

Д.Д. Ешпанова\*, к.э.н., доцент<sup>1</sup>

М.А. Айтказина, PhD, ассоц. профессор-исследователь<sup>2</sup>

А.Д. Каршалова, PhD, ассоц. профессор<sup>3</sup>

Е.Б. Жайлауов, PhD<sup>4</sup>

Алматинский гуманитарно-экономический университет, г. Алматы, Казахстан<sup>1</sup>

Алматинский технологический университет, г. Алматы, Казахстан<sup>2</sup>

Казахстанско-Британский технический университет, г. Алматы, Казахстан<sup>3</sup>

ТОО «RATIONAL SOLUTION», г. Астана, Казахстан<sup>4</sup>

\* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: eshranova@list.ru

## ИНКЛЮЗИВНЫЙ РЫНОК ТРУДА: КОНЦЕПЦИЯ И КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ

*Инклюзивная занятость сегодня находится в центре внимания как научного сообщества, так и правительств многих стран. Цель данной статьи заключается в проведении анализа концепции инклюзивной занятости, выявлении её ключевых аспектов и рассмотрении перспектив её развития. Для достижения этой цели, в исследовании использовались методы анализа и сравнительного анализа литературных источников, а также общенаучные методы, такие как анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстрагирование, индукция и дедукция, а также методы классификации и систематизации данных.*

*Авторами данного исследования изучены различные подходы к определению и сути инклюзивного рынка труда. Были проанализированы важнейшие характеристики этой концепции с учетом современных вызовов, таких как цифровизация и автоматизация. Это позволило авторам представить свое видение инклюзивного рынка труда, определить его сущность и выделить ключевые компоненты, такие как равные возможности, социальная справедливость и равенство возможностей. В результате анализа были подробно рассмотрены экономическая природа и специфика инклюзивной занятости.*

*Новизна данного исследования заключается в обогащении научного понимания инклюзивного рынка труда и внесении новых аспектов в научное понимание инклюзивной занятости, что обогатило теоретико-методологическую базу в данной области и предоставило основу для будущих исследований.*

*Результаты этого анализа могут послужить основой для разработки стратегий и политик, направленных на содействие инклюзивному рынку труда, что в свою очередь способствует достижению социальной справедливости и обеспечению равных возможностей в сфере труда.*

**Ключевые слова:** инклюзивный рынок труда, концепция инклюзивности, достойный труд, социальная справедливость, уязвимые группы населения, инклюзивность, равенство возможностей, цели устойчивого развития, дискриминация на рынке труда, субъекты инклюзивного рынка труда.

**Кілт сөздер:** инклюзивті еңбек нарығы, инклюзив ұғымы, лайықты еңбек, әлеуметтік әділеттілік, халықтың осал топтары, қамту, мүмкіндіктер теңдігі, тұрақты даму мақсаттары, еңбек нарығындағы кемсітушілік, инклюзивті еңбек нарығының субъектілері.

**Keywords:** inclusive labor market, concept of inclusion, decent work, social justice, vulnerable groups of the population, inclusion, equality of opportunity, sustainable development goals, discrimination in the labor market, subjects of the inclusive labor market.

**JEL classification:** J 40, J 49

**Введение.** Современный мир переживает стремительные экономические и социальные изменения, в значительной степени обусловленные цифровой трансформацией. Цифровизация оказывает огромное воздействие на рынок труда, изменяя требования к навыкам и компетенциям работников, а также структуру рабочих мест. Согласно докладу Всемирного экономического форума, технологическая модернизация к 2025 году приведет к вытеснению в результате изменения разделения труда между людьми и машинами более 85 млн. рабочих мест, созданию 97 млн. новых рабочих мест, которые будут более адаптированы к разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами [1]. В результате таких изменений определенные группы населения, такие как низкоквалифицированные работники, люди с ограниченными возможностями, длительно безработные и другие, могут столкнуться с затруднениями на рынке труда. Так, аналитики АО «Центр

развития трудовых ресурсов» определили, что 22% групп занятий в Казахстане подвержены высокому риску автоматизации, по которым работает 587 тыс. человек, или 7% занятых [2].

В рамках данного исследования авторы предлагают следующее определение: Инклюзивный рынок труда представляет собой систему, ориентированную на обеспечение равных возможностей и учет разнообразия граждан при формировании и поддержке «достойного труда». Этот подход включает в себя усилия, направленные на достижение социальной справедливости и поддержание равенства возможностей для всех членов общества, независимо от их индивидуальных характеристик, способностей и фонов. Следовательно, инклюзивный рынок труда призван создавать равные условия для всех граждан, позволяя им активно участвовать в трудовой деятельности, развиваться профессионально и обеспечивать себя и свои семьи стабильным и достойным средством к существованию. Важной составляющей этого подхода является исключение дискриминации на рынке труда и обеспечение равных возможностей и прав для всех работников, независимо от их пола, возраста, расовой или этнической принадлежности и других характеристик, с тем чтобы каждый имел равные шансы на получение «достойной работы» и участие в развивающемся обществе.

Однако активизация уязвимых групп на рынке труда - сложная и далекая от идеальных условий задача. Для достижения этой цели требуется комплексный подход и ряд мероприятий. Эти меры могут включать в себя образовательные программы и тренинги для уязвимых групп, создание специальных рабочих мест, а также изменения в законодательстве и политике, направленные на ликвидацию дискриминации и социальных неравенств. Решение этой задачи не только смягчит социальное неравенство, но и способствует устойчивому экономическому росту, способствуя активному вкладу каждого гражданина, независимо от его особенностей, в развитие общества и экономики. Но прежде чем понять, как современные экономические и социальные изменения, включая цифровую трансформацию, влияют на рынок труда и граждан, особенно на уязвимые группы необходимо прояснить сущность концепции инклюзивной занятости и ее ключевых аспектов в современном контексте. Ключевая цель данного исследования заключается в развитии понимания инклюзивного рынка труда и его роли в современном обществе, который будет способствовать справедливому и устойчивому развитию общества.

В процессе исследования были использованы общенаучные методы анализа, синтеза, сравнения, обобщения, абстрагирования, индукции и дедукции, а также методы классификации и систематизации данных.

**Обзор литературы.** Обзор литературы позволяет выделить ряд выдающихся исследователей, как отечественных, так и иностранных, которые внесли значительный вклад в изучение системы социальной защиты населения и анализ государственной поддержки занятости для различных категорий граждан. Среди них можно упомянуть таких ученых, как Р.А. Байжолова, Б.А. Мукашева, Л.О. Демушкина, К.С. Мустафаев, З.Т. Досанова, Р.Р. Тикжанова, М.С. Букаева, З.П. Замараева, Н.В. Локтюхина, М.А. Буранкова, С.А. Журавлев, Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева, А.Г. Волков, Н.И. Вшанов, С.В. Дармодехин, В.В. Колков, М.Н. Миргасатова, Е.Р. Смирнова, Н.В. Москвитина и др. [3-4].

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 года подчеркивает, что "основой свободы, справедливости и мира в мире является признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи". Однако существуют значительные различия в участии на рынке труда в зависимости от возраста, пола, образования, состояния здоровья и других факторов. Достижение человеческого достоинства происходит через гарантирование государством трудовых прав и обеспечение их соблюдения, особенно в условиях зависимости от работодателя. Исследование равных возможностей в контексте экономики и рынка труда получило значительный импульс с публикацией работы Гари Беккера "Экономика дискриминации", которая стала важным вкладом в экономическую теорию и исследования дискриминации на рабочем рынке. Она подчеркнула, что дискриминация может иметь негативные экономические последствия, так как она может привести к упущению возможности найти квалифицированных работников, и, следовательно, снижению производительности.

С тех пор множество исследователей по всему миру продолжили работать над этой темой и расширяли анализ экономических аспектов различных видов дискриминации, таких как гендерная, возрастная, дискриминация на основе инвалидности и профессиональная сегрегация. Наибольшее количество исследований проводятся учеными из дальних зарубежных стран [5-6]. Среди исследователей СНГ можно упомянуть А.И. Павликова, М.В. Карманова, О.А. Золотореву, Б.Ж. Тагарова, Е.А. Мосакову и других [7-8]. Их работы способствуют более глубокому пониманию

экономических механизмов, лежащих в основе различных форм дискриминации на рынке труда, и помогают разрабатывать политики, направленные на создание более справедливых и равных возможностей для всех работников.

Исследования в области достойного труда также находятся в центре внимания ученых, таких как Г.К. Абдурахманов, Д.Ж.У. Рустамов, Н.З. Шаймарданов, Т.В. Полкова, О.А. Шахов, К.Г. Сагындыкқызы и других [9-10]. Их работы исследуют различные аспекты трудовых отношений, условий работы и социальных справедливости, а также предоставляют анализ политик, направленных на обеспечение более справедливых и равных возможностей на рынке труда.

Неформальная занятость представляет собой еще одну сферу уязвимости на рынке труда. Множество исследований, проведенных такими учеными, как А. Уалтаева, Н.Ш. Альжанова, Р.Д. Нуржаубаева, С.А. Калиева, М.К. Мельдаханова, И.М. Садыков и другими, посвящены анализу причин возникновения этого явления и его социально-экономическим последствиям [11-12].

Что касается инклюзивной занятости, то большинство исследователей фокусируются на двух основных аспектах: занятости инвалидов и взаимосвязи между инклюзивным образованием и инклюзивным экономическим ростом. Это подтверждается результатами поиска в Google Scholar с запросом «инклюзивный рынок труда», который дал более чем 15,8 тысяч публикаций. Эти аспекты играют важную роль в обеспечении равных возможностей и учете разнообразия граждан.

В свете этого, становится ясной актуальность данного исследования, которое направлено на исследование социально-экономической сущности инклюзивного рынка труда и введение системного подхода к рассмотрению субъектов этого рынка, учитывая их особенности и взаимодействие с условиями цифровой экономики. Это исследование позволит внести существенный вклад в понимание инклюзивности на рынке труда и разработку практических рекомендаций для улучшения политики занятости и социальной защиты граждан.

**Основная часть.** Развитие концепции инклюзивного рынка труда тесно связано с современными факторами и трендами. Одним из значимых трендов современности является цифровая трансформация и автоматизация. Которые с одной стороны создают новые рабочие места, но также изменяют требования к навыкам работников. Согласно прогнозу PwC (2018) 30% рабочих мест во всем мире подвержены высокому риску автоматизации, в то время как 44% работников с низким уровнем образования подвержены риску автоматизации [2]. В то же время специалисты Международной организацией труда (МОТ) отмечают, что высокий уровень равенства и инклюзивности на работе способствует внедрению инноваций, росту производительности, а также повышению удовлетворенности работников условиями труда [13].

Инклюзивный рынок труда представляет собой сложное и многогранное понятие, которое находится на стадии активного развития и формирования. Термин "инклюзивный рынок труда" не имеет строго унифицированного и всеобъемлющего определения, и его смысл интерпретируется разными специалистами в соответствии с их контекстом и задачами.

В общем понимании, инклюзивный рынок труда описывает сферу занятости, в которой созданы условия для обеспечения равных возможностей и равного доступа к работе для всех членов общества, независимо от их индивидуальных характеристик, таких как возраст, пол, расовая или этническая принадлежность, наличие инвалидности и другие факторы. Такой рынок труда способствует и поощряет активное участие всех работоспособных людей в оплачиваемой деятельности и обеспечивает условия для их личного развития. Важным аспектом данной концепции является стремление обеспечить равные права и возможности на рынке труда, а также уменьшить преграды и дискриминацию. Она акцентирует внимание на создании условий, при которых никто не остается исключенным из возможности трудоустройства и внесения вклада в общество. Это определение также подчеркивает важную роль инклюзивного рынка труда в обеспечении развития и роста всех его участников, что способствует не только личному благополучию, но и общественному и экономическому развитию в целом.

В целом, анализ источников позволяет выделить несколько подходов к пониманию и реализации инклюзивной занятости. Один из них сфокусирован на роли инклюзивного рынка труда как инструмента для достижения устойчивого социального и экономического развития, с акцентом на создании равенства и справедливости в обществе. Другой подход подчеркивает важность борьбы с социально-экономическим неравенством и бедностью через инклюзивные механизмы на рынке труда. Третий подход сосредотачивается на экономических аспектах инклюзивности на рынке труда и подчеркивает роль создания экономических возможностей и условий для инклюзивного роста. В

данном исследовании авторы придерживаются социально-экономического подхода к концепции инклюзивного рынка труда. Этот подход включает в себя анализ не только экономических аспектов, но и воздействия на общество в целом, включая инклюзивное образование, ценности, мотивацию, самоопределение личности, а также социальное и законодательное окружение. Все эти факторы оказывают влияние на поведение субъектов инклюзии на рынке труда и способствуют созданию более равноправного и справедливого общества.

Все эти подходы, несмотря на их разнообразие, объединены общей целью - достижением устойчивого развития и справедливости в обществе в соответствии с Целями устойчивого развития (ЦУР) Организации Объединенных Наций, которые были официально приняты на саммите ООН в 2015 году. В частности, 8-я цель устойчивого развития, нацелена на обеспечение всеобъемлющего и стабильного экономического роста, создание полной и продуктивной занятости, а также предоставление достойных рабочих мест для всех [14].

Обеспечение достойных рабочих мест для всех является важной целью инклюзивного рынка труда, и она связана с концепцией «достойного труда», которая признается как важная составляющая устойчивого и справедливого общества. Сам термин «достойный труд» введенный МОТ помогает выделить ключевые аспекты инклюзивности и справедливости на рынке труда в единое целое, акцентируя внимание на правах и благополучии работников в соответствии с международными стандартами и нормами. Достойная работа, совместно с полной и продуктивной занятостью, гарантирует человеческое достоинство и предполагает наличие соответствующего дохода, позволяющего удовлетворить потребности не только работника, но и его семьи, согласно классической концепции «трудоустройства всех желающих получить работу» [15].

Стратификация субъектов инклюзивного рынка труда играет важную роль в выявлении конкретных групп населения, которые сталкиваются с особыми трудностями при поиске работы и требуют дополнительной поддержки и адаптации. Не существует четкой группировки лиц, относящихся к социально уязвимым на рынке труда. Тем не менее, в исследованиях дискриминации на рынке труда особое внимание уделяется следующим категориям: молодежь, работники старшего возраста, демобилизованные военнослужащие, длительно безработные, мигранты, беженцы, лица с ограниченными возможностями или проблемами со здоровьем, женщины, возвращающиеся из декретного отпуска, сельское население, этнические меньшинства. Социально-экономическая стратификация на рынке труда требует комплексного подхода и разработки политик, направленных на устранение барьеров и обеспечение равных возможностей для всех этих групп населения.

Идея обеспечения равных возможностей для всех на рынке труда отражена в многочисленных международных документах, включая декларации и соглашения МОТ. Среди них можно выделить Конвенцию МОТ № 111 «О дискриминации (занятость и профессия)», принятую в 1958 году и призванную искоренять дискриминацию на рынке труда по признакам, таким как раса, пол, религия, политические убеждения и другие. Конвенция МОТ № 159 "О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», принятая в 1983 году, уделяет особое внимание равным возможностям для инвалидов на рынке труда и способствует их социальной интеграции.

Ключевые аспекты концепции инклюзивного рынка труда представлены в нижеследующей таблице.

Таблица 1

**Основные элементы и принципы концепции инклюзивного рынка труда\***

<b>Основные элементы концепции инклюзивного рынка труда</b>	<b>Описание и принципы</b>	<b>Связанные международные и национальные документы</b>
Цель	Обеспечение равных возможностей и прав на рынке труда для всех групп населения, независимо от их социального статуса, пола, возраста, этнической принадлежности и других характеристик.	Декларация о правах человека, Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятости
Равноправие	Запрет дискриминации и неравенства на рабочих местах. Все работники имеют право на равный доступ к возможностям трудоустройства и профессиональному росту.	Законы о равных возможностях на рынке труда

Доступность	Обеспечение доступности рабочих мест, образования и обучения для всех слоев населения, включая лиц с инвалидностью, молодежь и мигрантов.	Закон о доступности иностранных работников к рабочим местам
Инклюзивные механизмы	Внедрение мер и программ поддержки, направленных на включение уязвимых категорий населения в рынок труда, такие как адаптированные рабочие места, профессиональная подготовка и реабилитация.	Программы инклюзивной занятости
Экономическая инклюзия	Поддержка развития малых и средних предприятий (МСП), предпринимательства и самозанятости. Обеспечение доступности финансовых услуг и кредитования для всех.	Закон о развитии МСП, государственные программы поддержки предпринимательства
Социокультурная инклюзия	Продвижение многообразия и культурного обмена на рабочем месте. Меры по поддержке социокультурной интеграции меньшинств и мигрантов.	Программы межкультурного обмена и образовательные проекты
Стратегическое управление и мониторинг	Разработка и внедрение стратегий и политик инклюзивности на рынке труда. Мониторинг и оценка результатов и прогресса в достижении инклюзивных целей.	Национальные планы инклюзивной занятости, Отчеты о мониторинге
Партнерство и сотрудничество	Взаимодействие государства, бизнеса, общественных организаций и международных организаций для совместных усилий в обеспечении инклюзивного рынка труда.	Соглашения и партнерские программы
Общественное сознание и образование	Повышение осознания значимости инклюзивности и борьбы с стереотипами и предвзятыми установками в обществе. Образовательные программы по вопросам инклюзии.	Образовательные кампании, Учебные материалы

\* Составлена авторами на основе источника [13-15]

В целом, перспективы развития инклюзивного рынка труда связаны с адаптацией к современным вызовам и приоритетам, обеспечением равных возможностей для всех граждан и созданием более справедливого и устойчивого рынка труда.

В области социальной инклюзии, инклюзивный рынок труда стремится создать равные возможности для всех, независимо от их происхождения, пола, возраста, физических способностей или иных характеристик. Это способствует уменьшению социального неравенства и содействует более справедливому распределению ресурсов в обществе.

В экономическом аспекте инклюзивный рынок труда способствует созданию равных возможностей для предпринимателей и предпринимательниц, а также развитию малых и средних предприятий. Это может способствовать увеличению конкурентоспособности страны и стимулированию экономического роста.

В политическом плане инклюзивный рынок труда может способствовать более устойчивым и демократическим обществам, поскольку он обеспечивает широкий доступ к участию в политической жизни и принятию решений.

И в культурном контексте инклюзивный рынок труда может способствовать разнообразию и сотрудничеству между разными культурными группами, что обогащает общество и способствует развитию толерантности и взаимопонимания.

Как результат, инклюзивный рынок труда имеет потенциал изменить общество в лучшую сторону, обеспечив более справедливое, разнообразное и устойчивое будущее для всех его членов. Он стимулирует развитие и инновации, уменьшает неравенство и способствует социальному и экономическому развитию. Поэтому развитие инклюзивного рынка труда должно оставаться важным приоритетом для обществ и государств в борьбе за более справедливое и устойчивое будущее.

**Заключение.** В заключении отметим, что инклюзивный рынок труда представляет собой важное направление современной социальной и экономической политики, нацеленное на обеспечение равных возможностей и прав для всех граждан, независимо от их индивидуальных характеристик. Он основан на принципах недискриминации, равенства и социальной справедливости, способствуя созданию справедливой и открытой среды, где каждый может реализовать свой потенциал на рынке труда.

Перспективы развития инклюзивного рынка труда включают в себя ряд важных мероприятий, таких как интеграция современных технологий, развитие образования и профессионального

обучения, антидискриминационная политика, поддержка МСП, создание гибких форм занятости, поддержка социальных предприятий и активная политика занятости. Эти меры способствуют созданию разнообразной и продуктивной рабочей силы, способной справляться с вызовами современной экономики.

Инклюзивный рынок труда не только способствует экономическому росту, но и является ключевым элементом социальной справедливости и включения. Эта концепция стремится к созданию общества, где каждый гражданин имеет равные права и возможности, а разнообразие в рабочей силе способствует инновациям и повышению производительности. Она поддерживает ценности равенства и солидарности, создавая более справедливое и процветающее общество для всех.

*Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP19676695 «Конкурентоспособность инклюзивного рынка труда в условиях цифровизации: эффекты, факторы, тенденции и перспективы»).*

## ЛИТЕРАТУРА

1. Национальный доклад. Рынок труда Казахстана. Развитие в условиях новой реальности. Сентябрь, 2021 г. Центр развития трудовых ресурсов. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. – URL: <https://iac.enbek.kz/kk/node/1038>.
2. Национальный доклад. Рынок труда Казахстана 2022: на пути к цифровой реальности. Центр развития трудовых ресурсов. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. – 328 с. – URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451>.
3. Байжолова Р.А. Методологические подходы к анализу рынков труда и образовательных услуг // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства. – 2016. – С. 77-79.
4. Журавлев С.А. Занятость населения: формы и направления государственного регулирования в Республике Казахстан // Национальные тенденции в современном образовании. – 2020. – 3-9 с.
5. Lopez-Acevedo G. et al. Morocco's jobs landscape: identifying constraints to an inclusive labor market. – World Bank Publications, 2021.
6. Strindlund L., Abrandt-Dahlgren M., Stahl C. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study // Disability and rehabilitation. – 2019. – Т. 41. – №. 24. – С. 2910-2917. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09638288.2018.1481150>.
7. Карманов М.В., Золотарева О.А. Эйджизм как актуальный объект статистического исследования // Социология и право. – 2020. – №. 1. – С. 14-20.
8. Мосакова Е.А. Дискриминация женщин при найме на работу (социологический анализ) // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – №. 1. – 141 с.
9. Абдурахманова Г.К., Рустамов Д.Ж. Достойный труд в системе политики занятости // International scientific review. – 2019. – №. LXVII. – С. 25-32.
10. Шаймарданов Н.З., Полкова Т.В., Шахова О.А. Достойный труд: методология и методика оценки // Экономика региона. – 2009. – №. 4. – С. 193-199.
11. Альжанова Н.Ш., Нуржаубаева Р.Д. Проблемы неформальной занятости населения моногородов Казахстана в условиях глобализации // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №. 5. – С. 328-337.
12. Калиева С.А., Мельдаханова М.К., Садыков И.М. Основные тенденции и проблемы прекаризации занятости в странах-членах евразийского экономического союза // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – №. 4 (206). – С. 59-64.
13. Noteboom B. Making labour markets inclusive. – OECD Yearbook. – 2013. – URL: <https://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm>.
14. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. – URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en>.
15. Цели в области устойчивого развития. – Официальный сайт ООН. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/>.

## REFERENCES

1. Nacional'nyj doklad. Rynok truda Kazahstana. Razvitie v uslovijah novoj real'nosti. Sentjabr', 2021g. Centr razvitija trudovyh resursov. Ministerstvo truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan. – URL: <https://iac.enbek.kz/kk/node/1038> [in Russian].
2. Nacional'nyj doklad. Rynok truda Kazahstana 2022: na puti k cifrovoj real'nosti. Centr razvitija trudovyh resursov. Ministerstvo truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan. – 328 s. – URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1451> [in Russian].
3. Bajzholova R. Metodologicheskie podhody k analizu rynkov truda i obrazovatel'nyh uslug // Nacional'nye jekonomicheskie sistemy v kontekste formirovanija global'nogo jekonomicheskogo prostranstva. – 2016. – S. 77-79 [in Russian].
4. Zhuravlev S. Zanjatost' naselenija: formy i napravlenija gosudarstvennogo regulirovanija v Respublike Kazahstan // Nacional'nye tendencii v sovremennom obrazovanii. – 2020. – 3-9 s. [in Russian].
5. Lopez-Acevedo G. et al. Morocco's jobs landscape: identifying constraints to an inclusive labor market. – World Bank Publications, 2021.
6. Strindlund L., Abrandt-Dahlgren M., Stahl C. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study // Disability and rehabilitation. – 2019. – T. 41. – №. 24. – С. 2910-2917. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09638288.2018.1481150>.
7. Karmanov M., Zolotareva O. Jejdzhizm kak aktual'nyj ob#ekt statisticheskogo issledovanija // Sociologija i pravo. – 2020. – №. 1. – S. 14-20 [in Russian].
8. Mosakova E. Diskriminacija zhenshin pri najme na rabotu (sociologicheskij analiz) // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. – 2012. – №. 1. – 141 s. [in Russian].
9. Abdurahmanova G., Rustamov D. Dostojnyj trud v sisteme politiki zanjatosti // International scientific review. – 2019. – №. LXVII. – S. 25-32 [in Russian].
10. Shajmardanov N., Polkova T., Shahova O. Dostojnyj trud: metodologija i metodika ocenki // Jekonomika regiona. – 2009. – №. 4. – S. 193-199 [in Russian].
11. Al'zhanova N., Nurzhaubaeva R. Problemy neformal'noj zanjatosti naselenija monogorodov Kazahstana v uslovijah globalizacii // Aktual'ni problemi ekonomiki. – 2015. – №. 5. – S. 328-337 [in Russian].
12. Kalieva S., Mel'dahanova M., Sadykov I. Osnovnye tendencii i problemy prekarizacii zanjatosti v stranah-chlenah evrazijskogo jekonomicheskogo sojuza // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. – 2017. – №. 4 (206). – S. 59-64 [in Russian].
13. Noteboom B. Making labour markets inclusive. – OECD Yearbook. – 2013. – URL: <https://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm>.
14. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. – URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en>.
15. Celi v oblasti ustojchivogo razvitija. – Oficial'nyj sajt OON. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/economic-growth/> [in Russian].

Ешпанова Д.Д., Айтказина М.А., Каршалова А.Д., Жайлауов Е.Б.

## ИНКЛЮЗИВТІ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ ЖӘНЕ НЕГІЗГІ АСПЕКТІЛЕР

### Андатпа

Инклюзивті жұмыспен қамту бүгінде ғылыми қоғамдастықтың да, көптеген елдердің үкіметтерінің де назарында. Бұл мақаланың мақсаты-инклюзивті жұмыспен қамту тұжырымдамасына талдау жүргізу, оның негізгі аспектілерін анықтау және оның даму перспективаларын қарастыру. Осы мақсатқа жету үшін зерттеу әдеби дереккөздерді талдау және салыстырмалы талдау әдістерін, сондай-ақ талдау, синтез, салыстыру, жалпылау, абстракциялау, индукция және дедукция сияқты жалпы ғылыми әдістерді және деректерді жіктеу және жүйелеу әдістерін қолданды.

Бұл зерттеудің авторлары инклюзивті еңбек нарығын анықтаудың және оның мәнін анықтаудың әртүрлі тәсілдерін зерттеді. Цифрландыру және автоматтандыру сияқты заманауи сын-қатерлерді ескере отырып, осы Тұжырымдаманың маңызды сипаттамалары талданды. Бұл авторларға инклюзивті еңбек нарығы туралы өз көзқарастарын ұсынуға, оның мәнін анықтауға және тең мүмкіндіктер, әлеуметтік әділеттілік және мүмкіндіктер теңдігі сияқты негізгі компоненттерді бөліп көрсетуге мүмкіндік берді. Талдау нәтижесінде инклюзивті Жұмыспен қамтудың экономикалық сипаты мен ерекшелігі егжей-тегжейлі қарастырылды.

Бұл зерттеудің жаңалығы инклюзивті еңбек нарығы туралы ғылыми түсінікті байыту және инклюзивті Жұмыспен қамтудың ғылыми түсінігіне жаңа аспектілерді енгізу болып табылады, бұл осы саладағы теориялық және әдіснамалық базаны байытып, болашақ зерттеулерге негіз болды.

Бұл талдаудың нәтижелері инклюзивті еңбек нарығын ілгерілетуге бағытталған стратегиялар мен саясаттарды әзірлеуге негіз бола алады, бұл өз кезегінде әлеуметтік әділеттілікке қол жеткізуге және еңбек саласында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге ықпал етеді.

**Yeshpanova D., Aitkazina M., Karshalova A., Zhailauov E.**

## **INCLUSIVE LABOR MARKET: CONCEPT AND KEY ASPECTS**

### **Annotation**

Inclusive employment today is the focus of attention of both the scientific community and governments of many countries. The purpose of this article is to analyze the concept of inclusive employment, identify its key aspects and consider the prospects for its development. To achieve this goal, the study used methods of analysis and comparative analysis of literary sources, as well as general scientific methods, such as analysis, synthesis, comparison, generalization, abstraction, induction and deduction, as well as methods of classification and systematization of data.

The authors of this study examined various approaches to the definition and essence of an inclusive labor market. The most important characteristics of this concept were analyzed taking into account modern challenges such as digitalization and automation. This allowed the authors to present their vision of an inclusive labor market, define its essence and highlight key components, such as equal opportunities, social justice and equality of opportunity. As a result of the analysis, the economic nature and specifics of inclusive employment were examined in detail.

The novelty of this study lies in enriching the scientific understanding of the inclusive labor market and introducing new aspects into the scientific understanding of inclusive employment, which has enriched the theoretical and methodological base in this area and provided a basis for future research.

The results of this analysis can serve as a basis for the development of strategies and policies aimed at promoting an inclusive labor market, which in turn contributes to the achievement of social justice and equal opportunities in the world of work.

