

Қоғам & Дәуір



ҚСЗИ
Қазақстан Республикасының
Президенті жанындағы
Қазақстанның стратегиялық
зерттеулер институты

2004 жылдан бастап
әр тоқсан сайын жарық көреді

Бас редактор
Алуа Жолдыбалина,
ҚР Президенті жанындағы
ҚСЗИ-дің бөлім жетекшісі

Шығаруға жауапты:
А. Арзықұлов
Редактор-корректор:
С. Құрманғалиева

Редакция мекенжайы:
Қазақстан Республикасы,
010000, Астана қаласы,
Бейбітшілік көшесі, 4
ҚР Президенті жанындағы ҚСЗИ

Телефон (7172) 75-20-20
Факс (7172) 75-20-21
E-mail: office@kisi.kz
www.kisi.kz

Журнал Қазақстан Республикасының
Мәдениет, ақпарат және қоғамдық
келісім министрлігінде 2003 ж.
19 желтоқсанда тіркеліп, тіркеу туралы
№ 4526-Ж куәлік берілген.

ISSN 2414 - 5696

Индекс 74007

Журналда жарияланған материалдарды
көшіріп басқан, микрофильмдеген
жағдайда журналға сілтеме жасалынуы
міндетті. Жарияланған мақала
авторларының пікірі редакция
көзқарасын білдірмеуі мүмкін.

«КРОИВА» ҚБ баспаханасында
басылып шығарылды.
050010, Алматы қ.,
Ш. Уалиханов көш., 115.

Таралымы 500 дана.

МАЗМҰНЫ

Қазиола Кубаев Экономикадағы өзгерістер «Жалпыға ортақ еңбек қоғамына» көшудің алғышарттары ретінде	6
Мәншүк Кәрімова Қазақстандағы міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру: дамудың алғышарттары мен келешегі	26
Галина Каминская Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлардың жіктелімі.....	45
Мираим Атанаева Қазақстандық білім берудің статистикалық бейнесі.....	87
Қайыржан Абдыхалықов ҚР-ның жоғары оқу орындары жүйесіндегі кәсіпкерлік білім беру	99
Рецензия	114

СОДЕРЖАНИЕ

Қазиола Кубаев Трансформации в экономике как предпосылки перехода к «Обществу Всеобщего Труда»	6
Маншук Каримова Обязательное медицинское страхование в Казахстане: предпосылки и перспективы развития	26
Галина Каминская Классификация факторов, влияющих на занятость лиц с ограниченной трудоспособностью	45
Мираим Атанаева Статистический портрет казахстанского образования	87
Қайыржан Абдыхалықов Предпринимательское образование в системе высших учебных заведений РК	99
Рецензия	114

CONTENTS

Kaziola Kubayev Economic Transformation as Condition to Move towards “Universal Labor Society”.....	6
Manshuk Karimova Compulsory Medical Insurance in Kazakhstan: Premises and Prospects.....	26
Galina Kaminskaya Classifying of Factors Influencing Employment of the Disabled.....	45
Miraim Atanayeva Statistical Picture of Kazakhstan’s Education.....	87
Kairzhan Abdykhalykov Entrepreneurship Training in Higher Education System in Kazakhstan.....	99
Book review	114



Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты туралы ақпарат

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты (ҚСЗИ) Қазақстан Республикасы Президентінің 1993 жылғы 16 маусымдағы Жарлығымен құрылған.

Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Қазақстан стратегиялық зерттеулер институтының құрылған күнінен бастап оның негізгі мақсаты — мемлекеттік ғылыми-зерттеу мекемесі ретінде Қазақстан Президентінің және елдің басқарушы органдарының қызметін ғылыми-талдаулармен қамтамасыз ету.

Осы уақыт барысында ҚСЗИ жоғарыкәсіпті ғылыми-талдау орталығына айналды. Бүгінгі таңда институтта алты ғылым докторы, он ғылым кандидаттары, PhD, саясаттану, тарих, экономика, әлеуметтану салаларының мамандары қызмет атқарады.

ҚСЗИ өзінің 23 жылдық қызметі барысында институт сарапшыларының қатысуымен халықаралық қатынас, ғаламдық және аймақтық қауіпсіздік мәселелері бойынша 250-ден астам кітап басып шығарған. Институт үш мерзімді ғылыми-сараптамалық журнал басып шығаруда: «Қоғам және Дәуір» тоқсандық ғылыми-сараптамалық журналы, «Қазақстан-Спектр» тоқсандық ғылыми журналы және «Central Asia's Affairs» тоқсандық сараптамалық журналы (ағылшын тілінде).

Бұл басылымдарда сыртқы және ішкі саясат, халықаралық қатынастар, ұлттық қауіпсіздік, Қазақстан Республикасының әлеуметтік және экономикалық саясаты мәселелері жарық көреді, сондай-ақ материалдарды өзінің www.kisi.kz сайтында жариялайды. ҚСЗИ-дың жеке сайты үш тілде: қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде ұсынылған. Институт өзінің негізгі зерттеу бағыттары бойынша семинарлар, ғылыми конференциялар, «дөңгелек үстелдер», халықаралық форумдар өткізеді. ҚСЗИ өткізетін ғылыми форумдардың ішінде шетелдік сарапшылардың ерекше қызығушылықтарын тудыратыны — 2003 жылдан дәстүрлі өтіп келе жатқан, Орталық Азиядағы ынтымақтастық пен қауіпсіздік мәселелеріне арналған Алматы конференциясы. ҚСЗИ-дың ғылыми басқосуларына Қазақстаннан ғана емес, сонымен қатар, Орталық Азия елдерінің, АҚШ-тың, Германияның, Жапонияның, Иранның, Қытайдың, Пәкістанның, Ресейдің, Түркияның, Үндістанның, Францияның және басқа да мемлекеттердің ғалымдары белсене қатысуда.

ҚСЗИ негізінде Қазақстанның жетекші жоғарғы оқу орындарының студенттері мен шетелдік сарапшылар үнемі тәжірибеден өтіп отырады.

Бүгінгі таңда институтта қызметкерлердің кәсіби және ғылыми өсулері үшін барлық қажетті жағдайлар жасалынған. ҚСЗИ туралы толық ақпаратты төмендегі мекен-жайдан алуға болады:

Қазақстан Республикасы, 010000, Астана,
Бейбітшілік көшесі, 4
Тел.: +7 (7172) 75-20-20
Факс: +7 (7172) 75-20-21
E-mail: office@kisi.kz
www.kisi.kz

РЕДАКЦИЯЛЫҚ КЕҢЕС

- Бағлан МАЙЛЫБАЕВ** – редакциялық кеңестің төрағасы, ҚР Президенті Әкімшілігі Басшысының орынбасары, заң ғылымдарының докторы
- Алуа ЖОЛДЫБАЛИНА** – Бас редактор, ҚР Президенті жанындағы Қазақстанның стратегиялық зерттеулер институты Әлеуметтік-саяси зерттеулер бөлімінің жетекшісі, Ph.D
- Айгүл СӘДУАҚАСОВА** – ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы жанындағы Орталық Азия өңіріндегі этносаралық және конфессияаралық қатынастарды зерттеу жөніндегі орталықтың басшысы, әлеуметтану ғылымдарының докторы
- Ботагөз РАҚЫШЕВА** – ҚР Президенті жанындағы Қазақстанның стратегиялық зерттеулер институты директорының орынбасары, әлеуметтану ғылымдарының кандидаты
- Ералы ТОҒЖАНОВ** – ҚР Президенті Әкімшілігі Қазақстан халқы Ассамблеясы Төрағасының орынбасары – Хатшылық меңгерушісі, саяси ғылымдарының докторы
- Зарема ШӘУКЕНОВА** – ҚР БҒМ ҒК Философия және саясаттану институтының директоры, әлеуметтану ғылымдарының докторы, ҚР ҰҒА-ның корреспондент мүшесі
- Сон ЮНХУН** – Ханкук университетінің профессоры (Оңтүстік Корея), Ph.D
- Уильям ФИЕРМАН** – Индиана университетінің профессоры (АҚШ), Ph.D
- Уяма ТОМОХИКО** – Хоккайдо университеті жанындағы Славян зерттеулер орталығының профессоры (Жапония), Ph.D
- Юлай ШӘМІЛӨҒЛЫ** – Висконсин-Мэдисон университеті жанындағы Орталық Азияны зерттеу жөніндегі бағдарламаның директоры, профессор (АҚШ), Ph.D

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

- Баглан МАЙЛЫБАЕВ** – председатель Редакционного совета, заместитель Руководителя Администрации Президента РК, доктор юридических наук
- Алуа ЖОЛДЫБАЛИНА** – шеф-редактор, руководитель Отдела социально-политических исследований Казахстанского института стратегических исследований при Президенте РК, Ph.D
- Айгуль САДВАКАСОВА** – руководитель Центра по изучению межэтнических и межконфессиональных исследований в Центральноазиатском регионе при Академии государственного управления при Президенте РК, доктор социологических наук
- Ботагоз РАКИШЕВА** – заместитель директора Казахстанского института стратегических исследований при Президенте Республики Казахстан, кандидат социологических наук
- Ералы ТУГЖАНОВ** – заместитель Председателя Ассамблеи народа Казахстана, заведующий Секретариатом Ассамблеи народа Казахстана Администрации Президента Республики Казахстан, доктор политических наук
- Зарема ШАУКЕНОВА** – директор Института философии и политологии КН МОН РК, доктор социологических наук, профессор, член-корреспондент НАН РК
- Сон ЮНХУН** – профессор Ханкукского университета (Южная Корея), Ph.D
- Уильям ФИЕРМАН** – профессор университета Индиана (США), Ph.D
- Уяма ТОМОХИКО** – профессор Центра славянских исследований Университета Хоккайдо (Япония), Ph.D
- Юлай ШАМИЛЬОГЛУ** – директор, профессор программы по изучению Центральной Азии университета Висконсина-Мэдисона (США), Ph.D

ҚСЗИ алғаш рет «қауіпсіздік» және «сыртқы саясат» санаты бойынша әлемдік «ақыл-ой» орталықтарының рейтингіне енді



Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы Қазақстанның стратегиялық зерттеулер институты (ҚСЗИ) Дүниежүзілік сараптамалық орталықтардың 2015 жылға арналған индекс-рейтингісінде бірден төрт номинациясында орын алған.

Бұл рейтинг 1989 жылдан әлемдегі алты мыңға жуық «ақыл-ой орталықтарының» қызметін талдау негізінде сараптамалық құрылымдардың жетістіктері мен олардың даму үрдістерін анықтау бойынша Пенсильвания университетінің «Сараптамалық орталықтар мен азаматтық қоғам» зерттеу бағдарламасы аясында жасалады.

Рейтингтің қорытындысы бойынша (http://repository.upenn.edu/think_tanks/10/) ҚСЗИ қауіпсіздік, қорғаныс және сыртқы саясат саласындағы 100 ең үздік зерттеу орталықтарының қатарына енді. Сонымен қатар, институт алғаш рет үздік мемлекеттік «ақыл-ой» орталықтарының тізіміне енді. ҚСЗИ бұл тізімде әлем бойынша 57-ші орынды иеленіп отыр.

Орталық Азиядағы үздік сараптамалық құрылымдардың арасында ҚСЗИ алғашқы үштікке еніп, өз орнын сақтап қалды, сондай-ақ энергетика және шикізат саясатын зерттеу саласында 33-ші орынға тұрақтады.

Бұл көрсеткіштер Қазақстандағы сараптамалық орталықтардың рөлі артып келе жатқанын көрсетеді. Отандық «ақыл-ой» орталықтарының жариялап отырған ғылыми-сарапшылық материалдарына шетелде жиі сілтеме жасалады.

ҚСЗИ ҚР Президентінің 1993 жылғы 16 маусымдағы Жарлығымен құрылды. 2014 жылдың сәуір айынан ҚР Президентінің Жарлығымен Астана қаласына көшірілді.

Сонымен, Бжезинскийдің толғайтынын көрсетті. Бже- Батыстың Ресеймен страте- зинский өз еңбегін жазған- гиялық әріптестікті жолға кезеңге қарағанда, қазір қою қажет жөніндегі үндеуі Ресейдің Батыс және АҚШ- естілді. Бірақ Украинадағы пен қарым-қатынастары өте жағдай американдық басқа- салқын. Олай болса, «Ұлы рушы истеблишменттің бәз- шахмат тақтасында» Еуразия баяғы ескі категорияларда ой үшін күрес жалғаса бермек.

THE EDITORIAL BOARD

- Baglan MAILYBAEV** – Chairman of Editorial Board, Deputy Head of Administration of President of of Kazakhstan, Doctor of Law
- Alua ZHOLDYBALINA** – Editor in Chief, Head of Department of Social and Political Analysis, Kazakhstan Institute for Strategic Studies under President of Kazakhstan, Ph.D
- Aigul SADVOKASOVA** – Head of Center of Interethnic and Interreligious Studies in Central Asia, Academy of Public Administration under President of Kazakhstan, Doctor of Sociology
- Botagos RAKISHEVA** – Deputy Director of Kazakhstan Institute for Strategic Studies under President of Kazakhstan, Candidate of Sociology
- Eraly TUGZHANOV** – Vice-President of People’s Assembly of Kazakhstan, Head of Secretariat of People’s Assembly of Kazakhstan under Administration of President of Kazakhstan, Doctor of Political Science
- Zarema SHAUKENOVA** – Director of Institute of Philosophy and Political Science under Ministry of Education and Science of Kazakhstan, Doctor of Sociology, Professor, Corresponding Fellow of National Academy of Science of Kazakhstan
- Son YOUNG - HOON** – Hankuk University (South Korea), Professor, Ph.D
- William FIERMAN** – University of Indiana (USA), Professor, Ph.D
- Uyama TOMOHIKO** – Hokkaido University, Slavic Research Center (Japan), Professor, Ph.D
- Uli SCHAMILOGLU** – University of Wisconsin-Madison (USA), Director of Central Asian Studies Program, Professor, Ph.D

ҒТАМР
06.77

Қазиола Қубаев

*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті
(Астана қ., Қазақстан)*

ЭКОНОМИКАДАҒЫ ӨЗГЕРІСТЕР «ЖАЛПЫҒА ОРТАҚ ЕҢБЕК ҚОҒАМЫНА» КӨШУДІҢ АЛҒЫШАРТТАРЫ РЕТІНДЕ

Аңдатпа. Мақалада қазіргі заманғы экономика тәжірибесіндегі өзгерістердің ертеректегі дәстүрлі экономикалық теорияға және «жалпыға ортақ еңбек қоғамына» ықпалы қарастырылды. Нарықтық үрдістегі табиғи және зияткерлік капиталды қамтитын экономикаға талдау жасалып, айналымға «мүдделер теңдігі» аталған барлық қоғамның мүддесінен туындайтын «қоғамдық тиімділік» түсінігі енгізілді.

Түйінді сөздер: еңбек, капитал, зияткерлік, жалпыға ортақ еңбек, трансформация, қоғамдық тиімділік, мүдделер теңдігі.

Қазиола Кубаев

ТРАНСФОРМАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ КАК ПРЕДПОСЫЛКИ ПЕРЕХОДА К «ОБЩЕСТВУ ВСЕОБЩЕГО ТРУДА»

Аннотация. В статье рассматриваются влияние изменений на практике современной экономики на сложившуюся ранее традиционную экономическую теорию и экономические предпосылки перехода к «обществу всеобщего труда». Проанализирована экономика с включением в рыночный процесс природного и интеллектуального капитала. Вводится в оборот понятие общественной эффективности, что исходит из интересов всего общества и названо это балансом интересов.

Ключевые слова: труд, капитал, интеллектуальный, всеобщий труд, трансформация, общественная эффективность, баланс интересов.

перифериясының көлеңкесінде қалған. Ал шығыста Қытай экономикалық, саяси және әскери күш жинап, өңірде алаңдаушылық тудырып отыр. Бүкіл әлемдегі тұрақтылықты қамтамасыз ету үшін Америка өз саяси бағыттарында Еуразияның екі жартысында пісіп-жетілген барлық осы аспектілерді ескеру қажет.

Сонымен, З. Бжезинский өзгермелі тарихи талаптарға жауап беретін Американың өз даңғыл жолы, бәрін қамтитын әрі ұзақмерзімді геосаяси бағдарламалары қажет деп қорытындылайды. Тек қарқынды әрі стратегиялық тұрғыдан толғайтын Америка қанатын жайып келе жатқан Шығысқа серіктес болуға лайық Батысты құруға қатысты жұмыстарды Еуропамен бірге атқаруы қажет.

Тұтастай жиырма жылын жоғалтқан Американың ендігі міндеті еуразиялық биліктің жаңа шынайылығына сәйкес, нәзік те ауқымды деңгейдегі іс-қимылдар жасау деген қорытындыға келеді Бжезинский. Әсіресе өңірде жаңа ойыншылардың пайда болуын ескерсек, ең

қуатты мемлекеттің жеке-дара үстемдік етуі енді мүмкін емес. Сондықтан Америка қазір Батыстың ескі күштері мен Шығыстың жаңа күштері арасындағы мәмілеге негізделген трансевразиялық тұрақтылықты қамтамасыз ететін ұзақмерзімді жұмыстарға бағыттағаны жөн.

Жалпы, еңбекте автор осыдан жиырма жыл бұрынғы өзінің ой-толғамдарын қайталап отыр (Еуразияны өз уысынан шығармау, геосаяси үдерістерді осы жерде бақылап, басқару). Автордың айтуынша, таяудағы бірнеше онжылдықта Американың негізгі міндеті және геосаяси императиві – «екінші тыныс» алуда болып отыр. Атап айтсақ, Батыстың өріс алуына әрі оның белсенділігін қалыптастыруға қолдау көрсету, Қытайдың жаһандық мәртебесінің артуын конструктивті тұрғыдан қабылдай отырып, Шығыстағы теңдікті нығайту және жалпы әлемдік дағдарыстан жол табу. Өркендеген Америка қамтамасыз етіп отырған Еуразиядағы тұрақты геосаяси теңдіксіз өлеуметтік әл-ауқат тәуелді жаһандық мәселелерді шешу мүмкін емес.

құндылықтарды таратудың табиғи заңдылықтары аясында). Бжезинскийдің мақсаты АҚШ-тың үстемдік етуін ең болмаса бір ұрпаққа ұстап қалу еді. Бұл мерзімнен асқан жағдайда Бжезинский Американы ғаламдық ауқымда американдық саясаттың, мәдениеттің дәстүрлері мен құндылықтарын жалғастырып отырған қуатты трансұлттық концерндер мен ұйымдардың бірігіп, әлемге сіңіп кетуі ретінде ұсынады.

Өз болжамында З. Бжезинский өзінің сүйікті қорқытып үркіту тәсілін қолданады. Ол Америка әлемдегі жетекші рөлін жоғалтқан жағдайда да, оның қандай да бір мұрагерге көшуі екіталай деп жазады (көпшілігі осы рөлді Қытайға теліп жүр). Американдық жүйедегі ірі дағдарыс кенет жаһандық экономикалық-саяси бей-берекеттікке әкелетін қарқынды тізбекке ұласса, барлық саланың бірте-бірте құлдырап, исламмен соғысы күшейсе де, 2025 жылға қарай әлемдік тақты жаулап алған мұрагердің «тәж кие қоюы» екіталай. 1991 жылы Кеңестер Одағы ыдырағаннан кейін әлем билікті Құрама Штат-

тарына ұстата салғандай, бірде бір мемлекет осы рөлді өзіне алуға әзір дайын емес. Ғаламдық әрі өңірлік күштердің бей-берекет ауысуы ұзаққа созылуы мүмкін, жеңіске жеткендерден гөрі жеңіліске ұшырағандар әлдеқайда көп болады. Және де бұл халықаралық тұрақсыздық жағдайында, әсіресе жаһандық игілікке қауіп төнген жағдайда орын алуы мүмкін.

Американың бірте-бірте құлдырап, күйреуі белгісіз әрі қарама-қайшы сипатқа ие болса да, қазірден бастан арттан қуушы елдердің, олардың арасында Жапония, Үндістан, Ресей мен ЕО сияқты елдердің басшылары АҚШ күйзелісінің өз ұлттық мүдделерінде қалай көрініс беретінін бағалап отыр. Қытай әлі де болса, Американың әлемдегі жетекші рөлін өзіне алуға дайын емес, кейінгі бірнеше жылдарда да дайын бола қоймас.

Автор «қырғи-қабақ соғыс» аяқталғаннан кейінгі екі онжылдықта Еуразия бір орында тұралап қалды дейді. Еуропа саяси тұрғыдан өте бытыраңқы болса, Түркия мен Ресей Батыс қауымдастығы

Kaziola Kubayev ECONOMIC TRANSFORMATION AS CONDITION TO MOVE TOWARDS “UNIVERSAL LABOR SOCIETY”

Abstract. In the article, the author discusses the impact of the changes in contemporary economic practice on the established economic theory. The article also deals with the economic conditions necessary for the transition to a “society of universal labor”. It analyzes the economy to include natural market process and intellectual capital. The author includes the notion of the public good into the analysis which is understood as one taking into account the interests of the entire society. The author argues in favor of the concept of the balance of interests.

Keywords: labor, capital, intellectual, universal labor, transformation, Public efficiency, balance of interests.

Кіріспе. Мемлекет басшысы Н.Ә. Назарбаев «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: «Жалпыға ортақ еңбек қоғамына» қарай жиырма қадам» атты мақаласында Қазақстан халқына, тіпті әлемнің барлық елдеріне «...Тұтынудың бұл идеологиясы бүлдіруші болғанына бүгін бүкіл әлем ерекше көз жеткізіп отыр. Ол әлемнің дамыған елдерінде жаппай әлеуметтік масылдық туындатты және жаһандық дағдарыстың басты себептерінің бірі болып отыр» деген үндеу тастады [1]. Ол «жалпыға ортақ еңбек қоғамын» балама идея ретінде ұсынды. Бұл мақалада автор қазіргі экономикалық теория пайда болғаннан бергі тәжірибедегі өзгерістерге талдау талпыныстарын жасайды. Әлемнің көптеген саясаткерлері мен ғалымдары экономикада еңбектің рөлі күшейіп, мазмұны өзгеріске ұшырағанын айтып келеді. Еңбек өзгеріп, капитал мазмұнына әсерін тигізді. Автор қазіргі әлемдік экономикалық дағдарыс осы өзгерістердің тәжірибеде толығымен ескерілмеу нәтижесінде орын алғандығын айтады.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «Дағдарыстан шығу кілті» мақаласы әлемдік қауымдастық тарапынан үлкен серпін тудырды [2]. Біздің ойымызша, мұндағы басты ой әлемдік есептік-нормативтік көрсеткіштер емес, «уақыт бәрін өзгертеді» деген болса керек. Сондықтан «ақаулы капитализмнің ескі құрылымынан» «транзитализмнің» жаңа құрылымына... және

«акметализмнің» болашақ әлеміне көшу жөніндегі идея айтылған. Еңбекте талқылау үшін жаңарған өндіріс әдіс-тәсілдері атауының категориялары берілген.

Осы мақала авторының экономикалық дағдарыс жөніндегі пікірлері баспасөз беттерінде жарияланды [3]. Онда қазіргі нарықтық экономика істен шығуы, дағдарыстың белең алуы қарастырылған. Өздеріңізге белгілі, дағдарыс – капитализм элементтерінің бірі. Қазіргі қиын жағдайда осындай ауқымды мәселелер ортаға шығып отыр. Осы жерде ойланатын кез келген жоқ па деген сұрақ туады. Социализм тақырға отырды. Ал біздің білетініміз, социализм мен капитализм. Нені таңдауымыз керек? Бірі күйресе, екіншісі қалды. Әлемнің үздік ақыл-ой иелері әлеуметтік-экономикалық сипаттағы өзекті мәселелерге жол бермейтін тәсілдер бар ма деген сұраққа толғанып жүр. Яғни бір елдер өте бай, екіншілері (көпшілігі) өте кедей. Жапония, АҚШ, Швеция, Ұлыбритания және т.б. елдер өз даму жолымен жүріп келеді.

Кезінде К. Маркс өз еңбегінде: «Буржуазиялық өндірістік қатынастар – қоғамдық өндіріс процесіндегі антогонистиканың соңғы түрі. Буржуазиялық қоғамның қойнауында дамып жатқан өндіргіш күштер антогонизмді шешудің материалдық шартын құрайды. Сондықтан адамзат қоғамының алғы тарихы қоғамдық буржуазиялық формациямен аяқталады», – деп жазған [4, 8]. Кеңес Одағы ыдырағаннан кейін «басқарушылық-әкімшіліктен» нарықтық экономикаға көшу (социализм күйреп, капитализмге оралу) экономикалық дамудың дұрыс бағыты болды. Осы кезеңде әлеуметтік-экономикалық ғылым тоқырауға ұшырады. Бұл кез келген қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуындағы бір кезең болса керек. Өтпелі кезеңнің қажетті теориясын («транзитализм») жасап үлгермегендіктен, осыған жол берілді [2]. Сондықтан қоғамдық ғылымдардың мән-маңызы кеміді. Ал бұл өздеріңіз білетіндей, тәжірибені 20-50 жылға басып озуға тиіс болатын. Бүгінде капитализмді социализммен салыстырсақ, біріншісі тиімділігі бойынша жеңеді. Социализм жаңалықтарға бей-жай қарап, сапасыз өнімдерге жол берді, яғни шығынға кенелді. Бірақ ол әлеуметтік болатын. Қаржы секторына келер болсақ, қайтарымыз несие берілді. Инфляция мен тәуекелдер туралы түсініктер болған жоқ. Аталған зерттеу жұмысының мақсаты адамзат тәжірибесінің «озық» тұстарын алып, халықтың мүддесіне жауап беретін оңтайлы жол көрсетуді көздейді. Уақыт пен адам санасы осыны жасауға

Дж. Най сияқты З. Бжезинский жаһандық қоғамдық көзқарас пен мақсаттарға жасырын ықпал етудің тетіктері туралы теориялық мәселелерге ұрынбайды, бірақ оның сипаттап отырған үрдістері мен АҚШ гегемониясын сақтап қалу жөніндегі кеңестері осы екіжүзділікті байқатады. Әрине, автор бұл мәселені сезінбейді, болмаса оған көңіл бөлмеуге тырысады.

З. Бжезинский қазіргі қоғамға дендеп енген теріс идеология, адамгершілік рух мәселелеріне баса назар аударады. «Америкадағы сияқты айқын анық идеологиялық балама бұл ғасырда әлі пайда болған жоқ, қоғам алдында американдық жүйе өз өзектілігін жойған жағдайда, оның орнын жедел даму үстіндегі Қытай басуы ықтимал», – деп топшылайды автор. Яғни бұл жерде «Американың идеялық тұрғыдан тоқырауы» сөз болып отыр. Автор ыдыраудың соңғы күндеріндегі Кеңестер Одағы мен ХХІ ғасырдың басындағы Американың саяси құрылымындағы қауіпті ұқсастықты келтіреді.

Қалай болғанда да, Америка әлемдік аренада жетекші рөл ойнау қабілетінен айрылғалы тұр. Шешілмеген ішкі және қордаланған сыртқы мәселелер бірте-бірте әлеуметтік мәртебені үзе, әлемдік сенім кредитін азайта және қоғамды азғындата отырып, оның бар сөлін сығып алатыны сөзсіз. Нәтижесінде 2025 жылға қарай халықаралық тұрақсыздық жағдайында Америка ХХІ ғасырға үстемдік ету мәртебесінен де-факто айырылады. Осылай болған жағдайда бос орынға үміткер кім деген сауал тастайды геосаясаткер.

Іс жүзінде Бжезинскийдің «Стратегиялық көзқарас» кітабы неоконсерваторлармен байланысын түпкілікті үзеді. Айта кетейік, оның АҚШ неоконсерваторларымен қарым-қатынасы үнемі амбивалентті болатын. Бжезинский АҚШ-тың әлемдік экспансиясын әу бастан қолдап жүрді. Бірақ оған қатаң, әскери және тікелей әдістермен қол жеткізгісі келген неоконсерваторларға қарағанда, Бжезинский Америка экспансиясын жалпы жаһандану тренді үрдісінде көрді (мәдениет пен

аяқталуынан кейінгі айрықша мүмкіндіктен Америка қалай айырылып қалды? Керісінше Американың қайта қалпына келу ресурстары қандай және әлемдік ықпалды бұрынғы дәрежеге қайтару үшін геосаяси қайта бағдарлаудың қандай шаралары қажет?

3. Американың әлемдік үстемдігі әлсіреген жағдайда оның геосаяси салдары қандай? Геосаяси оқиғаның осындай бағытта дамуынан кім зардап шекпек және бұл жағдайдың ХХІ ғасырдың әлемдік мәселелеріне ықпалы қандай? 2025 жылға қарай Қытай Американың әлемдік аренадағы жетекші рөлін тартып ала ма?

4. Қайта өрлеген Америка 2025 жылдан кейінгі кезеңде өз алдына қандай ұзақмерзімді мақсаттар қояды? Ол өзінің дәстүрлі еуропалық одақтастарымен бірігіп, қазіргі Батысты сауықтыру үшін Түркия мен Ресейді ынтымақтастыққа қалай тарта алады? Осымен қатар Шығыста Қытаймен ынтымақтастықты қалай жүргізу керек? Соңғысы, өзінің Азиядағы сындарлы орын алуын тек осымен шектемей,

азиялық қақтығыстарға қалай араласпауға болады?

Автор әлемдік саясатқа жалпы сипаттама жасайды. Азияның жандануы, әлемдік күштердің жаһандық орналасуы, жаһандық саяси сананың оянуы туралы айта келіп, «америкалық арманның» аяқталуы мен америкалық сыртқы саясаттың империялық мәні туралы ой қозғайды. Қысқасы, «Америкадан кейінгі әлемді» сипаттап, 2025 жылдан кейінгі халықаралық күштер теңдігі үлгісін жасауға талпынған.

3. Бжезинскийдің пікірінше, АҚШ шартты түрде заңды үстемдікке ие болуы үшін ол әлемдік тәртіпті сақтап, барлығына бірдей «қызмет» көрсетуі тиіс. Десек те Құрама Штаттары өз үстемдігін сақтап қалу үшін имериялық «бөліп ал да билей бер» әдісін қолданып, жаһандық былық пен тұрақсыздықты қолдады. Америка сыртқы саясатындағы осы бір қайшылықты екіжүзді тұжырымдамалық саяси әдістер Құрама Штаттардың пиғылын түсінбеушіліктегі негізгі мәселе болып отыр.

мүмкіндік береді. Халықтың қоғамдық әл-ауқаты жайлы Елбасы Н.Ә. Назарбаев «Қазақстан – 2030» құжатында: «адамдардың әл-ауқатының өсуі біздің күллі күнделікті жұмысымыздың күретамыры болуға тиіс», – деген болатын [5].

Нарықтың негізгі қатысушылары қоғам, мемлекет, бизнес, экономика мен оның инфрақұрылымы және қоғамның әрбір азаматы болып табылады.

Зерттеу әдістері. Жүйелі және логикалық талдау, құрылымдық-логикалық модельдеу, экономикалық-математикалық модельдеу және сарапшылық бағалау әдістері қолданылды.

Зерттеу нәтижелері. «Экономикадағы өзгерістер «жалпыға ортақ еңбек қоғамын» құрудың алғышарты ретінде».

Ұлт көшбасшысы, ҚР-ның Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстанның әлеуметтік жаңғыруы және «Жалпыға ортақ еңбек қоғамына» көшу туралы идеялары бүгінде теоретик және практик ғалымдарды толғандырып отыр. Бұл жерде бизнес нәтижелерін бөлу қарастырылған. Оның нәтижелерін құрылымдық өзгерту кезінде бизнес тиімдірек бола ма деген сұрақ төңірегінде зерттеулер жасалып, пікірсайыс ұйымдастырылу керек. Экономика мен бизнестің тиімділігі жөнінде де көптеген еңбектер жазылды.

Бірақ ол көп жағдайда кәсіпкерлер ұстанымы тұрғысынан айтылды. Жоғарыда айтылып кеткендей, мемлекет пен жалдамалы қызметкерлер (топ-менеджмент, персонал, т.б.) бизнеске қатысушылар болып табылады. Қоғам барлық қатысушылардың мүдделерін қарастыру қажет.

Адам Смит, Давид Рикардо, Карл Маркс, Фридрих Энгельс, Джон Кейнс, Владимир Ленин және т.б. еңбектері мен қызметтері қоғамның дамуына жол ашты. Осы тұлғаларға басымызды иіп, құрмет көрсетеміз. Одан бері де талай уақыт өтіп, әлемде көптеген өзгерістер орын алды.

Қазіргі экономика тәжірибесіндегі негізгі өзгерістер:

Бизнес тәжірибесіндегі өзгерістер:

1. Капитал құрылымында (К).
2. Еңбек мазмұнында (Е).
3. Мемлекеттің салықтарды қалыптастыру және бизнеске қатысу ролінде (С).
4. Бизнесті жүргізуге кеткен шығындарда (Ш).
5. Таза табыс қалыптастыруда (ТТ).
6. Бизнестен табысты бөлуді өзгерту ниетінде (ТБ).

1. Капитал құрылымының өзгеруі.

1.1. Біріншісі – зияткерлік капиталдың қалыптасуы. Әлемдік экономика туралы еңбектерде соңғы кезде «зияткерлік капитал» түсінігі кең қолданылуда. Бұл термин әлі орныққан жоқ, онымен қатар ұқсас: «материалдық емес активтер», «зияткерлік әлеует», «білім активтері» және т.б. терминдер де қолданылады. *Зияткерлік капитал* – байлықты жасауда қолданылатын білім, ақпарат, тәжірибе, ұйымдастыру мүмкіндіктері мен ақпараттық арналар. Зияткерлік капитал – құнына конверсиялануы мүмкін білім, басқаша айтсақ, қызметкерлер нені біледі және нені меңгерді дегеннің сомасы, бұл ұйымның бәсекеге қабілеттілігін қалыптастырады. Жаңа капитал құрылымына байланысты қазіргі компаниялар бұрынғы компаниялардан қатты ерекшеленеді. Бүгінде капиталды материалдық және негізгі қорлар ғана емес, білім, ақпарат анықтайды. Дәстүрлі компаниялардың қызметі компания иелерінің меншігіндегі негізгі қорлардың жиынтығына негізделген. Компания иелері олардың сақталуына жауап береді және оны жүзеге асыру үшін қызметкерлер жалдайды. Заманауи компания, ең алдымен, материалдық формасы жоқ зияткерлік капитал және оның белгілі бір бөлігі капиталиске толығымен тиесілі емес. Оның иесі – компания да, компания басшысы да емес, қызметкер.

Зияткерлік капитал адами, ұйымдастырушылық және тұтынушылық капиталдан тұрады. Бұл ретте Skandia сақтандыру компаниясы жіктелімінде ұйымдастырушылық және тұтынушылық капитал бір түрге біріктіріліп, *құрылымдық капитал* деген атауға ие. Компаниядағы зияткерлік капиталдың мөлшері компания құнының нарықтағы бағасы мен оның физикалық активтері арасындағы айырмашылық ретінде анықталады. Зияткерлік капиталдың негізін құрайтын осы түсініктер мен аталған терминология кейін зияткерлік капиталды қалыптастырып, пайдалану мәселелеріне қатысты ғылыми еңбектерде кең таралды. Зияткерлік капиталдың негізін құрайтын осы жіктелім зияткерлік капиталдың қазіргі теориялық негізін қалағандардың бірі Т. Стюарттың іргелі еңбектерінде көрініс тапқан.

Адами капитал – адамға тікелей қатысы бар зияткерлік капиталдың бір бөлігі. Оның құрамына қызметкерлердің білімі, практикалық дағдылары, шығармашылық және ойлау қабілеттері, олардың моральдық құндылықтары мен еңбек мәдениеті кіреді. Инновациялар мен кез келген жаңалықтарды жүзеге асыру кезінде адами капитал маңызды рөл атқарады.

Халықаралық қатынастардың ағымдағы мәселелеріне қатысты сөйлеген сөздері мен мәлімдемелерінен З. Бжезинскийдің дүйім жұртты өзіне қарата алатын қасиетін, екіжүзділігі мен агрессиясын байқау қиын емес. Оның еңбектері өзінің шынайы көзқарасы мен ұстанымдарын айтарлықтай жасыратын ұзақмерзімді стратегия мен ғылымилыққа бағытталған.

1928 жылы дүниеге келген Збигнев Бжезинский американдық сыртқы саяси элитаның ең атышулы қайраткерлерінің бірі екендігі баршаға белгілі. Оның еңбектері сыртқы саяси шындықты сипаттайтын мазмұндылығымен танымал, десек те осы сыртқы саяси шындықты жүзеге асырудың қажетті салдарымен қолайсыздық сезімін де тудырады. З. Бжезинский келмеске кеткен «қырғи қабақ соғыстың» барысына белсенді қатысумен қоса, бүгінгі АҚШ-тың саяси элитасымен тығыз байланыста болуы оның еңбегі тек тарихи дерек қана емес, сонымен бірге оқырманды америкалық сыртқы саясатты терең түсінуге мүмкіндік

беретін саяси құжат қызметін де атқаратынын аңғартады.

Міне, 2012 жылы Бжезинскийдің кезекті кітабы оқырмандар назарына жол тартты. Бұл еңбекте Бжезинский АҚШ саясатының радикалды өзгерістері мен оның ұзақмерзімді салдарына сипаттама жасауға ерекше көңіл бөлген. Сондай-ақ өз бастауын «қырғи қабақ соғыс» кезеңінен алатын АҚШ-тың осыған дейінгі сыртқы саяси бағытына ауқымды тексеру (ревизия) жүргізу қажеттігін де қозғайды. Кітаптың негізгі түйіні – АҚШ-тың қазіргі жағдайы мен 1980 жылдардағы Кеңес Одағы жағдайының ұқсастығын қарастыруында.

Сонымен, Бжезинский кітапта өзі қойған төрт сауалға жауап табуға тырысады:

1. Әлемдік күштердің Батыстан Шығысқа ауысуының мүмкін салдары қандай және онда саяси сананы оятудың жаңа факторлары қалай көрініс бермек?

2. Американың әлемдік ықпалы не себепті әлсіреуде: оның ішкі экономикалық және сыртқы саяси құлдырауының белгілері қандай? Әлемде «қырғи қабақ соғыстың»

Мұрат Лаумулин

Бжезинский З. Стратегиялық көзқарас: Америка және жаһандық дағдарыс. Ағылшын тілінен аударған М. Н. Десятова. – М.: АСТ, 2015. – 288 б.

Бжезинский З. Стратегический взгляд: Америка и глобальный кризис. Пер. с англ. М. Н. Десятовой. – М.: АСТ, 2015. – 288 с.

Brzezinski Z. Strategic Vision: America and the Crisis of Global Power. – New York: Basic Book, 2012. – 123 p.

3. Бжезинскийдің «Стратегиялық көзқарас: Америка және жаһандық дағдарыс» атты соңғы кітабының үш жылдан соң орыс тілінде жарық көруі 2015 жылғы жағдайға – Украина мен Сирия дағдарысына дөп келді.

Біз алғаш рет танымал америкалық саясаткердің дәрісін 1993 жылы КСЗИ қабырғасында тыңдадық. Оның аса бір менмендік сезіммен оқыған баяндамасын мұқият хаттамалап, институт журналының кезекті бір нөміріне жариялаған да болатынбыз. Төрт жыл өткен соң, яғни 1997 жылы «Ұлы шахмат тақтасы» жарыққа шыққанда, оның сол кездегі көзқарастары осы құнды еңбекке негіз

болғанын байқадық. 3. Бжезинскийдің дәрістерін Алматыда, кейін бірнеше рет Вашингтонда тыңдағанда және оның кітаптарын оқып, пікір білдіргенде, автордың өз көзқарасын түпкілікті шындық ретінде ұсына білу мәнеріне таңғаласқа болмайды. Әрине, КСРО тарағаннан кейінгі кезеңде өзімізді дәрменсіз сезінуіміз оның пайымдауларын көктен түскен аяндай қабылдауымызға ықпал етті. Тек біраз уақыт өткеннен кейін, халықаралық қатынастар мен геосаясат саласында біршама тәжірибе жинаған соң ғана, атақты геосаясаткердің шынайы стратегиялық көзқарастарын ұғына алдық.

Ұйымдастырушылық капитал – тұтастай ұйымдастыруға қатысы бар зияткерлік капиталдың бір бөлігі. Олар: іс-шаралар, технологиялар, басқару жүйесі, техникалық және бағдарламалық қамсыздандыру, ұйымдастыру құрылымы, патенттер. Ұйымдастырушылық капитал – фирманың нарық талаптарына жауап беретін ұйымдастыру мүмкіндіктері. Ол ақпаратты түрлендіре отырып, ұйымдастырушылық жүйеде адами капиталды қалай қолдану қажеттігіне жауап береді. Ұйымдастырушылық капитал – компанияның меншігі, сатып алу-сатуға қатысты дербес нысан болуы мүмкін.

Тұтынушылық немесе клиенттік капитал – тұтынушылармен және клиенттермен тұрақты қарым-қатынастардан тұратын капитал. Тұтынушы капиталын қалыптастырудағы негізгі мақсаттың бірі – тұтынушыға компания қызметкерлерімен жемісті қарым-қатынас жасауға мүмкіндік беретін құрылым құру.

Дамыған елдер экономикасында құн физикалық активтермен ғана емес, жаңа өнім, технологиялар, дағдылар және тұтынушылармен қарым-қатынастар түрінде өзгеріске түскен біліммен де айқындалады. 1-кестеде Т. Стюарттың мәліметтері бойынша Батыс Еуропа елдерінің жиынтық капитал құрылымы көрсетілген.

1-кесте. Дамыған елдердің жиынтық капитал құрылымының қарқыны: зияткерлік/физикалық, (%)

Жылдар	Жылдар					
	800	1875	1913	1950	1975	2000
Капиталдар арасалмағы, %						
Зияткерлік капитал (З _к)	Дәстүрлі бизнес					е-бизнес
Дене капиталы (Д _к)						

Кестеде алдағы экономикада әрбір өнім мен көрсетілетін қызметте білім компонентінің үлесінің артуы байқалады. Алынған білім ғана емес, сонымен қатар сауда белгісі, патенттер, ноу-хау, лицензиялар, ұйымдастырушылық инновациялар мен зияткерлік меншіктің басқа да нысандарында бекітілген білім де кіреді. Зияткерлік және физикалық капиталдардың арасалмағы Тобин коэффициенті деп аталатыны белгілі (2-кесте) [9].

2-кесте. Тобин коэффициенті (компанияның нарықтық бағасының оның нақты активтерінің орнын басу бағасына қатынасы)

Бритиш Петролеум Стандарт Ойлды (1987 ж.) – 2,53
Истмен Кодак Стерлик Драгты (1988 ж.) – 5,04
Филип Моррис Якобе Сухардты (1990 ж.) – 5,14
Тайме Инк Уорнер Коммьюникейшнсті (1989 ж.) – 6,56
Бристол Майерс Сквиббты (1989 ж.) жұтып алды – 8,52

Дереккөз: Peters T. *Liberation Management*. N.Y. 1992, P. 659.

Келешекте экономикада құнның үлкен бөлігі материалдық өндіріс кезеңінде емес, ғылыми-зерттеу және тәжірибе-конструкторлық жұмыс кезеңінде (технологиялар трансфері, маркетинг, жоспарлау, тасымалдау, сату және кеңселік қызмет көрсету) жасалады.

Көптеген компанияларда Тобин коэффициенті 5-тен 10-ға дейін өзгеруі мүмкін. Қоры сыйымды фирмаларда бұл коэффициент одан да жоғары. Компанияның бағасы оның материалдық активтерінен бірнеше есе, тіпті кейде ондаған есе көп болса, бұл компания қызметкерлерінің дарындылығы мен кәсібилігін, басқарушылық жүйе мен менеджменттің тиімділігін сипаттайды (материалдық емес активтер). Осыған орай сатып алушы физикалық емес, материалдық емес активтерді де сатып алады.

1.2. Сонымен қатар табиғи ресурстардың бизнеске қатысуында да өзгерістер болды. Н.В. Багров [10] пен басқа да авторлар «табиғи ресурстар» түсінігінің орнына «табиғи капитал» («*natural capital*») түсінігін қолдануды ұсынады. Соңғысы табиғаттың экономикадағы пассивті рөлін білдіреді.

Жасыл экономиканың экономистері барлық халықаралық сауда келісім шарттарынан 1% мөлшерінде Тобин салығын енгізуді ұсынады. Яғни осы жиналған қаржыны дамыған және артта қалған елдердің арасында күшейіп келе жатқан айырмашылықты тежеу мақсатында кедей елдерге бөлуді көздейді.

Жасыл экономиканы жақтастар қатарында Н.В. Багров, В.И. Данилов-Данильян, К.С. Лосев, Р. Костанца, В.И. Ключенович және т.б. экономистер бар [10-14]. «Re: green lab» компаниясының пікірінше, жасыл экономика – жердің табиғи капиталын құратын және артыратын немесе экологиялық қауіптер мен тәуекелдерді азайтатын сала (UNEP).

верситеттер өз ішінде еш қиындықсыз кәсіпкерлік білім беру үлгісін құратын жағымды орта қалыптастыра алады.

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Ицкович Г. «Тройная спираль». Университеты – Предприятия – Государство. Инновации в действии /пер. С англ. под ред. А.Ф. Уварова/. – Томск: издательство ТомГУ СУиР, 2010. – 238 с. С. 28-29.
2. Harvard Business Review on Succeeding as an Entrepreneur. – Boston, Harvard Business Review Press, 2011. – (195 p). P. 156.
3. Handbook on the Entrepreneurial University. Edited by Alain Fayolle & Dana T. Redford. – Northampton: Edward Elgar Publishing, 2014. – (486 p.). P. 64-65.
4. Entrepreneurial Learning. New Perspectives in Research, Education and Practice. Edited by David Rae & Catherine L. Wang. – New York: Routledge, 2015. - (290 p.). P. 118.
5. Седов В., Широкова Г. Как в России учат предпринимателей. Электронный журнал: //http://www.e-executive.ru/education/adviser
6. Там же.
7. Burton R. Clark. The Entrepreneurial University: Demand and Response //Tertiary Education and Management, Vol.4, №1, 1998, p. 14.
8. Резник Г.А. Студенческое предпринимательство в вузе: проблемы и перспективы развития //Проблемы современной экономики. Выпуск №3, 2010. – С. 412.
9. Сонда, 412-бет.

Ресейлік ақпараттық порталдың мәліметтеріне сүйенсек, «жұмыс пен оқуды неліктен қатар алып жүрсің?» деген сұраққа Ресей университеттері студенттерінің 85%-ы «күнкөріс қамы үшін» деп жауап берген. Бұл оқуға төлейтін ақшаның жетіспеушілігін білдірсе керек. Ал студенттердің 13%-ы «практикалық тәжірибе алу үшін» деген [9]. Әлеуметтік-экономикалық жағдайдың ұқсастығы, тұрғындардың өмір сүру деңгейі, Қазақстан мен Ресейдегі жоғары білім беру жүйесіне байланысты осы статистикалық көрсеткіштерді біздің қазақстандық студенттерге де қолдануға болады. Бұл ретте біздің жіктеген екінші және үшінші санаттағы студенттердің себебін ресейлік студенттердің 85%-ы мәлімдеген себепке жатқызуға болады.

Бұл жағдайда кәсіпкерлік университет үлгісі жоғарыда аталған барлық санаттағы студенттерге қажеттінің бәрін бере алады. Өйткені кәсіпкерлік білім беру теорияны ғана емес, студенттік стартаптар құруды, жұмыс істеуді үйретеді. Оның мақсаты креативті идеялар мен қандай да бір инновацияларды іздеп қана қоймай, стартап немесе бизнес-инкубатор базасында студенттерді университет ішінде жұмысқа орналастыруға бағытталған.

Стартапты ашу топтық жұмыс болғандықтан, оған курстас студенттер немесе басқа да университеттің студенттері қатыса алады. Олар тәжірибе алып қана қоймай, болашақта кез келген жоба бойынша бірге жұмыс істеуге болатын мүдделес топ құра алады. Сондай-ақ бұл университет ішінде студенттердің ақша табу мәселесін шешетіндіктен, олардың оқу үлгеріміне айтарлықтай әсерін тигізбейді.

Отандық жоғары оқу орындары Алматы Менеджмент Университетінің «студенттерді ішінара жұмыспен қамту бағдарламасы» тәжірибесін қолдана алады. Бұл бағдарлама аз қамтылған студенттерді университеттің құрылымдық бөлімшелеріне жұмысқа (жұмыс күнінің екінші жартысына) орналастыруды көздейді. Сондай-ақ әл-Фараби атындағы ҚазҰУ тәжірибе алу мақсатында студенттердің бір бөлігін университеттің әкімшілік бөлімшесіне жібереді.

Осыған байланысты отандық жоғары оқу орындарында кәсіпкерлік орта мен кәсіпкерлік білім беруді дамытуға ықпал ететін қағидаттар жеткілікті деңгейде. «Қалауы болса, қар жанады» демекші, талап болса кез келген істі дөңгелетіп әкетуге болады, оған қомақты қаржы құюдың да қажеті жоқ. Жоғарыда аталған белсенділіктер болса, уни-

Бизнес-орта да жасыл экономика түсінігіне көп көңіл бөліп отыр. Бүгінде қаржы қорлары, венчурлік капиталистер, жетекші елдер үкіметтері, бизнесмендер мен тұтынушылар жасыл экономиканы құруда. Тиімді энергия технологиялары мен табиғи инфрақұрылымға салынған инвестициялар қазірдің өзінде жемісін беріп отыр.

2009 жылы Бүкіләлемдік экономикалық форум жасыл экономикаға дамудың бірден-бір жолы ретінде жаңа жаһандық бағыт алып, осы бағдарламаны жүзеге асыру үшін 750\$ млрд қаржы бөлді (әлемдік ІЖӨ-нің 1%-ы).

Жасыл экономика таза немесе «жасыл» технологияларға («cleantech» немесе «greentech») негізделген. Инвесторлар мен сатып алушыларға ұсынылатын осындай жаңа технологиялар немесе бизнес-модельдер жаһандық мәселелерді шешумен қоса, бәсекеге қабілетті пайда әкеледі. «Жасыл экономиканың» негізін қалаушылардың бірі Cleantech Group «greentech» түсінігі 80-жылдардағы технологияларға өте лайық деп санайды (реттеу арқылы қозғалысқа келетін және тұтынушылар арасында үлкен нарықтық сұраныс қалыптастырмайтын).

Сонымен, капитал құрылымы өзгерді. Қазір капиталдың құрамына: 1) дене; 2) зияткерлік; 3) табиғи капитал кіреді. Осындай елеулі өзгерістер дәстүрлі экономикалық теорияның ережелеріне әсерін тигізеді.

2. Еңбек мазмұнындағы өзгерістер. Бизнесіті ұйымдастырудың негізгі құрамдас бөлігі еңбек болып табылады. Дене капиталы көбіне жұмысшылардың еңбегі арқылы, ал зияткерлік капитал ақыл-ой қабілеті арқылы жасалады. Демек, еңбек екі құрамдас бөліктен тұрады: жұмысшылардың дене еңбегі және менеджердің ақыл-ой еңбегі. Еңбектің өзгеруі капитал құрылымының өзгеруіне ықпал етті.

3. Мемлекеттің салықтарды қалыптастырудағы рөлі мен бизнеске қатысуы. Мемлекеттің бизнесті дамытудағы рөлі әр елде әртүрлі. Көптеген елдердің тарихынан экономиканы дамытудағы мемлекеттің оң ықпалын көре аламыз. Бірақ әлемдік қауымдастықтың осы әсердің деңгейі жөніндегі түсінігі өткен ХХ ғасырдың екінші жартысында бірнеше рет өзгерді. Өткен ғасырдың 30-жылдары «минималды» мемлекет тұжырымдамасы «Ұлы күйзеліс» қысымына ұшырап, бірсыпыра елдерде қабылданған «Маршалл жоспары», «Кейнсианства» түрінде мемлекет рөлінің күшеюіне ауысты. Нарықтық механизм кемшіліктері «анықталып»,

XX ғасырдың 30-50-жылдары мемлекеттік кәсіпорындардың дамуына, ресурстарды бөлетін мемлекеттік қызметтердің пайда болуына, қоғамдық игіліктерді ұсынатын мемлекет рөлінің кеңеюіне әкелді. Кеңестік жүйедегі, ең алдымен Кеңес Одағы елдері экономиканы толық бақылауға алды. Мемлекет бағаны қалыптастыру жүйесіне, еңбек қатынастары мен қаржы нарықтарын реттеуге араласты. 70-жылдардағы мұнай дағдарысы мен 80-жылдардағы қаржы дағдарысы нәтижесінде әлемдік қауымдастық экономиканы мемлекеттік реттеу түсінігін қайта қарастыруға мәжбүр болды. Кейін кеңестік жүйеде дағдарыс басталып, Одақ ыдырады, Еуразия құрлығында жаңа мемлекеттер пайда болды.

Қазіргі экономикада мемлекеттің рөлі артып келеді. Аралас ұлттық экономика және оның әлемдік экономиканың жаһандану жағдайында ашықтығы кезінде мемлекеттің қоғамдағы экономикалық қызметтерін жан-жақты талдаудан мемлекеттің рөлі маңызды тұрақты мәнге ие болды. Оның үстіне қазіргі экономикада, біздің ойымызша, мемлекет те, нарық та бір бүтіннің бөлшектері. ХХІ ғасырдағы экономиканың негізгі ерекшелігі мемлекет пен нарықтың бір-біріне қарсы тұруы емес, керісінше олардың бірлігі, өзара іс-қимылдары болса керек. Олардың әрқайсысының атқаратын қызметі мен рөлі бар. Мәселен, нарық – қазіргі кезде тепе-тең бағаны қалыптастырудың, тауарлар мен көрсетілетін қызметтер тиімділігін арттырудың жалғыз механизмі.

Осы жерде бизнесте салықтың үлесі қандай деген сұрақ туындайды. Экономикада мемлекет рөлінің артуына байланысты салықтардың да үлесі ұлғаюы мүмкін. Бірақ салық үлесінің белгілі бір мәнінде Лаффер заңы бойынша кейбір субъектілер салық төлемей, «көлеңкеде» қалып отыр. Қазіргі бизнесте салықтың үлесі мемлекеттік басқару тиімділігінің артуы мен бизнес жүргізуге кететін шығындарды азайту есебінен төмен болуы тиіс. Салық салу деңгейі қоғамдық бақылауға алынуы қажет.

4. Бизнесті жүргізуге кететін шығындар. 1960 жылы өндіріс тәсілі өндіріс көлеміне, ал 1970 жылдары оның бағасына бағытталса, 1980 жылдары бизнес-процестерді стандарттау негізінде өнімдер сапасын арттыруға қойылатын талаптар күшейді. Б. Гейтстің айтуынша, 1990 жылдардан бастап бизнес реинжинирингі бизнес-процестерді стандарттау арқылы рационалдау үдерісін жүргізді [15]. Кейінгі онжылдықта бизнестің жылдамдығы арта түсті, оны ІЖӨ-нің өсіміне қарағанда нарықтарды капиталдау өсімінен есе-

оқытушылардың барлығы дерлік «инновациялық» деңгейге жауап бермейді. Осыған байланысты университет бакалавриатына міндетті түрде өндірісте жұмыс істейтін практик оқытушыларды тарту қажет. Кейбір жоғары оқу орындарында практик-оқытушыларды шақыру үрдісі бұрыннан қолданылып келеді. Мысал ретінде әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Алматы Менеджмент Университеті, ҚБТУ, КИМЭП-тің тәжірибелерін айта кетуге болады.

6. *Жоғары оқу орындары үдерісіне жұмыс берушілерді тарту.* Бүгінгі таңда жұмыс берушілер ЖОО басқару процесіне қатысуы, оған қолдау көрсетіп, қаржы не басқа да құралдар салуы міндетті. Жоғары оқу орындарынан мамандар алатындықтан, жұмыс берушілер оқыту үдерісіне (оқу бағдарламаларын әзірлеуде практикалық бөлігіне қатысу) қатысып, өз үлесін тигізуі керек. Басқаша айтсақ, жұмыс берушілер студенттердің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру үдерісіне қатысады, өйткені олар болашақ потенциалды қызметкерлер болып табылады.

7. *Студенттердің жұмыс тәжірибесі және оны ЖОО тарапынан ынтыландыру.* Жоғары оқу орындарының түлектері студент кезінен-ақ жұмыс істей бастайды. Оның себептері әртүрлі, шартты түрде оны 3 санатқа бөлуге болады:

- 1) тәжірибе алуға талпынысы;
- 2) оқуының ақысын төлеу үшін әке-шешесіне не туған-туыстарына көмектесу;
- 3) отбасындағы табыстың аздығы.

Студенттердің бірінші санаты университетте оқуды қажет әрі абырой деп санайды. Университет оларға диплом алу үшін керек, сондай-ақ ол практикалық тәжірибені аз береді. Олардың айтуынша, еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілікті жұмыс тәжірибесі ғана береді [8]. Осыған орай олар қосымша жұмыс істей бастайды, ал бұл олардың үлгеріміне кері әсер ететіні сөзсіз.

Екінші санаттағы студенттер оқуға ақы төлеу қажеттілігінен туындап отыр, басқа жағдайда олардың жұмыс істеуі екіталай.

Студенттердің үшінші санаты ақылы бөлімде емес, грантта оқиды. Бірақ отбасындағы табыстың төмендігінен, көпбалалы отбасыдан шығуы, не болмаса әке-шешесінің бірі жоқ болуына байланысты олар университетте оқып қана қоймай, жұмыс істеуге мәжбүр. Оқу мен жұмысты қатар алу олардың оқу үлгеріміне теріс әсер ететіні белгілі.

шыға отырып, жаңа білім индустриясында орнықты негіз іздеуі керек» [7]. Бұл ретте жоғары оқу орындары білім беру қызметтерін ұсынып қана қоймай, қоғамның оң өзгеруіне өз үлестерін қосу, яғни оң бастамаларды қолдап, әлеуметтік тұрғыда жауапты болуы, мемлекет пен бизнестің өзара қарым-қатынас үдерісіне қатысып, адамгершілік тұрғыдағы өз артықшылықтарын көрсетулері керек. Ол үшін жоғары оқу орындары дәстүрлі қызмет бағыттары шеңберінен шыға бастауы тиіс. Мәселен, Алматы Менеджмент Университетінде биылғы жылдың оқу жылынан бастап «Қоғамға қызмет ету/ Service learning» курсы енгізілді. Бұл курс бакалавриаттың 1-курсында оқытылады. Оның мақсаты – жастарды патриоттық сезімге баулу, олардың адамгершілік қасиеттерін тәрбиелеу. Курстың теориялық бөлігі оқытылған соң, студенттер қаладағы қарттар және балалар үйі, мүмкіндіктері шектеулі адамдарға арналған мекемелерге жіберіледі. Олар қоғамда жиі ұшырасатын мәселелермен бетпе-бет келіп, жарымжан, кембағал адамдарға көмектесу арқылы өздерінің азаматтық позициясын, әлеуметтік жауапкершілігін түсіне бастайды. Осылайша, университет болашақ әлеуметтік жауапты мамандар дайындауда өз үлесін қосады.

3. *Болашақ мамандардың (студенттердің) жаңа білім мен дағдыларды қабылдауға, соны жаңалықтарды түсінуге дайын, ақыл ой-өрістерінің кең болуы.* Оқу бағдарламаларына «Логикалық ойлау», «Сыни ойлау» және т.б. сияқты пәндерді қосқан дұрыс.

4. *Отандық жоғары оқу орындары арасында оң бәсекелестіктің болуы.* Бұл – кәсіпкерлік білім беруді енгізудің белгісі. Меншік нысанына қарамастан, отандық ЖОО-да жоғары білім беру саласына қатысты шешімдер қабылдауға ықпал ете алатын тең мүмкіндіктердің болуы. ЖОО-ның барлығы дерлік жоғары білім беру жүйесін реформалауға қатысты ұсыныстар әзірлеуге атсалысуы керек. Күн тәртібіне ҚР БҒМ мен ЖОО арасындағы өзекті мәселелер шығарылуы міндетті: ескірген нормативтік құжаттарды өзгерту, ұлттық білім беру стандарттарын жаһандық жоғары білім беру жүйесіне кіріктіру, ЖОО қызметіндегі автономдық және т.б.

5. *Университет студенттері, оқытушылары мен қызметкерлері арасында «кәсіпкерлік рухтың» болуы.* Оқытушылар инновациялық идеяларды қозғап, өз білімдерін кіріктіре білуі, қолданбалы тұрғыдағы дағдыларының болуы, яғни «зияткерлік кәсіпкерлікпен» айналыса бастауы қажет. Алайда академиялық ортадан шыққан

леп басып озуынан көруге болады. Осыған байланысты бизнес-процестерді жылдамдатуға жол беріп, сападан тауар конъюнктурасына жедел әрекет етуге назар аударылды. Жабық өндіріс тәсілі кең ауқымды жаһандық өндіріске айналды. Өндіріс тиімділігі бұдан былай ақыл-ой еңбегімен ғана анықталмайды. Бизнес-процестегі өндіргіш күштер Интернет желілерінде әлемдік кеңістік пен уақытты еңсере бастады. Б. Гейтс сандық ақпарат ағындарының арқасында бизнесті электрондық басқаруды жоспарлаудың көкжиегі қысқарды дейді. Бірте-бірте бизнес қатынастары саласында бизнесті жүргізуге қатысты өзгерістер пайда болды. Оған бизнестің ұйымдастырушылық құрылымы ретінде жаһандық ақпараттық-коммуникациялық желі әсер етті. Осындай желілердің арқасында электрондық бизнестің дамуы мен олардың қызметі үшін барлық жағдай жасалды. Бұл жеке тапсырыстар бойынша өнімдер дайындау кезінде өндірушіден тұтынушыға берудегі негізгі артықшылық болды. Осыған байланысты өнім арзан әрі сапалы болып, сатып алушылардың талаптарына жауап берді. Бұл ретте өндірушілер тұтынушылардың басым бөлігіне, ақпарат құндылығының артуына, көп жағдайда материалдық ресурстар құндылықтарынан гөрі білім мен ақыл-ойға қол жеткізді, соның нәтижесінде компания қызметкерлерінің және басқа да өндірістер мен өнімді таратуға қатысты барлық қатысушылардың білімі жоғары болуы талап етілді.

Электрондық бизнесті енгізу және қолдану капиталдың елеулі өсіміне қол жеткізуге мүмкіндік берді. Ол үшін электрондық бизнеске қатысушы компаниялар өз мүмкіндіктеріне қарай стратегия құрады. Олардың брэнд-компания болуға мүмкіндігі болса, өз компаниясын декапиталдауы мүмкін. Г. Минс пен Д. Шнайдердің айтуынша, В2В моделі бойынша электрондық бизнеске қатысушы компаниялар екі топқа бөлінеді:

- брэндке, сондай-ақ жаңа өнім өндірісіне қатысты идеялар мен технологияларға ие, капиталы азғантай компаниялар;
- брэнд-компаниялар немесе интегратор айналасында топтасқан компаниялар. Олар жаңа өнім өндірісіне қатысты қызметтер атқарады. Өз брэндтері жоқ компаниялар брэнд-компаниялар айналасында шоғырланады, осылайша олар сыртқы желілік құрылым құра отырып, аутсоринг саласында өз қызметін атқарады. Мұндай желілер брэнд-компанияларға жеткізуші-тұтынушы, сұраныстар мен ұсыныстар, қаржы және есепке алу ақпараттарын өңдеу, қызметкерлерді іріктеуге дейінгі әртүрлі сервистер мен қызметтер

кешенін ұсынады. Осыған байланысты ірі брэнд-компаниялар бөлек өндірілетін тораптардың жүйелі интеграторларына айналады. Бірақ тізбе мүшелерін тандау – ұзаққа созылатын әрі жауапты процесс. Оның бірқатар себебі бар. Біріншіден, брэнд-компаниялар қажетті өнімді жинақтап құрастыру өндірісі үшін өнім сапасы, төлем қабілеттілігі және т.б. барлық талаптарға сәйкес келетін сенімді «серіктеске» мұқтаж. Екіншіден, тізбедегі жекелеген мүшені іздеу кезеңі және онымен қарым-қатынасты ресмилендіру. Бұл үдеріс компаниялардың әжептәуір уақытын алады.

Сыртқы құрылымдар желісімен тығыз кооперацияда жұмыс істейтін интеграторларды немесе брэнд-компанияларды зерттеушілер «қосылған құн қауымдастығы» («value added community») деп атайды. Олар электрондық бизнесте көшбасшылар саналады және өз кезегінде аралас қосылған құн қауымдастығының өзара іс-қимылдары аса күрделі түзілім – метанарық құрады. Онда дәстүрлі бизнес электрондық бизнеске көшкен. Қазіргі жаһандық жағдайда метанарықта – электрондық бизнес саласындағы ақпараттық технологиялар базасында ірі брэнд-компаниялар өз қызметін бастады.

Метанарықта жұмыс істейтін компаниялар өз брэндін, ақыл-ой ресурстарын, білімді басқару мен жаңа технологияларды, яғни материалдық емес активтер мен аз деңгейде материалдық активтерді дамытуға инвестиция салады. Көп жағдайда брэнд-компаниялар өнім өндірумен мүлдем айналыспайды. Олар электрондық бизнес технологияларымен біріктірілген өндіріс тізбесіне сәйкес, тар шеңберде мамандандырылған жекелеген компаниялар ішінде қосылған құн тізбесін құрады. Мұнда әрбір компания тізбе элементі ретінде қандай болмасын бөлшек өндіреді, кейін тар шеңберде мамандандырылған басқа компания одан жинақтайтын өнім құрайды. Тізбе ішіндегі осы іс-қимылдардың нәтижесі қосылған құн тізбесін басқаратын компания брэндімен шығатын дайын өнім болып табылады.

Қазіргі кезде әлемде тауарлар мен көрсетілетін қызметтердің жоғары сапасын сақтап, операциялық шығындарды азайту арқылы бизнесті өте оңтайлы тәсілмен жүргізетін компаниялар ғана қалып, жетістікке жетеді. Сондықтан нақты бәсекеге қабілетті артықшылықтарға мүмкіндік беретін заманауи және табысты бизнес-модельдердің бірі аутсорсинг болып табылады. Брэнд-компаниялар аутсорсинг ретінде өндірістік, логистикалық, бухгалтерлік, құқықтық, кадр қызметтері мен жылжымайтын мүлік нысандарын пайдалану, бағдарламалық құралдар жасау және т.б.

арасында кері байланыс болғанда ғана, оқу үдерісінің нәтижесі оң болмақ.

Оқу бағдарламасына теориямен қоса, практикалық бөлік енгізілген жөн. Мысалы, бүкіл академиялық кезең ішінде кәсіпкерліктің теориясына қатысты пәндер оқыту уақытының 40%-ынан аспауы тиіс. Бұл ретте «Кәсіпкерлік бойынша практикум», «Стартап» сияқты пәндерге жіті көңіл бөлініп, алынатын нақты нәтижелерге назар аудару қажет. Кәсіпкерлік білім беруде оқу бағдарламаларының практикалық бөлігі басым болып, соңғы нәтижеге бағытталуы тиіс. Студенттердің өз бетінше құрған бизнестері (кәсіпорындар) мен ондағы шығынның орнын толтыруы соңғы нәтиже болып табылады.

Қорытынды. ҚР-да кәсіпкерлікті дамытудың өзектілігіне және отандық кәсіпкерлік білім берудің қазіргі қалыптасу кезеңіне байланысты кәсіпкерлік білім беруді дамытуға себепші келесі қағидаттарды көрсетуге болады:

1. *Студенттердің білімділігі, зерделілігі.* Қазіргі қоғам – тұрмыстық қабылдау шеңберінен тыс кез келген жаңалыққа қызығушылығы төмен тұтынушылардың қоғамы. Ондай адамдар өз-өзін жетілдірмейді, кітапты аз оқиды немесе мүлдем оқымайды, қол жеткізген біліммен ғана шектеліп қалады. Біз студенттердің кітап оқуға деген қызығушылығын оятуымыз керек. Олар кітапты жай ғана оқып қоймай, керісінше тың нәрсені үйренуге деген құлшынысы болып, бастаған ісін аяғына дейін жеткізу, мақсатына жете білу сияқты қасиеттерге тәрбиелеу керек. Қоғамда білімділік пен зерделіліктің жалпы деңгейі төмендесе, нағыз алғыр, жасампаз тұлғалар азаяды. Ал бұл кәсіпкерліктің жағымды формадан тұрпайы, жағымсыз формаға өзгеруіне ықпал етеді.

Білімділік пен зерделілік сияқты қасиеттер адамның бойына туа салысымен сіңірілетінін айта кету керек. Бұл жерде ата-ананың рөлі маңызды. Ата-аналардың өздері білімсіз болса, немесе қоршаған ортаны танып білуге ұмтылған баланың дамуына жіті назар аудармаса, онда бұл бала студенттік және есейген жылдары жасампаз емес, тұтынушы болып қала береді.

2. *Университеттер қоғамға пайда әкелуді бастауы тиіс.* Кәсіпкерлік білім беру туралы көптеген ғылыми еңбектердің авторы Бертон Кларк айтқандай, «университеттер жаңа шындықты ұғынып, қабылдауы тиіс, олар өздері үшін қоғамға «қажеттілігінің» жаңа бағыттарын айқындауы, дәстүрлі жоғары білім беру қалыбынан

(1-курстан 3-курсқа дейін) енгізілді. Студенттер бүкіл оқу кезеңінде кәсіпкерлік құзыреттілікті меңгере алады. Осылайша кәсіпкерлікті арнайы енгізуге немесе терең оқытуға аса көңіл бөлініп отыр.

Бүгінде Қазақстанда жоғары білім беру мамандықтарының жіктелімінде «Кәсіпкерлік» мамандығының болмауына байланысты «Менеджмент», «Жобаларды басқару» сияқты бағдарламалармен (бакалавриат пен магистратурада) кәсіпкерлікке оқытуға болады. Мамандықтар жіктеліміне «кәсіпкерлік» мамандығын енгізу осы жағдайдан шығуға көмектеседі. Аталған мамандықты дұрыс қабылдау үшін, оның атауын өзгертуге немесе түзетуге болады. Бірақ бағдарламаның жалпы мәні мен білім беру бағыты өзгеріссіз қалуы тиіс. Сонымен қатар қолданыстағы мамандықтар шеңберінде кәсіпкерлік бойынша қосымша сертификатталған бағдарламалар әзірлеуге болады. Қалай болғанда да, бүгінгі таңда студенттердің тапқырлығы мен кәсіпкерлік ойлау қабілеттерін арттыратын арнайы курстар енгізудің қажеттігі туып отыр.

Батыстың жоғары оқу орындарында қолданылатын стратегиялық тәсіл тұрғысынан алсақ, кәсіпкерлік ойлау қабілеті бар жас мамандар мен түлектер санын көбейту үшін, «практикалық элементтер» (мүмкіндіктерді бағалау, нетворкинг, бизнес-жоспар мен стратегия құру, тәуекелдерді бағалау және азайту, т.б.) кіріктірілген курстар, оқу бағдарламаларын әзірлеу арқылы студенттердің кәсіпкерлік құзыреттіліктерін дамытуымыз керек [6].

Қазақстан, Ресей мен басқа да ТМД елдерінің жоғары оқу орындарындағы кәсіпкерлік ғылым мен білім беру жүйесі американдық не батыстың жоғары оқу орындарынан едәуір артта қалған. Кәсіпкерлік орта білім алушылардың теориямен қатар практикалық дағдыларды меңгеруіне жағдай жасайды.

ҚР мен ТМД елдеріндегі көптеген жоғары оқу орындарында кәсіпкерлікке оқыту курстарының болмауына немесе аз оқытылуына, сондай-ақ арнайы кафедралар мен орталықтардың болмауына байланысты кәсіпкерлік білім беру мәселесі туындап отыр.

Қазақстандағы кәсіпкерлік білім беру – инновациялар енгізілген кәсіпкерлік қызмет жүргізудің практикалық дағдылары. Кәсіпкерлік бойынша пәндерді оқыту кезінде инновациялық тұрғыдан үйретуге басымдық берілуі тиіс. Инновациялардан бөлек студенттердің де, оқытушылардың да алғырлығы мен бастамашылдығын ынталандыруға назар аудару қажет. Студенттер мен оқытушылар

қызметтерді басқа компанияларға беруі мүмкін. Аутсорсингті арнайы мақсатта пайдалану дегеніміз – брэнд-компаниялар тапсырыс берушілер ретінде өздері атқара алатын жұмысты алып қалып, сыртқы орындаушыға басқа қызметтерді беруі.

Сонымен, қазіргі экономикада бизнесті жүргізуге кететін шығындардың азаю үрдістері байқалады.

5. Таза кіріс қалыптастыру. Бизнес табыс алуды көздейтіні белгілі. Жекеменшік туралы заңдарда табыс капитал иесіне тиесілі. Қазіргі экономикада бұл тұжырымды біржақты қабылдауға болмайды. Яғни жоғарыда айтылғандай, капиталдың құрылымы өзгеріп, зияткерлік капитал пайда болды. Жалдамалы қызметкерлер осы капиталдың бір бөлігіне ие бола алады. Табиғи капитал да капиталистің меншігі емес. Оның құндылығын қазіргі экономика теориясы ескере бермейді. Бүгінде кәсіпкер осы кірісті көп алуға ынталы. Осы кірістің бір бөлігін иемденбеген жағдайда, өнімділікті арттырып, капиталистің кірісін арттыратын шығындарды азайтудың қажеті қаншалықты екендігін қызметкерлер енді түсініп отыр.

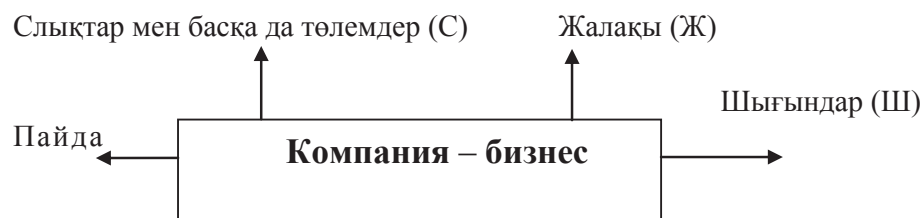
6. Бизнестен түскен кірісті бөлуді өзгерту ниеті. Бұл – қазіргі экономикадағы ең негізгі мәселе. Бұл талқылаудың мақсаты бизнеске қатысушы барлық ойыншылардың: мемлекеттің, капиталист пен жалдамалы қызметкердің мүдделерін ескеретін теорияға алғышарттар құру екендігін тағы да ескертеміз. «Дағдарыс неліктен туып отыр және оның ұзаққа созылып, өткір болуының себебі не?» деген сұрақ туындайды. Демек, әлдекімдердің мүддесі бұзылып отыр. Мәселе, кімнің, мемлекеттің бе, әлде капиталистің бе, не болмаса жалдамалы қызметкердің бе? Мемлекеттің болуы екіталай. Капиталистің бе? Жоқ, олай болуы мүмкін емес. Қалып отырғаны – жалдамалы қызметкер. Ал олар болса, көп.

Қоғам байлығының көзі – бизнес. Одан түскен пайда жалдамалы қызметкерлердің жалақысын төлеуге, бизнесті жүргізуге кететін шығындар мен мемлекетке төлейтін салыққа кетеді, ал қалғаны, яғни табыс меншік иесінде (капиталисте) қалады. Ертедегі жабайы мемлекетте капиталистер арзан еңбек қолы (құлиеленушілік) есебінен байыды. Қазір жағдай басқа, бірақ сонда да байлықтың шектен тыс көп болу мәселесі қалып отыр. Демек, дағдарыс ең алдымен табысты бөлуге байланысты туындап отыр.

7. Әртүрлі бизнес құрылымындарының кірісін талдау және оның қоғамдық тиімділігін есептеу әдістемесі. *Тиімділік* – экономика теориясының негізгі категориясы. Ол бизнес нәтижелері мен оған

кететін шығындар арасындағы қатынасты білдіреді. Ал экономикалық тиімділік дегеніміз – барлық қоғамдық өндіріс. Бұл жерде біз Парето тиімділік деп аталатын категорияға көп ұшырасамыз. Яғни қоғамның басқа мүшесінің жағдайын төмендетпей, бір адамның қажеттіліктерін қанағаттандыру деңгейін арттыруға мүмкіндіктің жоқтығы. Бірақ бұл теорияға жақын, біз практикалық басқару тұрғысынан қарастыруға тырысамыз. Ол үшін біз қазіргі кездегі және нақты жағдайдағы бизнестің кірісіне қатысты механизмді талдаймыз.

Бизнестің кірісі механизмін мына суреттен көруге болады (1-сурет).



1-сурет. Компанияның экономикалық механизмі үлгісі

Пайданы мына формула бойынша есептеуге болады:

$$TK = Kx - (Ж + C + Ш), \quad (1)$$

мұндағы,

TK – таза кіріс (табыс);

Kx – кіріс;

Ж – жалақы;

C – салық;

Ш – шығындар

Түскен пайданы қорларға бөлеміз (2-сурет).



2-сурет. Пайданы бөлу сызбасы

менеджмент, жобаларды басқару, қаржы, есеп және аудит, бизнес-жоспарлау мен бағалау сияқты кәсіпкерлікке ұқсас салаларда біліктілікті арттыратын бірсыпыра кәсіби курстар өз жұмысын бастады. Десе де кәсіпкерлік бойынша курстар мен пәндер жоғары оқу орындарының оқу үдерістеріне тікелей енгізілмеді. Тек 2009–2010 жылдары алдымен Ресейдің, кейін ТМД-ның кейбір елдерінің ЖОО жүйесінде кәсіпкерлікке оқыту бойынша оқу-әдістемелік негіздерді қалыптастыру үдерісі басталды. Қазақстан, Ресей және ТМД-ның басқа елдерінде кәсіпкерлікті ғылыми бағыт ретінде оқып зерделеу соңғы екі-үш жылдың көлемінде, яғни жетекші бизнес жоғары оқу орындарында кәсіпкерлік пен стартапқа қатысты ғылыми зерттеулер пайда болған тұста туындады.

«Бүгінде кәсіпкерлік белсенділік пен кәсіпкерлік білім берудің арасында тікелей байланыстың бар екендігін» айта кеткен жөн. Кәсіпкерлік пен кәсіпкерлік білім беру арасындағы болмашы корреляциялық байланыс өз кезегінде жергілікті, ұлттық және аймақтық деңгейлерде кәсіпкерлік белсенділіктің төмен екендігін анықтады. Санкт-Петербург мемлекеттік университетінің Менеджмент жоғары мектебіндегі кәсіпкерлік орталықтың президенті В. Седовтың пікірінше, «халықаралық тәжірибе уақыт көрсеткен кәсіпкерлікке оқыту технологияларын алға шығарып отыр, ол кәсіпкерліктің негіздеріне, кәсіпкерлік тұрғыдан ойлай білуге, маркетинг пен қаржы негіздеріне, өндірісті құру стратегиясы мен компанияның өсуін басқаруға үйретеді» [5]. Жоғары оқу орындарының оқу жоспарларына «Кәсіпкерлік» арнайы пән ретінде енгізілуі тиіс (бұл алдымен әлеуметтік-экономикалық саладағы мамандықтарға қатысты). Аталған бағдарламаны кейін инженерлік және басқа да техникалық мамандықтарға қолдануға болады. Осы пән енгізілген жағдайда ғана жоғары оқу орындарында кәсіпкерлік білім беруді дамыту механизмі іске қосылады. Бір немесе бірнеше пәндер енгізу арқылы кәсіпкерлік белсенділікті (арнайы бағдарламалар, кафедралар, орталықтар, зертханалар) кеңейтетін орта құруға жол ашылады. Бұл кәсіпкерлік салада қолданбалы зерттеулер мен әдістемелік жұмыстар жүргізуге, алған білімді коммерцияландыруға мүмкіндік береді. Еске сала кетейік, Алматы Менеджмент Университетінде (бұрынғы Халықаралық бизнес академиясы) былтырғы оқу жылынан бастап бакалавриаттың барлық мамандықтарына міндетті элективті компонент ретінде кәсіпкерлік бойынша пәндер мен арнайы курстар

лар сайыстары, ғылыми және қолданбалы баяндамалар, мақалалар кіреді.

Оқу үдерісіне кәсіпкерліктің практикалық бөлігін енгізу, студенттерге кәсіпкерлік дағдыларды меңгерту және осы пәнді оқытатын оқытушыларды дайындау кәсіпкерлік университет үлгісін құрудың және елдегі жоғары оқу орындары жүйесіндегі кәсіпкерлік білім беруді қалыптастырудың ажырамас бөлігі болып табылады. Кәсіпкерлік білім беруді енгізудің бастапқы кезеңінде бірсыпыра қиындықтар ұшырасатыны, сондай-ақ студенттерді кәсіпкерлікке оқыту үлгісінде әртүрлі формалар мен құралдар жүзеге асырылатыны сөзсіз. Бұл тәжірибесі бар, кең бейінді мамандарды аталған дағдылармен қамтамасыз етеді.

Бүкіл әлемде кәсіпкерлікке оқыту бағдарламалары бизнестің құрамдас бөлігі ретінде дамып келеді. Олар әлемнің көптеген бизнес мектептерінде енгізілген. Кәсіпкерлік бағдарламалар маркетинг, қаржы, менеджмент және т.б. сияқты кадрларды арнайы дайындау бағытында емес, көбінесе көпфункционалды әрі пәнаралық тәсілдер негізінде құрылады. Өйткені кәсіпкерлікке оқыту бағдарламалары бизнес білім берудің көлемін қамтиды, бұл бағдарламалар менеджмент бағдарламаларына ұқсас және құрылымы бойынша менеджмент кафедрасының құрамына кіреді. Соған қарамастан, кейбір ЖОО-ның кәсіпкерлікке оқыту бағдарламалары жоғары деңгейде әзірленген, білім алушылардың аясы сан алуан. Мұндай университеттерде жекелеген кафедралар бизнес мектептердің, не болмаса университет құрылымындағы кәсіпкерлік орталықтардың ішінде құрылған, тіпті жеке штат бірліктері де қарастырылған [4]. Сондай-ақ кәсіпкерлік бойынша білім беру бағдарламалары студенттердің алған білімдерін қолданбалы тұрғыда қолданып, оны одан әрі коммерцияландырумен тығыз байланысты. Осыған орай жоғарыда аталған орталықтардан басқа Батыстың жоғары оқу орындары жүйесінде кәсіпкерлік бойынша арнайы қолданбалы институттар дамыған. Онда білім мен практикалық дағдыларды меңгертумен қоса, оларды экономиканың әртүрлі саласында қолданбалы тұрғыда қолдану көзделген.

Нарықтық экономикасы мен кәсіпкерлік қызметті жүргізудің 20 жылдан астам тәжірибесі бар посткеңестік елдерде соңғы уақытқа дейін кәсіпкерлікке оқыту стандарттарын жоғары оқу орындарына енгізу үдерісі байқалған жоқ. Соңғы онжылдықта

Компания рентабельділігі баланстық пайданың толық өзіндік құнына қатынасы арқылы анықталады.

$$r = \frac{Pb}{Pc} \cdot 100\%, \quad (2)$$

мұндағы, r – рентабельділік;

Pb – баланстық табыс;

Pc – өнімнің толық өзіндік құны

Сұраныс (D), жүзеге асыру көлемі (Q), салықтар мен басқа да төлемдер (C), баға (P), жұмыс күшінің құны (L), бизнеске кететін шығындар (Ш) мен басқа да факторлар бизнес кірісіне (Kx) әсер етеді.

Бірінші талдау олар белгілі бір шамада бекітілгенде жасалады. Егер кірісті 100 бірлік деп алсақ, кіріс пен шығындардың құрылымы мен компанияның рентабельділігін есептеуге болады. Оны 3-кестеден көруге болады.

3-кесте. Шығындар мен табыстардың белгілі бір құрылымы кезіндегі бизнестің рентабельділігі (100 бірл.)

Өзіндік құны (салықтар, жалақы және бизнеске кететін шығындар)	Пайда (таза кіріс)	Рентабельділігі, %
99	1	1
90	10	11
80	20	25
70	30	43
60	40	67
50	50	100
40	60	150
30	70	233
20	80	400
10	90	900

3-кестедегі мәліметтерді талдай келе, осы бекітілген кіріс пен шығындардың құрылымында рентабельділік деңгейі 11%, 25% және 43% көрсеткіштер бизнесті жүргізудің нақты аймағы болатынын көрсетеді. Бұл теориялық талқылау компанияны басқарудың экономикалық механизмін түсіну үшін қажет.

4-кесте. Компанияның кірісі (мах 100 бірлік) мен таралуы

Компания	Шығындар (өзіндік құны), бірлік	Пайда (таза кіріс), бірлік	Рентабельділігі, %	Әртүрлі табыс деңгейі кезіндегі компаниялардың жұмысы	Таралуы
А	99	1	1	шығынның орнын толтыру	пайдасы жоқ
Б	90	10	11	пайдасы бар	таралған
В	80	20	25	пайдасы бар	таралған
Г	70	30	43	пайдасы жоғары	аз таралған
Д	60	40	67	пайдасы жоғары	аз таралған
Ж	50	50	100	пайдасы жоғары	аз таралған
З	40	60	150	үлкен	таралмаған
И	30	70	233	үлкен	таралмаған
К	20	80	400	үлкен	таралмаған
Л	10	90	900	үлкен	таралмаған

4-кестеде көріп отырғанымыздай, компания кірісінің деңгейі пайда мен (ТК) шығындардың (Ш) арақатынасына байланысты. Бір бірлік өнімге кететін шығын неғұрлым көп болған сайын, соғұрлым түсім де артады. Бірлік өнімнің өзіндік құны толық шығынға тең болған жағдайда (ішкі және сыртқы*) компания «өз шығынын толтыру» режимінде жұмыс істейді (2-кестенің 1-бағанын қараңыз). Егер компания табысты болса, өзіндік құны компанияның өндіріске және бір бірлік өнімді таратуға бөлген шығындарынан аз болады. Әрбір компания «жоғары табысты болу» режимінде жұмыс істеуге ұмтылады. Бірақ ол үшін, ең алдымен, кәсіби біліктілігі жоғары қызметкерлер, тиімді топ-менеджмент және оңтайлы салық режимі қажет.

«Ұлы компанияларды» басқарудың экономикалық механизміне келсек, белгілі америкалық ғалымы Джон Коллинз осының төңірегінде арнайы зерттеу жүргізіп, оны «От хорошего к великому» еңбегінде жан-жақты сипаттайды [17]. Бұл кітапта компаниялардың жоғары табысты режимде жұмыс істеуі көп жағдайда бірінші басшының әрекетіне, яғни компанияның «жақсы», «ұлы» не «нашар» болуы басшыға байланысты делінген.

Бұл – талдаудың бір ғана қыры. Екінші мәселе, барлық бизнеске қатысушы «ойыншылардың» үлесі мен мүддесі. Бұл тиімділікке

лік білім беруді оқу үдерісіне енгізген алғашқы мемлекеттердің бірі – АҚШ. Мысалы, әлемге әйгілі Массачусет технологиялық институты (MIT), Беркли, Стэнфорд, Принстон, Бэбсон колледж сияқты университеттерде болашақ кәсіпкерлерді дайындау үшін барлық жағдай жасалған. Аталған жоғары оқу орындары кәсіпкерлік білімді енгізген «кәсіпкерлік университеттер» саналады, яғни университеттер алған білім мен дағдыларды коммерцияландыру үлгісін қолданбалы тұрғыда жемісті қолданып келеді. Сондай-ақ білім мен ғылымда ғана емес, өндірісте (бизнесіте) де интеграция жүреді.

«Кәсіпкерлік университет» үлгісіндегі жоғары оқу орындары қажетті материалдық-техникалық базамен жабдықталған, кәсіпкерлік бойынша пәндер оқу-әдістемелік материалдармен жоғары деңгейде қамтамасыз етілген, студенттер кәсіпкерлік қызметтің түрлеріне (зертханалар, ресурстық орталықтар, кафедралар, модульдер, кітапхана қоры және т.б.) еркін қол жеткізе алады, сондай-ақ университет немесе университет технопаркі (бизнес-инкубаторлар немесе бизнес-акселераторлар) базасында дербес кәсіпорындар ашуға мүмкіндіктері бар.

Жоғарыда аталған құралдарға еркін қол жеткізу арқылы білім алушылар өздерінің бизнес-идеясын шоғырландырып, жүзеге асыра алады. Ол үшін кәсіпкерлік білім беру бағдарламаларының болуы шарт. Кәсіпкерлік университет үлгісін құрып, дамыту үшін, алдымен кәсіпкерлікке, стартап пен кәсіпкерлік белсенділікке (жергілікті ұлттық, сондай-ақ халықаралық контекст деңгейінде) оқытуға, кәсіпкерлік ойлау және т.б. дағдыларды меңгертуге бағытталған білім беру бағдарламаларын немесе академиялық курстарды ЖОО-ның оқу үдерісіне енгізу қажет.

Бірақ студенттердің бәрінде бірдей алғырлық, тапқырлық секілді қабілеттер бола бермеуі мүмкін. Бұл жағдайда жоғары оқу орындарында әзірленетін кәсіпкерлікке оқытатын курс бағдарламалары жалпы білім жүйесіне емес, студенттердің практикалық дағдыларды меңгеруіне бағытталуы тиіс. Студенттерді кәсіпкерлікке оқыту кезінде нақтылыққа, жеке даралыққа, қолжетімділікке ұдайы көңіл бөлінуі керек [3]. Сондай-ақ университетте студенттер мен оқытушылар арасында кәсіпкерлік сипаттағы идеяны насихаттауға, оның ішінде стартаптар құруға бағытталған басқа да іс-шаралар өткізілгені дұрыс. Мұндай шараларға кейстер дайындайтын түрлі олимпиадалар мен конкурстар, әлеуметтік және бизнес-жоспар-

жаңа компаниялар үшін стартаптар (уақытша инновациялық кәсіпорын – *автор*) «өсіріп», инкубаторлар құру арқылы технологиялар трансферін қамтамасыз етеді. Ал мемлекет жоғары оқу мекемелерінде туған идеялар мен ұсыныстар стартаптарын ынталандыра отырып, бұл үдеріске тікелей қатысады. Кәсіпкерліктің дамуы кейде кейбір салаларды дамытып қана қоймай, экономикалық немесе басқа да дағдарыстан шығуға мүмкіндік береді. Мәселен, Африкада кәсіпкерлік үлгі технологиялық дағдарыстан шығуды талап еткен тұста, жоғары білім беру әлеуетін қолдана отырып қатты дамыды. «Замбияда бірнеше жыл бұрын телекоммуникация жүйесі істен шыққанда, Замбия университетінің компьютер орталығы бүкіл ел ауқымында электронды пошта алмасу желісін іске қосты» [1]. Көріп отырғанымыздай, жоғары оқу орындары, бизнес пен мемлекет өзара табысты әрекеттескен кәсіпкерлік үлгі кез келген ел экономикасын ілгері дамытып, ұлттық экономикамен қоса, жаңа технологиялардың өсімін қамтамасыз етеді.

Осыған байланысты «үштік шиыршық» тұжырымдамасының мәні технологиялық жаңғыру кезінде жылдам нәтижелер алу, экономикалық өсім мен экономиканың дамуын нығайту үшін кооперациялау арқылы жоғары оқу орындары, компаниялар мен мемлекеттің бірге жұмыс істеуін білдіреді. Бұл жерде жоғары оқу орындары басымды рөлге ие, олар бизнес пен мемлекеттің өзара іс-қимылдарының негізін қалайды, өйткені осы жоғары оқу орындарында жаңа стартаптар (кәсіпорындар) жасалып, енгізіледі және білімді коммерциялау түрінде идеялар шоғырланады. Университет студенттері, оқытушылары мен қызметкерлері, бір жағынан, кәсіпкерлік белсенділікті тудырса, екінші жағынан, олар мемлекетке нақты экономиканың өсімін ынталандыратын инновациялар құруға, жаңа құралдар іздеуге мүмкіндік береді.

Кәсіпорын құрудың бастапқы әрі ең күрделі кезеңіндегі стартаптарды жоғары оқу орындарының базасында құру қажет. Аталған қызмет түрі студенттік инновациялық кәсіпорын түрінде болуы мүмкін. Өйткені университет базасында немесе одан тыс жерде студенттердің құрған жаңа бизнестері инновациялар қолдануды талап етеді. Өз кезегінде инновациялар «өзіндік сипаты бар», яғни айрықша, өзгелерде жоқ жаңа идеяларға негізделеді [2].

Дамыған елдердің жоғары оқу орындары кәсіпкерлік білім беру қағидаттарын бұрыннан біледі және оны қолданып келеді. Кәсіпкер-

берілген анықтаманың қоғамдық немесе тепе-теңдік тәсілі. Түсінікті болу үшін 5-кестеге осы талдауды жазып көрсетейік.

5-кесте. Бизнестің құрылымы

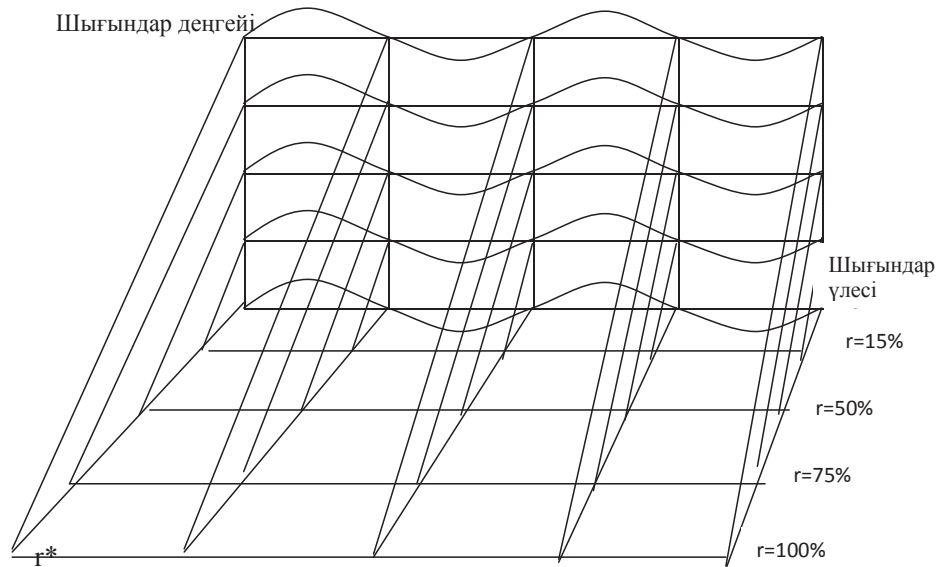
Бизнестен түскен кіріс	Салықтар мен басқа да төлемдердің үлесі	Жалақы үлесі	Бизнеске кететін басқа да шығындардың үлесі	Пайданың үлесі
%	%	%	%	%
100				

Барлық шығындар бабы осы факторларды ынталандырушы меншік иелерінің бақылауында. Салықтың мөлшерін мемлекет бағалайды, өйткені оған мүдделі. Жалдамалы қызметкердің жалақы деңгейін кәсіподақ, ал бизнеске кететін басқа шығындарды (шығынды азайтып, кірісті ұлғайту арқылы) кәсіпкер жүргізіп, қадағалайды. Осыларды нақты сандармен бекіту қажеттігі түсінікті жайт. Бірақ талдау әлемде мұндай статистика жүргізілмейтінін көрсетті. Сондықтан біздің зерттеуіміз теориялық немесе жанама талқылау болып табылады.

Бизнестің әртүрлі рентабельділігі бизнеске қатысушы «ойыншылардың» әртүрлі үлесімен анықталады. Талдау көрсеткендей, кірісті 100 бірлік деп алсақ, бизнеске кететін шығындар 10 бірліктен 99 бірлікке, пайда 1 бірліктен 90 бірлікке, рентабельділігі 1-ден 900 %-ға дейін өзгереді.

Мысалы, бірінші рентабельділікті 15%, екіншісін 50%, үшіншісін 75%, ал төртіншісін 100% деп алайық. Осы рентабельділіктер кезінде «ойыншылардың» бизнеске қатысу үлесі өзгереді. Біріншіден, салықтар барынша аз шамадан бизнес тиімділігі деңгейіне дейін өзгереді. Жалдамалы қызметкерлердің жалақысы қазіргі кезде күрделі мәселелердің бірі екендігі анық (өмір сүру деңгейінің ең аз шамасынан сапалы деңгейге дейін). Жоғарыда айтылғандай, капиталист бизнеске кететін шығындарды азайтып, пайданы ұлғайтуға ұмтылып отыр.

Бұл ретте қатысушылар үлесінің әртүрлі арақатынасында бизнес рентабельділігі әртүрлі болуы мүмкін. 3-суреттен қоғамдық тиімділіктің шамасы сызықтық емес, үшөлшемді екенін көреміз.



3-сурет. Қоғамдық бизнес тиімділігін ($T_{қог}$) көрсетуге арналған үлгі

Әрбір шығындар деңгейінің үстіңгі беті шығындар үлесі құрылымындағы бизнес рентабельділігінің шамасын көрсетеді.

Сонымен қатар суреттен қатысушылардың бизнеске кететін шығындарының үлесі өзгеруі мүмкін екендігін көруге болады.

Суреттен көріп отырғанымыздай, бұл – салықтың (C^*), жалақының ($Ж^*$), шығын ($Ш^*$) мен кірістің (K^*) тепе-тең мәні. (C^*), ($Ж^*$), ($Ш^*$) жинақталатын өзіндік құн оның тепе-теңдік өзіндік құны болып табылады.

Сонымен, қоғамдық тиімділік ($T_{қог}$) мәнін мына формула бойынша анықтаймыз (3).

$$T_{қог} = \frac{C^* + Ж^* + Ш^*}{C^*} = \frac{П^*}{C^*}, \quad (3)$$

мұндағы, $T_{қог}$ – қоғамдық бизнес тиімділігі;

C^* – салықтық аударымдардың тепе-тең мәні;

$Ж^*$ – жалақының тепе-тең мәні;

$Ш^*$ – бизнеске кететін шығынның тепе-тең мәні;

C^* – тепе-тең өзіндік құны.

Соған сәйкес, оның рентабельділігі бойынша бизнес тиімділігінің сандық мәнін анықтаймыз (4):

6) әріптестік байланыс орнатып, елдің ішкі және сыртқы ұйымдарымен бизнес-консорциум құру;

7) кіріс пен табысты арттыратын жаңа мүмкіндіктер іздеу.

Кәсіпкерлік қағидаттары компания қызметінің мән-мазмұнын көрсетеді. Кәсіпкерлік қызметті жүргізу қағидаттарын оқыту, кәсіпкер шеберлігі туралы білім берумен қатар дағдыларды меңгерту – кәсіпкерлік білім берудің мән-маңызын белгілейтін негізгі факторлар.

Зерттеу әдістері. Мақаланы жазу кезінде ғылыми танып білудің жалпы ғылыми, мазмұнды әрі сапалы әдіс-тәсілдері қолданылды. Эмпирикалық, сипаттау, түсіндіру және болжау әдістері негізінде нәтижелер алынды.

Зерттеу нәтижелері. Қазіргі таңда жұмыс берушілерге білікті мамандардың қажеттігі, еңбек нарығындағы жоғары бәсекелестік, ұлттық технологиялар мен басқа да инновациялар құрудың, мемлекет тарапынан шағын және орта бизнесті дамытуға қолдау көрсетудің қажеттігі қиын жағдайдан шығуға, мемлекет, бизнес пен жоғары оқу орындары үшін әлеуметтік, экономикалық маңызды кейбір мәселелерді шешуге ықпал етеді. Осыған байланысты кәсіпкерлік пен кәсіпкерлік білім беруді дамыту ісінде университеттер, ірі компаниялар мен мемлекет бірлесіп жұмыс атқаруы қажет.

Кәсіпкерлік білім берудің сапасыз болуы ұлттық кәсіпкерліктің одан әрі дамуына кедергі келтіретін теріс жағдайларға әкелуі мүмкін. Осыған орай жоғары оқу орындары, бизнес пен мемлекеттің кооперациясы көмегімен елдің жоғары оқу орындарындағы кәсіпкерлік білім беруді дамытуға болады. Ал жоғары оқу орындары студенттік стартаптар мен бизнес-инкубаторлар құру арқылы жаңа идеялар, ресурстар, инновациялар мен технологияларды тудыра алады. Бұл ретте жоғары оқу орындарының қоғамдағы мән-маңызы күшейіп, ел экономикасын диверсификациялауда оның «экономикалық» рөлі артады.

Нәтижелерді талқылау. Стэнфорд университетінің профессоры, университеттер, кәсіпорындар (бизнес) мен мемлекеттің өзара іс-қимылдарының «үштік шиыршық» тұжырымдамасының авторы, кәсіпкерлік салада әлемге танымал сарапшы Генри Ицкович «бизнес ғана емес, жоғары оқу мекемелері мен мемлекет те кәсіпкерлер» дейді. Өйткені қазіргі таңда жоғары оқу орындары «кәсіпкерлік тұрғыда ойлауды» қозғаушы болып табылады, яғни жоғары оқу мекемелері

3. Future experts have to be ready to perception of new knowledge and abilities; to understanding of extraordinary things, to have a broad outlook.

4. Need for the positive competition among Kazakhstani higher education institutions.

5. In higher education institutions among students, lecturers and employees there has to be «entrepreneurial spirit», the entrepreneurial mindset has to develop.

6. Employers' involvement in the educational process of the university.

7. Work experience of students and encourage its existence on the part of the university.

Keywords: *Entrepreneurship, higher education, entrepreneurial education, entrepreneurial university, a startup.*

Кіріспе. Кәсіпкерлік білім беру, студенттерге кәсіпкер дағдыларын меңгертіп, кәсіпкерлік ойлау қабілеттерін қалыптастыру және студенттік кәсіпорындар құру – жоғары білім беру ісіндегі жаңа әрі аз зерттелген бағыттардың бірі.

Кәсіпкерлікке оқыту кәсіпкерлік құндылықтар жүйесіне, экономикадағы кәсіпкерлік сектордың үдерістері мен кәсіпкерлік құқық қағидаттарына негізделген.

Кәсіпкерлік – кірісті арттырып, табыс алуға бағытталған адам қызметінің саласы. Кәсіпкерлік қызметте бастамашылдықты қолдап, мүмкін болатын тәуекелдер алдын ала ескеріледі. Тәуекелдерді басқарумен қоса, компанияның жалпы стратегиясын дұрыс жоспарлап, әзірлеу кәсіпкерлік қызмет жүргізудің басты белгілері болып табылады.

Айта кетейік, кәсіпкерлік қызметті жүргізудің арнайы ережелері жоқ. Бірақ кәсіпкерліктің мән-маңызын көрсететін бірқатар жиынтық қағидаттар бар:

- 1) бағаны еркін реттеу (қолданыстағы заңнамалар шеңберінде);
- 2) кәсіпкерлік қызметке қажет мүлік, адам ресурстары мен ақша қаражатын тарту;
- 3) компания қызметінің түрі мен бағытын таңдау;
- 4) табыс түсіріп, оны дербес басқару;
- 5) компанияның бюджеті мен жалпы стратегиясын дамытуды дербес қалыптастыру;

$$r^* = \frac{C^* + Ж^* + Ш^*}{C^*} \cdot 100\% = \frac{П}{C^*} \cdot 100\%, \quad (4)$$

Сонымен, қоғамдық тиімділік ($T_{қоз}$) бизнеске қатысушы барлық «ойыншылардың» (мемлекет, кәсіпкер, жалдамалы қызметкер) үлесін ескере отырып, үшөлшемді шама ретінде анықталады. Осы бағытта қазіргі кезде тиісті шаралар атқарылып жатыр, бірақ оны теорияда заңмен бекіту керек.

8. Мемлекеттік сектор мысалында зерттеулер нәтижелерін талқылау. Оны мемлекет жүзеге асырады. Осы негізгі міндет Парламент пен Президентке жүктеледі. Экономиканың қоғамдық тиімділігін жүзеге асыру механизмі мемлекеттік саясатта қаланады.

Мемлекеттік саясатты мемлекеттік басқару құрылымдарының көзқарастарын ескере отырып, жоғары саяси билік құрып, оны қоғамдық мәселелерді шешуге қатысты мемлекеттік биліктің қызметіне мақсатты түрде бағыттайды. Мемлекеттік саясат азаматтар меншігінің қызметі мен құқықтарын қорғауға, олардың әлеуметтік белсенділігін қамтамасыз етуге, тұрғындарға тауарлар мен көрсетілетін қызметтердің өндірісі мен тарату үшін жағдай жасауға қатысты мемлекеттің негізгі міндеттерін сақтайды. Мемлекеттік саясат негізінен 4 кезеңде қалыптасып, жүзеге асады: 1) бастама көтеру; 2) саясатты қалыптастыру; 3) саясатты жүзеге асыру; 4) мемлекеттік саясатқа баға беру.

Бірінші кезеңде қоғамдық мәселелер анықталады, екіншісінде – заңдар (актілер) әзірленіп, қабылданады, үшінші кезеңде мемлекеттік саясатқа мониторинг жүргізіліп, жүзеге асырылады, төртіншісінде саясатқа баға беріліп, реттеледі.

Мемлекеттік саясатты жүзеге асыру жүйесі – қойылған мақсаттарға жету кезіндегі қолданыстағы тұрақты динамикалық механизм. Оған мемлекеттік биліктің барлық органдары мен азаматтық қоғамды құрушылар қатысады. Бұл ретте, жүзеге асыру механизмі басқарушылық, нормативтік-құқықтық, қаржы-экономикалық және әлеуметтік-психологиялық шаралардан жинақталады.

Мемлекеттік саясатты жүзеге асыру кезінде мемлекеттік басқару органдарының рөлі қажетті ресурстар алу, жоспарлар мен бағдарлар әзірлеу, қатысушылардың қызметін ұйымдастыру және үйлестіру, қойылған мақсатқа жету үшін шаралар өткізу болып табылады.

Сонымен, зерттеудің ғылыми жаңалығы ретінде нарық процесіне

капитал мен өзгерген еңбек құрылымын (табиғи және зияткерлік капитал, дене және ақыл-ой еңбегі) енгізу арқылы экономика теориясының негізгі ережелері қарастырылды.

Қорытынды.

1. Қазіргі экономика тәжірибесінде теорияда қарастырылмаған негізгі өзгерістер көрсетілді, атап кетсек, капитал құрылымында; еңбек мазмұнында; салықтарды қалыптастыруда және мемлекеттің бизнеске қатысуында; бизнесті жүргізуге кететін шығындарда; бизнестен кірісті бөлуді өзгерту ниетінде.

2. Нарық үдерісіндегі табиғи, ақыл-ой капиталы мен дене және ақыл-ой еңбегіне қоса, экономикалық теорияның негізгі ережелері қарастырылды.

3. Парето-тиімділік категориясы негізінде қоғамдық тиімділік түсінігі айналымға енгізілді. Бұл қазіргі кезде бүкіл қоғамның мүдделерінен туындап отыр. Халықтың кемелділік деңгейі қазір жалдамалы қызметкерлерді ұстауға мүмкіндік бермей отыр. Сонымен қатар жалдамалы қызметкер өз ақыл-ой капиталының меншік иесі болады. Бұл жерде мүдделер теңдігі (мемлекет, капиталист және жалдамалы қызметкер) сұранып тұр.

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда. – Казахстанская правда, 10 июня 2010 г.
2. Назарбаев Н.А. Ключи от кризиса. – Казахстанская правда, 3 февраля 2009 г.
3. Кубаев К.Е. Экономический кризис и пути его преодоления – Экономика и статистика, 2010. – №1.
4. Маркс К. Энгельс Ф. Соч. – Т.13.
5. Назарбаев Н.А. Стратегия «Казахстан – 2030».
6. Дворцин М.Д. Юсим В.Н. Термодинамика: основы теории формирования и развития технологических систем. – М.: Дикси, 1993. – 318 б.
7. <http://management-gapon.blogspot.com>
8. «Интеллектуальный капитал – новый источник богатства организаций» (Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.–L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright – T.A.Stewart 1997).

5. В вузах среди студентов, преподавателей и сотрудников должен быть «предпринимательский дух», должно развиваться предпринимательское мышление.

6. Вовлеченность работодателей в учебный процесс вуза.

7. Опыт работы у студентов и поощрение его наличия со стороны вуза.

Ключевые слова: предпринимательство, высшее учебное заведение, предпринимательское образование, предпринимательский университет, стартап.

Kairzhan Abdykhalykov ENTREPRENEURSHIP TRAINING IN HIGHER EDUCATION SYSTEM IN KAZAKHSTAN

Abstract. This article is devoted to the development of entrepreneurial education in the Republic of Kazakhstan. It covers the place and a role of entrepreneurial education in the system of higher education institutions of Kazakhstan.

The purpose of article is to open the main problems of the development of entrepreneurial education as new phenomenon in the higher education of Kazakhstan. The main objectives are

- 1) Defining the theoretical justification of the concept of entrepreneurial education;
- 2) Identifying the principles of entrepreneurial education;
- 3) Analyzing the formation of students' entrepreneurial mindset by means of the introduction of programmes for entrepreneurial learning.

In given article general scientific, substantial and qualitative methods of scientific knowledge are used.

The main result of the article is justification of the thesis according to which only real cooperation of higher education institutions, business and the state will be able to give an impetus to development of entrepreneurial education in higher education institutions of the country.

It is possible to specify the following principles as conclusions to promote introduction and further development of entrepreneurial education in higher education institutions of RK:

1. Students' educational level and intellectuality.
2. Universities have to begin to bring benefit to society.

7. Студенттердің жұмыс тәжірибесі және оны ЖОО тарапынан ынталандыру.

Түйінді сөздер: Кәсіпкерлік, жоғары оқу орны, кәсіпкерлік білім беру, кәсіпкерлік университет, стартап.

Кайыржан Абдыхалыков **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ** **ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ РК**

Аннотация. Статья посвящена развитию предпринимательского образования в Республике Казахстан. Рассматривается место и роль предпринимательского образования в системе вузов Казахстана.

Целью статьи является раскрытие основных проблем развития предпринимательского образования как нового явления в высшем образовании РК. Основными задачами являются:

- 1) определение теоретического обоснования концепции предпринимательского образования;
- 2) идентификация принципов предпринимательского образования;
- 3) анализ формирования предпринимательского мышления у студентов посредством внедрения программ обучения предпринимательству.

При написании статьи использованы общенаучные, содержательные и качественные методы научного познания.

Основным результатом статьи является обоснование тезиса, согласно которому только реальная кооперация вузов, бизнеса и государства сможет дать толчок к развитию предпринимательского образования в вузах страны.

В качестве выводов можно указать следующие принципы, которые способствуют внедрению и дальнейшему развитию предпринимательского образования в вузах РК:

1. Образованность, интеллектуальность студентов.
2. Университеты должны начать приносить выгоду обществу.
3. Будущие специалисты должны быть готовыми к восприятию новых знаний и умений, к пониманию неординарных вещей, иметь широкий кругозор.
4. Необходимость в позитивной конкуренции среди отечественных вузов.

9. James Tobin. Liquidity preference as behaviour towards risk (англ.) (pdf). The Review of Economic Studies, No. 67, February, 1958. The Cowles Foundation for Research in Economics at Yale University.
10. Багров Н.В. Природный капитал – основа региональной экономики. (<http://linksdir.com>).
11. Данилов-Данильян В.И., Лосев К.С. Экологический вызов и устойчивое зазвитие. – М.: Прогресс, Традиция, 2004. – 414 б.
12. Костанца Р. «Границы экологической экономики: междисциплинарные исследования» (Frontiers in Ecological Economics: Transdisciplinary Essays, 1997).
13. Ключенович В.И. «Зеленая» экономика: о перспективах и векторах движения для Республики Беларусь /Экологический вестник. – 2012. – №3. – С.10-17. – (Актуальные проблемы экологии).
14. <http://regreenlab.ru/ru/green-economic>.
15. Гейнс Билл. Бизнес со скоростью мысли. – Изд. 2-е. – М.: ЭКС-МО. – Пресс, 2001. – 480 б.
16. Шнайдер Дэвид, Минс, Грейди. Метакапитализм и революция в электронном бизнесе: какими будут компании и рынки в XXI веке / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблшер, 2001. – 280 б.
17. Коллинз Джим. От хорошего к великому: почему одни компании совершают прорыв, а другие нет... // Пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 320 б.

ҒТАМР
06.71.47

Мәншүк Кәрімова

*Қазақстан Республикасының Президенті жанындағы
Қазақстанның стратегиялық зерттеулер институты
(Астана қ., Қазақстан)*

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МІНДЕТТІ ӨЛЕУМЕТТІК МЕДИЦИНАЛЫҚ САҚТАНДЫРУ: ДАМУДЫҢ АЛҒЫШАРТТАРЫ МЕН КЕЛЕШЕГІ

Аңдатпа. Мақалада азаматтардың ортақ жауапкершілігін арттыру арқылы Қазақстан Республикасындағы денсаулық сақтау жүйесін жетілдіру, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды тиімді енгізіп, оны одан әрі дамыту мәселелері қарастырылған.

Қазіргі кезде Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қорын құруға қатысты кешенді жұмыстар жүргізілуде, сондай-ақ өз елдерінде осындай жобаларды табысты жүзеге асырған шетелдік мамандарды қордың қызметіне тарту мәселелері талқылануда. Автор сақтандыру медицинасы саласындағы дамыған елдердің үздік тәжірибесін талдап, олардың негізінде бірқатар ұсыныстар жасайды. Тәжірибе көрсеткендей, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды енгізу ұлттық денсаулық сақтау жүйесін қаржыландырудың қосалқы көзін атқарып, мемлекеттің, жұмыс берушілер мен азаматтардың денсаулық сақтау және нығайту бо-йынша ортақ жауапкершілігін көтеруге мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде медициналық қызметтердің сапасын арттыруға оң әсерін тигізбек.

Түйінді сөздер: ортақ жауапкершілік, әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры, медициналық сақтандыру, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінің қатысушылары.

Маншук Каримова

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ В КАЗАХСТАНЕ: ПРЕДПОСЫЛКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье изучаются вопросы совершенствования системы здравоохранения Республики Казахстан путем повыше-

ҒТАМР
14.15.15

Қайыржан Абдыхалықов

*Алматы Менеджмент Университеті
(Алматы қ., Қазақстан Республикасы)*

ҚР ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАР ЖҮЙЕСІНДЕГІ КӘСІПКЕРЛІК БІЛІМ БЕРУ

Аңдатпа. Мақала еліміздегі кәсіпкерлік білім беруді дамытуға арналған. Сондай-ақ мақалада жоғары оқу орындарындағы кәсіпкерлік білім берудің орны мен рөлі қарастырылған.

Мақаланың мақсаты жоғары білім берудегі жаңа құбылыс ретінде кәсіпкерлік білім беруді дамытудың негізгі мәселелерін ашуды көздейді. Негізгі міндеттері:

- 1) кәсіпкерлік білім беру тұжырымдамасының теориялық негіздемесін айқындау;
- 2) кәсіпкерлік білім беру қағидаттарын идентификациялау;
- 3) кәсіпкерлікке оқыту бағдарламаларын енгізу арқылы студенттердің кәсіпкерлік ойлау қабілеттерінің қалыптасуына талдау.

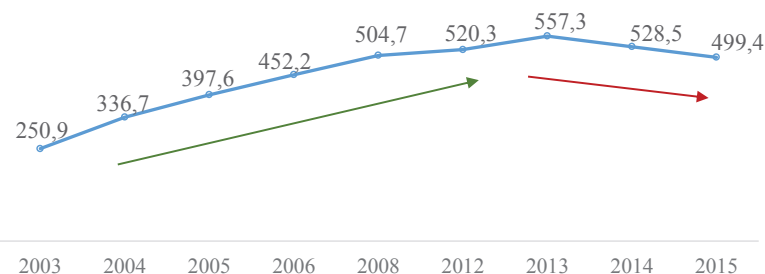
Мақаланы жазу кезінде ғылыми танымдағы жалпы ғылыми, мазмұнды әрі сапалы әдістер қолданылды.

Мақаланың негізгі нәтижесі еліміздегі жоғары орындарында кәсіпкерлік білім беруді дамытуға қозғау салатын ЖОО, бизнес және мемлекеттің тек шынайы кооперациялары бойынша тезистерді негіздеу болып табылады.

ҚР жоғары оқу орындарына кәсіпкерлік білім беруді енгізу және одан ары дамытуға себепші болатын қорытынды ретінде төмендегі қағидаларды көрсетуге болады:

1. Студенттердің білімділігі, зерделілігі.
2. Университтер қоғамға пайда әкелуді бастауы тиіс.
3. Болашақ мамандар жаңа білім мен дағдыларды қабылдауға; соны жаңалықтарды түсінуге дайын; ой-өрісінің кең болуы тиіс.
4. Отандық жоғары оқу орындары арасында оң бәсекелестіктің қажеттілігі.
5. Студенттер, оқытушылар мен қызметкерлердің бойында «кәсіпкерлік рухтың» болуы, кәсіпкерлік ойлау қабілеттерінің дами түсуі тиіс.
6. ЖОО-ның оқу үдерісіне жұмыс берушілерді тарту.

8-кесте. Колледждердегі білім алушылардың контингенті, мың адам



Елдің экономикалық өмірінде адами капиталдың мәні жылдан жылға артып, ол бәсекелестік артықшылыққа ұласып отыр. ҚР-ның Президенті Н. Назарбаевтың 2015 жылғы 30 қарашадағы «Қазақстан жаңа жаһандық шынайылықта: өсім, реформалар, даму» атты Қазақстан халқына Жолдауында техникалық кадрлар даярлауға баса назар аударған.

Техникалық және кәсіптік білім беру елдің инвестициялық саясатының негізгі бағыттарының бірі болуы тиіс. Жұмысшы мамандықтарын тегін алуға жағдай жасау оқыту мәртебесін елеулі түрде көтеріп, оған жастарды тарту мәселесін шешеді.

Қорытынды. Статистикалық бақылау биылғы жылы мынадай тұрақты үрдістердің орын алғанын көрсетті:

1. Мектепке дейінгі білім беретін ұйымдар желілерінің өсуі (1 жылда +367), онда балалардың (1 жылда +31294) қамтылуына қарамастан, мектепке дейінгі ұйымдарға кезекке тұру төмендемей, керісінше ұлғайған (+525).

2. Мемлекеттік жалпы білім беретін мектептердің басым бөлігі ауылдық жерлерде орналасқан (77%). Бұл ретте сыныпта бала санының толмауына байланысты олардың азаю үрдісі байқалады (-74). Десе де қалалық күндізгі жалпы білім беретін мектептердің саны көбейген (+12).

3. Орта білім беретін мектептер педагогтерінің кәсіби деңгейі артса да (соңғы жылдағы мәліметтерге сүйенсек, +4895 мұғалім – жоғары санатты, +941 мұғалім – бірінші санатты), білікті кадрлардың қажеттілігі аса сезіледі (1 200 мың мұғалім).

ния солидарной ответственности граждан, эффективного внедрения обязательного социального медицинского страхования и его дальнейшего развития.

В настоящее время ведется комплексная работа по созданию Фонда обязательного социального медицинского страхования в Казахстане, а также обсуждается вопрос приглашения к деятельности фонда зарубежных специалистов, успешно реализовавших аналогичные проекты в своих странах. Автором анализируются мировые успешные практики развитых стран в сфере страховой медицины и на их основе формируются несколько предложений. Показано, что внедрение обязательного социального медицинского страхования послужит дополнительным источником финансирования национальной системы здравоохранения и способствует повышению солидарной ответственности государства, работодателей и граждан за охрану и укрепление здоровья, что в конечном итоге значительно повлияет на рост уровня и качества оказания медицинских услуг.

Ключевые слова: солидарная ответственность, фонд социального медицинского страхования, страховая медицина, участники системы обязательного социального медицинского страхования.

**Manshuk Karimova
COMPULSORY MEDICAL INSURANCE IN KAZAKHSTAN:
PREMISES AND PROSPECTS**

Abstract. The article examines the issues of improving the healthcare system of Kazakhstan by increasing the social responsibility, effective introduction of compulsory medical insurance and its further consolidation.

The comprehensive work on establishment of the Fund dealing with compulsory social medical insurance in Kazakhstan is being done. The possibility of attraction of foreign managers to run the Fund having the experience of successful implementation of similar projects in their countries is being vigorously discussed. The author analyzes the global good practices of the developed countries in the field of medical insurance and makes a few suggestions. The author argues that introduction of compulsory social health insurance will bring additional funding for the national healthcare system and contribute into shaping a more responsible attitudes of state, employers and citizens towards protection

and improvement of health that ultimately shall have a significant positive impact on the quantity and quality of the medical services.

Keywords: *shared responsibility, social health insurance fund, medical insurance, members of mandatory social health insurance system.*

Кіріспе. Мемлекеттің жұмыс берушілер мен азаматтардың денсаулық сақтау және нығайту бойынша ортақ жауапкершілігі – міндетті әлеуметтік медициналық қызмет жүйесіндегі негізгі қағидаттардың бірі. ҚР Денсаулық сақтау саласын дамытудың мемлекеттік бағдарламасында осы саладағы ұлттық жүйені азаматтардың ортақ жауапкершілігін арттырып, медициналық сақтандыру жүйесін одан әрі дамыту есебінен жетілдіру қарастырылған [1].

2014 жылдың қыркүйек айындағы Парламент палатасының бірлескен отырысында Мемлекет басшысы Н.Ә. Назарбаев Үкіметке бірқатар тапсырмалар берген болатын. Оның ішінде міндетті медициналық сақтандыру қорын құруға қатысты тапсырма болды. Аталған қор 2017 жылы ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі Медициналық қызметтерге ақы төлеу комитетінің өзгеруі арқылы құрылмақ. Медициналық сақтандыру қорының базасы ретінде қазіргі қолданыстағы Бірыңғай ұлттық денсаулық сақтау саласының жүйесі атқаруы тиіс.

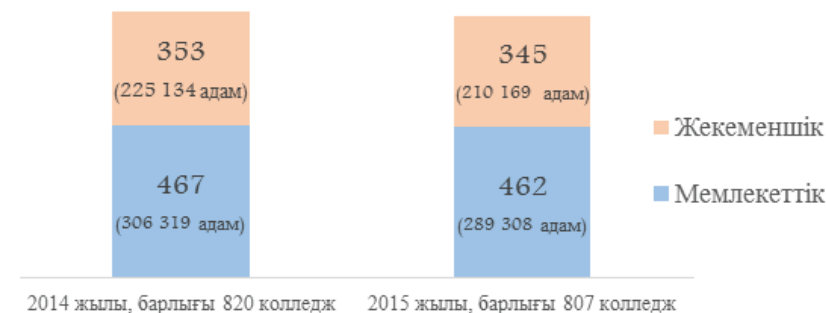
Әлемдік тәжірибеде медициналық сақтандырудың екі түрі бар, олар: міндетті және ерікті сақтандыру. Қазақстанда ерікті медициналық сақтандыру жүйесі қалыптасқан. Бірақ 2016 жылдың 1 наурызынан бастап Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» Заңы күшіне енді (2015 жылғы 16 қарашадағы № 405-V ҚР-ның Заңы). Ұлт жоспары шеңберінде азаматтардың ортақ жауапкершілігін енгізіп, оның қаржылық тұрақтылығын арттыру негізінде денсаулық сақтау саласындағы жүйені жетілдіруге қатысты міндеттер белгіленді [2]. Мәселен, Ұлт жоспарының 80-қадамын тиімді жүзеге асыру азаматтардың денсаулығын қорғау саласындағы негізгі міндетті – әлеуметтік медициналық сақтандыруды орындауға мүмкіндік береді (Н.Ә. Назарбаев. «Ұлт жоспары – қазақстандық арманға бастайтын жол», Казахстанская правда, № 2, 2016 жыл, 6 қаңтар).

Қазақстанда міндетті медициналық сақтандыру жүйесін енгізу мәселесі шетелдік тәжірибені зерделеуді қажет етеді. 1995–1998 жылдары елімізде аталған жүйені құруға қатысты жағымсыз тәжірибе

Білім алушылар негізгі біліммен қатар қосымша біліммен де қамтамасыз етіледі. Қазіргі кезде елімізде қосымша білім беретін 860 ұйым және мектеп жанындағы 56 586 үйірме (әртүрлі бағыт бойынша) жұмыс істейді. Нәтижесінде 1700 573 оқушы мектеп бағдарламасынан тыс жаратылыстану, шығармашылық, туристік-аймақтану және техникалық бағыттағы үйірмелермен қамтылған.

Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінде (ТжКББҰ) мамандар даярлау 807 колледжде жүргізіледі. Бұл 2014 жылмен салыстырғанда, 7 мемлекеттік және 14 жекеменшік колледжге аз. Десе де 2 мемлекеттік және 6 жекеменшік колледж ашылған (7-кесте).

7-кесте. ТжКББҰ-ның желісі мен контингенті

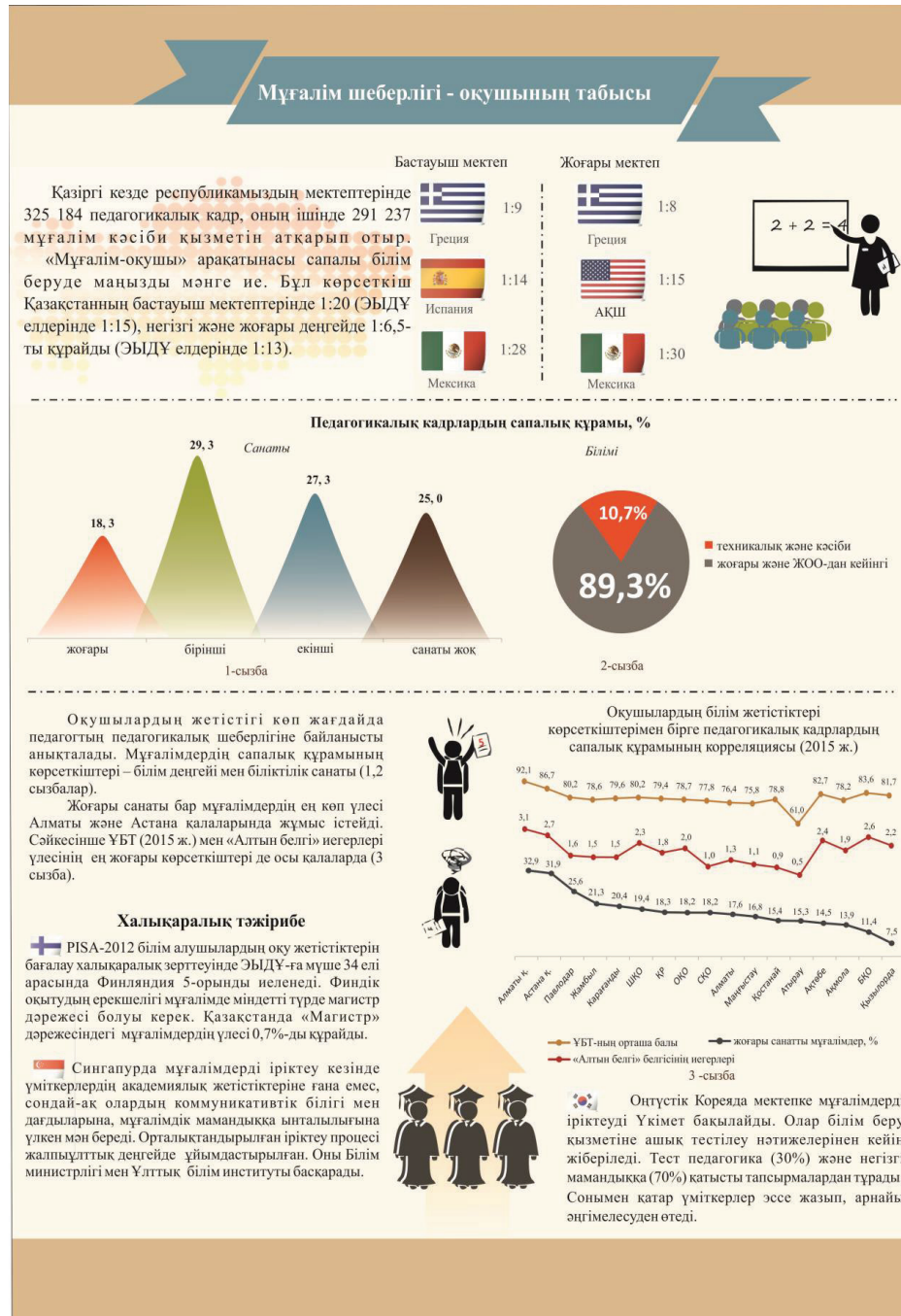


Қазіргі кезде колледже 499 477 білім алушы, оның ішінде, бюджеттік негізде 242,3 мың, ақылы негізде 257,2 мың білім алушы оқиды.

Соңғы бес жылда техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарында білім алушылар санының азаю үрдісі байқалады. Оның себебі, бірнеше факторға байланысты. Біріншісі, жалпы білім беретін мектептерде 9-сыныпты бітіруші оқушылардың азаюы:

- 2011 жылы – 251,4 мың адам;
- 2012 жылы – 232,6 мың адам;
- 2013 жылы – 226,2 мың адам;
- 2014 жылы – 229,2 мың адам.

Екіншісі, 2004 жылы ҰБТ енгізілгеннен кейін ТжКББҰ жүйесінде білім алушылардың саны тұрақты артқан. 2012 жылға дейін колледж бітіруші түлектер үшін жоғары оқу орындарына түсу талаптары жеңіл болды. Олар стандартты тестілер тапсырған жоқ, ЖОО емтихандары негізінде оқуға бекітілді. Бірақ 2012 жылы ЖОО-ға түсу үшін колледж түлектеріне арналған кешенді тестілеуді енгізу ТжКББҰ білім алушылардың азаюына әкелді (8-кесте).



3-сурет. Мұғалім шеберлігі – оқушының жеңісі³

³ Инфографиканы дайындаған А.А. Құсиденова, А.Т. Қапсалықова

орын алғаны баршаға белгілі. Осы жағдайдан соң, тұрғындардың медициналық сақтандыру идеясына сенімсіздігі артып отырғанын түсінуге де болады. Оның сәтсіз өтуінің себебі, міндеттемелер мен активтер арасында теңсіздіктің орын алуында еді.

Зерттеудің мақсаты. Сақтандыру медицинасы саласындағы әлемдік үздік тәжірибелермен танысып, олардың негізінде елімізде міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӘМС) жүйесін тиімді енгізуге қатысты бірқатар ұсыныстар жасау.

Осыған байланысты міндетті медициналық сақтандыру жүйесінде туындайтын қатынастарды зерттеу ерекше өзектілікке ие. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру ҚР-ның денсаулық сақтау жүйесін қаржыландырудың қосалқы көзін атқарады, сондай-ақ мемлекеттің жұмыс берушілер мен азаматтардың денсаулық бойынша ортақ жауапкершілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Осыған орай зерттеу тақырыбының өзектілігі қазіргі экономикалық шынайылыққа бағытталған медициналық сақтандырудың теориялық және практикалық маңыздылығына, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесі бойынша қатысушылардың ортақ жауапкершілігін көтеруге, медициналық қызметтің сапасы мен медициналық мекемелер қызметінің тиімділігін арттыруға және де отандық, шетелдік авторлардың еңбектерінде [3, 4, 5, 6] көрініс тапқан басқа да мәселелерге байланысты туындап отыр.

Қазіргі кезде ҚР-ның Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі халықаралық қаржы ұйымдарымен бірлесе отырып, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қорын құру бойынша кешенді жұмыстар жүргізуде. Осы мәселеге Үкіметтің назар аударуы тақырыптың өзектілігін, балама жобаларды жүзеге асыруға қатысты, әсіресе Батыс және Шығыс Еуропа елдерінің тәжірибелерін зерттеу қажеттігін [4,7] айқындайды.

Зерттеу әдістері. Қойылған міндеттерді шешу үшін мақалада тарихи, салыстырмалы, жүйелі, ақпараттық-сараптамалық және ақпараттық талдау әдістері қолданылды.

Зерттеу нәтижелері. Медициналық сақтандыру – азаматтардың денсаулығына кететін шығындарды медициналық қызметке жабу тәсілдерінің бірі. Сақтандыру қаржысы бойынша қолжетімді жүйе құру немесе мемлекет қаржыландыратын бағдарлама (денсаулық сақтау қызметтеріне қол жеткізуге мүмкіндік беретін) арқылы азаматтар денсаулығының әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз етеді. Кейбір елдер азаматтардың денсаулығын әлеуметтік қорғауда басқа

да тәсілдерді қолданады. Бірақ бұл тәсілдердің барлығында ортақ сипат бар, ол – тәуекелдерді біріктіру.

Тәуекелдерді біріктіру азаматтардың ауру және емделу жағдайына қарай тәуекелдерді олардың үлкен тобына бөлуге мүмкіндік береді. Алдын ала төлемдер жасау негізінде медициналық көмекке арналған қаржы жинақталады, сондай-ақ медициналық көмекке төленетін тәуекелдер топтың жекелеген мүшелеріне емес, барлық қатысушыларына бірдей бөлінеді.

Медициналық көмекті көп қажет етпейтін дені сау азаматтар денсаулық сақтау ресурстарын көп шығындайтын науқас адамдар үшін төлейді, яғни бұл жерде әлеуметтік ынтымақтастық қағидаты жұмыс жасайды. Осыған байланысты тәуекелдер екі тәсіл арқылы біріктірілуі мүмкін:

1. Салықтар есебінен қаржыландыру. Мемлекет салықтан түскен кірісті денсаулық сақтау саласын қаржыландыру үшін қолданады. Елдің әрбір азаматы медициналық көмек алуға құқылы, соған сәйкес азаматтардың барлығы медициналық сақтандырумен қамтылуы тиіс.

2. Әлеуметтік медициналық сақтандыру. Денсаулық сақтау саласындағы жарналар жұмысшылардан, өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардан, кәсіпорындар мен мемлекеттен жиналады. Жиналған қаржы қорға немесе әлеуметтік медициналық сақтандыру қорына түседі. Бұл жүйеде аударымдар қоғамның әрбір мүшесінің мүддесі үшін жасалған жағдайда ғана азаматтардың барлығын қамти алады. Аударымдар мөлшерін белгілеген кезде азаматтардың материалдық жағдайы ескерілуі тиіс. Осыған байланысты көптеген әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйелері қаржы құралдарының әртүрлі көздерін қолданса, ал мемлекет мүмкіндігі жоқ тұлғаларға ғана төлем жасайды [7].

Кейбір елдерде азаматтардың бір бөлігі салық төлеу арқылы аударымдар жасаса, ал екінші бөлігі әлеуметтік медициналық сақтандыру қорына немесе медициналық сақтандырудың қандай да бір түріне жарна төлейді.

Медициналық сақтандыру мәселесіне келсек, әлемде медициналық сақтандырудың бірнеше моделі бар:

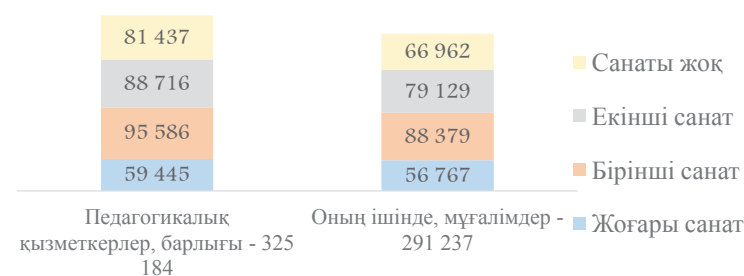
1. *Нарықтық модель.* Жекеменшік медициналық сақтандыруды қолдану моделі.

2. *Беверидж моделі.* Бюджеттік жүйе негізінде қаржыландыру моделі.

Инфрақұрылым мен әлеуметтік қолдау жақсарған жағдайда педагогтің рөлі де артады. Оның білімі мен біліктілігі бірінші орынға шығады.

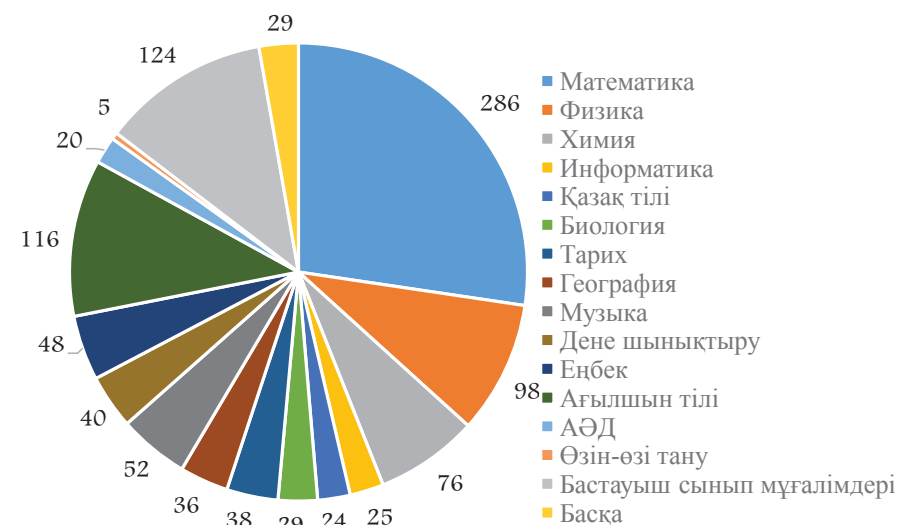
Біліктілікті жетілдірудің жаңа жүйесі мұғалімдердің кәсіби тұрғыдан өсуіне жол ашты. Бүгінде мемлекеттік мектеп мұғалімдерінің 49,5%-ы – жоғары және бірінші санатты мұғалімдер (6-кесте). 2020 жылы оның үлесін олардың жалпы санынан 54%-ға дейін жеткізу жоспарланған.

6-кесте. Педагогикалық қызметкерлердің санат көрсеткіштері



Сондай-ақ білікті мұғалімдердің тапшылығы әлі де сақталып отыр (1-диаграмма).

1-диаграмма. Мемлекеттік мектептерде мұғалімдердің тапшылығы



Қазіргі кезде орта білімнің инфрақұрылымы дамып келеді. Статистикалық бақылау апатты жағдайдағы және үш ауысымды мектептер желісінің азайғанын көрсетті. Бір жылда олардың саны 136 бірліктен 69 бірлікке азайған.

Мектеп жасындағы балалардың 100%-ы аз қамтылған отбасылардан шыққан, олар ыстық тағаммен қамтамасыз етіледі. Қалған оқушыларға мектеп асханасында тамақтануға мүмкіндік берілген.

Бірде-бір бала білім беру үдерісінен шет қалмақ емес. Сапалы әрі қолжетімді білім алуға барлық жағдай жасалған.

Бүгінде баланы мектепке және мектептен үйге дейін тасымалдау мәселесі қарастырылуда (оған арнайы 813 автобус бөлінеді).

Тәжік тілінде оқытатын мектепте – 4 009 оқушы, ұйғыр тілінде оқытатын мектепте – 15 067 оқушы, өзбек тілінде оқытатын мектепте – 80 655 оқушы, орыс тілінде оқытатын мектепте 832 173 оқушы білім алады.

Арнаулы білім беру ұйымдары мен ерекше режимде ұстайтын білім беру мекемелеріне айрықша көңіл бөлінген. Осыған орай республикада 100 арнайы мектеп, түзеу мекемелері жанындағы 34 мектеп, девиантты мінез-құлықты балаларға арналған 6 мектеп, ерекше режимде ұстайтын балаларға арналған 1 мектеп бар.

Анықтама

Девиантты мінез-құлықты балаларға арналған білім беру ұйымдары оқу-тәрбие (емдік-тәрбие) мекемелері болып табылады және әкімшілік жазалау шараларына әкеп соғатын құқық бұзушылықты жүйелі түрде жасайтын, отбасынан және балалардың оқу-тәрбиелеу ұйымдарынан өз еркімен кетіп қалатын, өзге де қоғамға жат іс-әрекеттер жасайтын II жастан 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмағандарды тәрбиелеу, оқыту және әлеуметтік оңалту мақсатында құрылған.

Ерекше режимде ұстайтын арнаулы білім беру ұйымдары – оқу-тәрбие немесе емдік-тәрбие мекемелері болып табылады. Қылмыстық жауаптылықтан босатылған, қылмыс белгілері бар қоғамдық қауіпті іс-әрекеттер жасайтын II жастан 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмағандарды тәрбиелеу, оқыту және әлеуметтік оңалту мақсатында құрылған.

(ҚР БҒМ-нің 17.09.13 жылғы № 375 бұйрығымен бекітілген ҚР бастауыш, негізгі орта және жалпы орта білім беру ұйымдарының түрлері бойынша қызметінің типтік ережелері).

3. *Бисмарк моделі.* Әлеуметтік сақтандыру қағидаттарына негізделген және көпарналы қаржыландыру жүйесі бар нарықты реттеу моделі.

Тәжірибеде медициналық сақтандырудың бірде бір моделі таза күйінде қолданылған емес. Бұл не әлеуметтік медициналық сақтандыру, не міндетті медициналық сақтандыру (барлық азаматтарды қамтыған жағдайда), не болмаса мемлекеттік денсаулық сақтау жүйелері болып табылады. Аталған жүйелер әлемнің көптеген елдерінде бар және олар әр модельдің кейбір элементтерін алып, дамып отыр [8].

Қазақстан өз алдына міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды тиімді енгізу міндетін қойып отыр. Осыған орай шетелдік тәжірибе ретінде дамыған мемлекеттерде қалыптасқан міндетті медициналық сақтандыру жүйелерінің ерекшеліктеріне тоқтала кетейік.

Германия. Міндетті медициналық сақтандырудың өте дамыған жүйелердің бірін қолданады. Оны 1883 жылы Бисмарк енгізген. Қазіргі кезде Германия халқының 90%-ы осы жүйемен қамтылса, 8%-ы жекеменшік медициналық сақтандыруды қолданады, ал қалған 2% мүмкіндігі жоқ азаматтарға мемлекеттік бюджет есебінен қызмет көрсетіледі.

Германия аумағындағы қызметкерлер (заңда белгіленген сомандан аспайтын табысы бар) мен олардың отбасы мүшелері, сондай-ақ зейнеткерлер, студенттер мен жұмыссыздар медициналық сақтандырылуға міндетті.

Германияда медициналық сақтандыру қызметтерін «аурухана кассалары» («Kranken kasse») аталатын арнаулы ұйымдар көрсетеді.

Міндетті мемлекеттік медициналық сақтандыруда жылдық табыс сомасының жоғары болуы міндетті емес, ол заңмен белгіленген және оның жыл сайын өсу үрдісі сақталған. 2014 жылы бұл сома 52 200 еуроны құрады. Жылдық табысы белгіленген сомандан төмен азаматтар «аурухана кассаларына» жылдық табысының 8,9%-ын аударуы қажет. Жұмыс беруші жұмысшы таңдаған аурухана кассасына оның жалақысының 7%-ын төлеуге міндетті.

Қазіргі кезде Германияда медициналық сақтандыруды ұсынатын 150-ге жуық мемлекеттік сақтандыру компаниясы бар. Заң бойынша медициналық қызметтердің сапасы сақтандыру жарналарының қандай кассаға төленгеніне тәуелді емес. Кассалар ұсынатын қызметтердің

шамамен 95%-ы бірдей. Қалған қызметтердің 5%-ы дәстүрлі емес емдеу әдістерінен немесе қосымша қызметтерден тұрады.

Бірнеше жыл бұрын Германияда денсаулық сақтау саласына қатысты реформа жүргізілді. Оның мақсаты – сақтандыру қызметтері арасындағы бәсекелестікті арттыру есебінен мемлекеттік шығындарды азайту. 2009 жылдан бастап жекеменшік сақтандыру компаниялары базалық мөлшер бойынша сақтандыру полистерін ұсынуға міндетті болды. Оған мемлекеттік сақтандыру компанияларының өз клиенттеріне ұсынатын стандартты қызмет пакеттері кіреді. Базалық полистің бағасы мемлекеттік сақтандыру қассасының ең қымбат бағасынан аспауы тиіс.

Елде міндетті медициналық сақтандыру қоры құрылып, ондағы барлық қаржы медициналық шығынға бағытталды. Қор сақтандыру жарналары мен салықтар есебінен қаржыландырылады. Сақтандыру компаниялары қор қаржысынан әрбір сақтандырылған азаматқа белгіленген соманы ала алады, ал созылмалы аурумен ауыратын азамат пен мүгедекке үстеме ақы төленеді.

Қордың қызметінде ынтымақтастық қағидаты қолданылды. Қорға төленетін жарналар жалақыдан бөлінеді және ол жалақы мөлшерінің 15,9%-ын құрайды. Оны жұмыс берушілер мен жұмысшылар төлейді (7% және 8,9% арақатынасында). Аз қамтылған азаматтар мен жұмыссыздар үшін мемлекет төлейді.

Міндетті медициналық сақтандыру жүйесінде медициналық қызметтер сапасын бақылаудың қатаң реттегіштері белгіленген және ол ынтымақтастық қағидаты арқылы жүзеге асады. Яғни бұл табыс деңгейі мен ауыру жағдайына қарамастан, сақтандырумен жабудың сапасы барлығына бірдей дегенді білдіреді. Оның үстіне медициналық қызметтер жұмысшымен қатар оның отбасы мүшелеріне де ұсынылады.

Азаматтар аурухана қассасын еркін таңдауға құқылы. Көп жағдайда олар өздеріне жақын (ауданы бойынша) қассаны таңдайды. Қассамен шарт жасасқаннан кейін, жұмыссыз болса да, отбасы мүшелерінің әрқайсысына сақтандыру полисі беріледі. Осыған орай бір жұмысшы отбасының барлық мүшесі үшін төлейді және отбасы мүшелері бір сақтандыру полисін қолданады.

Германияда міндетті медициналық сақтандыруды ұйымдастырудың екінші қағидаты – орталықсыздандыру қағидаты. Бұл қағидат бойынша міндеттерді орталықтан барынша қашықта шешуге бағытталған (яғни ең тиімді жерде). Мемлекет оған шегіне

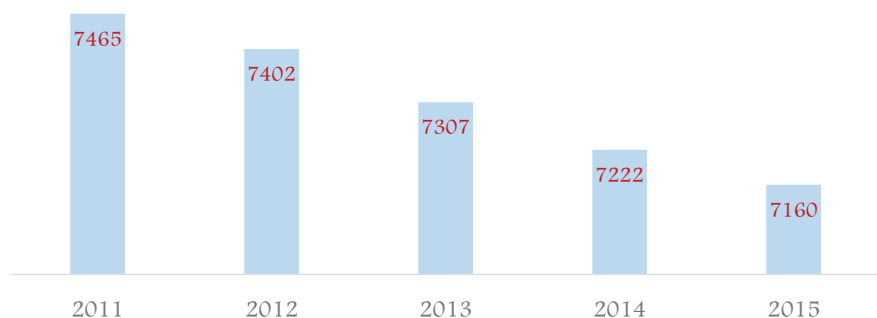


2-сурет. Қазақстандағы шағын жинақты мектептер²

² Инфографиканы дайындаған Н.Е. Нұрахметова, Г.А. Бағланова

Соңғы жылдары білім алушылар контингенті көбейсе де, желілердің азаюының тұрақты үрдісі байқалады (4-кесте).

4-кесте. Жалпы білім беретін мектептер желісі мен контингенті

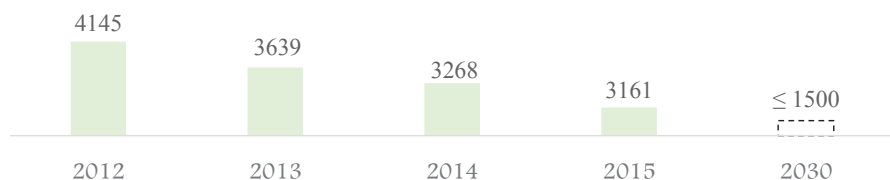


Сонымен қатар жалпы желілердің қысқаруына байланысты шағын жинақты мектептердің (ШЖМ) желісі азайған. 7160 мектептің 44%-ы – ШЖМ-тер. Онда барлық оқушылардың 8%-ы оқиды, ал мұғалімдердің үлесі – 17%.

ШЖМ қызметінде бірқатар мәселелер кездеседі. Мұғалімдердің жетіспеуіне (бір мұғалімнің көптеген пәнді беруі), сабақ біріктірілген сыныптарда өтуіне және көп жағдайда бейімделген ғимараттарда орналасуына байланысты ондағы білім беру қызметінің сапасы төмен.

Соңғы жылдары шағын жинақты мектептердің саны азайған. 2014 жылы 221 879 оқушыны қамтыған 3 268 мектеп болса, қазір бұл 107 мектепке (214 551 оқушы) азайып отыр. Осы үрдіс сақталатын болса, 2030 жылы олардың саны 1 500-ден аспауы мүмкін (5-кесте).

5-кесте.



жеткен жағдайда ғана араласады, мысалы, аурухана кассаларына төленетін жарналарды өзгерту қажеттігінде. Мемлекет тікелей қаржыландыруға барынша аз қатысады, онда да, ананы қолдауға арналған дотацияларда.

Міндетті медициналық сақтандырудың германиялық жүйесі Еуропада кең таралған. Қызметтер құрамы азаматтарды диагностикалауды, алдын ала тексеру (профилактика), дәрігер таңдау құқығы берілген стационарлық және амбулаторлық емдеуді қамтиды. Сақтандыруға сондай-ақ тіс протезін қоспағанда, тіс емдеу шаралары да кіреді (ол ішінара ғана төленеді).

Барлық негізгі медициналық қызметтер тегін ұсынылады, бірақ «негізгі емес» қызметтер түрінде ерекшелік бар (тіс протезінде). Жыл бойына дәрігердің көмегіне жүгінбеген азаматқа аурухана кассалары соманың біраз бөлігін өтейді. 18 жасқа дейінгі балаларға «негізгі емес» қызмет түрлері қарастырылмаған, дәрігердің жазып берген кез келген емдік шаралары мен дәрі-дәрмектер сақтандыру арқылы төленеді.

Осындай жүйенің арқасында Германияда міндетті медициналық қамтамасыз етуге қатысты қиындықтар кездеспейді. Бірақ міндетті медициналық сақтандырудың негізгі кемшілігі емделуші медициналық қызметтердің бағасын біле бермейді. Өйткені көрсетілетін қызметке ақыны емделуші емес, сақтандыру компаниялары төлейді. Медициналық қызметке кететін шығындарды азайту мақсатында жүргізілген реформаларға қарамастан, олардың үлесі тұрақты артып келеді.

Нидерландия. Міндетті медициналық сақтандырудың дамыған жүйесі орныққан. 2006 жылы денсаулық сақтау саласында толығымен реформа жүргізілді. Соған сәйкес жаңа құрылымдар мен жүйені басқару механизмдері әзірленді. Нәтижесінде, Медициналық сақтандыру туралы заң қабылданып, сақтандыру компаниялары арасындағы бәсекелестік қағидатына негізделген медициналық сақтандырудың ортақ жүйесі енгізілді.

Жаңа медициналық сақтандыру жүйесі «міндетті ерікті медициналық сақтандыру» деген атауға ие болды. Елдің 18-ден асқан барлық азаматтары медициналық сақтандыруды сатып алуға міндеттелді. Бірақ сақтандыру шарттарында міндетті және ерікті медициналық сақтандырудың кейбір элементтері бар. Сақтандыру компанияларының азаматты сақтандырудан бас тартуға, оның денсаулығына қарап, тариф белгілеуге құқығы жоқ және

медициналық көмек түрлерінің стандартты пакетімен қамтамасыз етуге міндетті. Оған қосымша бағдарламалар да кіреді, нәтижесінде міндетті және ерікті медициналық сақтандырудың біріккен нарығы жинақталған.

Әрбір сақтандыру компаниясы сақтандыру жарнасының мөлшерін еркін белгілеуге құқылы. Бұл ретте аталған сақтандыру компаниясын таңдаған азаматтардың барлық топтарына бірдей тариф мөлшері белгіленеді. Біріншіден, онда медициналық көмекті көп қолданатын азаматтарға тарифтің мөлшерін көбейту қарастырылмаған. Екіншіден, медициналық көмекке кететін шығындарды оңтайландыруды мәжбүрлейді. Медициналық ұйымдардан қолайлы шығындар құрылымына қол жеткізген жағдайда (мысалы, заманауи, өте тиімді технологиялар қолдану есебінен), сақтандыру компаниялары сақтандыру тарифінің мөлшерін азайта отырып, сақтанушы азаматтарды көбірек тарта алады.

Медициналық сақтандыру туралы заңға сәйкес елдегі барлық жұмыс істейтін азаматтар сақтандыру жарнасының екі түрін жүзеге асыруы тиіс. Біріншісі, жұмысшы өзі таңдаған сақтандыру компаниясына номиналды жарна төлейді. Екіншісі, жұмыс беруші жұмысшы табысының белгілі бір мөлшерін тікелей міндетті медициналық сақтандыру қорына аударады. Жиналған қаржы кейін қордағы қаржы тәуекелдерін теңестіру жүйесіне сәйкес, азаматтар арасында теңдей бөлінеді. Табысы аз азаматтар мен балалар үшін сақтандыру жарнасын мемлекет төлейді.

Міндетті медициналық сақтандыру қызметінің стандартты пакетіне терапевт дәрігердің, ғылыми аясы тар мамандардың қызметі, стационарлық емдеу, стоматологиялық көмектің кейбір түрлері, жүкті әйелдерге медициналық қызмет көрсету, дәрі-дәрмектердің кейбір түрлері мен көлік шығындары кіреді. Сақтандыру компаниялары өз клиенттеріне әртүрлі жеңілдіктер ұсына алады, бұл бағалық тұрғыдан бәсекелестікті қамтамасыз ететіні белгілі. Кейбір компаниялар медициналық көмекті жыл бойына қолданбаған клиенттерге қаржының бір бөлігін өтейді. Міндетті медициналық сақтандырудан бөлек Нидерландия азаматтарының шамамен 90%-ы стандартты пакетке қосымша ерікті медициналық сақтандыруды (қызмет түрі көп) ала алады.

Денсаулық сақтау жүйесін реформалау кезінде мемлекет жүйеге тікелей араласудан бас тартып, өз міндетіне медициналық көмек көрсету кепілдігін алды. Мемлекеттік басқару органдары денсаулық сақтау саласының жағдайына жауапкершілікті сақтап қалғанымен,

- екінші санатты – 25% (20 327, + 1952);
- санаты жоқ – 55% (44 744, + 4029).



1-сурет. Балабақша кезегі назарда¹

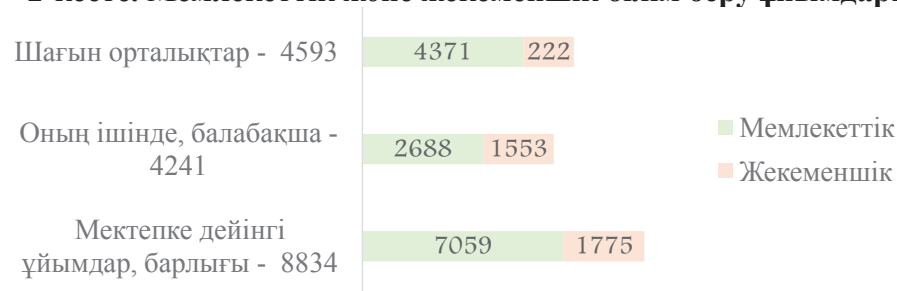
Бүгінде елімізде 7 511 мектеп бар, онда 2 799 585 оқушы білім алады, оның ішінде:

- жергілікті атқарушы органдарына бағынышты 7 457 мекемеде – 2 775 308 оқушы;
- 3 республикалық мектепте – 1 857 оқушы;
- ҚР ЕӘҚМ-ге қарасты 6 мектепте – 134 оқушы
- Назарбаев Зияткерлік мектептерінде (20) – 13 563 оқушы;
- 1 халықаралық мектепте – 390 оқушы;
- ҚР Мәдениет және спорт министрлігіне бағынышты 20 мектепте – 6506 оқушы;
- ҚР Қорғаныс министрлігіне бағынышты 4 мекемеде 1 827 оқушы оқиды

Жергілікті атқарушы органдарға ведомстволық бағынысты 7457 мектептің 7160-ы – күндізгі жалпы білім беретін мектеп, оның ішінде, бастауыш мектеп – 839, негізгі орта – 1062; жалпы білім беретін мектеп – 5259. Оның 77%-ы ауылдық жерлерде орналасқан.

¹ Инфографиканы дайындаған Ж.С. Увалиева, А.А. Смағұлова

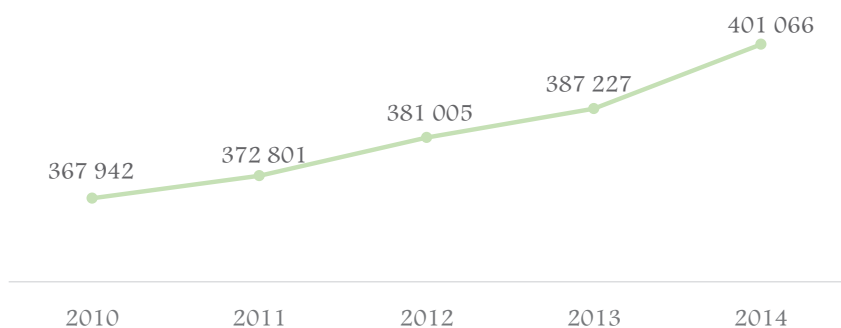
2-кесте. Мемлекеттік және жекеменшік білім беру ұйымдары



3 жастан 6 жасқа дейінгі бүлдіршіндерді мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеумен қамту 78,6%-дан 81,6%-ға дейін артқан.

Мектепалды дайындықпен қамтудың өсіміне қарамастан, балабақшаға кезекке тұру әлі де сақталып келеді. Бұл соңғы бес жылда бала туу көрсеткішінің өсуімен байланысты туындап отыр (3-кесте).

3-кесте. Еліміздегі бала туу көрсеткішінің қарқыны



2015 жылы балабақшаға 545 402 бүлдіршін кезекке қойылған, бұл 2014 жылмен салыстырғанда 525, ал 2013 жылмен салыстырғанда 57 439 балаға көп.

Мектепке дейінгі ұйымдар желісінің өсуімен қатар, тәрбиешілердің де кәсіби деңгейі артып келеді. Соңғы жылдары жоғары арнайы білімі бар тәрбиешілер саны 2876 адамға көбейген. Бұл мектеп деңгейіндегі педагогтердің жалпы санының 15%-ын құрайды (2014 жылы 12,7%). Солай болса да, жоғары білікті мамандардың үлесі өте аз көрсеткішті сақтап отыр:

- жоғары санатты – 7% (5 364, 2014 жылдан бері + 444);
- бірінші санатты – 13% (10 422, + 220);

медициналық көмек пен бағаның мөлшерін тікелей қадағаламайды. Осыған байланысты Нидерландиядағы міндетті медициналық сақтандыру жүйесі орталықсыздандыру қағидаты бойынша жұмыс істейді.

Мемлекет тек медициналық көмектің сапасына, оның физикалық және экономикалық қызметіне жауап береді. Сонымен бірге медициналық мекемелерді инвестициялаудың қаржыландыру көздері өзгерді. Қазір олар мемлекеттік бюджеттен емес, ауруханалардың кірісі мен коммерциялық банктердің несиелері арқылы қаржыландырылады.

Швейцария. Швейцарияның денсаулық сақтау жүйесі сақтандыру медицинасына негізделген. Заң бойынша Швейцарияда мекендейтін барлық азаматтар азаматтығына қарамастан, сақтандырылуы тиіс.

Ондағы негізгі жүйе міндетті медициналық сақтандыру жүйесі болып табылады. Швейцариядағы медициналық сақтандыру жүйесі сақтандыру компаниялары арасындағы бәсекелестік қағидатына негізделген. Медициналық сақтандыру қызметтерін «аурухана кассалары» деп аталатын арнаулы ұйымдар көрсетеді. Швейцариядағы аурухана кассалары жүйесіне 100 жылдан асты. Алғашқы кезде аурухана кассаларының қызметі Германиядағы аурухана кассаларына ұқсас болғанымен, кейін ұлттық жағдайға «бейімделді».

Швейцариядағы аурухана кассалары ерекшеліктерінің бірі – міндетті және ерікті сақтандыру түрлерін ұсынуында. Қосымша медициналық қызметтерді алу үшін басқа сақтандыру компанияларын іздеудің де қажеті жоқ.

Медициналық сақтандырудың тағы бір ерекшелігі әрбір азамат өзі таңдаған аурухана кассасына сақтандыру жарнасын өзі төлейді. Сақтандыру жарнасының мөлшері табыс деңгейіне байланысты емес және ол шарт жасасқан сақтандыру компаниясына, тұрғылықты жеріне, сақтандыру түріне қарай әртүрлі болуы мүмкін. Табысы аз азаматтар үшін сақтандыру жарналарын федерация және кантон толық немесе ішінара төлейді.

Швейцарияда 130 жекеменшік және мемлекеттік аурухана кассасы – медициналық сақтандыру қызметтерін ұсынатын сақтандыру компаниялары. Олар коммерциялық емес негізде жұмыс істейді. Аурухана кассалары ерікті медициналық сақтандыру бойынша қызметтер ұсынады. Қосымша көрсетілетін қызметтер де қарастырылған (мысалы, жеке палата, т.б.).

Аурухана кассалары арнайы іріктелген дәрігерлермен және клиникалармен жұмыс істейді. Олар сақтандыру компанияларымен шарт жасасқан мекемелер мен мамандар аталатын тізбеге енгізілген. Азаматтар дәрігерді еркін таңдай алады.

Үздік медициналық клиникаларға клиенттермен жұмыс істеу мүмкіндігі берілген, бұл жоғары сапалы медициналық қызметке кепілдік береді. Дәрі-дәрмектерге де осы үрдіс таралған. Арнайы дәрі-дәрмек тізбесіне кірмейтін дәрі-дәрмекке аурухана кассалары төлемейді. Осындай шектеулер терапияның жоғары тиімділігі мен нәтижелілігіне кепілдік береді.

Міндетті медициналық сақтандыру қызметінің пакеті анықталды, ол барлық сақтандырушы компанияларға бірдей. Сақтандыру жүйесі амбулаторлық және стационарлық емнің барлық негізгі түрлерінің шығындарын жабады. Емдеуге кететін шығындар мен күдік ұялататын нәтижелерге міндетті медициналық сақтандыру жүрмейді. Швейцариядағы міндетті медициналық сақтандыруға міндетті түрде профилактикалық шаралар кіреді (тұмауға қарсы екпелер, балаларды егу, жыл сайынғы медициналық тексеруден өту).

Израиль. 1995 жылдан Израильде міндетті медициналық сақтандыру туралы заң жүзеге аса бастады. Онда барлық азаматтар салық түрінде сақтандыру жарналарын төлеуге міндеттелінген. Израильдегі Ұлттық сақтандыру қызметі Битуах Леуми қызметі болып табылады.

Міндетті медициналық сақтандыру жүйесі өзара бәсекелес 4 ірі аурухана кассасы (медициналық қорлар) арқылы жүзеге асып отыр, атап айтсақ: Макаби, Меухедет, Клалит және Леумит. Бұл жүйе Израильдің әрбір азаматына медициналық сақтандыру және медициналық көмек алу құқығына кепілдік беріп, оның кепілдендірілген көлемін белгілейді.

Ай сайын төленетін міндетті сақтандыру жарналарына байланысты елдің барлық азаматтары (үй шаруасындағы әйелдерді қоспағанда, 18 жастан асқан барлық азаматтар) көптеген сақтандыру жәрдемақыларын алу құқығы бар. Аталған төлемдер Ұлттық сақтандыру қызметіне аударылады. Азаматтардың медициналық көмек ұйымдарына қаржы аударуына жұмыс берушілер мен жұмысшылар жауапты.

Израиль азаматтарына медициналық ұйымдарды таңдау мүмкіндігі берілген. Бұл ретте жынысына, жасына және денсаулық жағдайына қарап, аурухана кассасының азаматтарды кемсітуге болмайды (өздерін таңдаған азаматтарды сақтандырудан бас тартуға құқығы жоқ).

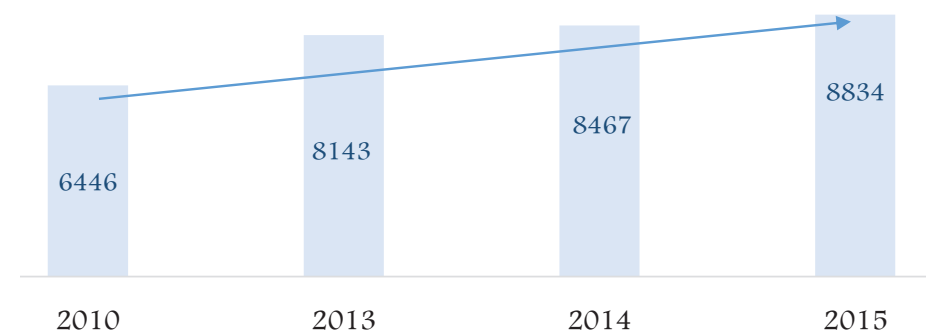
Мақаланың мақсаты – оқырмандарды білім беру саласындағы статистиканың өзекті ақпараттарымен және ҰББДҚ мүмкіндіктерімен таныстыру.

Зерттеу әдістері. Мақалада 2015–2016 оқу жылдарына арналған мәліметтерді жинау мен өңдеудің негізгі қорытындылары қарастырылды. Бұл статистикалық бақылау әдісі арқылы жүргізілді.

Зерттеу нәтижелері. «Ұлттық білім беру деректер қорының» ақпараттық жүйесінде білім берудің статистика көрсеткіштері тұрақты жүргізіледі. Бұл жүйеде мектепке дейін, орта, техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының әртүрлі көрсеткіштері бойынша статистикалық ақпараттар қамтылған (білім алушылар контингенті, педагогикалық кадрлар, материалдық-техникалық база, қосымша білім беру және т.б.).

Елімізде жыл сайын мектепке дейінгі ұйымдар желілері артып келеді. Бұл 2014 жылмен салыстырғанда, 367 бірлікке көп (барлығы 8834 бірлік) (1-кесте).

1-кесте. Мектепке дейінгі ұйымдардың саны мен контингенті



Мектепке дейінгі ұйымдардың 68%-ы (5990) ауылдық жерлерде орналасқан. Оған мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеумен қамтылған балалардың 43,5%-ы барады (758 772 баланың 330 580-і). Оның ішінде, ұл балалар – 51%, қыз балалар – 49%.

Соңғы екі-үш жылда жекеменшік сектор белсенділікке ие болып отыр. 2014 жылдан бері жекеменшік білім беру ұйымдары 1460 бірліктен 1775 бірлікке дейін көбейген (2-кесте).

Ключевые слова: высококвалифицированные кадры, доступное дополнительное образование, качество образовательных услуг, инфраструктура среднего образования.

Miraim Atanayeva

STATISTICAL PICTURE OF KAZAKHSTAN'S EDUCATION

Abstract. The analysis provided in the article is based on the collection and compilation of the statistical data on the development of pre-school, compulsory secondary, and vocational education. Through the prism of quantitative data, the author analyzes the characteristics of the educational system and outlines general trends. The author demonstrates the dynamics of the infrastructure and the contingent. The statistical data enabled the author to reveal the causes of decrease of in the number of students in the institutions of vocational education.

The data was collected from the results of the processing of statistics provided in the “National Education Database” information system.

Keywords: highly skilled staff, availability of further education, quality of education, secondary education infrastructure.

Кіріспе. Білім беру саясатын жүзеге асыру тиімділігі білім беру саласындағы статистикалық мәліметтерді жинау және өңдеуге қатысты оңтайлы жүйе қызметін талап етеді.

Экономикасы дамыған елдерде білім беру деңгейлері бойынша жалпы, сондай-ақ жекелеген білім беру статистикасын жинаудың ақпараттық жүйесі қалыптасқан. 2013 жылдан бері ҚР Білім және ғылым министрлігі «Ұлттық білім беру деректер қорының» (ҰББДҚ) ақпараттық жүйесі шеңберінде статистика мәліметтері жинақталып келеді.

Бұл мекеме аталған министрлікті, оның департаменттері мен комитеттерін қажет ақпараттармен қамтамасыз етеді. Сондай-ақ ҚР Ұлттық экономика министрлігінің Статистика жөніндегі комитеті де білім беру саласына қатысты статистиканы ұсынады.

ҰББДҚ әкімшілік есептіліктен бөлек әртүрлі органдардың сұраныстары бойынша регламенттелмеген есептілік нысандарын қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бұл ретте статистика мәліметтері қағаз түрінде емес, компьютерлік жүйеде жинақталып, сақталады.

Израильдегі аурухана кассалары мемлекеттік болмаса да, оның қатаң бақылауында болады. Әрбір аурухана кассасы өзін-өзі ақтайтын емдеу мекемелерімен жасасқан шартпен байланысты. Көп жағдайда клиент өздерінің тұрғылықты жеріне байланысты қолайлы аурухана кассасын немесе басқа қалалардағы оның желілерін таңдай алады. Әр кассадағы медициналық қызметтің сапасы бірдей болғандықтан, таңдау артықшылығы да аз.

Израильде міндетті медициналық сақтандыру Беверидж моделіне өте ұқсас, өйткені сақтандыру жарналарымен қоса, денсаулық сақтау саласы бюджеттен қаржыландырылады. Израильдің Денсаулық сақтау министрлігі әрбір азаматтың жынысы мен жасына қарай сақтандыру жарнасының жан басына шаққандағы мөлшерін белгілеу негізінде аурухана кассаларын қаржыландырады. Министрлік аурухана кассаларына тіркелген азаматтардың санына сәйкес сақтандыру жарналарын төлейді. Міндетті медициналық сақтандырумен қатар аурухана кассалары өз кірістерін ұлғайту мақсатында азаматтарға қосымша медициналық сақтандыру қызметтерін ұсына (жоғары жайлылық қызметтерін) алады. Денсаулық сақтау жүйесінің қаржыландыру көздерін Денсаулық сақтау министрлігі, азаматтардың сақтандыру жарналары, жұмыс берушілер мен жұмысшылардың салықтық төлемдері, Ұлттық сақтандыру қызмет қоры, медициналық сақтандыру төлемдері құрайды.

Ұсынылып отырған міндетті медициналық сақтандыру жүйесі Германияда, Нидерландияда, Швейцария мен Израильде ұзақ жылдар бойы қолданылып келеді. Денсаулық сақтау жүйесіне қатысты реформалар аталған елдерде бірнеше жылдарға созылған. Соның арқасында медициналық сақтандырудың тиімді жүйесі құрылды. Мәселен, Германиядағы міндетті медициналық сақтандыру 1883 жылдан бар және де ол Еуропада кең таралған. Германиядағы аурухана кассалары мемлекеттік және жекеменшік кассаларға бөлінеді. Мемлекеттік аурухана кассалары міндетті медициналық сақтандыру, ал жекеменшік кассалар ерікті медициналық сақтандыру қызметтерін көрсетеді. Осыған байланысты кейбір азаматтар бірнеше кассаға баруға мәжбүр, ал бұл өте қолайсыз екендігі сөзсіз.

Швейцария аурухана кассаларының ерекшелігі – міндетті және ерікті сақтандыру түрлерін ұсынуында. Сондай-ақ аурухана кассалары сақтандыру компанияларымен келісімшарт жасасқан дәрігерлер мен мамандар тізбесіне енген дәрігерлермен және клиникалармен жұмыс істейді. Израиль медициналық сақтандыру жүйесінде де

осындай тәжірибе бар. Нидерландиядағы медициналық сақтандыру жүйесінде міндетті және ерікті медициналық сақтандырудың жекелеген элементтері бар. Бұл жерде кейбір сақтандыру компаниялары азаматтарға қаржының бір бөлігін өтесе, ал Германиядағы сақтандыру компаниялары клиенттерге жеңілдіктер мен сыйақылар тағайындау жүйесін қарастырады.

Айта кетейік, Германия, Нидерландия, Швейцариядағы міндетті медициналық сақтандыру Бисмарк моделіне, ал Израильдің міндетті медициналық сақтандыру Беверидж моделіне негізделген. Олардың негізгі айырмашылығы денсаулық сақтау жүйесін қаржыландыру көздері мен мемлекеттік тұрғыдан реттеу деңгейлерінде болып отыр. Беверидж моделіндегі негізгі қаржыландыру көзі мемлекеттік бюджет (жан басына шаққандағы қаржыландыру) болса, Бисмарк моделінде қаржыландырудың бірнеше көзі бар (мемлекет, жұмыс беруші мен жұмысшының ортақ жауапкершілігі). Германия, Нидерландия, Швейцариядағы міндетті медициналық сақтандыру орталықсыздандыру қағидаты бойынша жұмыс істейді және оған мемлекет тікелей араласпайды. Израильде аурухана кассалары мемлекеттік болмаса да, оның қызметін қатаң қадағалайды.

Қарастырылып отырған елдердегі міндетті медициналық сақтандыру жүйелері сақтандыру компаниялары (аурухана кассалары) арасындағы бәсекелестік қағидатына негізделген. Бұл елдерде медициналық қызметтердің сапасы бірдей, ал азаматтардың аурухана кассасы мен дәрігерді таңдау еркі бар. Бірақ міндетті медициналық сақтандырудың негізгі кемшілігі – медициналық қызметтер бағасының көрсетілмеуінде. Өйткені қызметтерге төлемдерді азаматтар емес, сақтандыру компаниялары жасайды.

Нәтижелерді талқылау. Тәуелсіздік жылдары ішінде Қазақстанның денсаулық сақтау жүйесі бірқатар өзгерістерге ұшырады. Мәселен, ұлттық денсаулық сақтау жүйесін реттейтін бірсыпыра заңнама актілері мен бағдарлама құжаттары қабылданды. Бұл денсаулық сақтау саласының дамуына ғана емес, оның көрсеткіштеріне де оң ықпалын тигізді (өмір сүру ұзақтығының өсуі, жалпы және ана мен бала өлімі деңгейінің төмендеуі, ауру көрсеткіштерінің азаюы және т.б.).

Осындай оң үрдістерге қарамастан, Қазақстан дамудың негізгі көрсеткіштері бойынша жетекші елдерден едәуір артта қалып келеді. Біздің ойымызша, оның басты себебі, денсаулық сақтау саласының

GTAMP

14.01.73

Мираим Атанаева

*Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
«Ақпараттық талдау орталығы» АҚ-ның білім беру
статистикасы департаменті (Астана қ., Қазақстан)*

ҚАЗАҚСТАНДЫҚ БІЛІМ БЕРУДІҢ СТАТИСТИКАЛЫҚ БЕЙНЕСІ

Аңдатпа. Мақалада мектепке дейінгі, жалпы орта, техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін дамытуға қатысты статистика мәліметтері жинақталып, берілген. Осы мәліметтер арқылы білім беру жүйесінің ерекшеліктері талданып, оның жалпы үрдістері көрсетілген. Автор статистикалық мәліметтер негізінде техникалық және кәсіби білім беру ұйымдарында білім алушылардың азаю себебін де атап өткен.

Көрсеткіштер «Ұлттық білім беру деректер қорының» ақпараттық жүйесіндегі статистикалық мәліметтерден алынды.

Түйінді сөздер: жоғары білікті мамандар, қосымша білім алу қолжетімділігі, білім беру қызметінің сапасы, орта білім беру инфрақұрылымының болуы.

Мираим Атанаева СТАТИСТИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ КАЗАХСТАНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Статья представляет собой сбор и обобщение статистических данных по развитию систем дошкольного, общего среднего и технического и профессионального образования. Сквозь призму цифр проанализированы характерные особенности системы и намечены общие тенденции образования. Наглядно продемонстрирована динамика развития сети и контингента. На основе статистической информации обозначены причины снижения численности обучающихся в организациях технического и профессионального образования.

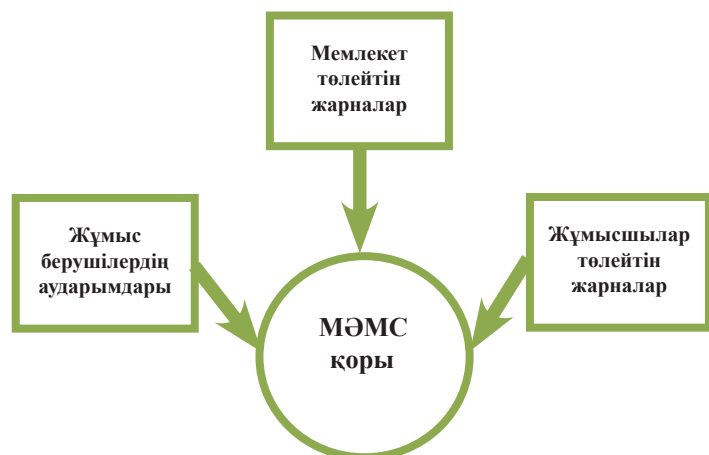
Данные представлены по итогам обработки статданных в информационной системе «Национальная образовательная база данных».

13. Смирнова А. Особенности осуществления социальной реабилитации инвалидов // Курсовая работа по дисциплине / Социальный патронаж, Макеевка, 2011.
14. International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease Geneva World Health Organization, 1980. 208 с.
15. Музапарова Л. Положение инвалидов в Казахстане // Проблемы и пути их социальной реабилитации. – Алматы: КИСИ, 2006. – 223 б.
16. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие. – М.: «Дашков и К», 2006. – 240 б.
17. Аширбекова Л.Ж., Сансызбаева Х.Н. Зарубежный опыт трудоустройства и социальной защиты инвалидов // «Вестник КазНУ» (серия экономическая). – 2015. – Т.3. – №3. – С. 9-14.
18. Ткаченко В.С. Интеграция в российском обществе людей с инвалидностью: дис.д.с-х.н.: 22.00.04. – Ставрополь, 2007. – 351 б.
19. Кавокин С.Н. Социальное управление процессом комплексной реабилитации инвалидов: дис. д. с-х. н.: 22.00.08. – Москва, 2002. – 448б.
20. Свистунова Е.Г. Организационно-методические и социально-правовые аспекты медико-социальной реабилитации инвалидов: дис.д.м.н. – Москва, 2004. – 456 б.
21. Лукьянова И.Е. Научное обоснование реабилитационной помощи лицам с ограничениями жизнедеятельности: дис.д.м.н.– М., 2009. – С. 47.
22. Лысенко А. Саньял А. Развитие системы реабилитации инвалидов в условиях рыночной экономики: научно-методическое пособие. – М.: Изд-во «Папирус», 2009. – С. 13-14.
23. Предварительные результаты исследования на предмет анализа ситуации в отношении реализации прав и качества жизни людей с инвалидностью в Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане. ИНТРАК Международный центр по обучению и исследованиям в сфере НПО. www.intrac.org.
24. Конвенция Международной Организации Труда № 168. О содействии занятости и защите от безработицы: Женева, 1 июня 1988 года. // ИС ПАРАГРАФ. <http://online.zakon.kz>.

жеткіліксіз қаржыландырылуында болып отыр. Соның ішінде, денсаулық сақтау саласына кететін жалпы шығындар ІЖӨ-нің 5%-ынан төмен болуы Дүниежүзілік банктің бағалауы бойынша адами капиталдың дамуына қауіп төндіреді. Бұл ретте Қордың құрылуы дұрыс шешім деуге болады. Міндетті медициналық сақтандыру жүйесін жүзеге асыру денсаулық сақтау саласын қаржыландырудың қосалқы көзін ашады. Сонымен қатар Қазақстанда денсаулық сақтау жүйесін қаржыландырудың ең төмен деңгейі бүгінде мемлекеттік қолдау көлемін арттырумен ғана шектелмей, аталған қаржының тиімді шығындалуын да талап етіп отыр.

ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің Республикалық денсаулық сақтауды дамыту орталығы сарапшыларының пікірінше, басты назарды медицина саласына емес, денсаулық сақтау жүйесіндегі мәселелерге аудару керек. Денсаулық сақтау саласын қаржыландыру мәселесін стратегиялық бағыт ретінде қарастыруға болады. Осы салаға қаржыны неғұрлым көп құйған сайын, адам капиталы да соғұрлым сапалы болады. Өз кезегінде олар ІЖӨ-ні құрайтын басты өндіргіш күш болып табылады.

Көптеген сарапшылар Қазақстанда міндетті медициналық сақтандыру жүйесін шартты түрде 3 кезеңде енгізуді ұсынады: дайындық, аралық және қорытынды кезеңдерінде. 2015–2016 жылдары осы мәселеге қатысты дайындық жұмыстары жүргізіледі (күжаттар әзірлеу, қордың қаржыландыру көздерін анықтау, инфрақұрылымды дамыту және т.б.). 2017 жылдан бастап міндетті медициналық сақтандыру қоры өз жұмысын бастайды, соңғы қорытынды кезеңде (шамамен 2020 жылдары) денсаулық сақтау жүйесі толығымен сақтандыру медицинасы қағидатына көшуі тиіс. Қаржыландыру көздеріне келсек, ынтымақтастық қағидатына сәйкес, жарнаны жұмысшылар, жұмыс берушілер мен мемлекет төлейді (1-сурет).



1-сурет. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қорын қаржыландыру көздері

ҚР денсаулық сақтау жүйесін жетілдіру, қызмет көрсету жүйесінің тиімділігі мен қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету мақсатында Мемлекет басшысы Н.Ә. Назарбаев ҚР-ның «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» және ҚР-ның «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру мәселелері бойынша кейбір заңнама актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңдарына қол қойды.

Жоғарыда аталған заңнама актілері 2016 жылдың 1 наурызынан бастап күшіне енді. Бұл Ұлт жоспарының міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды енгізуге қатысты бөлігін жүзеге асыруға бағытталған. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру бірнеше кезеңде жүзеге асырылмақ, әрбір кезеңде жұмыс берушілер мен азаматтардың салымын арттыру қарастырылған. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандырудың негізгі қағидаты мемлекеттің, жұмыс берушілер мен азаматтар арасында азаматтардың денсаулығы бойынша жауапкершілікті бөлу. Осыған байланысты заңда азаматтарға көрсетілетін медициналық қызметтің екі түрлі пакеті ұсынылған:

1. Базалық пакет немесе мемлекет кепілдендірген көлемін ұсынатын медициналық көмек. Ол ҚР-ның барлық азаматтары мен оралмандарға қолжетімді болмақ және толығымен республикалық бюджеттен қаржыландырылады. Пакеттің құрамына жедел жәрдем қызметі, санитарлық авиация, әлеуметтік маңызы бар ауруларға, төтенше жағдайларда көрсетілетін медициналық көмек,

қойылатын бірыңғай талаптарды әзірлеу кезінде, мүгедектердің жұмыспен қамтылуына жүйелі мониторингті ұйымдастыруда қолданылады.

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Сенокосова О.В. Занятость инвалидов: формы и перспективы развития в Российской экономике: дисс.к.э.н.: 08.00.05. – Саратов, 2007. – С.224.
2. Ахмадинуров Р.М., Испулова С.Н. Социально-трудовые отношения на региональном рынке труда // Человеческий капитал. – 2008. – №1. – С.164-168.
3. Череможина Л.В. Современные проблемы мотивации труда // Ученые записки РГСО. – 2005. – №2. – С.14-24.
4. Козлова В.Н. Трудовая занятость инвалидов: социально-экономический аспект // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2011. – № 5. – Т.4. – С.141–144.
5. Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: автореф. к.с-х.н.: 22.00.04. – Саранск, 2009. – С.25.
6. Тарасенко Е.А. Социальная политика в области инвалидности: кросс-культурный анализ и поиск оптимальной концепции для России // Журнал исследований социальной политики. The Journal of Social Policy Studies, 2004, – Т.2.– № 1.– С.7–28.
7. Ali B. Representations of the disabled in Arab/Islamic culture and literature from North Africa and the Middle East. 2000 // UMI ProQuest Digital Dissertation – 24 Page Preview
8. Наберушкина З.Х. Политика в отношении инвалидов // Социальная политика и социальная работа виз меняющейся России/ Под. ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. М.: ИНИОНРАН, 2002. – 188 б.
9. Preiffer D. The Conceptualization of Disability // Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where We Are and Where We Need to Go / Ed. by N. Sharon Barnartt and Z. Barbara Mandell. NewYork: ElsevierScience, 2001. Vol. 2.
10. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья: МКФ // Всемирная организация здравоохранения, 2001. – 342 б.
11. Думбаев А.Е. Попова Т.В. Инвалид, общество и право. – Алматы: ТОО «Верена», 2006. – 180 б.
12. Всемирная организация здравоохранения. Всемирный банк. Всемирный доклад об инвалидности / пер. с англ., 2011. – 261 б.

Халықаралық нормативтік актілерде бекітілген мүгедектікке берілген әртүрлі ұғымдарды, халықаралық-құқықтық нормалардағы түсініктерді тұжырымдау үшін қолданылған мүгедектіктің үлгілері тұрғысынан бағалау қажеттігі анықталды.

Мүгедектерді еңбекке тартудың мазмұны, нәтижелері, еңбек шарттары мен әдістеріне қарай мүгедектерді жұмыспен қамтудың түрлері айқындалды.

Эксперименттік зерттеулер жүргізу кезінде мынадай жайттар анықталды: мүгедектерді жұмыспен қамтуда ұйымдастыру-техникалық, әлеуметтік-экономикалық факторлар (Астана қаласында тиісті жағдай жасалған жағдайда жұмыс істегісі келетін немесе істеуі мүмкін еңбекке қабілетті жастағы 500-ден астам мүгедек жұмыспен қамтылмай отыр) негізгі кедергілер болып отыр.

Физиологиялық факторлар анықталды (адамның жұмысқа қабілеттілігін көрсететін биологиялық фактор, адамның еңбек қызметінде қажетті қабілеттері мен қасиеттерінің анатомиялық-функционалдық әлеуеті, оның ішінде мүгедектіктің типі мен түрлері, еңбекке қабілеттілік деңгейін есепке алу: мүгедектің еңбекке қатынасын білдіретін психологиялық факторды есепке алу, жұмыс тәжірибесінің болуы, мүгедектің жеке ерекшеліктері негізінде жұмысқа қабілеттіліктің психологиялық қоры).

Мүгедектің жынысы, жасы, білімі, кәсібі, сондай-ақ ақпараттық, емдеу-профилактикалық сипаттағы факторларды ескеретін әлеуметтік-экономикалық факторлар белгіленді.

Мүгедектер еңбегін пайдаланудың нормативтік-құқықтық негіздерін талдау және нормативтік талаптарды бағалау осы зерттеліп отырған бағыттың әлсіз тұстары мен нормативтік кедергілерді жан-жақты талдауға мүмкіндік берді.

Мүгедектердің жұмыспен қамтылуына әсер ететін факторлардың жіктелімі және елдегі мүгедектерді жұмыспен қамтуға қатысты негізгі бағыттар әзірленді.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы. Қазақстанда алғаш рет мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлардың жіктелімі әзірленді.

Практикалық маңыздылығы. Зерттеу нәтижелері мүгедектерге арналған жұмыс орындарын құрып, жасақтауға қойылатын талаптарды дайындау барысында қолданылуы мүмкін. Сондай-ақ мүгедектер жұмысқа орналасуы мүмкін бос жұмыс орындарын (арнайы мамандықтар тізімі) жүйелі түрде есепке алуды ұйымдастыруда, мүгедектерге арналған жұмыс орындарын құрып, жасақтауға

профилактикалық екпелер кіреді, сондай-ақ 2020 жылға дейін өзін-өзі өнімсіз жұмыспен қамтыған азаматтарға амбулаторлық-емханалық көмек көрсету қарастырылған.

2. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры шеңберінде қаржыландырылатын қосымша сақтандыру пакеті. Аталған пакет базалық жинаққа кірмейтін қосымша медициналық көмек түрлерінен тұрады. Оған амбулаторлық-емханалық көмек, санитарлық көмек, стационарды ауыстыратын көмек, қалпына келтіру емдік шаралары, медициналық оңалту, паллиативтік көмек және мейірбикелер күтімі мен жоғары технологиялық көмек кіреді. Аталған пакетті жарналар аударылған азаматтар алуға болады.

Жоғарыда аталған пакеттерге қосымша ерікті сақтандыруға қатысқан азаматтар сақтандыру компанияларымен жасасқан шарт негізінде медициналық қызметтерді алатын болады. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесіндегі медициналық көмектің жалпы тізбесін Біріктірілген комиссияның ұсыныстарын ескере отырып, өкілетті орган дайындайды. Бұл ретте азаматтардың алғашқы медициналық-санитарлық көмекті таңдау құқығы бар. ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі Медициналық қызметтерге ақы төлеу комитеті базасында ай сайынғы міндетті жарналарды жинақтап, медициналық қызметтерді сатып алу үшін 2017 жылы Әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры құрылады.

Ерекше санаттағы азаматтар (халықтың әлеуметтік тұрғыдан әлсіз тобы) үшін мемлекет төлейтін жарнаның мөлшері орташа айлық жалақының 7%-ын құрайды. Бұл мөлшердің көлемі кезең-кезеңімен біртіндеп өседі: 2017 жылы – 4%, 2018 жылы – 5%, 2023 жылы – 6%, 2024 жылы – 7%.

Жұмыс берушілердің төлейтін жарна мөлшерінің жалпы көлемі табыстың 5%-ын құрайды, олар 2017 жылы 2%-дан басталып, кейін сатылап өсе береді: 2018 жылы – 3%, 2019 жылы – 4% және 2020 жылы – 5%.

Жұмысшылардың төлейтін жарналар мөлшері табыстың 2%-ын құрайды, олар 2019 жылдан бастап 1%-дан 2020 жылы 2%-ға дейін өседі. Бұл жарна жеке табыс салығын есептеу кезінде шегерілетін болады.

Өзін-өзі жұмыспен қамтушы азаматтар (жеке кәсіпкерлер, нотариустар, жеке сот орындаушылары, кәсіби медиаторлар, азаматтық-құқықтық сипаттағы келісім-шарттар бойынша табыс табатын жеке

тұлғалар) үшін жарна табыстың 7%-ы мөлшерінде белгіленген. Бұл ретте де жарна сатылап өседі: 2017 жылы – 2%, 2018 жылы – 3%, 2019 жылы – 5% және 2020 жылы 7%.

Әлеуметтік медициналық сақтандыру қорына жарна төлеуден азаматтардың 15 категориясы (әлеуметтік тұрғыдан әлсіз тобы) босатылады, олардың ішінде көп балалы аналар, Ұлы Отан соғысына қатысушылар мен ҰОС-нің мүгедектері, мүгедектер, жұмыссыздар, студенттер, зейнеткерлер, әскери қызметшілер және т.б. бар.

Осыған орай міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесі денсаулық сақтау жүйесін қаржыландырудың қосалқы көзін атқаратын болады, сондай-ақ мемлекет, жұмыс берушілер мен азаматтардың денсаулық сақтау және нығайту бойынша ортақ жауапкершілігін арттыруды қамтамасыз етеді.

Қорытынды. Қарастырылып отырған міндетті медициналық сақтандыру жүйелері сақтандырудың әртүрлі модельдеріне жатады. Германия, Нидерландия, Швейцария жүйелері Бисмарк моделіне, ал Израиль медициналық сақтандыру жүйесі Беверидж моделіне негізделген.

Қазақстанда таяу уақытта оңтайлы модель негізінде міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесі қалыптасады. Қазіргі кезде өз елдерінде осыған ұқсас жобаларды табысты жүзеге асырған шетелдік мамандарды Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қорына тарту мәселесі қарастырылып жатыр. Бұл ретте дамыған елдердің ғана емес, өтпелі экономикасы бар, оның ішінде Шығыс Еуропа елдерінің тәжірибесіне көңіл бөлініп отыр. 1995–1998 жылдардағы жағымсыз тәжірибе қайта орын алмауы үшін еліміздегі міндетті медициналық сақтандыру жүйесіне шетелдік сарапшыларды тарту, сондай-ақ осы жүйені өте тиімді деңгейде ендіру керек.

Жүргізілген талдау аталған сақтандыру моделі қызметінің бірқатар ортақ қағидаттарын анықтауға мүмкіндік берді. Еліміздегі медициналық сақтандыру жүйесінің қызметі осы қағидаттарға негізделуі тиіс.

Елдің әрбір азаматының денсаулығын әлеуметтік қорғауда әртүрлі тәсілдер қолданылады. Бұл тәсілдердің ортақ белгісін салықтар немесе әлеуметтік медициналық сақтандыру есебінен денсаулық сақтау жүйесін қаржыландыру арқылы жүзеге асуы мүмкін тәуекелдерді біріктіру сипаттайды. Бұл ретте Қазақстан 2017 жылы Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қорын құру арқылы тәуекелдерді

Мүгедектердің қоғамға кәсіби тұрғыдан кірігуі саласындағы әлеуметтік серіктестікті дамыту үшін:

- облыс бойынша атқарушы билік органдары, мүгедектердің қоғамдық бірлестіктері, «Кәсіподақ федерациясы» мен жұмыс берушілер бірлестіктері өкілдерінің қатысуымен мүгедектерді жұмысқа орналастыру мәселелерін талқылауға қатысты отырыстар, семинарлар, кездесулер өткізу;

- жұмыс берушілерге тұрақты түрде мүгедек жұмысшыларды іріктеу қызметтерін көрсету бойынша ақпараттық науқандар өткізу;

- мүгедектерге арналған жұмыс орындарын құруға қатысты жұмыс берушілерге консультативтік қызметтер көрсету (өтініштері бойынша, тұрақты түрде);

- жұмыспен қамту қызметі мүгедектердің қоғамдық ұйымдарының өкілдерімен бірге мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты «жедел желі» ұйымдастыру (тоқсан сайын);

- Кәсіподақ федерациясы мен жұмыс берушілер бірлестігінің мүгедектердің жұмыспен қамтылуын қолдауға, олардың құқықтары мен кепілдіктерін сақтауға бағытталған міндеттемелерді ұжымдық шарттарға енгізуге атсалысуы (үнемі);

- мүгедектерге арналған жұмыс орындарын құруға қолдау көрсету, жұмыспен қамту қызметіне мүгедектерге арналған бос жұмыс орындары туралы уақытында ақпарат беру, мүгедектердің өз бизнесін ашуына қолдау көрсету (үнемі);

- атқарушы билік органдарының мүгедектер еңбегін пайдаланатын жұмыс берушілердің жұмысшыларға заңнамада белгіленген жалақы төлеу кепілдігінің сақталуы бойынша мониторинг жүргізу (тоқсан сайын).

Қорытынды. Қазақстандағы мүгедектерді жұмыспен қамту мәселелелерін шешу басқа елдердегі сияқты едәуір тосқауылдарға ұшырауда. Мүгедектердің еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігінің төмендігі және олардың жұмысқа орналасу шарттарының болмауы басты кедергі болып отыр. Кей жағдайларда мүгедектерге арнайы еңбек жағдайын құрып, оларға жалақы төлеу жұмыс берушілер үшін экономикалық тұрғыдан тиімсіз. Мүгедектерге арналған бос жұмыс орындары өте сирек ұсынылады. Осыған байланысты мүгедектерді жұмысқа орналастыру кезінде бос жұмыс орындарын жүйелі түрде есепке алу қажет.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторларды зерттеп, жүйелеуге қатысты халықаралық тәжірибені зерделеу, талдау және жинақтау төмендегілерді анықтауға мүмкіндік берді.

Мүгедектердің еңбек нарығына әлеуметтік кірігуін қамтамасыз ету

– арнайы кәсіпорындардан жұмыс орындарына көшу арқылы еркін нарық жағдайында жұмыс орнын қолдау тұжырымдамасы;
– мүгедектердің қоғамға кәсіби тұрғыдан кірігуі саласында әлеуметтік серіктестікті дамыту.

ҚР кәсіпорындары мысалдарында жүргізілген зерттеу нәтижелері мен халықаралық тәжірибе көрсеткендей, елімізде, сондай-ақ басқа да шет мемлекеттерде мүгедектерді жұмысқа орналастырудың негізгі мүмкіндіктердің бірі арнайы мекемелер – мүгедектердің қоғамдық бірлестіктері болып отыр. Нарықтық экономика жағдайында осы арнайы мекемелер экономикалық қиындықтарға ұшырап, бұрынғы жоспарлы экономика сияқты өнімдерді тарату нарығын жоғалтуға байланысты бәсекеге қабілеттілігінен айрылды.

Қазіргі кезде мүгедектердің еңбегін пайдаланбайтын осыған ұқсас кәсіпорындармен бәсекеге түсу орын алуда. Айта кетейік, қызметкерлерден гөрі мүгедек адамдардың еңбегіне технологиялық және кәсіби шығындар көп кетеді. Бұл әсіресе мүгедектерді жұмысқа орналастыруға бағытталған арнайы кәсіпорындарда жиі кездеседі. Сонымен бірге халықаралық тәжірибе көрсеткендей, көптеген елдер «арнайы кәсіпорын» түсінігінен бас тартып жатыр, бұл Батыс Еуропа елдері мен АҚШ-та қалыпты үрдіс. Оның себебі, мүгедектерге тиісті құралдар арқылы жұмысқа орналастыруға кепілдік беретін немесе қамтамасыз ететін кәсіпорындар мемлекетке қаржы тұрғысынан салмақ салып отыр және көпшілігі еркін нарық жағдайында жұмыс орнында қолдау тұжырымдамасын жүзеге асыру әлдеқайда арзан екендігімен келіседі.

Сондықтан:

- мемлекет қаржы жүктемесін азайтып, жұмыс берушілерден мүгедектер үшін жұмыс орындарын құруды талап етеді (мүгедектердің еркін еңбек нарығына қосылуы мүгедектерге қатысты халықаралық мақсаттар мен отандық саясатқа толығымен сәйкес келеді, оның ішінде олардың дербес өмірі мен әлеуметтік кірігуі міндеттерін шешуде);

- мемлекет мүгедектерді жұмыс орындарына тарту үшін жұмыс берушілерге басымдықтар әзірлейді;

- кәсіпорындарға субсидиялар бөлген кезде мемлекет мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа тарту шартын қояды;

- азаматтық қоғам ұйымдары «Мүгедек адамдарды жұмыспен қамтудың қолдау қорын» құру жөнінде бастама көтереді.

біріктіруге талпыныс жасамақ. Аталған Қор ҚР-ның Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің Медициналық қызметтерге ақы төлеу комитеті негізінде жүзеге асады.

Айта кетейік, Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры Бірыңғай жинақтау зейнетақы қорына ұқсас. Әр аймақта қордың өз аумақтық бөлімшесі болады. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінің ең оңтайлы нұсқасы оның бәсекелестік еместігінде. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандырумен қатар ерікті медициналық сақтандыру да жүреді. Бұл сақтандыру жүйесін реттейтіні сөзсіз. Сақтандыру компаниялары барлық ниет білдірген азаматтарды сақтандыруы тиіс, бұл ретте сақтандыру қызметі саласындағы бәсекелестіктің деңгейі аз болмақ. Медициналық мекемелер арасында бәсекелестік артуы мүмкін. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру қолданысқа енгізілгеннен кейін, кейбір медициналық мекемелер қажетсіз деп танылып, нәтижесінде олар жойылуы немесе бірігуі мүмкін.

Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесін енгізу медициналық мекемелер алдына қызмет көрсету сапасын арттыру міндетін қояды. Барлық медициналық қызметтер стандарттау шараларынан өтетіндіктен, азаматтар медициналық қызметті белгілі бір стандарт бойынша алады. Қазіргі қолданыстағы денсаулық сақтау жүйесінде азаматтарға бюджет қаражаты есебінен тегін медициналық көмек ұсынылған. Оған профилактикалық, диагностикалық және емдеу қызметтері кіреді. Аталған жүйені енгізгенде де, осы медициналық көмек түрлері сақталмақ немесе басқа қызметтерді қосу арқылы аясы кеңейе түспек.

Алғашқы медициналық көмекті анықтауға қатысты жұмыстар мүмкіндіктер мен міндеттемелер теңдігін сақтауы тиіс. Яғни міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесі теңдікте болған дұрыс. Медициналық кейбір қызметтер тұтынушылар тарапынан аса көп сұранысқа ие болса, кейбір қызметтерге сұраныс жоқтығын да ескеру қажет. Қолданылу мерзімі кезінде сақтандыру құжатын пайдаланбаған тұлғаларды ынталандыру мақсатында бірқатар жұмыстар атқарылуы тиіс (мысалы, қаржының бір бөлігін өтеу; ел аумағындағы шипажай-курорттарда тегін ем алу).

Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінің барлық қатысушылары азаматтардың денсаулығы үшін ортақ жауапкершілікті алып, ай сайын қорға заңмен белгіленген мөлшерде жарна төлейді.

Осыған байланысты міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды енгізу мемлекеттің сақтандыру жарнасын төлеу, жеке тұлғаның (жалдамалы және өзін-өзі жұмыспен қамтушы жұмысшылар) және жұмыс берушінің қосалқы төлеу пайыздарын қарастырады. Сарапшылардың бағалауы бойынша, міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесін енгізу медициналық қызметтердің деңгейі мен сапасы едәуір арттырып, медицина қызметкерлерінің жалақысын көтеруге ықпал етеді. Медициналық мекемелер жоғары технологиялық құрал-жабдықтар мен қымбат дәрі-дәрмектер алуға мүмкіндігі туса, ал азаматтардың сапалы медициналық тексеруден өтуге, жеке медициналық сақтандыру полисіне сәйкес ем алуға мүмкіндігі бар.

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 15 января 2016 г. №176.
2. Бес институционалдық реформаны жүзеге асыру бойынша «100 нақты қадам» Ұлт жоспары. Астана, 2015 жыл 5 мамыр.
3. Аканов А.А. Инвестиции в здравоохранение в целях развития Казахстана: Материалы республиканского научно-практического семинара, посвященного 80-летию КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова. – Алматы, 2010.
4. Реформы финансирования здравоохранения. Опыт стран с переходной экономикой / Под ред. Joseph Kutzin, Cheryl Cashin, Melitta Jakob. – Всемирная организация здравоохранения: Европейская обсерватория по системам и политике здравоохранения, 2011. – 442 б.
5. Биртанов Е.А. Организационно-методические и финансово-экономические основы инновационно-инвестиционной стратегии развития системы здравоохранения Республики Казахстан: автореф. д. м. н.: 14.00.33. – Алматы, 2010. - 56 б.
6. Токмурзиева Г.Ж. Международный опыт медицинского страхования населения: Материалы республиканского научно-практического семинара, посвященного 80-летию КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова. – Алматы, 2010.
7. Зарубежный опыт организации системы обязательного медицинского страхования // Журнал «Рынок страхования» / Под ред. М. Шиповаловой, В. Суховой. – 2015. – № 7 (130). – С.17-19.
8. Кацявичюс Г. Обязательное медицинское страхование: европейский опыт // Журнал «Вопросы организации и информатизации здравоохранения» – 2014. – №1. – С.16-20.

мен әлеуеті туралы сюжеттер дайындау және оларды БАҚ беттерінде тұрақты жариялау;

- ел аймақтарындағы атқарушы билік органдары ұсынған мүгедектердің жұмыспен қамтылуы туралы әлеуметтік жарнамаларды (бейнероликтер) электрондық бұқаралық ақпарат құралдары арқылы тарату;

- мүгедектерді жұмысқа қабылдайтын жұмыс берушілердің қызметі жөнінде сюжеттер мен ақпараттар дайындау;

- баспа және электрондық БАҚ арқылы мүгедектерді жұмысқа орналастыру бойынша заңнамада белгіленген квотаны сақтаған жұмыс берушілер, сондай-ақ жұмыс берушілердің мүгедектер үшін құрған қолжетімді, ашық әрі инклюзивті сипаты бар өндірістік орта жөнінде ақпараттарды насихаттау;

- мүгедектер үшін жұмыс орындарын құруға қатысты кәсіпкер жобаларының конкурсы негізінде субсидиялау шаралары туралы ақпараттар тарату.

Бұл шаралар «жұмыс беруші – жұмысшы (мүгедек)» сызбасы бойынша конструктивті өзара іс-қимылдар орнатуға жағдай жасайды.

Мүгедектерді еңбек нарығындағы жағдаймен және жұмысқа орналасу мүмкіндіктермен таныстыру мынадай шаралардан тұрады:

а) мүгедектерге келесілер туралы тұрақты түрде ақпарат беру (оның ішінде сайттар арқылы да):

- мүгедектер үшін жұмыс орындарының квотасы туралы заңнаманың орындалуы жөнінде;

- жұмыссыз тұрғындарды уақытша жұмыспен қамту шаралары туралы;

- еңбек нарығындағы өте қажет мамандықтар бойынша мүгедектерді дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру туралы (аймақтық деңгейде, мамандықтар мен кәсіптер бойынша);

б) аймақтық облыс басылымдарына (айына екі рет) және аудандық басылымдарға (айына бір рет) жариялау үшін Баспа ісіне мүгедектерге арналған бос жұмыс орындарының тізімін ұсыну.

Мүгедектердің БАҚ-қа қолжетімділігін қамтамасыз ету үшін:

- республикалық және аймақтық деңгейде мүгедектердің мемлекеттік ақпараттық жүйелерге қолжетімділігін дамыту;

- облыстық телеарналарда есту қабілеті төмен адамдар үшін сурдоаударма қатар жүретін бағдарламалар дайындау және тарату қажет.

- психологиялық-физиологиялық дамуы мен жеке мүмкіндіктерінің ерекшеліктері негізінде мүгедектермен жұмыс істейтін педагогикалық кадрларды дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыруды ұйымдастыру;

- білім беретін ғимараттарға мүгедектердің еш кедергісіз кіріп-шығуын қамтамасыз ету және олардың осы мекемелерден білім алуын ұйымдастыру қажет.

Шараны жүзеге асыру барысында пандустар, арнайы жасақталған жұмыс орындары мен жалпы пайдалану орындары қолданылады.

Мүгедектердің қоғамдық бірлестіктері егде мүгедектерді дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыруды ұйымдастырады.

Мүгедектерді кәсіби тұрғыдан бейімдеу және психологиялық қолдау жүйесін құру үшін:

- еңбекке қабілетті мүгедектер үшін кәсіби тұрғыдан қайта бейімдеу және психологиялық қолдау бағдарламаларын әзірлеу. Бұл бағдарламалар кәсіби мақсатқа жетудің әдіс-тәсілдерін меңгеруге, кәсіби тұрғыдан өзін-өзі жүзеге асыру ынта-жігерін арттыруға және «Мен» салауатты бейнесін қалыптастыруға бағытталған модульдерден тұруы тиіс;

- тұрақты негізде мүгедектер қоғамы базасында еңбекке қабілетті мүгедектер үшін топтық психологиялық-кәсіби бейімдеу сабақтарын өткізу. Бұл сабақтар еңбек қызметіне жарамды, еңбекке қабілетті жастағы мүгедектерді психологиялық-кәсіби бейімдеу тұрғысынан қолдау қолжетімділігін арттырады;

- «халықты жұмыспен қамту» мемлекеттік мекемесіне өтінішпен барған мүгедектер үшін тұрақты негізде кәсіби тұрғыдан бейімдеу шараларын өткізу және мүгедектермен жасалған жұмыс қорытындылары бойынша тоқсан сайын мәліметтермен алмасу.

<p>Мүгедектер үшін ақпараттық кеңістіктің қолжетімділігін қалыптастыру</p>	<p>– БАҚ-та (республикалық, аймақтық, жергілікті басылымдарда немесе телеарналарда) мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты әлеуметтік жарнамалар беру; – мүгедектерді еңбек нарығындағы жағдаймен және жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерімен таныстыру; мүгедектердің БАҚ-қа қолжетімділігін қамтамасыз ету.</p>
---	---

БАҚ-та (республикалық, аймақтық, жергілікті басылымдарда немесе телеарналарда) мүгедектерді еңбекке орналастыруға қатысты әлеуметтік жарнамалар беру:

- психолог және тұрғындарды жұмыспен қамту қызметінің кеңесші мамандарының қатысуымен мүгедектердің мүмкіндіктері

ҒТАМР
06.77.97

Галина Каминская

*ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің
«Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық
ғылыми-зерттеу институты» РМҚК
(Астана қ., Қазақстан)*

**МҮГЕДЕКТЕРДІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ӘСЕР ЕТЕТІН
ФАКТОРЛАРДЫҢ ЖІКТЕЛІМІ**

Аңдатпа. Бұл мақала ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің қаржыландыруымен 034 «Еңбекті қорғау саласындағы қолданбалы ғылыми зерттеулер» бюджет бағдарламасының нәтижелері бойынша жазылды.

Мақалада мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлар зерттеліп, жүйеленді. Мүгедектердің тіршілік әрекетінің қолжетімді ортасын құру мәселелерін реттейтін халықаралық және отандық нормативтік-құқықтық негіздер көрсетіліп, мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторларға жан-жақты талдау берілді.

Практикалық маңыздылығы: мүгедектердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету, олардың құқықтарын қорғау және еңбек қатынастарын орнатудың кепілін нығайту бойынша мемлекеттік саясатты жетілдіруде қолдануға болады.

Түйінді сөздер: Мүгедек еңбегі және мамандығы, нормативтік-құқықтық база, жұмыс істеу құқығы, мүгедектігі бар адамдардың еңбек жағдайын бағалау және жетілдіру, әлеуметтік белсенділік, ақпаратқа қолжетімділік, демалыс мүмкіндігі, мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмысқа орналастыру мониторингі.

Галина Каминская
**КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА
ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ**

Аннотация. Настоящая статья подготовлена по результатам выполненной НТП, финансируемой Министерством здравоохранения

и социального развития Республики Казахстан по бюджетной программе 034 «Прикладные научные исследования в области охраны труда» и посвящена изучению, анализу и обобщению международного опыта исследований и систематизации факторов, влияющих на занятость инвалидов. Приведены международные и отечественные нормативно-правовые основы, регулирующие вопросы создания доступной среды жизнедеятельности инвалидов. Установлены физиологические факторы (учет биологического фактора, который отображает работоспособность человека, анатомо-функциональный потенциал свойств и качеств человека, необходимых для трудовой деятельности, в частности, учет типа и формы инвалидности, степени трудоспособности, мобильности: учет психологического фактора, который выражает отношение к труду инвалида, наличие трудового опыта и последствия его разрушения, психологические резервы трудоспособности в зависимости от индивидуальных особенностей инвалида).

Установлены социально-экономические факторы, которые учитывают пол, возраст, образование, профессию инвалида, а также факторы образовательного, информационного, лечебно-профилактического характера.

Анализ нормативно-правовой основы и оценка нормативных требований использования труда инвалидов дают подробный анализ слабых мест и нормативных барьеров к дальнейшему развитию в изучаемом направлении.

Экспериментальным путем выявлены организационно технические и социально экономические факторы, которые являются основными барьерами для продуктивной занятости инвалидов в РК.

Разработаны: классификация факторов, оказывающих влияние на занятость инвалидов и основные направления по обеспечению занятости инвалидов в Республике Казахстан.

Практическая значимость – результаты исследований могут быть применены для совершенствования государственной политики по обеспечению занятости инвалидов, осуществления защиты их прав, укреплению гарантий в установлении трудовых отношений.

Ключевые слова: *труд и профессия инвалида, нормативная база, право на труд, оценка условий труда и обустройства инвалидов, социальная активность, доступность информации, проведение досуга, мониторинг занятости инвалидов.*

Сонымен бірге мүгедектерді жұмыспен қамту саласында нормативтік база құру қажет. Ол бір жағынан, басқа санаттағы жұмысшылардың мүгедектерге арналған жұмыс орындарына қолжетімділігін шектесе, екінші жағынан, мүгедектердің ашық еңбек нарығындағы жұмыс орындарына таласуына мүмкіндік береді.

Мүгедектерге арналған кепілді мемлекеттік базалық жәрдемақы көбейген жағдайда мүгедектердің барлық топтары үшін арнайы мемлекеттік жәрдемақы оңтайландырылады. Осыған байланысты базалық мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақының мөлшері қазіргі алып жатқан мемлекеттік жәрдемақы мөлшерінен көбейеді.

ҚР-да жұмыс іздеп жүрген мүгедектерді кәсіби тұрғыдан бейімдеу жүйесі болмағандықтан, дамыған елдердегідей мүгедектерді кәсіби оңалтуға қатысатын құрылымдар жұмысына электрондық кәсіптік-сызбалық анықтама енгізу керек. Бұл бағдарламалық әдіс мүгедектер үшін қолжетімді мамандықтар тізімін қалыптастыруға, сондай-ақ мүгедектің еңбегін пайдалану үшін нақты жұмыс орындарын бейімдеуге қатысты ұсыныстар жасауға жағдай жасайды.

Мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты білім беру деңгейін жетілдіру	– мүгедектердің барлық деңгейдегі кәсіби білім алу қолжетімділігін қамтамасыз ету; – мамандыққа қайта бейімдеу жүйесін құру және мүгедектерге психологиялық қолдау көрсету.
---	--

Мүгедектерге барлық деңгейдегі кәсіби білімнің қолжетімділігін қамтамасыз ету үшін:

- мүгедектерді оқытып, кейін жұмысқа орналастыру үшін қазіргі еңбек нарығына ең қажет мамандықтар (кәсіптер) тізімін дайындау;
- жыл сайын мүгедектердің психологиялық-физиологиялық дамуы мен жеке мүмкіндіктерінің ерекшеліктері негізінде кәсіби білім беретін мекемелерде кәсіптер (мамандықтар) бойынша оқу орындарын ұйымдастыру;
- қашықтан оқыту технологияларын пайдалану арқылы мүгедектерді оқытуға арналған кәсіби білім беру бағдарламаларын жасау және енгізу. Бұл шара мүгедектердің кәсіби білім алуына қолжетімділігін арттыру мақсатында қолданылады. Денсаулығына байланысты білім беру мекемелерінде пәндерге қатысуға мүмкіндігі жоқ және үйде оқуға мұқтаж мүгедектер кәсіби білім алу мүмкіндігіне ие болады;
- мүгедектерді оқытатын педагогикалық кадрларды дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттыру;

Мүгедектерге арналған квоталау жүйесіне қатысты (кәсіп-орындардағы жұмыс орындарының белгілі саны) заңнамаға өзгерістер енгізу қажет. АҚШ, Ұлыбритания, Скандинавия, Канада сияқты елдерде мүгедектерге арналған квота жүйесі болмаса да, жұмыс берушілерден мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмысқа қабылдауда оң қатынасты талап етеді, оған қоса мүгедектердің жұмыс орындарын жасақтауға да үлкен мән береді.

Қазіргі кезде медициналық-әлеуметтік сараптама комиссиясының еңбекке қатысты ұсыныстары мүгедектердің жұмысқа орналасуына кері әсерін тигізіп отыр. Олардың сипаты белгісіздеу және де мүгедектерге қолжетімді бірнеше мамандықты ғана ұсынып, жұмыс орындарының аясын тарылтып отыр. Мүгедектердің кәсіби мүмкіндіктерін анықтауда жаңа технологиялар қолданылуы қажет.

Елімізде мүгедек адамдарды дайындау және қайта дайындау жүйесінің сапасы өте төмен, яғни жұмыс аяғына дейін жеткізілмеген десе болады. Жұмыс берушілер жұмыс орнында оқыту шарты үшін жылына бір рет қаржы бөлетін Францияның тәжірибесін қарастыру керек. Мүгедектерді оқытуды субсидиялау арқылы олардың кейін жұмысқа орналасуына мүмкіндік береді.

Мүгедектерге білім берумен қоса, оларға жұмыс орындарын құратын инвестициялар мемлекет үшін қайтарымды шығындар болып табылады, яғни еңбекақы төлеу қорына мүгедектер кіріс салығын, ал жұмыс берушілер салық төлейді.

<p>Мүгедектер еңбегі нарығын қалыптастыру</p>	<p>– жұмыспен қамтылған және жұмыс орындарына мұқтаж мүгедектердің мәліметтер қоры (мүгедектерді жұмысқа орналастыруға арналған), мүгедектердің кәсіби дайындығын (қайта даярлау) жүзеге асыратын мекемелер; – мүгедектердің барлық топтары үшін мемлекеттік жәрдемақыны оңтайландыру; – электрондық кәсіптік-сызба анықтамасын жасап, енгізу</p>
--	---

Қазіргі таңда елімізде мүгедектердің еңбек нарығы жалпы еңбек нарығының сегменті ретінде дамымаған. Мүгедектердің еңбек нарығын ұйымдастыру үшін мүмкіндігі шектеулі адамдар арасынан жұмыс күшіне сұраныстар мен ұсыныстарды қалыптастыру керек. Ол үшін ең алдымен мәліметтер қорын құру қажет:

- жұмыс істейтін және жұмыс орындарына мұқтаж мүгедектер;
- мүгедектерге арналған жұмыс орындары;
- мүгедектердің кәсіби дайындығын (қайта дайындығын) жүзеге асыратын мекемелер.

Galina Kaminskaya
CLASSIFYING OF FACTORS INFLUENCING EMPLOYMENT OF THE DISABLED

Abstract. The analysis provided in this article is based on the results of the research funded by the Ministry of Health and Social Development of Kazakhstan on “Employment Security and Health” and is aimed at examining, analyzing and summarizing of the factors affecting the employment of the disabled persons. The author discusses international and national legislation governing the building of barrier-free living environment for disabled people.

The author enumerates the factors of physiological nature such as biology, which shows the capacity of body; anatomical and functional potential of individual properties and qualities necessary for successful for employment; in particular, the type of severity of disability the extent of ability to work, as well as mobility; psychological factor i.e. the attitude to work; work experience and the consequences of its destruction; moral and emotional state of the disabled persons.

Further, the author discusses socio-economic factors such as gender, age, education, professional qualification of the disabled as well as such factors as information, treatment and the measures of preventive character.

Analysis of the legislation on the employment of the disabled showed the shortcomings and obstacles; these are factors of managerial and technical, social and economical character preventing the disabled from successful employment.

The author developed a classification of the factors affecting the employment of the disabled and the guidelines to improve the situation in Kazakhstan.

The practical significance of the research is that the results can be applied to improve the policy on the employment of the disabled, to promote fulfillment and respect of their rights, to improve their employment security.

Keywords: *work and profession of disabled, regulatory framework, right to work, evaluation and improvement of working conditions of persons with disabilities, social activity, access to information, leisure activities, monitoring of employment of persons with disabilities.*

Кіріспе. Еңбек ету құқығы Қазақстан Республикасының әрбір азаматының, оның ішінде мүгедек адамның (еңбекке қабілеттілігі шектелген адам) табиғи әрі негізгі құқығына жатады. Ауру белгілерінің болуы қоғамның басқа мүшелері сияқты қажеттіліктері бар мүгедекті қоғамның толыққанды мүшесі ретінде қарастыруға кедергі болмауы тиіс.

Зерттеудің осы бағыты еңбек нарығындағы еңбек шарттарының үнемі өзгеруіне, экономиканың дамуына, әлеуметтік-еңбек қатынастарының өзгеруіне, мүгедектер еңбегі саласында кемсітушіліктің күшеюіне, қазіргі қоғамның өзгеру үдерістеріне және отандық, шетелдік авторлардың еңбектерінде көрініс табуына байланысты мүгедектердің жұмыспен қамтылуы мәселесінің теориялық және практикалық маңыздылығымен түсіндіріледі [1-5].

Жұмыстың мақсаты – мүгедектерді жұмысқа орналастыруға қатысты практикалық ұсыныстар әзірлей отырып, оларды жұмыспен қамтуға әсер ететін объективті және субъективті факторларды бағалау.

Ғылыми жұмыс нәтижелерін жүзеге асыруда төмендегідей әлеуметтік сұраныс анықталды. Елімізде мүгедектерді жұмыспен қамту мәселесін шешу әлемнің көптеген елдері сияқты едәуір қиындықтарға ұшырап отыр. Оның негізгі себебі – мүгедектердің еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігінің төмендігі және оларды жұмыспен қамту кезінде еңбек шарттарының болмауы. Кей жағдайда мүгедектерді арнайы жұмыс орнымен қамтамасыз етіп, оларға жалақы төлеу жұмыс берушілер үшін экономикалық тұрғыдан тиімсіз. Сондықтан мүгедектерге арналған бос жұмыс орындары өте сирек кездесетіндіктен, мүгедектер арасындағы жұмыссыздықты азайтудың негізгі құралы жұмыс орындарын жүйелі есепке алу болмақ. Мүгедектерге арналған бос жұмыс орындары бойынша ақпараттың жеткіліксіз болуы да маргиналды тұрғындар тобын толықтыруға жағдай жасап отыр.

Елдегі әлеуметтік-экономикалық жағдайға байланысты қазір осы мәселенің өзектілігі артуда. Өйткені мүгедектердің басым көпшілігінің зейнетақы мөлшері олардың ең төменгі күнкөрісін қамтамасыз ете алмай отыр (қосымша қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін олардың шығындарын да жаппайды).

Елімізде еңбекке жарамды мүгедектер санының өсуі, еңбек нарығындағы алаңдаушылық және қоғамның мүгедектерге қатысты қарым-қатынасының өзгеруі тұрғындардың осы санатын жұмыспен

Мүгедектердің қоғаммен етене араласуын ілгерілету үшін:

- қоғамның мүгедек адамдарға оң көзқарас қалыптастыру бағытында жүйелі жұмыс жасау, оларды жұмысқа орналастыруда кедергі келтіретін стереотиптерді жою;
 - қоғамдық мүгедектер ұйымдарын мониторингке тарту арқылы мүгедектердің тіршілік салаларындағы ортаға қолжетімділігін қамтамасыз ету жұмыстарын жалғастыру;
 - мүгедек жеткіншіктердің кәсіптік және жоғары білім алуына қолжетімділікті қамтамасыз ететін кешенді арнайы бағдарламаларды жүзеге асыру (арнаулы мекемелерде ғана емес, жоғары және орта арнайы білім беретін оқу мекемелерінде) қажет.
- Мүгедектерді жұмысқа орналастыру саласында кәсібилендіру, кәсіби тұрғыдан оңалту және көрсетілетін қызметтер сапасын арттыру үшін:*
- жұмысқа орналастыру саласында көрсетілетін қызметтердің нақты стандарттарын;
 - еңбекке қабілеттілігін анықтаудың әдістемесі мен стандарттарын жасау және енгізу;
 - елімізде арнайы реабилитолог дәрігерлерді дайындауды жолға қою;
 - дәрігерлік кеңестің болжамы негізінде қажет мамандардың саны мен түрлері бойынша мүгедектерге арналған жұмыс орындарының квотасын қамтамасыз ету;
 - үйде жұмыс жасауға қатысты шараларды күшейту керек.

<p>Мүгедектердің жұмыспен қамтылуын мемлекеттік реттеуді жетілдіру</p>	<ul style="list-style-type: none"> - жұмыс уақытының ұзақтығын, түнгі уақыттағы жұмысты шектеу және т.б. регламенттейтін шектеулерден бөлек жұмысқа орналастырудың тең қолжетімдігі; - мүгедектер үшін квоталау жүйесін оңтайландыру; - мүгедектің потенциалды мүмкіндіктері түсінігін заңнамамен бекіту; - жұмыс берушілердің мүгедектерді кәсіби тұрғыдан дайындауын заңнамамен бекіту.
---	---

Мүмкіндігі шектеулі адамдардың басқалармен бірдей жұмыс жасайтын шетелдік тәжірибені ескерсек, мүгедек адамдардың жұмысқа орналасу құқығын қорғау, жұмыс уақытының ұзақтығы мен түнгі уақыттағы жұмысын шектеуді регламенттейтін ҚР ЕК 224, 225, 226-баптарына өзгерістер енгізу қажет. ЗАИ баламасы бойынша мүгедектерді жұмысқа қабылдап, олардың жұмысына қатысты шешімдерді мүгедектер шығаруы тиіс.

тіршілік әрекетіне қолжетімді орта құру. Дей тұрғанмен, аталған мәселелерді нормативтік реттеудің көптеген ережелері мен аспектілері оны жүзеге асыру және жетілдіру мониторингін қажет етеді.

Нәтижелерді талқылау. Зерттеу нәтижелерін талқылау жұмысқа қабілетті жастағы мүгедектер санының артуына, елдегі қалыптасқан демографиялық жағдайға, еңбек нарығындағы алаңдаушылыққа, сондай-ақ қоғамның жалпыәлемдік стандарттарға бейімделіп, мүгедектерге қатысты қарым-қатынастың өзгеруіне байланысты мүгедектерді жұмыспен барынша қамту қажеттігін көрсетті. Мүгедектерді жұмыспен қамту – көпқырлы мәселе, оның шешімі халықаралық тәжірибені жан-жақты талдауға негізделіп, отандық шынайылыққа бейімделген ұсыныстар түрінде берілген.

Жоғарыда айтылғандарды қорыта келгенде, елімізде мүгедектерді жұмыспен қамту нәтижелілігін арттыруға қатысты құқықтық, білімдік, экономикалық, ақпараттық және де басқа да шаралар төмендегілер арқылы жүзеге асады:

- мүгедектерді жұмыспен қамту мәселелерін құқықтық реттеу бойынша ҚР нормативтік-құқықтық актілеріне өзгерістер;
- мүгедектерді кәсіби оқытуды қолдауға қатысты ұсыныстар;
- мүгедектерді жұмысқа орналастыру бойынша ұсыныстар;
- мүгедектердің еңбегін пайдалану мақсатында жұмыс берушілерді ынталандыру механизмдерін дамыту ұсыныстары;
- мүгедектерді еңбекке орналастыру мәселелерін ақпараттық тұрғыдан қамтамасыз етіп, осы саладағы зерттеу еңбектерін жетілдірудің басқа да бағыттарын енгізу.

Елімізде мүгедектерді жұмыспен қамтуға қатысты негізгі бағыттар мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін қолданыстағы факторлар жүйесі мен мүгедектерді жұмысқа орналастыру мәселелерін шешетін халықаралық үрдістерді талдау негізінде айқындалған.

Қазақстан Республикасында мүгедектердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ететін әр бағытты жан-жақты қарастырып өтейік.

<p>Мүгедектерді жұмысқа орналастыру және жұмыспен қамту саласындағы әлеуметтік саясатты дамыту</p>	<p>– мүгедек адамдардың қоғаммен етене араласуын ілгерілету; – мүгедектерді жұмысқа орналастыру саласында кәсіби бейімдеу және кәсіби тұрғыдан оңалту, көрсетілетін қызметтер сапасын арттыру; – үкіметтік емес ұйымдар мен қоғамдық бірлестіктерді мүгедектерді жұмысқа орналастыру мәселелеріне тарту</p>
---	---

қамту қажеттілігін тудырып отыр. Осыған орай мүгедектердің еңбек ету құқығын жүзеге асыруда мынадай қиындықтар кездеседі:

- мүгедектер жұмысқа орналасуы мүмкін бос жұмыс орындары (арнайы мамандықтар тізімі) жүйелі есепке алынбауы;
- мүгедектерге арналған жұмыс орындарын құрып, жасақтауда ортақ талаптардың болмауы;
- жұмыспен қамтылған мүгедектер жөнінде жүйелі мониторинг жүргізілмеуі.

Қазіргі кезде мүгедектерді жұмыспен қамту, оны қалыптастыру механизмі, мүгедектердің қолданатын еңбек түрі және оларды жұмысқа орналастыру тиімділігі кешенді тұрғыда зерттелмеген. Ал бұл зерттеудің өзектілігін негіздеп, зерттеу жүргізудің қажеттілігін айқындайды.

Зерттеу әдістері. Зерттеу барысында мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін субъективті және объективті факторлар мәселелері бойынша отандық және шетелдік еңбектер зерделенді. Қазақстандағы, жақын және алыс шет мемлекеттердегі мүгедектерді жұмыспен қамту, олардың әлеуметтік қорғалуын мемлекеттік реттеу мәселелері бойынша нормативтік-құқықтық актілерге талдау жасалды.

Зерттеу бағыты бойынша талдау жазбасы дайындалды. Жазба кіріспеден, әлемдік тәжірибеден, мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлар жіктелімінен, әлемдегі және еліміздегі мүгедектіктің қазіргі жағдайы, қабілеттілігі шектеулі адамдардың құқықтық қорғалуы мен жұмыспен қамтылуы мәселелерін реттейтін халықаралық нормативтік-құқықтық негіздерді талдаулардан тұрады. Сондай-ақ шет мемлекеттердің зерттеулері негізінде мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлардың жіктелімі берілді.

Жүргізілетін зерттеудің ғылыми маңыздылығы мен өзектілігін негіздеу, олардың бәсекеге қабілеттілігін, практикалық құндылығы мен зерттеу нәтижелерінің тиімді қолданылуын қамтамасыз ету мақсатында мүгедектерді жұмыспен қамту мәселелері бойынша ғылыми-ақпараттық және патенттік ізденістер жүргізілді.

Зерттеу нысаны бойынша жүйелі (халықаралық патент жіктелімінің индексі бойынша), лексикалық (кілт сөздер бойынша) және авторлық (автордың аты-жөні бойынша) ақпараттық сұраныстарды қолдана отырып, патенттік, ғылыми-техникалық, конъюнктуралық, нормативтік

құжаттама мен мемлекеттік тіркеу материалдарына (диссертациялар мен авторефераттар), сондай-ақ теориялық зерттеулер әдісін, оның ішінде, талдау, аспектілік, салыстырмалы, сыни тұрғыдан және жүйелі талдау әдістерін қолдана отырып, оның құрамдас бөліктеріне ғылыми-ақпараттық зерттеу жасалды.

Талдау әдісі нысанды терең зерттеп, аргументтер мен функциялар арасында нақты байланыс орнатуға мүмкіндік береді.

Жүйелі талдау әдісі жүйе элементтері арасындағы байланысты анықтап, олардың тұтас жүйе әрекетіне әсерін айқындайды. Зерттеу нысанын тәжірибеден бөле қарастыруға, тіпті одан қашықтықта, бір ғана теориялық материал арқылы статикада қарастыруға болады.

Сыни тұрғыдан талдау ғылыми мәтіннің артықшылығы мен кемшілігін анықтауға бағытталған.

Аспектілік талдау ғылыми мәтінді нақты бір көзқарас тұрғысынан, қандай да бір ілім негізінде белгілі бір теориялардың немесе идеялардың призмасы арқылы қарастыру кезінде қолданылады.

Мәселелік талдау шешілмеген, бірақ зерттеліп жатқан мәселелерді талдауға бағытталған. Зерттеудің белгілі бір әдістерінің, балама және жеткілікті фактологиялық материалдардың, не болмаса ортақ тәсілдің болмауы нақты мәселені қоюды және интерпретациялауды көздейді.

Салыстырмалы талдау екі не одан көп идеялардың, тәсілдер мен шешімдердің ортақ және айрықша белгілерін салыстырып, анықтау үшін қолданылады.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторларды анықтау барысындағы патенттік зерттеу синтетикалық талдау әдісі негізінде патенттік-техникалық зерттеулер түрінде жүргізіледі.

Синтетикалық талдау әдісі әрбір жекелеген құжатты немесе осындай түрдегі олардың белгілі бір жиынтығын ұсынуға бағытталған. Бұл әдіс қандай болмасын ғылыми-ақпараттық қызметтің міндетіне барынша толық жауап береді.

Зерттеу барысында зерттеу нысанының техникалық деңгейі мен үрдістері, сондай-ақ зияткерлік меншіктің қолданылуы мен олардың құқықтық қорғалуы бағаланды. Зерттеу нысанының патенттік тазалығы, одан бөлек іріктелген құжаттардың техникалық шешімдерінің мәні, олардың артықшылықтары мен жеке еңбектерінің қолданылу мүмкіндіктері зерделенді.

Мүгедектерге арналған еңбек шарты мен арнайы жұмыс орнын құру ерекшеліктерін бағалау үшін Астана және Қарағанды қалаларындағы

«Мүгедектерді кәсіби оңалту және жұмыспен қамту туралы» №168 Халықаралық еңбекті ұйымдастыру ұсыныстары жұмысшы мүгедектердің тең мүмкіндіктерді пайдаланып, жұмыс алуды, оны сақтап қалу және қызмет бойынша көтерілуді қамтамасыз ететін (оның жеке таңдауы мен жеке сәйкестілігіне жауап беретін) мәселелерге назар аударады. Оңалту мен жұмыспен қамтуға байланысты бірқатар ұсыныстар қарастырылған [24].

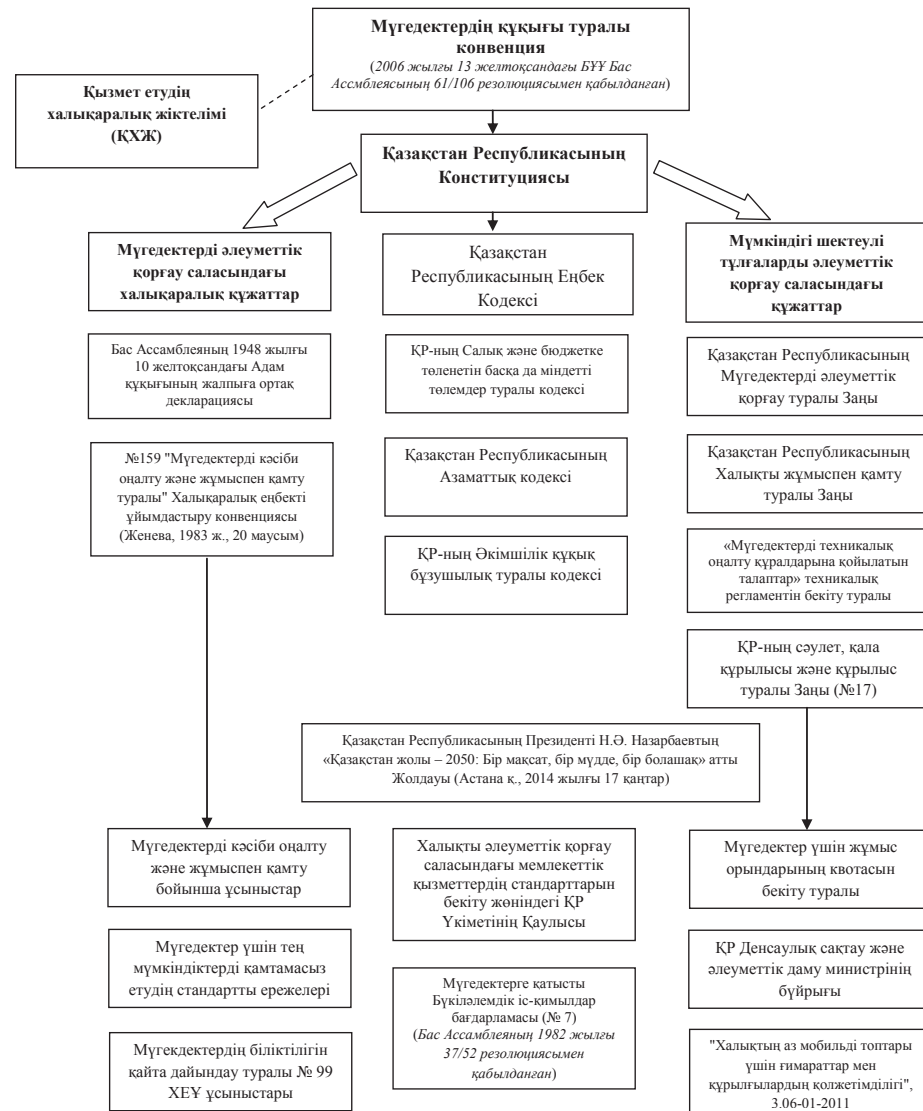
«Мүгедектерді біліктіліктен қайта өткізу туралы» № 99 Халықаралық еңбекті ұйымдастыру ұсыныстарында мүгедектердің кәсіби дайындықты еңбекке қабілетті жұмысшылармен бірге және бірдей жағдайда алу, сондай-ақ мүгедектердің кәсіби дайындығын қамтамасыз ету үшін жұмыс берушілерді ынталандыру жөніндегі шараларды дайындау талаптары жазылған; мұндай шаралар жағдайға қарай қаржы, техникалық, медициналық немесе кәсіби көмекті қамтуы мүмкін. Жұмыс берушілер мен жұмысшылар ұйымдармен тығыз ынтымақтастықта жұмыс істеп, мүгедектердің тиісті жұмысқа орналасып, оны сақтап қалуы үшін барлық мүмкіндіктерді ұсыну мақсатында шаралар қабылдауы тиіс.

Бас Ассамблеяның 1993 жылғы 20 желтоқсандағы 48/96 резолюциясымен қабылданған Мүгедектерге тең мүмкіндіктер қамтамасыз етудің стандартты ережесіндегі әртүрлі сипаттағы шаралар бөлігінде кәсіби аурулардың алдын алу, еңбекке қабілеттілігін жоғалту және мүгедектіктің алдын алу мақсатында жұмыс орындарын құру ережесін қарастырады, мүгедектерді жұмыспен қамту талаптары, әсіресе олардың құқықтары бойынша қолдау шаралары (кәсіби дайындықты, ынталандыру квоталарын белгілеу және т.б.) да көзделген.

Бас ассамблеяның 1982 жылғы 3 желтоқсандағы 37/52 резолюциясымен қабылданған мүгедектерге қатысты Бүкіләлемдік іс-қимылдар бағдарламасында жұмыспен қамту мақсаттары, осы мәселенің тарихы мен тұжырымдама қамтылған.

Мүгедектік саласындағы негіз қалаушы халықаралық құқықтық құжаттар Қазақстан Республикасында ратификацияланды. Мүгедектерді жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғауға қатысты барлық нормативтік-құқықтық база қайта зерделеніп, бірыңғай нормативтік-құқықтық реттеу жүйесіне (мүгедектер үшін қолжетімді тіршілік әрекетінің ортасын құру) жинақталды (9-сурет).

9-суретте көрсетілгендей, барлық нормативтік құжаттар елімізде қолданыста бар: мүгедектерді жұмыспен қамту және олардың



9-сурет. Мүгедектер үшін тіршілік әрекетінің қолжетімді ортасын құрудың нормативтік-құқықтық реттеу жүйесі

Мүгедектерді кәсіби оңалту және жұмыспен қамту жөніндегі конвенция мүгедектерді кәсіби бейімдеу, кәсіби оқыту, жұмысқа орналастыру және жұмыспен қамтуды ұйымдастыру және бағалау мәселелерін қарастырады (*Мүгедектерді кәсіби оңалту және жұмыспен қамту туралы № 159 Халықаралық Еңбекті ұйымдастыру конвенциясы/ Женева, 1983 жылғы 20 маусым*).

«Қазақ соқырлар қоғамы» мен «Қазақ саңыраулар қоғамы» қоғамдық бірлестік кәсіпорындарында зерттеулер жүргізілді.

Осы кәсіпорындарда сауалнама жүргізу әдісі арқылы ақпарат жиналып, мүгедектердің жұмыс орнының жасақталуына бақылау жасалды. Әзірленген сауалнамаларға сәйкес, респонденттер зерттелетін жұмыс орындарының «қауіпсіздігі», «жайлылығы», «қолжетімділігі» мен «ақпараттылығы» және өндірістік факторлардың белгіленген нормаларға сәйкестігін 5 балдық көрсеткіш бойынша бағалады.

Кәсіпорындарда белгілі бір еңбек шарты бойынша жұмыспен қамтылған мүгедектердің еңбек шарттары мен сипатының мәселелері зерттеліп, талданды. Жұмысшылардың еңбек шарттарының санитарлық-гигиеналық сипаттамасы қарастырылып, технологиялық процестің негізгі эргономикалық факторлары анықталды, мүгедектердің жұмыс орнын жасақтаудың жақсарту мүмкіндіктері зерттелді.

Шет мемлекеттердің тәжірибесін ескеріп, натурлық зерттеулер жүргізу негізінде мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлардың жіктелімі, сондай-ақ мүгедектердің жұмыспен қамтылуына қатысты ғылыми негізделген ұсыныстар әзірленді.

Жүйелі талдау бірыңғай кешен ретінде еңбек шарты мен мүгедектерге арналған арнайы жұмыс орнын жасақтау ерекшеліктерін бағалауды қарастыруға мүмкіндік беріп, жұмыстың жекелеген кезеңдерінің негізгі байланыстары мен қағидаттарын анықтауға жағдай туғызды.

Ретроспективті әдіс мүгедектердің жұмыс орындарына қолжетімділігін анықтайтын ұйымдастырушылық, техникалық, әлеуметтік үрдістер мен экономикалық субъективті және объективті факторларды зерделеуге жаңа мүмкіндік ашты.

Әлеуметтанулық әдіс респонденттердің мәліметтерін жинақтап, талдау негізінде зерттеуге қатысушылар және олардың еңбек шарты мен сипаты жөнінде объективті мәліметтер алуға жағдай жасады.

Сарапшылық әдіс алынған ақпаратты тексеріп, өндірісте жұмыспен қамтылған мүгедектердің еңбек шарттары мен сипаты туралы мамандардың пікірлерін орташалау мақсатында қолданылды. Бұл әдістің негізгі артықшылығы ғылыми-зерттеу жұмысын орындау кезінде алынған мәліметтерді жан-жақты талдау мүмкіндігінде болып отыр.

Зерттеу нәтижелері. Басымдықтар мен мүдделердің өзгеруі нәтижесінде мүгедектік саласындағы ұлттық әлеуметтік саясат

тұжырымдамалары үнемі ауысып отыратыны белгілі. Мүгедектік саласындағы ұлттық әлеуметтік саясат тұжырымдамасын құрудың негізі ең алдымен қабылданған идеялар жүйесі мен мүгедектік үлгісіне, соған сәйкес тұтас қоғамның, оның әлеуметтік институттары мен мүмкіндігі шектеулі адамдардың өзара қарым-қатынастары мен міндеттеріне байланысты [6].

Мүгедектіктің үлгілері. Мүгедектік саласында әлеуметтік саясатқа әсер еткен немесе әсер ететін мүгедектіктің әртүрлі үлгілері біріктіріліп, мынадай үш парадигмаға бөлінуі мүмкін: тұлғалық-орталықтық, популяциялық-орталықтық және аралас.

Тұлғалық-орталықтық парадигма адамның кемістігі түрінде мүгедектікті анықтайтын үлгілерді қамтиды. Бұл үлгі бойынша адам өз өміріне жауапты, қоғам оған тек қажетті жағдай жасайды. Кемістікті жоймаған жағдайда қоғам мүгедектің қоғамға кірігу құқығын танымайды және мүгедектіктің үлгісіне қарай оны не шеттетеді, не мүгедекті толыққанды мүше ретінде қарастырмай, қайырымдылық қызметін атқарады. Аталған парадигма мүгедектіктің мынадай үлгілерінен тұрады.

Архаикалық үлгі христиан қоғамына дейін болған, дене немесе психикалық кемістіктеріне байланысты мүгедектікті өзіне азық табуға (алғашқы қоғамда), не болмаса жауынгер, не қоғамның толыққанды азаматы болуға (ерте дәуірде) қабілетсіздігі ретінде қарастырған.

Мүгедектіктің *діни (адамгершілік) үлгісі* «күнәсі үшін берілген жаза» деп қарастырады және белгіленген нормаларды сақтайтын өнегелі адам азап шегіп, бақытсыз болуы мүмкін емес деген көзқарасты ұстанады. Мүгедектіктің басқа да үлгілері қарастырылды. Атап айтсақ, мүгедектікті дерт, ауру, созылмалы немесе уақытша психологиялық, физиологиялық, анатомиялық кемістік ретінде қарастыратын *медициналық үлгі*, денсаулығының бұзылуы салдарынан еңбекке жарамсыздығын белгілейтін *экономикалық үлгі* және қандай болмасын міндеттерді дені сау азаматтармен бірдей орындауға қабілетсіз деп сипаттайтын *функционалдық шектеулер үлгісі* [7, 8, 9].

Популяциялық-орталықтық парадигма. Бұл парадигма ХХ ғасырдың екінші жартысында Ұлыбритания мен АҚШ-та әзірленген мүгедектіктің бірқатар үлгілерін қамтиды. Олардың қатарында марксистік, тәуелсіз өмір сүру үлгісі, психологиялық-әлеуметтік,

факторлардың елеулі рөлі анықталады. Мәселен, мүгедектер кәсіби білім алып, кәсіби тұрғыдан қалыптасқан кезінде олардың әлеуметтік-педагогикалық және еңбекке бейімделуі арасындағы алшақтық айтарлықтай үлкен. Мүгедектердің кәсіби тұрғыдан өзін-өзі анықтау шеңберіндегі субъективті жоспар мәселесіне келер болсақ, оған өздерінің жеке, әлеуметтік, кәсіби мүмкіндіктерін білмеуі, өз білімі мен кейін жұмысқа орналасудағы сәйкессіздік, қолжетімді мамандықтар туралы ақпараттың, олардың мінездемелері мен өкілдеріне қойылатын талаптардың жеткіліксіздігі, әлеуметтік тұрғыдан жеткілікті бейімделмеу, маңызды әлеуметтік дағдыларының қалыптаспауы, жұмысқа жалпы дайындығының болмауы, инфантильділік, кәсіби оқыту мен жұмысқа орналастыру кезінде белсенділіктің төмен деңгейі жатады.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін құқықтық факторлар. Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін маңызды факторлар нормативтік-құқықтық актілерден, оның ішіне заңдар, стандарттар, конвенциялар, ұсынымдар мен декларациялардан тұрады (9-сурет).

Азаматтың еңбек етуге деген құқығы – Адам құқығының жалпыға бірдей декларациясына сәйкес адамның іргелі құқықтарының бірі. Мүгедектердің жұмыс істеу құқығы Мүгедектердің құқығы туралы конвенциясында жарияланған. Ол мүгедектердің еңбек қызметі мен жұмыспен қамтылуына қатысты мемлекеттің міндеттемелері үшін құқықтық негіз белгілейді.

Қабылданған Халықаралық тіршілік әрекеті мен денсаулықтың шектелуі, қызмет етудің жіктелімінде (бұдан әрі – ХҚЖ) адамның шектелуі мен қызмет етуі тұрғысындағы жағдайларды сипаттап, осы ақпаратты жүйелеудің негізін қалайды [10].

мүдделерін жеткізу қиындау соғады. Сондықтан мүгедектердің қажеттіліктері, олардың ерекшеліктері туралы екіұшты түсініктер пайда болуы мүмкін. Осындай бұрмаланған түсініктер негізінде қорқыныштар мен үрей туып, мүгедек пен социум арасындағы байланысты қиындататыны белгілі.

ИНТРАКТ зерттеу ұйымы (Халықаралық Үкіметтік емес ұйымдар шеңберіндегі зерттеу ұйымы) Орталық Азия елдеріндегі, оның ішінде Қазақстандағы мүгедек адамдардың құқығы мен өмір сүру сапасын талдай келгенде, зерттеу жұмысының алдын ала нәтижелері мүгедек адамдардың білім алу қолжетімділігі шектелгендігін: білікті педагогтер мен арнайы бағдарламалардың болмауын; психологиялық оңалтуды мүгедек адамдарға ғана емес, олардың ата-аналарына, туған-туыстарына да ұйымдастыру қажеттігін; инклюзивті білім беру толық көлемде жүзеге асырылмайтынын көрсетті. Мүгедек адамдардың ең бірінші қажеттілігі мен басымды бағыты кәсіби тұрғыдан бейімдеу және оқыту болып отыр [23].

Қоғамдық мүгедектер бірлестігінің мәліметтері бойынша жұмысқа қабілетті мүгедектердің жұмысқа қамтылмауының негізгі себептері: жұмысқа орналасу қажеттілігінің жоқтығы (35,9%), кәсіби білімнің болмауы (26,7%), мамандығының денсаулығы бойынша медициналық көрсеткіштерге сәйкес келмеуі (10,6%), жұмысына қанағаттанбауы (8%), алған біліміне сәйкес жұмыстың болмауы (4,8%).

Мүмкіндігі шектеулі жандардың кәсіби тұрғыдан өзін өзі анықтау (жұмысқа орналасу) ерекшеліктерін объективті және субъективті факторлар анықтайды. Объективті көрсеткіштер қатарында еңбек әлеуеті, ауру сипаты мен ерекшелігі, жарақаттың салдары, функциялардың бұзылу сипаты мен деңгейі, клиникалық және еңбек болжамы, белгілі бір мамандық бойынша еңбек қызметіне қатысты көрсетілімдер мен қарсы көрсетілімдер, тұтас алғанда мүгедектің оңалу әлеуеті бар. Сонымен қатар мүмкіндігі шектеулі азаматтардың кәсіби өзін-өзі анықтау ерекшелігі аймақтың жалпы әлеуметтік-экономикалық жағдайымен де (жұмыссыздық деңгейі, еңбек нарығындағы сұраныстар, кәсіпорындар мен ұйымдарда мүгедектерге арналған квотаның бөлінуі және т.б.) тығыз байланысты.

Мүгедектердің кәсіпті таңдауы, кейін сол бойынша кәсіби білім алып, жұмысқа орналасу нәтижелілігі шеңберінде субъективті

әлеуметтік-саяси және мәдени үлгілер бар. Осы үлгілердің ортақ белгісі мүгедектікті адам денсаулығының бұзылуы және оған әлеуметтік ортаның бейімделмеуі арасындағы өзара іс-қимылдарды қарастырады. Соған сәйкес, мүгедек мәселесі көп жағдайда әлеуметтік ортаның бейімделуіне байланысты шешіледі және сол үшін қоғамға жауапкершілік жүктеледі.

Аралас парадигма. Бұл парадигма мүгедектікке берілетін тұлғалық-орталықтық және популяциялық-орталықтық парадигмаларға тән екі тұжырымдық көзқарасты қамтитын үлгілерден тұрады.

Медициналық-әлеуметтік (оңалту) үлгі мүгедектікті биологиялық және әлеуметтік мақұлық ретінде адамның қоршаған ортамен қарым-қатынасында дамудың әртүрлі деңгейін қамтитын күрделі категория ретінде анықтайды. Бұл үлгі 1980 жылы Дүниежүзілік сауда ұйымы (ДСҰ) әзірлеген Тіршілік әрекетінің бұзылуы, шектелуі және әлеуметтік жетіспеушіліктердің халықаралық жіктеліміне негізделген. Онда мүгедектік алғаш рет халықаралық деңгейде қарастырылған (еңбек қызметінде ғана емес, сондай-ақ өзіне өзі қызмет көрсету, қозғалу, оқу және басқа да тіршілік ету санаттарында). Медициналық-әлеуметтік үлгі мүгедектердің қоғаммен етене араласуы үшін мүгедектікке әкелген патологияға сәйкес кешенді көмек қажеттігі жөніндегі түсінікке негізделеді. Бұл ретте мүгедектерге медициналық қана емес, сондай-ақ реәлеуметтену мүмкіндігін беретін, ескі әлеуметтік байланыстарды қалпына келтіретін немесе әлеуметтік мәртебеге ұқсас жаңа сәйкестік құруды ұсынатын әлеуметтік сипаттағы көмек те ұсынылады.

Халықаралық тіршілік әрекеті мен денсаулықтың шектелуі және қызмет көрсетудің жіктелімінде көрініс алған биопсихологиялық-әлеуметтік үлгі аталған мәселедегі барлық көзқарасты біріктіріп, биологиялық, тұлғалық және әлеуметтік тұрғыдан денсаулықтың әртүрлі қырларына ортақ пікірді қамтамасыз етуге тырысады. Бұл үлгі мүгедекке, сондай-ақ оны қоршаған ортаға қатысты әртүрлі шаралар қолдануға бағытталған. Нәтижесінде мүгедек қана емес, тұтас қоғам да өзгеруі тиіс [10].

Сайып келгенде, мүгедектік саласындағы әлеуметтік саясаттың тұжырымдары мүгедектік үлгілерінің ауысуына байланысты өзгереді.

Сонымен қатар қазіргі терминологиядағы қайшылықтарды айта кеткен жөн. Мүгедектікке қатысты терминологияны қолдану

мәселесі бойынша 1983 жылы 20 маусымда қабылданған № 159 «Мүгедектерді кәсіби оңалту және жұмыспен қамту туралы» Халықаралық еңбекті ұйымдастыру конвенциясына көңіл аудару керек. Онда «мүгедек» түсінігіне берілген анықтама тар мағынада қарастырылған.

Конвенцияның 1-бабының 1-тармақшасына сәйкес, «мүгедек» терминіне «дене немесе психикалық кемістіктеріне байланысты тиісті жұмысқа орналасу, оны сақтау және қызмет бойынша көтерілуде мүмкіндіктері айтарлықтай шектелген тұлғалар» деген түсінік берілген. Бұл экономикалық үлгі анықтамасына ұқсас. Алайда Конвенцияда ол тар шеңберде берілгенін ескеру керек.

2006 жылы 13 желтоқсанда БҰҰ-ның Бас Ассамблеясында қабылданып, 2015 жылы ҚР-да ратификацияланған «Мүгедектердің құқықтары туралы» конвенцияда «мүгедек» және «мүгедектікке» берілген түсініктер мүлдем басқаша тұжырымдалған. Конвенцияның алғысөзінде «мүгедектік – эволюцияланатын ұғым және денсаулығы бұзылған адамдар мен қоғам өміріне басқалармен бірдей толық әрі тиімді қатысуына кедергі келтіретін қарым-қатынастық және орта тосқауылдары арасындағы өзара іс-қимылдың нәтижесі болып табылады». ҚР-да Конвенцияның қабылдануы мүгедектігі бар адамдардың құқықтарын қорғауға бағытталған халықаралық құқықты дамытуда үлкен қадам болды (*Мүгедектердің құқықтары туралы конвенция: БҰҰ Бас Ассамблеясының 2006 жылғы 13 желтоқсандағы 61/106 резолюциясымен қабылданған, <http://online.zakon.kz>*).

Кейбір шет мемлекеттердің заңнамасында мүгедектік ұғымына бірнеше түсінік берілген [11]. Мысалы, АҚШ-тың «Американдық мүгедектер туралы» Заңында «мүгедек» ұғымына әлеуметтік-құқықтық үлгі, ал «Әлеуметтік қамсыздандыру туралы» заңда экономикалық үлгі тұрғысынан түсінік берілген. *Нәтижесінде, заңнамаға мүгедектік үлгісін ауыстырусыз мүгедектіктің жаңа тұжырымдамасын енгізу мүмкін емес.*

Сонымен бірге әлемдегі және Қазақстандағы мүгедектіктің қазіргі жағдайын талдай келгенде, мүгедектер саны өсіп келе жатқанын байқауға болады.

Жаһандық мәліметтерге сүйенсек, мүгедектер жалпы әлем тұрғындарының шамамен 15%-ын құрайды. Олардың ішінде 785 млн-нан 975 млн-ға дейінгі азаматтар – еңбекке қабілетті жаста (15 жастан бастап немесе одан жоғары) және жұмыс күшінің

Мүгедектердің әлеуметтік бейімделуі – маңызды объективті критерийлердің бірі, яғни әлеуметтік белсенділік, ақпараттың қолжетімділігі, бос уақытты өткізу сияқты іс-қимылдар арқылы мүгедектің социо-мәдени ортаға тартылуы.

Мүгедектердің басым көпшілігінің зейнетақы мөлшері ең төменгі күнкөрісін қамтамасыз етіп қана қоймай, қосымша қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін олардың шығындарын да жаппайды. Бұл да мүгедектерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ететін экономикалық фактордың маңыздылығын айқындайды. Азаматтардың осы санатын жұмыспен қамту қажеттігі жұмысқа қабілетті жастағы мүгедектер санының артуымен (елдегі демографиялық жағдаймен орын алған), еңбек нарығындағы алаңдаушылықпен, сондай-ақ қоғамның мүгедектерге қатысты қарым-қатынасының өзгеруімен байланысты туындап отыр.

Жергілікті деңгейде атқарушы органдар мүгедектерді жұмыспен қамтуды жұмыс орнының жалпы санының 3% көлемінде мүгедектерге арналған жұмыс орындарына квота белгілеу, жеке кәсіпкерлікті дамыту есебінен мүгедектерге арналған қосымша жұмыс орындарын ашу, ҚР заңнамасына сәйкес мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін арнайы, сондай-ақ әлеуметтік жұмыс орындарын құру, мүгедектерді кәсіби тұрғыда оқытуды ұйымдастыру арқылы қамтамасыз етеді.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін ақпараттық-білім беру факторлары. Мүгедектердің барлық типтері үшін ең басты тосқауыл ақпараттық кедергі болып отыр. Мүгедектер жалпы және өздеріне тікелей қатысы бар ақпараттарды алуда қиындықтарға ұшырауда (функционалдық кемістіктері, мүгедектерді мемлекеттік қолдау шаралары, оларды қолдаудың әлеуметтік ресурстары туралы). Бұл алдымен экономикалық себептерге (басылымдарға жазылуға, не оларды сатып алуға, не болмаса теледидар мен радиоқабылдағышты жөндеуге мүмкіндігінің жоқтығы), арнайы ақпарат тасымалдағыштардың тапшылығына (сурдоаудармалар қатар жүретін бағдарламалар, брайль қарпіндегі кітаптар, зағиптарға арналған дискілер және т.б.) және қазіргі ғаламдық ақпараттық жүйелердің (Интернет сияқты) жеткілікті дамымауына байланысты орын алып отыр.

Екінші жағынан, мүгедекті қоғамнан шеттететін ақпараттық кедергілер де бар, мәселен мүмкіндігі шектеулі жандардың қоғамға өз көзқарастары мен ұстанымдарын, өзінің қажеттіліктері мен

Мүгедектерге жағдай жасау үшін, мүгедектігі бар жеке адам ғана емес (өмірге бейімдеу үшін), бүкіл қоғам өзгеруі қажет.

Зерттеудің осы кезеңінде этиологиясы мен сипаты әртүрлі, денсаулығы шектелген әртүрлі жас аралығындағы адамдарды оңалту, әлеуметтік бейімдеу және қоғамға кірігу мәселелері бойынша теориялық және практикалық еңбектер жинақталды. Жалпы, аталған еңбектерде медициналық үлгіден әлеуметтік үлгіге көшу заңдылығы байқалады. Мүгедектерді оңалтудың қазіргі үрдісі оларды қоғамға бейімдеп, «норма» көрсеткіштеріне жақындату емес, олардың ерекшеліктері мен қажеттіліктері негізінде тең құқылы белсенді азаматтар ретінде қоғаммен толыққанды араласуына бағытталған.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін әлеуметтік-экономикалық факторлар. Қазіргі әлеуметтік саясатты қалыптастыру адамгершілік пен экономикалық тиімділік қағидаттары арасында белгілі бір теңдікке жетусіз, өзара бір-бірін толықтыратын әлеуметтік және экономикалық көрсеткіштерді қолданусыз мүмкін емес. Әлеуметтік саясатты талдау және бағалаудың қазіргі әдіс-тәсілдері «әлеуметтік шығын және әлеуметтік пайда» салыстырмалы әдісін, яғни әлеуметтік және экономикалық нәтижелерді бағалаудағы кешенді тәсілді қолдануды қарастырады.

Қазақстанда еңбек құқығының алдында тұрған әлеуметтік міндеттердің бірі мүгедектер еңбегінің құқықтық реттелуін қамтамасыз ету болып отыр. Қазіргі жағдайда жұмыс берушілерге мүгедектерді жұмысқа алу тиімсіз, өйткені заңнамада аталған санаттағы азаматтардың еңбегіне ерекше талаптар қойылған. Жұмыс берушілердің мүгедектерді жұмысқа алуға деген енжарлығы көбіне жұмыс орнын құрып, жасақтауда шығынға ұшыраймын деген қауіптен туындап отыр. Мүгедектердің барлығы дерлік қолайлы жағдай жасауды талап етеді немесе мүгедектерге арналған жұмыс орнын жасақтау үшін шығын көп кетеді не болмаса қиындықтар ұшырайды деген теріс пікір қалыптасқан.

Мүгедек тұлғаларға қатысты мемлекеттің саясаты мүгедектер және олардың қоғаммен етене араласуы туралы әлеуметтік түсінік қалыптастыруға бағытталған. Әлемдік тәжірибеде мүгедектіктің шамамен ондаған тұжырымдамалық үлгісі (саясат) бар, шет мемлекеттердің заңнамасы қандай да бір осы үлгілерге немесе бірнеше үлгілердің жиынтығына негізделген (*Мүгедектерге тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі БҰҰ-ның стандартты ережелері/ Нью-Йорк, 1993 жылғы 20 желтоқсан*).

елеулі үлесі формалды емес экономиканы қамтыған дамушы елдерде мекендейді [12].

Мүгедектердің жұмыс күшіне қатысу коэффициенті көптеген елдерде төмен. ЭЫДҰ-ға мүше елдерге қатысты соңғы мәліметтер еңбекке қабілетті жастағы мүгедектердің жартысынан көбі мүгедек емес еңбекке қабілетті азаматтардың бестен бір бөлігімен салыстырғанда, экономикалық тұрғыдан белсенді еместігін көрсетеді.

Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының мәліметтеріне сүйенсек, бұл көрсеткіш тұрғындар санының өсуіне, медицина ғылымының жетістіктері мен халықтың қартаюуына байланысты артып келеді.

БҰҰ Даму бағдарламасының мәліметтері бойынша мүгедектердің 80%-ы дамушы елдердің үлесіне келеді. Елдер арасындағы жұмыссыздар коэффициентін салыстыру мүгедектік пен статистикалық әдіснамаға берілген анықтамалардағы ұлттық ерекшеліктерге байланысты қиыншылықтарға ұшырауда. Мәселен, Қырғызстанда 160 000, Тәжікстанда 166 593 мүгедек адам тіркелсе, Украинада 4,5 млн адамға мүгедектіктің ресми мәртебесі берілген [13].

Сонымен бірге осындай шамада денсаулығы нашар және еңбекке жарамсыз азаматтар бар. Олардың барлығы медициналық, психологиялық және әлеуметтік-экономикалық, оңалту шараларын қажет етеді. Басқаша айтсақ, мүгедектік бір адамның немесе адамдар тобының ғана емес, бүкіл қоғамның мәселесіне айналып отыр. Кез келген елдің еңбекке жарамсыз азаматтары – өз қызметінде әлеуметтік саясатты бірінші қатарға қоятын мемлекеттің қамқорлығына зәру.

ТМД елдеріндегі мүгедектердің саны бұдан да көп болуы мүмкін, өйткені мүгедектікті растау үшін азаматтардың барлығы дерлік әлеуметтік қорғау бөлімшелерінің көмегіне жүгіне бермейді.

Әлеуметтік және экономикалық факторлар, жұмыссыздық, медициналық қызметтер бағасының жоғары болуы, науқас адамдардың ауруы асқынған кезде көрінуі, диспансерлеудің болмауы еңбекке қабілетті тұрғындар арасында мүгедектіктің кең таралуына әсерін тигізіп отыр.

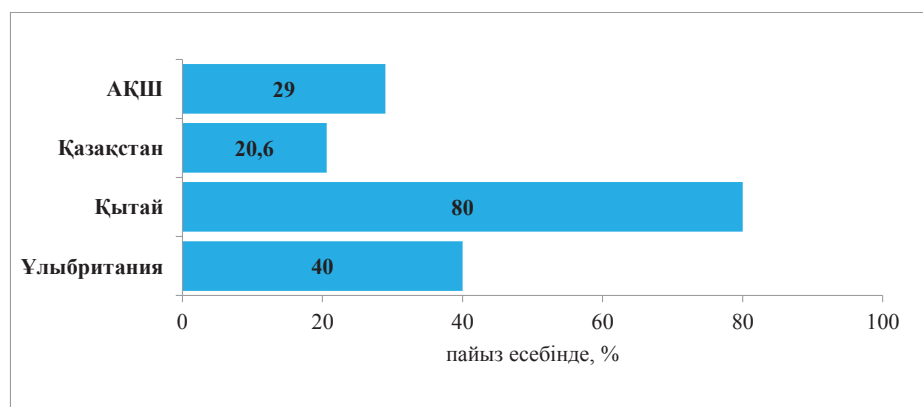
Осыған байланысты жоғарыда аталғандар әлемнің барлық елдерінде және қоғамның кез келген тобында мүгедектердің болаты-

нын көрсетіп отыр. Олардың саны әлдеқайда көп және жыл сайын артып келеді.

Жаһандық бағалауға сәйкес, мүгедектер әлем тұрғындарының 15%-ын құрайды. Олардың 785 млн-нан 975 млн-ға дейінгілері еңбекке қабілетті жаста (15 жастан жоғары) [12]. Елдер арасындағы жұмыссыздар коэффициенттерін салыстыруда қиындықтар ұшырасатынын ескерсек, мүгедектерді жұмыспен қамтудағы алшақтық мемлекетаралық және аймақаралық аралықта кездесетіні сөзсіз.

Әлемде 500 миллионнан астам адам ақыл-ой, дене немесе сенсорлық бұзылу салдарынан мүгедек атанып отыр. Олар да қоғамның басқа мүшелері сияқты өз құқықтары мен мүмкіндіктерін пайдалануы тиіс [14].

Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің мәліметтеріне сүйенсек, 2013 жылы мүгедектердің саны тұрғындардың жалпы санынан 572,7 мың адамды немесе 3,4%-ды құраған. Олардың ішінде зейнеткер жасындағы мүгедектер – 23,9%, еңбекке қабілеттілері – 64,7%. 2014 жылы 627 мың мүгедек адам тіркелсе, оның ішінде 404,6 мың адам – еңбекке қабілетті жаста. Бұл ретте отбасында жалғыз асыраушы болып табылатын жұмыспен қамтылған мүгедектер 20,6%-ды (82607) құрайды. АҚШ-та мүмкіндігі шектеулі адамдардың жұмыспен қамтылғандар үлесі 29%-ды (54 млн мүгедек ішінде), Ұлыбританияда 40%-ды (5 млн мүгедек ішінде) құрайды, ал Қытайда 60 млн мүгедектің 80%-ы жұмыспен қамтылған (1-сурет).



1-сурет. Жұмыспен қамтылған мүгедектерге салыстырмалы талдау, %

тартып жатады. Оның себебі, олар өздеріне жүктелген міндеттерді орындай алмайды немесе оларды жұмысқа қабылдау үшін арнайы еңбек шарттарына едәуір шығын кетеді дегенге әкеп тірейді. Мүгедек адамдардың еңбек ету құқығын жүзеге асыруды қиындататын факторлар – тиісті білім мен кәсіби дайындығының болмауы, көлікпен жүрудің қолайсыздығы, жұмыс орнына, инфрақұрылым нысандарына қолжетімсіздігі мен мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін басқа да факторлар. Міне, осы факторларды зерделеп, жүйеге түсіру – бүгінгі уақыттың талабы.

Мүгедектер үшін ең негізгі әрі қиын кедергілердің бірі кеңістіктік-орта болып табылады. Тіпті дене тұрғысынан шектелген тұлғаларда қозғалтқыш құралдар болғанымен де (протез, арба, арнайы жабдықталған көлік), тұрғын үй мен көлік ішінде ұйымдастыру процесі мүгедектер үшін қиынға соғады. Тұрмыстық іс-қимылдарға, өз-өзіне қызмет көрсету, еркін қозғалу үшін құрал-жабдықтар мен құрылғылар жеткіліксіз. Сенсорлық ақауы бар азаматтар қоршаған орта туралы хабарлайтын арнайы ақпараттық құралдардың тапшылығына бетпе-бет ұшырасып отыр. Ақыл-ой-психикасы шектелген тұлғалар үшін ортаға бейімделу және қауіпсіз қозғалу мүмкіндіктері жасалмаған.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін емдік-профилактикалық (оңалту) факторлар. БҰҰ қабылдаған мүгедектерге қатысты Дүниежүзілік іс-қимылдар бағдарламасында ерте диагностикалаудан басқа медициналық қызмет көрсету, кәсіби тұрғыдан оңалту, қосымша құрылғылармен қамтамасыз ету мәселелері (өзін күтуге дайындық, тәуелсіз өмір сүру, ақыл-кеңес беру және әлеуметтік салада көмек көрсету бағытында) қарастырылған [14].

БҰҰ-да қабылданған тұжырымға сәйкес, «оңалту – мүгедектерге қызметтің дене, ақыл-ой, психикалық және/немесе әлеуметтік деңгейіне барынша қол жеткізу мүмкіндігін беретін іс-қимылдар, осылайша олардың өмірін өзгертуге, тәуелсіз болу шеңберін кеңейтуге бағытталған құралдарды ұсыну арқылы қолдау көрсету».

Оңалту жоғалтқан функцияларын қамтамасыз ету және/немесе қалпына келтіру, не шығынның орнын толтыру, не болмаса функциялардың болмауы немесе функционалдық шектеулер шараларынан тұрады. Оңалту кезінде медициналық көмек қана көрсетілмейді. Оған аясы мен қызметі кең шаралар кіреді.

шаралар қабылдануы қажет. «Ақылға қонымды бейімделу» нақты жағдайда қажет болғанда адамның басқа құқықтары мен негізгі бостандықтарын басқалармен тең дәрежеде жүзеге асыруды қамтамасыз ету немесе іске асыру мақсатында мөлшерлес емес немесе ақталмаған салмақ болмайтындай қажетті және сәйкес келетін модификациялар мен түзетулерді енгізуді білдіреді. Бұл ретте Мүгедектерді қорғау туралы конвенцияда мүгедектерді ақылға қонымды бейімдеуден бас тарту мүгедектік белгісі бойынша кемсітушілік ретінде анықталған. Осыған байланысты мемлекет заңнамаға ақылға қонымды бейімдеуді қамтамасыз ететін міндеттерді енгізуге міндетті, ал кемсітушілікке қарсы заңнамада ақылға қонымды бейімдеуден бас тарту кемсітушіліктің бір түрі ретінде түсінік берілуі керек.

Конвенцияға сәйкес жұмыс берушілер, қызметтерді жеткізіп берушілер мен басқа да тұлғалардың мүгедектерді ақылға қонымды бейімдеуді қамтамасыз етудің заңды міндеттемелері бар. Заңнамада мемлекеттік, сондай-ақ жекеменшік сектор саласындағы жұмыс берушілер жекелеген жұмысшы мүгедектерді ақылға қонымды бейімдеумен қамтамасыз етуге жауапты екендігі қарастырылуы керек. Үкімет жұмысшы мүгедектердің ақылға қонымды жеке қажеттіліктерін қамтамасыз ететін икемді әрі балама еңбек шарттарын ынталандыруға, реттеуге қатысты бағдарламалар әзірлейді. Мұндай бағдарламалар машиналар мен құралдарды, еңбек міндеттері, жұмыс уақыты мен еңбекті ұйымдастыру мазмұнын жаңартуды, сондай-ақ мүгедектерді жұмысқа орналастыруды жеңілдету мақсатында жұмыс орнына қолжетімділікті қамтамасыз ететін өндірістік ортаға бейімдеуді көздейді.

ҚР-ның 13.04.2005 жылғы «Қазақстан Республикасында мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заңында жұмыс орындарының жалпы санының 3% мөлшерінде мүгедектер үшін жұмыс орындарының квотасын белгілеу арқылы мүгедектердің жұмыспен қамтылуын жергілікті атқарушы органдармен қамтамасыз ету нормасы қарастырылған (*Қазақстан Республикасының 2005 жылғы 13 сәуірдегі №39-III «Қазақстан Республикасындағы мүгедектерді әлеуметтік қорғау туралы» Заңы*).

Бұл норма оны іске асыру механизмі және оның орындалуына бақылаудың болмауы нәтижесінде орындалмай отыр. Жекелеген жағдайда жұмыс берушілер мүгедек жандарды жұмысқа алудан бас

Қазақстандағы мүгедектіктің негізгі себебі, жалпы сипаттағы аурулар болып табылады, бұл ретте алғашқы мүгедектіктің құрамындағы қан айналымы ағзаларының аурулары (18,6%) бірінші, қатерлі ісіктер (14,1%) екінші, психикалық ауытқулар (12,1%) үшінші, ал барлық жабық жарақаттар (11,9%) төртінші орынды алады. Сондай-ақ кәсіби аурулар мен өндірістік жарақаттар (1,3%) да мүгедектіктің басты себептері болып отыр [15].

Республикадағы мүгедектердің қазіргі жағдайын талдасақ, олардың саны жылдан жылға артса да, жұмыспен қамтылуы бұрынғы көрсеткішті сақтап отыр. Осыған байланысты мүгедектерді қоғамдық белсенді өмірге тарту мемлекеттік негізгі міндеттердің бірі болуы тиіс.

Эксперимент нәтижелері, нақты мәліметтер, өзара байланыстар мен заңдылықтар. Осы жұмыс шеңберінде жүргізілетін зерттеу эксперименттерінің теориямен өзара байланыстары мен заңдылықтарын орнату үшін, мүгедектерді жұмыспен қамтудың қазіргі жағдайы, сондай-ақ олардың еңбек шарттары зерделенді.

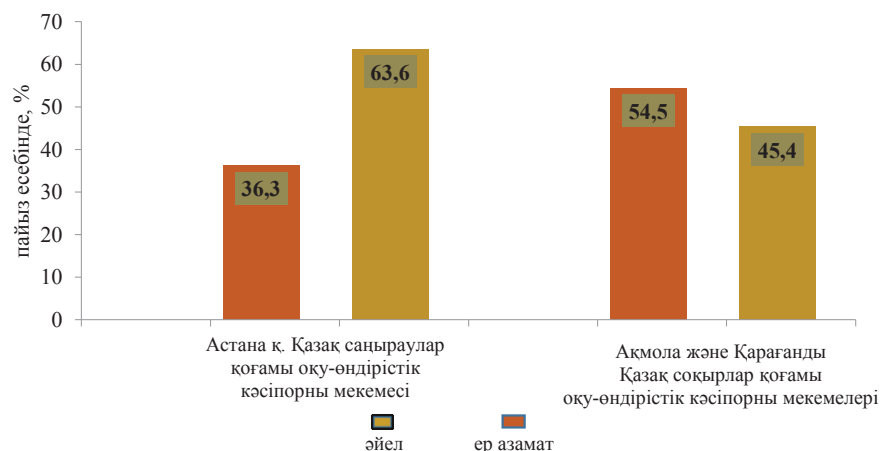
Еңбек шарттары мен мүгедектерге арналған арнайы жұмыс орындарын жасақтау ерекшеліктері зерттелетін кәсіпорындар мысалында бағаланды. Оған негізінен тігін, жиһаз жасау және полиграфиялық өнімдер өндірісіне бағытталған «Қазақ саңыраулар қоғамы» және «Қазақ соқырлар қоғамы» қоғамдық бірлестіктер құрамындағы арнаулы мекемелер (Астана, Ақмола, Қарағанды оқу-өндірістік кәсіпорындары) қарастырылды.

Жұмыс орнын бақылау, сауалнама мен қажетті ақпаратты жинау арқылы мүгедектердің жұмыс орындары бағаланды.

Сауалнама алу кезінде есту және көру қабілеттері нашар 66 мүгедек қатысты, олардың қатарында 1-топтағы – 16 (24,2%), 2-топтағы – 20 (30,3%), 3-топтағы 30 мүгедек (45,4%) болды. Сұралған мүгедек жұмысшылардың көбісі дерлік 1 мен 2-топтағы көру қабілеті нашар мүгедектер.

Көру қабілеті нашар жұмысшы-мүгедектердің сауалнама нәтижелерін талдасақ, жынысы бойынша олардың 54,5%-ы – ер азаматтар, 45,4%-ы – әйелдер. Ал есту қабілеті нашар мүгедектер сауалнамаларының нәтижесі гендерлік арақатынаста айырмашылық бар екендігін көрсетті, яғни сұралғандардың 36,3%-ы ер азаматтар болса, әйелдердің саны 2 есеге көп, яғни 63,6%. Физиологиялық фактор (жынысы) бойынша салыстырмалы талдаудың нәтижесі 2-суретте көрсетілген.

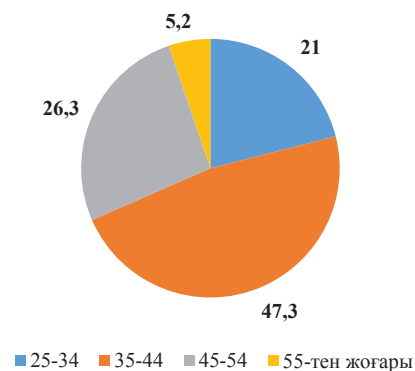
Алынған мәліметтерден нашар еститін әйелдердің саны нашар көретін әйелдерден 18,2%-ға көп екендігін көреміз. Ал нашар көретін ер азаматтар нашар еститін мүгедектерден көп. Жалпы, жұмыс істейтін әйел мүгедектердің саны жұмысшы ер азамат мүгедектерден басым түскен.



2-сурет. Есту және көру қабілеттері төмен мүгедектердің арақатынасы, %

Сонымен бірге «тігінші» жұмыс орнындағы әртүрлі жас деңгейі бойынша сауалнама нәтижесі алынды (3-сурет).

Жұмыс істейтін тігіншілердің басым бөлігі 35–44 жас аралығындағы топ (47,3%), 45–54 жас аралығындағы – 26,3%, 25–34 жас аралығындағы тігіншілер – 21%, ең аз көрсеткішті (5,2%) 55 жастан асқан тігіншілер құрайды.



3-сурет. «Қазақ саңыраулар қоғамы» оқу-өндірістік кәсіпорны мекемесінің тігін цехындағы «тігінші» жұмыс орны бойынша әртүрлі жастағы мүгедектердің арақатынасы

айырылған азаматтар (егде жастағы) және зейнеткер жасына шыққанда, пайда болған мүгедектік.

Жынысы бойынша қарастырсақ, әйелдерден гөрі ер азаматтардың жұмыспен қамтылуы жоғары. Дегенмен зерттеліп отырған мекемелерде жұмыспен қамтылған әйел мүгедектердің саны басым, оның себебі, әйелдер істейтін жұмыс орындарының көптігінен болса керек. Біздің жағдайда олар: тігінші, үтіктеуші және т.б.

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін ұйымдастырушылық-техникалық факторлар. Ұйымдастырушылық-техникалық факторға дене, ұйымдастырушылық, қоғамдық және ақпараттық сипаттағы әртүрлі кедергілерді, сондай-ақ мүгедектердің жұмыс табуына және оны сақтап қалуына кедергі келтіретін коммуникация мен көлікке қатысты тосқауылдарды жою жөніндегі қабылданған шаралар кіреді. Мүгедектердің жұмыссыз болуының негізгі себептерінің бірі – қоғамдық көліктің, жұмыс орнының қолжетімсіздігі сияқты физикалық кедергілер.

Мүгедектер құқығы туралы конвенцияның (9-бап) жалпы қағидаттары мен негізгі ережелерінің бірі қолжетімділік болып табылады және бұл жұмыс орындарымен қоса, басқа да өмір салаларында қолданылуы тиіс. Мемлекет мемлекеттік сектордағы жұмыс орындарын толық қолжетімділікпен қамтамасыз ету жұмыстарына қосымша жекеменшік сектордағы жұмыс берушілерден де қолжетімділікті қамтамасыз етуді талап ету керек. Көптеген мемлекеттер мүгедектерге арналған жұмыс орындарының қолжетімділігін қамтамасыз етуге қатысты шараларды (заңнамалық және саяси шаралардың көмегімен) жүзеге асырып отыр. Ал кейбір елдерде мүгедектер үшін пандустар салу мен жедел сатылардың (лифт) болуы сияқты мәселелер жолға қойылған.

Мемлекет мүгедектердің жұмыс орындарына тең қол жеткізудегі кедергілерді анықтап, оларды жою жөніндегі шаралардың оң міндеттемелері жөнінде жұмыс берушілерге хабардар етуі тиіс. Осыған қатысты аталған тәжірибе жұмыс берушілердің мүгедектерге кедергісіз, қолайлы орта құру ережелерін сақтау қажеттігі жөнінде ақпарат алудан, жұмыс берушілер үшін жобалаудың қолжетімділігі мен әмбебаптығы бойынша басқарушылық қағидаттарды әзірлеуден тұрады.

Мүгедектердің жұмыс орнына ақылға қонымды бейімделуін қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар, оның ішінде заңдық сипаттағы

айтарлықтай әсерін тигізетінін айта кету керек. Үнталандыру әлеуеті іске қосу механизмін атқарады. Жұмысшы еңбек барысында қандай қабілеттерін дамыту және оны қалай қолдану қажеттігін анықтайды;

- жүйке жүйесі мен мінез-құлқы деңгейін анықтау. Мүгедектің бойындағы жүйке-психикалық қысымның үш деңгейі бар: елеулі, қалыпты және мардымсыз. Бұл еңбек қызметінің түрлерімен тығыз байланысты, өз кезегінде жұмысшының жағдайына байланысты белгілі бір жұмыс орнында мүгедектің еңбегін тиімді қолдануға мүмкіндік береді;

- мүгедектердің бейімделуін қамтамасыз ету, жалпы бұл өз кәсібіне, еңбек қызметіне қанағаттануы десек те болады. Бірақ мүгедектің дәл осы кәсіптің оқуын оқып, жұмыс істеуі, әсіресе мүгедектің алғашқы пайда болу кезеңінде тұрақсыз, сыртқы қолайсыз әсерден ол жоғалуы да мүмкін. Осыған байланысты аталған субъективті фактор мүгедектерді жұмыспен қамтуда маңызды рөл атқарады. Нәтижесінде, мүгедектердің кәсіби тұрғыда бейімделуі кәсіпті игеру және одан кейінгі кезеңдерде де психологиялық қолайлы жағдай ретінде қарастырылады;

- мүгедектің өмірлік ұстанымдарын ескеру. Мүгедектердің өмірлік ұстанымдарының негізгі типтері бар, атап айтсақ: белсенді-жағымды, енжар-жағымсыз және белсенді-жағымсыз. Өмірлік ұстанымы белсенді-жағымды, жұмыспен қамтылған мүгедектердің саны енжар-жағымсыз мүгедектер санынан басым.

Жалпы алғанда, мүгедектер ұстанымының мынадай түрлерін бөліп көрсетуге болады: белсенді, белсенділігі аз, енжар. Өз жағдайын жақсартуға ұмтылмаған, әлеуметтік ортаға нашар бейімделген азаматтар жұмыспен қамтудың нәтижелілігін төмендетеді.

Көптеген ғалымдар еңбек нарығындағы мүгедектерді жұмыспен қамтуды шектейтін критерийлерді көрсете отырып, мүгедектерді жұмыспен қамту үдерісіне тәуелді мынадай факторларды бөліп көрсетеді: жасы, жынысы және мүгедектің типі [17–22].

Кейбір зерттеулердің нәтижелері жұмыспен қамтылған 50–64 жасқа дейінгі топтағы мүгедектер жұмыспен қамтылған өте жас топтағы мүгедектерден едәуір аз екендігін көрсетті. Оны біздің жүргізген зерттеу жұмысымыз да растайды. Мәселен, жасына қарай мүгедекті былай бөлуге болады: еңбек қызметіне дейін мүгедектікті алған азаматтар; қызметте жүріп, денсаулығынан

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін негізгі факторларды талдай келе, «Астана қалалық Қазақ саңыраулар қоғамы оқу-өндірістік кәсіпорны» мекемесінде 12,1% мүгедек адам жұмыспен қамту орталығы қызметінің көмегімен, 21,2% жұмысшы мүгедек өз бетінше, 54,5% мүгедек туған-туыстарының, ал 12,1% мүгедек жұмысшы басқа бірлестіктер арқылы жұмыспен қамтылғанын көрсетті. «Қазақ соқырлар қоғамының» қолдауымен 66,6% мүгедек «Ақтау Қазақ соқырлар қоғамы оқу-өндірістік кәсіпорны» ЖШС-ке жұмысқа тұрса, 22,2% мүгедек жұмысшы дербес, қалған 11,1%-ы туған-туыстарының көмегімен орналасқан. «Қарағанды Қазақ соқырлар қоғамы оқу-өндірістік кәсіпорны» ЖШС-ке 91,6% мүгедек адам туған-туыстарының, 8,3% жұмысшы мүгедек Қазақ соқырлар қоғамының қолдауымен жұмысқа орналасқан.

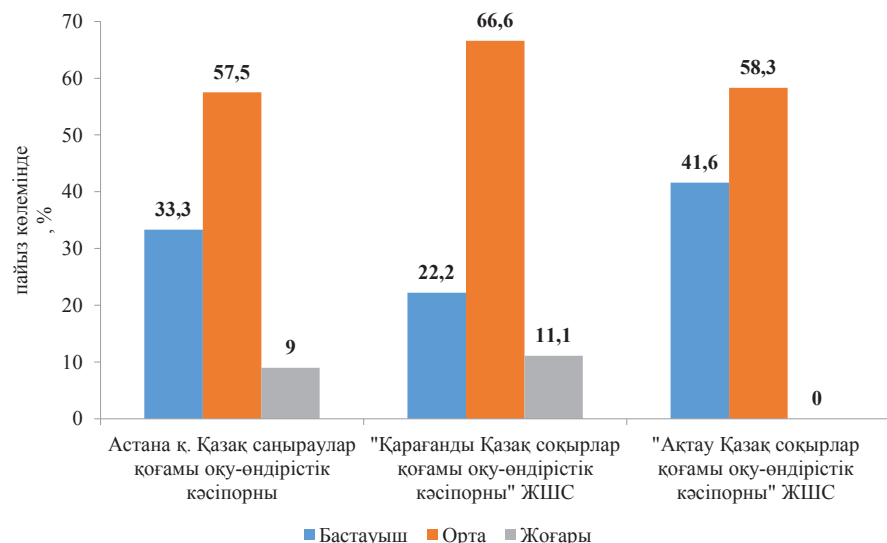


4-сурет. Жұмысқа қамтылған мүгедектердің арақатынасы, %

Берілген мәліметтерден зерттеліп отырған 3 кәсіпорында да мүгедектерді жұмысқа орналастыру жағдайы бірдей екендігін көруге болады. Мүгедектердің басым бөлігі туған-туыстарының көмегімен жұмысқа қамтылған. Осы жерде жұмыспен қамту мәселесі бойынша «Қазақ саңыраулар қоғамынан» гөрі «Қазақ соқырлар қоғамының» қызметі нәтижелі екендігін көреміз. Жалпы, жоғарыдағы мәліметтер осы ұйымдардағы басқарушылық шешімдердің кемшіліктері туралы айтуға негіз береді.

Мүгедектердің жұмыспен қамтылуына әсер ететін білім беру факторларын талдай келгенде, мынадай нәтижелер алынды. Зерттеліп

отырған кәсіпорындарда бастауыш білімі бар 32,4% мүгедек, орта білімді 60,8% және жоғары білімді 10% мүгедек жұмысшы жұмыс істейді (5-сурет).



5-сурет. Білім деңгейлері бойынша жұмысшы мүгедектердің арақатынасы, %

Бұл мәліметтерден есту қабілеті нашар 57,5% жұмысшы мүгедек орта білімді болса, 33,3%-ында – бастауыштық білім бар, ал 9%-ы жоғары білімді екендігін көреміз. Көру қабілеті нашар мүгедектердің арасында сұралғандардың 66,6%-ы – орта білімді, 22,2%-ында бастауыш білім бар, 11%-ы – жоғары білімді. Бұдан жұмыстың осы түрін орындау үшін біліктіліктің орта деңгейін игерудің өзі жеткілікті деген қорытындыға келеміз.

Еңбек шарттары мен мүгедектердің жұмыс орындарын жасақтау жағдайын бағалауға қатысты сауалнама мәліметтеріне талдау берілді. Бақылау және сауалнама жүргізу үшін 10-нан астам жұмыс орны қарастырылды.

Ақтау Қазақ саңыраулар қоғамы оқу-өндірістік кәсіпорны мекемесінде тігінші, электрик, жиһаз жасау, бухгалтер, қосалқы жұмысшы, қойма меңгерушісі, жүк тиеуші сияқты жұмыс орындарының (көру қабілеті нашар мүгедектерге арналған) «Қауіпсіздік» факторы бойынша жасақталуы мен еңбек шарттарын бақылау кезінде, ғылыми қызметкерлерден гөрі мүгедек адам-

Ең алдымен, *биологиялық фактор* адамның еңбек қызметінде қажет қасиеттері мен қабілеттерін, жұмысқа қабілеттілігі мен анатомиялық-функционалдық әлеуетін айқындайды. Оның құрамына: мүгедектіктің типі мен түрі; жұмысқа қабілеттілік деңгейі, мобильділік; мүгедектіктің пайда болу сипаты (туа біткен, жүре пайда болған) кіреді.

Мәселен, мүгедектіктің бірнеше түрін бөліп қарастыруға болады, мысалы, *мобильді мүгедектер тобы*, яғни өз бетінше жүре алатындар; *аз қозғалатындар*, яғни біреудің көмегіне жүгініп, үйде жұмыс істейтін немесе жұмыс орнына жеткізіп беруші мүгедек жандар; *мобильді еместер* немесе *төсекке таңылғандар*, біреудің көмегіне мұқтаж жандар, олар үйде ақыл-ой еңбегімен айналыса алады: елдегі қоғамдық-саяси, экономикалық, экологиялық және басқа да тақырыптарға байланысты талдау жасайды, өлең, туындылар жазады, не болмаса бухгалтерлік қызметпен және т.б. шұғылданады [16].

Мысалы, мүгедектіктің типіне қарай мүгедектерді жұмыспен қамтудың өзіне тән ерекшеліктері бар. Мысалы, Швеция мен Португалияда мүгедектікке негізінен психикалық ауру сипаттары тән. Нидерландыда қимыл-тірек жүйесі бұзылған жұмысшы адамдар басқа ауытқулары бар азаматтарға қарағанда аз. Ресейде мүгедектердің жалпы ауру белгілері бар мүгедектерден гөрі еңбекке араласуы жиі кездеседі. Біздің жүргізген зерттеу жұмысымыз бойынша, елімізде басқа мүгедектер типтерінен гөрі есту және көру қабілеттері нашар мүгедектер көп.

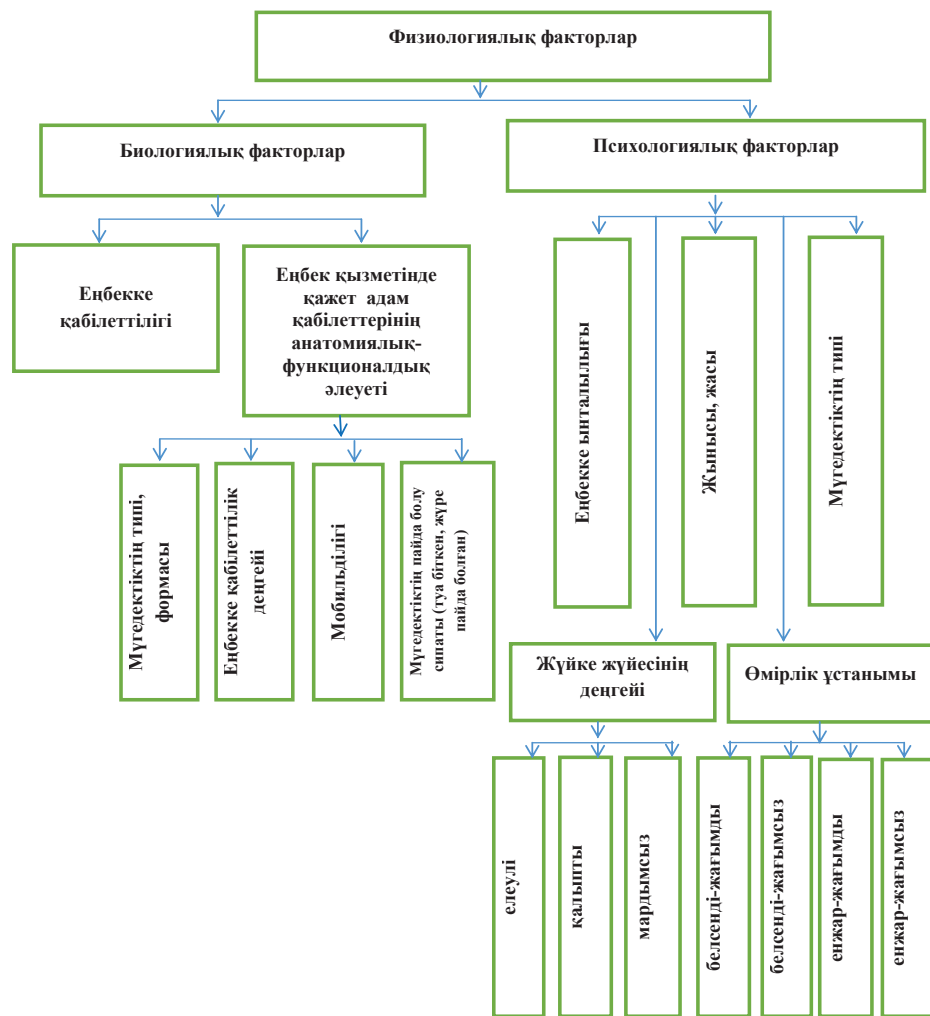
Психологиялық фактор маңыздылығы жөнінен екінші орын алады, ол мынадай жағдайда көрініс береді:

- мүгедектің еңбек етуге деген қатынасы, жұмыс тәжірибесінің болуы, мүгедектің жеке ерекшеліктеріне байланысты еңбекке қабілеттілігінің психологиялық резервтері;

- адамның еңбекке ынта-жігерін, яғни тұлғаның ішкі ниеттерін анықтап, объективті факторлар әсерінің негізінде жұмыс істеуге деген ниетінің үздіксіздігін қамтамасыз ету. Мүгедектердің еңбек ету ынталылығын бағалау – жұмыс нәтижелілігінің маңызды факторы. Бұл өндірістік қызметке әсер ететін жұмысшының еңбек әлеуетінің негізін, яғни барлық қасиеттер жиынтығын құрайды.

Сонымен бірге мүгедек тұлғасының типологиялық ерекшеліктері (жынысы, жасы, мүгедектіктің типі, қарым-қатынасы, бағыты, құндылықтары, білім алу деңгейі) еңбекке ынталандыруға

мен қабілеттеріне қарай мүгедекті еңбек нарығында жұмысшы ретінде қарастырады. Физиологиялық факторлар келесі санаттағы мүгедектерді жұмыспен қамтуды қарастыруда кешенді тәсілді қолданады. 8-суреттегі жұмыспен қамтудың физиологиялық факторларының жіктелімі мүгедекті жұмыспен қамту шеңберінде оның физиологиялық негізін құрайтын критерийлердің сан алуандығын көрсетеді.



8-сурет. Еңбек нарығындағы мүгедектердің жұмыспен қамтылуын шектейтін физиологиялық факторлар

дар өз жұмыс орындарын объективті бағалағанын аңғаруға болады. Ғылыми қызметкерлер жүк тиеуші, тігінші және бухгалтер сияқты жұмыс орындарын бағалап, осы жұмыс орындарын мейлінше «қауіпсіз» деп танып, бағаны төмендеткен. Оның себебі, жұмыс орындарын бақылап, сауалнама жүргізген кезде жұмыс орындары шашылып, өндірістік жарақат алу қаупін төндірген.

Жүк тиеуші, тігінші және бухгалтер сияқты жұмыс орындарының жайлылығын бақылау кезінде, мүгедектер де, ғылыми қызметкерлер де «қанағаттандырарлық» деп бағалаған.

Жұмыс орындарының қолжетімділігін бағалаған кезде жұмыс орнының бірі ең «қолжетімді», ал қалған жұмыс орындарына мүгедектермен қоса, ғылыми қызметкерлер де «өте жақсы» деген баға берген.

Жұмыс орындарының ақпараттылығын бағалауда сұралған жеті адамның (бухгалтер, қойма меңгерушісі, жүк тиеуші жұмыс орындары) үшеуі ғана «өте жақсы» десе, қалғандары «қанағаттандырарлық», «жақсы» деп жауап берген.

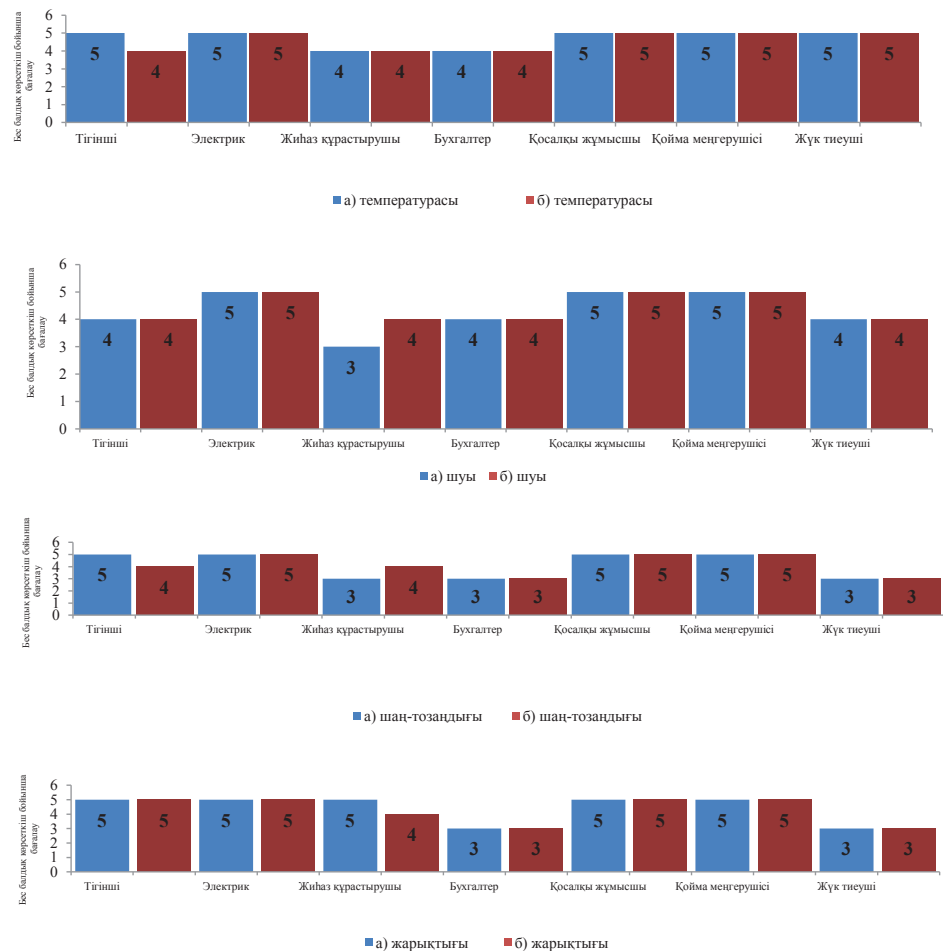
Сонымен қатар жұмыс ортасына әсерін тигізетін факторлар да бағаланды (бөлме температурасы, шу, шаң-тозаңдығы, жарықтығы) (6-сурет).

Сауалнама мәліметтерінде мүгедектермен қоса, ғылыми қызметкерлер де жұмыс орындарындағы температура режимінің жағдайын «жақсы», «өте жақсы» деп бағалаған. Шудың әсері алынған мәліметтерде оң бағаланған, тек жиһаз жасау жұмыс орны ғана «қанағаттандырарлық» деп танылған. Жұмысшылардың айтуынша, жұмыс уақытында қолданылатын арнайы құрал-аспаптар шудың деңгейін арттырады. Сонымен бірге сұралушылар мен ғылыми қызметкерлер тігінші, жиһаз жасау, бухгалтер, жүк тиеуші сияқты жұмыс орындарында шаң-тозаңның кері әсерін атап өткен. Тігінші, электрик, жиһаз жасау, қосалқы жұмысшы, қойма меңгерушісі сияқты жұмыс орындарының жарықтығына оң баға берілген. Жұмысшылар мен ғылыми қызметкерлер де аталған жұмыс орындарын «өте жақсы» деп бағалаған, тек бухгалтер мен жүк тиеуші сияқты жұмыс орындарының жағдайы «қанағаттандырарлық» деп танылған.

Жоғарыда аталған көрсеткіштер бойынша осы кәсіпорындарда мүгедектерге арналған жұмыс орындарын бағалаудың объективті бола бермейтінін айту керек. Сонымен қатар ғылыми қызметкерлер бағасының шынайылығы көп жағдайда қызметкерлердің біліктілігі

мен қолданылған аспаптық өлшегіштерге (зерттеу барысында қолданылған жоқ) байланысты. Ал бөлменің температурасы, шуы, жарықтығы сияқты параметрлерді бақылау жұмыс орнының жағдайына объективті баға беруге мүмкіндік бермейді.

Жұмыс орындарының қауіпсіздігі, жайлылығы, қолжетімділігі мен ақпараттылығы көрсеткіштерін бақылау кезінде кейбір жұмыс орындарының талаптарға сәйкессіздігі анықталды (жұмыс орындарының қобырсып, материалдардың шашылып жатуы).



6-сурет. «Ақтау Қазақ соқырлар қоғамы оқу-өндірістік кәсіпорны» мекемесінің жұмыс орындарындағы температура, шу, шаң-тозаң мен жарықтың әсерін бағалау, балл

Сонымен бірге мүгедектердің жұмыс орындарын жасақтауды жақсартуға қатысты ұсыныстар ұйымдастырушылық техникалық

сипатқа (жұмыс орындарын арнайы құрал-аспаптармен, заманауи жабдықтармен, орындықтармен жасақтау, өндірістік алаңдарды арттыру) және әлеуметтік-экономикалық сипатқа ие (зейнетақыны, жалақыны көбейту, жеткілікті жұмыс көлемімен қамтамасыз ету).

Осы зерттеу бағыты бойынша жекелеген теориялық және эксперименттік еңбектерге сүйенсек, өзара байланысқан деңгейлер бойынша келесі факторлар жіктелімін ұсынамыз. Ұсынылып отырған мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторлардың жіктелімі «Тиімді әрі сапалы еңбектің қауіпсіз, салауатты шарттарын қамтамасыз етуге бағытталған еңбекті қорғауды басқарудың өзара байланысқан әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық және емдеу-профилактикалық шаралар кешенін жүйелі бағалау» атты зерттеу тақырыбының жалпы контекстімен тығыз байланысты және де мынадай жіктеу критерийлерін бөліп қарастыруға болады: физиологиялық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, білім беру, ақпараттық, құқықтық және емдеу-профилактикалық (7-сурет).



7-сурет. Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторларды жіктеудің критерийлері

Мүгедектерді жұмыспен қамтуға әсер ететін факторларға негізделген осы критерийлерді жан-жақты ашып қарастырайық.

Индивид және оның жеке ерекшеліктерімен тікелей байланысты *физиологиялық факторлар* еңбек етуге деген мүмкіндіктері