұрады. Сонымен қатар Солтүстік Қазақстан облысы (91,7%) тұрғындары мен Ақмола және Қарағанды облыстарының (84,5% и 82,4%) респонденттерінің басым бөлігі Қазақстанның басқа аймағына жұмысқа орналасу үшін көшуді құптамайды екен (кесте 4 қараңыз).

Кесте 4- Қазақстанның әр аймағында орналасқан тұрғындардың жұмысқа орналасу үшін Қазақстанның басқа аймақтарына көшуге ниет білдіруі (%)

| Аймақ | Ия | Жоқ |
|---|------|------|
| Ақмола облысы (Көкшетау қаласы) | 15,5 | 84,5 |
| Ақтөбе облысы (Ақтөбе қаласы) | 29,2 | 70,8 |
| Алматы облысы (Талдықорған қаласы) | 39,2 | 60,8 |
| Атырау облысы (Атырау қаласы) | 26,7 | 73,3 |
| Батыс Қазақстан облысы (Орал қаласы) | 47,5 | 52,5 |
| Жамбыл облысы (Тараз қаласы) | 26,0 | 74,0 |
| Қарағанды облысы (Қарағанды қаласы) | 17,6 | 82,4 |
| Қостанай облысы (Қостанай қаласы) | 19,0 | 81,0 |
| Қызылорда облысы (Қызылорда қаласы) | 29,8 | 70,2 |
| Маңғыстау облысы (Ақтау қаласы) | 23,0 | 77,0 |
| Түркістан облысы (Түркістан қаласы) | 34,7 | 65,3 |
| Павлодар облысы (Павлодар қаласы) | 35,9 | 64,1 |
| Солтүстік Қазақстан облысы (Петропавловск қаласы) | 8,3 | 91,7 |
| Шығыс Қазақстан облысы (Өскемен қаласы) | 47,9 | 52,1 |
| Нұр-сұлтан қаласы | 26,1 | 73,9 |
| Алматы қаласы | 22,2 | 77,8 |
| Шымкент қаласы | 21,0 | 79,0 |

Ал жұмысқа орналасу мақсатында Қазақстанның басқа аймақтарына көшуге дайын респонденттерден оның себебі сұралды. Ең басты мақсаттары: білім алу, өмір сүру жағдайын арттыру, тұрғын үй сатып алу, 53,1%; 39% және 31,6% сәйкесінше (сурет 4).



Сурет 4- Респонденттердің Қазақстанның басқа қалаларына көшу себептері, (%)

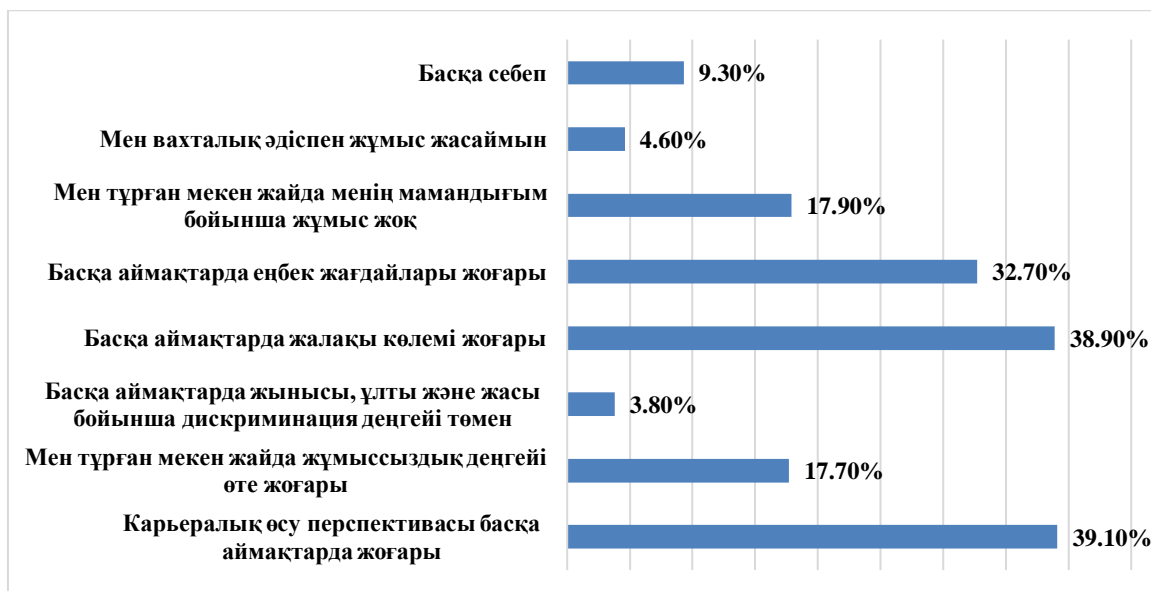
Ер адамдар да, әйел адамдар да жоғарыда аталған 3 мақсатты атады. Бірақ ер адамдардың білім алуға ұмтылысы өмір сүру жағдайын арттыру ынтасымен (16,2% и 15,6% сәйкесінше) бірдей болса, әйел адамдар да дәл солай білім алуға (23,4%) және өмір сүру жағдайын арттыру (17,6%) үшін басқа қалаға көшуге дайын (кесте 5).

Жұмыс іздеу үшін Қазақстанның басқа қалаларына көшетін респонденттерге «жұмысқа орналасу үшін неліктен Қазақстанның басқа қалаларын таңдайсыз?» деген сұрақ қойылды. Бұл респонденттердің пікірінше Қазақстанның басқа аймақтарында жұмыс жасағанда карьералық өсу (39,1%) мүмкіндігі бар, жалақы көлемі жоғары (38,9%) деген жауаптар алынды.

Кесте 5 - Респонденттердің (ер адамдар және әйел адамдар) Қазақстанның басқа қалаларына көшу себептері, (%)

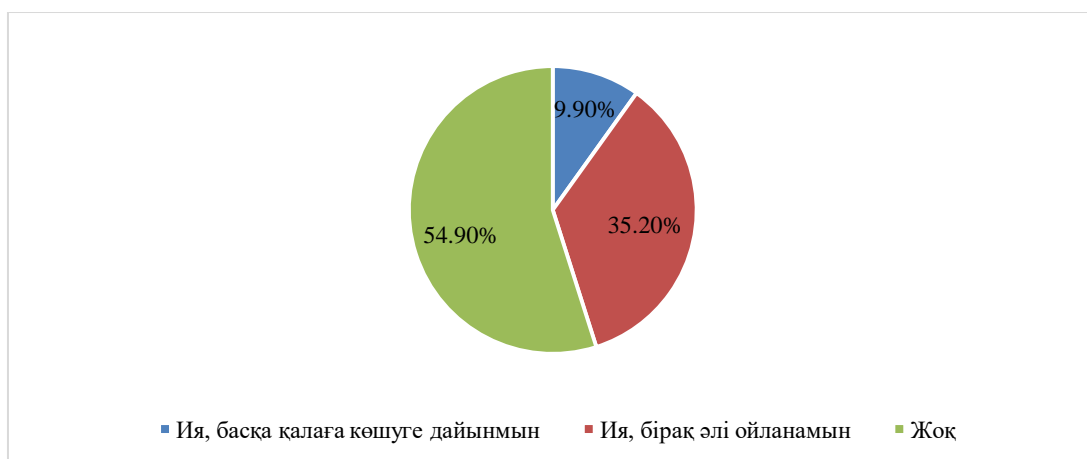
| Респонденттердің Қазақстанның басқа қалаларына көшу себептері | Ерлер | Әйелдер |
|---|-------|---------|
| Жұмысқа орналасу үшін | 26,6 | 29,4 |
| Білім алу үшін | 16,2 | 23,4 |
| Бақшада, қаланың сыртындағы үйде өмір сүру үшін | 5,7 | 2,4 |
| Некеге тұру үшін | 6,0 | 3,2 |
| Өз балаларына, туысқандарына көмектесу үшін | 10,1 | 5,5 |
| Өмір сүру жағдайын жетілдіру үшін, тұрғын үй сатып алу үшін | 15,6 | 17,6 |
| Медициналық көмекке жүгіну үшін | 4,6 | 4,3 |
| Экологиялық қолайлы аймақта өмір сүру үшін | 14,4 | 13,0 |
| Тағы басқа | 0,9 | 1,2 |

Еңбек миграциясының келесі бір себебі еңбек жағдайлары (32,7%) болды (сурет 5).



Сурет 5 - Еңбек миграциясының себептері (жұмысқа орналасу үшін өз қоныстарын ауыстыруға дайын еңбек ресурстарына қатысты, %)

Сауалнаманың келесі сұрағы респонденттердің қандай да бір себептермен шетелге кету жағдайларын қарастырды. Жалпы айтқанда, сауалнамаға қатысқандардың 9,9% бөлігі ғана шетелге көшу туралы нақты ойлаған, ал тұрғындардың үштен бір бөлігі (35,2%) кейде шетелге кетуді ойлап қояды. Сауалнамаға қатысқандардың 45,1% бөлігі ғана шетелге көшу туралы ойласа, тұрғындардың жарты бөлігі (54,9%) мүлдем бұл жағдай туралы ойламайды екен (сурет 6).



Сурет 6 - Басқа елге көшу мүмкіндігі туралы пікірлер

Ер адамдарға (12,3%) қарағанда әйел адамдар (45,8%) басқа елге көшу жағдайларын қолдайды. Жаңа жұмысқа орналасу үшін Қазақстаннан кеткісі келетін респонденттер 3 түрлі себеппен кетеді екен: шетелде жалақы жоғары (100%-дың 26,1%), еңбек жағдайлары қолайлы (22,6%), карьералық өсу мүмкіндігі жоғары (19,7%).

3 Жастарды әлеуметтік қорғаудың шетелдік тәжірибесі мен оны Қазақстанда қолдану мүмкіндіктері

Жастардың жұмыспен қамтылу деңгейінің жоғарылауы кез-келген мемлекеттің тұрақты экономикалық дамуының маңызды шарты болып табылады, сондықтан шетелде жастардың жұмыспен қамтылу проблемалары өзекті болып табылады, олардың шешімі қоғамның әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығын қамтамасыз етуге тікелей әсер етеді.

Әлемдік экономикалық жүйенің белсенді сын-қатерлеріне жауап бере отырып, бірқатар мемлекеттер халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) саясатын қолдай отырып, іске асыруда белсенді рөл жекелеген институттарға тиесілі жастардың еңбек нарығын реттеудің белгілі бір тетіктерін қолданады [21].

Барлық елдерде коронавирустық пандемия және оған байланысты шектеулер экономикалық қызметтің тоқтатылуына әкелді, мектептердің, кеңселердің, сауда нүктелерінің және т. б. жабылуы мемлекеттік реттеу болмаған кезде мұндай жағдай қашықтықтан жұмыспен қамтуға ауыстыруға болмайтын қызметкерлердің жаппай босатылуына әкеп соқтырды.

Жастарды әлеуметтік қорғау бойынша шетелде жұмыссыздық бойынша жәрдемақыларға қол жеткізуді жеңілдету, олардың мөлшері мен төлем ұзақтығын ұлғайту есебінен жұмысынан айырылған адамдарды қолдауға бағытталған. Бұл мысалы Болгарияда, Қазақстанда, Норвегияда, Румынияда, Словенияда, АҚШ-та, Финляндияда қолданылады. Сонымен қатар карантиннен шығып, экономиканың жандануына байланысты жұмысшылар өздерінің жұмыс орындарына оралуы үшін жұмыспен қамтудың барынша мүмкін сақталуына (жалақыны субсидиялау және толық емес жұмыспен қамтуды қолдау арқылы) назар аударады. Бұл Австрия, Бельгия, Ұлыбритания, Германия, Дания, Испания, Италия, Корея Республикасы, Нидерланды, Жаңа Зеландия, Түркия, Франция, Эстония, Жапония және т.б. елдерде қарастырылған. Кейбір елдер жұмыспен қамтуды сақтау және жұмыссыздық бойынша жәрдемақылардың қол жетімділігін кеңейту құралдарын қолдануды біріктіреді. Мысалы, Армения, Канада, Қытай, Филиппин, Швеция елдерінде.

Сонымен қатар, кейбір елдерде жұмыссыздық бойынша жәрдемақыларға қол жетімділікті жеңілдету үшін жұмыспен қамтуды сақтау шараларын қабылдаған жоқ (мысалы, Алжир, Бразилия, Үндістан, Перу, Тәжікстан, Танзания, Тунис, Эквадор және т.б.).

Жұмысынан айырылған адамдардың жұмыспен қамтылуын қорғау немесе кірістерін қолдау бойынша қабылданып жатқан шараларға қарамастан, пандемия кезінде ауырып қалу қаупі жоғары, сондай-ақ шектеу шараларының салдары (балабақшалар мен мектептерге бару үшін жабылу, онлайн білім беруге көшу, экономиканың тұтас секторларының қызметін

тоқтату және т.б.) халықтың қалың жіктерінің өмір сүру сапасы мен деңгейіне теріс әсер ететіні анық. Сондықтан еңбек нарығын қолдауға бағытталған іс-шаралармен қатар, көптеген елдердің үкіметтері (2020 жылдың 1 мамырдағы жағдай бойынша) пандемия жағдайында халықты әлеуметтік қолдаудың белгілі бір шараларын қабылдады. Дүниежүзілік банктің бағалауы бойынша, 2020 жылғы 1 мамырдағы жағдай бойынша COVID-19 - ға жауап ретінде қабылданған бағдарламалардың көпшілігі сақтандырылмаған (455 шара - немесе барлық шаралардың 60%) және тек 27% (200 шара) сақтандыру болды. Бұл таңқаларлық емес, егер пандемияның дамуына тез жауап беру қажет болса, үкіметтер негізінен әлеуметтік қорғауды ұйымдастырудың қолданыстағы тәсілдеріне сүйенеді, ал сақтандырылмаған әлеуметтік көмек бағдарламалары, әсіресе дамушы елдерде, әлеуметтік сақтандыру бағдарламаларына қарағанда жиі кездеседі. Әлеуметтік сақтандыру шеңберіндегі дағдарысқа қарсы шаралардың көпшілігін Еуропа елдері қабылдағаны кездейсоқ емес. Дағдарысқа дейінгі кедейлік пен жұмыссыздық деңгейі неғұрлым төмен елдерде дағдарыс кезеңінде әлеуметтік қолдаудың әмбебап жүйелері (қамту бойынша) бойынша сақтандырылмаған қолдаудың мейлінше аз жаңа шараларын ұсынады, өйткені қолда бар құралдар жеткілікті.

Керісінше, дағдарысқа дейін жұмыссыздық пен кедейлік проблемалары өткір тұрған, әлеуметтік қолдау жүйелері аз дамыған елдер дағдарыс кезеңінде халықты қолдаудың көп шараларын қабылдауға мәжбүр. Бір жағынан Испания мен Италияны, екінші жағынан Германия мен Швецияны салыстыру жеткілікті.

Covid-19 жағдайында қолданылатын әлеуметтік сақтандыру шаралары неғұрлым икемді болып келеді: оларды алуға қойылатын талаптардың төмендеуіне байланысты қол жетімді, төленетін жәрдемақылар бөлігінде неғұрлым жоғары және халықтың зардап шеккен санаттарын қолдауға көбірек бағытталған. Дүниежүзілік банктің баяндамасына сәйкес, әлеуметтік сақтандыру бағдарламаларының ішінде дағдарысқа қарсы шаралардың ең көп саны жұмыссыздықтан сақтандыруға (барлық шаралардың 26%), еңбекке жарамсыздық төлемдерін төлеуге (23%), сақтандыру төлемдерін кейінге қалдыруға немесе төмендетуге (23%) және зейнетақы сақтандыруына (23%) жатады.

Дағдарыс жағдайында әлеуметтік сақтандыру жәрдемақыларын алу ережесінің өзгеруіндегі маңызды ерекшеліктердің бірі - белгілі бір төлемге құқықтарды қараудың оңайлатылған және қысқартылған тәртібі, сақтандыру төлемдерін алушыларға тікелей ақшалай қаражатты жылдам аудару, сондай - ақ бірқатар елдерде-уақытша қызметкерлер, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар немесе сақтандыру өтілі жеткіліксіз адамдар есебінен осындай төлемдерді алушылар тобын кеңейту.

Жұмыссыздықтан сақтандыру қорларының қаражатын елдер жұмыссыздық бойынша жәрдемақыларды қаржыландыру үшін ғана емес, сондай-ақ жалақыны немесе толық емес

жұмыспен қамтуды субсидиялауға (мысалы, Ұлыбритания, Германия, Франция), сақтандыру төлемдеріндегі айырмашылықты жабуға (Германия) арналған шығындарды (ішінара) өтеу үшін де пайдаланады.

Германияда жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу және жұмыспен қамтуды субсидиялау бағдарламаларына қатысу құқығын уақытша жұмысшылар алды. Францияда әзірше жұмыссыздықтан әлеуметтік сақтандыру шеңберінде төлемдер алу үшін сақтандыру өтілінің ең аз ұзақтығына қойылатын талап жойылды. Финляндияда барлық құрылатын компаниялар сақтандыру жарналарын төлеудің бұрын қолданыста болған ең төменгі мерзімінсіз жұмыссыздық бойынша жәрдемақыларға бірден қол жеткізе алады, дәл осындай шарттар Испания мен Италияда да қабылданған. Францияда жұмыссыздықтан сақтандыру қаражаты есебінен қызметкерлерді оқыту және үзілістен кейін жұмысты бастаған кезде олардың қосымша дағдылар алуы үшін жағдайлар кеңейтілді: қолдау білім алуға жұмсалатын жалпы шығыстардың 70% - ын құрауы мүмкін.

Көптеген елдер (Германия, Италия, Испания, Қытай, Нидерланды, АҚШ, Финляндия, Франция, Швеция, Оңтүстік Корея, Жапония) әлеуметтік сақтандыру бойынша төлемдерді кейінге қалдыруды енгізді немесе дағдарыс жағдайында зардап шеккен шағын және орта бизнес кәсіпорындары мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін сақтандыру жарналарының тарифтерін төмендетті, бұдан басқа, шаралар дағдарысқа дейінгі айлардың бір бөлігіне қолданылады.

Оқу орындарының жабылуы балалары балабақшаларға немесе мектептерге баруды тоқтатқан ата-аналарға арналған әлеуметтік сақтандыру бағдарламаларын кеңейтуді талап етті. Атап айтқанда, Италияда 12 жасқа дейінгі балалары бар жұмысшылар 15 күндік ақылы демалысқа кетуге мүмкіндік алды, ал Финляндияда балаларды күтуге байланысты кірістерін жоғалтқан ата-аналар ең төменгі ата-аналық жәрдемақымен салыстырылатын төлем алды.

Дағдарыс жағдайында халықты қолдаудың сақтандыру емес шараларын әзірлеу кезінде фокус барлық халыққа (АҚШ, Дания, Финляндия, Жапония, Қытай) немесе белгілі бір әлеуметтік санаттарға (Армения, Ұлыбритания, Испания, Италия, Қазақстан, Оңтүстік Корея) бағытталуы мүмкін. Әлеуметтік көмек нысандарының ішінен мыналарды бөліп көрсетуге болады: (1) тікелей ақшалай төлемдер (шартсыз немесе белгілі бір шарттармен), (2) заттай көмек, (3) коммуналдық төлемдерді, салық төлемдерін, ипотека бойынша төлемдерді кейінге қалдыру және/ немесе азайту, (4) қызметтер (әлеуметтік қызметтер, психологиялық қолдау және т.б.).

Дүниежүзілік Банктің деректері бойынша, 2020 жылғы 1 мамырдағы жағдай бойынша қолданыстағы Халықты әлеуметтік қолдаудың сақтандырылмаған 455 шарасының 53,6% - ы

әртүрлі төлемдерге, 22%-ы заттай көмекке және ваучерлерге, 24,4%-ы түрлі төлемдер бойынша жеңілдіктерге тиесілі болды.

Коронавирустық инфекциядан зардап шеккен адамдар үшін тікелей ақшалай төлемдер, әдетте, негіздер болған кезде жүзеге асырылады: Данияда бұл өзін-өзі жұмыспен қамтудан немесе студенттердің ішінара жұмыспен қамтылуынан күтілетін кірістің төмендеуі, Жапония мен Қытайда-үй шаруашылықтарының қажеттілігі, АҚШ-та-жылдық табыстың мөлшері.

COVID-19 туындаған дағдарыс халыққа әмбебап төлемдер беру және осы мақсаттар үшін кепілдендірілген ең төменгі кірісті пайдалану туралы мәселені тағы бір рет күн тәртібіне қояды (осыған ұқсас АҚШ-та енгізілген, Испанияда уақытша шара ретінде қарастырылады). Барлық дерлік елдер жұмыссыздық бойынша жәрдемақының бұрын қолданылған мөлшерін ұлғайтты, дағдарыс кезінде оларды алу шарттарын жеңілдетті немесе жойды; ақылы аурухана алу құқығын кеңейтті. Бірқатар елдер халыққа чектер (ваучерлер) түріндегі бір реттік көмектен бастап өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтарға дейін тікелей ақшалай төлемдер жасады. Осылайша, қазіргі уақытта әртүрлі әлеуметтік қорғау құралдарымен қамту кеңейе түсті, бірақ бұл бір бағдарлама мен бір құрал аясында емес, бірнеше түрлі бағдарламалар мен тәсілдерді біріктіру арқылы болды.

Әр түрлі міндетті төлемдерді кейінге қалдыруға қатысты шаралар әмбебап (Қазақстан, АҚШ, Финляндия) немесе халықтың осал топтарына (Испания, Оңтүстік Корея) арналған болуы мүмкін. Жапонияда елдің барлық тұрғындарына бағытталған шаралардың кең тізімі жұмыс істейді: ҚҚС уақытша төмендету, тұрғын үйге ақы төлеу қиын болған адамдар үшін қарыз беру уақытын жеделдету, қажетті тауарларға купондар тарату, сумен жабдықтаудың икемді мерзімдері.

АҚШ пен Жапонияда халық үшін қосымша ақша көзі ретінде салық шегерімін қайтаруды пайдалану ұсынылды, оны алу шарттары өзгертілді. Қазақстанда әлеуметтік маңызы бар азық-түлік тауарларына ҚҚС мөлшерлемесі төмендетілді, олардың бағасына, көлеміне және болуына мониторинг жүргізілуде; карантин кезеңінде бүкіл халыққа тұрғын үй-коммуналдық қызметтер тарифтері төмендетілді.

Оңтүстік Кореяда электр энергиясын төлеу кезінде төлемдерді кейінге қалдыруды табысы аз халық топтары, әлеуметтік немесе отбасылық жәрдемақы алушылар алады. немесе бір бөлігі абоненттік төлемге бағытталған төлем (Армения); ТЖ және карантин кезінде тұрғын үй-коммуналдық қызметтер тарифтері төмендетілді (Қазақстан). Табыстың қысқаруына ұшыраған, жұмысынан айрылған, жылжымайтын мүлікті жалға алушылар және өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың бір бөлігі ипотека бойынша жарналарды төлеуден кейінге қалдырылды (Испания).

ЕО елдерінде жастарды жұмыспен қамтуды қолдау пакеті мыналардан тұрады: жастардың күшейтілген кепілдігі, кәсіптік білім беру мен оқытуды жақсарту, шәкірттіктің жаңарған серпіні, жастарды жұмыспен қамтуды қолдаудың қосымша шаралары [22].

Жастардың күшейтілген кепілдігі: 15 пен 29 жас аралығындағы жастарды қамтиды (бұрын жоғарғы шегі 25 болған), қоғамның азшылық тобы мен мүмкіндігі шектеулі жастар сияқты осал топтарға жүгінеді, жеке кеңестер, ұсыныстар және тәлімгерлік ұсынады, қажетті дағдылар мен қысқа дайындық курстарын ұсына отырып, компаниялардың қажеттіліктерін көрсетеді.

Жастардың күшейтілген кепілдігі жұмыс орындарына жаңа және жетілдірілген көпір болып табылады, ол үшін жастар 15 пен 29 жас аралығында болу керек, компаниялардың, әсіресе шағын және орта бизнестің қажеттіліктерін жасыл және сандық технологияларға көшу үшін жастардың қажетті дағдылары болу керек. Аз қамтылған топтарға, мүгедектерге аса назар аудару керек, жеке кеңестер беру, ұсыныстар және тәлімгерлік жасау.

ЕО елдерінде болашаққа бағдарланған кәсіби білім беру және оқыту саласындағы саясат жүргізеді және оның қазақстандық жағдайда алатын көп қырлары бар.

2019 жылдың ақпан айынан 2021 жылдың тамызына дейін Қазақстанда тұрғындарды жұмыспен қамту орталығына жұмыссыз ретінде тіркелген саны 26 мыңнан 219 мыңға жетті. COVID-19 пандемиясы бойынша алғашқы оқшаулану 1-ші кезеңінде 4,6 млн. еңбек ресурсы, 2-ші кезеңінде 2,6 млн. еңбек ресурсы табыссыз қалды. Еңбек және тұрғындарды әлеуметтік қорғау Министрлігінің деректеріне сүйенсек жұмыспен қамту орталығына тіркелгендер саны 8 есеге артқан. Олардың арасында уақытша жұмыс орнымен қатар тұрақты жұмыс орнынан айырылған да бар. COVID-19 пандемиясының орын алуына байланысты оқшауланып жұмыс жасау үлгісі орын алған еді[23]. Болашақта экономикалық цифрландыру мақсатында оқшаулану үдерісі экономикалық қызметтің барлық аясында орын алатын болады. Сондықтан да цифрлық технологияны игере алмаған жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі тағы да артатын болады.

Пандемия жағдайында Қазақстанда «Еңбек» жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың Мемлекеттік бағдарламасын (әлеуметтік жұмыс орны) жұмыссыздық деңгейін азайту мақсатында жүзеге асырылуда. Әлеуметтік жұмыс орны 12 айға арналған. Мемлекеттік бағдарлама негізінде жұмыс беруші, жұмыспен қамту орталығы және жұмысшы арасында әлеуметтік келісім шарт жасалады. Келісім шарт мазмұнына сәйкес жалпы жалақы көлемінің 35 % мемлекет, ал қалған 65%-н жұмыс беруші төлейді. «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы негізінде жалпы 739 мың жұмыс орны қалыптасты. Жастар тәжірибесі бойынша жұмыс орындарын субсидиялау шығындарына қосымша 50 млрд. тг. бөлініп, 115 мың жастар тәжірибеден өтті. Мысалы,

жастар тәжірибесі алғашқы еңбек өтілі үшін маңызды үдеріс. Жалпы еңбек нарығындағы жастардың жылдық ағымы 256 мың адамды құрайды. 2022 жылы жұмысқа қабілетті ресурстарды еңбекпен қамту мүмкін емес болуы мүмкін. Болжам бойынша 2025 жылы жұмыс орнының ең жоғары тапшылығы 87 мың жұмыс орнын құрайтын болады. Сондықтан да алдыңғы кезеңде жұмыс орындарын құру қажет немесе еңбек нарығына қажетті мамандық иелерін дайындау қажет. Жалпы алғанда жастар арасындағы жұмыссыздықты көбейтетін бірнеше факторлар бар. Атап айтсақ: экономикалық тұрақсыздықтың орын алуы; жас мамандардың кәсіпкерлік қызметті мемлекеттік қолдау туралы, грант, әртүрлі конкурстар туралы ақпараттарды білмеуі; жұмыс орнына қажетті дағдылардың толық болмауы; кәсіпкерлік және бизнесті құқықтық қолдау аясында қажетті дағдылардың болмауы; жұмыс берушілер жас мамандарға қаржы бөлуді қаламайды; жас мамандарға тәжірибе жинауға келісілген жұмыс орындарының болмауы.

Өзін-өзі жұмыспен қамтыған жастардың басым бөлігі АТ-саласында, сауда, қоғамдық тамақтану және сән индустриясы аясында қызмет көрсетумен айналысады. Біздің пікірімізше, болашақта инновациялық сандық технологияларды игерумен байланысты мамандықтар сұранысқа ие болады. Сондықтан да мамандық бойынша біліктіліктің және тәжірибенің болуы маман үшін жеткіліксіз. Білікті кадр ретінде ақпараттық технологияларды білу және оларды тәжірибеде қолдану нарық еңбек нарығының талабына айналды. Сондықтан да болашақ маман теориялық дайындықты, тәжірибелік дағдыларды игеруді және ақпараттық, желілік технологиялар секілді үш компоненттік білім жүйесін игеріп нарық сұранысына сәйкес болуы шарт.

Жаһандық сандандыру және роботизация ескі мамандықтарды жойып, жаңа мамандықтардың пайда болуына себеп болады. Бірақ бұл үдеріс жұмыс орындарының қысқаруымен қатар жүреді. Еңбек өтілі жоқ жас мамандарды көптеген компаниялар оларға жұмсалатын шығын көлеміне байланысты жұмысқа алмайды. Ал екінші жағынан оқу орындарының түлектері өздерінің бітірген мамандықтары бойынша жұмыстың жалақысына немесе еңбек ету жағдайына көңілдері толмайды. Сәйкесінше, еңбек нарығының тиімділігі азайып, жұмыссыздық көлемі артады.

Зерттеулерге сәйкес, Атырау, Алматы және Нұр-Сұлтан қалаларында еңбек ресурстарына деген қажеттілік көлемі артып отыр. Бірақ жастардың басым бөлігі қызмет көрсету аясында жұмыс жасайды. Ал пандемия жағдайы экономиканың қызмет көрсету саласына елеулі кері әсерін тигізді. Нәтижесінде, 2020 жылдың екінші тоқсанында жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі 4% құрады. Жастар жұмыссыздығының нәтижесінде табыстың тұрақсыздығына және денсаулық сақтау шараларының сақталмауына және әлеуметтік жағдайларының төмендеуіне ала келеді.

Жастар арасында жұмыссыздықтың негізгі мәселелері:

- өндіріс деңгейінің төмендеуі, сәйкесінше жұмыс күшіне деген сұраныстың азаюы,
- зейнетақы жүйесіндегі реформа: жастар мен егде жастар арасындағы жұмыс орны үшін бәсекенің күшеюі,
- жұмыс беруші мен жалдамалы қызметкер арасындағы жалақы бойынша келіспеушіліктер,
- мамандығы бойынша жұмысқа орналаспау,
- білікті еңбек ресурстарының шетелге кету ағымы.

Жастар арасындағы жұмыссыздықты жою бағыттары:

- 1) білім жүйесіндегі модернизация: теориялық дайындық, тәжірибелік дағдыларды және ақпараттық, желілік технологияларды игеру,
- 2) кәсіпкерлік қызмет аясында жастарды дайындау деңгейін арттыру,
- 3) жастарды еңбек нарығындағы жаңалықтармен қамтамасыз ету.

Жаңа технологияларды енгізу және қозғалыс үшін нақты кедергілердің болмауы ел ішіндегі және трансшекаралық көші-қон көлемінің ұлғаюына әкеледі. Біріншіден, демографиялық теңгерімсіздіктер бар. Посткеңестік елдердің көпшілігі сияқты, Қазақстанда да 90-шы жылдары туу коэффициенті айтарлықтай төмендеді. Нәтижесінде еңбек нарығына жаңа жұмысшылардың келуі 2025 жылға дейін баяулайды

Екіншіден, экономикадағы еңбек өнімділігінің салыстырмалы түрде төмен деңгейі. Заманауи технологиялардың жеткіліксіз енгізілуі мен дамуы еңбек өнімділігінің өсуін тежейді. Бұл көрсеткіш бойынша Қазақстан әлі дамыған елдерден орта есеппен 4 есе артта қалып отыр.

Үшіншіден, еңбек нарығы инфрақұрылымын дамыту қажет.

Қазақстандықтардың басым көпшілігі өздігінен жұмыс табуға тырысады, нәтижесінде барлық азаматтар өз мамандықтары бойынша жұмыс таба бермейді және кез-келген жұмыс беруші өзіне сәйкес жұмысшыны таба бермейді.

Жұмыспен қамту қызметтерін жанарту, электронды еңбек биржасын қалыптастыру және жұмыспен қамту процедураларына жеке жұмыспен қамту агенттіктерін тарту бойынша қабылданған шаралар одан әрі дамуды талап етеді. Осылайша, еңбек нарығын тиімді дамыту үшін барлық факторлардың әсерін ескеріп, олардың жағымсыз салдарын барынша азайту қажет. Жаһандық тенденциялар, демографиялық мәселелер, төртінші өнеркәсіптік революция және жұмыспен қамтудың қазіргі проблемалары Қазақстанның еңбек нарығының болашақ даму траекториясына тікелей әсер етеді. Өндірістің технологиялық күрделілігі артқан сайын қызмет көрсету саласы маңызды рөл атқарады. Бұл секторда жұмыспен қамтудың өсуі мен жаңа мамандықтардың пайда болуының

негізгі әлеуеті қалыптасуда. Өнеркәсіп, ақпараттық технологиялар, логистика және көлік қызметтері үшін кәсіби техникалық қызметтерді Қазақстандағы экономикалық өсудің әлеуетті драйверлері ретінде қарастыруға болады.

Осыған байланысты Қазақстанның еңбек нарығындағы жастардың жағдайын жақсарту жөнінде келесі шаралар ұсынылады:

1) білім беру мекемелері мен кәсіпкерлік сектордың өзара іс-қимылы тетігінің тиімділігін арттыру негізінде еңбек нарығын болжау жүйесін және кадрлар даярлау жүйесін жетілдіру;

2) жастарға кәсіптік бағдар беру жүйесін қайта қарау. Негізгі мақсат кәсіби әлем және оның елдегі, өңірдегі және қоғамдағы, нақты қаладағы, тіпті кәсіпорындағы қажеттіліктері туралы, сондай-ақ одан әрі жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы толық ақпарат алуға мүмкіндік беретін ақпараттық кеңістікті ұйымдастыру болуға тиіс. Бұл ретте кәсіптік бағдар беру нысандары әр түрлі болуы тиіс: ашық есік күндері, жеке және топтық консультациялар, жұмысқа орналастыру бойынша түрлі жәрдемақыларды әзірлеу және т.б. Осылайша, жас халықтың жеке және кәсіби қасиеттерінің барабар өзін-өзі бағалауы, сондай-ақ қазіргі заманғы еңбек нарығы мен сұранысқа ие мамандықтар туралы нақты түсінігі қалыптасады;

3) дуальді оқыту моделінің элементтерін пайдалана отырып, кадрларды қысқа мерзімді кәсіптік даярлауды (қайта даярлауды) жүргізу тетігін күшейту. Сондай-ақ ғалымдар мен практиктердің дәрістер, семинарлар мен мастер-класстарын пайдалана отырып, қашықтықтан оқыту технологияларын жетілдіру маңызды;

4) тұрақты бизнес-үдерістерді құруда тәжірибесі бар табысты кәсіпкерлерді тарту мүмкіндігімен жастар кәсіпкерлігінде тәлімгерлік бағдарламаларын әзірлеу. Тәлімгерді қолдау жас кәсіпкерлермен тұрақты кездесулер түрінде, сондай-ақ кеңес беру немесе бизнесті жүргізуге нақты басшылық түрінде жүзеге асырылуы мүмкін.

5) жұмысқа орналастыру мүмкіндіктері туралы ақпаратты кеңінен тарату, сондай-ақ жастарды мемлекеттік және өнеркәсіптік бағдарламалар, сондай-ақ жеке сектордың бастамалары шеңберінде оқыту мақсатында жастар үшін қолжетімді коммуникация арналарын, оның ішінде әлеуметтік желілерді пайдалану.

ҚОРЫТЫНДЫ

Жастардың еңбек нарығын мемлекеттік реттеу тетігі, атап айтқанда, мынадай функциялардың орындалуын функционалдық қамтамасыз етуге тиіс:

- ұйымдастырушылық-жастарды жұмысқа орналастыру үшін мүдделі тараптардың күш-жігерін біріктіруді, белгілі бір іс-шараларды жоспарлауды және олардың орындалуын бақылауды көздейді;

– жастарды жұмыспен қамту мәселелерін нормативтік-құқықтық реттеу және бірінші жұмыс орнында жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, еңбек нарығында жастарды әлеуметтік қорғауды нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету;

- экономикалық-жастарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі шараларды қаржылық қолдауды, жастарды кәсіпкерлікті дамытуға және өзін-өзі жұмыспен қамтуға ынталандыруды, жұмыс берушілерді жастарды жалдауға ынталандыруды, салықтық жеңілдіктер беруді, жастарды жұмысқа қабылдаудан бас тартқаны үшін қаржылық санкциялар қолдануды қамтиды.

Жастарға Қазақстан еңбек нарығында ұсынатын мүмкіндіктер мен жағдайлар олардың шығармашылық әлеуетін ашу үшін жеткіліксіз. Зерттеу барысында бүгінде жастар үшін материалдық игілікке қарағанда мансаптық өсу мен тәжірибе жинақтаудың құндылығы жоғары екендігі анықталды. Білімді жастар өзін-өзі жетілдіруді іздейді, олар үшін саяси құраушы соншалықты маңызды емес. Егер ол өзін-өзі жүзеге асыру үшін және еркіндік үшін жағдай жасай алмаса, онда өз дамуы үшін қолайлы жағдайлар іздеуде оқыған жағынан қайтып келмеу немесе еңбек көші-қонының тәуекелі жоғары.

Зерттеу барысында Қазақстанның 14 облысы мен республикалық маңызы бар 3 қаласында (Нұр-сұлтан, Алматы және Шымкент қалаларында), Атырау облысының Атырау қаласы мен 7 ауданында Қазақстандағы 18-25 жастағы жастардың әлеуметтік хал-ахуалы, соның ішінде жұмыспен қамту, еңбек нарығы және еңбек көші-қоны проблемалары туралы жастардың пікірін білу үшін сауалнама жүргізілді.

Шетелдік тәжірибелерді саралай келіп, оның басты элементтерін Қазақстанда қолдану, ішкі көші-қон ағындарын өңірлік экономикалық өсу аймақтарына жіберудің мемлекет ынталандыратын жүйесін қалыптастырып, оны әрдайым жетілдіріп отыру, демографиялық қажеттілік пен еңбек нарығындағы сұранысқа, әлемдік озық тәжірибеге сәйкес көші-қон саясатын жетілдіру, жастар көші-қонына мемлекет тарапынан назар аудару, жастардың жұмыспен қамтылуына, жастарды кәсіби тұрғыдан даярлау мен қайта даярлау, олардың мансаптық өсуіне жағдай жасалуы қажет деп ойлаймыз, яғни, жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғаудың белсенді нысандарын кеңінен қолдануды ұсынылды.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Salud-Payumo C., Monsura M.P., Magpantay M., Sanguyo E., Guillo A.C. Socioeconomic profiling of communities surrounding Polytechnic University of the Philippines as basis of extension programs//Annals of Tropical Medicine and Public Health - 2020.- Vol. 23, No.13A. article number 8196.
- 2 Shibuya K., Guo H., Fong E. Unemployment patterns of local-born and migrant youth in a postcolonial society: a double cohort analysis//Annals of the American Academy of Political and Social Science -2020.- Vol. 688, No.1. P.20-37.
- 3 Cheng G.H.-L., Chan D.K.-S., Au W.T. Profiles of employability and their career and psychological implications among unemployed youth//Applied Research in Quality of Life-2020. - URL: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11482-020-09869-4>
- 4 Koksharov V.A., Agarkov G.A., Sushchenko A.D. Precarisation of labour as a growing form of employment of young specialists in the context of the Covid-19 pandemic// Economy of Region - 2021.-Vol.16, No.4. P.1061-1071.
- 5 Mokona H., Yohannes K., Ayano G. Youth unemployment and mental health: prevalence and associated factors of depression among unemployed young adults in Gedeo zone, Southern Ethiopia//International Journal of Mental Health Systems-2020.- 14, No.1. article number 61.
- 6 Shah R., Jafeer Q.-U.-A., Saeed S., Aslam S., Ali I. Unemployment and social stigma: naming, blaming and shaming of educated youth in rural Khyber Pakhtunkhwa province of Pakistan// International Journal of Sociology and Social Policy-2020.- Vol. 40, No. 7-8. P. 543-558.
- 7 Wesseling W.I.E. Towards a more all-inclusive evaluation of interventions for unemployed youth: a longitudinal investigation of participant, programme, relational and contextual factors//Social Policy and Administration -2021.- URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12705>
- 8 Assmann M.-L., Tolgensbakk I., Vedeler J.S., Bøhler K.K. Public employment services: building social resilience in youth? //Social Policy and Administration-2020. - URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12649>
- 9 Lindemann K., Gangl M. Parental unemployment and the transition into tertiary education: can institutions moderate the adverse effects? // Social Forces-2020.- Vol. 99, No.2. P. 616-647.
- 10 Denny-Smith G., Sunindijo R.Y., Loosemore M., Williams M., Piggott L. How construction employment can create social value and assist recovery from covid-19. //Sustainability -2021.-Vol.13, No.2. P .1-20.
- 11 Minh A., O'Campo P., Guhn M., McLeod C.B. Out of the labour force and out of school: a population-representative study of youth labour force attachment and mental health // Journal of Youth Studies-2020.-Vol.23, No.7. P.853-868.
- 12 Offiong A., Lewis Q., Powell T.W. Making success tangible: reengaging female opportunity youth in Baltimore, MD // Perspectives in Public Health-2020.- Vol.140, No.4. P. 187-189.
- 13 Unt M., Täht K. Does early career unemployment at the peak of a recession leave economic scars? Evidence from Estonia //Annals of the American Academy of Political and Social Science – 2020.- Vol.688, No.1. P. 246-257.
- 14 Yip P., Chen M., So B.K., Lam K.F., Wat K.P. Optimal strategies for reducing number of people in the social security system// International Journal of Environmental Research and Public Health-2020.- Vol.17, No.4. article number 1305.
- 15 Sighaldehy S.S., Zarghami F., Charkazi, A., Negarandeh R. A. Qualitative study of factors influencing the onset of hookah smoking among Iranian men with Turkmen ethnicity// Journal of Epidemiology and Global Health-2020.- Vol.10, No. 2. P. 135-142.

16 Wade-Bohleber L.M., Duss C., Cramer A., von Wyl, A. Associations of social and psychological resources with different facets of chronic stress: a study with employed and unemployed adolescents//International Journal of Environmental Research and Public Health-2020.- Vol.17, No.14. P. 1-17.

17 Andersson L. Coordination patterns and institutional settings: a comparative study of labour market programs for unemployed youth in Sweden and the United Kingdom// Policy Studies-2020.- <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01442872.2020.1724924>

18 Karabchuk T. Job instability and fertility intentions of young adults in Europe: does labor market legislation matter? // Annals of the American Academy of Political and Social Science -2020.- Vol.688, No.1. P. 225-245.

19 Mamun M.A., Akter S., Hossain I., Faisal M.T.H., Rahman M.A., Arefin A., Griffiths M.D. Financial threat, hardship and distress predict depression, anxiety and stress among the unemployed youths: a Bangladeshi multi-city study // Journal of Affective Disorders-2020, Vol. 276, P.1149-1158. -doi.org/10.1016/j.jad.2020.06.075

20 Paciello M.C., Pioppi D. Working class youth transitions as a litmus test for change: labour crisis and social conflict in Arab Mediterranean countries// Mediterranean Politics-2020. Vol.26, No.3. P. 308-329.

21 Полищук Е.А. Институциональные практики регулирования рынка труда молодежи в зарубежных странах// Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 5. – С. 831-848. – doi: 10.18334/rp.18.5.37617

22 Covid-19: как ЕС борется с безработицей среди молодежи URL:<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200709STO83004/covid-19-how-the-eu-fights-youth-unemployment> (электронный ресурс) (дата обращения 2020-07-15)

23 Безработица во время пандемии: что предлагают центры занятости уволенным и работодателям- URL: <https://informburo.kz/stati/bezrobotica-vo-vremya-pandemii-chto-predlagayut-centry-zanyatosti-uvolennym-i-rabotodatelam.html> (электронный ресурс) (дата обращения 2020-11-17)

ҚОСЫМША А

ҒЗЖ бойынша баспаға берілген және жарияланған еңбектер тізімі

| р/с № | Атауы | мақаланың түрі | баспа, журнал (атауы, №, жылы, беттері). | авторлардың аты-жөні |
|-------|---|----------------|---|---|
| 1 | Белгісіздік жағдайындағы жастардың жұмыссыздық мәселесі | КОКСОН | Central Asian Economic Review//№5 (134) 2020.С.21-31. | Сабирова Р.К., Мукашева А.Ж. Бисембиева Ж.К. |
| 2 | Мұнайгаз саласының стратегиялық бәсекеге қабілеттілігі | КОКСОН | Вестник Национальной инженерной академии Республики Казахстан. 2020. № 4 (78). С.129-135 | Сабирова Р.К. Бисембиева Ж.К., Тажиденова А.Р. |
| 3 | Қазақстанда жастар еңбек көші-қоны мәселесі | КОКСОН | Вестник университета «Туран». Научный журнал. № 2 (90) 2021 г.С.95-104 | Сабирова Р.К., Мусаева А.А., Тажиденова А.Р. |
| 4 | Жастар жұмыссыздығын төмендетудегі шағын кәсіпкерліктің рөлі | КОКСОН | Экономика: стратегия и практика, № 1 (16), 2021 г. / 117-129 | Сабирова Р.К., Мусаева А.А., Тажиденова А.Р. |
| 5 | Employment of youth as a factor of combating crime among adolescents and a social and geographic phenomenon | Scopus баспада | Journal of Environmental Management and Tourism Journal DOI: https://doi.org/10.14505/jemt , December 2021 year | Сабирова Р.К., Бисембиева Ж.К. и др. |
| 6 | State protection of the youth labor market in the Republic of Kazakhstan in conditions of uncertainty | Scopus баспада | Review of Accounting and Finance | Сабирова Р.К. Мусаева А.А., Тажиденова А.Р. Бисембиева Ж.К. Мукашева А.Ж. |
| 7 | Қазақстанда пандемия жағдайында жұмыссыз жастарды әлеуметтік қорғау | Монография | Х.Досмұхамедов ат. Атырау Университеті баспасы, 2021 ж. | Сабирова Р.К. |

ҚОСЫМША В

Күнтізбелік жоспар

9

Приложение 1.2
к настоящему договору
№ 308 от «16» ноября 2020 года

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

1. НАО «Атырауский университет имени Х.Досмухамедова»

1.1 По приоритету: Научные основы «Мәңгілік ел» (образование XXI века, фундаментальные и прикладные исследования в области гуманитарных наук).

1.2 По подприоритету: Фундаментальные, прикладные, междисциплинарные исследования в области общественных наук. Исследование в области социальной модернизации, демографии, человеческого потенциала, рынка труда и трудовых отношений.

1.3 По теме проекта: ИРН АР08956950 «Совершенствование системы социальной защиты безработной молодежи в Республике Казахстан в условиях неопределенности».

1.4 Общая сумма проекта 4 998 750 (четыре миллиона девятьсот девяносто восемь тысяч семьсот пятьдесят) тенге, в том числе с разбивкой по годам, для выполнения работ согласно пункту 3:

- на 2020 год - в сумме 2 999 640 (два миллиона девятьсот девяносто девять тысяч шестьсот сорок) тенге;

- на 2021 год - в сумме 1 999 110 (один миллион девятьсот девяносто девять тысяч сто десять) тенге.

2. Характеристика научно-технической продукции по квалификационным признакам и экономические показатели

2.1 Направление работы: Фундаментальное.

2.2 Область применения: Управление по вопросам молодежной политики Атырауской области, Управление координации занятости и социальных программ, Палата предпринимателей Атырауской области, бизнес-сообщества, субъекты предпринимательства, потенциальные предприниматели.

2.3 Конечный результат:

- за 2020 год: Будет проведен анализ проблем занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане; будут выявлены основные причины безработицы молодежи в Казахстане; Будут выявлены проблемы занятости и рынка труда молодежи, а также причины трудовой миграции молодежи Казахстана в другие страны;

- за 2021 год: Будут написаны статьи и поданы для публикации в журналы. В частности, будут поданы и опубликованы 1 (одна) статья или обзор, в рецензируемом научном издании, входящем в 1 (первый), 2 (второй), 3 (третий) или 4 (четвертый) квартили в базе Web of Science и (или) входящем в базу Arts and Humanities Citation Index, и (или) имеющем процентиль по CiteScore в базе Scopus не менее 35 (тридцати пяти) либо находящейся в печати в указанных изданиях; а также 1 (одна) статья и (или) обзор в рецензируемом зарубежном и (или) отечественном издании с ненулевым импакт-фактором (рекомендованном КОКСОН).

Будет подготовлена и издана монография по результатам исследования. Будет опубликовано в казахстанских издательствах.

2.4 Патентоспособность: Нет.

2.5 Научно-технический уровень (новизна): Цель проекта - исследовать рынок труда, занятости и безработицы молодежи, а также разработать мероприятия по совершенствованию системы социальной защиты безработной молодежи в Республике Казахстан.

2.6 Использование научно-технической продукции осуществляется: Заказчиком и

исполнителем.

2.7 Вид использования результата научной и (или) научно-технической деятельности:
Публикации.

3. Наименование работ, сроки их реализации и результаты

| Шифр задания, этапа | Наименование работ по Договору и основные этапы его выполнения* | Срок выполнения* | | Ожидаемый результат* |
|---------------------|--|------------------|-----------------|---|
| | | начало | окончание | |
| 2020 год | | | | |
| 1 | Анализ проблем занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане | Октябрь 2020 г. | Декабрь 2020 г. | Будет проведен анализ проблем занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане; будут выявлены основные причины безработицы молодежи в Казахстане; Будут выявлены проблемы занятости и рынка труда молодежи, а также причины трудовой миграции молодежи Казахстана в другие страны. |
| 2021 год | | | | |
| 2 | Изучение лучших мировых стандартов и практик по совершенствованию системы социальной защиты безработной молодежи | Январь 2021 г. | Март 2021 г. | Будут изучены лучшие мировые стандарты и практики по совершенствованию системы социальной защиты безработной молодежи |
| 3 | Изучение нормативно-правовых актов, программных документов и других мер, направленных на повышение занятости молодежи и определение их эффективности | Январь 2021 г. | Март 2021 г. | Будут изучены нормативно-правовые акты, программные документы и другие меры, направленные на повышение занятости молодежи и определена их эффективность. |
| 4 | Проведение социологического опроса и выявление проблем занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане | Апрель 2021 г. | Июнь 2021 г. | Будет проведен социологический опрос и выявлены проблемы занятости, рынка труда и трудовой миграции молодежи в Казахстане. Будут осуществлены командировки в рамках проведения социологического исследования. Будет подготовлен аналитический отчет по результатам социологического исследования. |

| | | | | |
|---|--|------------------|------------------|---|
| 5 | Написание статей и подача для публикации | Июнь 2021 г. | Сентябрь 2021 г. | Будут написаны статьи и поданы для публикации в журналы. В частности, будут поданы и опубликованы 1 (одна) статья или обзор, в рецензируемом научном издании, входящем в 1 (первый), 2 (второй), 3 (третий) или 4 (четвертый) квартили в базе Web of Science и (или) входящем в базу Arts and Humanities Citation Index, и (или) имеющем процентиль по CiteScore в базе Scopus не менее 35 (тридцати пяти) либо находящейся в печати в указанных изданиях; а также 1 (одна) статья и (или) обзор в рецензируемом зарубежном и (или) отечественном издании с ненулевым импакт-фактором (рекомендованном КОКСОН). |
| 6 | Написание и сдача отчета по проекту | Сентябрь 2021 г. | Октябрь 2021 г. | Будет написан и сдан промежуточный отчет по проекту. |

От Заказчика:
Председатель ГУ «Комитет науки
Министерства образования и науки РК»



Курмангалиева Ж.Д.

От Исполнителя:
И.о. председателя-Правления ректора
НАО «Атырауский университет им.
Х.Досмухамедова»



Идрисов С.Н.

М.П.

Ознакомлена:
Научный руководитель проекта

Сабирава Р.К.
(подпись)