

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

жаңа реалия жағдайындағы даму



ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ДАМУ ОРТАЛЫҒЫ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
WORKFORCE DEVELOPMENT CENTRE



Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты
әлеуметтік қорғау министрлігі



«Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» (ЕРДО) акционерлік қоғамы Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мекемелік бағынысты ұйымы болып табылады және әлеуметтік-еңбек саласындағы **талдамалық және IT-орталығы** болып табылады.

ЕРДО-ның миссиясы 5 басым бағытты іске асыру арқылы тиімді еңбек нарығын дамыту және әлеуметтік-еңбек саласында көрсетілетін мемлекеттік қызметтердің сапасын арттыру үшін жағдай жасауға жәрдемдесу болып табылады

- жұмыспен қамту орталықтарының қызметін жетілдіру, Электрондық еңбек биржасын (enbek.kz) одан әрі дамыту және еңбек нарығындағы жеке ойыншылармен ынтымақтастықты нығайту арқылы **еңбек делдалдығының сапасын арттыру**.
- еңбек нарығын ахуалды мониторингілеу және талдау, орта және ұзақ мерзімді келешектегі кадрларға қажеттілік болжамын қалыптастыру, елдегі жұмыспен қамту саясатын жақсарту жөнінде ұсыныстар әзірлеу арқылы **еңбек нарығын талдамалық қолдау**.
- **еңбек ресурстарының дағдыларын**, оның ішінде азаматтарды қысқа мерзімді оқытудың жаңа үлгісін қалыптастыру, онлайн оқыту бойынша тұғырнаманы (skills.enbek.kz) дамыту, Ұлттық біліктілік жүйесін жетілдіру арқылы **дамыту**.
- іске асырылып жатқан IT бастамаларды жүйелеу және сандық құралдарды енгізуді кеңейту есебінен мемлекеттік қызметтерді автоматтандыру арқылы әлеуметтік қызметтердің қолжетімділігін және оларды алу ыңғайлылығын қамтамасыз етуге бағытталған **әлеуметтік-еңбек саласындағы мемлекеттік қызметтерді цифрландыру және қолдау**.
- әлеуметтік-еңбек саласындағы ақпараттандыру объектілерінің бұзылуға тұрақтылығының жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін **әлеуметтік-еңбек саласының сандық инфрақұрылымын дамыту және сүйемелдеу**.

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

жаңа реалия жағдайындағы даму

қыркүйек, 2021 жыл

АВТОРЛАРЫ

Александра Молчановская, басқарушы директор

Стратегия департаменті:

Алихан Карабаев, директордың орынбасары

Улпан Шегенова, басқарма басшысы

Мұхышбаева Айжан, бас сарапшы

Әлия Бермағанбет, бас сарапшы

ҚАТЫСҚАНДАР

Талгат Жаминов, вице-президент

Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларын мониторингі және талдау департаменті:

Анастасия Корнилова, директор

Марал Турлубекова, басқарма басшысы

Жұмыспен қамту қызметін дамыту департаменті:

Гульмира Туканова, бас сарапшы

Болжау департаменті:

Дмитрий Шумеков, директор

Кайырбек Аяшев, директордың орынбасары

Дағдыларды дамыту департаменті:

Айжан Ахметова, директор

Ольга Киселева, басқарма басшысы

АББРЕВИАТУРАЛАР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР ТІЗІМІ

АӘК	Атаулы әлеуметтік көмек
АДБ	Азия даму банкі
АЕК	Айлық есептік көрсеткіш
БТБА	Жұмыстар мен жұмысшылар мамандықтарының бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы
БҰҰ	Біріккен ұлттар ұйымы
ҒЗТҚЖ	Ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстар
ДЭФ	Дүниежүзілік экономикалық форум
ЕРДО	«Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» акционерлік қоғамы
ЕТЖ	Ең төменгі жалақы
ЕХӘҚМ	Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
ЕЫДҰ	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
ЖҚЖА	Жұмыспен қамтудың жеке агенттігі
ЖҚЖБШ	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары
ЖҚЖК	«Жұмыспен қамту 2020 жол картасы» бағдарламасы
ЖОО	Жоғарғы оқу орны
ЖІЖА	Жұмыс іздеп жүрген адамдар
ЖІӨ	Жалпы ішкі өнім
КС	Кәсіби стандарттар
ҚР СЖЖРА ҰСБ	Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы
МӘСЖ	Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі
«МӘСҚ» АҚ	Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры
МБТ	Мүгедектігі бар тұлғалар
МЖҚҚ	Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі
ТжКБ	Техникалық және кәсіби білім беру
ҰБЖ	Ұлттық біліктілік жүйесі
ҰБШ	Ұлттық біліктілік шеңбері
ҰҚЖ	Ұлттық қызметтер жіктеуіші
ХВҚ	Халықаралық валюта қоры
ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
ХЖҚО	Халықты жұмыспен қамту орталығы
ХЭО	Халықаралық электробайланыс одағы
ШЖК	Шетелдік жұмыс күші
ШОБ	Шағын және орта бизнес
ШОК	Шағын және орта кәсіпкерлік
ЭЕБ	Электронды еңбек биржасы
PIAAC	Ересектердің біліктілігін халықаралық зерттеу (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies)

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ СӨЗ	6
1 ТАРАУ. ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ЖАҒАНДЫҚ ҮРДІСТЕРІ: ТЕХНОЛОГИЯЛАР, АДАМДАР ЖӘНЕ ДАҒДЫЛАР	8
2 ТАРАУ. ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: ДАҒДАРЫСТАН ЖАҢА РЕАЛИЯҒА	32
Жаһандық экономика және еңбек нарығы: пандемияның салдары	34
Қазақстанның экономикасы және еңбек нарығы: ағымдағы жағдай және сын-тегеуріндер	42
Өнімділік және кірістер: нөмір 1-ші басымдық	50
3 ТАРАУ. МЕМЛЕКЕТ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ: ҚОЛДАУ ШАРАЛАРЫ	78
Қазақстандағы жұмыссыздық: әдіснамасы, сандары, проблемалары	80
Халықты жұмыспен қамту орталықтарын түрлендіру	92
Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары	95
4 ТАРАУ. АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ: «МАМАНДЫҚТАН» «ДАҒДЫЛАРҒА»	122
5 ТАРАУ. ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ: ЭКОНОМИКАҒА ӘСЕРІ	150
Қазақстандықтардың еңбек мобильділігі	152
Шетелдік мамандар: кадр тапшылығы мәселесін шешу	170
6 ТАРАУ. ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ БОЛАШАҒЫ: СҰРАНЫСҚА ИЕ МАМАНДЫҚТАР	188
Кадрларға қажеттіліктің қысқа мерзімді болжамы	190
2025 жылға дейінгі кадрларға қажеттіліктің орта мерзімді болжамы	196
ӨҢІРЛЕР БОЙЫНША ИНФОГРАФИКА	209
АЛҒЫС СӨЗ	227



2020 жылы әлем әр экономикаға, әр кәсіпорынға және әр адамның өміріне әсер еткен бұрын-соңды болмаған дағдарысқа тап болды. COVID-19 пандемиясы кенеттен басталды және оны болжау мүмкін емес, әлі күнге дейін экономикалық белсенділік, ең алдымен, елдегі эпидемиологиялық жағдайға байланысты болып тұр.

Болып жатқан өзгерістерге тез бейімделуге мәжбүр болған еңбек нарығы да осындай "соққыға" дайын болмады. Көптеген кәсіпорындарда штатты қысқарту немесе қызметкерлерді мерзімсіз демалысқа жіберу, жұмыс уақытын қысқарту немесе қызметкерлерді қашықтықтағы жұмыс форматына ауыстыру қажеттілігі туындады.

Жұмыспен қамту халықтың негізгі кіріс көздерінің бірі болып табылады, сондықтан COVID-19 азаматтарымыздың әл-ауқатын жоғалтудың жоғары қаупіне әкеп соқты.

Бұл үшін Үкімет халықты қолдау және еңбек нарығындағы жағдайды тұрақтандыру бойынша дағдарысқа қарсы жедел шаралар қабылдады.

Төтенше жағдай кезеңінде 4,6 млн. адам ең төменгі жалақы мөлшерінде табысынан айырылу бойынша өтемақы төлемдерімен қамтамасыз етілді, әлеуметтік осал санаттардағы 1 млн. астам азамат ай сайын азық-түлік жиынтығымен қамтамасыз ету бойынша қолдау алды.

2020 жылдан бастап дағдарыс кезеңінде азаматтарды жұмыспен және жалақымен қамтамасыз ету үшін Жұмыспен қамтудың жаңа екі жылдық жол картасы іске асырылуда. Осы бағдарламаның арқасында өткен жылы 6,7 мың әлеуметтік, инженерлік-көліктік инфрақұрылым, ТКШ және бүкіл ел бойынша елді мекендерді абаттандыру жобаларын іске асыруға бағытталған 239 мың адамды жұмысқа орналастыруға қол жеткізілді.

«Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы аясында жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларымен 663 мың азамат қамтылды, оның ішінде 319 мың адам тұрақты жұмыспен қамтылды. Ағымдағы жылы кемінде 700 мың адам оқыту, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және бизнеске тарту арқылы жұмысқа орналастыру және олардың табыс деңгейін арттыру бойынша қолдау алады.

Қабылданған шаралардың арқасында жұмыссыздық 4,9% деңгейінде сақталды.

Ағымдағы жылдың шілде айында жұмыспен қамтудың икемді нысандарының таралуымен Еңбек Кодексіне қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің құқықтарын және реттеуді жетілдіруге бағытталған түзетулер енгізілді.

Бүгінде Қазақстан коронакризис салдарынан қалпына келтіру жолында. Жетекші халықаралық ұйымдар 2021 жылы 3,2-3,4%, 2022 жылы 3,5-4% деңгейінде экономиканың тұрақты өсуін болжайды. Осы мақсатқа қол жеткізу үшін Үкімет басымдықтарды қайта қарады және қазіргі жаһандық және ұлттық, оның ішінде COVID-19 пандемиясынан туындаған сын-қатерлерді ескере отырып, экономиканы одан әрі қалыптастыру бойынша жаңа практикалық шешімдер қабылдады. Жаңа стратегиялық бағдарламалық құжаттар бекітілді: Қазақстан Республикасының Ұлттық даму жоспары, Nur Otan партиясының Жол картасы, елдің экономикалық өсуін қалпына келтіру жөніндегі Кешенді жоспар, олардың шеңберінде Үкімет азаматтардың лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету және елдің дамуы үшін жұмысын жалғастырады.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі Серік Шапкенов



Пандемия алғышарттары бірнеше жыл бұрын қалыптасқан жедел экономикалық өзгерістердің шапшаңдатылуына айналды. Экономиканы цифрландыру, жұмыстың жаңа форматтары, «өмір бойы білім беру» тұжырымдамасы біз басымыздан өткеріп жатқан жаңа шындыққа айналуда. Бүгінгі таңда алдымызда бұрынғы өмірімізге қалай қайта оралуымыз туралы емес, қалай алға қарай жылжуымыз керектігі туралы мәселе тұр.

Болып жатқан өзгерістерге тез бейімделу үшін қазіргі ұлттық сын-тегеуірлерді, жаһандық үрдістерді және олардың экономикаға, еңбек нарығына және азаматтардың өздеріне қалай әсер ететінін түсіну маңызды. Сондықтан осы сұрақтардың барлығын жан-жақты зерттеп, оларға белсенді түрде жауап іздеп, тиімді шаралар мен стратегияларды әзірлеу үшін практикалық қорытындылар жасау маңызды.

Осы мақсатта біз жаңа шындық жағдайында Қазақстанның еңбек нарығының ағымдағы жай-күйі мен даму келешегі туралы алғашқы Ұлттық баяндаманы дайындадық.

Баяндамада қажетті қадамдарды уақытылы қабылдау және болашақ өзгерістерге дайын болу үшін жаһандық үрдістер және олардың біздің жергілікті еңбек нарығымызға қалай әсер ететіні туралы ақпарат жинақталған. Цифрландыру, автоматтандыру, гиг-экономикасы, демографиялық өзгерістер қандай да бір жолмен біздің экономикалық және әлеуметтік өміріміздің барлық аспектілеріне әсер етеді.

Әрине, біз экономиканы одан әрі әртаратпандыру және күрделілік деңгейін арттыру қажеттілігін одан әрі күшейткен COVID-19 пандемиясының салдарынан экономика мен еңбек нарығы үшін зардаптардың ауқымын бағалауға тырыстық. Алайда озық технологиялық ше-

шімдерді енгізу үшін қажетті қазіргі заманғы құзыреттері бар азаматтарсыз ешқандай экономикалық өзгерістер мүмкін емес.

Мұндай жағдайларда елдің жаһандық бәсекеге қабілеттілігі, бірінші кезекте, әрбір адамның бәсекеге қабілеттілігіне байланысты болады, ал болып жатқан өзгерістердің жылдамдығын ескерсек, адами капиталдың дамуын өмір бойы - ерте жастан бастап белсенді қартаюға дейін оқытудың маңыздылығын мойындай отырып, бүкіл өмірлік цикл контекстінде қарастырған жөн.

Бұл өзекті тақырыптар осы баяндаманың бір бөлігіне айналды, оны дайындау барысында ресми статистика материалдары, ұлттық есептер, шетелдік қызықты кейстер, Дүниежүзілік банк, Халықаралық еңбек ұйымы, ЭЫДҰ, Big 3 және Big 4 компаниялары сияқты халықаралық ұйымдардың жарияланымдары пайдаланылды, ең бастысы экономика мен еңбек нарығында болып жатқан процестерді жан-жақты бағалауға мүмкіндік беретін түрлі салалардағы халықаралық және ұлттық сарапшылардың пікірлері жиналды.

Осы баяндама азаматтарға ағымдағы жағдайды, осындай маңызды тақырып бойынша үрдістерді түсінуге, ал мемлекеттік органдар мен сараптамалық қоғамдастыққа жаңа шындық жағдайында еңбек нарығын дамыту бойынша тиімді стратегияны бірлескен күш-жігермен әзірлеуде материалдарды одан әрі пікірсайыста пайдалануға мүмкіндік беру үшін еңбек нарығы туралы объективті ақпараттың ашық көзі болады деп үміттенеміз.

**«Еңбек ресурстарын дамыту орталығы» АҚ президенті
Дәулет Арғындықов**

- COVID-19 салдарынан бүкіл әлем бойынша компаниялар пандемияға дейін **3-4 жыл** қажет ететін **бизнес-процестердің цифрландырылуын бірнеше айдың** ішінде жүргізді
- Жасанды интеллект енгізудің арқасында **дамыған елдерде** таяудағы 15 **жылда жұмыс күші өнімділігінің 40%-ға дейінгі өсуі** күтілуде
- Қазақстанда **жұмыс орындарының 52%-ы**, ЭЫДҰ елдерінде орташа алғанда - 47%-ы **автоматтандырудың жоғары немесе елеулі тәуекеліне** ұшырайды
- **Когнитивтік, әлеуметтік-мінез-құлық және сандық дағдылар** бірінші орынға шығады
- 2030 жылға қарай Қазақстандағы **жұмыс күшінің 28%-ын** басқа сипаттамалар мен құндылықтарға ие **«Z» ұрпағы** (1998 жылы туған және одан кіші) құрайды
- 2050 жылға қарай планетадағы **әрбір алтыншы адам 65 жаста және одан үлкен** болады
- Әлем бойынша **5 қызметкердің бірі** 2020 жылы **үйден жұмыс істеуге** мәжбүр болды, ал ЕО елдерінде **қызметкерлердің 40%-ы** «қашықтан жұмыс істеуге» көшті
- Пандемиядан кейін **10** компанияның **тек біреуі ғана** қызметкерлер кеңседе **жұмыс кестесінің 80%-дан астам** уақытын өткізеді.

«Біз әрқашан алдағы екі жылда болатын өзгерістерді асыра бағалаймыз және алдағы 10 жылда болатын өзгерістерді бағаламаймыз. Әрекетсіздігіңізге жол бермеңіз».

Билл Гейтс. «Болашаққа жол».

Қазіргі уақытта әлемде әлеуметтік, технологиялық, экономикалық, экологиялық және саяси сипаттағы жаһандық трендтердің ықпалында, оның ішінде әлемдік еңбек нарығының дамуына ықпал ететін өзгерістер болып жатыр. COVID-19 пандемиясынан туындаған бұрын-соңды болмаған дағдарыс болып жатқан өзгерістерді тездетті.

Бұл өзгерістердің маңыздылығы олардың өздерінде емес, еңбек нарығының барлық қатысушылары – жұмыс берушілер, азаматтар, үкімет – үшін жұмыс орындарын құру, қауіпсіздік және жұмыс күшінің кәсіби құрылымы тұрғысынан туындайтын салдарларда жатыр.

ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ДАМУ ЖӘНЕ ЦИФРЛАНДЫРУ

Жылдам өзгермелі әлем жағдайында технологиялардың дамуы бір орында тұрмайды, олар үнемі жетілдіріліп отырады. Жаңа технологиялардың шығу қарқындылығы үнемі өсіп келеді.

Тек компьютерлік технологиялар бойынша 1990 жылдан 2009 жылға дейін бүкіл әлем бойынша 533 МЫҢ патент берілді, ал соңғы 10 жылда 989 МЫҢ патент беріледі¹

Жақсы мысал – ұялы телефондар. Соңғы жылдары смартфондар мен мобильді құрылғылар біздің өмірімізде нық орнықты. Олар планетадағы адамдарға қарағанда көп. Егер бастапқыда ұялы телефондар тек қоңырау шалу үшін қолданылса, қазір бұл сандық гаджет адамдарға денсаулықты бақылауға, білім мен ақпарат алуға, үйден шықпай-ақ сатып алуға және жұмыс істеуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, заманауи технологиялар халықтың өмір салтын өзгертіп қана қоймай, өндірісті

Тек соңғы 5 жылдың ішінде смартфон қолданушыларының саны 1,7 есеге артты²

автоматтандыруды қоса алғанда, жаһандық экономиканы біртіндеп өзгертеді.

COVID-19 қосымша серпін беріп, осы өзгерістердің жылдамдығын арттырды. Осылайша, бірнеше айдың ішінде бүкіл әлемдегі компаниялар клиенттермен және жеткізілім тізбектерімен өзара әрекеттесу процестерін, сондай-ақ пандемияға дейін 3-4 жыл қажет болатын ішкі операцияларды цифрландырды.³

Коронакризис сандық экономикаға көшуді жеделдетті, тіпті жоспарланбаған секторларда - мектептер, ауруханалар және басқа да көптеген қызметтерді қазір физикалық әлемде елестету мүмкін емес. Бұрын ешқашан сандық технологияны қолданбаған адамдар да оларға жүгінуге мәжбүр болды. Пандемия кәсіпорындарды digital ортаға батырып, бизнес-процестердің бет-бейнесін өзгертті. Онлайн және офлайн салалардың бірігу торабында киберфизикалық шынайылықтың пайда болуының негізін қалаған Интернет технологияларды тартпай-ақ табысты бизнес жүргізу мүмкін емес.

“*АТ өнімдерін қолдану адамдардың өміріне көшкін тәрізді ену фактісі расталған. Онлайн форматтағы оқу сабақтары, дәрігерлердің онлайн кеңестері, тауарларды жеткізуге арналған көптеген мобильді қосымшалар, қаржылық, консультациялық қызметтер. Мобильді қосымшалар жасаушылар үшін кең өріс ашылды және олар бұл мүмкіндікті белсенді қолданады.*

Жоламан Уәлиев

«IT QCC» ЖШС сертификаттау орталығының жетекшісі

¹ Дүниежүзілік зияткерлік меншік ұйымы

² Statista.com

³ McKinsey Global Institute (2021), The future of work after COVID-19

Сондықтан, қазіргі уақытта бизнес көшбасшыларының басымдықтары ең алдымен бұлтты есептеулерге (cloud computing), үлкен деректерге (Big Data), электрондық коммерцияға (e-commerce) және жасанды санаға (AI, ЖС) байланысты технологияларды дамытуға бағытталған. Бұл үрдіс **IT саласындағы орта және жоғары білікті мамандықтарға** (ЖС мамандары, машиналық оқыту, Заттар интернеті және т.б.), сондай-ақ байланысты салалардағы - өнімді әзірлеу, инженерия, маркетинг және т.б. **сұраныстың** артуына әкеледі (1-сур.).

Цифрландыру сонымен қатар компьютерлер немесе алгоритмдер жауап беретін тапсырмаларды орындау үшін адам ресурстарының еңбек шығын-

дарын азайту арқылы еңбек өнімділігіне оң әсер етеді.



Экономиканы цифрландыру үрдісінің өсуі пандемияға қарамастан, сондай-ақ жасанды санының, Big Data дамуына байланысты айқын байқалады. 5G, нанотехнология және кванттық компьютерлерді енгізуді ерекше атап өтеміз. Цифрландыру қарқыны, оның құралдарын жаңғырту жылдамдығы, АКТ саласындағы адам және жалпы қоғам өмірінің барлық салаларында қолданылатын жаңа инновациялық өнімдердің пайда болуы өте жоғары болады.

Жоламан Уәлиев

«IT ҚСС» ЖШС сертификаттау орталығының жетекшісі

1-СУРЕТ БОЛАШАҚТЫҢ СҰРАНЫСҚА ИЕ МАМАНДЫҚТАРЫ



БҰЛТТЫ ЕСЕПТЕУ

- Нысанның сенімділігі жөніндегі инженер
- Тұғырнаманың инженері
- Бұлтты инженер
- Қосымшалардың өмірлік циклін автоматтандыру инженері
- Бұлтты жүйелер бойынша кеңесші
- Қосымшалардың өмірлік циклін автоматтандыру менеджері



МАРКЕТИНГ

- Гроузхакерлер (интернет-маркетологтар)
- Маркетинг бойынша менеджер
- Коммерция бойынша менеджер
- Электрондық коммерция маманы
- Цифрлық технологиялар бойынша маман
- Цифрлық маркетинг бойынша маман



ИНЖЕНЕРИЯ

- Python әзірлеушісі
- Серверлік әзірлеуші
- Javascript әзірлеушісі
- Back End әзірлеушісі
- Интерфейс инженері
- Dotnet бағдарламалық жасақтамасын әзірлеуші
- Даму жөніндегі маман
- Техникалық талдаушы



КОНТЕНТ ӨНДІРІСІ

- Әлеуметтік желілер жөніндегі көмекші
- Шығармашылық копирайтер
- Контент бойынша маман
- Контент өндірушісі
- Контент авторы
- Әлеуметтік желі үйлестірушісі



САТЫЛЫМДАР

- Клиенттердің жетістіктері жөніндегі маман
- Сатуды дамыту жөніндегі өкіл
- Коммерциялық сауда өкілі
- Бизнесі дамыту жөніндегі өкіл
- Клиенттермен жұмыс жөніндегі маман
- Серіктестік қатынастар жөніндегі маман
- Бас коммерциялық директор



ДЕРЕКТЕР ЖӘНЕ ЖС

- ЖС бойынша маман
- Деректер инженері
- Деректерді өңдеу жөніндегі маман
- Үлкен деректерді әзірлеуші
- Талдау жөніндегі маман
- Деректер бойынша кеңесші
- Бизнес-талдауды әзірлеуші
- Деректерді талдаушы
- Талдаушы-кеңесші



АДАМДАР ЖӘНЕ МӘДЕНИЕТ

- Ақпараттық технологиялар бойынша рекрутер
- Адам ресурстары саласындағы іскерлік серіктес
- Қызметкерлерді іріктеу жөніндегі маман
- Таланттарды алу бойынша маман
- Іскерлік серіктес



ӨНІМДІ ӘЗІРЛЕУ

- Өнім иесі
- Сапаны қамтамасыз ету тестері
- Agile жаттықтырушы
- Бағдарламалық жасақтама инженері
- Өнім талдаушысы
- Сапаны қамтамасыз ету инженері
- Цифрлық өнім менеджері
- Скрам шебері
- Жеткізу жөніндегі басшы

Дереккөз: Дүниежүзілік экономикалық форум (2020), The Future of Jobs Report

Мысалы, ЖС енгізудің арқасында таяудағы 15 жылда дамыған елдерде жұмыс күші өнімділігінің 40%-ға дейін өсуі күтілуде⁴

Бұл кәсіпорындардың шығындарын азайтуға, өндірісті кеңейтуге, демек, жаңа жұмыс орындарын құруға әкеледі. Мысалы, қазірдің өзінде өндірістік-өткізу желілерінде қорларға немесе сақтауға мұқтажсыз жұмыс істейтін бөлшек саудагерлердің жаңа сыныбының пайда болуымен, әсіресе табыс деңгейі жоғары елдерде онлайн сауданы кеңінен пайдалану байқалуда. Сондай-ақ халық санының

өсуі мен өмір сүру ұзақтығының есебінен әлеуметтік және тілдік дағдылар басым, яғни автоматтандырылуы қиын денсаулық сақтау, білім беру және әлеуметтік қызметтер салаларында жұмыс орындары құрылатын болады.

Алайда, технологиялардың жылдам ілгерілеуі экономика үшін келешекті ашып қана қоймай, еңбек саласында жаңа сын-тегеуріндердің туындауына алып келді. Осылайша, жақын болашақта **85 млн-нан астам жұмыс орны** еңбек нарығынан **ығыстырылуы мүмкін**, ал адамдар, машиналар мен алгоритмдер арасында еңбекті бөлуге неғұрлым бейімделген **97 млн. жаңа жұмыс орны құрылатын болады⁵**.

⁴ WEF «These are the countries where AI is aiding productivity the most»

⁵ WEF (2020), The Future of Jobs Report

Сонымен қатар, әлемнің 8 ірі экономикасының соңғы зерттеуіне сәйкес, 2030 жылға қарай шамамен 100 миллион жұмысшы немесе шамамен 16-шы адам қызмет түрін өзгертуге мәжбүр болады⁶.

Өз кезегінде, ЭЫДҰ бағалауына сәйкес, таяудағы 15-20 жылда **қолданыстағы жұмыс орындарының 14%-ы автоматтандыру нәтижесінде жоғалып кетуі мүмкін**, ал тағы **32%-ы жеке міндеттерді автоматтандыру шамасына қарай өзгеруі мүмкін**⁷. Бұл дегеніміз, қалаулардың, бизнес-модельдердің және келісімшарт түрлерінің өзгеруімен бірге адамдар тереңірек өзгерістерге тап болады: көпшілігі тек жұмысын ғана емес, сонымен қатар кәсібін де өзгертуге мәжбүр болады, көпшілігі өздерінің дағдылары мен жұмыс әдістерін жетілдіруге мәжбүр болады.

Бұл ішінара еңбек ресурстары құзыреттерінің даму деңгейінің төмендігімен түсіндіріледі, өйткені Қазақстандағы қызметкерлер ЭЫДҰ елдерімен салыстырғанда күрделі міндеттерді шешу іскерлігін талап ететін жұмысқа едәуір аз дәрежеде қатысады.

Қазақстан туралы айтатын болсақ, біздің елімізде жұмыс орындарының жартысынан көбі (52%) автоматтандырудың жоғары немесе маңызды қаупіне ұшырайды, бұл ЭЫДҰ (47%)⁸ және көрші Ресей Федерациясы (47%) бойынша орташа деңгейден жоғары (2-сур.)

Бұл ретте цифрландыру салдарынан қандай салалар жұмыспен қамтудың қысқаруына көбірек бейім болады деген сұрақ туындайды.

Осылайша, ересектердің дағдыларына шолу қазақстандық қызметкерлердің 12,6%-ы қарапайым және кешенді міндеттерді қамтитын қызметке ешқашан тартылмағанын көрсетті⁹

2-СУРЕТ **ҚАЗАҚСТАНДА ЖӘНЕ ЭЫДҰ ЕЛДЕРІНДЕ ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫН АВТОМАТТАНДЫРУ ҰҚТИМАЛДЫҒЫ, ПАЙЫЗБЕН**



Дереккөз: ЭЫДҰ (2021), Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы

⁶ Coursera (2021), Global Skills Report

⁷ OECD (2019), OECD Employment Outlook: The future of work

⁸ ЭЫДҰ (2021), Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы

⁹ OECD (2019), Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills

Белгілі болғандай, біліктілік деңгейі орташа еңбекшілердің көпшілігі қамтылған **болжамды және күнделікті** сипаттағы кәсіптердің түрлері жойылу қаупінің неғұрлым жоғары деңгейіне ие. Автоматтандыруға неғұрлым бейім салаларға банктік қызмет көрсету, өңдеу өнеркәсібі, көлік және сақтау салалары жатады. Мысалы, өңдеуші өнеркәсіпте роботтарды ғана пайдалану 20 млн. жұмыс орнын жоғалтуға әкеп соқтырады¹⁰.

Ескі жұмыс орындарының жойылып, жаңа жұмыс орындарының пайда болуымен қатар, **еңбек ресурстарын дайындау деңгейіне қойылатын талаптар** да өзгеруде. Бүгінгі таңда көптеген жаңа мамандықтарға техникалық мамандықтардан басқа, бизнес және басқару, өнім және сандық маркетинг, жарнама, сауда және т.б. саласындағы мамандандырылған (өтпелі) дағдылар кіреді.



Банктегі операционистің жұмысы біртіндеп банкоматтармен алмастырылады. Бізге енді оның көмегімен жасалған операциялар үшін операционист қажет емес: біз оны интернет арқылы өзіміз жасаймыз, немесе банкке келіп, оны банкомат арқылы жасаймыз. Бірақ, егер біз жауын-шашынды күнде банкке кіріп, көшедегі шалшықтардың балшық суы аяқ киімімізден ағып тұрса, онда бұл балшықты біздің артымыздан тазартатын еден жуғыштары бар екі тазалаушы әйел дереу жүгіріп келеді. Бұл ретте, осы өте қарапайым, өте төмен білікті жұмысты автоматтандыруға – капиталмен алмастыруға қиын¹¹

Владимир Гимпельсон
ЭЖМ Еңбек зерттеулері орталығының директоры

ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ЖАҢА ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ БОЛАШАҚ ДАҒДЫЛАРЫНА ИНВЕСТИЦИЯЛАРДЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ. GLOBAL SKILLS INDEX 2021 НӘТИЖЕЛЕРІ

Coursera жыл сайын Жаһандық дағдылар индексіні шығарады, оның мақсаты әлемнің 60-тан астам елінде талап етілетін дағдылардың дамуын талдау болып табылады. Зерттеу Coursera тұғырнамасында тіркелген 77 млн. - нан астам адамды 2020 жылдың 1-тоқсанынан 2021 жылдың 1-тоқсанына дейін бизнес, технологиялар және деректер туралы ғылым саласында оқыту нәтижесіне негізделеді, осылайша бұл талдау үкіметтегі және бизнес саласындағы көшбасшыларға тұрақты экономикалық өсу үшін қазіргі және болашақ жұмыс күшін қайта құруға мүмкіндік береді.

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес, компьютерлік бағдарламалау, веб-әзірлеу, бағдарламалық инженерия және т.б. сияқты технологиялық құзыреттер деңгейі бойынша көшбасшылар қатарына Беларусь, Чех Республикасы, Венгрия, Украина және Ресей кіреді. Сонымен бірге Люксембург, БАӘ және Швейцария әлемдегі бизнес дағдылары жоғары елдер ретінде танылады. Сонымен, Финляндия, Дания, Бельгия және Ресей мәліметтер туралы ғылым саласындағы шеберлік деңгейі бойынша үздік елдердің рейтингін басқарады.

Сонымен қатар, Қазақстан тұғырнамада тіркелген халықтың иелену деңгейі, бизнес жүргізу дағдылары, технологиялар және деректер туралы ғылым бойынша 81-орында тұр. Рейтингке қатысушы 108 елдің ішінде Қазақстан Нигерия (80) мен Аргентина (82) арасында орналасты.

Алайда, жақсы жаңалық «болашақтың жұмысын» орындау үшін қажетті дағдыларды игеру, көрінгендей қиын емес болып табылады. Мысалы, сату сияқты саладағы негізгі техникалық дағдылар бар болғаны 38 сағатта игеріледі немесе IT саласындағы мансапты деректер талдаушысы ретінде бастау үшін тек 64 сағат оқу мен тәжірибе қажет. Алайда, сандық дағдыларды дамыту өмір бойы үздіксіз білім алуды қажет ететінін ұмытпау керек.

Сонымен қатар, STEM (ғылым, технология, инженерия және математика) саласында оқитын әйелдер арасында оң серпін байқалады. Осылайша, әйелдердің осындай бағыттар бойынша білім алуға қатысуы 2018 жылғы 31%-дан 2020 жылы 38%-ға дейін өсті. Сонымен қатар, көптеген студенттер мектептерде немесе университеттерде дәстүрлі білімге қосымша ретінде онлайн тұғырнамаларда оқуды таңдайды.

¹⁰ Oxford Economics (2019), How robots change the world

¹¹ В.Е. Гимпельсон. Бірақ бізде жұмыссыздық аз

““ *Тарих бізге бір кәсіптің орнына басқалар келетінін үйретеді, сондықтан менің ойымша, ескірген мамандықтар жоғалып кетпейді, жай ғана басқа мамандықтарға түрлендіріледі. Осыған сүйене отырып, қазіргі заманғы мамандар үшін жан-жаққа мұқият қарау, тенденцияларды бақылау, өз саласындағы неғұрлым сұранысқа ие технологияларды игеру және қажетті сертификаттаудан өту маңызды. Сонымен қатар, қазіргі әлемде, ең болмағанда, негізгі сандық дағдылардың болуы маңызды, оларға қойылатын талаптар барған сайын артып келеді. Әрине, үнемі оқу мен дамуға бейімделу де маңызды.*

Дамир Деминов
Ernst & Young Kazakhstan LLP
Консультациялық қызметтер директоры

Бұдан басқа, «білім экономикасын»¹² қалыптастыру жағдайында шығармашылық қабілеттер мен «жұмсақ» дағдылардың (soft skills) құндылығы да артып келеді. Жұмыс берушілер қазірдің өзінде қызметкерлерден **сыни ойлау және талдау, мәселелерді тез және тиімді шешу қабілеті, көшбасшылық қасиеттер және эмоциялық сана**, сондай-ақ белсенді оқыту, күйзеліске төзімділік және икемділік сияқты **өзін-өзі басқару дағдылары** сияқты неғұрлым күрделі білім мен құзыреттерді талап етеді. Сонымен қатар, қазіргі уақытта «жұмсақ» дағдылар кешені экономиканың барлық салаларына өзекті (1-кесте).

Оның үстіне, технологиялық прогресс жоғары білікті жұмысшыларға артықшылық береді, ал біліктілігі төмен және ескірген жұмысшылар жаңа қиындықтарға тап болады.

1-КЕСТЕ ЭКОНОМИКА САЛАЛАР БОЙЫНША СҰРАНЫСҚА ИЕ ҮЗДІК 10 ДАҒДЫ

ДАҒДЫЛАР	САЛАЛАР											
	Тасымалдау және сақтау	Өңдеу өнеркәсібі	Қаржылық қызметтер	Цифрлық коммуникац. және ақпараттық технологиялар	Мұнай және газ	Тау-кен өндіру және металлургия өнеркәсібі	Денсаулық сақтау	Мемлекеттік сектор	Білім беру	Сатылымдар	Ауыл шаруашылығы, азық-түлік және сусындар	Автомобиль өнеркәсібі
Белсенді оқыту және оқыту стратегиясы												
Мәселелерді кешенді шешу												
Талдамалық ойлау және инновация												
Технологияларды пайдалану, мониторинг және бақылау												
Технологияларды әзірлеу және бағдарламалау												
Жүйелік талдау және бағалау												
Қызметтерге бағдарлану												
Көшбасшылық және әлеуметтік әсер												
Эмоционалды зият												
Сыни тұрғыдан ойлау және талдау												
Шығармашылық, өзіндік ерекшелік және бастамашылдық												
Пайымдау, мәселелерді шешу және идеяларды қалыптастыру қабілеттілігі												
Тұрақтылық, күйзеліске төзімділік және икемділік												
Ақаулықтарды жою және пайдаланушы тәжірибесі												
Сендіру және келіссөздер жүргізу дағдылары												
Сапаны бақылау және қауіпсіздік												
Персоналды басқару												
Нұсқау беру, тәлімгерлік және оқыту												

Дереккөз: Дүниежүзілік экономикалық форум (2020), The Future of Jobs Report

12 Білім экономикасы - ұлттық тауарлар мен қызметтерді өндіру негізінен жоғары технологиялық қызмет түрлеріне негізделген экономика секторы

ЭЫДҰ ҚҰЗЫРЕТТЕРІН ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫНДА ҚҰЗЫРЕТТЕРДІ АЙҚЫНДАУ

ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы 2019 экономикалық және әлеуметтік нәтижелер үшін маңызы бар құзыреттердің кең спектрін айқындайды, оның ішінде:

- **негіз қалаушы құзыреттер:** сауаттылық, есептеу дағдылары және сандық сауаттылықты қоса алғанда.
- **трансверсал когнитивтік және метакогнитивтік дағдылар:** сыни тұрғыдан ойлау, мәселелерді кешенді шешу, шығармашылық ойлау, білімді игеруге үйрету және өзін-өзі реттеуді қоса алғанда.
- **әлеуметтік және эмоционалды құзыреттер:** адалдық, жауапкершілік, жанашырлық, өзіндік тиімділік және ынтымақтастықты қоса алғанда.
- **кәсіби, техникалық және мамандандырылған құзыреттер:** нақты кәсіби міндеттерді орындау үшін қажетті.

ЭЫДҰ елдерінде ересек халықтың 16,3%-ы, Қазақстанда - 19,7%-ы, Ресейде - 20,8%-ында¹³ компьютерлік дағдылар жоқ, бұл олар үшін ағымдағы қызметті жүзеге асыруда қосымша қиындықтар туғызады

Сонымен қатар, қарқынды экономикалық және технологиялық даму адам білімінің өсуіне әкеледі. Бұл ретте, техникалық білім мен дағдылар әрбір 5 жыл сайын ескіреді және біліктіліктің өзекті деңгейін ұстап тұру үшін аптасына шамамен 20 сағатты оқытуға арнау қажет¹⁴. Алайда, көптеген жұмысшылардың қаражат пен уақыттың жетіспеуіне

байланысты қайта даярлау мүмкіндіктері жоқ екенін ескеру қажет.

Қазақстанда 25-64 жастағы ересек тұрғындардың 26%-ы оқудан өту үшін жұмыстан қолы бос емес екенін айтады, 25%-ының қосымша білім алуына мүмкіндігі жоқ¹⁵

Мысалы, ЭЫДҰ-да біліктілігі төмен қызметкерлер мен әлеуметтік осал жағдайдағы еңбеккерлер жоғары білікті мамандарға қарағанда кәсіптік оқудан өтуге бейім емес.

Осы сын-қатерлерге жауап ретінде әлемде қайта бейіндеу бойынша шаралар қолданылуда.

«ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ТӨҢКЕРІСІ»: 2030 ЖЫЛҒА ҚАРАЙ МИЛЛИАРД АДАМ ҮШІН ЕҢ ЖАҚСЫ ДАҒДЫЛАР, ЕҢ ЖАҚСЫ ЖҰМЫС, ЕҢ ЖАҚСЫ БІЛІМ

Өткен жылдың қаңтар айында Дүниежүзілік экономикалық форум 2030 жылға қарай 1 млрд. адамды сапалы біліммен, жаңа дағдылармен және лайықты жұмыспен қамтамасыз етуге бағытталған «Қайта даярлау төңкерісі» (reskillingrevolution2030.org) өршіл бастамасын бастады.

«Қайта даярлау төңкерісі» - бұл жекелеген, соның ішінде нақты елдердегі, салалардағы, ұйымдардағы және мектептердегі жаңа бастамаларды біріктіретін және үйлестіретін тұғырнама.

Тұғырнама болашақта өз мансабын миллиондаған жұмыс орындарының күтіліп отырған ығысуынан және технологиялық өзгерістер нәтижесінде дағдылардың тұрақсыздығынан қорғау үшін қажетті дағдыларға жаһандық жұмыс күшін үйретуге арналған.

Ол сондай-ақ кәсіпорындар мен елдерге төртінші өнеркәсіптік революция, әлемдік экономикадағы ілгерілеу және тұрақтылыққа индустриялық көшу нәтижесінде құрылатын миллиондаған жаңа рөлдерді орындау үшін қажетті білікті жұмыс күшін беруге арналған.

Қазіргі уақытта тұғырнамада 100-ден астам жетекші әлемдік компаниялар мен 100 халықаралық, академиялық және азаматтық ұйымдар жұмыс істейді. Оның ішінде UNICEF, PwC, Coursera, LinkedIn, ManpowerGroup және т.б.

¹³ OECD Skills Matter Additional Results from the survey of the adults 2019

¹⁴ Charette R.N. (2013), «An Engineering Career: Only a Young Person's Game?», IEEE Spectrum

¹⁵ ЭЫДҰ (2021), Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы

Сонымен қатар, оқу үшін жағдай жасау ғана емес, сонымен қатар үздіксіз білім берудің маңыздылығын қалыптастыру маңызды. Мәселен, ересек тұрғындардың құзыреттілігін халықаралық зерттеуге сәйкес (PIAAC, 2018 ж.) **Қазақстан ересектерінің 95% - ы оқуға қатысқысы келмеді***. Бұл ретте **қазақстандық кәсіпорындар да персоналды оқытуды қысқартады**. 10 жыл ішінде (2009-2019 жж.) өз қызметкерлеріне оқытуды ұсынатын ірі фирмалардың үлесі (100+) 51%-дан 42%-ға дейін төмендеді. Осындай төмендеу ШОБ үшін де тән¹⁶. Әдетте, барлық елдерде ШОБ жұмыспен байланысты оқытуды сирек жүргізеді, өйткені олар өздерінің оқу қажеттіліктерін бағалау, дұрыс оқу бағдарламаларын анықтау және айналым қаражаттарының шектеулі болуы сияқты бірқатар ақпараттық және қаржылық кедергілерді жеңу үшін ірі компаниялармен салыстырғанда аз ресурстарға ие.

Нәтижесінде жыл сайын жұмыспен қамтылған халықтың 4-5% - ы ғана кәсіптік оқудан немесе жалпы дамыту курстарында оқудан өтеді

Осылайша, ерте балалық шақтан бастап белсенді қартаюға дейінгі өмір бойы білім алудың маңыздылығын мойындай отырып, адами капиталды дамытуды өмірлік цикл контекстінде қарастырған жөн. Бұл, тиісінше, озық технологиялық дамуға жауап ретінде жұмыс істеп тұрған жұмыс күшінің біліктілігін арттыру үшін **барлық деңгейлерде білім беру жүйесін өзгертуді** және үздіксіз оқытуды дамытуды талап етеді.

Енді дәстүрлі оқу орындары дағдылар мен білімнің жетіспеушілігін жоя алмайды

Басқаша айтқанда, оқу орнының брендін ұсынылатын білім сапасына байланыстыру өткенге айналады. Осылайша, мысалы, стандартталған оқу жоспары бойынша оқытылған «Айви Лигасы» университетінің дипломды түлегі беделді оқу орнының түлегі болып табылмайтын, бірақ жұмыс беруші компаниялар ұсынатын мамандандырылған кәсіби курстардан өткен және оқу барысында нақты бизнес-міндеттерді шешуге бағытталған практикалық дағдыларды алған жұмыс іздеушіге жұмысқа орналасу үшін бәсекелестікте ұтылуы мүмкін.

“ Жұмыс беруші ретінде менің Гарвард түлектерім шартты түрде тек маркетингтік мақсатта жұмыс істейді деп айту мен үшін маңызды болуы мүмкін. Бірақ жеке мен үшін адамның қолынан келетін нәрсе диплом емес, дағды маңызды. IT мамандарын жалдаудың өзінде мен үшін оның жақсы код жазуы маңызды, мен үшін оның қандай дипломының болуы маңызды емес. Диплом – бұл жұмыс берушіге адамның жан-жақты оқыту бағдарламасын аяқтағаны туралы белгі. Егер бұл жетекші университеттің дипломы болса, мысалы, Гарвард немесе Колумбия, онда мен адам жай оқымай, бәсекелестік ортада оқыды деп түсінемін. Яғни, бағдарлама өте қарқынды және студент өз уақытын басқаруды, басымдықтарды белгілеуді үйренеді. Жұмыста бізде бірдей нәрсе бар, тапсырмалар өте көп және біз дұрыс басымдылықты белгілеуіміз керек – оңай не істеуге болатындығын және ол үшін тереңірек батыру қажет. Дағдылар туралы, яғни адам өте жақсы университетті бітірген кездегі сәттер жұмыс берушіге адамның осы дағдыларға ие екендігі туралы сигнал болып табылады.

Дармен Садвакасов

Dasco Consulting Group басқарушы серіктесі

“ Қазіргі заманғы технологиялардың даму жылдамдығын ескере отырып, еңбек нарығында сұранысқа ие болып қалу үшін қазіргі заманғы мамандар жаңа дағдыларды үнемі және мүмкіндігінше тез игере білуі керек. Сенің қандай техникалық білімдерің бар екені аса маңызды емес, ал сен жаңа жағдайларға қаншалықты жедел бейімделе алатындығың неғұрлым маңызды. Сондықтан өмір бойы оқыту тұжырымдамасы барған сайын танымал бола түсуде. Бұл тіпті үрдіс емес, қазіргі жағдайдағы қажеттілік. Егер маман бір рет диплом алғаннан кейін тоқтап, өзін-өзі дамытумен айналыспаса, онда ол жұмыс берушілер арасындағы сұранысын тез арада жоғалтады. Осыған байланысты тиімді мансапты құру үшін, менің ойымша, тез үйрену, сыни және талдамалық ойлау, бейімділік, тәуелсіздік және белсенділік сияқты дағдылар өте маңызды.

Дамир Деминов

Ernst & Young Kazakhstan LLP

Консультациялық қызметтер директоры

¹⁶ Дүниежүзілік банк (2019), Кәсіпорындарды зерттеу

Біліктілікті арттыру мен қайта даярлауды талап етілетін ауқымда қамтамасыз ету үшін, ең алдымен, жаппай ашық оқыту курстары (Coursera, Udeemy және т.б.) сияқты ресми, бейресми және қашықтықтан білім берудің сипаттамаларын біріктіретін икемді және аз шығынды оқыту нұсқалары, сондай-ақ еңбек нарығы үшін өзекті дағдыларды қалыптастыруға және дамытуға бағытталған модульдік оқыту қажет.

Сонымен қатар, пандемия мұндай тұжырымдарды неғұрлым сенімді етті. Осылайша, Coursera мәліметтері бойынша, 2020 жылғы наурыздың ортасынан қыркүйектің ортасына дейінгі кезеңде аттас тұғырнамаға 21 млн. астам білім алушы қосылды, бұл өткен жылдың осы кезеңімен салыстырғанда 353% - ға артық. Сонымен қатар, Coursera арқасында мансаптық артықшылықтар туралы дамушы елдердегі оқушылардың 91%-ы, бакалавр дәрежесі жоқ 88%-ы және жұмыссыздардың 84%-ы хабарлайды.

Бұл ретте Қазақстан білім алушылар санының өсуі (114%) бойынша Бангладештен (192%) және Тайландтан (128%) кейін үздік-3 елдің қатарына енді.¹⁷ Бұған, атап айтқанда, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің жұмыссыз қазақстандықтарды Coursera тұғырнамасында тегін оқыту жөніндегі бастамасы ықпал етті.

Егер COVID-19 бүкіл әлемдегі білім беру жүйелері мен жұмыс орындарын бұзса, онда онлайн оқытуға көшу адамдарға бейімделу және мансаптарын қалпына келтіру дағдыларын игеруге мүмкіндік берді.

Қазақстандағы дағдылар мен құзыреттердің дамуы туралы толық ақпарат 4-тарауда ұсынылған.

ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН БӨЛУДЕГІ ӨЗГЕРІСТЕР

Соңғы 10 жыл ішінде әлемде еңбек ресурстарын бөлуде айтарлықтай өзгерістер болды, соның ішінде жұмыс күшінің жас құрылымының өзгеруі. Бүкіл әлемде дамыған және дамушы елдерде қоғамның қартаюуы байқалады. Атап айтқанда, бұл таяудағы 25 жылда егде жастағы халық саны қазіргіге қара-

ғанда жылдам өсетін Еуропалық Одақ елдеріне қатысты.¹⁸ Бұл «бэбибумерлер» ұрпағының және одан кейінгі жас топтарының **зейнетке шығуына** байланысты. Нәтижесінде, 2050 жылға қарай планетадағы әрбір алтыншы адам 65 және одан жоғары жаста болады деп күтілуде.¹⁹

Сонымен қатар, бүкіл әлемде туу қарқыны баяулауда.

Мысалы, соңғы 2 онжылдықта Туу коэффициенті төрттен бір бөлігіне жуық төмендеді, бұл еңбекке қабілетті халықтың жас құрылымының өзгеруін білдіреді

Осылайша, халықтың қартаюуымен бірге туудың төмен деңгейі адами капиталдың төмендеуіне әкеледі.

Алайда, ағымдағы болжамдарға сәйкес, әлемде 15-24 жас аралығындағы жастар саны әлі де өсіп, 2065 жылға қарай ең жоғары көрсеткіш 1,4 млрд. адамға жетеді.²⁰

Мұндай жағдай еңбек нарықтарына қосымша ауыртпалық түсіреді, өйткені **жастар арасындағы жұмыссыздық ықтималдығы** 25 және одан жоғары жастағы ересектерге қарағанда **3 есе жоғары**. Мысалы, соңғы бірнеше айдың ішінде COVID-19 дағдарысы әсіресе жас тұрғындарға қатты әсер етті, бұл олардың жұмыс орындарының 8,7% - ын жоғалтуға әкелді, бұл ересек еңбекке қабілетті адамдарға қарағанда 2 есе көп. Нәтижесінде **әрбір алтыншы жас жұмысшы жұмысын тоқтатты**. Сонымен қатар, NEET (оқымайтын және жұмыс істемейтін жастар) құрамындағы адамдар саны азаймайды. Қазіргі уақытта бүкіл әлемдегі **жастардың 1/5 бөлігі** еңбек нарығында тәжірибе жинамайды, жұмыстан кіріс алмайды және білім деңгейі мен біліктілігін арттырумен айналыспайды.²¹

Қазақстанда жастардың өсуі есебінен алдағы 5 жылда еңбек нарығындағы қысым да күшейеді.

¹⁷ Coursera (2020), ImpactReport

¹⁸ Eurostat. Population structure and ageing

¹⁹ "World Population Ageing", UN Department of Economic and Social Affairs. 2019

²⁰ United Nations, The global youth population

²¹ ХЕҰ (2020), ХЕҰ хабаршысы: COVID-19 және еңбек саласы. Төртінші шығарылым

2025 жылға қарай 15-20 жас аралығындағы жастар 2018 жылғы 1,3 млн. адаммен салыстырғанда 36%-ға 1,8 млн. адамға дейін ұлғаяды

Бұл ретте жастар арасында еңбек нарығында оң ахуал қалыптасуда. Мәселен, соңғы 5 жылда NEET жастарының үлесі 9,2% - дан 7,1% - ға дейін төмендеді. Пандемия жағдайында да жұмыс істемейтін және оқымайтын жастардың үлесі төмендеу үрдісіне ие болды (2019 жылмен салыстырғанда-4,9%), бұл ішінара білім беру және жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік жастар саясатының сәтті іске асырылуын көрсетеді. Өз кезегінде, қазақстандық жастардың NEET мәртебесінде болуының негізгі себептері үй шаруашылығын жүргізу, отбасылық немесе жеке жағдайлар мен денсаулық жағдайы болып табылады.

Жастардың мәселелеріне COVID-19 салдары да қосылды. Сонымен, қазіргі дағдарыс жағдайында пандемияның таралуына қарсы шектеу шаралары оқу, оқытудың жаңа форматына бейімделу және білім беру ресурстарына қол жетімділік тұрғысынан үлкен қиындықтарға тап болған «локдаун ұрпағы» деп аталатын білім беруді алға тартты, бұл болашақта олардың еңбек нарығында жұмысқа орналасу келешектерін шектеуі мүмкін.

Дүниежүзілік Банктің бағалауы бойынша Қазақстанда COVID-19 зардап шеккен студенттердің болашақ кірістері шамамен 2,9%-ға қысқаруы мүмкін, бұл 1,9 миллиард АҚШ долларына дейінгі экономикалық шығындарға алып келеді (СҚП 2011).²²

Сонымен бірге, жоғарыда аталған факторлармен қатар, қазіргі және болашақ жұмыс күші әр ұрпақтың психикалық мінез-құлық ерекшеліктеріне байланысты да өзгереді. Сонымен, **уақыт өте келе жұмыспен қамту эволюциясы жас жұмысшы**

ұрпаққа – миллениалдар мен Z ұрпақтарына қатысты неғұрлым айқын дәрежеде, ал олардың алдындағы адамдарға – «үнсіз ұрпақ», «бэби-бумерлер» және X ұрпақтарына қатысты аздау дәрежеде **көрінеді**. Мысалы, 2025 жылға қарай бүкіл әлемде жұмыс күшінің басым бөлігін сандық сауаттылықтың жоғары деңгейімен және digital ортаға тартылуымен (оларды «желіде туғандар» - digital natives деп те атайды), сондай-ақ жұмыспен қамтудың икемді нысандарын таңдаудағы артықшылық және қазіргі заманғы құбылыстарға көзқарастардың бейімділігімен ерекшеленетін миллениалдар мен Z ұрпағы (61%) құрайтын болады.

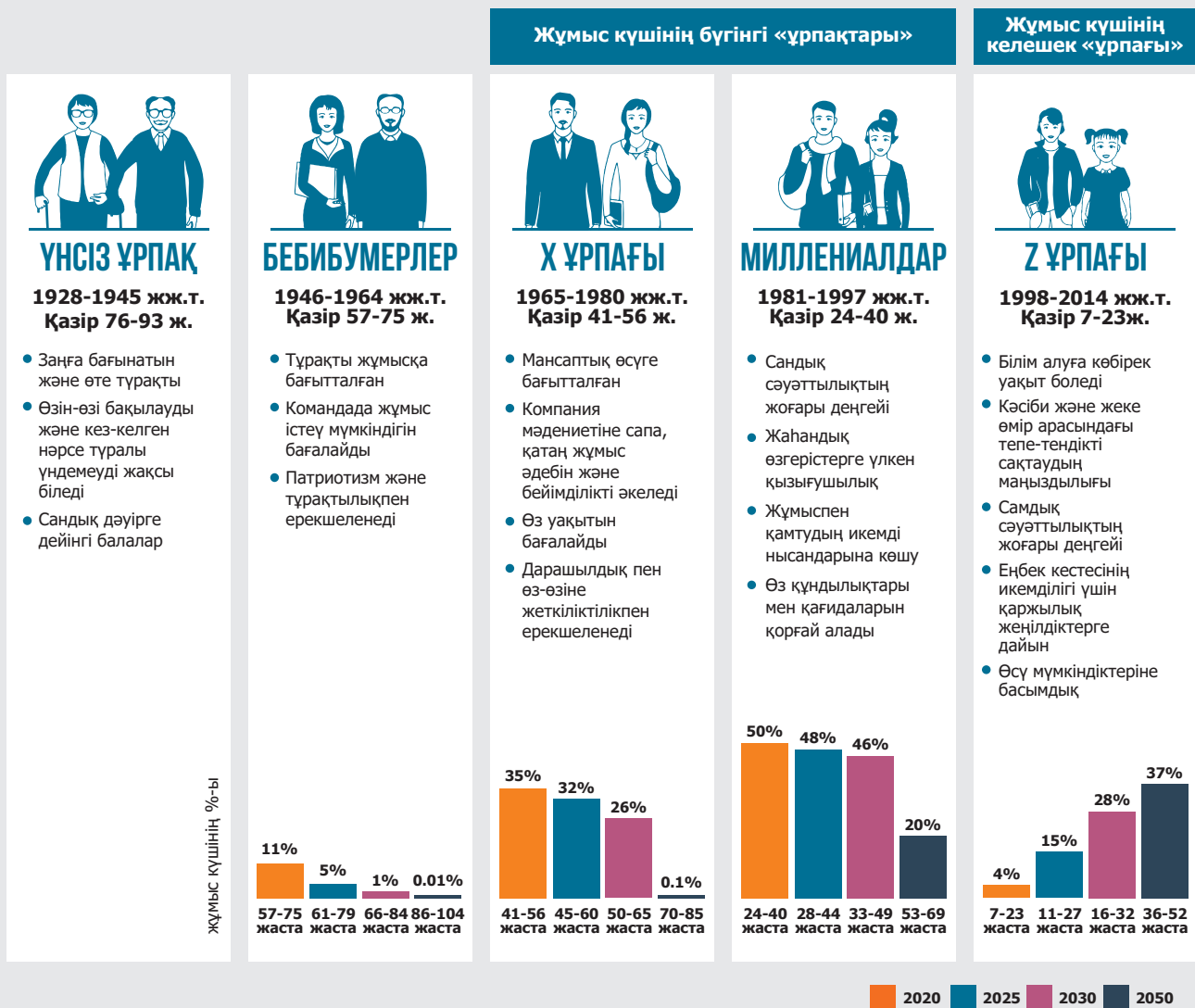
Қазақстанның жұмыс істейтін халқының жас құрылымына келетін болсақ, **бүгінгі еңбек нарығының негізгі сегменті (85%) X және миллениалдар ұрпағынан тұрады**, бұл жұмысқа орналасудың тұрақтылығы жұмыс жайлылығынан әлдеқайда маңызды болып табылатын, жұмыспен қамтудың икемді кестесі мен еркін атмосфераны бағалайтын прагматик-карьеристер арасындағы тығыз интеграцияны көрсетеді (3-сур.).

Бұл ретте Қазақстан халқының табиғи қартаюуы 2050 жылы «бэбибумерлер», X және «миллениалдар» ұрпақтарының жұмыс күші үлесінің 96%-дан 20% - дан сәл астам азаюына және тиісінше «Z» ұрпағының еңбек ресурстарының 4%-дан 37%-ға дейін өсуіне әкеледі.

Осылайша, жаңа ұрпақтар мен олардың құндылықтары еңбек нарығын өз қажеттіліктеріне қарай өзгертеді. Мұндай үрдіс еңбек саласындағы саясатты қайта қарауды талап етеді, өйткені жұмыс күшінің жас ұрпақтарының айрықша сипаттамалары олардың жұмысқа қатысты ерекше үміттерін тудырады, бұл негізінен X ұрпағының басшылары ұсынатын жұмыс берушілер үшін жаңа сын-қатер болып табылады (қазіргі уақытта әлемдегі басшылық лауазымдардың 51%-ын алады).

Көптеген жас адамдар енді бір тұрақты жұмыспен, бір ұйыммен немесе бір ұжыммен байланысты болғысы келмейді, оларды ұстап қалу қиын. Олар кәсіби мансапқа бар ынтасын салып берілмейді. Z ұрпағының өкілдері өздерінің бастапқы жалақысының деңгейі нарықтағы орташа жалақымен сәйкес келеді деп күтеді. Алайда, жұмыс күшінің болашақ «ұрпағы» еңбек кестесінің икемділігі үшін қаржылық жеңілдіктерге дайын және кәсіби және жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті сақтауға тырысады.

3-СУРЕТ ҚАЗАҚСТАН ХАЛҚЫНЫҢ ЖАСЫ МЕН ЖҰМЫС КҮШІНЕ ҚАТЫСУЫ БОЙЫНША «ҰРПАҚТАРЫНЫҢ» СИПАТТАМАСЫ



Дереккөз: «ЕРДО» АҚ

Атап айтқанда, жұмысшылардың **65%-ы** үйден аптасына **1 күн** жұмыс істеу үшін **10%-ға** аз алуға дайын. Жалпы, қызметкерлердің **36%-ы** үшін негізгі басымдық өсу мүмкіндіктері болып табылады²³

Сонымен бірге, COVID-19 дағдарысы аясында жұмыс күшінің болашақ «ұрпағы» қазірдің өзінде ең-

бек нарығына шығу кезінде үлкен мәселелерге тап болады. ЭЫДҰ мәліметтері бойынша, жаһандық жұмыссыздықтан ең көп зардап шеккен «желіде туғандар» болды, өйткені бұл топтың өкілдері дағдарыс ең көп зардап шеккен қызмет көрсету саласында кеңінен ұсынылған. Алайда, білім беру және жастарды жұмыспен қамту саласындағы қазіргі қиындықтарға қарамастан, **Z ұрпағы басқа ұрпақтарға қарағанда тәуекелдерге төзімді және қаржылық тұрғыдан саналы.**²⁴

²³ Harvard Business Review, 2016

²⁴ Visual Capitalist. Charted: The Gen Z Unemployment Rate, Compared to Older Generations

“ “ Бүгінде Қазақстанда да жағдай өзгеруде, көптеген жастар мемлекет үшін жұмыс істеугі келмейді, өйткені олар егер сіз мемлекет үшін жұмыс істесеңіз, онда орташа есеппен қандай да бір жалақы алатыныңызды және бұл сіздің мүмкіндіктеріңіздің шегі болатынын түсінеді. Егер тәуекелге баруға, өз ісін ұйымдастыруға, нарықта өз орнын табуға дайын адамдардың санаты өссе, мұны тек құптау керек. Жастардың жаңа ұрпағы үшін көбірек жағдай, мүмкіндіктер туғызу керек. Тұтастай алғанда, біз әрбір адамның әлеуетін іске асыру үшін жағдай жасауға тиіспіз.

Жақсыбек Күлекеев, «ҚазМұнайГаз» АҚ басқармасы төрағасының кеңесшісі

Демографиялық сын-қатерлерден басқа, гендерлік теңсіздік мәселесі әлі де сақталуда. 2019 жылғы әлемдік деректер бойынша ерлер мен әйелдер арасындағы еңбекақыдағы ұлттық алшақтық толық жұмыс күні жұмыс істейтін қызметкерлер үшін 14% - ды құрады. Бұл ретте, әдетте, әйелдер жұмыссыздық тәуекеліне неғұрлым бейім экономиканың неғұрлым осал секторларында жұмыс істейді. Мәселен, қазіргі уақытта әйелдердің 40%-ы

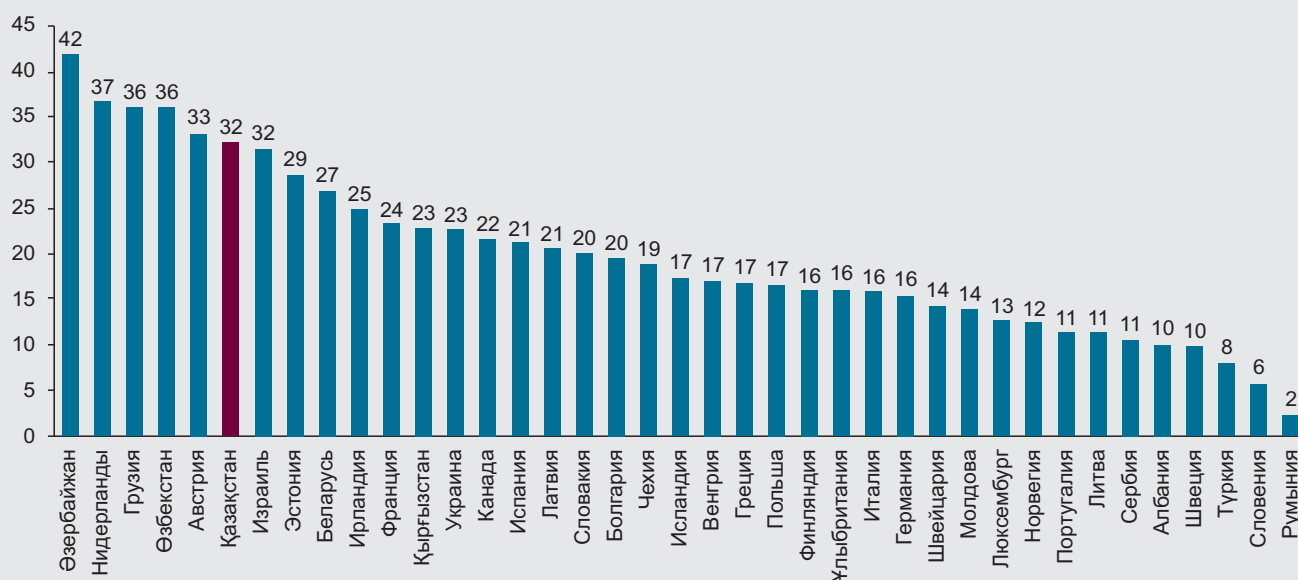
сауда, тұру және тамақтану бойынша қызметтер, жылжымайтын мүлікпен операциялар және кәсіпкерлік қызмет секторларында жұмыс істейді.²⁵

БҰҰ Еуропалық экономикалық комиссиясының деректеріне сәйкес Қазақстанда еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық²⁶ 32%-ды құрады, ал Румыния мен Словенияда бұл көрсеткіш ең төмен мәндерге ие болды – тиісінше 2% және 6% (4-сур.)²⁷

Сонымен бірге, сарапшылардың бағалауы бойынша, еңбекақы төлеудегі гендерлік теңсіздіктің ағымдағы мәселесін елемеу жаһандық ЖІӨ-нің келесі 10 жыл ішінде шамамен 1 трлн. долларға қысқаруына әкелуі мүмкін.²⁸

Сонымен қатар, гендерлік теңдік бойынша әлемдік рейтингтегі бірінші жолдар әлі де Скандинавия елдеріне тиесілі. Соның ішінде, Исландия, Финляндия және Норвегия осымен екінші жыл қатарынан бірінші үштікте, ал Қазақстан мен Ресей 80 және 81 орында тұр.²⁹ Демек, пандемия Қазақстанды

4-СУРЕТ АЙ САЙЫНҒЫ ЖАЛАҚЫ КЕЗІНДЕ ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДЕГІ ГЕНДЕРЛІК АЛШАҚТЫҚ, %



Дереккөз: UNEconomic Commission for Europe (2019), Gender pay gap in monthly earning

²⁵ ILO (2020), Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19

²⁶ Жалақыдағы гендерлік алшақтық – бұл ерлердің орташа жалақысының пайыздық үлесі түрінде көрінетін еңбек іс-әрекеті нәтижесінде ерлер мен әйелдердің орташа жалақысы арасындағы айырмашылық

²⁷ United Nations Economic Commission for Europe (2019), Gender pay gap in monthly earning

²⁸ Coursera (2021), GlobalSkillsReport

²⁹ WEF. Global GenderGap Report, 2021 ж.

гендерлік теңдіктен одан әрі алыстатты, өйткені 2019 жылы ел 72-ші орынға ие болды.³⁰

Сондай-ақ, бүгінде Қазақстанда әйелдер басшылық лауазымдарды сирек атқаруда. Өткізу барысында 66 қазақстандық компаниядан 550 мыңнан астам адам қатысқан KPMG шолуына сәйкес, атқарушы органда әйелдер репрезентаттығының жалпы үлесі бар болғаны 15%-ды құрайды.³¹

“ *Гендерлік әртүрлілікке оң әсер етуі мүмкін іс-шаралар ретінде мыналар болуы мүмкін:*

- *Жұмыстың икемді режимдерін дамыту, бұл қашықтағы форматтағы жұмысты, толық емес жұмыспен қамтуды, икемді кестені білдіреді;*
- *Гендерлік әртүрлілікті қолдайтын ашық корпоративтік мәдениет;*
- *Әйелдерге арналған коучинг/тәлімгерлік бағдарламалары: әйелдердің кәсіби дамуын одан әрі ынталандыру үшін коучинг/тәлімгерлік бағдарламасын енгізу.*

Гендерлік қатыстылығына қарамастан, компания ішінде басты құндылық ретінде адам, оның іскерлік және жеке дағдылары, оның нәтижелері мен жетістіктері шығуы маңызды.

Халықаралық консалтингтік компания

Бүгінгі таңдағы сын-тегеуріндердің бірі еңбек нарығының жеткіліксіз инклюзивтілігі болып табылады. Халықтың әлеуметтік осал топтарын жұмыспен қамту үшін қазіргі жағдайлар жеткіліксіз болып табылады.

Қазір орта есеппен мүгедектігі бар әрбір үшінші адамның ғана жұмысы бар және олар негізінен өз бетінше жұмыспен қамтылған немесе отбасылық кәсіпорындарда жұмыс істейтін адамдар болып табылады

Бұл үрдіс мүгедектігі бар адамдар көбінесе олардың қабілеттеріне қатысты дұрыс түсінбеу, қорқыныш пен алалаушылыққа байланысты жұмыс күшінің әлеуетті қатысушылары ретінде қабылданбайтындығымен түсіндіріледі. Сонымен қатар,

әлемдік тәжірибе мүгедектігі бар адамдардың еңбекке қабілетті екенін көрсетеді.

Мысалы, Ұлыбританияда мүгедектігі бар адамдарды жандандыру үлкен қарқын алуда - мұндай адамдардың жұмыспен қамтылу деңгейі мұнда әдеттегі жұмыспен қамтылу деңгейіне қарағанда жылдам өсуде. Мәселен, 2013 жылдан бастап 2020 жылға дейін жұмыс істейтін мүгедектігі бар адамдардың саны 1,4 млн. адамға немесе 47%-ға ұлғайды, ал жұмысқа орналастырылған мүгедектігі жоқ адамдардың саны барлығы 457 мың адамға немесе 2%-ға ұлғайды. 2020 жылдың соңғы тоқсанындағы жағдай бойынша Ұлыбританияда мүгедектердің жұмыспен қамтылу деңгейі 52,3%-ды, ал қалған адамдар үшін - 81,1%-ды құрады.³²

Бұдан басқа, мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамту әлеуметтік тұрғыдан да, бизнесті дамыту тұрғысынан да маңызды мәнге ие. Жұмыспен қамту мүгедек адамдардың өзін-өзі жүзеге асыруына, табыс алуына, қоғам өміріне қатысуына мүмкіндік береді, сол арқылы қоғам мен мемлекет үшін әлеуметтік жүктемені төмендетеді. Әртараптандырылған жұмыс күші әр түрлі пікірлерге және клиенттердің әртүрлі санаттарының қажеттіліктерін тікелей түсінуге байланысты кәсіпорындарға жақсы шешімдер табуға көмектеседі, сонымен қатар беделді жақсартуға және нарық көлемін арттыруға көмектеседі.

Әлбетте, елдердегі еңбек нарығының инклюзивтілігі, оның ішінде едәуір дәрежеде халықтың қартаюына байланысты жақындап келе жатқан демографиялық дағдарысқа жауап ретінде артып келеді, ал жұмыс процестерінің сандық өзгеруімен инклюзивтілік еңбек ресурстарының жетіспеушілігі мәселесінің жақсы шешімі болып отыр.

Еңбек ресурстарын бөлудегі ағымдағы өзгерістерді, сондай-ақ технологиялардың дамуы аясында олардың дағдылары мен біліктілігіне қойылатын талаптардың өзгеруін ескере отырып, **таланттар үшін күрес те күшейе түсуде**. Ол ұлттық кадрларды ұстап қалуға да, жоғары білікті шетелдік кадрларды тарту үшін жағдай жасауға да бағытталған. Атап айтқанда, экономиканың секторларына байланысты **жаңа қызметкерлерге деген қажеттілік** Азияның дамушы елдерінде, Латын Америкасында, Африкада және Шығыс Еуропада **өсетін болады** (2-кесте).

³⁰ WEF. Global GenderGap Report, 2020 ж.

³¹ KPMG. Қазақстандық компаниялардың топ-менеджментіндегі гендерлік әртүрлілік, 2020 ж.

³² Disabled people in employment. 2021. UK Parliament Briefings

2-КЕСТЕ КЕЛЕСІ 5-10 ЖЫЛ ІШІНДЕ ТАЛАНТЫ МАМАНДАРҒА БОЛАШАҚ СҰРАНЫС

Экономика секторлары	Батыс Еуропа	Солтүстік Америка	Азияның дамыған елдері	Шығыс Еуропа	Таяу Шығыс	Латын Америкасы	Азияның дамушы елдері
Жалпы (өзгеріс %-бен)	3,5%	6,1%	10,0%	10,0%	12,7%	13,0%	22,2%
Өнеркәсіп	-0,5%	-2,4%	11,4%	2,4%	28,7%	17,1%	37,7%
Қалыптастырушы секторлар	26,1%	38,3%	8,4%	19,8%	6,3%	10,2%	13,3%
Ауыр өнеркәсіп	24,6%	1,7%	1,7%	33,2%	10,3%	17,8%	60,3%
Коммерциялық қызметер	-4,4%	0,3%	51,4%	6,8%	30,1%	-0,6%	40,0%
Қаржылық қызметтер	13,2%	-8,1%	4,9%	-9,9%	31,6%	48,6%	20,9%
Қуат	-11,3%	22,7%	8,0%	8,7%	12,2%	-11,9%	33,0%
Көлік	-9,3%	-1,4%	36,5%	5,0%	14,1%	32,9%	32,6%
Жаратылыстану ғылымы	-4,1%	4,2%	8,2%	19,7%	8,6%	20,4%	16,6%

Дереккөз: Oxford Economics, Global Talent 2021

Жыл сайын INSEAD бизнес-мектебі Таланттардың бәсекеге қабілеттілігінің жаһандық индексі (GTCI) жариялайды, онда әлемнің түрлі елдері мен қалаларының құнды қызметкерлерді тарту бойынша мүмкіндіктерін бағалайды. 2019 жылы рейтингтің бірінші қатарында Швейцария, Сингапур және АҚШ болды.

Қазақстанның позициясы 2017 жылмен салыстырғанда нашарлау жағына өзгерді, ел 125 елдің 53-ші орыннан 56-шы орнына түсті.

«Таланттар үшін нарықтың тартымдылығы» көрсеткіші бойынша ел 52-орында тұр, ал таланттарды дамыту, оларды экономикаға қатысуға дайындау қабілетін көрсететін «Өсу» өлшемшарты бойынша Қазақстан тек 85-орынды иеленді

Демек, еңбек нарықтарының қатаң бәсекелестігі жағдайында мемлекет пен жұмыс берушілер өздерінің еңбегінің жоғары құндылығын көрсете отырып, білікті жұмыс күшін тарту және ұстап қалу үшін күш салуға тиіс. Жалақы жұмыс орнын таңдауда маңызды параметр болып қала беретініне қарамастан, әр түрлі жеңілдіктер мен мүмкіндіктер талантты жұмысшыларды тартуға ықпал етеді.

Facebook, Google, LinkedIn, Twitter, Airbnb сияқты технологиялық компаниялар өз қызметкерлеріне жоғары адалдықты қамтамасыз ететін кеңейтілген жеңілдіктер пакеттерінің жақсы мысалы болып табылады. Мысалы, жұмысшыларға жыл бойына демалыстың шексіз уақыты, жұмыс орнында тегін тамақтану, фитнес бағдарламалары, кеңседегі бала күтімі қызметтері беріледі, тіпті жалғыз қалмас үшін үй жануарларымен бірге жұмысқа келуге мүмкіндік беріледі. Бұл оларға компанияның жедел дамуын қамтамасыз ету үшін ең жақсы кадрларды тартуға және ұстап қалуға мүмкіндік береді.



Әдеттегідей, компания қызметкерлері үшін жұмыс орнын ауыстыру туралы шешім қабылдауға келесі факторлар әсер етті:

- **Компания мен қызметкердің миссиясы мен құндылықтарын түсіну.** Қызметкерлердің уәждемесі туралы соңғы зерттеулер қызметкерлердің, әсіресе миллениалдардың мақсаттары, қызметкер мен жұмыс берушінің миссиясы арасындағы байланысты көру маңызды екенін көрсетеді. Осыған байланысты, жұмыс беруші қызметкерлерге осы аспектілерді нақты жеткізгені жөн.
- **Жалақы деңгейі.** Бәсекеге қабілетті жалақы белгілеу, ақшалай сыйақының басқа түрлерін (бонустар, сыйлық ақылар және т.б.) алуға мүмкіндік беру қажет.
- **Мансап мүмкіндіктері.** Ұйымда қызметкерлердің дағдылары мен нәтижелеріне байланысты кәсіби өсуіне мүмкіндік беретін мансаптық өсудің ашық тетіктерін белгілеу қажет.
- **Корпоративтік мәдениет және іс-шаралар.** Көптеген қызметкерлер үшін қызметкерлердің кәсіби дамуына ықпал ететін және ұжым мүшелері арасындағы өзара қарым-қатынасты нығайтатын корпоративтік мәдениет маңызды болып табылады. Сонымен қатар, қызметкерлердің ынтасын арттыру үшін тимбилдинг және т. б. сияқты түрлі корпоративтік іс-шараларды тұрақты негізде өткізу маңызды.
- **Материалдық емес көтермелеулер мен марапаттар.** Сондай-ақ мерзімді негізде неғұрлым тиімді қызметкерлерді мақтау қағаздары, сіңірген еңбегінің қадірі және т. б. сияқты материалдық емес сыйақы түрлері мен көтермелеу қажет.
- **Шешім қабылдауға қатысу және қызықты тапсырмалар.** Қызметкерлер сонымен қатар өз құзыреттері аясында белгілі бір шешімдер қабылдауды, салыстырмалы түрде тәуелсіз болуды қалайды. Ол үшін талантты қызметкерлерге белгілі бір маңызды өкілеттіктерді табыстау мүмкіндігін қарастыру қажет. Сонымен қатар, ұйымдағы қызықтыратын жұмыс процесі мен қызықты жобалар құнды қызметкерлерді ұстап қалудың қосымша құралы бола алады.

Халықаралық консалтингтік компания

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНЫҢ ЖӘНЕ ЖҰМЫС КҮШІ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫНЫҢ ЖАҢА НЫСАНДАРЫ

Жұмыс күшінің инклюзивтілігі мен әртараптандырылуының өсіп келе жатқан қажеттілігі, сондай-ақ технологиялардың таралуына байланысты жаңа бизнес-модельдердің дамуы еңбек қатынастарының жаңа құндылықтары мен нысандарының пайда болуына алып келеді.

Мысалы, Ұлыбританияда жұмыспен қамтудың алты икемді түрі енгізілді:

- **жартылай жұмыспен қамту** - жұмыспен қамтудың ең көп таралған икемді түрі, яғни қызметкер жалақысы төмендеген кезде аптасына 30 сағаттан аз жұмыс істейді;
- жұмысшыларға жұмысты бастау және аяқтау уақытын өзгертуге мүмкіндік беретін **жұмыспен қамту**. Кейде негізгі жұмыс уақытын, сағатты есепке алу жүйесін, сағат торын белгілейтін шектеулер болуы мүмкін;
- бір толық уақытты жұмыс орнына қатысты міндеттер, төлемдер және әлеуметтік пакеттің барлық компоненттері екі адам арасында бөлінетін **бірлескен жұмыс**. Бұл жұмыс режимі лауазымдардың кең спектріне қатысты кең таралған және тәжірибе көрсеткендей, ұйымның барлық деңгейлерінде қолданылады;
- бір аптаның жұмысы неғұрлым қысқа мерзімде орындалатын **сығымдалған кесте**. Стандартты 40 сағаттық жұмыс аптасы күніне 10 сағаттан 4 күнге дейін немесе күніне 12-13 сағаттан 3 күнге дейін сығымдалуы мүмкін;
- жұмыс орны қызметкердің негізгі жұмыс орны болып қала бере тұра, тұрақты немесе мерзімді түрде **үйден атқарылатын жұмыс**;
- **жылдық сағаттар көлемі**, бұл жұмысшының ұзартылған жұмыс күнімен жоғары жұмыспен қамтылудың жеке кезеңдері және аз жүктеме және аз жұмыс сағаттарымен аз жұмыспен қамтылу кезеңдері болатындығын білдіреді.

Осылайша, COVID-19-ға байланысты физикалық алыстау нәтижесінде жұмыстың икемді түрлері өзекті болып, әлемдегі миллиондаған адамдардың еңбек қызметін өзгертті. Өз кезегінде, Халықаралық еңбек ұйымына сәйкес, жұмыспен қамтудың әр түрінің өзіндік ерекшеліктері бар.

Мысалы, **қашықтықтан жұмыс істеу** негізгі жұмыс орнынан немесе жұмыс берушінің өндірістік объектісінен тыс жерде міндеттерді орындауды

білдіреді. Ал **үйде жұмыс істеу** - бұл қызметкердің тұрғылықты жері бойынша (үй немесе тұрғын үй) толық немесе ішінара қызмет. **Тележұмыс** ақпараттық және коммуникациялық технологияларды (АКТ) немесе стационарлық телефондарды пайдалану арқылы орындалатын жұмысты білдіреді. Сонымен қатар, жұмыспен қамтудың барлық осы формалары ортақ - олар **физикалық өзара әрекеттесуді жоққа шығарады** және **кеңседегі дәстүрлі жұмысқа** нақты **балама** болып табылады. Сонымен қатар, қашықтықтан жұмыспен қамтудың таралуы сала мен мамандыққа айтарлықтай байланысты.

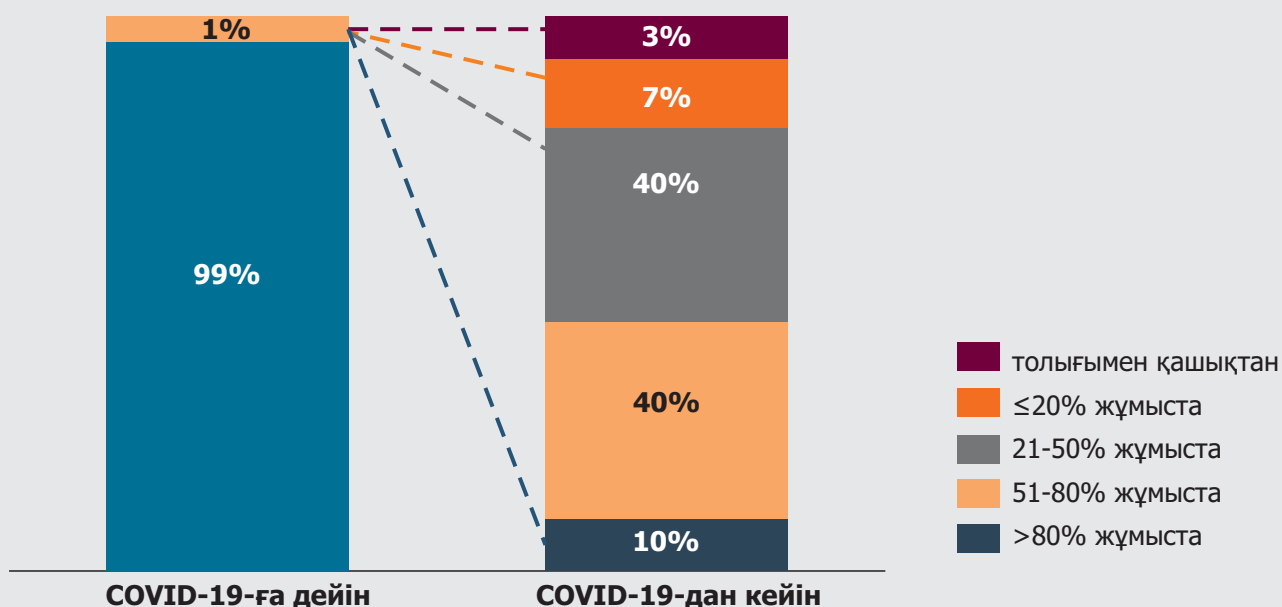
Мысалы, бүкіл әлем бойынша 5 қызметкердің 1-і 2020 жылы үйде жұмыс істеуге мәжбүр болды, ал ЕО елдерінде қызметкерлердің 40% - ы тележұмысқа көшті.³³

Пандемия аяқталғаннан кейін дамыған елдердегі жұмысшылардың 20-25%-ы (Франция, Германия, Жапония, Испания, Ұлыбритания және АҚШ) және дамушы елдердегі 10%-ы (Қытай мен Үндістан) үйде аптасына 3-тен 5 күнге дейін жұмыс істей алады (5-сур.).

Біздің аймақ туралы айтатын болсақ, BCG талдауына сәйкес, сандық және білімге негізделген секторларда жұмыс істейтін қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшылардың үлесі³⁴, Қазақстанда пандемияға дейін 41%-ды құрады, ал COVID-19 кезінде бұл көрсеткіш 50% - ға дейін өсті.³⁵

Сонымен, COVID-19-ға дейін жұмыс берушілердің 99%-ы өз қызметкерлері жұмыс уақытының 80%-дан астамын жұмыс орнында болады деп күткен. Олай болса, пандемиядан кейін 10 компанияның тек 1-і ғана қызметкерлер кеңседе толық жұмыс күніне жуық істейді деп күтеді. Сонымен қатар, жұмыс берушілердің үштен бір бөлігінен астамы жұмыскерлердің жұмыс уақытының жартысын немесе одан да аз уақытын жұмыста өткізуіне бейім. (5-сур.).

5-СУРЕТ ЖҰМЫС ОРНЫНДА ӨТКІЗІЛГЕН УАҚЫТҚА ҚАТЫСТЫ ӨТКЕН ЖӘНЕ БОЛАШАҚ КҮТУЛЕР, ПАЙЫЗБЕН



Дереккөз: McKinsey (2021), What executives are saying about the future of hybrid work

³³ European Commission, Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head

³⁴ АТ және технологиялар, консалтинг, БАҚ және ақпарат, маркетинг және коммуникациялар, өнер және шығармашылық қызмет, ғылым және зерттеу секторлары

³⁵ BCG. Decoding Global Ways of Working

Сондықтан, қазірдің өзінде жұмыс берушілер қашықтықтан және кеңселік жұмыспен қамтуды үйлестіретін **жұмыс форматының «гибридті» моделін** енгізу туралы ойлана бастады. McKinsey бағалауы бойынша, пандемия аяқталғаннан кейін **10 ұйымның 9-ы осы модельді ұстанатын болады.**

““ *Жұмыс берушілер мұндай жұмыс форматының – өкімшілік шығындарды азайту – жалдау ақысын төлеудің қажеті жоқ, электр қуаты, кеңседегі ауыз суы, қағаз, кеңсе тауарлары үшін ақы төлеудің қажеті жоқ және т.б. сияқты пайдасын түсінді. Жұмысшылар үшін де жақсы артықшылықтар бар – жолға уақытты үнемдеу, түскі асқа, киім-кешекке шығындарды азайту және т.б. Тек қана жұмыс беруші тәртіпті көрмейді, әркім өз қызметкерлерін бақылағысы келеді. Мұның бәрі компанияның менеджментіне, олардың жұмысты қалай жеткізетініне байланысты деп санаймын.*

Айдана Тоғызбаева
ҚР «Атамекен» ҰКП Жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі департаментінің директоры

Гибридті жұмыс режимі еңбек өнімділігінің төмендеуіне әкелуі мүмкін екені анық. Алайда, McKinsey жүргізген сауалнама нәтижелері бойынша көптеген кәсіпорындар пандемия кезінде жеке және корпоративтік өнімділікті сақтап, тіпті арттыра алды. Осындай нәтижелерге компаниялардың коучинг, тәлімгерлік, идеялармен алмасу және коворкингті қоса алғанда, қызметкерлердің «өзара әрекеттесудің шағын сәттерін» тұрақты қолдауы мен ынталандыруы қол жеткізуге мүмкіндік берді.³⁶

““ *Бастапқыда қызметкерлердің өнімділігі ұйымдастырушылық сәттерге байланысты аздап төмендеді, әсіресе бұл компанияға жақында келген қызметкерлер арасында байқалды. Дегенмен, қашықтағы жұмыс форматындағы өзара әрекеттесу ерекшеліктерін түсінгеннен кейін еңбек өнімділігі бұрынғы деңгейге оралды. Сондай - ақ бізде қажетті бақылаулары мен мониторингі бар жобалық басқару жолға қойылған - әрбір қызметкер процеске емес, нәтижеге қарай жұмыс істейді, тиісінше, біз жұмыстың жаңа форматынан қатты зардап шеккен жоқпыз.*

Халықаралық консалтингтік компания

Алайда, қашықтықтан жұмыс - бұл бір мәнді емес игілік. Мұндай қорытындыға сарапшылар ЖІӨ мен

қашықтықтан жұмыспен қамту арасындағы байланыс инверттелген U әрпі түрінде екенін, яғни белгілі бір уақытқа дейін қашықтықтан жұмыспен қамту үлесінің өсуі экономикаға оң, содан кейін теріс әсер ететінін атап өтті.³⁷

Бұл жұмыс форматының басты кемшіліктерінің бірі – **жұмыс пен өмірді «араластыру»**. Жұмыс уақыты мен жеке уақыт арасындағы шекаралар жойылып, жұмыс кестесі қалыптан тыс болады, жұмысшыларға жеңілдіктер мен үстеме еңбекақысы жоқ. Сарапшылардың пікірінше, ең алдымен, дұрыс емес таңдау жасау және жеке өмірге зиян келтіретін шекараны бұзу мүмкіндігінен бұл құбылыс өте қауіпті және «шаршауға» әкеледі.

Карантин кезінде әйелдер әсіресе осал болып шықты, себебі бұл кезде жұмыс міндеттерін бала күтімі мен үй шаруашылығын жүргізу жүктемесімен үйлестіру қажет болды, ал әкелер, әдеттегідей, балалар мен үй жұмыстарына аз көңіл бөле отырып, жұмыс берушілерден түсетін талаптарды императивті деп санайды.

Кәсіпорындар тарапынан мұндай жұмыс форматының кемшіліктері әлеуметтенудің, әріптестермен, клиенттермен тікелей өзара әрекеттесудің болмауымен байланысты, бұл қарым-қатынас пен жұмыс тиімділігінің мәселелеріне әкеледі. Сонымен қатар, жұмыс берушілер қызметкерлер үшін жұмыс орнын ұйымдастыруға байланысты қосымша шығындарды көтереді, сонымен қатар қызметкерлерді онлайн режимінде тиісті оқытуға кепілдік беруі керек.

““ *Қызметтің ерекшелігін ескере отырып, компаниялар толығымен қашықтықтан жұмыс режиміне көшу мүмкіндігін қарастыра алады. Бұл шешімді қабылдау үшін әрбір жеке ұйым жұмыс форматын өзгертудің барлық артықшылықтары мен кемшіліктерін ақылға салып көру керек. Сонымен қатар, қызметкерлердің тілектерін ескеру қажет, өйткені жұмыс форматы қызметкерлердің тиімділігі мен уәждемесіне әсер етуі мүмкін. Жұмыс пен жеке өмір арасындағы тепе теңдікке жұмысшылардың жеке және жұмыс уақытын жоспарлау қабілеті, жүйелі жұмысқа ықпал ететін процестердің болуы арқылы қол жеткізіледі, ал қашықтықтағы формат жолға кететін уақыт шығындарының болмауына байланысты уақытты үнемдейді.*

Халықаралық консалтингтік компания

³⁶ McKinsey (2021), What executives are saying about the future of hybrid work

³⁷ K. Behrens, S. Kichko, J. Thisse. Working from Home: Too Much of a Good Thing?

Жұмыс режимінің өзгеруімен қатар, COVID-19 жұмысшылардың жұмыс уақытына да әсер етті.

Осылайша, бүкіл әлем бойынша жұмыс уақытының ұзақтығы 4,6%-ға қысқарды, бұл толық жұмыс күні бар 130 млн. жұмыс орнына баламалы.

Сонымен қатар, әйелдер үшін жұмыс уақытын жоғалту ерлерге қарағанда (5%) жоғары болды.³⁸ Осыған байланысты, көптеген елдердің қызметкерлері үшін толық емес жұмыс күні режимі енгізілді.

Өз кезегінде тәжірибе көрсеткендей, қызмет көрсету секторын дамытумен бірге жұмыспен қамтуды толық емес жұмыс уақытына кеңейту ЭЫДҰ-на мүше елдерде әйелдердің жұмыс күшіне қатысуын арттыруда қуатты факторлар болып табылады.³⁹ Сонымен қатар, жұмыс уақытының икемділігі ата-аналарға жұмыс кестесін мектепке дейінгі мекемелер мен мектептердің жұмыс сағаттарымен үйлестіруге көмектеседі. Мәселен, ЭЫДҰ-на мүше елдердің деректері жалпы жұмыс істейтін ата-аналардың икемді жұмыс кестесі олардың жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімін жақсартады деп есептейтінін көрсетеді.

Еуропада қызметкерлердің орта есеппен 75%-ы белгілі бір дәрежеде икемді жұмыс кестесіне ие; Нидерландыда және Солтүстік Еуропа елдерінде бұл көрсеткіш 90%-ға жетеді.⁴⁰

Жалпы, сандық экономикада 8 сағаттық жұмыс күні еңбек қажеттілігінің мөлшеріне қатысты тым ұзақ. Бұл тұтастай алғанда жұмыс уақытын қысқартуды талап етеді, бұл қызметкерлердің денсаулығын нығайту және олардың қабілеттерін дамыту арқылы еңбек қайтарымын арттырады. Еңбек өнімділігін арттыру кезінде еңбек сағаттарының азаюы жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және технологиялық жұмыссыздықтың алдын алу факторы болып табылады.

Осы жылдың басынан бастап Испания пилоттық жобаны бастады, оның аясында компанияларға қызметкерлерді өз еркімен жалақысын сақтай отырып, 32 сағаттық жұмыс аптасына ауыстырған жағдайда қаржылық көмек ұсынылады. Жоба еңбек өнімділігін арттыруға бағытталған, өйткені тарихи жұмыс уақыты қысқарады, ал еңбек өнімділігі төмендемейді. Жобаға 200-ге жуық компания және 3000-нан 6000-ға дейін жұмысшы қатысады деп күтілуде. Пилот 3 жылға созылады, содан кейін оны масштабтаудың орындылығы туралы шешім қабылданады.



Автоматтандыру, цифрландыру жүріп жатыр, барлық бірсарынды жұмыстарды компьютерге көшіруге болады. Мысалы, қазір адамдар коммуналдық қызметтерді төлеу үшін банктерге бармайды, кассирлерді терминалдар немесе мобильді қосымшалар алмастырды. Банктер қанша адамды жұмыстан босатуға мәжбүр болды, бірақ біз оны байқамаймыз. Бұл жағдайда жұмыссыздық артады. Мемлекетке жұмыспен қамтуды сақтау тиімдірек болады және жұмыспен қамтуды сақтаудың бір нысаны жұмыс күндерінің санын, жұмыс сағаттарының санын қысқарту болады. Егер біз жұмыс күндерінің санын бес күннен төрт күнге дейін қысқартсақ, онда елде қандай жұмыспен қамтылуды қамтамасыз ете алатынымызды елестетіп көріңіз. Сондықтан, басында компаниялар икемді жұмыс түрлерін ұсына бастайды және уақыт өте келе бұл нормаға айналады, өйткені қоғам дамып, әлауқат өскен сайын адамдарға отбасымен көбірек уақыт өткізуге мүмкіндік беру керек болады. Қоғамның құндылықтары өзгереді.

Жақсыбек Күлекеев, «ҚазМұнайГаз» АҚ басқармасы төрағасының кеңесшісі

Сондай-ақ, танымалдылыққа ие және жұмыспен қамту жағдайларын өзгертетін еңбек нарығындағы трендтердің бірі – «еркін табыс экономикасын» немесе **гиг-экономиканы** дамыту. Ол нақты функцияларды орындау үшін немесе берілген уақыт кезеңі ішінде жұмыс істейтін қызметкерлер тарапынан кәсіпорындармен ұзақ мерзімді байланыстардың болмауымен анықталады. Компаниялар штатты қысқарту мүмкіндіктерінен және бел-

³⁸ ХЕҰ (2021), ХЕҰ хабаршысы: COVID-19 және еңбек саласы. Жетінші шығарылым

³⁹ OECD (2017), Connecting People with Jobs: Key Issues for Raising Labour Market Participation in Australia

⁴⁰ OECD (2016), Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family

ЖАҒАНДЫҚ ПАНДЕМИЯ КЕЗЕҢІНДЕГІ КӨШБАСШЫЛЫҚТЫҢ РӨЛІ

KPMG жыл сайын 1000 аса ірі кәсіпорын көшбасшыларының қатысуымен «Global CEO Outlook» зерттеу сауалнамасының нәтижелерін ұсынады. 2020 жылғы шығарылым COVID-19 дағдарысының компаниялардың даму серпініне әсеріне арналған және кәсіпорындарды басқару құрылымындағы негізгі өзгерістерді анықтайды. Сауалнама екі кезеңде: пандемия басталғанға дейін және карантин жеңілдегеннен кейін жүргізілді.

Ұйымның алдағы үш жылдағы дамуының негізгі тенденцияларына мыналар жатады: таланттарды жоғалту қаупі, жұмыс кеңістігін ұйымдастырудың өзгеруі, миссияларды орындауға бағдарлану, климаттың өзгеруімен күрес, сандық түрлендіруді жандандыру, экономикаға деген сенімділікті төмендету және кірісті арттыру.

Мүмкін, бүгінгі таңда көшбасшылар үшін ең үлкен қауіп (21%) пандемия білікті мамандардың жоғалуына және кадрлардың жұмысының төмендеуіне әкелуі мүмкін. Респонденттердің 18%-ы қауіптенетін екінші негізгі қауіп - жеткізу тізбегіндегі үзілістердің пайда болуы, бұл тізбекті басқару тәсілдерін терең қайта қарастыру қажеттілігін көрсетеді. Сонымен қатар, климаттың өзгеруіне байланысты қауіптер респонденттердің 12%-ы үшін күн тәртібінде тұр, дегенмен пандемияға дейін бұл мәселе ең үлкен алаңдаушылық (респонденттердің 22%-ы үшін) тудырды.

Сонымен қатар, сауалнама нәтижелері пандемия көптеген басшыларды (79%) ұйымның негізгі миссияларын қайта қарауға және басқарушылық қана емес, сонымен бірге әлеуметтік мәселелерді шешу үшін әрекет етуге мәжбүр еткенін көрсетеді.

Мүмкін, қашықтықтан жұмыс режимі теріс нәтижелерден гөрі оң нәтиже берді, өйткені респонденттердің көпшілігі ұйымның кадрлық резервін кеңейту (73%), кеңсе кеңістігін қысқарту (69%) және қашықтан жұмыс істеуге байланысты қызметкерлермен байланыстарды жақсарту (68%) туралы мәлімдеді. Сонымен қатар, олардың 77%-ы сандық технологияларды бірлесіп жұмыс істеуді жалғастыруға ниет білдірді.

Осылайша, жақын арада көшбасшылар ұйымды тиімді басқару және қоғамдық мәселелерді шешу бағытында жұмыс істейді деп күтілуде.

Дереккөз: KPMG CEO Outlook 2020

гілі бір міндетті іске асыру үшін қажетті дағдылары мен біліктіліктері бар «өзгеретін» персоналдың болуынан пайда көреді. Мұндай еңбек жағдайлары **Ү** ұрпағының немесе **миллиналдардың** қажеттіліктерін толығымен қанағаттандырады, олар негізгі жұмыс ретінде жұмыспен қамтудың осы түрін көбірек таңдайды. Бұл өз кезегінде болашақта трендтің сақталуын көрсетеді, өйткені жұмыс күшінің жаңа ұрпағы үшін **бұл тек табыс көзі емес, өмір салтын таңдауға айналады.**

PwC болжамдары бойынша фриланстың жаһандық нарығының 2025 жылға дейінгі орташа жылдық өсу қарқыны 16%-ды құрайды, ал нарықтың өзі 6,54-тен 13,84 трлн долларға дейін өседі.

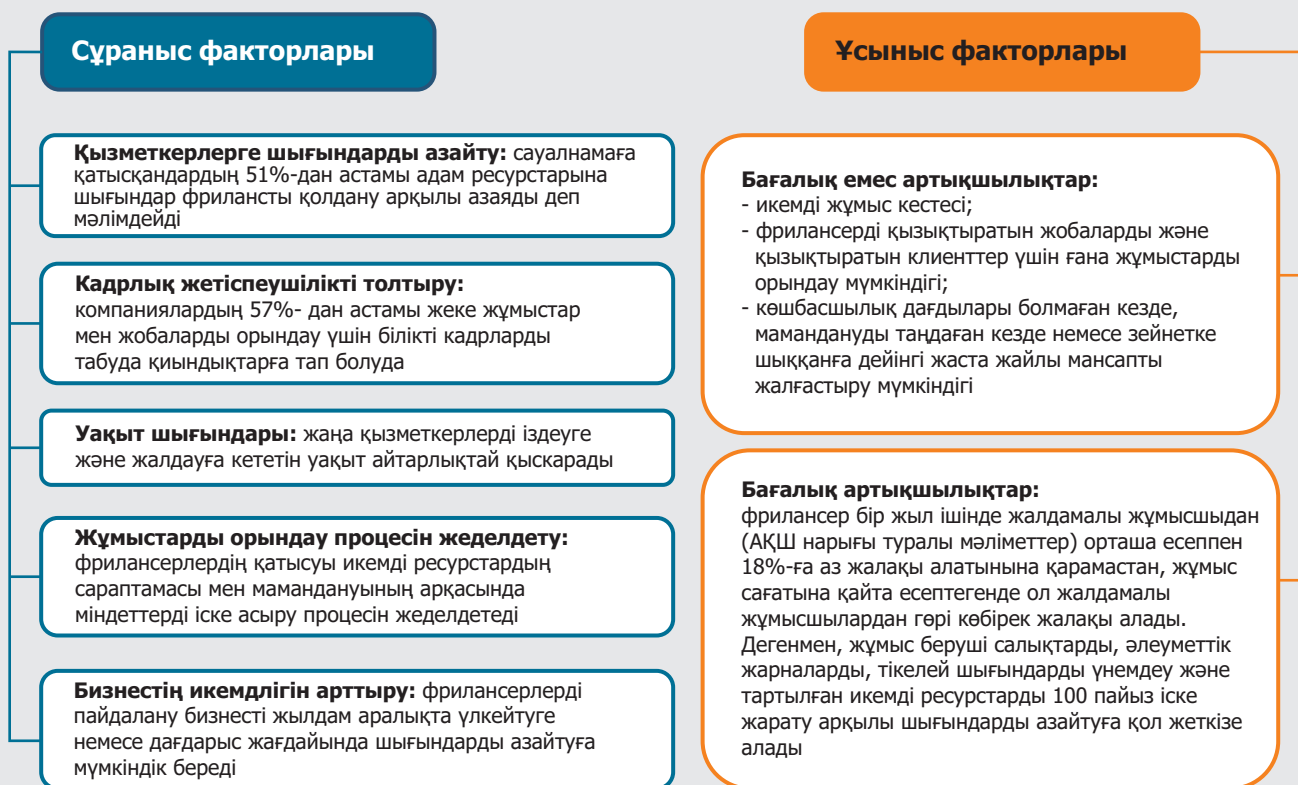
Фрилансерлерге сұраныстың артуы сұраныс пен

Жаһандық компаниялардың 40%-ы жұмыстағы фрилансерлер санын арттыруды жоспарлап отыр, ал компаниялардың 25%-ы қызметкерлердің 30%-ына дейін фрилансерлермен алмастыруды жоспарлап отыр.

ұсыныс тарапынан белгілі бір факторларға байланысты (6-сур.).

Бұл әлемде жұмыс беруші мен қызметкер арасында делдал ретінде әрекет ететін және **әркімнің мүдделерін қорғауға мүмкіндік беретін сандық еңбек тұғырнамаларының** кең таралуына әкелді. Бұл сайттарда жұмысшылар онлайн және/немесе қашықтықтан жұмыс пен тапсырмаларды орындай алады.

6-СУРЕТ ФРИЛАНС НАРЫҒЫНЫҢ ҰЗАҚ МЕРЗІМДІ ӨСУ ФАКТОРЛАРЫ



Дереккөз: PwC. Gig-экономика, 2021 ж. ақпан

Тек соңғы онжылдықта цифрлық еңбек платформаларының саны 5 есе өсті.

Бүгінгі таңда «Dice», «Fiverr», «Freelancer», «Pchel», «HireMyMom» және «Mediabistro» сияқты фрилансерлерге арналған американдық және ресейлік интернет-ресурстар бар. Олардың басты артықшылықтарына сала және/немесе санат бойынша мамандандыруды, бір қызметті сату емес, жобаны орындау үшін команда қалыптастыруды, алдыңғы жұмыстарды қарау мүмкіндігін және фрилансерлерді қызмет көрсету сапасы бойынша саралауды жатқызуға болады.

Қазақстанда сондай-ақ Электрондық еңбек биржасында (enbek.kz) фрилансерлер үшін олардың табыс табу мүмкіндіктерін кеңейту үшін жұмыс іздеу сервисін іске қосу жоспарлануда.

Қазір адамдар немесе компаниялар үшін сапарларды ұйымдастыру, азық-түлікке тапсырыс беру

немесе штаттан тыс қызметкерді іздеу бойынша күнделікті жұмыс сандық еңбек тұғырнамаларының қызметтерін пайдаланбай мүмкін болмайды.

Алайда, әсіресе, әйелдерді, мүгедектігі бар адамдарды және жастарды қоса алғанда, **халықтың еңбек ететін осал топтары** үшін жұмыспен қамтудың икемді нысандарын дамытудың артықшылықтарына қарамастан, олар жұмыс пен табыстың жүйелілігіне, еңбек жағдайлары мен әлеуметтік қорғауға қатысты белгілі бір **шектеулермен** ұштасады.

Атап айтқанда, гиг-жұмысшылар сандық тұғырнамалардың жалданушылары болып табылмайды, заңды түрде олардың қарым-қатынасы өте үстірт реттеледі және өздері төлей алмайтын барлық әлеуметтік және салықтық міндеттемелер «өздеріне артылады». Сондай-ақ, мұндай қызметкерлер демалысқа немесе сырқаттануға байланысты ақы алмайды, оларды өз бетімен жұмыстан босатудан қорғайтын еңбек кепілдіктері жоқ.

“ Мұндай фрилансерлердің жұмысы реттелмеген, олардың қызметін одан әрі заңдастыру керек. Олар өздерін дербес жұмыс істейтін адамдар ретінде жарияласын. Олар өз кірістерін декларациялап, толық салық төлеуі керек. Олар еңбек нарығының толыққанды қатысушысы болған кезде және кенеттен жұмысынан айрылса, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алуға өтініш бере алады. Олар жалдамалы жұмысшылардан еш айырмашылығы болмауы керек, яғни қазір дәл осы жолмен жүру керек. Осылайша біз осындай санаттағы адамдарды әлеуметтік қорғау тетігін құрамыз.

Жақсыбек Күлекеев, «ҚазМұнайГаз» АҚ басқармасы төрағасының кеңесшісі

Дегенмен, мұндай жұмыс форматы барлығына бірдей ұнай бермейді және гиг-қызметкерлерді сандық тұғырнамалардың толыққанды жалдамалы қызметкерлері деп тану бойынша мыңдаған талап-арыздар берілді. Мысалы, 2021 жылдың ақпан айында Ұлыбританияның Жоғарғы Соты Uber жүргізушілерін компанияның толық уақытты қызметкерлері деп таныды, енді олар ең төменгі жалақы, демалыс және сырқаттануға байланысты ақы ала алады. Компания үлкен қосымша шығындарға және бизнес-үлгіні толық қайта қарауға мәжбүр болады.

Бұл жағдай гиг-экономика тұғырнамалары өздерінің қосымшалары арқылы жұмыс істейтіндерді жұмысшылар ретінде қарастырып, оларға еңбек құ-

қығын беруі керек деген жағдайды тудырды. Нәтижесінде Еуропалық Одақ жаңа ережелерге әкелуі мүмкін гиг-жұмысшылардың жағдайын жақсарту үшін жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен кеңесуді бастады. Қазірдің өзінде Испания үкіметі азық-түлік жеткізу тұғырнамаларынан ресми түрде курьерлерді жалдауды талап ететін заң бойынша жұмыс істеуде.

Өсіп келе жатқан қауіпке жауап ретінде бірқатар сандық тұғырнамалар өз бетінше мемлекеттік қысымсыз өздерін қорғау туралы ойлады және сақтандырудың арнайы бағдарламаларын әзірлеуде, бұл кейіннен бүкіл гиг-экономикаға таралуы мүмкін.

Сондай-ақ, фрилансерлердің шамадан тыс ұсынысы бәсекелестіктің артуына әкеледі, нәтижесінде қызметкерлер көбінесе жұмыстың да, лайықты жалақының да жетіспеушілігіне тап болады. Демек, еңбек тұғырнамаларын реттеу тетіктерінің болмауы «қашықтағы» жұмысшылар мен фрилансерлердің тұрақты табысы үшін айтарлықтай әлеуметтік тәуекелдерді көтереді.

Осылайша, цифрландыру және автоматтандыру жағдайындағы институционалдық өзгерістер еңбек нарығын дамыту үшін қолайлы жағдайлар да, кедергілер де тудыратыны анық. Технологиялық прогресстен туындаған еңбек нарығындағы өзгерістер екі бағытта болады: экстенсивті – кейбір кәсіптердің жойылып кетуіне және жаңа жұмыс

«ЯНДЕКС» ЖҮРГІЗУШІЛЕР МЕН КУРЬЕРЛЕР ҮШІН СЫРҚАТТАНУҒА БАЙЛАНЫСТЫ ЖӘРДЕМАҚЫ АНАЛОГЫН ІСКЕ ҚОСТЫ

Ресейде ағымдағы жылдың наурыз айынан бастап «Яндекс» өзінің жүргізушілері мен курьерлері үшін денсаулықты сақтандыру бағдарламасын іске қосты. Оларда ақысын сервис өтейтін стандартты сақтандыру бар - ол тапсырыс кезінде орын алған жағдайларды қамтиды. Кеңейтілген сақтандыру қызметкер тапсырысты орындамаса да, тәулік бойы әрекет етеді. Енді жүргізушілер мен курьерлер табысынан айырылып қалудан қорықпай, үйде тыныш ауырып жата алады.

«Яндекс» сақтандыру полистері құнының 50%-ын инвестициялайды, сондықтан пилот кезеңінде сақтандыру құны айына 270 рубльді (1554 теңгені) құрайды. Бағдарламаға қатысу ерікті, қызметкерлер сақтандырудан бас тарта алады.

Сақтандырылған курьерлер мен жүргізушілер сырқаттану жағдайында сырқаттанудың екінші күнінен бастап күніне 800 рубль (4604 теңгені) (айына 24 мың рубльге (138 мың теңгеге) дейін), сондай — ақ жазатайым оқиғалар кезіндегі төлемдер - 2 миллион рубльге дейін алады.

Еңбекке жарамсыз болған жағдайда сақтандырылған қызметкер «Дәрігер жаныңда» телемедициналық қызметіне хабарласып, чат, бейне байланыс немесе телефон арқылы дәрігердің кеңесін тегін ала алады.

орындарының құрылуына байланысты, және қарқынды – қолданыстағы жұмыс орындарының өзгеруі салдарынан кәсіптерде қажет дағдылардың өзгеруіне байланысты. Технологиялардың дамуы нәтижесінде «болашақтың кәсіптері күрделірек болады», бұл білікті мамандарды даярлауда жаңа тәсілдерді талап етеді.

Сонымен бірге, еңбек ресурстарының құрылымында халықтың қартаюуы, туудың төмендеуі, жұмыс күшінің ұрпақтары мен олардың құндылықтарының өзгеруі, еңбек нарығында таланттардың болмауы және «локдаун ұрпағының» пайда болуы сияқты маңызды өзгерістер еңбек өнімділігінің төмендеуі мен экономикалық өсудің баяулау қаупін тудырады, бұл жас және ересек тұрғындардың жұмыс күшінің сапасын үнемі жақсарту қажеттілігіне әкеледі.

Қазіргі дағдарыс жаңа құндылықтар мен еңбек қатынастарының нысандарын қалыптастыруға серпін берді. Жұмыспен қамтудың икемді нысандары мен сандық еңбек тұғырнамалары кеңінен және барлық жерде қолданыла бастады, соның арқасында бұрын еңбек саласында кемсітушілікке ұшыраған адамдар үйде немесе өздеріне ыңғайлы жерде жұмыс істеу мүмкіндігіне ие болды. Қызметкер тапсырманы қалай, қайда және қай уақытта орындауға шешім қабылдағаннан гөрі, белгіленген мерзімде «нәтиже беру» маңызды. Нәтижесінде бұл еңбек нарығында барлығына тең құқық беретін алуан түрлі және инклюзивті жұмыс ортасының дамуына әкелуі тиіс. Алайда, жұмыспен қамтудың осындай жаңа нысандары үшін азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау және олардың әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету үшін тиісті

құқықтық негіз дайындау қажет.

Еңбек нарығындағы өзгерістерге алып келетін ағымдағы жаһандық үрдістер ұлттық ерекшеліктер болса да, Қазақстан үшін де өзекті екенін атап өткен жөн. Бүгінгі таңда ең дамыған 30 елдің қатарына кіру мақсатында ел қазіргі сын-қатерлерді ескеріп, болып жатқан өзгерістерден туындайтын жағымсыз салдардың алдын алу үшін мемлекеттік саясатты бейімдеу қажет.

Жұмыс орындарын құруды ынталандыру, кәсіптік бағдарлау жүйесін дамыту және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу есебінен автоматтандыру салдарынан ауыстырылатын жұмыс күшін жұмысқа орналастыру үшін мүмкіндіктер жасау қажет болады.

Жоғары біліктілікке деген жоғары сұраныс және дағдылардың тез ескіруі білім берудегі түбегейлі өзгерістерді талап етеді: «жұмсақ» дағдыларға бағдарлау, бүкіл мансап бойында жеке үздіксіз оқыту және қайта оқыту, білім берудегі практикалық компонентті дамыту.

Технологиялық өзгерістер кірістерден гөрі өнімділіктің тез өсуіне әкеледі. Бұл кәсіптік даярлау бағдарламаларын дамыту және еңбек нарығының инклюзивтілігін арттыру арқылы, әсіресе халықтың осал топтарында табыстың төмендеуін/жоғалуын болдырмау үшін шешімдер әзірлеуді талап етеді.

Еңбек нарығы мен оның институттарын дамыту бойынша дұрыс құрылған саясат экономиканың жедел өсуіне және қойылған барлық мақсаттарға қол жеткізуге алып келеді.

ТАРАУ 2

ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ:
ДАҒДАРЫСТАН ЖАҢА РЕАЛИЯҒА



- Дүниежүзілік Банктің деректері бойынша 2020 жылы **жаһандық экономиканың құлдырауы 3,5%-ды**, ХВҚ болжамы бойынша **3,2%-ды** құрады
- Екі онжылдық ішінде алғаш рет **Қазақстанның ЖІӨ өсу қарқыны** теріс болды, 2020 жылдың қорытындысы бойынша **-2,6%-ды** құрады
- Жер шарының **барлық жұмыс істейтін** адамдарының **шамамен 94%-ы** қандай да бір жолмен **шектеу шараларына тап болды**
- Жұмыс істелген уақыт көлемі әлемдік ауқымда **8,8%-ға** қысқарды, бұл толық жұмыспен қамтылған **303 млн. жұмыс орнын жоғалтуды** білдіреді, ал **Қазақстанда – 11% немесе 939,2 мың жұмыс орны**
- Әлемдік **жұмыссыздық деңгейі** 2018-2019 жылдардағы 5,4% - бен салыстырғанда 2020 жылы **6,5%-ға дейін өсті**, **Қазақстанда жұмыссыздық деңгейі** тек 0,1 п.п. **4,9%-ға** дейін өсті
- Қазақстанда **уақытша жұмыспен қамтылмағандардың** саны 2020 жылдың 2 тоқсанында 129 мыңнан 536 мың адамға дейін **4 есе өсті**
- Экономикалық күрделілік **индексі** бойынша Қазақстан 133 елдің ішінде **78-ші орында**
- Қазақстанда жұмыс істеп тұрған бір **ШОК субъектісі тек 2,5 жұмыс орнын**, ал ЭЫДҰ елдерінде орта есеппен 7 жұмыс орнын құрады
- Қазақстанда **ЖІӨ өсімі** 2021 жылы **3,2-3,4%** және 2022 жылы **3,5-4%** деңгейінде болады деп күтілуде, бұл ретте **ең жоғары өсу қарқыны құрылыс** секторында болады

ӘЛЕМДІК ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: ПАНДЕМИЯНЫҢ САЛДАРЫ

2009 жылы әлемдік ЖІӨ қаржы дағдарыстың салдарынан 1,7%-ға қысқарған кезде әлем экономикасы соңғы терең құлдырауын бастан өткерді. Алайда, бұл өткен жылдың бірінші тоқсанында коронавирустың өршуінен туындаған, нәтижесінде **2020 жылы жаһандық экономиканың құлдырауы 3,5% болған** салдармен салыстыруға келмейді.¹

Ешбір ел коронакризистің экономикалық және әлеуметтік белсенділіктің барлық аспектілеріне теріс әсерінен құтыла алмады. Әлем пандемияға институционалды да, заңды да, ресурстық та тұрғыдан дайын емес болды.

“ “ *Жақында Дмитрий Судаков (кадрларға қажеттілікті болжау саласындағы халықаралық кеңесші) пандемия — бұл болашаққа бағытталған егілу деген қызықты салыстыруды келтірді. Шын мәнінде, біз сіздермен 5, 10, тіпті 15 жылдан кейін баяу түрде жетуге тиіс әлемде өмір сүре бастаймыз. Бірақ пандемия бұл процесті тездетті және біз қазір табиғи даму жолымен өмір сүруімізге тиіс емес әлемде өмір сүре бастаймыз. Көптеген елдер бізді пандемия итермелеген осындай әлемге дайын емес.*

**Саясат Нұрбек,
BTS Education бас директоры**

Кейбір салалар әлеуметтік алыстау және шекараны жабу қажеттілігіне байланысты едәуір дәрежеде зардап шекті. Осылайша, бүкіл қызмет көрсету саласы, оның ішінде сауда орта есеппен 8,1%-ға қысқарды. Халықаралық жолаушылар ағыны 60%-ға төмендеді, ал әуе тасымалдары шығыны шамамен 370 млрд. АҚШ долларын құрады.²

Халықаралық туризм шығыны 2019 жылмен салыстырғанда 1,3 трлн. АҚШ долларын құрап,³ саладағы 100-120 млн. жұмыс орнын тәуекелге тігіп отыр

Халықаралық сарапшылардың пікірінше, пандемия және оны болдырмауға күш салу сұраныстың бұрын-соңды болмаған құлдырауына және мұнай бағасының төмендеуіне әкелді. Мәселен, Brent маркалы мұнайдың орташа жылдық бағасы өткен жылмен салыстырғанда 2020 жылы 35%-ға төмендеді. Бұған қоса, көлік құралдары бөлшектерін жасау үшін қолданылатын резеңке және платина сияқты металдарға және көлікпен байланысты тауарларға сұраныс та төмендеді. Ауыл шаруашылығы азық-түлік қауіпсіздігін қамтамасыз етсе де, бүкіл әлемде азық-түлік жеткізу тізбегіндегі шектеулер мен сәтсіздіктер байқалды.

Бұл ретте экономикалардың болжамды қалпына келу дәрежесі денсаулық сақтау саласындағы дағдарыстың ауырлығына, сыртқы факторларға ұшырағыштыққа және мемлекеттік жауап шараларының тиімділігіне байланысты елден елге қарай өзгеріп отырады. Алайда, әмбебап және бірауыздан (халықаралық ұйымдардың бағалауы бойынша) сенімді қалпына келтірудің шарты әлі күнге дейін халыққа вакцина егу болып табылады. Осылайша, вакцина еккен халықтың көп бөлігі бар және шектеу шараларын біртіндеп жеңілдететін үкіметтің үздіксіз қазыналық қолдауы бар елдерде оң өзгерістер байқалады. Ағымдағы жылдың шілдесінің соңындағы ақпарат бойынша Біріккен Араб Әмірліктері 100 адамға шаққанда вакцина еккендердің саны бойынша көшбасшы болып табылады – коронавирусқа қарсы вакциналардың 168 дозасы егілді, содан кейін Исландия, Уругвай, Бахрейн, Ұлыбритания және Қытай орналасқан. Қазақстанда халықтың 100 адамына вакцинаның тек 46 дозасы егілді.⁴

**Дүниежүзілік банк сарапшылары⁵
әлемдік экономиканың 2021 жылы 5,6%-ға және 2022 жылы 4,3%-ға өсуін күтуде**

Банк сарапшыларының айтуынша, пандемия әлемдегі экономикалық белсенділікке ұзақ мерзімді теріс әсер етеді, осылайша экономикасы дамып келе жатқан және дамушы елдердегі өсу келешектерін тежейді (2.1-кесте).

¹ Дүниежүзілік банк

² United Nations, «Air travel down 60 per cent, as airline industry losses top \$370 billion: ICAO»

³ World tourism organization, 2020: worst year in tourism history with 1 billion fewer international arrivals

Болжамдар бойынша әлемнің аса ірі дамыған экономикаларының өсуі жаһандық ЖІӨ-нің өсу драйвері болады. Осылайша, АҚШ экономикасы 2021 жылы 5,4%-ға, Еуроаймақта – 4,2%-ға, Жапонияда – 2,5%-ға өседі. Қытайда жиынтық сұраныс пен қарыз қаражатының қысқаруы есебінен ЖІӨ-нің айтарлықтай өсуі (8,5%) байқалатын болады.⁶

Қазақстанға келетін болсақ, 2021 жылы экономиканың өсу қарқыны 3,2% - ды құрайды, ал 2022 жылы 3,7% деңгейінде болады. Экономикаға шикізат тауарлары бағасының баяу өсуі, ОПЕК+ келісімі шеңберінде мұнай өндіруге шектеулердің әлсіреуі, сондай-ақ тікелей шетелдік инвестициялар ағынының ұлғаюы қолдау көрсетеді деп күтілуде.

Сонымен бірге, **ХВҚ** әлемдік экономиканың өсуін болжай отырып, шектеу шараларына байланысты өндірістік әлеуеттің төмендеуі және халықтың қартаюына байланысты жұмыс күшінің өсуінің

баяулауы экономиканың одан әрі дамуына әсер ететініне назар аударады. Ұйымның болжамдары ДБ-тің болжамына қарағанда әлдеқайда оптимистік болып көрінеді, ХВҚ сарапшыларының пікірінше, COVID-19 2008 жылғы әлемдік қаржы дағдарысына қарағанда біршама аз әсер қалдырады. Мәселен, **2021 жылы ЖІӨ-нің жаһандық өсуі 6%, 2022 жылы 4,9% деңгейінде болады.**

ХВҚ бағалауы бойынша Қазақстан экономикасының өсімі 2021 жылы 3,2%-ды, 2022 жылы 4%-ды құрайды

Көптеген елдерге қарағанда, сарапшылар қазақстандық экономиканың орта мерзімді келешектеріне әлдеқайда оптимистік көзқараспен қарайды- бес жылдан кейін өсім 4,4% деңгейінде болжанды.

2.1- КЕСТЕ. 2021-2022 ЖЖ. ӘЛЕМ ЭКОНОМИКАЛАРЫНЫҢ ӨСУ ҚАРҚЫНЫНЫҢ БОЛЖАМДАРЫ, %

	Дүниежүзілік банк			ХВҚ			АДБ		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Әлем	-3.5	5.6	4.3	-3.2	6.0	4.9			
Дамыған елдер	-4.7	5.4	4.0	-4.6	5.6	4.4	-4.8	5.3	4.1
АҚШ	-3.5	6.8	4.2	-3.5	7.0	4.9	-3.5	6.5	4.4
Еуроаймақ	-6.6	4.2	4.4	-6.5	4.6	4.3	-6.7	4.3	4.2
Жапония	-4.7	2.5	2.9	-4.7	2.8	3.0	-4.8	2.6	2.7
Дамушы елдер және экономикасы дамып келе жатқан елдер	-1.7	6.0	4.7	-2.1	6.3	5.2			
Қытай	2.3	8.5	5.4	2.3	8.1	5.7	2.3	8.1	5.5
Ресей	-3.0	3.2	3.2	-3.0	4.4	3.1			
Орталық Азия *	-1.5	3.7	4.3	-1.9	3.7	4.1	-1.9	3.6	4.0
Қазақстан*	-2.6	3.2	3.7	-2.6	3.2	4.0	-2.6	3.4	3.5

Дереккөздер: Дүниежүзілік банк. Әлемдік экономиканың даму келешегі, маусым 2021, Халықаралық валюта қоры. Әлемдік экономикаға шолу, шілде 2021, Азия даму банкі. Азия дамуына шолу, шілде 2021.

⁴ Бірнеше дозаны қажет ететін вакциналар үшін әрбір жеке доза ескеріледі. Бір адам бірнеше дозаны ала алатындықтан, 100 адамға шаққандағы доза мөлшері 100-ден жоғары болуы мүмкін (Our World in Data)

⁵ Дүниежүзілік банк. Әлемдік экономиканың даму келешегі, маусым 2021.

⁶ Дүниежүзілік банк. Әлемдік экономиканың даму келешегі, маусым 2021.

Қалпына келудің одан да оң болжамдарын **Азия даму банкі (АДБ)** береді - Азияның дамушы елдерінде өсу 2021 жылы 7,2%, 2022 жылы 5,4% деңгейінде болжануда.

Сонымен қатар, Азияның ірі экономикасы болып табылатын Қытайдың ЖІӨ өсімі 2021 жылы 8,1% және 2022 жылы 5,5% деңгейінде болжануда. Қытайдан басқа, аймақтың экономикасын қалпына келтіретін қозғаушы күш Үндістан, Бангладеш және Вьетнам болады.

Орталық Азия елдеріндегі экономиканың өсуі айтарлықтай дәрежеде шикізатқа әлемдік бағаның өсуіне байланысты болады.⁷ Қазақстанда халыққа вакцина егудің оң серпінін ескере отырып, 2021 жылы өсім 3,4%-ға жетіп, 2022 жылы 3,5%-ға дейін жеделдетілуі тиіс.

Өткен жылы коронакризис елдердің экономикасы мен денсаулығына жойқын соққы беріп қана қоймай, сонымен бірге **еңбек нарығын** да айналып өтпей, азаматтардың жұмыспен қамтылуына және сәйкесінше олардың жалғыз табыс көзіне қауіп төндірді.

Жалпыға ортақ «локадаун» бүкіл әлемдегі көптеген кәсіпорындардың қызметін толық немесе ішінара шектеуге әкелді, нәтижесінде бұл кәсіпорындардың қызметкерлері толық емес жұмыс уақытына көшуге, ақы төленбейтін және белгісіз мерзімді демалысқа шығуға мәжбүр болды немесе мүлдем жұмысынан айырылды. Жұмысшылардың тағы бір бөлігі эпидемиологиялық себептермен «қашықтықтан» жұмыс істеуге жіберілді. **Планетаның барлық жұмыс істейтін адамдарының шамамен 94%-ы қалай болғанда да** коронавирустың таралуына қарсы тұру қажеттілігінен туындаған **шектеу шараларына тап болды**.⁸

Нәтижесінде 2020 жылы **жалпы жұмыспен қамту** өткен жылмен салыстырғанда **114 млн. адамға азайды**.⁹ Дамыған елдерде жұмыспен қамтудың айтарлықтай шығындары «адамдармен тығыз байланыс» жасайтын – сауда, көлік, тұру және тамақтану қызметтері, мәдениет және ойын -

сауық салаларында болды. Ал АТ, қаржы және сақтандырумен байланысты басқа салаларда, керісінше, жұмыспен қамтудың өсуі байқалды.¹⁰ Бұл ретте, кейбір деректер бойынша, **егер коронакризис болмаса, әлемде 30 млн.-ға дейін жаңа жұмыс орындары құрылатын еді**.

Тиісінше, бүкіл әлемдегі еңбек нарықтарына әсер ете отырып, әлемдік жұмыссыздық деңгейі 2018-2019 жылдардағы 5,4%-бен салыстырғанда 2020 жылы 6,5%-ға дейін өсті

ЭЫДҰ елдерінде жұмыссыздықтың өсу қарқыны ұйымның жаңа тарихында бұрын-соңды болмаған. Егер 2019 жылғы желтоқсанда жұмыссыздық деңгейі 5,3%-ға тең болса, 2020 жылғы сәуірде ол 8,8%-ды құрады. Небәрі 4 айда жұмыссыздар қатарын 20,4 млн. адам толықтырды, ал олардың жыынтық саны 1,6 есе – 35,5-тен 55,9 млн. адамға дейін өсті.

Жекелеген елдерді қарастыра отырып, коронакризис олардың жұмыссыздық деңгейіне әр түрлі әсер еткенін, бір жерде жұмыссыздар саны күрт өскенін, бір жерде жұмыссыздықтың жоғары деңгейі біртіндеп артып, бір жерде бірдей деңгейде қалғанын атап өткен жөн. Мысалы, жұмыссыздық дәстүрлі түрде ~14% жоғары деңгейде болатын Испанияда дағдарыстың әсерінен жұмыссыздық деңгейі 2020 жылдың үшінші тоқсанында 16,4% - ға дейін өсті (2.1-сурет).

Сонымен бірге, жұмыссыздық деңгейінің күрт өсуі Солтүстік Америка елдерінде болды. Сонымен, 2020 жылдың 2 тоқсанында АҚШ пен Канадада мұндай өсім сәйкесінше 9,3 п.п. және 6,7 п.п. тең болып, екі елде де 13,1%-ға дейін болды. Жұмыссыздық деңгейінің айтарлықтай өсуі жұмыссыздар мен әлеуметтік қамсыздандыру жүйелерінің статистикалық есебінің ерекшеліктерімен байланысты.

⁷ Армения, Әзірбайжан, Грузия, Қазақстан, Қырғыз Республикасы, Тәжікстан, Түрікменстан, Өзбекстан

⁸ ХЕҰ хабаршысы: COVID-19 және еңбек саласы, 4-ші шығарылым

⁹ ХЕҰ. Әлемдегі жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау келешегі: үрдістер, 2021 жыл

¹⁰ ХВҚ. Әлемдік экономикаға шолу, сәуір 2021 ж.

Мысалы, АҚШ-та кем дегенде бір күн жұмыссыз қалған кез-келген азамат жұмыссыз деп танылып, бұдан басқа жеткілікті жоғары деңгейдегі және жұмыспен қамту саласында мемлекеттің көмегіне жүгіну үшін жеткілікті уәждеме болып табылатын тиісті төлемдерді ала алады.

Сонымен қатар, Қазақстанда сияқты Германия, Ұлыбритания, Оңтүстік Корея сияқты елдерде де коронакризистің ықпал ету дәрежесіне және әлеуметтік қамсыздандыру немесе жұмыспен қамтуға жәрдемдесу саясатындағы елеулі айырмашылықтарға қарамастан жұмыссыздық деңгейі 5%-дан аспады.

Экономиканың қалпына келуімен қатар, қазіргі уақытта жұмыссыздық деңгейінің төмендеу үрдісі байқалады. 2021 жылдың мамырына қарай жұмыссыздар саны өткен жылғы сәуірдегі ең жоғары көрсеткіштермен салыстырғанда 12,4 млн. адамға немесе 43,5 млн. адамға дейін қысқарды. Осылайша, ЭЫДҰ елдеріндегі жұмыссыздықтың жиынтық деңгейі 2020 жылғы 7,1%-бен салыстырғанда **2021 жылы 6,6%-ға дейін төмендейді** деп күтілуде, бірақ 2019 жылы дағдарысқа дейінгі қол жеткізілген 5,4% мәнінен әлі де жоғары болып қала береді.

ХЕҰ халыққа белсенді вакцина егу және үкіметтердің қаржылық қолдауы жағдайында 2021 жылдың екінші жартысынан бастап жаһандық экономикалық өрлеудің басталуын болжайды. Бұл, бағалау бойынша, **2021 жылы 100 млн. жұмыс орнын және 2022 жылы қосымша 80 млн. жұмыс орнын құруға** алып келуі мүмкін.

Алайда, жұмыс орындарының болжамды саны пан-

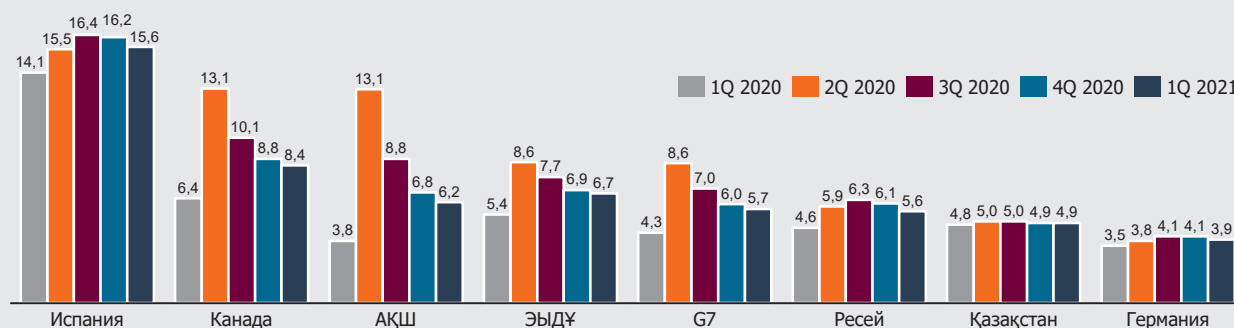
демия кезінде жұмыссыз немесе экономикалық белсенді емес болып қалған барлық адамдарды жұмыспен толық қамтамасыз ете алмайтындықтан, жұмыссыздық деңгейі 2021 және 2022 жылдары 5,7% (205 млн. адам) деңгейінде әлі де жоғары болып қала береді.

Дегенмен, дағдарыс жұмыссыздықтың балама көрсеткіші – жұмыс уақытын жоғалтуға көбірек әсер етті

Осылайша, ХЕҰ деректері бойынша өткен жылы жұмыс істеген уақыт көлемі әлемдік ауқымда **8,8%-ға** қысқарды, бұл **303 млн. толық жұмыспен қамтылған жұмыс орнын жоғалтуды** білдіреді (40 сағаттық жұмыс аптасында), бұл 2009 жылғы жаһандық қаржы дағдарысы кезіндегіден шамамен 4 есе көп (2.2-сурет). Сонымен бірге, жұмыс уақытының жоғалу құрылымында тек жартысына жуығы жалпы жұмыспен қамтуды, соның ішінде жұмыссыздықты және халықты жұмыс күшінен шығаруды азайтуға келді, ал шығындардың екінші жартысы адамдар ресми түрде жұмысынан айрылмай, жұмыс орнымен байланысын үзбей, мәжбүрлі демалыста болған кездегі уақытша жұмыссыздықпен немесе жұмыс уақытының қысқаруымен байланысты болды.

Осыған байланысты ең көп зардап шеккен елдер Перу, онда жұмыс уақытының қысқаруы 27,5%, Гондурас (24,3%), Панама (23,5%), Аргентина (21%) болды.

2.1-СУРЕТ. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ, РЕСЕЙДЕГІ ЖӘНЕ ЭЫДҰ ЕЛДЕРІНДЕГІ ЖҰМЫССЫЗДЫҚ СЕРПІНІ, %



G20-ға кіретін елдер 2020 жылы толық жұмыспен қамтылған 195 млн. жұмыс орнын немесе істелген жұмыс уақытының 8,5% жоғалтты. АҚШ-та шығындар 9,2%, 27 ел құрамындағы ЕО 8,3%, Ұлыбритания – 12,8% жоғалтты. Еуроодақтың ірі экономикаларының (Германия, Франция және Италия) шығындары тиісінше 6,3%, 8,4% және 13,5%-ды құрады. Азияның ірі экономикаларында Қытайда жұмыс істеген уақыт саны 4,1%-ға, Жапонияда – 5,4%-ға, Үндістанда – 13,7%-ға қысқарды.

ХЕҰ бағалауы бойынша **Қазақстанда** 2020 жылғы дағдарыс салдарынан экономика бойынша қызметкерлердің жұмыс істеген уақыты өткен жылмен салыстырғанда тұтастай алғанда **11,5% -ға қысқарды**, ал толық жұмыс істейтін жұмыс орындарының санында (аптасына 40 сағат) көрсетілген жұмыс уақытының жоғалуы 939,2 мың бірлікті құрады. Көршілес елдерде жұмыс уақытының азаюы Ресей Федерациясы мен Өзбекстанда 8,5%-дан Қырғызстанда 11,7%-ға дейін өзгерді.

2021 жылдың 1 тоқсанында жұмыс істелген сағаттардың жалпы санының 4,8%-ға төмендеуі жалғасты. ХЕҰ болжамдары бойынша 2021 жылы әлемдік шығындар 2020 жылғы шығындармен салыстырғанда екі еседен астам төмендейді және 3,5%-ды немесе толық жұмыспен қамтылған 122 млн. жұмыс орнын құрайды деп күтілуде. Бұл шығындардың ішінен табысы орташа деңгейден төмен елдерге 42,4 млн. жұмыс орны немесе 35%-ы, табысы орташа деңгейден жоғары елдерге –

49,5 млн. жұмыс орны (41%) келеді, ал табысы жоғары елдердің шығындары бар болғаны 22 млн. жұмыс орнын, ал табысы төмен елдерде – 8,1 млн. жұмыс орнын құрайды.

Өз кезегінде, жұмыс уақытының жоғалуы еңбек нарығының басқа дилеммасына себеп болды – **халықтың еңбек қызметінен түсетін кірісі айтарлықтай төмендеді**. Бір жыл ішінде олардың құлдырауы 8,3%-дан астам немесе 3,7 трлн. АҚШ долларын немесе әлемдік ЖІӨ-нің 4,4%-ын құрайды. Бұл ретте Қазақстан кіретін Еуропа мен Орталық Азия елдерінде мұндай құлдырау әлем бойынша орташа көрсеткіштен (8,7%) жоғары болды. Бұдан да нашар жағдай тек Африкада (9,4%) және континенталды Америкада (10,3%) байқалды.¹¹ ХЕҰ-ның бағалауына сәйкес бүгінгі күні **108 млн.-ға жуық қызметкер аса кедейшілік жағдайында** немесе басқаша айтқанда, СҚП бойынша (сатып алу қабілетінің паритеті) күніне 3,2 АҚШ долларынан кем сомаға өмір сүруде.

Сонымен бірге, ХЕҰ мәліметтері бойынша еңбек өнімділігі 2020 жылы дәстүрлі төмен өнімді салалардағы кәсіпорындардың қызметі тоқтатылған елдерде өсті, осылайша жаһандық көрсеткіштерді арттырды. Осыған байланысты еңбек өнімділігінің 2021-2022 жылдардың өзінде – 1,1%-ға дейін төмендеуі болжанып отыр. ЭЫДҰ елдерінде еңбек өнімділігі 2020 жылғы 2-тоқсанда ЖІӨ-нің 0,9%-на дейін барынша қысқарғанымен, ағымдағы жылы біртіндеп және сенімді түрде 1%-ға дейін артып келеді.

2.2-СУРЕТ. 40 САҒАТТЫҚ ЖҰМЫС АПТАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫС УАҚЫТЫНЫҢ БОЛЖАМДЫ ШЫҒЫНДАРЫ



Дереккөз: Халықаралық еңбек ұйымы

¹¹ ХЕҰ хабаршысы: COVID-19 және еңбек саласы, 7-ші шығарылым

Сонымен бірге, дағдарыс бұған дейін ең үлкен қиындықтарға тап болған кәсіпорындар мен халық топтарына – шағын кәсіпорындар, әйелдер, жастар, еңбек мигранттары, білікті емес және бейресми жұмысшыларға ең үлкен әсер еткенін атап өткен жөн.

Атап айтқанда, **шағын кәсіпорындар**, әсіресе бейресми секторда айтарлықтай қаржылық қиындықтарға тап болады, ал бейресми жұмысшылар әлеуметтік қорғау жүйелерінің артықшылықтарына қол жеткізе алмайды. Халықаралық сарапшылардың пікірінше, дағдарыс өршу кезінде жұмысынан айрылған¹² әрбір үшінші адам бейресми жұмысшы болған.

Сонымен қатар, **білікті және білікті емес жұмысшылар арасындағы әлеуметтік теңсіздік жағдайы** соңғыларының үйде жұмыс істей алмауына байланысты барған сайын **күрделене түсуде**. Көбінесе жоғары білікті қызметкерлер қашықтықтан жұмыс істеудің кез-келген қолжетімді түрін қолдана алады. Сонымен қатар, бұған саланың автоматтандыруға қаншалықты бейім екендігі немесе әдеттегі (көбінесе біліктілігі төмен) еңбекті машиналық еңбекке ауыстыруға мүмкіндігі әсер етеді, бұл секторлардағы жұмыспен қамтуға одан да көп жүктеме әкеледі. Мысалы, ауыл шаруашылығы, тау-кен өндірісі және энергиямен жабдықтау, өңдеу өнеркәсібі, құрылыс, сауда және басқа да қызметтер максималды автоматтандыру ықтималдығы жоғары салалардың қатарына жатады.

“Еңбек нарығының пандемияға және адамдардың мінез-құлқындағы өзгерістерге бейімделуі үшін уақыт қажет. Қашықтықтан жұмыс әлі де біраз уақыт болады, ал тікелей жеке қарым-қатынасты қажет ететін басқа да іс-шаралар денсаулық сақтау туралы неғұрлым қатаң хаттамаларға бейімделуі мүмкін. Бейімделу процесі әр түрлі дағдылары, лауазымдары және кірістер тобы бар кадрлар үшін тең емес болуы мүмкін. «Ақ жағалылар» деп аталатын кейбір жұмысшыларға бейімделу оңай болуы мүмкін, өйткені олар қашықтықтан жұмыс істеуге бейімделе алады. Сонымен қатар, «көк жағалыларға» -

біліктілік деңгейі төмен жұмысшыларға – қашықтықтан жұмыс істеуге қиынырақ болуы мүмкін.

**Шамсу Рахарджа,
Дүниежүзілік банктің Макроэкономикалық
сауда және инвестициялар тобының
аға экономисті**

Сонымен қатар, ерлердің жұмыспен қамтылуы 3,5% - ға азайса, **әйелдердің** жұмыспен қамтылуы одан көп 5%-ға азайды. Бұл бүкіл әлемдегі әйелдер көбінесе коронакризистен неғұрлым зардап шеккен, адамдар арасындағы физикалық өзара іс-қимыл дәстүрлі түрде болатын қызмет көрсету саласының жұмыс орындарында жұмыс істейтіндігіне байланысты.

Жастар жұмыс орындарының қатаң тапшылығына және жұмыс орындары үшін тәжірибелі кадрлармен бәсекелестіктің жоғарылауына тап болды. Жұмыспен қамтылған жастардың арасында жұмыспен қамтудың қысқаруы ересек тұрғындарға қарағанда (8,7%-ға) әлдеқайда көп болды. Әрбір 6-шы жас жұмысшы жұмысынан айрылды. Жастар, әдетте, техникалық қолдау, қызмет көрсету, сату сияқты дағдарыстан неғұрлым зардап шеккен салаларда жұмыс істейді. Бұл оларды пандемияның экономикалық әсерінің алдында осал етеді. Осы кезеңде жұмысын жалғастырғандардың ішінде 42%-ының кірістері қысқарды.

Халықаралық сарапшылар оқу, оқытудың жаңа форматына бейімделу және білім беру ресурстарына қол жеткізу тұрғысынан үлкен қиындықтарға тап болған жастардан тұратын жұмыс күшінің «жоғалған» ұрпағының немесе **«локдаун ұрпағының»** пайда болуын атап өтті, бұл болашақта олардың еңбек нарығында жұмысқа орналасу келешектерін шектеуі мүмкін.

Жастардың бір бөлігі осындай қиын уақытты еңбек нарығына шығуды кейінге қалдырып, ары қарай білімін жалғастыруды жөн көргендігін атап өткен жөн. Мысалы, ары қарай «бакалавриат-магистратура» немесе «колледж-ЖОО» жолымен кетті.

Еңбек мигранттары, өз кезегінде, кенеттен жұмысынан айрылуына және шетелдік жұмыс берушілер тарапынан кем дегенде қандай да бір өтем-ақы алу мүмкіндігінің болмауына тап болды.

¹² ХВҚ, Әлемдік экономиканың даму келешегі, 2021 ж .

Осылайша, кәсіпорындардың жаппай жабылуынан, тұтынушылық және инвестициялық сұраныстың төмендеуінен және жұмыссыздықтың өсуінен туындаған экономикалық дағдарыс жағдайында бүкіл экономиканы да, халықтың жекелеген топтарын да ынталандыруға бағытталған тиімді мемлекеттік қолдау шараларын әзірлеу шешуші рөл атқарады.

Көптеген елдердің үкіметтері 2020 жылдың бірін-

ші тоқсанының аяғынан бастап халық пен бизнесті қолдау үшін бұрын-соңды болмаған шаралар қабылдады. Жалпы, шаралар жұмыс орындарын сақтауға және еңбек ресурстарын қайта бөлуге бағытталған. Кейбір елдерде қолдау шаралары әлі күнге дейін көрсетіліп келеді, оның ішінде кәсіпорындар мен еңбек нарығының экономикалық әлеуетін одан әрі қалпына келтіру бойынша бағдарламалар қабылданды.

COVID-19-ға жауап ретінде қабылданған қолдау шаралары бойынша халықаралық тәжірибе¹³

Ұлыбритания

2020 жылдың шілдесінде үкімет жұмыс орындарын қорғау және құру және экономиканы қалпына келтіруді қолдау бойынша шаралар пакетін қабылдады, соның ішінде:

- фирмаларға демалысқа жіберілген қызметкерге оның жұмыс орнын 2021 жылдың қаңтар айының соңына дейін сақтай отырып, айына 1000 фунт стерлинг беру;
- жергілікті шектеулерге байланысты жабылуы керек кәсіпорындардың әр 3 апта сайын 1500 фунт стерлингке дейін алуы;
- ұзақ мерзімді жұмыссыздық қаупі бар жас қызметкерлерге 6 ай бойы аптасына 25 сағат үшін ең төменгі жалақы төлеу;
- біліктілігін арттыру және еңбек нарығына қайта шығуға жәрдемдесу үшін ресурстарды ұлғайту;

2020 жылдың қыркүйек және қараша айларында қосымша шаралар пакеті жарияланды, оның ішінде:

- шектеулерге байланысты жабылуы тиіс кәсіпорындар үшін Үкімет қызметкерлердің жалақысының 2/3 бөлігін (немесе 67%) айына 2100 фунт стерлингке дейін төлейді, ал жұмыс берушілер әлеуметтік аударымдарды өтейді. Бағдарлама 1 қарашадан бастап 6 айға созылды;
- белсенді сауданы жалғастыратын, бірақ коронавирусқа байланысты сұраныстың төмендеуіне тап болған адамдар үшін өзін-өзі жұмыспен қамтудан түсетін кірісті қолдау, оның ішінде үш айлық кірістің 40% (3750 фунт стерлингке дейін) қамтитын біржолғы төлем;
- туризм және қонақжайлылық секторлары үшін ҚҚС-ты 2021 жылдың наурыз айының соңына дейін 15 тармақшаға (20% - дан 5% - ға дейін) уақытша төмендетуді ұзарту;
- кем дегенде 13 апта жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алатын адамдарға жұмыс табуға көмектесетін «Жұмысқа қабылдау: мақсатты қолдау» бағдарламасы (JETS).
- жоғары қауіпті аймақтардағы қонақжайлылық, тұру және демалыс кәсіпорындары қосымша айына 2100 фунт стерлинг көлемінде гранттар алады.

2021 жылғы 3 наурызда үкімет COVID-19-ға қарсы қолдау шараларына (43 млрд. фунт стерлинг) бөлінген және қалпына келтіруді жеделдетуге бағытталған (15,7 млрд. фунт стерлинг) 59 млрд. фунт стерлинг (ЖІӨ-нің 2,6%-ы) мөлшеріндегі қосымша бюджеттік ынталандыру пакеті туралы жариялады, оның ішінде:

- үй шаруашылығына арналған демалыс схемасын 6 айлық мерзімге ұзарту;
- әмбебап несиелік төлемдер бойынша төлемдердің өсуін 6 айға ұзарту;
- 2022 жылдың сәуіріне дейін кезең-кезеңімен қалпына келтіре отырып, қыркүйектің соңына дейін қонақ үй секторы үшін ҚҚС-ны толық төмендетуді ұзарту (5 миллиард фунт стерлинг) ;
- отынға баж салығын тоқтату (1,1 млрд. фунт стерлинг);
- бизнес-гранттар түрінде қосымша қаржыландыру;
- бизнес үшін дисконтталған мөлшерлемелерді жыл соңына дейін ұзарту;
- кәсіпорындар үшін ағымдағы және келесі жылдарға ауыстыра отырып, болашақ инвестицияларды көтермелеуге бағытталған салық жеңілдіктері және т. б..

Австралия

2020-2021 жылдарға арналған жұмыс орындарын құру жоспары (JobMaker Plan) екі бағытқа ие:

1. Жаңа жұмыс орындарын құру жоспары нарықтағы тұтынушылық сұранысты ынталандыруға бағытталған, сол арқылы бизнестің дамуын ынталандырады және салалардағы өндіріске тікелей инвестициялар енгізумен қатар әртүрлі фискалдық тетіктерді қамтиды.

2. Австралиялықтарды жұмысқа қайтару жоспарына жалақыны субсидиялау шаралары, кәсіптік оқыту мен тағылымдамаға қосымша қаржыландыру, еңбек нарығында әйелдердің дағдыларын дамыту және қолдау тетіктері кіреді.

Осылайша, тетіктердің бірі 2020 жылғы 7 қазаннан бастап келесі 12 ай кезеңінде әрбір құрылған жұмыс орны үшін жұмыс берушілер үшін қол жетімді болатын жалдау гранттары болып табылады, олар 16-35 жас аралығындағы жастарды жалдайтын болады. Сонымен, 16-29 жас аралығындағы жаңадан жалданған әрбір қызметкер үшін жұмыс беруші аптасына 200 доллар және 30-35 жастағы қызметкер үшін 100 доллар алады. Сонымен бірге, жұмыс берушілер құрылған жұмыс орны жаңа екенін дәлелдеуі керек, мұндай жұмыс орнының жаңалығын тексеру елдің салық органдары арқылы жүзеге асырылады.

Сондай-ақ, Үкімет ұлттық аккредитациямен және қысқа мерзімді оқытумен курстарды қаржыландыруды жүзеге асыратын Кәсіби оқыту қорына 1 млрд. долл. астам қаражат бөледі. Сонымен қатар, тағылымдамалардан өтушілердің еңбекақысын жалақының 50% - ы мөлшерінде субсидиялау белсенді пайдаланылады, өйткені дәл осы тағылымдамалар таяудағы түлектердің еңбек нарығына жеңіл өту құралы ретінде өзінің тиімділігін дәлелдеді.

Еңбек нарығында әйелдерді қолдау бала күтімі бойынша ақы төленетін демалыс схемасын кеңейту, әйелдерді техникалық және математика ғылымдарына және олар үшін тағылымдамалар ұйымдастыру арқылы тиісті жұмыс орындарына тарту, зерттеулер жүргізуге гранттар беру арқылы жүргізіледі.

Вирустың таралуын шектеу, халықтың осал топтарына көмек көрсету, экономиканың құрылымдық сипаттамаларын реттеу және вакциналармен байланысты проблемаларды еңсеру таяу уақыттағы елдер саясатының негізгі басымдықтары болып табылады. Өз кезегінде халықаралық ұйымдар мемлекеттерге келесі бағыттарға назар аударуды ұсынады.

Бірінші. Өмірді құтқару, еңбекке қабілеттілікті сақтау және халықтың әл-ауқатына шектеу шараларының теріс әсерін нивелирлеу үшін вакцинацияны өндіруге және толық өрістетуге барлық қажетті ресурстарды пайдалануды қамтамасыз ету. Бұл ретте вакцинация жаппай басталған сәтке дейін, ал денсаулық сақтау жүйелерінің резервтік қуаттары пандемияға дейінгі деңгейге дейін тұрақтанады.

Екінші. Мемлекет экономикалық белсенділікті қалпына келтіруді және жұмыс орындарын қорғауды қамтамасыз ету үшін кәсіпорындар мен халықтың кірістерін қолдауды қамтитын қазыналық (салықтық-бюджеттік) ынталандыру бастамаларын жалғастыруы қажет.

Сонымен қатар, ағымдағы белгісіздікті ескере отырып, билік органдары болашақта еңбек нарығының тұрақтылығын арттыру үшін әлеуметтік қорғау жүйесі институттарын нығайту саясатына басымдық беруі керек. Бұған өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды және бейресми жұмыспен қамтылғандарды қамту үшін жұмыссыздықтан сақтандыру құқығын кеңейту, білім беру және кәсіптік оқыту бағдарламалары үшін барабар ресурстарды қамтамасыз ету, жұмыспен қамту қызметтерінің инфрақұрылымын дамыту және басқа да әлеуметтік шығындар кіреді.

Үшінші. Жоғарыда айтылғандай, дағдарыс халықтың осал топтарына қатты әсер етті. Демек, бұл жерде мемлекеттік қолдау жастар, соның ішінде «локдаун ұрпағы», әйелдер, сондай-ақ «жұмыс істейтін кедейлер» қатарынан және біліктілік деңгейі төмен еңбекшілер сияқты басым топтарға қатысты шаралардың атаулылығына қайта бағдарлануы тиіс, өйткені жалпы қолдау көрсету кезінде осы санаттарды толық қамтымау қаупі бар.

Сондықтан теңсіздікпен күресу және еңбек нарығын да, жалпы экономиканы да инклюзивті қалпына келтіруге көмектесу үшін бұл ұсыныс өте маңызды.

Төртінші. Халықтың аз қорғалған топтарымен қатар үкіметтер экономиканың ең көп зардап шеккен салаларына назар аударуы керек. Бұл салалар үшін олардың ерекшелігін ескере отырып, қалпына келтіру және одан әрі дамыту, сондай-ақ жұмыс орындарын құру және тез дамып келе жатқан секторлармен ұштасу мүмкіндіктері бойынша жекелеген стратегиялар, бағдарламалар мен жоспарлар әзірлеу талап етіледі. Мұндай бастамалар сондай-ақ тығыз ынтымақтастықты және жұмыс берушілер мен жұмыскерлер ұйымдарын тартуды көздейді. Бұл ретте мемлекеттік қолдау, бірінші кезекте, көрсетілетін қызметтер секторының кәсіпорындарын, атап айтқанда, микро, шағын және орта бизнесті қамтуға тиіс.

Дұрыс құрылған мемлекеттік саясат әлемді тез қалпына келтіруге және қалыпты өмірге қайта оралуға ықпал ететін болады. Бұның тезірек немесе әлдеқайда баяу болуы, ең алдымен, елдердің басшылығына байланысты. Сондықтан бұл жерде аталған іс-әрекеттерді ең жоғары деңгейде тұрақты мониторинг және бақылау үлкен маңызға ие болады. COVID-19 көрсеткендей, бәрін алдынала болжау мүмкін емес – бірде-бір экономика мұндай форс-мажорға дайын емес еді. Демек, болып жатқан өзгерістерді ескере отырып, саясат шараларын үнемі бейімдеу және әртараптандыру қазіргі уақыттың «сиқырлы таблеткасы» болып табылады.

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАСЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕК НАРЫҒЫ: АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙ ЖӘНЕ СЫН-ҚАТЕРЛЕР

Коронакризис тәуелсіз Қазақстан тарихындағы екінші ең ауқымды дағдарыс болды. Екі онжылдық ішінде алғаш рет Қазақстанның ЖІӨ өсу қарқыны теріс болды, 2020 жылдың қорытындысы бойынша -2,6%-ды құрады, нәтижесінде ел экономикалық құлдырау деңгейі бойынша Орталық Азия елдері арасында Қырғызстаннан кейін екінші орын алды (-8%).

Ішкі өндірістің құлдырауынан басқа, Қазақстан елдің басты экспорттық тауары, демек, басты табыс көздерінің бірі болып табылатын мұнайдың әлемдік нарығындағы дағдарысқа тап болды.

Алдыңғы дағдарыс кезеңдерінен айырмашылығы, 2020 жылы экономиканың құлдырауы жұмыспен

қамтудың 67%-ын құрайтын және шекаралардың жабылуына және әлеуметтік алыстаудың қажеттілігіне байланысты аса зардап шеккен қызмет көрсету секторына шоғырланды.

Қызмет көрсету саласының өсу қарқыны бір жыл ішінде рекордтық көрсеткіш – 5,4%-ға дейін төмендеді

Ең көп қысқару тұру және тамақтану қызметтеріне (-19,7%), көлік (-17,2%) және сауда саласына (-7,3%), сондай-ақ өзге де қызмет түрлерін ұсыну саласына (-8,4%) келді (2.3-сурет). Егер дүкендер, кафелер мен мейрамханалар онлайн форматқа көшіп, жеткізу арқылы жұмыс істеуге мүмкіндік алса, онда туризм және онымен байланысты салалардың жұмысы жоққа шықты. Мысалы, туристік агенттіктер мен брондау операторларының жұмыспен қамтылуы 2019 жылмен салыстырғанда 2020 жылы 20%-ға қысқарды.



Басқа турфирмалардағы көптеген серіктестеріме де, бізге де өз кеңселерімізді тапсыруға және жабуға тура келгенін білемін, көптеген адамдар өз қызметкерлерін жұмыстан шығарды. Бұл орта, ірі деңгейдегі компаниялар. Біреуі өз қызметкерлерін мерзімсіз демалысқа жіберді, жалпы, бар-лық турфирмалар зардап шекті, біреуі 100%-ға, біреуі 50%-ға. Біреулер кем дегенде менеджерлеріне жалақы беру үшін тендерлерге барды. Көптеген шағын фирмалар да шыдай алмады, жабылды және басқа әр түрлі салаларға кетті, қайбірі білім беру саласына, қайбірі саудаға және сол сияқты. Бұл өте өкінішті, өйткені көптеген кәсіби кадрлар болды, өкінішке орай біз оларды мүлдем жоғалттық.

Шетелге туристерді апарумен жұмыс істеген кейбір фирмалар ішкі нарықты қайта бағдарлауға және зерттеуге, түрлі ақпарат турлары бойынша жүруге, өз қызметкерлерін, менеджерлерін қазақ нарығына қайта даярлауға мәжбүр болды. Жалпы, өте қиын жағдай және менің компаниямды тек өз экскурсовод-гид мектебіміздің болуы ғана құтқарды. Бағдарламаны онлайн жасап, маған туристік экскурсиялық саланың түрлі модульдері бойынша білім алғысы келгендердің барлығын оқыттым.

**Абжанова Салтанат,
«Арман-тур» және Экскурсовод-гид мектебінің директоры**

2.3-СУРЕТ - 2020-2021 жж. ЖІӨ МЕН ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ ӨСУ ҚАРҚЫНЫ (ТОҚСАН САЙЫН)



*алдыңғы тоқсанмен салыстырғандағы өсім, **өткен жылдың тиісті кезеңімен салыстырғандағы өсім (жинақтаумен)

Сондай-ақ, мемлекеттік шекаралардың жабылуына және адамдар мен тауарлардың қозғалысына шектеулер енгізуге байланысты Қазақстанның көлік саласы қатты зардап шекті, ол карантиндік шаралар әлсірегеннен кейін де қалпына келмеді. Ағымдағы жылдың 1 тоқсанында сала көлемі 2020 жылдың тиісті кезеңімен салыстырғанда 17,4%-ға қысқарды. Коронакризис көлік тасымалының барлық түрлеріне – қалаларда жеке және қоғамдық көлікті пайдаланудан бастап, ел ішінде де, басқа елдермен де жолаушылар мен жүк тасымалын жүзеге асыруға дейін әсер етті.

“ “ *Автомобиль көлігінде кәсіпорындардың тоқтауына және карантиндік шаралардың енгізілуіне байланысты автобус бағыттарындағы жолаушылар ағыны күрт төмендеді, жолаушылар кәсіпорындары күрделі қаржылық жағдайға тап болды. Мысалы, Алматы қаласында 2020 жылғы 31 наурызда жолаушылар саны 2020 жылғы 25 ақпанмен салыстырғанда 15 есеге (күніне 2,25 млн-нан 150 мың транзакцияға дейін) азайды. Су көлігі бойынша Каспий маңы порттары арасында кеме қатынасына уақытша тыйым салынған жағдайда кеме иелері флоттың толық жүктелмеу проблемасына тап болады. Оның ішінде Қазақстанның авиациялық әкімшілігінің мәліметтері бойынша азаматтық авиацияға келтірілген залал ғана 326 миллиард теңгені құрады.*

Абсатов Ерлан,
«KAZLOGISTICS» Қазақстан көлік қызметкерлері одағының бас директоры

Бұл ретте, осы салалардағы өндіріс көлемінің осындай қатты құлдырауына қарамастан, жұмыспен қамтудың ауқымды қысқаруы болған жоқ, 2020 жылғы 2-тоқсанда ол 2-3%-ға қысқарды және кейіннен еңбек нарығында тез қалпына келтіру байқалады. Мысалы, қызметтің өзге түрлерін ұсыну саласында ғана жұмыспен қамту алдыңғы тоқсанмен салыстырғанда 2020 жылғы 3 тоқсанда 7,3%-ға ұлғайды, ал саланың өсу қарқыны 2019 жылғы тиісті кезеңмен салыстырғанда 12,3%-ға қысқарды.

Өнеркәсіпте сәл өзгеше жағдай қалыптасуда. Мұнай өндіруге арналған шектеулерге және мұнай экспорттаушы елдер ұйымының (ОПЕК) келісімі шеңберінде газ конденсаты көлемінің қысқаруына байланысты өндірістің жалпы көлемінің қысқаруы аясында тау-кен өндіру өнеркәсібінің өсу қарқыны 3,8%-ға қысқарды, ал жұмыспен қамту 2020 жылдың қорытындысы бойынша 1,1%-ға қысқарды.

“ *Мұнай сервистік компаниялар айтарлықтай зардап шекті, әсіресе бұрғылау, геология, жер асты және жер үсті жабдықтарын, құрылыстарды және т.б. жөндеумен айналысатын компаниялар, онда 200 мыңнан астам адам жұмыс істейді. Қуатты арттырған кезде сізде осындай жеткізушілерге тұрақты сұраныс пайда болады. Қызметті тоқтатқан кезде, әрине, сіз мұндай компаниялардың қызметіне жүгінбейсіз. Мысалы, ТШО «Болашақ кеңейту жобасы» объектісінің құрылысын тоқтатуға мәжбүр болды, онда 20 мыңнан астам адам жұмыс істеді және олардың барлығы коронакризис кезеңінде мәжбүрлі жұмыссыздық жағдайында болды. Мұнай компаниялары, мұнай сервистік компаниялар осындай қызметкерлерді өздері қолдауға тырысқаны туралы фактілер болды. Әрине, мемлекет бұл мәселеде де көмектесті, сондықтан жалпы жағдай оңай болмаса да, бұл шаралар жұмыспен қамтуды қолайлы деңгейде қолдауға мүмкіндік берді.*

**Жақсыбек Күлекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Басқарма төрағасының кеңесшісі**

Өңдеу өнеркәсібінде кері жағдай қалыптасып, саланың өсуі 3,9%-ды құрады. Бұған мемлекеттік қолдау және дәрі-дәрмектер мен жеке қорғаныс құралдарына сұраныстың артуы ықпал етті. Осылайша, жеңіл және фармацевтикалық өнеркәсіптегі өсім тиісінше 7,4% және 47%-ды құрады. Нәтижесінде 2020 жылы жұмыспен қамту 2019 жылмен салыстырғанда 0,3%-ға азайды.

Алайда, экономика үшін осындай қиын кезеңге қарамастан, барлық салалар құлдырауды көрсетпеді

2020 жылдың қорытындылары бойынша құрылыс (+11,2%), ақпарат және байланыс (+8,7%) салалары, сондай-ақ ауыл шаруашылығы (+5,6%), бі-

лім беру (+4,7%) және денсаулық сақтау (+3,5%) әлеуметтік маңызды салалары «оң көрсеткішке» ие болды.

COVID-19 пандемиясы, ең алдымен, денсаулық сақтау саласына әсер етті, нәтижесінде медициналық қызметтерге сұраныс күрт өсті. Бұл салада жұмыспен қамту тек 0,5%-ға төмендеді, содан кейін оның тұрақты өсуі байқалады.

АКТ саласындағы өсудің оң қарқыны ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымды, оның ішінде жұмыс істейтін ересектер үшін де, оқушылар мен студенттер үшін де байланыс және интернет қызметтерін жолға қою қажеттілігінің артуымен түсіндіріледі. Локдаун кезеңінде жұмыспен қамту 1,1%-ға төмендеді, ал жылдың соңына қарай 3%-ға артты.

“ *Шағын және орта бизнес зардап шекті, соның салдарынан 1С бухгалтерияға, электрондық поштаға және т.б. қызмет көрсететін АҚТ инженерлері табыс көзінен айырылды. Сондай-ақ, компьютерлік техниканы жөндеумен, баптаумен айналысатын шағын АТ кәсіпорындарының саны азайды. Дағдарыс салдарынан ірі кәсіпорындар ұлттық компанияларды қоса алғанда, өздерінің инвестициялық бюджеттерін қысқартты, нәтижесінде барлық АҚТ жобалары тоқтатылды. Бұл АҚТ инновациялары мен дамуымен айналысатын көптеген компаниялардың банкротқа ұшырауына немесе оңтайландырылуына әкелді.*

Біздің өзара іс-қимыл саламыздағы бірқатар АТ компаниялары жұмыс форматын қайта құрды, бизнес-процестердің едәуір бөлігі қашықтықтан орындауға ауыстырылды. Осы компаниялардың жұмыс көлемі мен қызметкерлер саны айтарлықтай өзгерістерге ұшыраған жоқ.

**Жоламан Увалеев,
«IT QCC» ЖШС Сертификаттау
орталығының жетекшісі**

Білім беру саласы болып жатқан өзгерістерге тез бейімделіп, оқытудың жаңа форматтарын жедел енгізіп, нәтижесінде өсу үшін жаңа мүмкіндіктер пайда болды. Жұмыспен қамту ең алдымен, енгізілген шектеулер кезеңінде жұмыс істей алмайтын және әлі де белгілі бір қиындықтарды бастан кешіретін мектепке дейінгі білім беру жүйесінің қызметкерлеріне байланысты 0,5%-ға қысқарды.



Көптеген мектепке дейінгі мекемелер жеке меншік болып табылады, олар мектептерге, кейбір колледждер мен университеттерге қарағанда мемлекеттен кепілдендірілген қаржыландыру алмайды. Оның үстіне, мектептер, колледждер мен ЖОО-ы өз қызметін қашықтықтан оқыту форматында жалғастырып, тиесілі ақшаны алды. Мектепке дейінгі мекемелер қашықтықтан оқытуды ұйымдастыра алмады, сондықтан олар кез-келген табыс алуға үміткер бола алмады. Көптеген мектепке дейінгі мекемелер локдаун кезеңінде жұмысын тоқтатты.

**Жақсыбек Күлекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Басқарма төрағасының кеңесшісі**

Ауыл шаруашылығы саласының өсуіне отандық азық-түлік өнімдеріне сұраныстың табиғи артуы және мемлекеттік қолдау, оның ішінде агросекторды шараларының кеңеюі ықпал етті. Ауыл тұрғындары арасында жұқтыру қаупі аз, өйткені ауыл тұрғындары негізінен табиғатта, сәйкесінше жұмыс тығыздығы жоғары емес, сондықтан ауыл шаруашылығында ешқандай шектеулер болған жоқ. Нәтижесінде ауыл шаруашылығы 2020 жылдың 2 тоқсанында жұмыспен қамтудың өсуі бойынша көшбасшы болып табылады (+4,1%), алайда кейіннен жұмыспен қамтылғандар саны, соңғы жылдардағыдай, қызмет көрсету саласына қызметкерлердің табиғи ауысуы салдарынан қысқаруды жалғастырды.

Экономикалық белсенділікті тұрақтандырушы ретіндегі құрылыс секторы айтарлықтай прогреске жетті

Бұл, 2020 жылдың қорытындысы бойынша өндіріс көлемінің осындай жоғары өсуіне қол жеткізген жалғыз сала – 11,2%, ал 2021 жылдың 1 тоқсанында өсу қарқыны өткен жылдың тиісті кезеңімен салыстырғанда 13,1%-ды құрады. Мұнда дағдарысқа қарсы құралдар бұрын іске асырылған тұрғын үй-инфрақұрылымдық жобалар – «Нұрлы жер», аумақтарды дамыту бағдарламалары, сондай-ақ азаматтардың табыстарын қолдау мақсатында оларды инфрақұрылымдық жобаларға жұмысқа орналастыру үшін 2020 жылы қабылданған «Жұмыспен қамтудың жол картасы» жаңа бағ-

дарламасы болды. 2020 жылдың 2-тоқсанында құрылыста жұмыспен қамту 2,4%-ға қысқарды, ал жылдың соңына қарай 2020 жылдың алдыңғы тоқсанымен салыстырғанда 2,1%-ға өсім байқалды.



Мемлекет құрылыс саласының дамуын қатты қолдады. Осылайша, Қазақстанда алғаш рет 13 млн. шаршы метрге жуық тұрғын үй салынды. Бұл - рекордтық көлем. Мемлекет құрылыс саласын қолдауға шамамен 2 трлн. теңге бөлді, яғни инвестициялар айтарлықтай артты. Құрылыс саласында жұмыспен қамтылған халықтың шамамен 7% - ы жұмыс істейді, ал экономиканың өзінде құрылыс шамамен 6%-ды алады. Сондықтан инвестициялардың, әсіресе тұрғын үй құрылысының өсуі осы салада жұмыспен қамтудың күрт өсуіне әкелді. Сонымен қатар, бұл ақшаның бір бөлігі, тұрғын үй құрылысынан басқа, уақытша жұмыспен қамтуды сақтау немесе құру мақсатында жол құрылысын дамытуға, жаңа инфрақұрылымдық нысандарды жаңғыртуға және салуға жұмсалды. Бұл мақсаттарға айтарлықтай ақша бөлінді және олар айтарлықтай әсер етті.

**Жақсыбек Күлекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Басқарма төрағасының кеңесшісі**



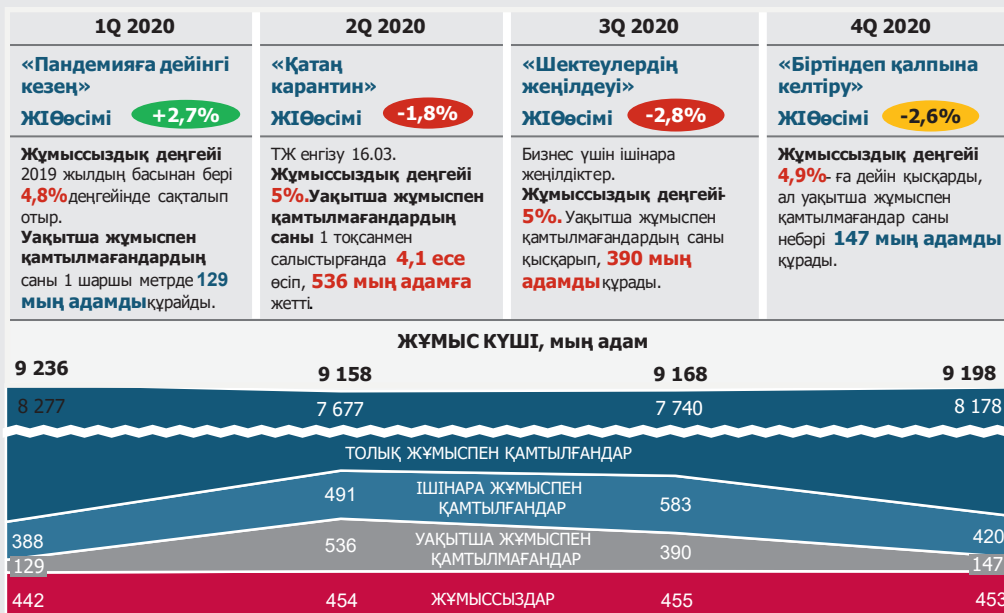
Құрылыс секторы ашық ауада немесе адамдар көп жиналмай жұмыс істеуге мүмкіндік берді, сондықтан сектор іс жүзінде шектеулерге ұшырамады. Бұл ретте сектор дағдарысқа қарсы бағдарламалардың негізгі бағыттарының бірі ретінде қарастырылды. Құрылыс көп еңбекті қажет етеді және құрылыс көлемінің ұлғаюы жұмыспен қамтудың өсуін білдіреді, бұл ретте жаңа жұмыс орындары жоғары біліктілікті талап етпейді.

**Олжас Худайбергенов,
CSI Group аға серіктесі**

Осылайша, өткен жылы экономиканың қатты құлдырауына қарамастан, халықты жұмыспен қамту айтарлықтай тұрақты болып қалды. Бірақ бұл еңбек нарығы COVID-19 пандемиясынан зардап шеккен жоқ дегенді білдірмейді, ол тек экономикадағы болып жатқан өзгерістерге бейімделеді.

Қазақстанда коронакризистің теріс әсерінің шыңы өткен жылдың екінші тоқсанында болды.

2.4-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛДЫҢ ТОҚСАНДАРЫ БОЙЫНША ЖҰМЫС КҮШІ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Жұмыспен қамтылған халық саны негізінен өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық санының азаюы есебінен 2019 жылғы 8,78 млн. адамнан 2020 жылы 8,73 млн. адамға дейін 0,6%-ға қысқарды. Мәселен, бір жыл ішінде олардың саны 2,6%-ға азайып, 2 045 мың адамды құрады. Алайда, елде жұмыссыздық деңгейінің айтарлықтай өсуі болған жоқ, бұл ресми статистикамен расталады – 2020 жылдың қорытындысы бойынша жұмыссыздар саны небәрі 8,2 мың адамға 449 мың адамға дейін ұлғайды, ал жұмыссыздық деңгейі 0,1 пайыздық пунктке 4,9%-ға дейін өсті. Бұл келесі себептерге байланысты.

Біріншіден, жұмыспен қамтылғандардың бір бөлігі «уақытша жұмыспен қамтылмағандар» санатына көшті. Оған демалыстағы (жыл сайынғы еңбек, жұмыс берушінің бастамасы бойынша, декреттік, оқу), сондай-ақ отбасылық (жеке) сипаттағы себептер бойынша, денсаулық жағдайы бойынша, жұмыстардың маусымдылығына, қызметті уақытша тоқтата тұруға, жұмыстың вахталық әдісіне немесе бос кестеге байланысты жұмыспен қамтылмаған адамдар жатады. Олар уақытша жұмыспен қамтылмағанына қарамастан, еңбек статистикасында олар жұмыс орнымен байланысын сақтаған деп саналады, сондықтан жұмыссыз да, экономикалық белсенді емес деп те саналмайды, осылайша жұмыспен қамтылған халыққа жатады. Осылайша, локдаун кезеңінде жұмыс істемеуге мәжбүр болған адамдар жұмыссыз

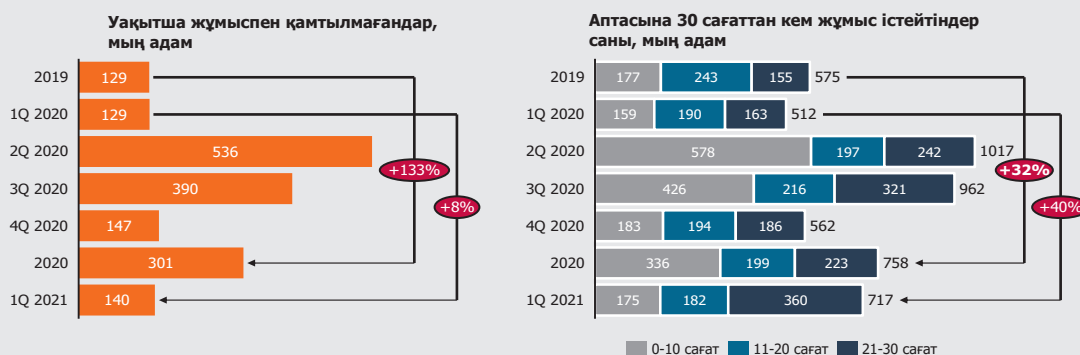
емес, жұмыспен қамтылған халықтың құрамында уақытша жұмыспен қамтылмаған болып саналды.

Мәселен, пандемияға байланысты **2020 жылдың екінші тоқсанында уақытша жұмыспен қамтылмағандардың саны 129 мыңнан 536 мың адамға дейін 4 есе**, ал бір жыл ішінде 301 мың азаматты құрап, 2,3 есе өсті (2.4-сурет).

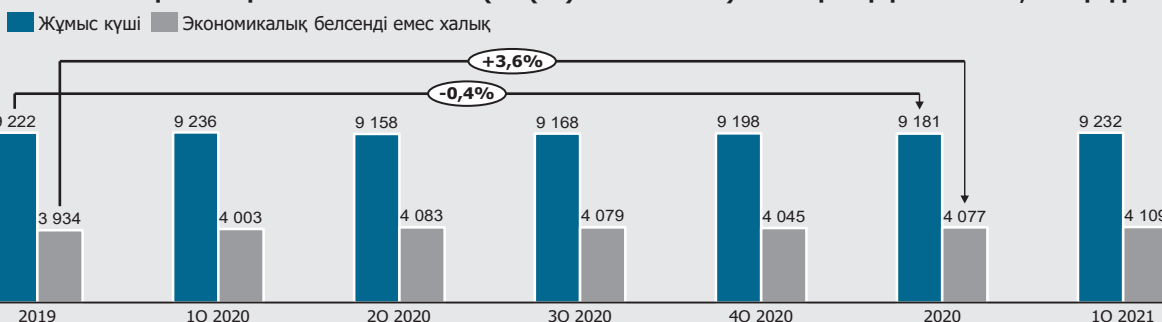
Екіншіден, жұмыс уақытын пайдалану азайды. Яғни кәсіпорындар қызметкерлерді жаппай жұмыстан шығарудан гөрі жұмыс уақытын қысқартып, жұмысшылар санын бірдей деңгейде ұстауды жөн көрді. Сонымен қатар, кейде қажетті қызметкерді іздеу өте ұзақ уақытты алуы мүмкін, сондықтан жалақы мен жұмыс уақытының қысқаруы түрінде жұмыстан шығарудың баламасы компания үшін де, қызметкер үшін де, әсіресе осындай тұрақсыз жағдайларда пайдалы болып көрінеді. Осылайша, 2020 жылы ішінара жұмыспен қамтылғандар саны (аптасына 30 сағаттан аз жұмыс істейтіндер) 183 мыңнан астам адамға – 575 мың адамнан 758 мың адамға дейін өсті. Бұл ретте 2020 жылдың 2-тоқсанында аптасына 10 сағаттан аз жұмыс істейтіндер саны 263%-ға – 159 мыңнан 578 мың адамға дейін өсті.

Бұдан бұрын атап өтілгендей, ХЕҰ бағалауына сәйкес экономика бойынша жұмыс істелген уақыт тұтастай алғанда 11,5%-ға қысқарды және ағымдағы жылдың 1 тоқсанында жұмыс уақыты жоғалуының аздап төмендегені байқалады.

2.5-СУРЕТ. УАҚЫТША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛМАҒАН ХАЛЫҚ ЖӘНЕ ІШІНАРА ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАНДАР САНЫ



2.6-СУРЕТ. ЕҢБЕККЕ ҚАБІЛЕТТІ ЖАСТАҒЫ (15-(60) 63 ЖАСТАҒЫ) ХАЛЫҚТЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Үшіншіден, халықтың бір бөлігі жұмыс күші құрамынан экономикалық белсенді емес санатқа көшті. Мысалы, 2020 жылы олардың саны 143 мың адамға немесе 4%-ға өсті. Яғни, жұмыссыз азамат күтуге шешім қабылдады және жұмыс іздеуді тоқтатты немесе іздеуде болды, бірақ оны дереу бастауға мүмкіндігі болмады, бұл жұмыссыз мәртебесін анықтау талаптарының бірі болып табылады. Бір жыл ішінде жұмыс күшінің саны 0,4% - ға азайды (2.6-сурет).

Төртіншіден, қашықтықтан жұмыспен қамтудың таралуына серпін берілді.

Физикалық алыстау пандемияның әсіресе жұмыс орындарында жаппай таралуын болдырмаудың негізгі әдісі болды. Сонымен, мәселенің негізгі шешімі бір уақытта COVID-19 жұқпаларының таралуын болдырмауға көмектесе отырып, жұмыспен қамтуды және халықтың табыс деңгейін сақтауға мүмкіндік беретін барлық жерде (мүмкін болған жерде) қашықтықтан жұмыс форматына көшу болды.

Сараптамалық бағалауға сәйкес Қазақстанда 2,2 млн. жуық жұмыспен қамтылғандар немесе білім беру (саладағы қызметкерлердің 80%-на де-

йін), қаржы және сақтандыру (62%), мемлекеттік басқару (58%), кәсіби және ғылыми қызмет (50%), сондай-ақ ақпарат және байланыс (45%) сияқты салаларда әрбір төртінші қызметкер қашықтықтан жұмыс істей алады. Нәтижесінде, локдаун кезеңінде осы салалардағы жұмыспен қамту айтарлықтай азайған жоқ, керісінше, бір жерлерде өсті.

Ресми статистика деректері бойынша ағымдағы жылдың 1 тоқсанында 73,7 мың адам немесе жұмыспен қамтылған халықтың 0,8%-ы ресми түрде жұмыс орнынан тыс жерде жұмыс істеді, олардың 86%-ы жеке коммуникация құралдарын қолданды, 70%-ы әйелдер, 69%-ы қала тұрғындары болды. Сонымен бірге, «қашықтықтағы» жұмысшылар әлдеқайда көп болуы мүмкін, өйткені олар «қашықтықтағы жұмысты» ресми түрде рәсімдемеуі мүмкін, дегенмен, бүгінде бұл үшін барлық жағдайлар жасалған.

Ағымдағы жылдың 1 шілдесінде Еңбек кодексіне түзетулер бекітілді, 138-бап қашықтықтағы қызметкерлердің жұмыс уақытының тіркелген есебін белгілейді және жұмыс берушіні қашықтықтағы маманға коммуникация құралдарын беруге, оларды орнату және қызмет көрсету бойынша шығындарды төлеуге міндеттейді.

“ “ Қашықтықтан жұмыс істеу 2012 жылғы 17 ақпанда Қазақстан Республикасының Еңбек кодексiне жұмыс процесiнде ақпараттық және коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, жұмыс берушi орналасқан жерден тыс жерде еңбек процесiн жүзеге асырудың ерекше нысаны ретiнде енгiзiлгенiн атап өткен жөн. Сол кезде екiмiм бiрнеше жылдан кейiн бұл пандемия кезiндегi жұмыс үшiн негiзгi шешiм болады деп болжай алмады.

Бұл әдеттегi емес еңбек қатынастары тек кеңейе бередi. Бұл тек пандемиямен ғана емес, жалпы ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың дамуымен, экономиканың жаһандануымен, адамдардың психологиясының өзгеруiмен байланысты. Қашықтықтан жұмыс iстеу тұжырымдамасының негiзi «адамды жұмысқа жеткiзгеннен гөрi адамға жұмысты жеткiзу әлдеқайда тиiмдi» деген тәсiл болып табылады.

**Гүлнара Жұмагелдиева,
ҚР Кәсiподақтар федерациясы
төрағасының орынбасары**

Кеңседен тыс қызметкерлер санына қосымша қызмет көрсететiндердi немесе тапсырыс бойынша тауарлар шығаратындарды немесе басқаша айтқанда, азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт (АҚС) негiзiнде жұмыс iстейтiндердi жатқызуға болады. Айта кету керек, соңғы бес жылда олардың саны 29 есеге, 1,9 мың адамнан 54,3 мың адамға дейiн өстi. Ал 2020 жылы азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт бойынша жұмыспен қамтылғандар саны өткен жылмен салыстырғанда 56% - ға өстi.

Сонымен қатар, қашықтықтан жұмыспен қамтудың таралуына АКТ-ның даму деңгейi де ықпал етедi. Шынында да, бүгiнде толыққанды жұмыс процесiтерiн құру үшiн тек Интернетке, компьютерге немесе смартфонға кiру қажет. Қазақстан басқа дамушы мемлекеттер арасында мобильдi кеңжолақты қолжетiмдiлiк деңгейi ең жоғары елдердiң қатарына кiредi. Мәселен, Халықаралық электр байланысы одағының (бұдан әрi – ХЭО) деректерi бойынша Қазақстан халқының шамамен 82% – ы интернеттi пайдаланады, ал бұл көрсеткiш, мысалы, Арменияда – 67%, Грузияда – 69%-ды құрайды. Алайда, қашықтықтан жұмыс iстеуге көшу кезiнде жұмыс берушiлер де, жұмысшылар да жаңа жұмыс форматына бейiмделуде қиындықтарға тап болды.

“ “ Коронакризистiң пайда болуымен компаниялар қашықтықтан жұмыс моделiне тез арада ауысудың шұғыл қажеттiлiгiне ие болды, бұл бастапқыда қызметкерлердiң өнiмдiлiгiне әсер еттi. Ауысу кезiнде ұйым қызметкерлерi жаңа форматқа бейiмделумен байланысты белгiлi бiр психологиялық қиындықтарға тап болды – өзiн-өзi оқшаулау, әрiптестермен, клиенттермен және серiктестермен тiкелей қарым-қатынастың болмауы, сондай-ақ қосымша үй жұмыстары, жұмыс кеңiстiгiн шектеу, байланыс саласындағы технологиялық қиындықтар және т. б. сияқты көңiл аударатын факторлар. Сонымен қатар, «жұмыс әрқашан үйде болғандықтан» жұмыс кестесi қалыптан тыс болды. Карантиндiк шаралар басталғанға дейiн қашықтықтан жұмыс iстеу Қазақстанның көптеген компанияларында сирек болды, сондықтан кейбiр ұйымдар инфрақұрылымның дайын болмауы, тиiстi процесiтердiң болмауы, АТ саласындағы қауiпсiздiктiң шектеулерi және тiптi қызметкерлерде үйдегi интернеттiң нашар сапасы себебiнен белгiлi бiр қиындықтарға тап болды.

Халықаралық консалтингтiк компания

Бұдан басқа, қашықтықтан жұмыс iстеу мүмкiндiгiнiң болуына қарамастан, шектеу шараларына байланысты тауарлар мен қызметтерге сұраныстың табиғи төмендеуiне байланысты барлық жұмыс берушiлер жұмыспен қамтуды сақтай алмады. Алайда, мұндай жұмыс форматы тек дамуына қарай бет алады, өйткенi ендi компанияларда географиялық байланыссыз неғұрлым бiлiктi қызметкерлердi жалдау үшiн жаңа мүмкiндiктер пайда болды, ал азаматтардың жекелеген санаттарында ыңғайлы жұмыс кестесiмен (әйелдер, зейнеткерлiк жас алдындағы адамдар, мүгедектiгi бар адамдар) жұмысқа орналасу мүмкiндiгi артты.

“ “ Егер бұл өнiмдiлiкке терiс әсер етпесе, жұмыс форматының түрленуi экономикалық өсу үшiн қауiп тәндiрмейдi. Ұзақ мерзiмдi келешекте бұл түрлендiру неғұрлым өнiмдi жұмыс орындарының үлесiнiң артуымен байланысты. Жұмыстың икемдi формаларына көшу мүмкiндiгi әр түрлi мамандықтар үшiн бiрдей емес және неғұрлым өнiмдi жұмыс орындарына тән.

**Иван Шульга,
Дүниежүзiлiк банктiң әлеуметтiк
қорғау жөнiндегi аға маманы**

Бесіншіден, үкімет дағдарыстың ықпалын жұмсарту және экономиканы қалпына келтіру үшін **дағдарысқа қарсы шаралардың 3 пакетін**, соның ішінде халық пен бизнесті қолдауды, әлеуметтік-экономикалық тұрақтылықты сақтау жөніндегі жедел шараларды және экономикалық өсуді қалпына келтіру жөніндегі кешенді жоспарды **іске асырды**.

Дағдарысқа қарсы шараларға арналған шығындар 2020 жылы мемлекеттік бюджет шығындарының негізгі бабына айналып, 6 трлн. теңгені құрады (ЖІӨ-ге 9%)

Оның 1,7 трлн. теңге халықтың табысы мен жұмыспен қамтылуын қолдауға, 1,6 трлн. теңге – бизнесті жеңілдікпен несиелеу және ішкі сұранысты ынталандыру түрінде қолдауға, 1,1 трлн. теңге – қашықтықтан оқытуды ұйымдастыруға, эпидемияға қарсы іс-шараларға және қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі шығындарға, 1,9 трлн. теңге – республикалық және жергілікті бюджеттер кірістерінің ысырабын өтеуге бағытталған.

Еңбек нарығында мемлекеттік қолдау алу үшін азаматтар халықты жұмыспен қамту орталықтарына белсенді түрде жүгінді. Карантин кезеңінде тіркелген жұмыссыздар санының өсуі 126%-ды құрады.

2020 жылғы мемлекеттік қолдаудың негізгі шаралары

Дағдарысқа қарсы негізгі шараларға тікелей ақша аударымдары арқылы халықтың әл-ауқатын қолдау, сондай-ақ бизнеске көмек көрсету кірді, соның ішінде:

- шектеу шаралары салдарынан табысынан айырылған тұлғаларға ақшалай төлемдер (42 500 теңге), төлемдерді 4,5 млн. астам адам алды, 1 миллионнан астам аз қамтылған және әлеуметтік осал азаматтар үшін азық-түлік себетімен және азық-түлік емес тауарлар жиынтығымен қамтамасыз ету;
- медициналық сақтандыру жүйесіне қатысуына қарамастан, медициналық көмекке қолжетімділікті кеңейту;
- инфрақұрылымдық, әлеуметтік объектілер мен жергілікті маңызы бар жолдарды жөндеуді көздейтін жобаларға азаматтарды жұмысқа орналастыру үшін Жұмыспен қамту Жол картасын қабылдау және іске асыру;
- 2020 жылғы сәуір-қыркүйек кезеңіне ШОБ-ты ЖТС және әлеуметтік төлемдерді төлеуден босату (әлеум. салықтар және сақтандыру);
- ШОБ-қа айналым қаражатын толықтыруға 8%- бен 1 жыл мерзімге жеңілдікпен несие беру (ҚР ҰБ бағдарламасы бойынша), несиелер бойынша төлемдерді тоқтата тұру (өсімпұлсыз 3 айға дейінгі мерзімге);
- салықтық жеңілдіктер (ірі сауда және мәдениет объектілері мүлік салығынан 1 жылға дейін босатылған), оның ішінде акциздерді төлеуден, мұнай өнімдерінің белгілі бір түрлеріне кедендік әкету баждарын төлеуден босату;
- ШОБ субъектілері үшін оларға тиесілі жылжымайтын мүлік объектілері бойынша жалдау төлемдерін есептеуді 3 ай мерзімге тоқтату;
- арнаулы салық режимдерін қолданатын шағын және микрокәсіпкерлік субъектілерін табыс салығынан 3 жылға босату (2020 жылға 1 қаңтардан бастап);
- зардап шеккен салаларда алынған табыстың 3% мөлшерлемесімен бөлшек салықтың жаңа арнайы режимін енгізу – 114 ЭҚЖЖ (2021 жылғы 1 қаңтардан бастап);
- Ұлттық Банктің 315,4 млрд. теңге сомаға ақшалай интервенциялары, валютамен операциялар кезінде ұлттық компаниялардың қаржылық қызметін қосымша реттеуді енгізу;
- қаржы секторын несиелеу рәсімдерін жеңілдетуге тарту.

2021 жылға арналған экономикалық өсуді қалпына келтіру бойынша өзектендірілген Кешенді жоспар шеңберінде 60-тан астам қолдау шаралары көзделген. Осылайша, ағымдағы жылы ШОБ-ты одан әрі қолдау, отандық өндірушілердің мемлекеттік сатып алуға қатысу рәсімдерін оңайлату (1000 АЕК-ке дейін) және банкроттықты тану, бизнес субъектілеріне әкімшілік жүктемені төмендету (реттеушілік «гильтотина», «1 in 2 out», реттеушілік апелляция, «күн батуы» қағидаты, бақылау-қадағалау саласын реформалау), несиелеуде ШОБ қолдауды ұзарту жоспарланған.

Қолдау шаралары әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушы жұмыссыздар үшін жұмысынан айырылу бойынша төлемдерді де, «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы шеңберінде жұмысқа орналас-тыру бойынша іс-шараларды да көздеді.

Жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік қолдау шаралары туралы толығырақ ақпарат 3-тарауда келтірілген.

Осылайша, еңбек нарығы COVID-19 пандемиясының жағымсыз әсерін бастан өткерді, бірақ оның салыстырмалы икемділігі мен мемлекеттік қолдау шаралары оларды теңестіруге көмектесті.

ӨНІМДІЛІК ЖӘНЕ КІРІСТЕР: НӨМІР 1-ШІ БАСЫМДЫҚ

Жұмыспен қамту халықтың негізгі табыс көзі болып табылады (табыс құрылымында 67%) және ол болмаған жағдайда бұл азаматтардың өміріне елеулі әсер етуі мүмкін.

Дүниежүзілік банктің бағалауы бойынша¹⁴, 2020 жылдың сәуір-мамыр айларында алғашқы ұлттық локдаун кезінде үй шаруашылығының кірісі жұмыспен қамтуға шектеу шараларының әсерін көрсете отырып, 15-25%-ға төмендеді. Алайда, екінші локдаун кезінде ішінара қатаң іске асырылуына байланысты кірісті жоғалту деңгейі екі есе азайды. Шаралардың жеңілдеуімен, экономикалық белсен-

ділік қайта жанданды және халықтың кірістерінің кейбір шығындарын өтеді.

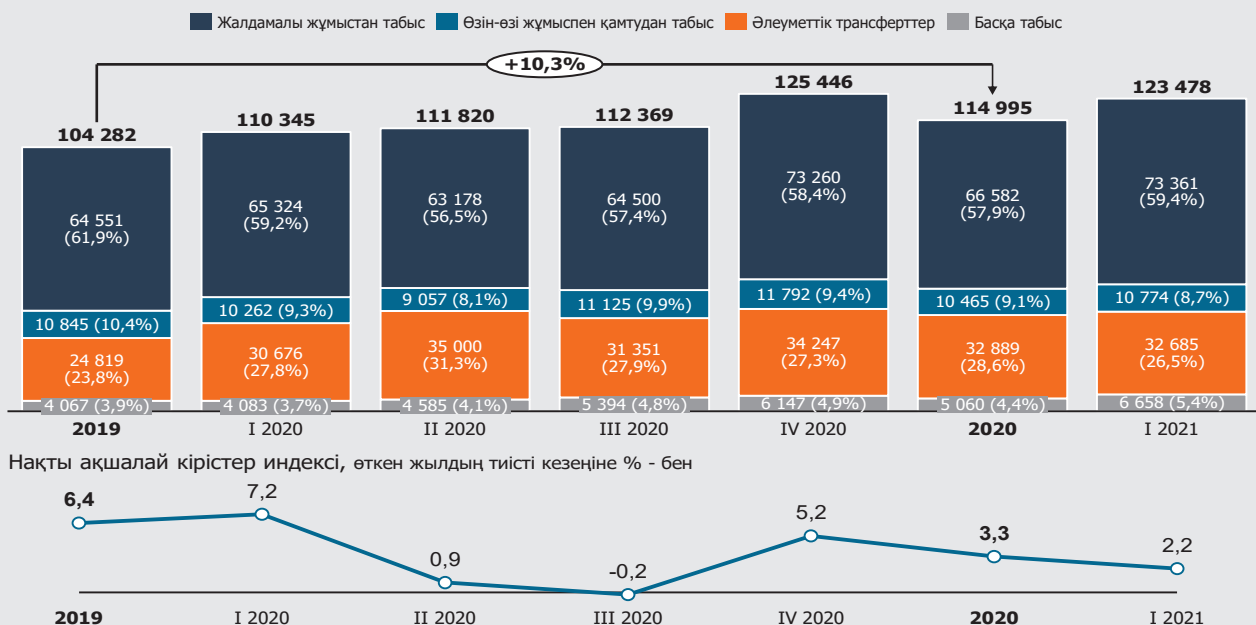
Халық табысының шамамен 1/3 бөлігін әлеуметтік трансферттер, яғни түрлі әлеуметтік жәрдем-ақылар мен төлемдер құрайды, бұл Грекия (29,8%) және Италия (28,2%) сияқты елдердің деңгейіне сәйкес келеді. 2020 жылдың 2-тоқсанында жұмыс істейтін халықтың табысының жоғалуын өтеу үшін ең төменгі жалақы мөлшерінде (42 500 тг.) әлеуметтік төлемдер түрінде мемлекеттік қолдау салдарынан әлеуметтік трансферттер үлесінің 31,3%-ға дейін ұлғайғаны байқалады.

Нәтижесінде 2020 жылдың қорытындысы бойынша халықтың жан басына шаққандағы орташа номиналды табысы 115 мың теңгені құрады, бұл 2019 жылдың деңгейінен 10,3% - ға жоғары

Ағымдағы жылдың 1 тоқсанында 121,1 мың теңгені құрады, бұл өткен жылдың 4-тоқсанымен салыстырғанда 1,6%-ға төмен (2.7-сурет).

Бұл ретте шектеу шаралары кезеңінде халықтың нақты табысының төмендеуі байқалды, алайда 2020 жылдың қорытындысы бойынша олар бір жыл бұрынғыға қарағанда 3,3% - ға жоғары болды.

2.7-СУРЕТ. ХАЛЫҚ ТАБЫСЫНЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ, ТЕҢГЕ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

¹⁴ Дүниежүзілік банк. Қазақстан экономикасы туралы "Дағдарыстан кейін қалпына келтірудің ұзақ жолы" баяндамасы, 2020 ж.

Халықтың барлық кірістерінің жартысынан көбін құрайтын **жалақы** 2020 жылы бір жыл бұрынғыға қарағанда 14%-ға өсті және орта есеппен **212,6 мың теңгені** құрады (2.8-сурет). Дағдарыс кезінде жалақының мұндай әдеттен тыс әрекеті, ең алдымен, жалақысы төмен жұмысшылардың жұмыссыз қалуына байланысты. Нәтижесінде бөлшек алымы (жалақы қоры) оның бөлімі (жұмысшылар саны) сияқты айтарлықтай төмендеген жоқ, бұл жалақының өсуіне әкелді.

Сонымен бірге, пандемия жағдайында нақты жалақының өсу қарқыны баяулады және 2020 жылдың 3-тоқсанында теріс мән (-0,1%) байқалады. Алайда бұған қарамастан, жыл қорытындысы бойынша нақты жалақы 2019 жылмен салыстырғанда 6,8%-ға өсті.

Ағымдағы жылдың 1 тоқсанында жалақы 230,8 мың теңгені құрады, бұл алдыңғы тоқсанмен салыстырғанда 1%-ға төмен

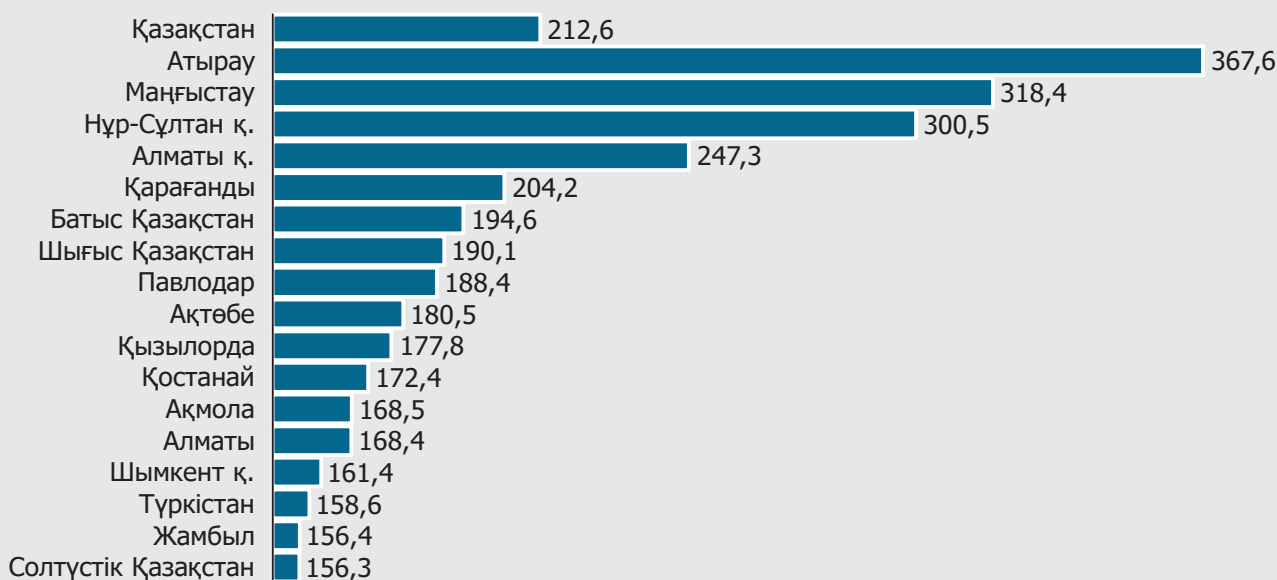
Нақты жалақының өсуі жыл басында 7,4%-ды құрады. 2021 жылдың 2 тоқсанында жалақы 251,5 мың теңге деңгейінде болды, ал нақты жалақы пандемияның қатты өршіген 2020 жылдың 2 тоқсанымен салыстырғанда 10,4%-ға өсті.

Өңірлік бөліністе жалақы бойынша мұнай өндіруші өңірлер мен Нұр-Сұлтан және Алматы қалалары алдыңғы қатарда. Атырау облысында орташа айлық жалақы 367,6 мың теңгені құрайды, бұл республикалық деңгейден 1,7 есе жоғары (2.9-сурет).

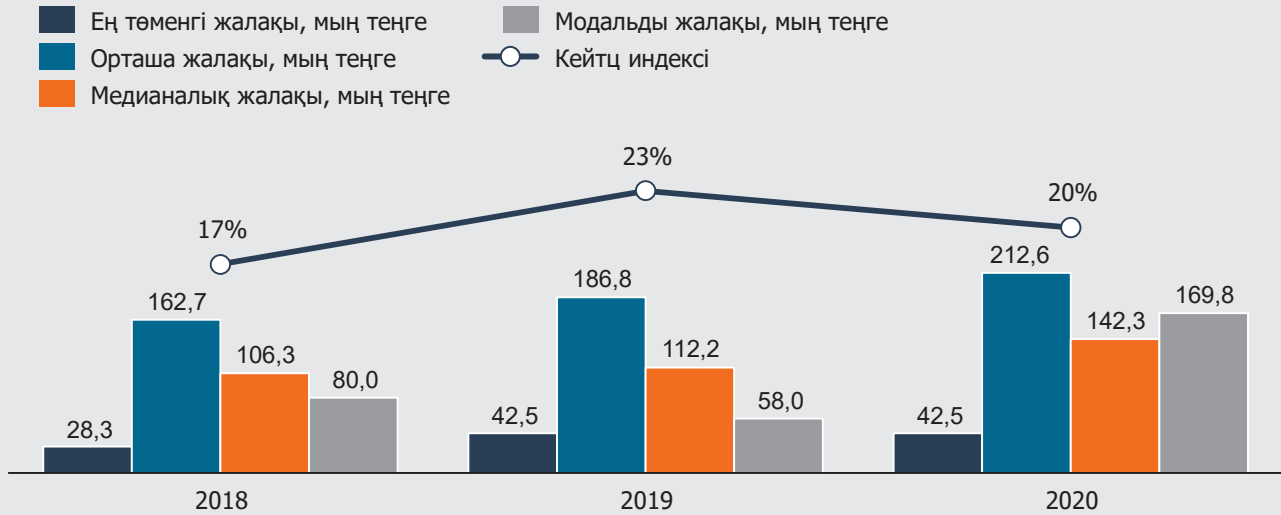
2.8-СУРЕТ. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ АТАУЛЫ ЖӘНЕ НАҚТЫ ЖАЛАҚЫ



2.9-СУРЕТ. 2020 Ж. ӨНІРЛЕР БОЙЫНША ОРТАША АЙЛЫҚ АТАУЛЫ ЖАЛАҚЫ, МЫҢ ТЕҢГЕ



2.10-СУРЕТ. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ БОЙЫНША КӨРСЕТКІШТЕР



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Сонымен қатар, Ресейден басқа барлық ТМД елдерінің деңгейінен жоғары болатын Қазақстандағы жалақының айтарлықтай үлкен мөлшеріне қарамастан, қызметкерлердің еңбекақысында айтарлықтай теңсіздік байқалады.

2020 жылы ең төменгі жалақы мөлшерінің (ЕТЖ) орташа айлық жалақының мөлшеріне арақатынасын білдіретін Кейтц индексі Қазақстанда 20%-ға тең (2.10-сурет). Сол арада, ХЕҰ ұсынымдары бойынша индекс 50%, ал Еуропалық Одақ ұсынымдары бойынша 60%-ды құрауы тиіс.

Сондай-ақ, барлық жұмыс істеушілерді екі тең бөлікке бөлетін медианалық жалақының мөлшерін қарастырсақ, оның мөлшері 2020 жылы 142,3 мың теңгеге тең. Бұл дегеніміз, жұмысшылардың жартысы осы сомадан жоғары, ал екінші жартысы төмен жалақы алады. Медианалық жалақы орташа айлық жалақыдан 33%-ға төмен, ал бұл алшақтық неғұрлым көп болса, елде жалақы теңсіздігі соғұрлым күшті болады және жалақысы төмен адамдардың үлесі соғұрлым жоғары болады.

Ең жиі кездесетін жалақы – модальды – 169,8 мың теңгеге тең, бұл орташа айлық жалақыдан 20%-ға төмен

Бұл ретте 2019 жылы ол бар болғаны 58 мың теңге

деңгейінде болды, бұл елде жалдамалы жұмыскерлердің жалақысы әдетте төмен деңгейде болатын кәсіпкерлік қызметпен айналысатын шағын кәсіпорындарды есепке алмай, еңбекақысы төмен жұмыскерлер санының көп болуын білдіреді.

Әдетте, кәсіби деңгейдің жоғарылауымен орташа табыс өседі. **Алайда, Қазақстанның еңбек нарығы білім беру біліктіліктерін тиісті дәрежеде марапаттамайды** – біліктілігі төмен жұмысшы мен неғұрлым күрделі жұмысты орындайтын жоғары білімі бар маманның еңбегіне ақы төлеуде шамалы айырмашылық байқалады, ал кейбір жағдайларда соңғылары тіпті біршама аз табыс табады. Мысалы, даяшы (251 мың тг.) Қазақстанда тәрбиешіден (104 мың тг.), мектеп мұғалімінен (196 мың тг.) және дәрігерден (218 мың тг.) көп табыс табады (2.11-сурет). Қызметшінің жалақысы 163 мың теңге, ал медбике 139 мың теңге алады. Бұл табыстың күшті жіктелу мәселесін көрсетеді.

Дәрігер мен автокөлік жүргізушісі табысының айырмашылығы Қазақстанда – 31%, ал Германияда – 172%, Бразилияда – 174%, АҚШ-та – 261%.¹⁵ Шет елдердегі мұндай тәуелділік нарыққа жоғары білікті жұмысшыларға сұраныстың болуы туралы белгі жібереді және неғұрлым күрделі кәсіптерді таңдауға және мамандардың құзыреттілігін дамытуға ынталандырады.

¹⁵ The Boston Consulting Group. Ресей 2025: кадрлардан таланттарға, 2017 ж.

Сондай-ақ, азаматтардың едәуір бөлігі **өзін-өзі жұмыспен қамтудан** жеткілікті **кіріс** ала алмайды. Бүгінде Қазақстанда 2 045,4 мың өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық бар, олардың 85%-ы айына 100 мың теңгеден аз табыс табады, 10% - ы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен табыс алады, ал кейбір өңірлерде бұл көрсеткіш 30%-ға дейін жетеді (Қарағанды облысы).

Әдетте, өзін-өзі жұмыспен қамту ауыл шаруашылығында (33%) және саудада (32%) жиі кездеседі, мұнда еңбек өнімділігі төмен, сәйкесінше кірістер де төмен. Ал еңбек өнімділігі жоғары салаларда жалақы елдегі орташа айлық жалақыдан бірнеше есе жоғары.

Еңбек өнімділігі адам ресурстарын пайдалану тиімділігін, белгілі бір еңбек түрінің тиімділігін

сипаттайды. Жоғары өнімділік – тұрақты экономикалық өсудің негізі. Алайда, бүгінгі таңда Қазақстандағы өнімділік соңғы уақыттағы айтарлықтай оң серпінге қарамастан, ЭЫДҰ елдерінен орта есеппен төрт-бес есе артта қалып отыр (2.12-сурет).

Бұл ретте Қазақстанда халықтың ең жоғары шоғырлануы бар оңтүстік өңірлерде ең төмен өнімділік тіркелетін үрдіс байқалады, батыс өңірлерде, керісінше, халықтың тығыздығы төмен болуымен ең жоғары өнімділік байқалады. Сол арада, солтүстік аймақтарда халықтың тығыздығы неғұрлым жоғары болса, өнімділік соғұрлым жоғары болады. Мысалы, 2020 жылдың соңында Түркістан облысында еңбек өнімділігі бір қызметкерге 2 514,3 мың теңгені құраса, Ақмола облысында 2 есе жоғары (5 023,1 мың теңге) болды.

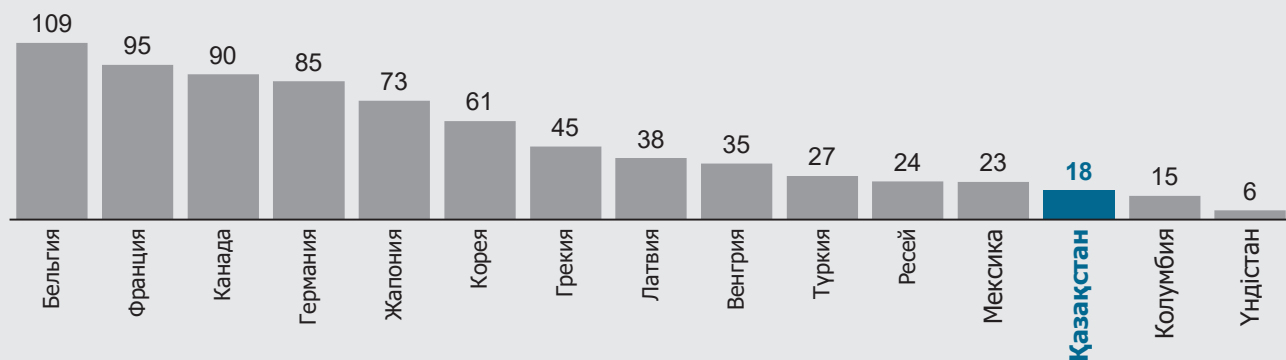
2.11-СУРЕТ. ЖЕКЕЛЕГЕН КӘСІПТЕР БОЙЫНША БІР ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ОРТАША АЙЛЫҚ АТАУЛЫ ЖАЛАҚЫСЫ, ТЕҢГЕ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Ескертпе: кәсіпкерлік қызметпен айналысатын шағын кәсіпорындарды есепке алмағанда компаниялар бойынша деректер негізінде

2.12-СУРЕТ. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН БІР АДАМҒА ЖҚҚ, МЫҢ АҚШ ДОЛЛ. (2019)



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ, ЭЫДҰ

Экономика салалары бөлінісінде үлкен теңгерімсіздіктер байқалады.

Тау-кен өнеркәсібі экономиканың дамуына елеулі үлес қосатын салалардың бірі болып табылады (ЖІӨ-нің 13%) және инвестициялардың жиынтық көлемінің 44%-ын алады

Тұрақты технологиялық жаңарудың арқасында тау-кен өндіру секторы деңгейі орташа республикалық мәндерден 2-4 есе асатын қызметкерлердің еңбек өнімділігі (1 жұмыспен қамтылғанға 32 млн.тг.) және жалақысы (451 мың тг.) бойынша сөзсіз көшбасшы болып табылады. Бұл ретте осы салада жұмыспен қамтылғандардың тек 3%-ы жұмыс істейді және жаңа жұмыс орындарын құру үшін әлеует жоқ (2.13-сурет). Керісінше, елеулі

инвестициялар ағыны есебінен өндірісті одан әрі автоматтандыру адами ресурстарға қажеттілікті азайтуға ғана ықпал ететін болады. Экономиканың басқа салалары жұмыстан босатылған қызметкерлерді бірдей сапалы жұмыспен қамтамасыз ете алмайтындықтан және дағдыларға жоғары талаптар қоймайтындықтан, жиынтық еңбек өнімділігі аздап қана өсуі немесе тіпті төмендеуі мүмкін. Ал төмен және төмендеп жатқан еңбек өнімділігі экономиканың дамуын тежейтін негізгі фактор болып табылады.

Жұмыспен қамтылғандардың 44%-ы жиынтық жұмыс істейтін ауыл шаруашылығы, сауда, білім беру, тұру және тамақтану жөніндегі қызметтер сияқты салалар капитал сыйымдылығының төмендігімен, инвестициялардың жеткілікті көлемінің болмауына байланысты технологиялардың даму деңгейінің төмендігімен, адами капитал деңгейінің төмендігімен, осының салдарынан өнімділіктің жеткіліксіздігімен ерекшеленеді.

2.13-СУРЕТ. САЛАЛАР БӨЛІНІСІНДЕГІ ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ҚҰРЫЛЫМЫ, 2020 Ж.

	ЖІӨ-дегі үлес, %	Инвестициялардағы үлес, %	Жұмыспен қамтудағы үлес, %	1 жұмыспен қамтылғанға ЖҚК, мың тг.	Орташа жалақы, тг.
ТАУ-КЕН ӨНДІРУ ӨНЕРКӘСІБІ	13	44%	3	32 009	450 809
ӨҢДЕУ ӨНЕРКӘСІБІ	13	8%	7	15 968	234 496
ҚАРЖЫ ЖӘНЕ САҚТАНДЫРУ	4	1%	2	13 247	387 471
КӘСІБИ, ҒЫЛЫМИ ЖӘНЕ ТЕХН. ҚЫЗМЕТ	4	1%	3	11 599	342 408
АҚПАРАТ ЖӘНЕ БАЙЛАНЫС	2	1%	2	9 556	291 254
ЖЫЛЖЫМАЙТЫН МҮЛІК	8	13%	2	8 928	183 468
САУДА	16	2%	16	8 139	186 243
КӨЛІК ЖӘНЕ ҚОЙМАЛАУ	7	10%	7	8 100	252 955
ЭЛЕКТРМЕН ЖАБДЫҚТАУ	2	7%	2	7 722	186 423
ҚҰРЫЛЫС	6	1%	7	6 768	252 504
ӨЗГЕ ҚЫЗМЕТ ТҮРЛЕРІ	3		4	6 531	226 625
ӘКІМШІЛІК ҚЫЗМЕТ	2	1%	3	5 405	220 253
ӨНЕР, ОЙЫН-САУЫҚ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС	1	1%	2	4 030	162 480
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ	3	1%	6	3 465	175 484
ТҰРУ ЖӘНЕ ТАМАҚТАНУ	1	1%	2	3 057	184 065
АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ	5	4%	13	2 959	130 178
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ	2		6	2 745	185 666
БІЛІМ БЕРУ	4	2%	13	2 211	165 292
СҮМЕН ЖАБДЫҚТАУ	0,3	2%	1	2 206	131 072

Еңбек өнімділігінің деңгейіне қатысты табыстың төмен деңгейі көлеңкелі экономиканың жоғары деңгейі бар салаларда байқалатынын атап өткен жөн. Көлеңкелі экономиканың ең жоғары үлесі тіркелген төрт салаға 3,8 млн. адам немесе жұмыспен қамтылған халықтың 44% жұмыс істейтін сауда (8%), көлік және қой-малау (3,8%), ауыл шаруашылығы (2,2%) және құрылыс (1,7%), кіреді (2.2- кесте).

Бұл салалар барлық көлеңкелі экономиканың 2/3 бөлігін құрайды, онда бейресми жұмыспен қамтылған халықтың 79% - ы жұмыс істейді.

Бейресми жұмыспен қамтылғандардың ең көп саны (54,8%) ауыл шаруашылығында болып табылады

Алайда, еңбек өнімділігінің ең төмен деңгейлерінің біріне ие бола отырып, оның көлеңкелі экономикаға үлесі төмен (көлеңкелі экономиканың жалпы көлемінің 9%).

Бұл салаларға кәсіпкерлер мен қызметкерлер үшін қол жетімділік еркін және ешқандай маңызды талаптармен бірге жүрмейді. Мұнай өндіруге лицензия алудан немесе жоғары технологиялық өндірісте жұмыс табудан гөрі, дүкенді, әсіресе онлайн режимінде немесе жалға алынған бөлмеде шеберхана ашу әлдеқайда оңай. **Нәтижесінде экономикада жоғары деңгейдегі дағдылар талап етілмейтін жұмыс орындары**

құрылады, бұл өнімділік пен еңбек ақысына әсер етеді.

“ “ *Ең жоғары орташа айлық жалақы тау-кен, қаржы салаларында, консалтингте, бірақ, мысалы, іс жүзінде жаппай жұмысқа орналасу әлеуеті бар ауыл шаруашылығында, әсіресе ауылда, онда технология енгізу деңгейі төмен және экономика салалары ішінде ең төменгі жалақы сонда. Ал ең төменгі жалақыға кім барады? Яғни, ақша бар жерде адамдар қажет емес және жұмыс орындары құрылмайды, ал ұстап қалу және өсу әлеуеті бар жерде, керісінше, даму үшін инвестициялар жоқ.*

Бізде экономика құрылымы өте қарапайым. Яғни, біз ештеңе шығара алмаймыз. Біз мыс өндіреміз, бірақ оны шикізат ретінде сатамыз. Кем дегенде бір қадам жасап, барлық жерде – автомобильдерде, тоңазытқыштарда, мұздатқыштарда қолданылатын мыс құбырларын шығара бастауға болушы еді. Олар өте қымбат. Егер біз құбырлар жасауды және оларды сатуды үйренсек, онда біздің компаниялардың кірістілігі жүздеген есе жоғары болар еді. Бұл ретте қандай да бір технологиялар, жабдықтар, сондай-ақ білікті жұмысшылар кластері пайда болар еді. Біз өзімізді негізгі заттармен қамтамасыз етпейміз. Кейбір жергілікті өндірісте жұмыс істеуге болатын көптеген жұмыс күші бар. Ал адамдар жұмыс таба алмайды, сосын күзетшілер немесе такси жүргізушілері ретінде қызмет көрсету секторына кетеді.

**Саясат Нұрбек,
BTS Education бас директоры**

2.2-КЕСТЕ. ЭКОНОМИКА САЛАЛАРЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ӨНІМДІЛІГІ МЕН БЕЙРЕСМИ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ДЕҢГЕЙІНІҢ АРАҚАТЫНАСЫ

Экономика салалары	ЖІӨ-дегі үлес, %	ЖІӨ-дегі көлеңкелі экономиканың үлесі	Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	Бейресми жұмыспен қамтудағы сектордың үлесі	Еңбек өнімділігі, мың тг.
Сауда	16,4	8,0%	1 421	13,3%	8 139
Көлік	7,1	3,8%	618	4,4%	8 100
Ауыл шаруашылығы	5,3	2,2%	1 175	54,8%	2 959
Құрылыс	6,0	1,7%	631	7,0%	6 786
Экономика бойынша барлығы	100	23,7%	8 732	14%	7 110

«**Экономиканың күрделілігі**» деңгейін бағалау үшін Гарвард университеті мен Массачусетс технологиялық институтының ғалымдары әзірлеген, **салалық құрылымда көрсетілген, елде жинақталған білімді** өлшейтін экономикалық күрделілік индексі (Economic Complexity Index – ECI) қарастыру қажет. Бұл бағалау үшін халықаралық сауда статистикасы қолданылады. Өндірісінде елдің тұрақты бәсекелестік артықшылығы бар, яғни ел осындай көлемдегі орташа экономикадан көбірек экспорттайтын өнімдер ескеріледі. Экономиканың күрделілік индексі ел өндіретін өнімдер жиынтығының қаншалықты күрделі және әртараптандырылғанын көрсетеді. Қарапайым технологияларға мамандану әл-ауқаттың тұрақты жоғары деңгейіне қол жеткізуге мүмкіндік береді.

2019 жылы Қазақстан **133 елдің ішінде** 94-ші орыннан **78-ші орынға** көтеріліп, рейтингтегі өз орнын жақсартты. Дегенмен, елдің экспорттық қоржынында әлі күнге дейін қосылған құны төмен өнімдер басым. Қазақстан Гватемала, Кения, Армения, Иран сияқты елдермен қатар орналасқан. Рейтингте Жапония, Швейцария, Германия сияқты елдер көш бастап тұр.

Индексті әзірлеушілер алдағы онжылдықта Қазақстан экономикасының бірқалыпты өсуін болжайды. Зерттеушілердің 2029 жылға арналған болжамдарына сәйкес, технологиялық серпіліссіз Қазақстанда жыл сайынғы өсім орта есеппен 4,2% - ды құрайды.¹⁶

Әдетте, экономиканың күрделілігі жұмыс орындарының күрделілігін де көрсетеді. **Экономика неғұрлым күрделі болса, елде** бәсекеге қабілетті өнімді жасауға қабілетті жоғары білікті персоналдың болуын талап ететін **сапалы жұмыс орындары соғұрлым көп** болады.

“ “ *Егер еңбек нарығының локдаунға деген осындай реакциясы немен байланысты болғанын айтсақ – ол жұмыс орындарының сапасымен байланысты болды. Біздің сараптамалық бағалауымыз бойынша 30% - дан аспайтын жұмыс орындарын жоғары және орта санаттарға жатқызуға болады. Экономикадағы жұмыс орындарының 70% - ы бірінші және екінші*

санатқа жатады, яғни дағдылардың деңгейі өте жоғары емес. Біз адамдар туралы емес, жұмыс орындарының құрылымы, адамдарға деген сұраныс туралы айтып отырмыз. Тиісінше, локдаун кезінде экономикадағы жұмыс орындарының осындай құрылымымен біз дәл осы санаттардың (бірінші және екінші) қысқартылғанын көрдік. Талаптар бойынша жоғары, яғни үшінші және төртінші санаттағы жұмыс орындары, олар жай ғана онлайн режиміне өтіп, жұмысын жалғастырды. Міне, жұмыс орындарының жоғалуы, жұмыс уақыты, ақы төленбейтін жұмыс және т.б. барлық осындай мәселелер төмен санаттармен байланысты болды. Бұл проблема біздің еңбек нарығымыздың құрылымын, локдаун жұмыс орындарының күрт құлдырауына әкелетінін ашып көрсетті.

**Дәрмен Садуақасов,
Dasco Consulting Group
басқарушы серіктесі**

Экономиканы жедел әртараптандыру қажеттілігі климаттың өзгеруіне қарсы күрес жөніндегі жаһандық күн тәртібінің аясында күшейе түсуде. Әлем елдерінің жаңартылатын энергия көздеріне және экологиялық таза өндірістік процестерге көшуі шикізат экономикасы үшін жаңа сын-қатерлерге алып келеді.

Қазіргі уақытта Еуропа елдері Қазақстанның шикізат өнімдерін экспорттауға арналған ең ірі нарықтардың бірі болып табылады, онда 2023 жылдан бастап **қоршаған ортаның ластану деңгейі жоғары өнімдерге жаңа көміртегі салығын енгізу жоспарлануда**. Бұл шешім экспортында көміртекті шикізат секторы басым ел үшін елеулі тәуекелге ие. Мұндай салық Қазақстаннан **ЕО-қа экспортталатын үздік-10 тауар өндірісінің төмендеуіне әкелуі мүмкін**, өйткені дәстүрлі энергетикалық ресурстарды пайдалана отырып өндірілетін қазақстандық өнім сұранысқа ие болмай қалады. Нәтижесінде бюджет экспорттық түсімнің төмендеуінен, шетелдік инвестициялар көлемінің қысқаруынан шығынға ұшырайды, сол арқылы Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігі мен халықаралық сауда есебінен, атап айтқанда шикізат тауарлары мен бастапқы өңдеу тауарларының экспорты есебінен қамтамасыз етілетін ЖІӨ есу қарқыны төмендейді.

¹⁶ The Atlas of Economic Complexity

ЕО-та көмірсутектер салығын енгізу - «қара аққу»

Еуропалық Одақ 2023 жылдан бастап мұнай, болат, цемент, алюминий, тыңайтқыштар өндірісін қоса алғанда, тауарлар импорты үшін көміртегі шығарындыларына салық енгізуді жоспарлап отыр. Еуропалық парламент көміртегі шығарындыларын азайту стандарттары төмен елдерден ЕО-қа әкелінетін тауарларға көміртегі салығын енгізуге дауыс берді.

Ресми түрде мұндай салық (Carbon Border Adjustment Mechanism – CBAM) Еуроодақты 2050 жылға қарай көміртекті бейтарап етуге бағытталған «жасыл мәміле» бағдарламасының бөлігі болып саналады. Қазір шығарындыларды реттеудің үш нұсқасы талқылануда: 1) импортталатын тауарларға салынатын салық; 2) көміртекті көп қажет ететін тауарларға арналған акциз; 3) CO₂ шығарындыларын сатудың жаңа жүйесі.

Дереккөз: European Commission. EU Green Deal (carbon border adjustment mechanism)

“ “ *Егер олар біздің шикізатымыздың немесе өнімдеріміздің қалай өндірілетініне қойылатын талаптарды күшейтсе, салық салса және аз ластаушы технологияларға инвестиция салса, біздің барлық өндірістік процестерімізге аудит жүргізсе, онда мұның бәрін жасау және жаңа талаптарға сай болу үшін шамамен 500 млрд. доллар қажет. Біріншіден, мұндай ақша жоқ, сонымен қатар Ресейде бұл проблема болады. Келешектегі 10-15 жылда біздің өндіруші саламыздың өнімі өндіріс әдістерінің салдарынан әлемдік нарықтарда бәсекеге қабілетсіз болуы мүмкін.*

**Саясат Нұрбек,
BTS Education бас директоры**

Мұндай жағдай мемлекет алдына экономиканы дамыту жөнінде жаңа міндеттер қойып отыр. Ірі бизнесті, әдетте, экспорттық компаниялар ұсынады және экономикалық ауқым мен күрделі инвестициялар маңызды болып табылатын салаларда басым болады, бұл ретте ол көптеген жұмыс орындарын құрмайды. Сонымен қатар, жұмыс істеп тұрған 6 мың орта кәсіпорынның 56%-ы білім беру, денсаулық сақтау ұйымдары және мемлекеттік мекемелер. Соңғы 5 жылда (2016-2020 жж.) **елдегі жұмыспен қамту өсімінің 30%-ы** (+136 мың адам) мемлекеттік кәсіпорындар басым болатын және жұмыс орындарының саны бірінші кезекте демографияға байланысты болатын **осы «әлеуметтік экономика» салаларының есебінен қамтамасыз етілді**. Бүгінде оларда 2,1 млн. адам жұмыс істейді.

Сондықтан экономиканы дамытудың негізгі фак-

торы әртараптандырудың және сапалы және өнімді жұмыс орындарын құрудың қозғаушы күші ретіндегі шағын және орта кәсіпкерлік (ШОБ) субъектілерінің рөлі болып табылады.

Локдаун жағдайында вирустың таралуының өршіген кезеңінде қызметі толығымен тоқтатылған шағын және орта бизнес коронавирустан ең көп зардап шекті. 2020 жылдың бірінші жартыжылдығы аяқталғаннан кейін кәсіпорындардың кірістері күрт 1 трлн. теңгеге немесе 2019 жылмен салыстырғанда 31%-ға қысқарды.¹⁷ Нәтижесінде, олардың көпшілігі жабылуға мәжбүр болды, ал қалған бөлігінде туындаған қиындықтарға бейімделуден басқа амал қалмады.

Ағымдағы жылдың 1 сәуірдегі жағдай бойынша Қазақстанда 1 362 мың ШОК субъектілері жұмыс істейді,¹⁸ олардың үлесіне ЖІӨ-нің 32% -ы және жұмыс орындарының 39%-ы (3 370 мың) келеді

ЭЫДҰ елдерімен салыстырғанда жұмыспен қамтуға ШОБ үлесі жеткіліксіз. Мысалы, Түркияда ШОБ барлық кәсіпорындардың 99%-ын, жалпы жұмыспен қамтудың 73%-ын, қосылған құнның 53%-ын, инвестициялардың 55%-ын және елдің барлық экспортының 55%-ын құрайды. Шағын және орта бизнес кәсіпорындарында жұмыспен қамтылғандардың орташа үлесі **ЭЫДҰ-да 70% - ды құрайды, бұл Қазақстан деңгейінен 1,8 есе жоғары.**

¹⁷ ҚР шағын кәсіпорындарының пайдасы бірінші жартыжылдықта үштен бірге төмендеді (inbusiness.kz), қазан 2020 ж

¹⁸ ШОК субъектілерінің құрамына дара кәсіпкерлер, шағын және орта кәсіпкерліктің заңды тұлғалары, шаруа және фермер қожалықтары кіреді

¹⁹ OECD Observer Roundtable on small and medium-sized enterprises, 2020

ШОК-те жыл сайын орта есеппен 4% жаңа жұмыс орындары құрылса да, олар негізінен сапалы жұмыс орындарының саны шектелген, өнімділігі төмен салаларда шоғырланған, өйткені оларда жұмыспен қамтылғандардың көпшілігі кәсіптік білімсіз жұмыс істейді: ауыл шаруашылығы (кәсіптік білімсіз жұмыспен қамтылғандардың 81%-ы), құрылыс (65%), сауда (59%).

Бұл ретте **Қазақстанда жұмыс істеп тұрған ШОК-тің бір субъектісі тек 2,5 жұмыс орнын құрады**,²⁰ ал ЭЫДҰ елдерінде бұл көрсеткіш орта есеппен 7 жұмыс орнын құрайды (2018 ж.), бұл Қазақстан деңгейінен 3 есе жоғары.

Салалар мен кәсіпорындар мөлшері бөлінісінде құрылатын жұмыс орындарының саны бойынша елеулі айырмашылықтар байқалады.

ШОК субъектілерінің 33%-ы ұсынылған сауда саласында ШОК-те жұмыспен қамтылғандардың жалпы санының 29%-ы жұмыс істейді, нәтижесінде 1 ШОК субъектісі 2,3 жұмыс орнын құрады, ал тау-кен өндіру өнеркәсібінде және электрмен жабдықтауда 1% және 0,4% жұмыспен қамтуды

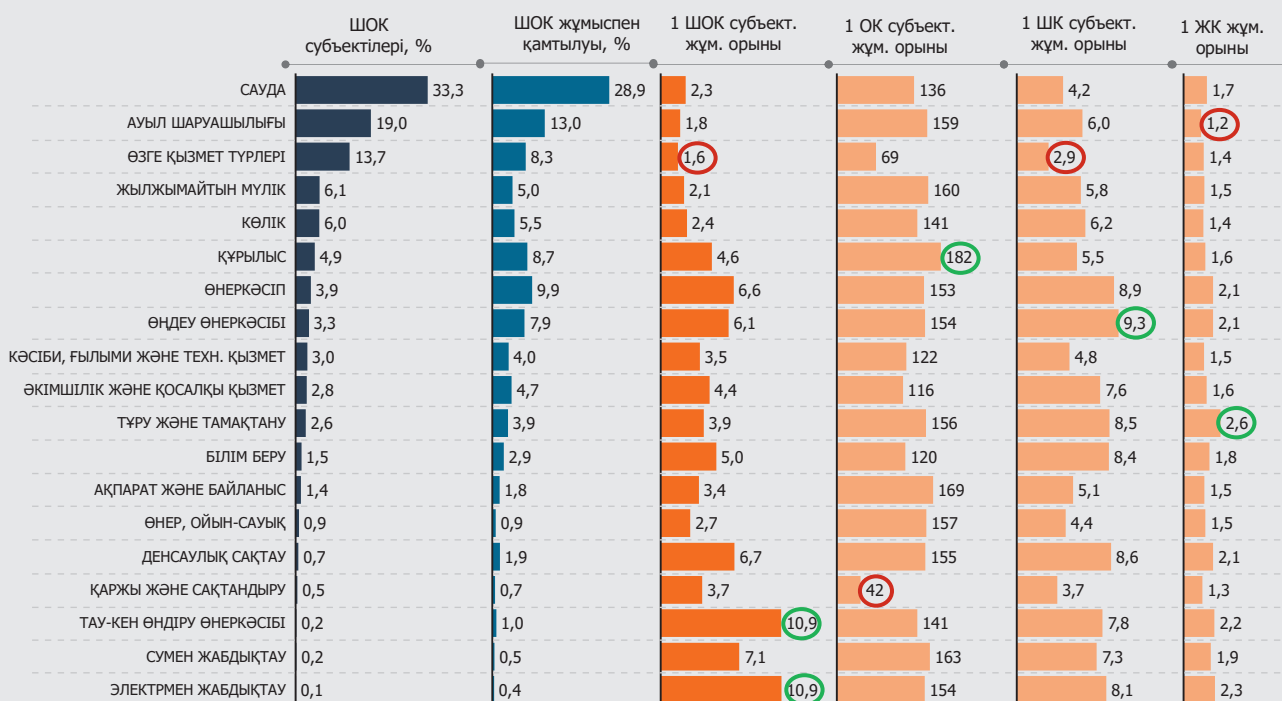
қамтамасыз ететін ШОК кәсіпорындарының 0,2% және 0,1%-ы ұсынылған, жұмыс істеп тұрған бір субъектіге жұмыс орындарының ең көп саны (11 бірлік) құрылады (2.14-сурет).

Орта кәсіпорындардағы жұмыс орындарының ең аз саны қаржы және сақтандыру саласында (42 жұмыс орны), ал шағын кәсіпорындарда жұмыс орындарының ең аз саны қызмет көрсету саласында (2,9 жұмыс орны) құрылады, ал жеке кәсіпкерлер ауыл шаруашылығында тек 1,2 жұмыс орнын құрады.

Өңірлер бөлінісінде жұмыс орындарының ең көп санын СҚО-дағы (1 ШОК субъектісіне 3,6 жұмыс орны) және Алматы қ. (3,4 жұмыс орны), ал ең кіші санын Түркістан (1,5 жұмыс орны) және Жамбыл (1,8 жұмыс орын) облыстарындағы ШОК субъектілері құрады.

Нәтижесінде ағымдағы жағдай барлық жұмыс күші үшін тұрақты, сапалы жұмыс орындарын қамтамасыз ету үшін Қазақстандағы құрылымдық проблемаларды еңсеру және экономиканы әртараптандыру қажеттілігінің барған сайын өсіп келе жатқанын көрсетеді.

2.14-СУРЕТ. САЛАЛАР БӨЛІНІСІНДЕ ШОК СУБЪЕКТІЛЕРІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ, 2019 Ж.



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

²⁰ 2021 жылғы 1 сәуірге

Сондықтан Қазақстан үшін негізгі міндеттердің бірі жеке секторды жыл сайын еңбек нарығына шығатын жаңа қызметкерлерді жұмыспен қамтамасыз ету үшін инвестициялауға ынталандыру үшін жағдай жасау, жаңа жұмыс орындарын кеңейту және құру болып табылады (2030 жылға қарай жыл сайын еңбекке қабілетті жастағы 300 мыңнан астам жастарға жетеді). Ол үшін ШОК дамуын тежейтін көптеген кедергілерді еңсеру қажет болады.

“ “ Біз нарықтардың (капиталдың, жердің, ресурстардың) жұмыс істеуін жақсарту және нарыққа кіру мен шығу үшін кедергілерді азайту арқылы ШОК-тің өсуін көтермелеуге тиіспіз. Сондай-ақ, біз қолдау бағдарламасын қайта қарауды жоспарлап отырмыз, ол назарымызды фирмалардың мөлшерінен (шағын фирмаларға қатысты) өсуі мен өнімділігіне ауыстырады, бұл өз кезегінде әр фирма үшін жұмыспен қамтудың өсуіне әкелуі мүмкін.

**Шамсу Рахарджа,
Дүниежүзілік банктің Макроэкономикалық
сауда және инвестициялар тобының аға
экономисті**

“ “ Біздің ойымызша, жалпы Қазақстанда шағын бизнес үшін мемлекеттік қолдау құралдары бар. Мұның бәрі өте жақсы дамыған. Бірақ шағын және орта бизнес аяққа тұрып, 3-4 жылдан кейін кеңейгісі келсе, онда ол жұмыс істеп тұрған бизнес ретінде оның кеңеюіне көмектесу үшін ешқандай қолдау шаралары жоқ деген мәселе туындайды. Мұнда олар қиындықтарға тап болады, мысалы, салық, кеңейту үшін артықшылықтар жоқ және т.б. Әрине, ірі бизнес үшін салықтық артықшылықтар бар – экспортқа көмек, цехтардың қосымша өндірісін құру үшін қаржылық қолдау, бірақ ШОБ үшін, менің ойымша, бизнес ашылғаннан кейін қолдау қарастырылмаған.

**Айдана Тоғызбаева,
ҚР «Атамекен» ҰКП Жұмыспен қамту
мәселелері жөніндегі департаментінің
директоры**

COVID-19 пандемиясы цифрландыру процестерін жеделдетіп, бәсекелестікті күшейтті, сондықтан ШОК-ке, әсіресе ауылдық жерлерде, неғұрлым күрделі өнімдер жасау мақсатында олардың тиімділігін арттыру және қызметін кеңейту үшін озық технологияларды біріктіруге көмектесу маңызды.

“ “ Құрылатын жұмыс орындарының сапасы да жұмыс орындарының саны да бірдей маңызды. Дегенмен, Қазақстандағы ШОК секторы үшін нақты проблема неғұрлым көп ақы төленетін жұмыс орындарын құру болып табылады. Бұл ШОБ аз шығынмен көп өндіре алатын кезде, яғни ШОБ өнімділігін арттырған кезде ғана болады. 2019 жылдың соңындағы жағдай бойынша Қазақстандағы белсенді ШОК-тің үштен бір бөлігі, әдетте, төмен өнімділікпен және төмен қосылған құнмен сипатталатын көтерме және бөлшек сауда секторларында шоғырландырылды. Бұл тұрғыда, егер ШОБ өз тиімділігін арттыра алмаса, жұмысшылар төмендетілген жалақы бойынша жұмыс істей бастайды.

Осы «төмен деңгейлі» тепе-теңдіктен шығу үшін өнімділікті арттыруға бағытталған ШОБ қолдау бағдарламаларын жүзеге асыру өте маңызды. Алайда, іс жүзінде Қазақстандағы ШОК қолдау бағдарламалары ШОК өнімділігінің өсуі үшін айқын ынталандыруларды қамтымайды және ШОК-тің өнімділіктен неғұрлым жоғары қайтарымды қамтамасыз ете алатын жаңа географиялық және тауар нарықтарына шығуы үшін ішкі кедергілерді қамтиды. Осыған орай, Қазақстандағы шағын және орта бизнесті қолдаудың қолданыстағы стратегиясын қайта қарау және озық тәжірибені ұстану өте маңызды.

Негізгі басым әрекеттер мыналарды қамтуы мүмкін:

i) табысты бағдарламалардың ауқымын ұлғайту және жұмыс істемейтіндерді өзгерту немесе тоқтату үшін қолданыстағы ШОК қолдау бағдарламаларының мемлекеттік шығыстарына шолу жүргізу,

ii) компаниялардың өмір сүруін емес, компаниялардың өсу басымдылығын анықтау үшін бизнесті қолдаудың ағымдағы бағдарламаларында қолданылатын таргетинг талаптарын қарау;

iii) бизнесті қолдау бағдарламаларын неғұрлым кең саясатпен байланыстыру (атап айтқанда, ШОБ-тің жасыл өсуін және цифрлануын қолдау саясаты);

iv) фактілерге негізделген саясатты қабылдау үшін негіз болатын мониторинг пен бағалаудың сенімді жүйесін енгізу,

v) ШОК-ке қатысты саясатты іске асыру үшін институционалдық негізді нығайту.

**Мариана Ютти,
Дүниежүзілік банктің аға экономисті**

Компаниялардың сыртқы нарыққа қол жеткізуін ынталандыру мақсатында ШОБ өнімдерін халықаралық аренада ілгерілету есебінен экспортқа бағдарланған бизнесті ілгерілету және қолдау қажет. Өңірде жұмыс істейтін ірі халықаралық компаниялардың жеткізу тізбегіне шағын және орта бизнесті тарту, ірі инфрақұрылымдық жобаларды іске асыру үшін инвестицияларды ынталандыру есебінен, сондай-ақ тікелей шетелдік инвестицияларды тарту үшін жағдайлар жасау есебінен бизнесті кеңейтуді ынталандыру да маңызды тетік болып табылады.

Жалпы алғанда, шағын және орта бизнес ірі фирмаларға қарағанда аз өнімді болғанымен, ШОБ секторындағы өнімділіктің өсуі жалпы ұлттық өнімділіктің өсуі үшін өте маңызды. Өнімділік маңызды, өйткені ол сапалы жұмыс орындарының негізгі аспектісі болатын жоғары жалақы алуға негіз болып табылады.

Бұл, өз кезегінде, басқалармен қатар, Қазақстанның адами капиталының сапасы мен өзектілігіне, атап айтқанда, бірінші рет жұмыс күшіне қосылатын жастардың көп санына байланысты болады.

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ СИПАТТАМАЛАРЫ

2020 жылы 15 жастан асқан халық саны 13,3 млн. адамды құрады, олардың 83% еңбекке қабілетті жаста (ерлер үшін 16-63 жас, әйелдер үшін 16-59,5 жас). 9,2 млн. адам жұмыс күшіне, 4,1 млн. адам экономикалық белсенді емес халыққа жатады, олардың 49%-ы зейнеткерлер (2.15-сурет).

Соңғы онжылдықта еңбек нарығының барлық негізгі көрсеткіштері бойынша оң серпін сақталуда. Бүгінде Қазақстанда **9,2 млн. адам жұмыс күшінің құрамына кіреді**, 2010 жылмен салыстырғанда өсім 570 мың адамды немесе 7%-ды құрады (2.16-сурет). Халықтың экономикалық белсенділігінің деңгейі шамамен 69%-ды құрайды, бұл жалпы ЭЫДҰ елдерінің деңгейіне (73%) сәйкес келеді. Алайда, **жұмыс күшінің инклюзивтілігінің әлсіз деңгейі** байқалады. Мәселен, республикада зейнеткерлік жас алдындағы адамдардың экономикалық белсенділік деңгейі (55 – тен 64 жасқа дейін) 55% - ды құрайды, ал ЭЫДҰ елдерінде

2.15-СУРЕТ. 15 ЖАСТАН АСҚАН ХАЛЫҚТЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ, 2020 Ж.



ересек адамдардың белсенділігі орта есеппен 64%-ды, ал Жапония мен Швецияда тиісінше 78%-ды және 82%-ды құрайды.

Егде жастағы адамдардың экономикалық белсенділігінің салыстырмалы түрде төмен деңгейінің негізгі себептерінің бірі – жұмыс берушілердің егде жастағы жұмысшыларды жалдауды және ұстауды қаламауы. Жалақы деңгейінің, мысалы, мұғалімдердің жұмыс өтіліне байланысты болуынан, егде жастағы жұмысшылардың жалақысы зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін олардың өнімділігінен асып кетуі мүмкін. Егде жастағы жұмысшылар сонымен қатар өнімділігі төмен және қазіргі дағдыларының болмауына байланысты өзгеретін бизнес қажеттіліктеріне нашар бейімделген деп қабылданады.

Сондай-ақ, мүгедектігі бар адамдардың жұмыспен қамтылу деңгейінің төмендігі байқалады - 23%, бұл Еуроодақ көрсеткішінен 2,2 есе төмен (50,8%)

Ал мүгедектігі бар адамдар үшін жұмыс орындарының квотасы үштен бір бөлігіне ғана толтырылады. Сондай-ақ, қабылдауға байланысты факторлардан басқа, тиісті жұмыстың болмауы, техни-

калық және кәсіптік білімнің болмауы немесе қолайсыз еңбек жағдайлары МБТ-ны жұмысқа орналастыруға негізгі кедергілер болып табылады. Бүгінде Қазақстанда мүгедектігі бар адамдардың тек 11,4%-ның ғана жоғары білімі бар.

Коронакризис Қазақстанның еңбек нарығында да көрініс тапты, соның нәтижесінде өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық санының азаюы есебінен жұмыспен қамтылғандар саны 2019 жылғы 8,78 млн. адамнан 2020 жылы 8,73 млн. адамға дейін 0,6%-ға қысқарды. Мәселен, бір жыл ішінде олардың саны 2,6%-ға азайып, 2 045 мың адамды құрады. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың құрылымында жылдық мәнде өнімді өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың саны 3,4% - ға 1 846,8 мың адамға дейін қысқарғаны байқалды, ал өнімсіз²¹ өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың саны 5,8% - ға 198,6 мың адамға дейін өсті.

Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың ағымдағы үлесі жұмыспен қамтылған халықтың 23%-ын құрайды, бұл Түркия, Греция, Мексика, Оңтүстік Корея сияқты елдердің деңгейіне сәйкес келеді. Ал егер ауыл шаруашылығында өзін-өзі жұмыспен қамтуды ескермесек, үлес 15,6% деңгейінде болады, бұл Еуропалық Одақ елдеріндегі өзін-өзі жұмыспен қамтудың орташа деңгейіне (28 ел) – 16% сәйкес келеді.

2.16-СУРЕТ. 2010-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ НЕГІЗГІ ИНДИКАТОРЛАРЫНЫҢ СЕРПІНІ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

²¹ тіркелмеген немесе жұмыс істемейтін жеке кәсіпкерлер өзін-өзі нәтижесіз жұмыспен қамтығандар болып табылады немесе ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен табыс алады

Экономиканың қалпына келуі аясында жыл соңына қарай **жалдамалы жұмыскерлердің** саны 2019 жылмен салыстырғанда жылдық мәнде 5 мың адамға 6 687 мың адамға дейін ұлғайды.

Жұмыссыздар саны 8 мың адамға артып, жұмыссыздық деңгейі 0,1 п.п. өсіп, 4,9% - ды құрады.

Ағымдағы жылдың 1 тоқсанында еңбек нарығындағы жағдай тұрақты түрде қалпына келтіріліп, коронакризистің жағымсыз салдарын бәсеңдетеді. Жұмыс күшінің саны өткен жылдың 4 тоқсанымен салыстырғанда 35 мың адамға (0,4%) артып, 9 232 мың адамды құрады.

Осындай жағдайды жұмыспен қамтылғандар құрылымында да байқауға болады, олардың саны жалпы 36,6 мыңға артып, 8 781,1 мың адамды құрады, оның ішінде өткен тоқсанмен салыстырғанда өзін-өзі жұмыспен қамтығандарға (+9,4 мың адам) қарағанда жалдамалы (+27,2 мың адам) адамдардың абсолюттік өсімінен асып түседі. Өз кезегінде, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар құрылымында өнімді жұмыспен қамтылғандар санының 15,8 мың адамға 1 914,2 мың адамға дейін өсуі және өнімсіз өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың 164,2 мың адамға (-6,3 мың адам) дейін қысқаруы байқалады. Тиісінше, өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың құрамындағы өнімсіз жұмыспен қамтылғандардың үлесі тоқсан ішінде 0,3 п.п. азайып, 7,9%-ды құрады. Жұмыссыздық деңгейі бұрынғы деңгейде сақталды.

Өңірлік бөліністе 2020 жылдың қорытындылары бойынша жалданушылардың көбі Алматы қаласында (барлық жалданушылардың 13%) және Алматы облысында (10%) жұмыс істейді. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар негізінен Түркістан (барлық өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың 17%) және Алматы (13%) облыстарында тұрады (2.17-сурет).

Солтүстік Ақмола, Солтүстік Қазақстан және Павлодар облыстарында өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың 60%-дан астамы осы өңірлердің аграрлық бағытына байланысты ауыл шаруашылығында жұмыс істейді. Сонымен қатар, Алматы және Шымкент сияқты ірі қалаларда өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың жартысынан көбі сауда саласында жұмыс істейді.

Бір жағынан, өзін-өзі жұмыспен қамту – бұл экономикалық дағдарыстар кезеңіндегі буфер, бұл адамдарға қиын өмірлік жағдайларда өздерінің еңбек әлеуетін жүзеге асыруға мүмкіндік береді, сонымен қатар шағын бизнесті жандандырады. Алайда өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың үлкен үлесі төмен табыс табуда.

Жұмыспен қамтылған халықтың **жыныстық және жас құрылымын** қарастырсақ, 52%-ы ер адамдар, жұмыспен қамтылған халықтың 25%-ы 35-44 жас аралығында (2.18-сурет).

2.17-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ ӨҢІРЛЕР БОЙЫНША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАНДАРДЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ



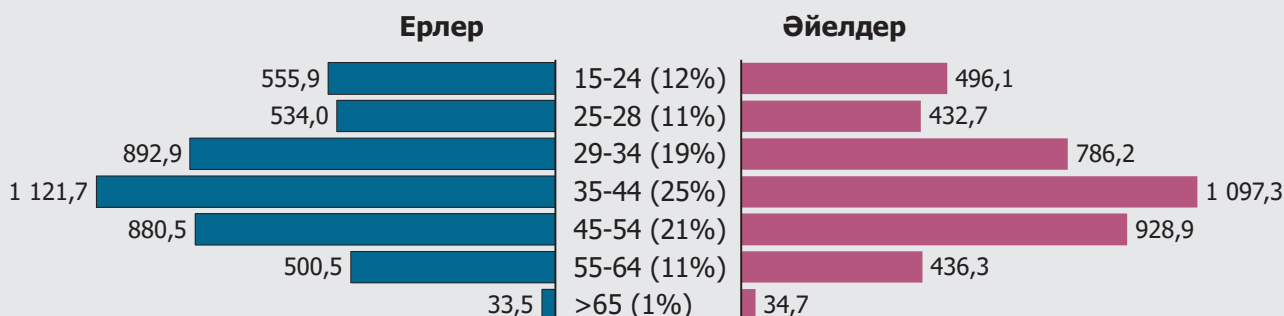
Урбандалу қарқыны еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістерге сөзсіз әсер етеді. Жалпы республика бойынша **жұмыспен қамтылғандардың 59%-ы қалада тұрады**, ал олардың 65%-ы жалдамалы қызметкерлер (2.19-сурет). Бұл, өз кезегінде, негізінен қалаларда сапалы жұмыс орындарын құрумен түсіндіріледі, бұл маятниктік көші-қонды және урбандалу процестерінің күшеюін одан әрі ынталандырады.

Бүгінгі таңда ауылдық жерлерде жұмыспен қамту өзін-өзі жұмыспен қамтумен байланысты, бұл өздігінен теріс пікірде қабылданбауы керек. Алайда, ауылда өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың табыс деңгейі лайықты мәндерден немесе қалаларда өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың табыс деңгейінен өте алыс. 2020 жылы өзін-өзі жұмыспен қамты-

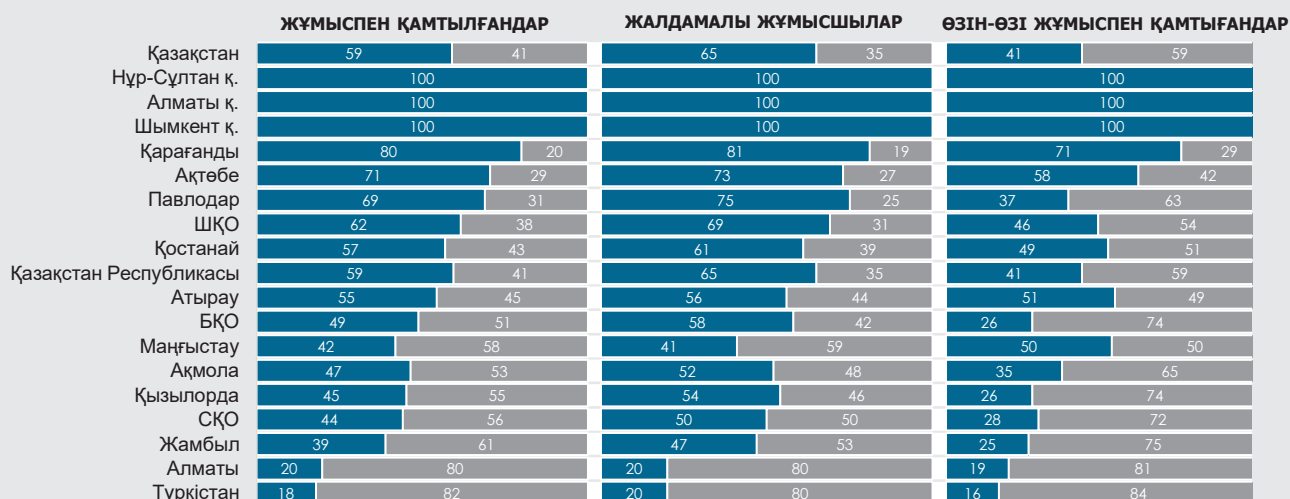
ған халықтың 71%-ның жиынтық айлық табысы 80 мың теңгеден аспады.

Өңірлерді қарастыра отырып, елдің ауылдық жерлеріндегі өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың 75%-ы оңтүстік өңірлерде – Түркістан, Алматы және Жамбыл облыстарында жұмыс істейді. Оларда өзін-өзі жұмыспен қамту көбінесе демографиялық ахуалмен байланысты – халықтың тығыздығы жоғары, бала туудың жоғары қарқыны өңірдегі еңбек нарығына қысым көрсетіп отыр. Сонымен қатар, көптеген ауылдар, негізінен қалаларда жұмыс орындарын құрудың шоғырлануы халықтың әдетте, жоғары кәсіби дайындықты қажет етпейтін мысалы, жеке тасымалдау және стихиялық сауда арқылы өнімді емес жұмысына себеп болады.

2.18-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ХАЛЫҚТЫҢ ЖЫНЫСТЫҚ-ЖАС ҚҰРЫЛЫМЫ, МЫҢ АДАМ



2.19-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ ӨҢІРЛЕР ЖӘНЕ ТҰРҒЫЛЫҚТЫ ЖЕРІ БОЙЫНША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ХАЛЫҚТЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ, %-БЕН



қала ауыл

Жұмыспен қамтылған Халық жыл сайын білімді болып жатыр

Егер 2015 жылы жоғары білімді жұмыспен қамтылғандардың үлесі 38%, ал арнаулы орта біліммен қамтылғандар 33% болса, бүгінде жұмыспен қамтылғандардың 43% – ы жоғары білімге, 39% - ы арнайы орта (ТЖКБ) білімге ие (2.20-сурет).

Алайда, жалдамалы жұмысшылар мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар арасында білім деңгейі айтарлықтай ерекшеленеді. Мәселен, өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың тек 28%-ның ғана жоғары білімі бар, ал жалдамалы жұмыскерлер арасында бұл үлес 47%-ды құрайды. Мектеп²² бүкіл ел

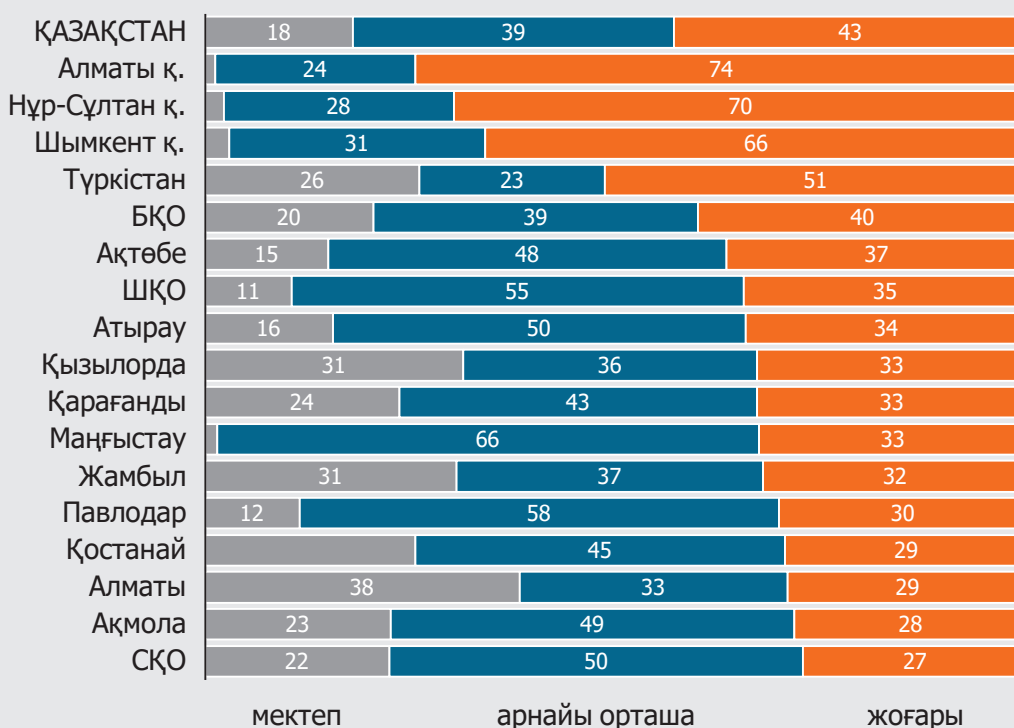
бойынша өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың 32%-ы үшін білім берудің соңғы сатысы болып табылады, олар негізінен ауылдық жерлерде тұратыны олардың төмен өнімділігін түсіндіреді және еңбек нарығындағы сұраныс саласындағы құрылымдық кемшіліктерді көрсетеді. Сонымен қатар, өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың 61%-ы 35 жастан үлкен және бұл жаста олардың жоғары білім алуға ұмтылуының ықтималдығы төмен.

Ең жоғары білімді қызметкерлер еліміздің үш мегаполисінде – Алматы, Нұр-Сұлтан және Шымкент қалаларында жұмыс істейді, онда жұмыспен қамтылғандардың 60%-дан астамы жоғары оқу орнын бітірді, ал 3%-дан азы ғана кәсіптік білім алған жоқ (2.21-сурет).

2.20-СУРЕТ. 2020 Ж. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ХАЛЫҚТЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

	МЕКТЕП	АРНАЙЫ ОРТАША	ЖОҒАРЫ
ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАНДАР	18%	39%	43%
ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАР	14%	39%	47%
ӨЗІН-ӨЗІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫҒАНДАР	32%	40%	28%

2.21-СУРЕТ. Өңірлер және білім деңгейі бойынша жұмыспен қамтылған халықтың құрылымы, %



Дереккөз: ҚР СЖХРА ҰСБ

²² Бастауыш, негізгі, жалпы орта, бастауыш кәсіптік білім беруді қамтиды

Бұл бірінші кезекте Қазақстан бойынша жоғары оқу орындарының жалпы санының 53%-ы осы қалаларда орналасқандығына байланысты. Сондай-ақ елдің барлық жұмыс істеп тұрған кәсіпорындарының 48%-ы (163,4 мың бірл.), ұлттық және шетелдік компаниялардың бас кеңселері осы қалаларда шоғырланған, бұл бизнес арасында да, еңбек ресурстары арасында да бәсекелестікті арттырып, үздіксіз дамуға ынталандырады.

Жоғары білімі бар жұмыспен қамтылғандардың ең аз үлесі негізінен солтүстік өңірлерге – Солтүстік Қазақстан, Ақмола және Қостанай облыстарына тән, өйткені оларда ауыл шаруашылығы үшін жұмысшы мамандықтарына сұраныс жоғары. Осыған байланысты солтүстік өңірлерде техникалық және кәсіптік біліммен қамтылғандардың үлесі 45%-дан асады.

Экономикалық қызмет түрлері бойынша Қазақстанда 1,2 млн. адам немесе 13% ауыл шаруашылығында жұмыс істейді, 1,7 млн. адам (20%) – өнеркәсіп пен құрылыста, 5,8 млн. адам (67%) қызмет көрсету саласында жұмыс істейді, бұл

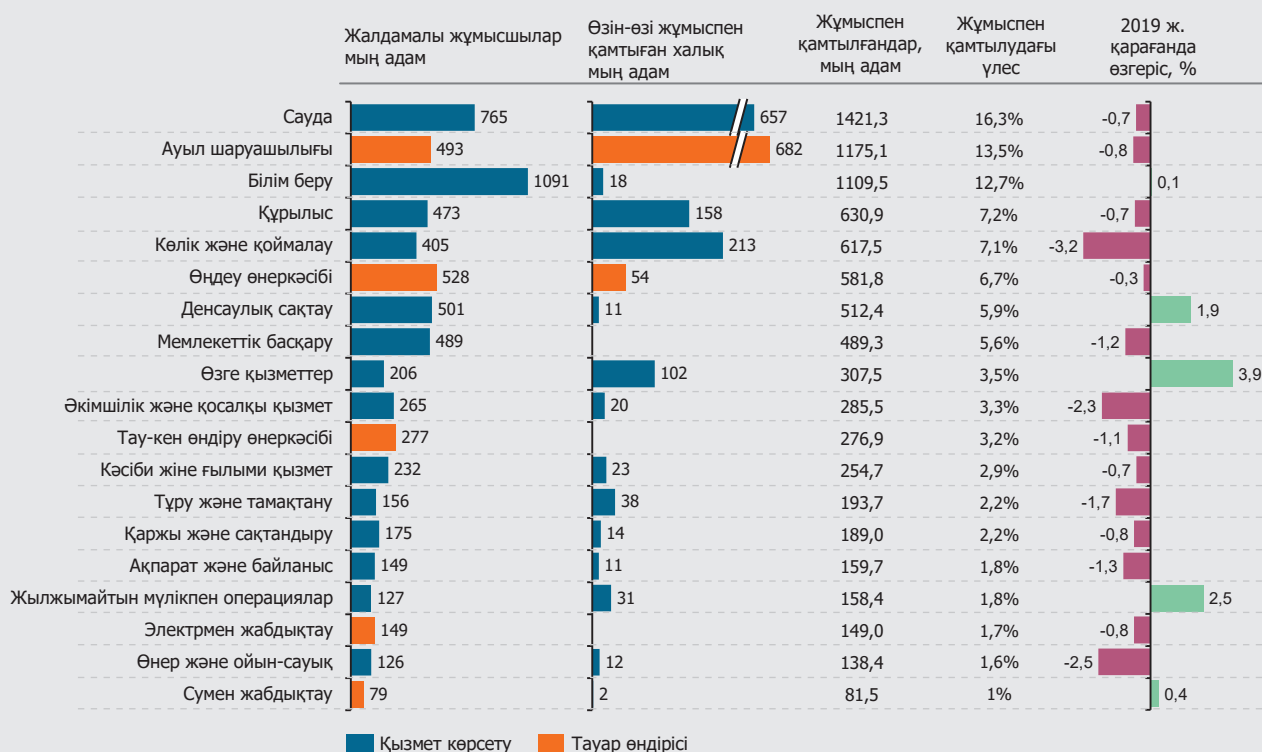
жалпы әлемдік үрдістерге сәйкес келеді. Дамыған елдерде жұмыспен қамтудың жалпы құрылымында көрсетілетін қызметтер саласының үлесі 70%-дан асады: Ұлыбритания (81%), АҚШ (79%), Канада (79%), Финляндия (75%), Оңтүстік Корея (70%).

2020 жылы жұмыспен қамтудың ең көп қысқаруы көлік және қоймалау (-3,2%), өнер және ойынсауық (-2,5%), әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету (-2,3%) сияқты салаларда, сондай-ақ тұру және тамақтану бойынша қызметтер саласында (-1,7%), яғни адамдармен физикалық өзара әрекеттесу жұмыстың бір бөлігі болып табылатын салаларда байқалады (2.22-сурет).

Сонымен қатар, **2019 жылмен салыстырғанда жұмыспен қамтудың өсуі тек 5 салада байқалады.**

Біріншіден, денсаулық сақтау саласындағы жұмыспен қамтудың ұлғаюы (+1,9%) пациенттердің көп ағынын емдеу қажеттілігі салдарынан туындады.

2.22-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚЫЗМЕТ ТҮРЛЕРІ БОЙЫНША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ХАЛЫҚ



Дереккөз: ҚР СЖжРА ҰСБ

Екіншіден, **жылжымайтын мүлікпен операциялар** нарығы өсуде (+2,5%) және тұрғын үй сатып алу үшін зейнетақы жарналарын мерзімінен бұрын алу мүмкіндігінің пайда болуы және, сәйкесінше, жылжымайтын мүлік секторындағы қызметкерлерге сұраныстың артуы нәтижесінде 2021 жылы қызметкерлер саны өседі деп күтілуде. Қызметкерлердің ең көп өсуі **басқа жеке қызметтерді ұсыну** саласында (+3,9%), оның ішінде, мысалы, **сұлулық салондары қызметтері** саласында болды. Бұл шектеу шараларынан кейін осы қызметтерге сұраныстың өсуіне байланысты болуы мүмкін, сонымен қатар локдауннан кейін қосымша табыс немесе кәсіптің тез өзгеруіне мүмкіндік береді. **Сумен жабдықтау, қалдықтарды жинау, өңдеу және жою** саласындағы жұмыспен қамтудың шамалы өсуін (+0,4%) сала қызметтеріне сұраныстың артуымен түсіндіруге болады, өйткені азаматтар карантиндік шектеулер кезінде үнемі үйде болуға мәжбүр болды, соның нәтижесінде тұрғын үйлердің сумен жабдықтау, қалдықтарды алып кету жүйесіне салмақ түсті. **Білім беру** саласында жұмыспен қамту 2020 жылдың қорытындысы бойынша ішінара онлайн білім беру нарығының дамуына жауап ретінде 0,1%-ға артты.

Сонымен қатар, пандемияның 2020 жыл ішінде қызмет көрсету және сату саласы қызметкерлерінің жұмыспен қамтылуына ерекше теріс әсер ет-

кеніне қарамастан, жыл қорытындысы бойынша және 2019 жылмен салыстырғанда 0,02%-ға немесе 310 адамға азайғаны байқалады. Яғни, қабылданған шаралардың тікелей шектеу әсеріне қарамастан, қызмет көрсету және сату саласындағы қызметкерлер арасында жұмыспен қамтуды қалпына келтіру қарқыны неғұрлым икемді және бейімделгіш болып табылады.

Қазақстанда **бейресми жұмыспен қамту** төмендеу үрдісіне ие, 2010 жылмен салыстырғанда бейресми жұмыспен қамту деңгейі **2020 жылы 37%-дан 14%-ға дейін** қысқарды, алайда пандемия аясында деңгей 2019 жылмен салыстырғанда 1,7% - ға ұлғайды.

Бейресми жұмыспен қамту жалдамалы қызметкерлер арасында да (бейресми жұмыспен қамтудың жалпы құрылымында 56% немесе 690 мың адам), сондай-ақ өзін-өзі жұмыспен қамтығандар арасында да (бейресми жұмыспен қамтудың жалпы құрылымында 44% немесе 537 мың адам) байқалады. Экономикада бейресми жұмыспен қамтылғандардың көпшілігі ауыл шаруашылығында (55%), саудада (13%), құрылыста (7%) жалдамалы еңбекті немесе кәсіпкерлік қызметті жүзеге асырады. Бұл ретте жеке қосалқы шаруашылықта жұмыспен қамтылғандардың 100%-ы (445 мың адам) бейресми болып табылады.

2.3-КЕСТЕ. 2020 ЖЫЛЫ БЕЙРЕСМИ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ХАЛЫҚ

Жұмыспен қамтылған халық	Бейресми жұмыспен қамтылғандар, мың адам	Бейресми жұмыспен қамтылу үлесі
Жұмыспен қамтылған халық	1 226,9	14%
Жалдамалы жұмысшылар	689,7	10%
ұйымдағы жалдамалы жұмыс	188,0	3%
жекелеген жеке тұлғаларда жалдамалы жұмыс	308,4	54%
Ш (Ф) Қ-да жалдамалы жұмыс	173,2	63%
көбінесе 1 тапсырыс берушімен қызмет көрсетуге арналған АҚС шарты бойынша жұмыс	20,2	39%
Өз бетінше жұмыспен қамтылған жұмысшылар	537,1	26%
жұмыс берушілер	0,5	0%
тәуелсіз жұмысшылар (өз есебінен жұмыс істейтіндер)	83,8	6%
жеке қосалқы шаруашылықта	444,9	100%
отбасылық кәсіпорындардың, Ш (Ф) Қ - ның көмектесетін(ақы төленбейтін) қызметкерлері	7,9	100%

Білім беру салалары мен деңгейлері бойынша жұмыс орындарының құрылымын қарастыра отырып, кәсіптік білімсіз жұмыспен қамтылғандардың ең көп саны өзін-өзі жұмыспен қамту басым салаларда – ауыл шаруашылығы, құрылыс, көлік, саудада ұсынылғанын атап өткен жөн (2.23-сурет). **Бұл ретте жоғары білімі бар қызмет-керлердің 63% және 65%-ы қызмет ететін мемлекеттік басқару мен білім беру салала-рында еңбек өнімділігі ең төмен болып та-былады (2.13).**

Салалар бойынша жұмыспен қамтылғандардың құрылымын талдау кезінде олардың жас құрамына назар аудару керек. Талдау көрсеткендей, **бірқатар салаларда кадрлардың қартаюу процесі байқалады.**

Жастардың барған сайын аз саны мансап құру үшін өндіріс секторын таңдайды, бұл саладағы кадрлар тапшылығы мәселесін ушықтыруы мүмкін (2.24-сурет)

Осылайша, тау-кен өнеркәсібінде жұмыс істейтін халықтың 35%-ы 45 және одан жоғары жасты құрайды, өңдеуші өнеркәсіптің әрбір үшінші жұмыскері де осы жас санатында орналасқан. Ауыл шаруашылығындағы жағдай одан да күрделі – 45 және одан жоғары жастағы жұмыспен қамтылғандар 42% -дан астам.

Жастар көбінесе қаржы және сақтандыру, басқа да қызметтерді ұсыну, кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет сияқты қызметтер саласында ұсынылады. Қызмет көрсету саласының ішінде кадрлардың қартаюу денсаулық сақтау саласында байқалады, әсіресе ауылдық жерлердегі медициналық кадрлардың көп бөлігі зейнетке шыққанға дейінгі жаста болды.

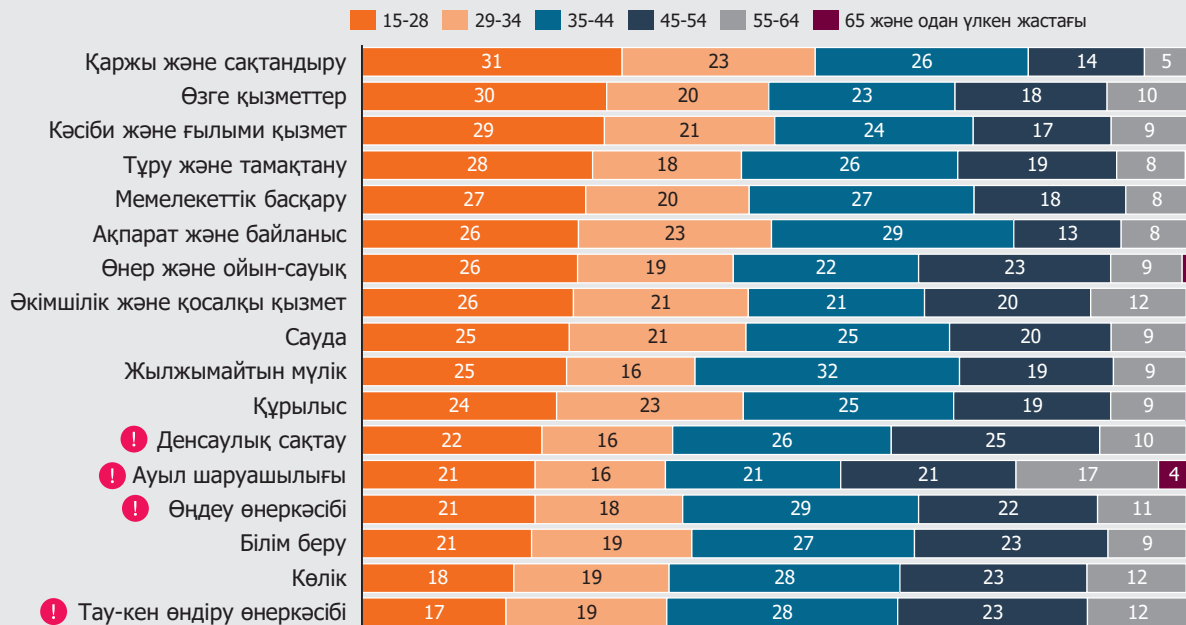
Қазақстанда экономикалық және заң мамандықтары бойынша білім берген факультеттерге түсу үрдісі ұзақ уақыт сақталды, нәтижесінде өнеркәсіп үшін ортақ мәселе білікті мамандардың жетіспеушілігі болып табылады. Мысалы, **2020 жылы колледж түлектерінің жартысына жуығы медицина, білім беру, экономика және сервис саласында біліктілікке ие болды**, тек 20% - ы ғана өнеркәсіпте одан әрі қызмет істеу үшін жұмысшы кәсібін алды.

2.23-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ БІЛІМ ДЕҢГЕЙІ ЖӘНЕ САЛАЛАРЫ БОЙЫНША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАНДАР, %



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

2.24-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ САЛАЛАР МЕН ЖАС БОЙЫНША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛҒАН ХАЛЫҚТЫҢ ҚҰРЫЛЫМЫ, %



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

“ “ *Жастар өндірісте, экономиканың нақты секторында жұмыс істеуді қаламайды, соның салдарынан салада жұмысшы кадрлардың тапшылығы бар. Жұмысшы кәсіптерінің беделін арттыру саладағы кадр саясатының маңызды аспектісі болып табылады. Жұмысшы кәсіптерінің беделін арттыру құралдарының бірі WorldSkills Kazakhstan чемпионаты болып табылады. WorldSkills Kazakhstan қозғалысы елде қарқын алып, танымалдылыққа ие болуда. ТМК атынан жас командалар WorldSkills Hi-Tech Еуразиялық чемпионатына қатысып, жүлделі орындарға ие болды. Жас мамандар жаңа технологияларды шеберлік және игеру бойынша жарысады және осындай жарыстарға қатысуға үлкен қызығушылық танытады. Осының арқасында кәсіпорындар заманауи шындыққа бейімделген, жаңа аппараттармен жұмыс істеуге, робототехникамен айналысуға дайын жаңа типтегі мамандарға қажеттілікті толтыра алады.*

**Манасбаева Бахыт,
«ТӨЖТМКҚ» ЗТБ Атқарушы
директорының орынбасары**

Бұдан басқа, жұмыс күшінің болашақ ұрпағы – «Z ұрпағы» ақпаратқа шексіз қол жеткізумен цифрлық дәуірде пайда болды. Оларда басқа құндылықтар мен артықшылықтар қалыптасады, енді олар тек жалақы мен мамандықтың беделіне ғана емес, сонымен қатар мамандық олардың қағидат-

тарына қалай сәйкес келетіндігіне де алаңдайды. Мысалы, 14-24 жас аралығындағы 10 мыңнан астам адам қатысқан «ВКонтакте» әлеуметтік желісі мен ЭЖМ ҰЗУ зерттеуіне сәйкес, респонденттердің көпшілігі (66%) **оларды қандай да бір жолмен экология мәселесі толғандыратынын** және бұл өнеркәсіптік кәсіпорындардың жұмысымен тығыз байланысты екенін атап өтті.

“ “ *Мекемелер арасындағы үйлестіруден басқа, мысалы, қазақстандық өнімді сатып алу немесе инженер болу сияқты қарапайым заттардан ақпараттық саясаттың маңызы зор. Егер блогер болу жақсы деп айтатын болсақ, онда біз көп блогер мамандарға ие боламыз.*

Біріншіден, бізде өңдеу өнеркәсібінде жақсы кәсіпорындар көп емес, сәйкесінше таңдау шектеулі. Екіншіден, бізде көптеген кәсіпорындар экологияға қауіп төндіреді және жастарға ақпарат алудың заманауи құралдарына қол жеткізу кезінде бұл ұнамайды. Бірақ адамдар – жастар, студенттер – оған араласқысы келмейді. Осы жерден біз жастардың, әсіресе солтүстік аймақтардан үлкен кету ағынын көреміз. Олардың басқа құндылықтары бар. Тіпті мәселе олар блогер болғысы келетіндігінде емес, мәселе қоршаған ортадағы жағдай.

**Дәрмен Садуақасов,
Dasco Consulting Group
басқарушы серіктесі**

Неғұрлым күрделі және бәсекеге қабілетті экономиканы дамыту жолында жаңа идеяларды түрлендіруге және енгізуге қабілеті жоғары, білікті мамандарға сұраныс артуы тиіс.

Қазақстанда жұмыс орындарын біліктілік деңгейі бойынша бағалау үшін 12 мыңға жуық түрлі кәсіптер мен лауазымдарды шоғырландыратын Ұлттық қызметтер жіктеуші (ҰҚЖ) пайдаланылады. ҰҚЖ жұмыс түрін жіктеуге мүмкіндік береді және олар үшін қажетті дағдылар деңгейіне сәйкес жұмыс орындарының күрделілік дәрежесі туралы түсінік береді. Сонымен, шартты түрде барлық сабақтар 9 негізгі топқа бөлінеді, онда 1-2 топқа дағдылар деңгейі жоғары, 3-8 – орта, 9 – топқа дағдылар деңгейі төмен кәсіптер кіреді.

Бүгінгі таңда жұмыс орындарының жартысынан көбі біліктіліктің орташа деңгейіне сәйкес келеді (53%), үштен бірі (29%) — бұл жоғары білікті қызметкерлердің болуын талап ететін жұмыс орындары және жұмыс орындарының 17%-ы қызметкерлердің дағдылары мен біліміне ешқандай талаптар қоймайды (2.25-сурет).

2019 жылмен салыстырғанда жұмыс орындарының біліктілік құрылымы кәсіпқой мамандардың, өнеркәсіп жұмысшыларының, біліктілігі жоқ жұмысшылардың санын ұлғайту бөлігінде өзгерістерге тап болды. Басқа топтарда, керісінше, айтарлықтай төмендеу байқалады. Бұл ең алдымен әкімшілік қызметкерлерге, содан кейін басшылар мен мемлекеттік қызметкерлерге, орта білікті мамандарға, өндірістік жабдықтар операторларына, фермерлер мен ауылшаруашылық жұмысшыларына қатысты болды.

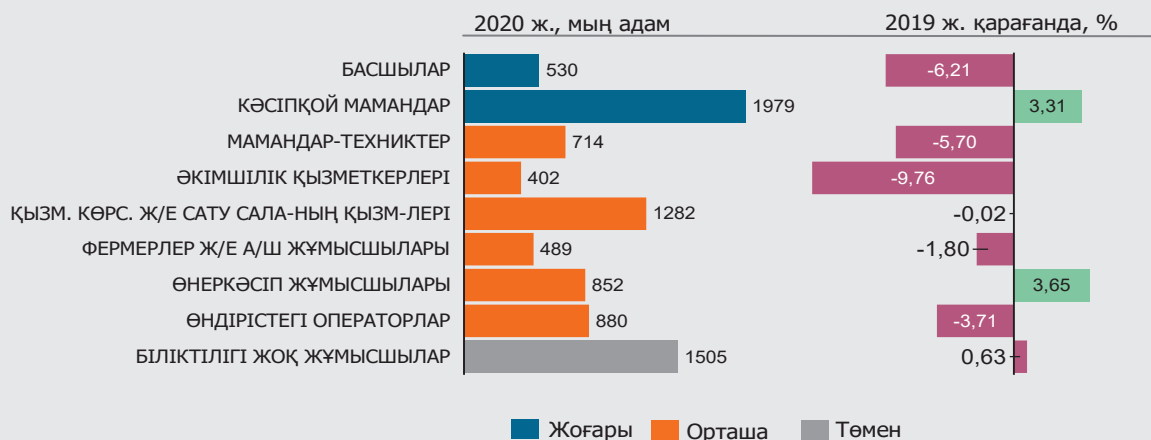
Мұндай өзгерістер «жұмыс орындарын поляризациялау» бойынша жаһандық үрдіске сәйкес келеді, яғни біліктілігі неғұрлым жоғары және неғұрлым төмен кәсіптер сұранысқа ие болады, ал біліктілігі орташа деңгейдегі жұмыс орындарының саны автоматтандыру мен цифрландырудың неғұрлым күшті қысымын сезінетін болады.

Жұмыссыздық еңбек нарығы жағдайының негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Бұрын айтылғандай, дағдарысқа қарамастан 2020 жылдың қорытындысы бойынша жұмыссыздар саны 8,2 мыңға ғана өсті, жұмыссыздық деңгейі 4,9%-ды құрады. Сонымен қатар, ағымдағы жылдың 1 тоқсанында жұмыссыздар саны 2020 жылдың 4 тоқсанымен салыстырғанда 1,7 мың адамға қысқарып, 451,3 мың адамды құрады, бұл ретте жұмыссыздық деңгейі 4,9% деңгейінде сақталды.

Сонымен бірге, 2020 жылы дағдарысқа жауап ретінде жұмыссыздардың құрылымы өзгерді. Мәселен, 2020 жылы ұйымдарды тарату немесе штатты қысқарту нәтижесінде жұмыссыз қалған азаматтардың саны 40%-ға (+14,6 мың адам) күрт өсті. Әрбір оныншы жұмыссыз адам бұл себепті атады, бұл жұмыс орындарына карантиннің теріс әсерін көрсетеді (2.26-сурет).

Егер 2019 жылы жұмыссыздықтың басты себебі өз еркімен жұмыстан шығу болса, 2020 жылы – бұл жұмыс табу мүмкіндігінің болмауы. Соңғы жауапты пандемия жылындағы әрбір төртінші жұмыссыз адам таңдады.

2.25-СУРЕТ. ҰҚЖ КӘСІПТЕР ТОПТАРЫ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІК ДЕҢГЕЙІ БОЙЫНША ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ



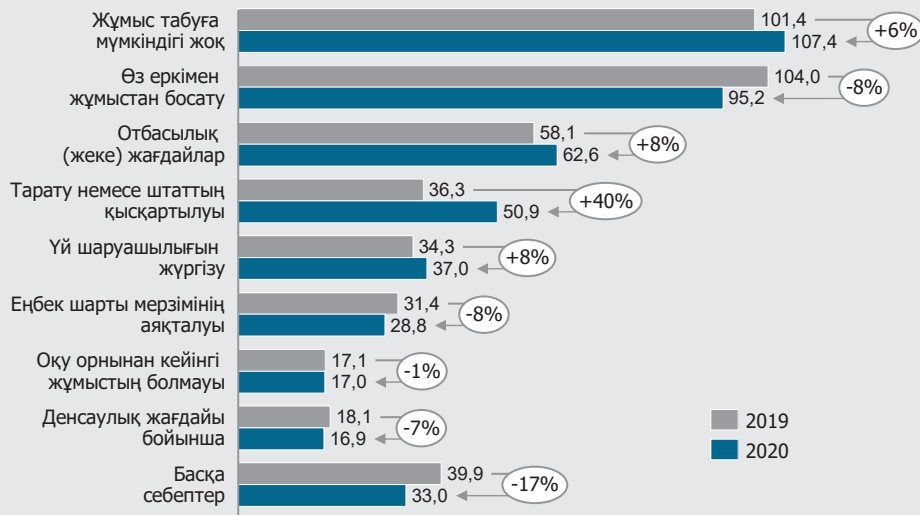
Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Жұмыссыздықтың себебімен қатар жұмыс іздеу ұзақтығы да өзгерді. 2020 жылы 1 айдан 3 айға дейін жұмыс іздеп жүрген жұмыссыздар саны 27 мың адамға (+24%) артты. Егер бір жыл бұрын адамдар бір ай ішінде жұмыс таба алса, онда дағдарыс жылы жұмыс іздеу уақыты бірнеше айға артты (2.27-сурет).

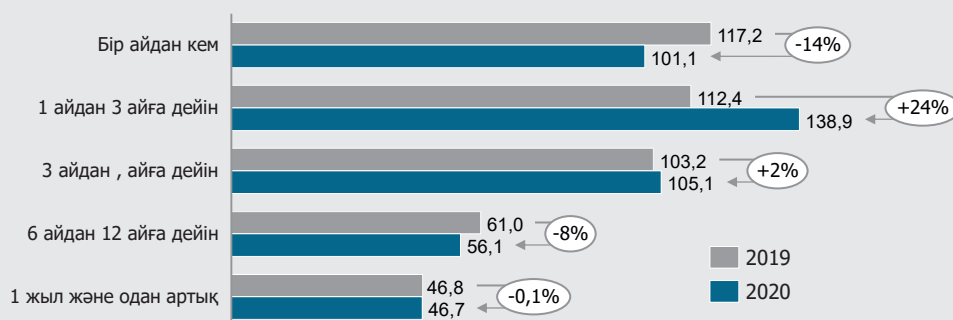
Сонымен қатар, жас құрамы бойынша бір жылда

жұмыссыздар санының барынша артуы орта жастағы (35-44 жас), сондай-ақ зейнеткерлік жас алдындағы (55-64 жас) адамдар арасында байқалды (2.28-сурет). Бұл ретте 29-34 жастағы жұмыссыздар, сондай-ақ пандемия және еңбек нарығындағы күрделі жағдай аясында экономикалық белсенділіктен тыс адамдар санатына өтуі мүмкін 65 жастан асқан адамдар қысқарғанын атап өту қажет.

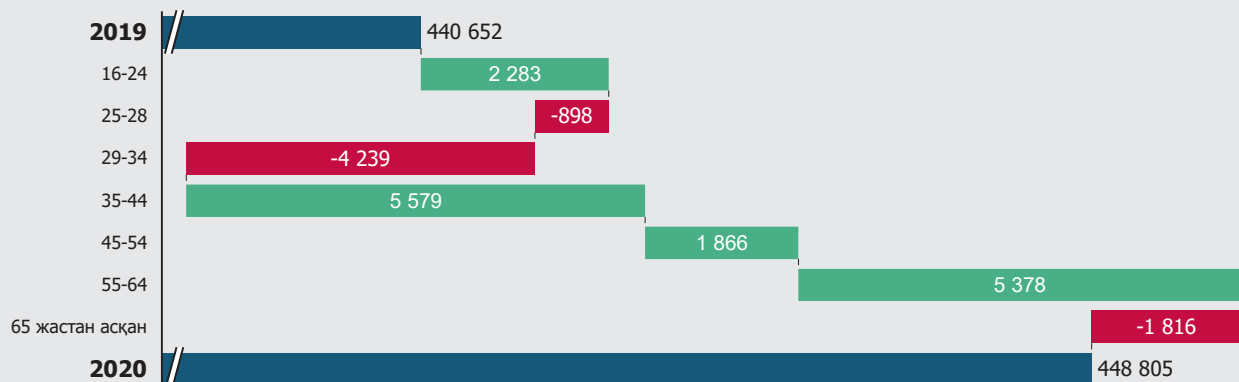
2.26-СУРЕТ. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛМАУ СЕБЕПТЕРІ БОЙЫНША ЖҰМЫССЫЗ ХАЛЫҚ, МЫҢ АДАМ



2.27-СУРЕТ. ЖҰМЫС ІЗДЕУ ҰЗАҚТЫҒЫ БОЙЫНША ЖҰМЫССЫЗ ХАЛЫҚ, МЫҢ АДАМ



2.28-СУРЕТ. ЖАСЫ БОЙЫНША ЖҰМЫССЫЗДАР САНЫНЫҢ ӨЗГЕРУІ, АДАМ



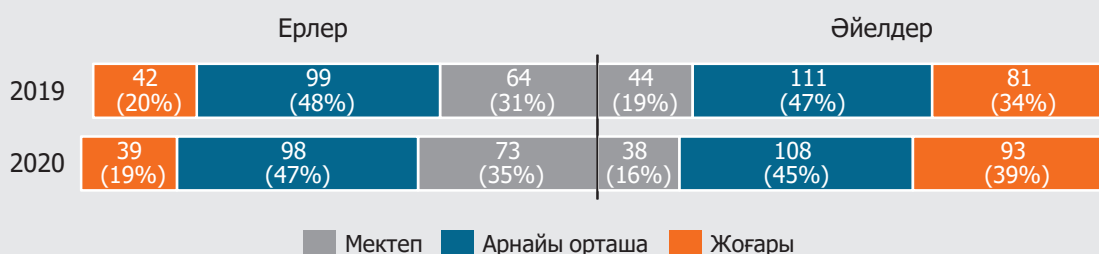
Сонымен қатар, білімі бар жұмыссыздардың саны арта бастады. 2019 жылмен салыстырғанда өткен жылы білім деңгейі бойынша жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар адамдар арасындағы жұмыссыздар санының серпіні 14%-ға өсіп, 165,9 мың адамды құрады (2.29-сурет). Бұл ретте техникалық және кәсіптік білімі бар жұмыссыз адамдардың саны 2%-ға, орта біліммен – 10%-ға қысқарды.

Сонымен қатар, 2020 жылы білім беру бойынша жұмыссыздар құрылымында жоғары білімі бар жұмыссыздар арасында әйелдердің басым болу үрдісінің сақталуы байқалады (56,1%). 2019

жылмен салыстырғанда жоғары білімі бар жұмыссыз әйелдердің өсуі 14,8%-ды, ал ерлердің өсуі – 13,6%-ды құрады. Сонымен қатар, ТжКБ және орта білімі бар жұмыссыз әйелдердің саны тиісінше 3% және 13%-ға қысқаруда, ал жұмыссыз ерлер үшін бұл көрсеткіштер тиісінше 0,4% және 7%-ға ғана азайды.

Егер өңірлік бөліністе жұмыссыздық деңгейін қарайтын болсақ, онда сандық мәнде 2020 жылы республика бойынша жұмыссыздардың басым бөлігі Алматы қаласында, Алматы және Түркістан облыстарында, ал ең аз саны СҚО, Атырау және Маңғыстау облыстарында тіркелген (2.30-сурет).

2.29-СУРЕТ. ЖЫНЫСЫ ЖӘНЕ БІЛІМІ БОЙЫНША ЖҰМЫССЫЗДАР, МЫҢ АДАМ



2.30-СУРЕТ. 2020 ЖЫЛЫ Өңірлер бойынша жұмыссыздық деңгейі және жұмыссыздар саны



2.31-СУРЕТ. Өңірлер бойынша 2020 жылдың соңында тіркелген жұмыссыздық



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ АЖ

Алайда, жұмыссыздық деңгейін немесе жұмыс күшінің ішіндегі жұмыссыздардың үлесін қарастырғанда мүлдем басқа жағдай байқалады. СҚО-да жұмыссыздар саны аз болған жағдайда, жұмыссыздар деңгейі 5%-ға тең, бұл республикалық деңгейден жоғары (4,9%).

2020 жылдың соңындағы жағдай бойынша **тіркелген жұмыссыздық деңгейі** жұмыспен қамту органдарына жүгінген 1,5% немесе 141,8 мың адамды құрады (2.31-сурет). Тіркелген жұмыссыздықтың ең жоғары деңгейі БҚО (4%), Атырау (3,3%) және Қызылорда (2,9%) облыстарында тіркелді.

Жұмыспен қамту органдарында есепте тұрған жұмыссыздар саны 2021 жылғы шілде айының соңында 226,3 мың адамды құрады, ал жалпы республика бойынша тіркелген жұмыссыздық деңгейі 2,5%-ға тең.

Осылайша, Қазақстандағы еңбек нарығы COVID-19

пандемиясы салдарынан туындаған жаңа сын-қатерлерге өзінше жауап ретінде бейімделді және бұдан былай бұрынғыдай болмайды. Бірақ бұл жаман емес, бұл оның одан әрі дамуына жаңа мүмкіндіктер ашады. Елдің әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруі жөніндегі мақсатқа қол жеткізу жолында дұрыс шешімдер қабылдау үшін еңбек нарығының барлық қатысушыларына бүгінгі таңда қандай жаһандық және ұлттық сын-қатерлер, құрылымдық мәселелер бар екенін түсіну маңызды.

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУІ БОЙЫНША БОЛЖАМДАР

Қазіргі уақытта экономикалық өсудің негізгі шарты эпидемиологиялық жағдайды қалыпқа келтіру болып табылады. Әр жолы жекелеген кәсіпорындардың жұмысына жаңа шектеулер мен тыйым салулар олардың іскерлік белсенділігінің төмендеуіне және тиісінше Қазақстанның ЖІӨ өсу қарқынының төмендеуіне алып келеді.

COVID-19 пандемиясы қарапайым дағдарыс емес, көптеген елдер үнемі жаңарып отырады және вируспен күресудің жаңа стратегияларын әзірлеуде, бірақ бұл күрес қанша уақытқа созылады және ешкімге қандай жаңа экономикалық «соққылар» әкелетіні белгісіз. Сондықтан қазіргі уақытта экономиканы қалпына келтіруге ұмтылудың қажеті жоқ, болып жатқан өзгерістерге тез бейімделу және «жаңа шындықта» өмір сүруді үйрену қажет.

Мысалы, жақында Сингапур бұдан былай COVID-19-дан үрейленбеуге шешім қабылдады және әлемде коронавирусқа тұмаумен қатар қарапайым вирустық инфекция ретінде қарайтын алғашқы ел болды, сондықтан бүгін үкімет жаңа шындыққа көшу тұжырымдамасын жасады.

“ “ *Меніңше, бұл қазір ең маңызды мәселе. Биылғы жылдың соңы экономиканы қалпына келтіру қамқорлығымен өтеді деп болжануда. Менің ойымша, біз болған жағдайды қалпына келтіру туралы ойламауымыз керек, өйткені енді оған қайтып оралуға болмайды. Дәл осындай проблема қазір білім беруде байқалады. Ешкім бұған да-йын болмады, қашықтыққа көшті, көптеген ша-ғымдар болды, ата-аналар да, балалар да – бар-лығы да бақытсыз болды. Көбі оқу сапасының жоғалуы туралы айтады. Сондықтан, қазір білім министрлігінің басты міндеті офлайн фор-матқа қайта оралу, яғни бәрін қорқынышты түстей ұмытып, бұрынғы өмірге оралу, іс жүзін-де бұл қалай болатынын түсінбестен, өйткені пандемия тоқтамайды. Қазір көптеген сарап-шылар, вирусологтар қазір мұндай пандемия үнемі болып тұрады, яғни бұрынғы әлем қалпы-на келмейді дейді. Енді біз жаңа жолмен қалай жүру керектігі туралы ойлауымыз керек.*

Саясат Нұрбек,
BTS Education бас директоры

Халықаралық ұйымдардың болжамдарына сәйкес Қазақстанның ЖІӨ өсу қарқыны 2021 жылы 3,2-3,4%-ды және 2022 жылы 3,5-4%-ды құрайды

2.4-КЕСТЕ. **ҚАЗАҚСТАННЫҢ НАҚТЫ ЖІӨ ӨСУ ҚАРҚЫНЫНЫҢ БОЛЖАМДАРЫ**

	ДБ	ХВҚ	АДБ	ӘӘДБ
2021	3,2%	3,2%	3,4%	2,8%
2022	3,7%	4,0%	3,5%	3,7%

Дереккөздер: ДБ, ХВҚ, АДБ, ҚР ҰЭМ ӘӘДБ Р ЕХӘҚМ АЖ

Сонымен қатар, ҚР әлеуметтік-экономикалық даму болжамдары орташаланған бағалау түрінде ұсынылған, онда 2021 жылы ЖІӨ өсімі 2,8%-ды құрауы тиіс, ал келесі жылы өсім 3,7%-ды құрайды.

“ “ *Өсу және төмендеу тәуекелдерін ескере отырып, біз биылғы жылы экономика шамамен 3,2%-ға өседі деп болжап отырмыз. Өндіріске келетін болсақ, негізгі драйверлер мұнай емес секторлар – ауыл шаруашылығы, өңдеу өнеркәсібі және қызмет көрсету саласы болады. Сұранысқа келетін болсақ, негізгі драйверлер шикізат тауарларының экспорты мен ішкі тұтыну-ды қалпына келтіру болады деп ойлаймыз.*

Шамсу Рахарджа,
Дүниежүзілік банктің Макроэкономикалық сауда және инвестициялар тобының аға экономисті

“ “ *Қазақстан экономикасының дамуына және ЖІӨ серпініне әлемдік тауар-қаржы нарықтарындағы конъюнктура елеулі әсер етеді, өйткені экспорттың негізгі үлесін шикізат тауарлары алады, кейіннен энергия көздерін сатуды қамтамасыз ету есебінен ҚР бүкіл экономикасы үшін мультипликативтік әсер жасалады. Ашық ақпарат көздеріне сүйенсек, шикі мұнайдың орташа жылдық бағасы 2020 жылдан 2021 жылдың маусымына дейін бір баррель үшін 41,7-ден 62 АҚШ долларына дейін өсті. Басқа шикізат тауарлары мысалы, мыс бойынша да оң серпін байқалады. Осыған байланысты әлемдік шикізат және қаржы нарықтарындағы үрдістерді ескере отырып, ЖІӨ-нің 3,5%-ға дейін өсуі әбден мүмкін. Бұдан басқа, ҚР-да бизнесті қолдаудың көптеген бағдарламалары жұмыс істейді, олар да 2021 жылы ЖІӨ өсуіне оң әсер етуі мүмкін.*

Халықаралық консалтингтік компания

АДБ сарапшыларының бағалауы бойынша ең жоғары өсу қарқыны бар сектор негізінен тұрғын үй-инфрақұрылымдық бағдарламалар шеңберінде мемлекеттік қолдау есебінен құрылыс болады. Қалпына келтіру қарқыны бойынша екінші орында қызмет көрсету саласы болуы керек, бұл саладағы қызметке шектеулерді жүйелі түрде алып тастауға байланысты болады. Сонымен қатар, ауыл шаруашылығында 2021 жылы 3,3%-ға және 2022 жылы 3,2%-ға шамалы өсу күтілуде. Сыртқы күйзелістерге неғұрлым бейім өнеркәсіп саласы өңдеуші өнеркәсіпті жалғасып жатқан мемлекеттік қолдау және әлемде сұраныстың жоспарланып отырған артуы аясында шикізат тауарларын өндіруді ұлғайту есебінен одан әрі оң өсуге шыға алады.

Бұл ретте ішкі сұранысты қалпына келтіру қарқыны бөлігінде 2021 жылы Қазақстанда тұтынудың 3,3%-ға дейін өсуі есебінен оң өзгерістер күтілуде, ол өз кезегінде халықтың табысын қалпына келтіру, тұтынушылық несиелеу және мемлекеттік әлеуметтік қолдау арқылы ынталандырылатын болады.

Бұдан басқа, бағалау бойынша валюталық тұрақтандырудың және валюталардың құнсыздануының теріс салдарын жұмсартудың арқасында инфляция қарқынының 2021 жылы 6,5%-ға дейін, 2022 жылы 6,2%-ға дейін төмендеуі күтілуде, оның ішінде азық-түлік тауарлары бағасының өсуі 2021 жылы 8,5%-ға дейін және 2022 жылы 8,0%-ға дейін төмендейді мұнда негізгі азық-түлік бағалары мен аймақтық азық-түлік қорлары мен көтерме

сауда орталықтарының желісін бақылау тежейтін факторлар болады.

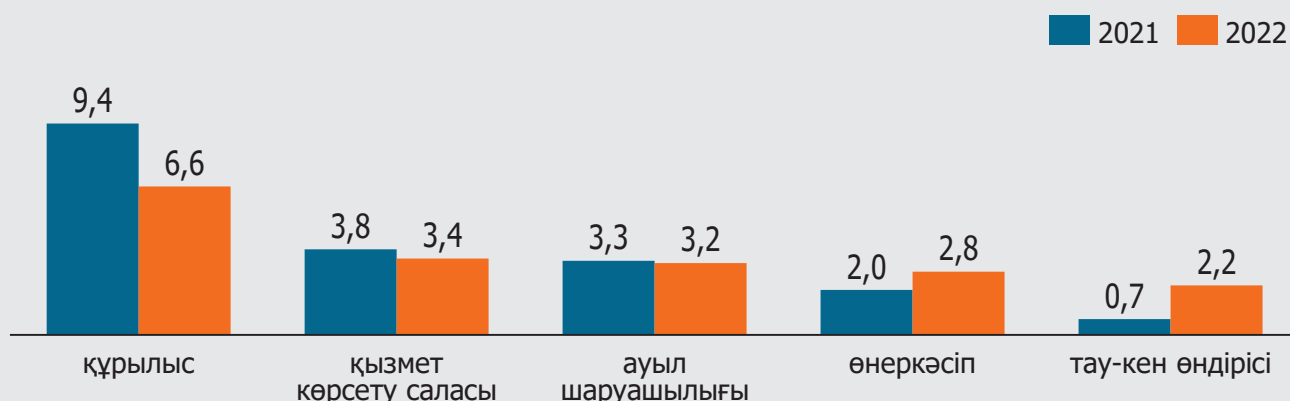
Ағымдағы жылы өндірістің және шикізат тауарларына бағаның қалпына келуіне қарай экспорттың өсуі күтілуде, алайда ішкі тұтынудың өсуіне қарай импорттың өсуі 2022 жылға қарай экспорттан алда болады.

Сонымен қатар, ағымдағы жылы бизнесті қолдау қажеттілігі артып келеді. Сарапшылардың пікірінше, жеке инвестициялау қарқыны төмендейді, өйткені компаниялар 2022 жылы 7,3%-ға өсуі мүмкін жинақталған қорларды сарқып алады.

Жоғарыда айтылғандай, 2020 жыл ел тарихындағы ең ауыр жылдардың бірі болды, ол сонымен қатар әртүрлі салалардағы барлық өзекті мәселелерді анықтаған лакмус қағазына айналды. Осылайша, қазақстандық экономиканың шикізат бағасының ауытқуынан осалдығы экономиканы одан әрі әртараптандыру және күрделілік деңгейін арттыру қажеттілігін одан әрі күшейтті, бұл, ең алдымен, жеке бизнес есебінен сапалы және өнімді жұмыс орындарын құруды талап етеді.

Қазақстан болып жатқан өзгерістерді жедел трансформация мен одан әрі даму мүмкіндігі ретінде қарастыруы керек, бұл ретте жаһандық және ұлттық сын-қатерлерді ғана емес, жергілікті экономиканың ағымдағы сипаттамаларын да ескеретін бірыңғай стратегия әзірлеу үшін экономикаға үнемі кешенді талдау жүргізу маңызды.

2.32-СУРЕТ. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ САЛАЛАРДЫҢ ӨСУІ БОЙЫНША АДБ БОЛЖАМДАРЫ, %



“ “ *Неліктен біз жұмыс орындарының экономикасынан басқа экономика жоқ деп айтамыз, өйткені бүгінде бізде барлық мемлекеттік бағдарламалар, болашақта ұлттық жобалар өздігінен жасалады және ресурстарды іргелі талдауға, яғни кіре берісте қандай ресурстар бар болуына негізделмейді. Ресурстар дегеніміз-ақша, уақыт, белгілі бір дайындық деңгейі бар нақты адамдар. Яғни, егер біз шартты түрде мұнай химиясын дамытқымыз келсе, онда бізде қанша маман бар екенін нақты түсінуіміз керек. Егер біз ауыл шаруашылығын дамытқымыз келсе, біз агрономдармен, ветеринарлармен бірге екенімізді нақты түсінуіміз керек, өйткені бүгінде сапалы агрономдардың жетіспейтіні, ауылдық жерде өмір сүргісі келмейтіндері құпия емес.*

Жалпы, егер біз тереңірек үңілсек, онда жаңа жұмыс орындарын құру мәселесін аймақтық саясатқа, яғни адамдар қайда тұратынына байланыстыру керек. Урбандалу деңгейі қазір бізде 56% екені түсінікті, бірақ мәселе 2025 жылы қалаларда қанша адам тұратын болады. Яғни, біз Нұр-Сұлтан және Алматы қалаларында немесе қандай да бір облыс орталықтарында немесе ауылда жұмыс орындарын құруымыз керек. Мұны біле отырып, біз инвестицияға қатысты сұраққа жауап береміз – мектептер мен ауруханаларды қайда салу керек, сонымен қатар кімді дайындау керек деген сұраққа жауап береміз.

**Дәрмен Сәдуақасов,
Dasco Consulting Group
басқарушы серіктесі**

Халықаралық тәжірибені негізге ала отырып, экономиканы дамыту жолындағы мынадай бағыттарды бөліп көрсетуге болады.

Біріншіден, бұл шикізаттық емес секторлардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру есебінен экономикалық базаны әртараптандыру. Шикізат секторына инвестициялардың елеулі көлемін бағыттауды жалғастыра отырып, ағымдағы және болашақ жұмыс күші үшін жұмыс орындарының жеткілікті санын қамтамасыз ету мүмкін болмайды. Әрбір адам өз әлеуетін барынша тиімді іске асырып, саласына қарамастан өз дарындарын қолдана алатындай жағдай жасау қажет. Келешекті бағыттардың бірі келешекте елдегі жұмыспен қамтудың 7% - на

дейін қамтамасыз етуге қабілетті креативті экономика болып табылады.

“ “ *Қазақстанда креативті экономиканың дамуы үшін бастау нүктесі өте жоғары. Бүгінде бұл салада бізде 285 мың адам бар. Креативті экономика саласындағы технологиялар мамандарға өнімді болуға мүмкіндік береді. Бүкіл процестің негізі адамның таланты екені түсінікті. Бұл бөлімде, менің ойымша, бізде таланттар өте көп, басымдылығы шетелде жетістікке жетті. Олардың ішінде қозғаушы күштер, яғни осы салада дамуға болады – музыка 100%, кинематографияда және АТ блогында мүмкіндіктер бар – компьютерлік графика, анимация, компьютерлік ойындар, компьютерлік дизайн. Жалпы, осы секторды ары қарай дамытуға және сүйенуге болады, өйткені сүйенетін нүктелер бар. Біздің бағалауымыз бойынша, таяудағы 5 жылда кемінде 40 мың сапалы жұмыс орнын құруға болады.*

**Дәрмен Сәдуақасов,
Dasco Consulting Group
басқарушы серіктесі**

Екіншіден, адам капиталын дамыту және сенімді өнімді өсудің кілті болып табылатын инновацияларды ынталандыру²³. Бүгінде «ғылым мен дамуға» немесе ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстарға инвестициялар ЖІӨ-нің 0,1%-ын немесе 85,2 млн.теңгені құрайды, онда барлығы 21,8 мың адам (барлық жұмыспен қамтылғандардың 0,2%) жұмыс істейді. Соңғы 5 жылда мұндай шығыстар үлесінің 28%-ға дейін ұлғаюына қарамастан, ЖІӨ құрылымында бұл 0,1%-ға тең.

Сонымен қатар, Қазақстанда инновациялардың дамуына негізгі кедергілер қаржыландырудың жеткіліксіздігі ғана емес, сонымен қатар салықтық және адами капиталды дамытуды, әсіресе STEM ғылымдарын қолдаудың болмауы болып табылады.

Үшіншіден, экономикалық дамудың және білікті қызметкерлер үшін ғана емес, сондай-ақ экономикалық белсенді халық арасынан біліктілігі төмен кадрлар үшін жұмыс орындарын құрудың негізгі драйвері ретінде жеке сектордың, әсіресе ШОК-тың рөлін күшейту.

²³ АДБ. Азиялық дамуға шолу, сәуір 2021 ж.

“ “ *ҒЗТКЖ мен ЖІӨ құрылымында білім беруге арналған шығыстардың үлесі елеулі болып табылмайды. Қысқа мерзімді және орта мерзімді келешекте осы шығыстардың ұлғаюы ел экономикасына шектеулі әсер етуі мүмкін. Бұл ретте ұзақ мерзімді келешекте білім беруге және ҒЗТКЖ-ға жұмсалатын шығыстар экономиканың барлық салаларына мультипликативтік әсер әкелуі және ҚР-ның экономикалық жағдайына елеулі әсер етуі мүмкін. Бұл ретте ҒЗТКЖ-ға инвестициялау тиісті заңнамалық база болған кезде, мысалы, патенттік құқық, сондай-ақ бизнестің дайындығы, яғни ҒЗТКЖ қызметінің атқарымдарын пайдалануға дайын жобалардың болуы мәселелері бойынша оң нәтиже беретінін атап өткен жөн.*

Халықаралық консалтингтік компания

Төртіншіден, агроөнеркәсіптік кешенді дамыту арқылы ауылдық жұмыспен қамтуды қолдау. Ауыл шаруашылығында жұмыспен қамтылғандардың 88%-ы ауылдық жерлерде тұрады, бұл ретте ЖҚШ барлық иелері бейресми жұмыспен қамтуды таңдайды. Сондықтан ауылда өндірістік өткізу тізбегін қалыптастыру арқылы өнімді жұмыспен қамтуға көшу үшін жағдай жасау қажет - ауылда ауыл шаруашылығы кооперациясын ынталандыру және

жеке қосалқы шаруашылық өнімдерін сатып алуға кепілдік беру.

Бесіншіден, қайта даярлау бағдарламалары мен өмір бойы оқыту арқылы адами капиталды дамыту. Дағдылар өнімділікті және тиісінше халықтың табыс деңгейін арттырудың негізгі факторларының бірі болып табылады, сондықтан болып жатқан өзгерістерге жауап ретінде оларды өзекті деңгейде ұстап тұру маңызды міндет болып табылады. Оқыту өмір бойы әртүрлі дайындық форматтарын қолдана отырып жүргізілуі керек.

Еңбек нарығы – экономиканың айнасы. Күрделі, ғылымды қажетсінетін өндірістерді әртараптандырусыз, автоматтандырусыз және іске қосусыз сапалы және өнімді жұмыс орындарын құру мүмкін емес.

Экономика кәсіптердің кең спектріне тұрақты сұраныс туғызуы керек болған кезде, білім беру жүйесі нәтижесінде **әркім өз әлеуетін іске асыра алатын және елдің тұрақты дамуына белгілі бір үлес қоса алатын** тиімді еңбек нарығын құру үшін экономиканың қажеттіліктеріне қажетті дағдылары мен білімі бар кадрларды сапалы дайындауы керек.

ТАРАУ 3

МЕМЛЕКЕТ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ: ҚОЛДАУ ШАРАЛАРЫ



- Қазақстанда **203** халықты жұмыспен қамту орталығы жұмыс істейді
- 2020 жылы **тіркелген** жұмыссыздық деңгейі **1,5%**-ды құрады, бұл 2019 жылғы деңгейден **0,4 п.п. жоғары**
- Қазақстанда **жалпы және тіркелген жұмыссыздық арасындағы алшақтық 50%-дан асады**, бірқатар шет елдерде, керісінше, **тіркелген жұмыссыздар** саны **статистикалық бағалаудан асып түседі**
- **Тіркелген жұмыссыздар** саны **334,5 мың адамды** құрады, олардың **35%** - ы **біліктілігі жоқ жұмысшылар** болды
- **43 577 теңге** – 2020 жылдың қорытындысы бойынша жұмысынан айырылу бойынша әлеуметтік төлемнің орташа деңгейі
- Пандемия аясында **білікті** жұмыссыздарды қандай да бір **біліктілікті талап етпейтін** жұмыс орындарына **жұмысқа орналастыру** тренді күшейді
- Қазақстанда **жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын іске асыруға арналған шығындар ЖІӨ-нің 0,2%-ын**, ЭЫДҰ елдерінде ЖІӨ-нің 0,5% - ын құрайды
- «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын іске асырудың барлық кезеңінде **2,7 млн. адам** қатысты, **1,4 млн. адам** жұмысқа орналастырылды.
- Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына **1 234 мың азамат** жіберілді

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖҰМЫССЫЗДЫҚ: ӘДІСНАМАСЫ, САНДАРЫ, ПРОБЛЕМАЛАРЫ

Қазақстанда, көптеген шет елдердегідей, жұмыссыздық деңгейін бағалаудың екі статистикалық тәсілі бар.

Бірінші әдіс – халықтың жұмыспен қамтылуын іріктеп зерттеу нәтижелері негізінде есептелетін жалпы жұмыссыздық деңгейін бағалау. ҚР Ұлттық статистика бюросы әлем бойынша басқа да статистикалық мекемелер сияқты осындай зерттеу негізінде еңбек нарығының негізгі индикаторларын қалыптастырады.

Сонымен қатар, әр түрлі елдерде әлеуметтік-экономикалық саясатқа байланысты жұмыссыз мәртебесін анықтаудың әртүрлі әдістері қолданылады. Осылайша, толық емес жұмыс күні немесе аптасына бір күн жұмыс істейтін, салық немесе зейнетақы аударымдары түспеген, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы немесе басқа да төлемдер алатын, белгілі бір табыс деңгейін алмайтын және т.б. адамдар жұмыссыз деп саналуы мүмкін.

Сонымен бірге, Халықаралық еңбек ұйымына сәйкес адамды жұмыссыз халық қатарына жатқызудың бірыңғай және танылған тәсілі **бір мезгілде үш шартқа сәйкес келу** болып табылады:

- (1) жұмыспен қамтылған халыққа жатқызылмау;
- (2) жұмыспен қамтуды белсенді іздеу және
- (3) жақын арада оған кірісуге дайын болу (әдеттегідей екі апта туралы айтылып тұр).

Яғни, бір ғана осындай өлшемшарт болмаған жағдайда, мұндай азаматтарды экономикалық белсенді емес халық қатарына жатқызады.

Осыған байланысты мұндай логика жалпы жұртшылық арасындағы жұмыссыздықты түсінумен сәйкес келмейді. Қоғамдық пікір: жұмысы жоқ кезкелген адам жұмыс іздеп жүр ме, жоқ па, жұмыссыз деп саналуы керек. Сондықтан үкіметтер мен жұмыспен қамту қызметтерін әдетте жұмыссыздарды «жасырады» деп айыптайды, дегенмен бұл әлемнің көптеген елдеріне тән статистикалық есеп ерекшеліктері.

Екінші әдіс – жұмысынан айырылу бойынша әлеуметтік төлем алу және мемлекет қаржыландыратын жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына (оқыту, шағын несие беру, жұмыс орындарын субсидиялау және т.б.) қатысу үшін халықты жұмыспен қамту орталықтарында тіркел-

ген азаматтардың саны ретінде айқындалатын **тіркелген жұмыссыздық** деңгейін бағалау.

Қазақстанда жалпы және тіркелген жұмыссыздық арасындағы алшақтық орта есеппен 50%-дан астамды құрайды

Бұл үрдіс тәуелсіздік алғаннан бері жалғасып келе жатқанына қарамастан, соңғы бес жылда мұндай алшақтықтың төмендеуі байқалады (3.1-сурет).

Сонымен бірге, шет елдерде бұл алшақтық неғұрлым аз немесе, керісінше, Жұмыспен қамту қызметтерінің тіркелімдеріндегі жұмыссыздар саны статистикалық бағалаудан асып кеткендегі кері жағдай туындайды (3.2-сурет). Бұл ішінара белгілі бір елдегі жұмыссыз мәртебесін анықтауда әртүрлі тәсілдерге байланысты.



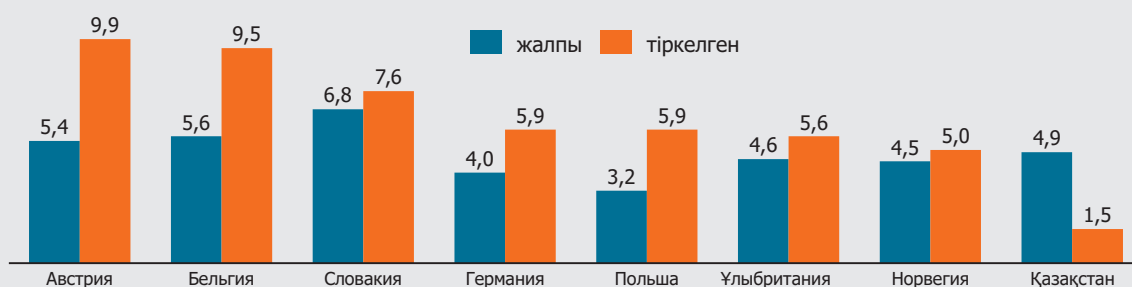
Тәжірибе көрсеткендей, егер тіркелген жұмыссыздық көрсеткіші жеткілікті жұмыс істесе [адамдар жұмыспен қамту қызметтеріне тіркелуге ынталандырылған], онда бұл өте пайдалы - талдау үшін көптеген мәліметтер береді. Ол еңбек нарығының ағымдағы мониторингі үшін жақсы, нақты уақыт режимінде деректерді береді, яғни бүгін немесе осы аптада қанша адам тіркелгенін бірден бағалай аламыз. Үй шаруашылықтарының сауалнамаларынан алынған ресми статистикадағы жұмыссыздық туралы мәліметтер, біріншіден, оларды статистикалық қателікке түзетумен бағалау керек, екіншіден, олар өткен кезеңде – айына бір реттен ерте жүргізілмейді және әдетте белгілі бір кезеңге баға береді, мысалы, 3 айға орташа баға. Алайда, бұл кез-келген макроэкономикалық шолуларда жарияланатын елдегі жұмыссыздықтың негізгі көрсеткіші. Ең дұрысы, бұл индикатор барлық елдерде бірыңғай әдістеме бойынша жасалады, бұл оның салыстырмалылығын қамтамасыз етеді, бірақ іс жүзінде ол әртүрлі тәсілдермен алынуы мүмкін. Оның шектеулері бар-уақытты кешіктіру және кез-келген сауалнаманың әдеттегі мәселелері және ол ағымдағы уақыт режимінде деректерді бағалауға мүмкіндік бермейді. Сондықтан, бұл жағдайда тіркелген жұмыссыздық туралы жеткілікті, сенімді индикатордың болуы маңызды, ол үшін адамдарды жұмыспен қамту қызметтеріне тіркелуге ынталандыру өте маңызды.

Леонид Андреев,
халықаралық консультант,
Халықаралық еңбек ұйымы

3.1-СУРЕТ ЖАЛПЫ ЖӘНЕ ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДЫҚ СЕРПІНІ, %



3.2-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ БАСҚА ЕЛДЕРДЕГІ ЖАЛПЫ ЖӘНЕ ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДЫҚ, %



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ, ЭЫДҰ, ЕРДО

ЖҰМЫССЫЗДЫҚТЫ АНЫҚТАУДЫҢ ӘРТҮРЛІ ТӘСІЛДЕРІ

«Тіркелген жұмыссыз» ресми саны әр елдің дәстүрлеріне байланысты және әр түрлі елдерде ерекшеленетін ұлттық ережелер мен анықтамалар бойынша реттеледі. Көптеген елдердегі ұлттық тіркелімдерде ХЕҰ белгілеген және жалпы жұмыссыздықты өлшеу үшін халықты іріктемелі зерттеулерде пайдаланылатын сол үш өлшем қолданылады. Алайда, кейбір айырмашылықтар олардың әртүрлі елдерде қалай түсіндірілетіндігінде және нақтылануында көрінеді:

«Жұмыссыз адамдар». Кейбір елдерде базалық аптада бір сағат жұмыс істейтін адамдар ХЕҰ өлшемшарттары бойынша анықталған жұмыссыздар қатарынан қатаң түрде шығарылады. Алайда, басқа елдерде мәжбүрлі қысқа мерзімді жұмысы, қысқа жұмыс күні, жалақысы төмен жұмысы және уақытша жұмысы бар адамдар «жұмыссыз» болып саналады және белгілі бір жағдайларда жұмыссыз ретінде тіркеледі. Мұндай жағдай, мысалы, Австрия, Германия және Финляндияда қалыптасқан.

«Қазіргі уақытта жұмыс істеуге дайын». Кейбір елдерде науқас адамдар, және сол себептен, қазіргі уақытта жұмыс таба алмайтын болса жұмыссыз ретінде тіркелмейді, бірақ бірқатар елдер үшін мұндай азаматтарды тіркеуге рұқсат етіледі. Кейбір елдерде балаларына балабақша таба алмайтын жалғыз басты ата-аналарға ресми жұмыссыз ретінде тіркелуге рұқсат етілмейді, ал басқа елдерде керісінше рұқсат етіледі.

«Белсенді жұмыс іздеу». Кейбір елдерде толық жұмыс күнімен жұмыс іздейтіндерге жұмыссыз ретінде тіркелуге рұқсат етіледі. Бірқатар елдерде адам жұмыспен қамту қызметімен жиі байланыстарының дәлелін және іздеу қызметі туралы есеп ұсынса, жұмыс іздеу «белсенді» деп саналады.

Жұмыспен қамту қызметі ұсынатын «жұмысты қабылдау міндеттемесі». Кейбір елдерде тіркелген жұмыссыздар ұсынылған «кез-келген» жұмысты қабылдауға міндетті, әйтпесе олар жұмыспен қамту қызметтері тізілімінен кем дегенде белгілі бір уақытқа шығарылуы мүмкін. Басқа елдерде бұл ереже тек «лайықты» жұмыс үшін қолданылады.

ХЕҰ-ның үш өлшемшартынан басқа, ұлттық тізілімдермен анықталған қосымша шарт бар:

«Жұмыссыз ретінде тіркелу». Тізілімдерге жұмыспен қамту қызметіне белсенді жүгінетін және тіркеу арқылы өздері жеке көмек сұрайтын адамдар ғана енгізіледі. Сонымен қатар, тіркелгісі келетіндердің бәрі бірдей жұмыссыз ретінде жіктелмейді, өйткені олар басқа санаттарға енгізілуі мүмкін, мұндай жағдай, мысалы, белгілі бір елдердегі жұмыспен қамтудың белсенді шараларына қатысушылармен қалыптасқан.

Біздің сараптамалық бағалау бойынша, Қазақстандағы жалпы және тіркелген жұмыссыздық арасындағы мұндай алшақтық **тіркеуден бас тартудың** мынадай **себептерімен** түсіндіріледі.

Бірінші. Материалдық ынталандырудың болмауы

Салыстырмалы түрде жоғары жалақысы бар, оның ішінде бейресми жалақысы бар жұмысқа орналасу мүмкіндігі жоғары жұмыссыз адам төмен, ұзақтығы аз және тағайындаудың қатаң өлшемдеріне байланысты жұмысынан айрылу үшін әлеуметтік төлемге қызығушылық танытпайды.

Әлеуметтік төлемнің мөлшері мен ұзақтығы соңғы 2 жылдағы орташа айлық табысқа және міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу өтілінің коэффициентіне байланысты («Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» АҚ-ға аударымдар).

Әлеуметтік төлем алушылардың 57%-ға жуығы міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысудың жеткілікті – 60 айдан астам өтілі бар, сондықтан олар үшін төлемнің орташа мөлшері айына **52 052 теңгені** құрады.

Нәтижесінде 2020 жылдың қорытындысы бойынша әлеуметтік төлемнің ең төменгі мөлшері айына 8 977 теңгені, орташасы – айына 43 577 теңгені құрады

Мысалы, ЭЫДҰ елдерінде төлем мөлшері орташа есеппен алдыңғы жұмыс орнындағы жалақының 64%-ын құрайды (Бельгияда-90%, Латвияда-80%, АҚШ-та-57%), ал жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеудің орташа кезеңі орташа есеппен 13 айды құрайды (3.3 - сурет). Шет елдердің көпшілігінде келтірілген көрсеткіштерге қосымша төлемдердің мөлшері отбасы жағдайына, асырауындағылардың болуына, табыс мөлшерінің ел бойынша орташа жалақыға қатынасына, тұрғын үйдің болуына қарай ұлғаюы, жұмыссыздықтың ұзақтығына қарай түзетілуі мүмкін. Сонымен бірге, азаматтарды белсенді жұмыс іздеуге ынталандыру үшін кейіннен жәрдемақы мөлшері азаяды.

3.1-КЕСТЕ 2020 ЖЫЛЫ ЖҰМЫСЫНАН АЙЫРЫЛУ БОЙЫНША ӘЛЕУМЕТТІК ТӨЛЕМ АЛУШЫЛАР САНЫ

ТӨЛЕМ АЙЛАРЫНЫҢ САНЫ	АЛУШЫЛАР САНЫ		АЙЫНА ОРТАША МӨЛШЕРІ, ТЕҢГЕ
	САНЫ, АДАМ	ЖАЛПЫ САНЫНАН ҮЛЕСІ, %	
1 ай	6 455	6,5	8 977
2 ай	10 166	10,3	15 106
3 ай	9 248	9,3	23 895
4 ай	8 789	8,9	28 607
5 ай	8 020	8,1	33 036
6 ай	56 445	56,9	52 052
БАРЛЫҒЫ	99 123	100	43 577

Дереккөз: «МӘСҚ» АҚ

ЖҰМЫСЫНАН АЙЫРЫЛУ БОЙЫНША ӘЛЕУМЕТТІК ТӨЛЕМ = ОАТ * ТАК * ҚӨК, МҰНДА:

ОАТ - әлеуметтік төлем алуға құқық басталған айдың алдындағы соңғы күнтізбелік 24 айдағы орташа айлық табыс;

ТАК - табысты алмастыру коэффициенті = 0,4;

ҚӨК - МӘСЖ қатысушысы үшін қатысу өтілінің коэффициенті:

6 айдан аз - 0,1;

6 айдан 12 айға дейін - 0,7;

12 айдан 24 айға дейін - 0,75;

24 айдан 36 айға дейін - 0,85;

36 айдан 48 айға дейін - 0,9;

48 айдан 60 айға дейін - 0,95;

60 айдан бастап және одан көп - 1,0-ге міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысу өтілінің әрбір 12 айы үшін 0,02 қосылады.

“Өкінішке орай, адамдар екі себепке байланысты жұмыспен қамту орталықтарына бармайды. Біріншіден, көбі жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алуға үміттене алмайды, өйткені Қазақстанда жәрдемақы жоқ, жұмысынан айырылған жағдайда сақтандыру төлемдері бар. Егер сіз жұмыспен қамтылған болсаңыз, осы қорға белгілі бір мерзім ішінде жарна төлеген болсаңыз, жұмысыңызды жоғалтқан болсаңыз, сақтандыру жағдайы орын алған болса, сіз сақтандыру төлемдерін алуға талаптануға құқығыңыз бар. Бұл сақтандыру институты, бұл еңбек нарығының институты емес. Оның үстіне, бүгінде осы қордың («МӘСҚ» АҚ) төлемдерінің шамамен 95%-ы әйел аналарды күтіп-бағуға, босану бойынша, босанғаннан кейінгі төлемдерге және т.б. кетеді. Бірақ бұл қалыпты жағдай емес.

Екінші мәселе – алынған ақша мөлшері. Ресейде де, Қазақстанда да алынатын ақшаның мөлшері аз, кезеңі қысқа. Көбі онда бармауы да мүмкін. Жұмыспен қамту орталықтарын тартымды ету үшін, әрине, толыққанды жұмыс істейтін еңбек биржасын құру қажет. Тек осы жағдайда ғана біз халықты жұмыспен қамту орталықтарына қатысты адамдардың қызығушылығын оята аламыз.

**Жаксыбек Кулекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Басқарма Төрағасының кеңесшісі**

Осылайша, Қазақстандағы ағымдағы әлеуметтік төлем өзінің басты функциясын – жұмыс іздеу кезеңінде жұмыссызды оның базалық қажеттіліктерін қамту үшін қаржылық қорғауды толық көлемде орындамайды және оны кез келген алғашқы жұ-

мысқа келісуге мәжбүрлейді. Алайда, жәрдемақы мөлшерін көбейту жеткіліксіз, оның азаматтардың шұғыл қажеттіліктерін қанағаттандыруы, тіркеуге ынталандыруы, сондай-ақ жұмыссыз жұмысқа орналасудан бас тартпауы және асырауындағы адамға айналмауы үшін, ал жұмыс істейтін адам табысының бір бөлігін демалыс үшін құрбан етпеуі үшін жұмыс істеуге деген ынтасын сақтауы маңызды.

Екінші. Өз бетінше жұмыс табуға деген үміт Жұмыспен қамту қызметтеріне жүгіну жиілігі мемлекеттің көмегімен және басқа арналар арқылы жұмыс табудың салыстырмалы мүмкіндіктерімен анықталады. «Ресми» бос жұмыс орындары банкі неғұрлым аз және экономикада қол жетімді бос жұмыс орындарының жалпы жиынтығы неғұрлым көп болса, соғұрлым жиілік аз болады.

2019 жылы Қазақстанда жұмыссыздардың 55%-ы баспа хабарлары, интернет арқылы жұмыс іздеді, **жұмыссыздардың 50%-ы достары, таныстары мен туыстары арқылы жұмыс іздеді**, жұмыссыздардың 33%-ы түйіндемелерін кәсіби және әлеуметтік желілерге онлайн орналастырды немесе жаңартты.

Үшінші. Тіркеу және одан арғы рәсімдер кезіндегі қиындықтар

Азаматтар арасында «стигматизм» факторы, яғни мемлекеттік органдарға қатысты қалыптасқан теріс пікір, бюрократиядан қорқу, жұмыспен қамту қызметтерінде тіркелу кезінде белгілі бір талаптарды орындау қажеттілігі және т.б. сақталады.

3.3-СУРЕТ **ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖӘНЕ ЭЫДҰ ЕЛДЕРІНДЕГІ ЖҰМЫССЫЗДЫҚ БОЙЫНША ЖӘРДЕМАҚЫ (2019 Ж.)**



Дереккөз: ЭЫДҰ

Төртінші. Ұсынылатын қызметтердің төмен сапасы

Халықты жұмыспен қамту орталықтарында институционалдық және аумақтық бөлінбеген жұмыспен қамту орталықтары үшін бірыңғай жұмыс стандарттары жоқ, бұл көрсетілетін қызметтердің сапасына әсер етеді. Жұмыс берушілермен және ізденушілермен жұмыс істеудің әкімшілік әдістері сақталады, клиенттермен жеке жұмыс жоқ, қызметкерлердің кәсібилігі жоғарыламайды. Мысалы, біздің бағалауымыз бойынша, 2020 жылы бос жұмыс орындарының 38%-ына сәйкес кандидаттар таңдалған жоқ.

Бесінші. Ақпараттың тапшылығы

Ақпаратты таратудың фрагменттігі және төмен жиілігі азаматтардың еңбек нарығында мемлекеттік қолдау мүмкіндіктері туралы білмеуіне әкеледі.

Бүгінде жұмыссыздар ретінде кімдер тіркеледі

2020 жылы **тіркелген жұмыссыздар саны 334,5 мың адамды құрады**, бұл 2019 жылмен салыстырғанда 85,9 мың адамға (+35%) артық (3.4-сурет). Коронакризистің қызған кезеңінде жұмысынан айырылған азаматтар ең алдымен жұмысынан айрылу бойынша әлеуметтік төлем алу үшін жұмыссыз ретінде белсенді түрде тіркелді. Егер 2019 жылы азаматтарды тіркеу санының өсуі наурыздан басталып, сәуір айында аяқталса, 2020 жылы маусым айында (41,7 мың) шыңымен

тіркеудің толқын тәрізді өсуі байқалады. Екінші маңызды толқын тамыз айында болды (40,7 мың), қыркүйекте құлдырауға көшті.

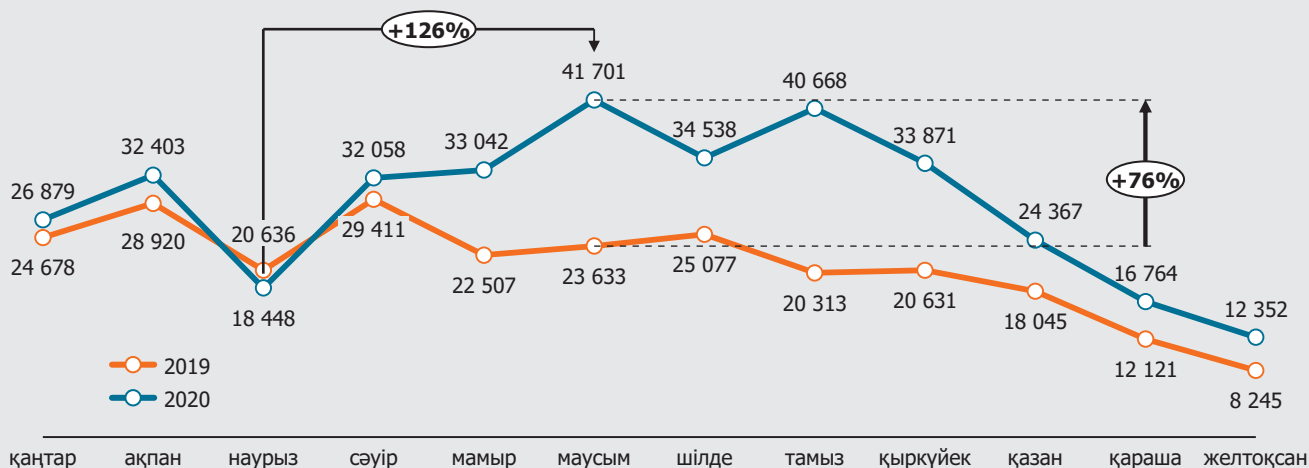
Осылайша, карантин кезеңінде тіркелген жұмыссыздар санының өсуі 126%-ды құрады

Оның үстіне, 2020 жылдың маусым айында тіркелген жұмыссыздар саны 2019 жылдың сәйкес айымен салыстырғанда 2 есе көп болды.

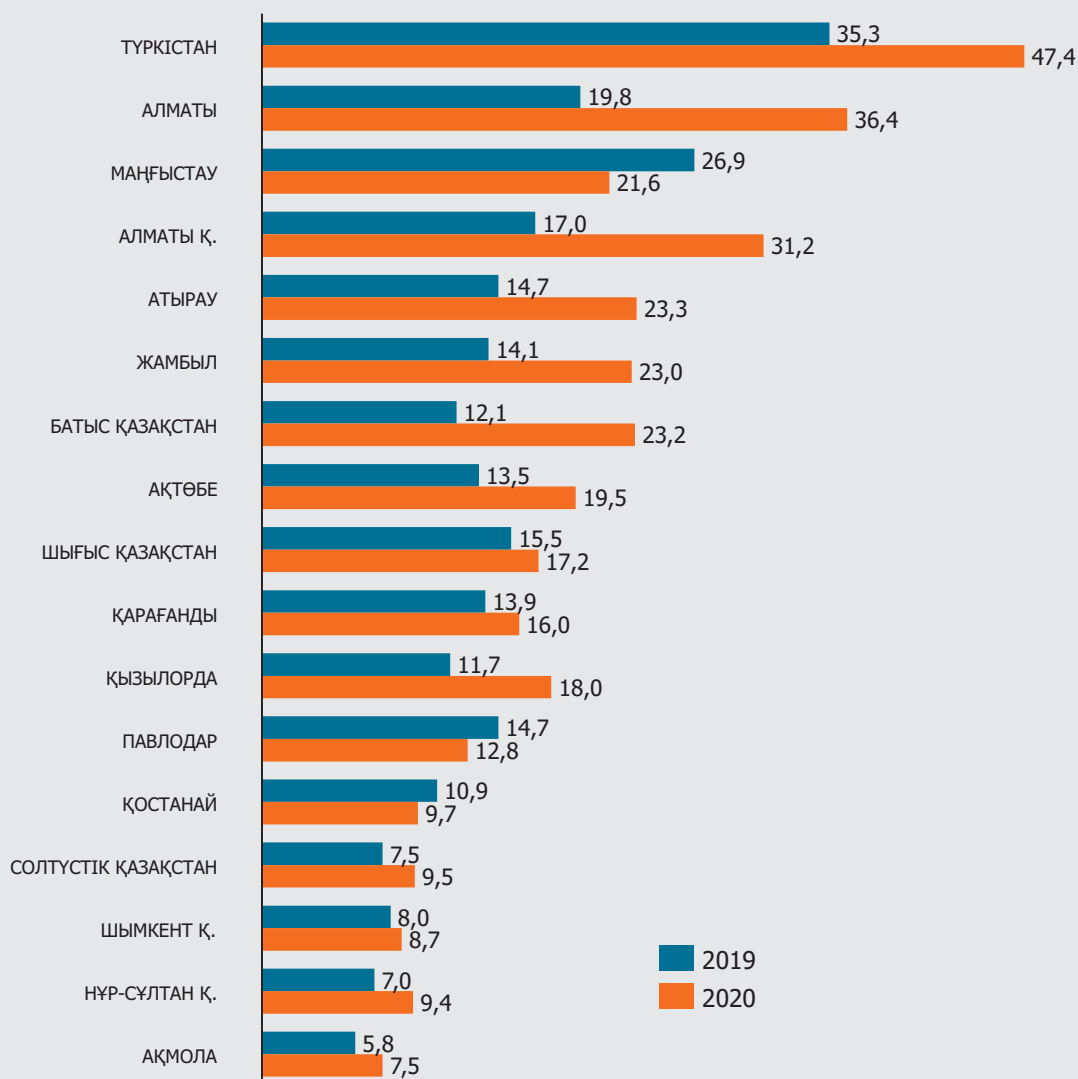
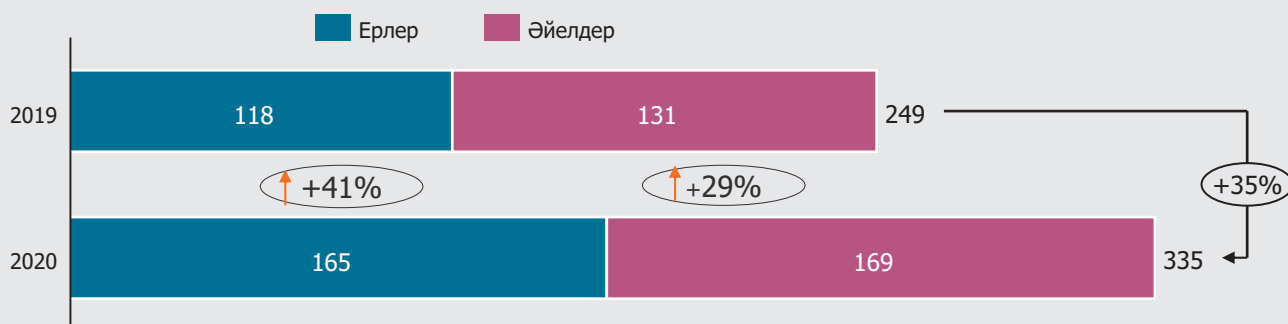
Өңірлер бөлінісінде жұмыссыздардың басым бөлігі 2020 жылы оңтүстік өңірлерде – Түркістан және Алматы облыстарында, сондай-ақ Алматы қаласында тіркелген (3.5-сурет). Егер өткен жылы бұл санатқа Маңғыстау облысын да жатқызуға болатын болса, онда жұмыссыздардың жалпы ағымының ұлғаюына қарамастан, өңірде олардың саны 20%-ға қысқарғаны байқалады. Тіркелген жұмыссыздар саны қысқарған тағы бір өңір - Қостанай облысы - олардың саны 11%-ға қысқарды. Сонымен қатар, тіркелген жұмыссыздардың едәуір өсуі Алматы, Батыс Қазақстан, Жамбыл облыстарында және Алматы қаласында болды.

Сондай-ақ, осындай жұмыссыздар арасында әйелдер мен ерлердің тең үлестерімен 2020 жылы жұмыссыз ер адамдар (+41%) әйелдерге қарағанда (+29%) көп болды (3.6-сурет).

3.4-СУРЕТ ЖҰМЫСЫЗДАР РЕТІНДЕ ТІРКЕУ СЕРПІНІ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

3.5-СУРЕТ **Өңірлер бойынша тіркелген жұмыссыздар серпіні, мың адам**3.6-СУРЕТ **Жынысы бойынша тіркелген жұмыссыздар саны мен құрылымының өзгеруі, мың адам**

Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

Бұл ретте, **жұмыссыз халықтың негізгі пулы - бұл орта жастағы адамдар (30-44 жас)**. 2020 жылы олардың саны 123 мың адамды немесе жұмыссыздардың жалпы санының 37%-ын құрады.

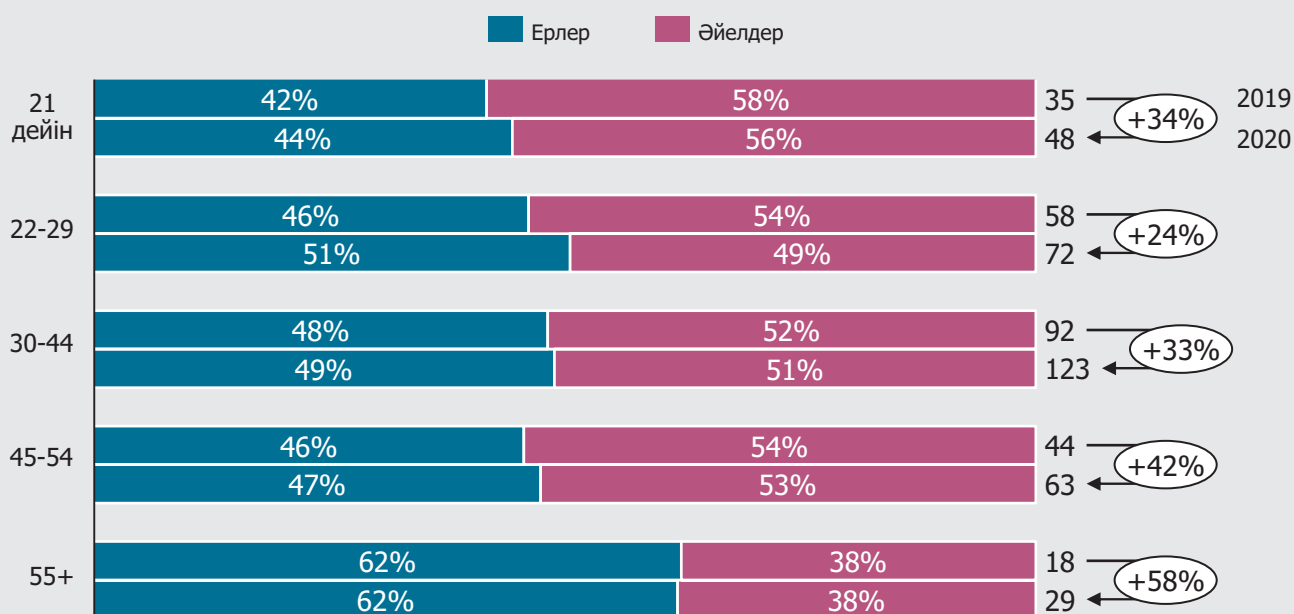
Алайда, талдау көрсеткендей, 2020 жылдың қорытындысы бойынша **45 жастан асқан тіркелген жұмыссыздар** пандемияға байланысты **шектеу шараларының теріс әсеріне ұшырады**. Мәселен, бір жыл ішінде 45-54 жас аралығындағы жұмыссыздар саны 42%-ға, 55 жас және одан жоғары - жастағы жұмыссыздар саны - 59%-ға артты.

Сонымен қатар, көрсетілген кезеңде 55 жастан ас-

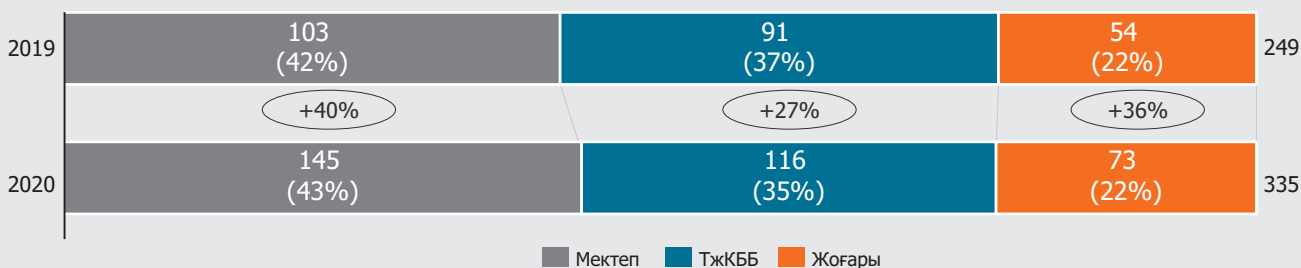
қан жұмыссыздар арасында ерлер басым (62%), ал осы жас санатындағы әйелдердің үлесі 38%-ды құрады (3.7 – сурет).

Тәжірибе көрсеткендей, білім деңгейі неғұрлым жоғары болса, жұмысқа орналасу мүмкіндігі де соғұрлым жоғары болады. Сондай-ақ, жоғары білікті мамандар өз бетінше жұмыс іздеуді жөн көреді, сондықтан **тіркелген жұмыссыздар құрылымында мектеп білімі бар адамдар жиі кездеседі** (орта есеппен 42-43%). Сонымен қатар ТжКБ бар адамдардың үлесі шамамен 35-37%-ды, ал жоғары білімі бар адамдардың үлесі шамамен 22%-ды құрайды (3.8 – сурет).

3.7-СУРЕТ **ЖЕКЕ ЖАС ТОПТАРЫ МЕН ЖЫНЫСЫ БОЙЫНША ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДАР, МЫҢ АДАМ**



3.8 – СУРЕТ. **БІЛІМ ДЕҢГЕЙІ БОЙЫНША ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДАР, МЫҢ АДАМ**



Сонымен қатар, егер барлық жұмыссыздарды (451 мың) білім беру деңгейлері бойынша қарастыратын болсақ, онда жылдар өткен сайын кәсіптік білімсіз жұмыссыздардың үлесін қысқарту үрдісі қалыптасты. Егер 2010 жылы мұндай жұмыссыздар 45% болса, 2020 жылы олардың үлесіне тек 17% келеді.

Сондай-ақ, мектеп білімі бар тіркелген жұмыссыздар арасында ең көп үлесті ер адамдар (54%) алады, ал жоғары білімі бар адамдар арасында әйелдер басым (59%) (3.9-сурет).

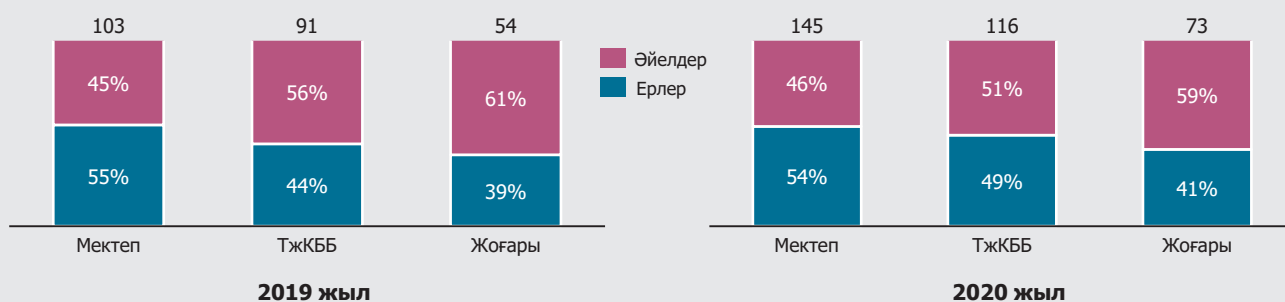
Тіркелген жұмыссыздардың жасы мен білім деңгейі тұрғысынан неғұрлым жоғары жас санаттарында мектеп білімі бар адамдардың басым болу үрдісі байқалады, ал 21 жасқа дейінгі жас жұмыссыздардың көбіне техникалық және кәсіптік білімі бар (3.10-сурет).

Тіркелген жоғары білімі бар жұмыссыздардың көп бөлігін жақында оқу орындарының түлектері немесе 22-29 жас аралығындағы жастар құрайды

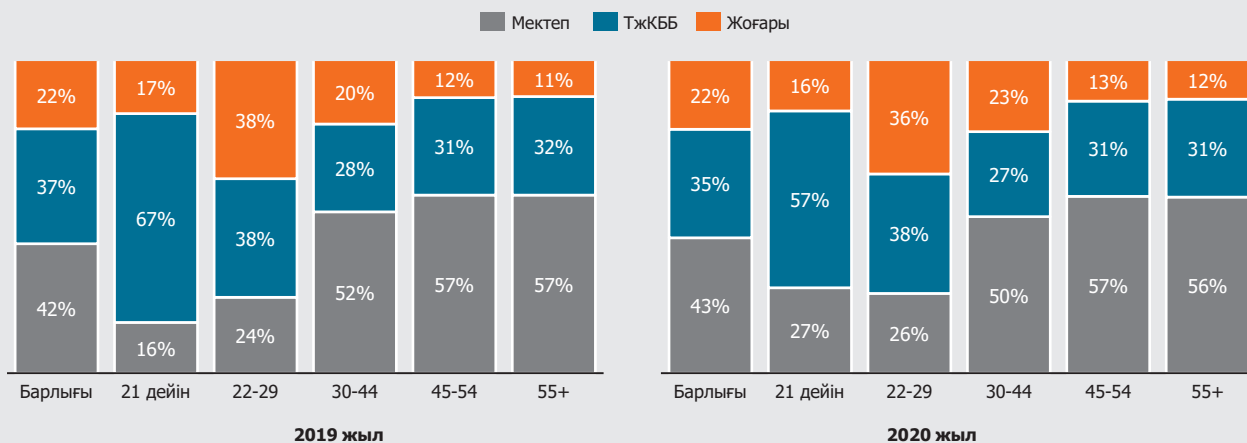
Басқаша айтқанда, егде жастағы адамдардың көпшілігінде жұмысқа орналасудың болмауы білік пен дағдылардың жетіспеушілігімен байланысты екені анық, ал жақында колледждерді немесе ЖОО-ын бітіргендер үшін жұмыссыздықтың негізгі себебі жұмыс тәжірибесінің болмауы немесе білім сапасының жұмыс берушілердің қажеттіліктеріне сәйкес келмеуі болды.

Сонымен, ішінара жоғарыда аталған себептерге байланысты кейбір жұмыссыздар жұмыс түрін

3.9-СУРЕТ ЖЫНЫСЫ МЕН БІЛІМ ДЕҢГЕЙІ БОЙЫНША ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДАР, МЫҢ АДАМ



3.10 – СУРЕТ. ЖАСЫ ЖӘНЕ БІЛІМ ДЕҢГЕЙІ БОЙЫНША ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДАР, МЫҢ АДАМ



өзгертуге мәжбүр болды. Айта кету керек, жұмыссыздардың басым көпшілігі жұмыспен қамту орталықтарына жүгінгенге дейін жұмысшы кәсіптерінің иегері болған немесе мүлде біліктілігі болмаған.¹ Мысалы, 2020 жылы жұмыссыздардың 35%-ы білікті емес жұмысшылар болса, 13%-ы өндірістік жабдықтардың операторлары, ал 14%-ы өнеркәсіптің жұмысшылары болды. Олардың ішінде ең азы фермерлер мен ауыл шаруашылығының басқа жұмысшылары (1%), сондай-ақ басшылар (3%) болды (3.11 - сурет).

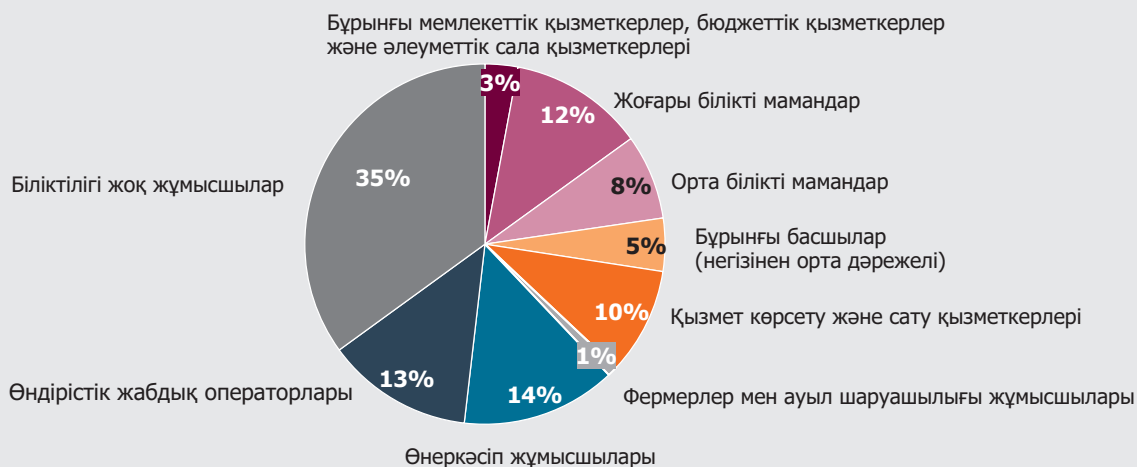
Егер соңғы екі жылда жұмыссыздардың біліктілік деңгейлерін жұмысынан айырылғанға дейін және жұмысқа орналастырылғаннан кейін салыстыратын болсақ, ең аз үлесте өз орындарын сақтап қалған фермерлер – тек 3%-ы ғана сол мамандық бойынша жұмысқа орналаса алды, және басшылар - жұмыссыз қалғандардың тек 12%-ы ғана басшылық лауазымға орналаса алды, қалған бұрынғы басшылардың 88%-ы басқа жұмыс орындарына ауысты (3.2 - кесте).

Сонымен қатар, көптеген білікті жұмысшылар кезкелген біліктілікті қажет етпейтін жұмыс орындарына көшті, яғни азаматтардың білімі, дағдылары мен тәжірибесі құнсызданады. Жұмыссыздарды қарапайым мамандықтар бойынша жұмысқа орналастырудың жыл сайынғы өсімі 20%-дан 40%-ға дейін құрайды.

Осындай үрдіс жастар мен 55 жастан асқан адамдар арасында да байқалады – жұмыссыздардың көбі біліктілігі төмен жұмыс орындарына жұмысқа орналасуда. Егер егде жастағы азаматтар үшін мұндай жұмысқа орналасуға дағдылардың ескіруі және жұмыс берушілер арасында жас бойынша кемсітушіліктің болуы себеп болса, жастар үшін себептер не сапалы білімнің болмауы, не кәсіптің талап етілмеуі және тиісінше экономикада жұмыс орындарының қажетті санының болмауы болып табылады.

Жұмысқа орналастыру бойынша салалық құрылымды қарастыра отырып, 2020 жылы шамамен 45%-ы мемлекеттік басқару және әлеуметтік қамсыздандыру саласына жұмысқа орналасты, ал 2019 жылы олардың үлесі тек 39%-ды құрады. Бұл, бірінші кезекте, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі мемлекеттік бағдарламаны іске асыруға байланысты, мұнда жастар практикасы мен жұмыс орындарын субсидиялау жөніндегі жобалардың қатысушылары негізінен мемлекеттік және бюджеттік ұйымдарға жұмысқа орналасады. Содан кейін құрылыс саласы орналасқан, оның кәсіпорындары 2020 жылы оның алдындағы жылға қарағанда 3,5 есе көп азаматтарды жұмыспен қамтыды. Жалпы, соңғы жылы тіркелген жұмыссыздардың 11%-ы осы салада жұмыс тапты. Бұл бүкіл ел бойынша құрылыс қарқынының, оның ішінде 2020 жылы COVID-19 пандемиясының сал-

3.11-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ БІЛІКТІЛІК ТОПТАРЫ БОЙЫНША ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДАР, МЫҢ АДАМ



Дереккөздер: ЕРДО, «Еңбек нарығы» АЖ

¹ Жұмыссыз ретінде тіркелу кезінде соңғы мамандықты көрсеткендердің арасында

дарынан жұмыспен қамту саласындағы дағдарыстық жағдайға жауап ретінде қабылданған Жұмыспен қамтудың жол картасының инфрақұрылымдық жобаларын іске асыру шеңберінде өсуіне байланысты екені анық. Сонымен қатар, құрылыс саласындағы жұмыспен қамтудың өсуіне көрші елдерден, әдетте жергілікті кадрларды алмастыратын арзан шетелдік жұмыс күшін әкелуді шектеген шекаралардың жабылуы да әсер етті.

Сонымен қатар, жұмысқа орналастырылған жұмыссыздардың міндетті зейнетақы жарналары туралы деректер негізінде **құрылыстағы** орташа жалақы 5%-ға **111 мың теңгеге дейін** өсті деген қорытынды жасауға болады. Ал мемлекеттік басқармадағы жұмысқа қабылдаудың жақсы қарқынына қарамастан, онда жұмысқа орналасқандардың жалақысы, керісінше, айтарлықтай қысқарды –1 ЕТЖ-ны құрай отырып, үштен бір бөлігінен жоғары, яғни азаматтар толық емес жұмыс күніне жұмысқа орналасты.

Жалақының өсуі бойынша анағұрлым оң нәтижелер **кен өндіру саласында** байқалады – 89%-ға немесе 114,3 мың теңгеге өсіп, орташа есеппен **243 мың теңгені** құрады. Сондай-ақ, орта жалақы деңгейі кәсіби және ғылыми қызмет (135 мың теңгеге дейінгі +46%), қаржы және сақтандыру (157 мың теңгеге дейінгі +40%), сондай-ақ ақпарат және байланыс (118 мың теңгеге дейінгі +30%) салаларында артты.

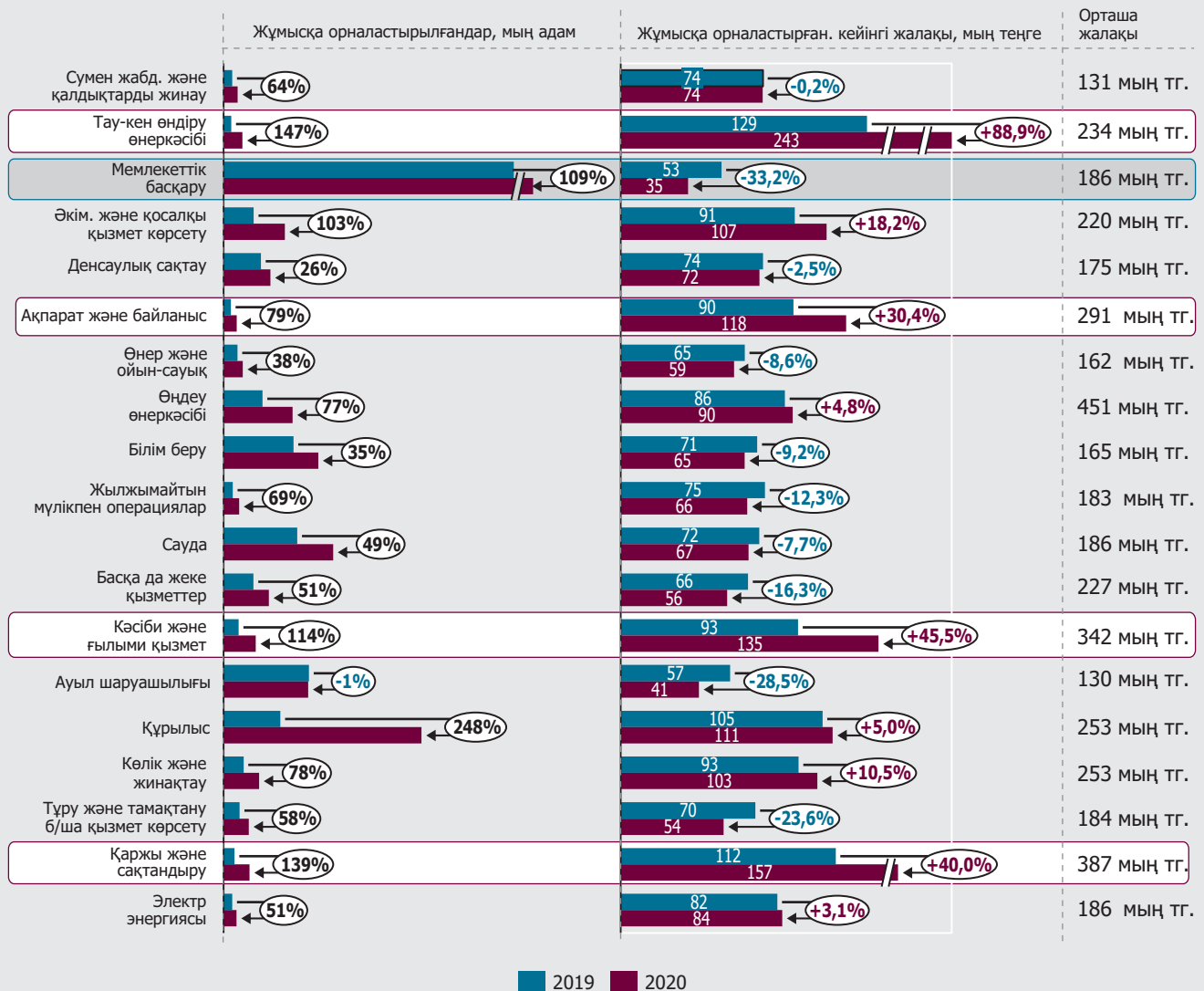
Жалпы, мемлекеттік басқарумен және құрылыспен қатар, жұмыссыздардың көпшілігі жұмысқа орналасатын **ауыл шаруашылығы, сауда мен білім беруде** жалақының орташа деңгейі – **40-тан 70 мың теңгеге дейінгі** төмен деңгейде қалып отыр.

Осылайша, жұмыссыздардың неғұрлым көп саны жұмысқа орналасқанына қарамастан, мұндай жұмыс орындарында еңбекақы төлеу **лайықты еңбекақымен жұмыс орындарының сапасын арттыру қажеттілігін** көрсетеді.

3.2-КЕСТЕ ЖҰМЫССЫЗДАРДЫҢ КӘСІБИ ТОПТАР БОЙЫНША КӨШҮ

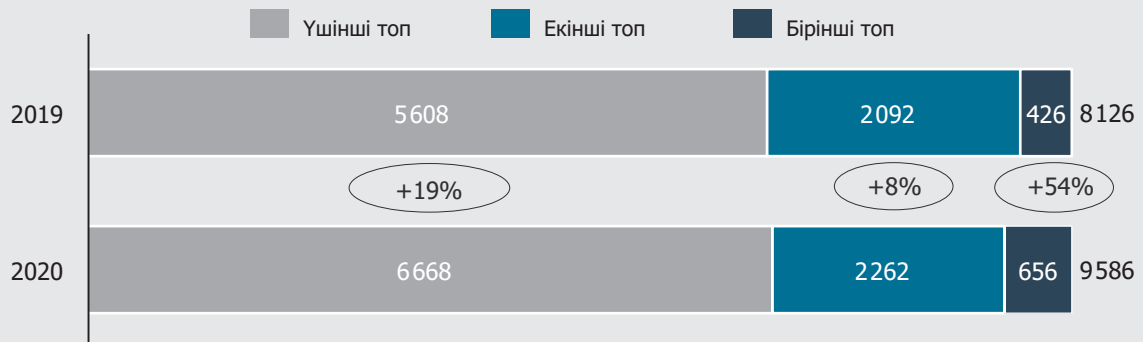
ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ КЕЗІНДЕГІ МАМАНДЫҚ	БАСШЫЛАР	КӘСІПҚОЙ МАМАНДАР	ТЕХНИК-МАМАНДАР ЖӘНЕ БАСҚА КӨМЕКШІ ПЕРСОНАЛ	ӘКІМШІЛІК ЕТУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТШІЛЕР	ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ ЖӘНЕ САТУ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ	ФЕРМЕРЛЕР МЕН АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ЖҰМЫСШЫЛАРЫ	ӨНЕРКӘСІП ЖҰМЫСШЫЛАРЫ	ӨНДІРІС ОПЕРАТОРЛАРЫ	БІЛІКТІЛІГІ ЖОҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР
БАСШЫЛАР	12%	21%	10%	9%	6%	0%	12%	5%	25%
КӘСІПҚОЙ МАМАНДАР	2%	38%	10%	8%	7%	0%	8%	3%	25%
ТЕХНИК-МАМАНДАР ЖӘНЕ БАСҚА КӨМЕКШІ ПЕРСОНАЛ	2%	14%	24%	6%	7%	0%	10%	4%	32%
ӘКІМШІЛІК ЕТУ САЛАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТШІЛЕР	2%	19%	13%	19%	10%	0%	9%	3%	25%
ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ ЖӘНЕ САТУ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІ	1%	11%	9%	5%	19%	1%	10%	5%	41%
ФЕРМЕРЛЕР МЕН АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ЖҰМЫСШЫЛАРЫ	0%	2%	4%	0%	3%	3%	6%	9%	73%
ӨНЕРКӘСІП ЖҰМЫСШЫЛАРЫ	1%	3%	4%	2%	4%	0%	31%	10%	46%
ӨНДІРІС ОПЕРАТОРЛАРЫ	0%	2%	3%	1%	3%	0%	13%	37%	41%
БІЛІКТІЛІГІ ЖОҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР	0%	3%	3%	2%	5%	1%	7%	5%	74%

3.12-СУРЕТ САЛАЛАР ЖӘНЕ ОРТАША ЖАЛАҚЫ БОЙЫНША ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ, МЫҢ ТЕҢГЕ



Дереккөздер: ҚР ЕХӘҚМ, СЖЖРА ҰСБ

3.13-СУРЕТ МҮГЕДЕКТІК ТОПТАРЫ БОЙЫНША ТІРКЕЛГЕН ЖҰМЫССЫЗДАР, АДАМ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

Ерекше әлеуметтік мәртебесі бар тіркелген жұмыссыздарға келетін болсақ, 2020 жылы олардың арасында **мүгедектігі бар адамдардың саны 9,7 мың адамды** құрады, бұл 2019 жылмен салыстырғанда 1,5 мың адамға немесе 18%-ға артық.

Айта кету керек, бүгінде қазақстандық еңбек нарығында еңбекке қабілетті мүгедек адамдардың тек 23%-ы ғана жұмысқа орналастырылды. Жалпы, еңбек нарығында олар жұмыс іздеуде үлкен қиындықтарға тап болады. Бұған еңбек үшін ерекше жағдайлар қажет болған жағдайда жұмыс орындарының дайын болмауы, сондай-ақ қазіргі теріс түсінік және әлеуетті жұмыс берушілердің жұмыс орындарын жайластыру үшін қосымша шығындарға барғысы келмеуі ықпал етеді.

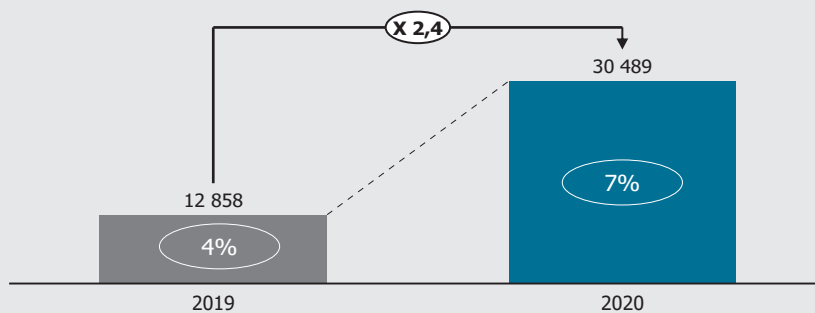
Сонымен бірге, еңбек нарығына негізінен еңбекке қабілетті үшінші топтағы мүгедектігі бар адамдар шығады және, әдетте, олардың жұмысқа орналасуы жұмыс үшін қосымша жағдайларды қажет ет-

пейді. Мәселен, мүгедектігі бар жұмыссыздардың жалпы санында 2020 жылы негізгі үлесті - 69%-ды үшінші топтағы мүгедектігі бар адамдар алады, екінші топтағы мүгедектігі бар адамдардың үлесі 23%-ды, бірінші топтағы мүгедектігі бар адамдардың үлесі - 7% - ды құрады (3.13-сурет).

Мүгедектігі бар адамдармен қатар, аз қамтылған азаматтар да жұмыссыз ретінде тіркелгендердің қатарында болды. Айта кету керек, атаулы әлеуметтік көмек алу жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларына міндетті түрде қатысуға негізделген.

2020 жылы 936 мың адам АӘК алушылар болды, оның ішінде 201 мың адам еңбекке қабілетті жаста, 74,2%-ы жұмысқа орналастырылды

3.14-СУРЕТ АТАУЛЫ ӘЛЕУМЕТТІК КӨМЕК АЛУШЫЛАР, АДАМ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

ҚР-ДА ТАНЫЛҒАН МҮГЕДЕКТІК ТОПТАРЫ

Егер жұмыс істеу (оқу) қабілеті 90-100% жоғалса, **бірінші топ** тағайындалады. Адам туа біткен ақау, ауру, жарат салдарынан өзіне-өзі қарай алмайды және басқара алмайды. Көбінесе бұл толық саңырау/соқырлық, ауыр психикалық ауру, жүйке жүйесінің ауруы, ішкі ағзалардың қайтымсыз функционалдық бұзылыстары және т.б.

Егер жұмыс істеу (оқу) қабілетінің 60-80% жоғалса, мүгедектіктің **екінші тобы** тағайындалады. Көбінесе бұл анатомиялық ақаулармен, эпилепсиямен, онкологиямен, үдемелі сал ауруымен, жеке жүйке және психикалық аурулармен, көру немесе есту қабілетінің айтарлықтай төмендеуімен, жүрек жеткіліксіздігімен, бүйректің ауыр ауруларымен және т.б. Адам әлі де өзіне қызмет ете алады, бірақ жұмыс істей алмайды (сирек жағдайларды қоспағанда).

Үшінші топ тыныс алу органдарының проблемалары, асқазан-ішек жолдарының/тірек-қимыл жүйесінің бұзылуы, есту/көру қабілетінің әлсіреуі және т.б.

Дереккөз: Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің «Медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу қағидаларын бекіту туралы» 2015 жылғы 30 қаңтардағы № 44 бұйрығы

2019 жылдан бастап тіркелген жұмыссыздар арасында осындай көмек алушылардың үлесі 3 тармақшаға немесе 17,6 мың адамға артып, барлық тіркелген жұмыссыздардың 7%-ына жетті.

Осылайша, жұмыссыздар мен тіркелген жұмыссыздардың жалпы пулының құрылымдық құрамының өзіндік айырмашылықтары бар екенін атап өткен жөн. Мәселен, халықты жұмыспен қамту орталықтарына жұмыс берушілер тарапынан оларда бар білім мен дағдылардың талап етілмеуіне байланысты өз бетінше жұмыс таба алмаған немесе еңбек нарығында ең үлкен кедергілерге тап болуына байланысты мемлекеттің қолдауын қажет ететін адамдар – жастар, зейнеткерлік жас алдындағы адамдар, мүгедектігі бар адамдар есепке тұратынын ескеру қажет.

ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ОРТАЛЫҚТАРЫН ТҮРЛЕНДІРУ

Қазіргі заманғы жұмыспен қамту қызметтері өнеркәсіптік төңкерістерге және нәтижесінде өзгерген әлеуметтік-экономикалық қатынастарға байланысты пайда болды.² Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтері еңбек нарығына қатысушылар арасындағы теңсіздік пен сенімсіздікке жауап ретінде пайда болды. Жұмыспен қамту биржасынан бос жұмыс орындары мен персоналды іріктеу бойынша кешенді қызметтер ұсынатын қызметке дейін өзгерген соң, мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі институты еңбек нарығында белгілі бір функцияларды бекітті:

- жұмысқа орналастыру кезіндегі делдалдық;
- еңбек нарығы туралы ақпарат беру;
- еңбек нарығының талаптарына бейімдеу бағдарламаларын іске асыру;
- жұмыссыздық бойынша жәрдемақыларды басқару.

Бұл функцияларды жүзеге асырудың сипаты, нысаны мен маңыздылығы елден елге, тарихтың бір кезеңінен екіншісіне, еңбек нарығының жағдайымен бірге өзгеріп отырады.

МЖҚҚ эволюциясын шартты түрде дамудың үш сатысына бөлуге болады, олардың әрқайсысы қызмет көрсетуге белгілі бір көзқараспен

және бизнес-процестерді нақты ұйымдастырумен сипатталады (3.3 – кесте).

Еңбек нарығы керемет жылдамдықпен және бұрын-соңды болмаған ауқымда өзгерістерге ұшырайды. Егер бұрын еңбек нарығындағы өзгерістер, ең алдымен, технологиялық дамудағы өзгерістермен анықталса, қазір бұл өндірістік және экономикалық саладағы, сондай-ақ мәдениет, саясат және әлеуметтік даму салаларындағы өзара байланысты факторлар мен құбылыстардың тұтас кешені. Технологиялық дамыған елдерде мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтері халықтың қартаюуы, технологиялардың жедел дамуы, роботтандыру, жаһандық бәсекелестік және еңбек нарығының икемділігінің артуы, кәсіби құрылымдағы өзгерістер, жұмыссыздық деңгейінің өсуі және әлеуметтік теңсіздік сияқты сын-тегеуріндердің алдында тұр. Бұл жағдайда қызметтерді ұсыну тәсілдері де, мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтерінің өздері де өзгереді.

Қазақстанның МЖҚҚ жоғарыда айтылған дамудың екінші сатысынан үшінші сатысына өтуде. 2017 жылдан бастап жүйені реформалау және стандарттар мен қызметтердің жетілдірілген форматына көшу үшін шаралар жүйелі түрде қабылдануда.

Ірі қалалар мен облыс орталықтарында, сондай-ақ қалалық және аудандық деңгейлерде жұмыс істейтін халықты жұмыспен қамту орталықтары Қазақстанның МЖҚҚ жүйесінің өзегі болып табылады

Жалпы, елде **203 ХЖҚО** бар.

ХЖҚО-ның дәл өзі халықты жұмыспен қамту саясаты бағдарламаларының жолсерігі болып табылады. ХЖҚО-да жұмыссыздар жұмыс іздеуге және жәрдемақы алуға көмек сұрайды. МЖҚҚ жүйесінде жұмыспен қамту орталықтары - жұмыс іздеп жүрген адамдар немесе лайықты кадрлар үшін бірінші байланыс мекемесі болып табылады. Дәл осы себептен 2017 жылы басталған МЖҚҚ түрленуі, бірінші кезекте, жұмыспен қамту орталықтарының жұмысына әсер етті.

² МЖҚҚ эволюциясы туралы толығырақ ақпарат: «Құбылмалы еңбек нарығы жағдайындағы мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі» / Фан Т., Хансен Э., Прайс Д., Женева, Халықаралық еңбек бюросы, 2001 ж.

3.3-КЕСТЕ МЕМЛЕКЕТТІК ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ҚЫЗМЕТТЕРІНІҢ ДАМУ САТЫЛАРЫ

		1-САТЫ Бастапқы қызметтер	2-САТЫ Негізгі қызметтер мен стандарттар	3-САТЫ Жетілдірілген қызметтер мен стандарттар
ҚЫЗМЕТТЕР	ІЗДЕНУШІЛЕР ҮШІН	Ресми еңбек делдалдығы (жай ғана бос жұмыс орындарына жұмысқа орналасу)	Атаулы тәсілсіз жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын қолдана отырып жұмысқа орналастыру	Ізденушілерге атаулы тәсіл: қажеттіліктер мен дағдыларды диагностикалау (бейіндеу), ЖҚЖБШ-мен байланыстырып жұмысқа орналастырудың жеке стратегиясын әзірлеу
	ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕР ҮШІН	Жұмыс берушілерге олардың жүгіну фактісі бойынша ғана қызмет көрсету	Жұмыс берушілермен жұмысты жандандыру	Кадрларды кәсіби іріктеу бойынша HR қызметі
	БОС ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫ БАНКІ (ЕҢБЕК БИРЖАСЫ)	Offline-жүйе (жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметін ішкі пайдалану)	Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметінен, сондай-ақ жұмыспен қамтудың жеке агенттіктерінен, ізденушілерден және жұмыс берушілерден алынған деректері бар Online-портал	Электрондық еңбек биржасы: еңбек нарығы мен білім беру жүйесі туралы толық ақпараты бар кадрларды іздеу және іріктеу жөніндегі Online-портал
СТАНДАРТТАР	БИЗНЕС-ПРОЦЕСТЕР	Күрделі әкімшілік рәсімдер	Ақпараттық жүйелерді қолданумен тиімді процестер	Жасанды сана элементтерін енгізу
	КАДРЛЫҚ САЯСАТ		Санға қойылатын талаптар, бірыңғай лауазымдық нұсқаулықтар, қабылдау ережелері, біліктілікті арттыру жүйесі	Кәсіби менеджмент, сапалы құрамға қойылатын талаптар, уәждемелі еңбекақы төлеу жүйесі
	НЫСАНАЛЫ БАСҚАРУ		Нәтижелілік көрсеткіштері бойынша	Тиімділік көрсеткіштері бойынша
	КЕҢСЕ	Мемлекеттің еркін қолданыстағы үй-жайларында орналастыру	"Бизнес-кеңсе" стандарты (орналасуы, ауданы, эргономикасы, техникалық жабдықталуы)	"Бизнес-кеңсе" немесе "әлеуметтік үй" стандарты (түрлі мемлекеттік сатылардағы әлеуметтік қызметтер кешенін қоса алғанда)

ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ОРТАЛЫҚТАРЫНЫҢ ЖҰМЫСЫН ТҮРЛЕНДІРУ

КӨП АРНАЛЫ ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ СХЕМАСЫ

Қызметтерді келесі жолдармен алуға болады:

- ХЖҚО
- Электрондық еңбек биржасы
- «egov.kz» порталы



ПРОАКТИВТІ ЖҰМЫС ФОРМАТЫ

- Түйіндеме мен бос жұмыс орындарын бастамашыл іріктеу
- Қызметтер туралы хабарламалар
- Қызметтерді ұсыну



САНДЫҚ ҚЫЗМЕТТЕР

Электронды форматта қол жетімді:

- ЖІЖА мен жұмыссыздарды тіркеу
- Жұмысынан айырылу бойынша әлеуметтік төлемге өтінім
- Бос орындар мен түйіндемелерді автоматты түрде іріктеу
- Субсидияланатын жұмыс орындарына жіберу



ЖЕКЕ КӨЗҚАРАС

- Жұмыс берушілер мен ізденушілердің қажеттіліктері мен әлеуетіне бағдарлану
- Ізденушілермен жұмыс барысында Кейс менеджментті қолдану



Түрлендіру клиенттермен өзара әрекеттесудің көп арналы схемасын енгізуді, ізденушілер мен бос жұмыс орындарын тіркеу рәсімдерін жеңілдетуді, белсенді жұмыс форматына көшуді және жеке тәсілді енгізуді қамтыды. Егер алғашқы екі өзгеріс

қызмет көрсету процестеріне қатысты болса, онда қалған екеуі қызметкерлердің ойлауында, ХЖҚО көрінісі мен жұмысының құндылықтарында түбегейлі өзгеріске бағытталған.

Белсенді жұмыс форматы жұмыспен қамту орталықтарының өздері үшін жаңа рөл атқаруын талап етеді – енді олар өздері жұмыс берушілерге еңбек делдалдығы туралы ұсыныстармен жүгінуі, босатылған қызметкерлерге жұмыспен қамтуға жәрдемдесуді ұсынуы немесе тіркелген жұмыссыздарға лайықты бос жұмыс орны туралы хабарлауы қажет.

Жеке тәсілді енгізу, ең алдымен, жұмыс беруші немесе ізденуші болсын, белгілі бір клиенттің қажеттіліктеріне бағдарлануды білдіреді. Жеке тәсілдің ең жарқын мысалы - **кейс-менеджмент форматы** болып табылады, оның мәні **еңбек нарығына кірігуде қиындықтарға тап болған жұмыссызды жеке сүйемелдеу** болып табылады. ХЖҚО қызметкерінің, кейс-менеджердің міндеті осы проблемаларды анықтау және клиенттің қажеттіліктеріне сәйкес оған еңбек нарығына шығу жоспарын әзірлеу, жоспарды іске асыруға жәрдемдесу және ол тұрақты жұмыспен қамтылғанға дейін сүйемелдеу болып табылады.

ХЖҚО қызметтерін ұсыну парадигмасының ауысуы олардың Қазақстанның еңбек нарығындағы рөлі мен мақсатына жағымды әсер етуі керек. Жұмыспен қамту орталықтары жұмыссыздар мен бос жұмыс орындарын тіркеу үшін бюрократиялық құрылымның бейнесінен алшақтайды. Енді олардың даму үлгісі - **кәсіби HR қызметтері** мен жұмыспен қамту агенттіктері. Іс жүзінде бұл жұмыс берушілер үшін тиісті мамандарды алдын – ала іріктеуді, сұхбат немесе бос жұмыс орындары жәр-

меңкесін ұйымдастыруды, ал ізденушілер үшін дағдылар мен басқа өлшемшарттар бойынша лайықты бос жұмыс орындарын таңдауды білдіреді.

Жаңа сын-қатерлер өзара іс-қимыл мен жұмыстың жаңа нысандарына көшуді талап етеді. Цифрландыру стратегиясы (**Digital Strategy**) технологиялық дамыған елдерде қоғамдық өмірдің көптеген салаларында белсенді енгізілуде. Бұл тұрғыда **Қазақстандағы МЖҚҚ сандық түрленуі** бойынша күш-жігерді ерекше атап өту қажет. 2018 жылы онлайн режимінде кадрларды немесе бос жұмыс орындарын таңдау бойынша қызметтерді алуға мүмкіндік беретін Электрондық еңбек биржасы іске қосылды: ЭЕБ ХЖҚО, ЖҚЖА және жұмыс берушілердің бос орындары мен түйіндемелерін жинақтайды. Бұдан басқа, Электрондық еңбек биржасы жұмыс іздеп жүрген адам және жұмыссыз ретінде тіркелу, сондай-ақ мемлекет субсидиялайтын жұмыс орындарына бос жұмыс орындарын таңдау үшін мүмкіндіктер береді.

ЭЕБ мүмкіндіктерін кеңейту МЖҚҚ түрлендіру арқылы жоспарланған болатын. Алайда, жаңа коронавирус тудырған 2020 жылғы пандемия бұл процесті жеделдетіп, қызметтерді одан әрі цифрландыру қажеттілігіне сендірді. Осыған байланысты, сандық жаңғырту жоспарларына бейне-консультацияларды, қызмет көрсетудің қашықтықтан форматын іске қосу, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары шеңберінде қызметтерді автоматтандыру кіреді. ЭЕБ арқылы қызмет көрсету түрлі кәсіби дағдыларға онлайн-оқытуды енгізумен сүйемелденетін болады.

ЭЛЕКТРОНДЫҚ ЕҢБЕК БИРЖАСЫ

Электрондық еңбек биржасының порталы (www.enbek.kz) 2018 жылдың қаңтарынан бастап іске қосылды. ЭЕБ - бұл мемлекеттік жұмыспен қамту орталықтарынан, сондай-ақ жеке агенттіктерден және онлайн-алаңдардан бос жұмыс орындары мен түйіндемелерді жинақтайтын елдегі алғашқы сандық алаң. Ағымдағы жылдың шілде айының басында ЭЕБ алаңында 422 мыңға жуық жұмыс беруші мен 1,4 млн. ізденуші тіркелді.

Ал 2021 жылдың 6 айында ЭЕБ-да 448,9 мың бос жұмыс орны және 342,8 мың түйіндеме орналастырылды, оның ішінде білікті еңбек қызметкерлерінің 348,9 мың бос жұмыс орны және 204,6 мың түйіндемесі.

2020 жылдың қараша айынан бастап жұмыспен қамту орталықтарының қызметтері қазақстандықтарға ЭЕБ алаңы арқылы онлайн-режимде қолжетімді. Осылайша, жеке кабинетте қазақстандықтар жұмыс іздеп жүрген адам немесе жұмыссыз ретінде есепке тұра алады, жұмысынан айырылған жағдайда әлеуметтік төлем алуға өтінім жібере алады, сондай-ақ мемлекет субсидиялайтын жұмыс орындарына бос орындарды өз бетінше таңдай алады. Ағымдағы жылдың алты айында жұмыссыз ретінде ресми түрде онлайн режимде 51 728 адам тіркеле алды.

Қызметтерді цифрландыру Қазақстанның мемлекеттік жұмыспен қамту қызметін жоспарлы жаңғырту құралдарының бірі ғана болып табылады. Орта мерзімді келешекте МЖҚҚ-ін жетілдіру жоспарларына **ХЖҚО әдеп кодексін енгізу**, ХЖҚО қызметкерлері үшін кәсіби құзыреттерді дамыту жүйесін әзірлеу, нәтижелері бойынша басқару жүйесін енгізу кіреді.



Бүгінде Қазақстанда еңбек нарығының инфрақұрылымы аяғына дейін қалыптаспаған, бізде жұмыспен қамтуға жәрдемдесу қоры жоқ. Бізде мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры бар, бірақ бұл сәл басқа нәрсе, бұл сақтандыру қоры. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің мемлекеттік қорының кейбір функцияларын халықты жұмыспен қамту орталықтары орындайды, бірақ бұл толық емес жұмыс істейтін орган. Еңбек биржасы кемінде екі тығыз жұмыс істейтін және бірін-бірі толықтыратын институттардың болуын болжайды. Бұл бізде сияқты жұмыспен қамту орталықтары және жұмыспен қамту орталықтарының қызметін тікелей қаржыландыратын жұмыспен қамтуға жәрдемдесу қоры. Барлық дамыған елдерде, әдетте, бұл қорды жұмысшылар, жұмыс берушілер және мемлекет толықтырады. Бұл ретте, жұмыспен қамту орталықтары жұмыссыздар санын тіркеумен не жұмыссыздар үшін лайықты жұмыс іздеумен ғана айналыспауы тиіс, сондай-ақ олар еңбек нарығындағы ахуалды зерделеумен, еңбек нарығындағы ахуалды болжамдаумен айналысуы тиіс және осы жұмыспен қамту орталықтары кадрларды оқытумен, қайта даярлаумен және т.б. айналысуы тиіс.

Бүгінгі жағдай бұл жұмысты жақсы орындауға мүмкіндік бермейді, себебі жұмыспен қамту орталықтары орталықтандырылмаған. 1998 жылы біз еңбек биржасын жойған кезде, жұмыспен қамту орталықтарын өңірлерге – олардың жұмыспен қамтуды үйлестіру басқармасына бердік, бірақ өңірлер мұнымен айналыса алмайды. Елорданың жұмыспен қамту орталығына Қазақстанның солтүстігіндегі бір жерде жұмыс орындары бар болғаны қызықты емес, өйткені ол тек өзі үшін, Нұр-Сұлтан қаласындағы жұмыспен қамту үшін жауапты. Егер Еңбек министрлігі жауапты болса, онда олар осы мәселелермен тығыз айналысатын еді, бірақ бұл функцияны олардан қайтарып алды, мәселенің өзі осында тұр.

Жаксыбек Кулекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Басқарма төрағасының кеңесшісі

Қазақстандағы МЖҚҚ өзінің орталықтандырылмаған құрылымы салдарынан **фрагменттігімен және төмен басқарылуымен** сипатталады. Бірақ қабылданған өзгерістердің арқасында белгілі бір жетістіктерге қол жеткізілді. Жыл сайын **жұмыспен қамту орталықтарына жарты миллионнан астам өтініш** тіркеледі, олардың жартысынан астамы тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастырумен аяқталады. Мысалы, 2020 жылы **азаматтардың 760,4 мың өтініші** тіркелді, олардың 55% - ы жұмысқа орналастырылды. Сондай-ақ, 2020 жылы **958,4 мың бос жұмыс орны** тіркелді, оның 64%-ы Электрондық еңбек биржасы арқылы тіркелді.

Жалпы, МЖҚҚ түрлендіру бойынша шаралар ең алдымен адамдардың өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған. Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі адамдарға лайықты жұмыс құқығына кепілдік бере отырып, олардың кәсіби жолында көмектесуге арналған. Басқа мемлекеттік қызметтермен және көрсетілетін қызметтермен бірге жұмыспен қамту адамның лайықты өмір сүру деңгейіне кепілдік беруге, әлеуетін іске асыруға және мүмкіндіктерді тиімді пайдалануға бағытталған. Адам, оның мүдделері, қажеттіліктері мен мүмкіндіктері – әлеуметтік мемлекеттің басты мақсаты.

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУДІҢ БЕЛСЕНДІ ШАРАЛАРЫ

«2008-2009 жылдардағы Ұлы тоқырау» аяқталғаннан кейін халықтың жұмыспен қамтылуын жақсарту мақсатында көптеген елдердің үкіметтері еңбек нарығында белсенді де, пассивті де саясат құруға айтарлықтай қызығушылық таныта бастады.

Еңбек нарығындағы белсенді саясат **4 тетікті** қамтиды: кәсіптік даярлау, жұмыс іздеу процесіне көмек көрсету, жалақыны немесе қоғамдық жұмыстар бағдарламасын субсидиялау, шағын кәсіпкерлерді немесе өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды қолдау. Пассивті саясат, өз кезегінде, халықты уақытша қаржылық қолдауға бағытталған, оның ішінде сақтандыру және жұмыссыздық бойынша жәрдемақы және азаматтарды мерзімінен бұрын зейнетке шығару бағдарламасын қамтиды.

Тұтастай алғанда, шет елдерде Қазақстанда сияқты жұмыспен қамтуды ынталандыру жөніндегі шаралар іске асырылуда.

ӘЛЕМДІК ПРАКТИКАДА ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ ШЕҢБЕРІНДЕ ҚОЛДАУДЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ

Жұмыс іздеуге кеңес беру және көмек көрсету:

Бұл шаралар негізінен қысқа мерзімді жұмыссыздар үшін пайдалы, бірақ олар жұмыссыздарды қолдаудың «жеке» тәсілінде құнды рөл атқара алады. Кеңес кәсіби оқытуды, жұмыс іздеуге көмек көрсетуді, «уәждемелік» курстарды және ізденушінің жеке қажеттіліктеріне сәйкес әлеуметтік қолдауды қоса алғанда, қолдаудың басқа да түрлерімен кешенде көрсетіледі.

Жұмыс берушілерге субсидиялар:

Мұндай бағдарламалар салыстырмалы түрде қымбат және әдетте басқа шаралар тиімсіз болған ең осал топтарға бағытталған. Мұндай шаралар байланыс орнату және жұмыс берушілерге әлеуетті қызметкерлерді төмендетілген жалақы бойынша «тексеруге» мүмкіндік беру есебінен жұмыс берушілердің ұзақ мерзімді жұмыссыздарға деген қарым-қатынасына оң әсер етуі мүмкін.

Жұмыс орындарын тікелей құру схемалары (қоғамдық жұмыстар, әлеуметтік жұмыс орындары):

Олар дағдарыс жағдайында кірістерді қорғау саясаты және жұмысшыларды еңбек нарығында сақтау әдісі ретінде өте тиімді. Басқа бағдарламалар үшін институционалдық құрылым жұмысының үйлесімділігі төмен елдерде неғұрлым тиімді болып табылады. Бұл схемалар, әдетте, қысқа мерзімді жұмыссыздардың жұмыспен қамтылуына, мысалы, кез - келген жағдайда «нақты» жұмыс таба алатын қатысушылар схемаға қатысқан кезде, жағымсыз әсер етпеу үшін орташа және ұзақ мерзімді жұмыссыздарға бағытталған. Бұл схемалар, әдетте, олардың тиімділігі мен табыстылығына кепілдік беру үшін тұрақты және берік.

Оқу бағдарламалары:

Әдетте оқу ұзақ мерзімді ең күшті жағымды әсер береді, бірақ бұл қымбат. Жұмыс орнында оқыту, жалпы бағдарламалар және кәсіптік оқыту тиімді, бірақ мақсаттары әртүрлі. Зерттеулер көрсеткендей, жалпы бағдарламалар дағдыларды, әсіресе еңбек нарығына алғашқы кіргеннен кейін жақсырақ сәйкестендіруге ықпал етеді, ал сертификатталған кәсіптік оқыту бағдарламалары (жұмыс орнында немесе мектеп негізінде оқытумен бірге) оқудан жұмысқа ауысуды жеңілдетуде өте тиімді болды.

Стартаптарды ынталандыру:

Экономикалық өсу кезіндегі / қолайлы іскерлік орта жағдайындағы максималды тиімділік. Жұмыс орындарын құру (өзін-өзі жұмыспен қамту) тұрғысынан неғұрлым жоғары әсер ету, халықтың нысаналы топтары мен нәтижелерінде жоғары нұсқалылық.

Дереккөз: World Bank, Active Labor Market Programs and Public Employment Services, October 2019

ЭЫДҰ-ның көптеген елдерінде жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі белсенді бағдарламалар **еңбек нарығының талаптарына және елдің қаржылық мүмкіндіктеріне** сәйкес әзірленеді. Жұмысқа орналасуға жәрдемдесу және әлеуетті қызметкерлердің уәждемесі мен дағдыларын арттыру мақсатында жұмыс берушілер мен ізденушілер арасында міндетті әңгімелесулер өткізіледі. Сонымен қатар, Дания, Австралия, Швеция және Ұлыбритания сияқты елдер жұмыс іздеу сәтсіз болған жағдайда үміткерлер үшін **«міндетті қайта жұмысқа орналастыру»** бағдарламасын іске қосты. Яғни, егер жұмыс беруші жұмыстан босатылғаннан кейін (жеке және ұжымдық) одан кейін жұмыс күшін жинаса, онда алдымен **жұмыстан босатылған қызметкерлерге жұмыс ұсынуы** керек.

Бүгінде шет елдер жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру кезінде **жұмыссыздарды кешенді қолдауға**, оны жұмыспен қамту қызметіне бірінші жүгінуден бастап жаңа жұмыс орнына бейімдеу бойынша қолдау көрсетуге дейін сүйемелдеуге баса назар аударады. Мұнда **бейіндеу** маңызды рөл атқарады, соның арқасында ұсынылған көмек әр жұмыссыздың ағымдағы қажеттіліктері үшін жеке болады.

Белсенді бағдарламаларды іске асыруға арналған шығындар ЭЫДҰ елдерінде айтарлықтай түрленеді. Мысалы, 2018 жылы АҚШ пен Жапонияда ЖІӨ-ге қатысты шығындардың үлесі 0,15% және 0,1%-ды құрады, ал Солтүстік Еуропа елдерінде 0,94%-дан 1,89%-ға (Дания) жетті. Оның ішінде шығындардың елеулі үлесі жұмыспен қамту орталықтарына, кәсіптік бағдарламаларға және жұ-

мыспен қамтуды қолдау және оңалту бағдарламаларына тиесілі.

Табыс деңгейі жоғары елдерде **жұмыс орындары көбірек және еңбек нарығында іздеу шығындары үлкен рөл атқаратынын** ескеру қажет.

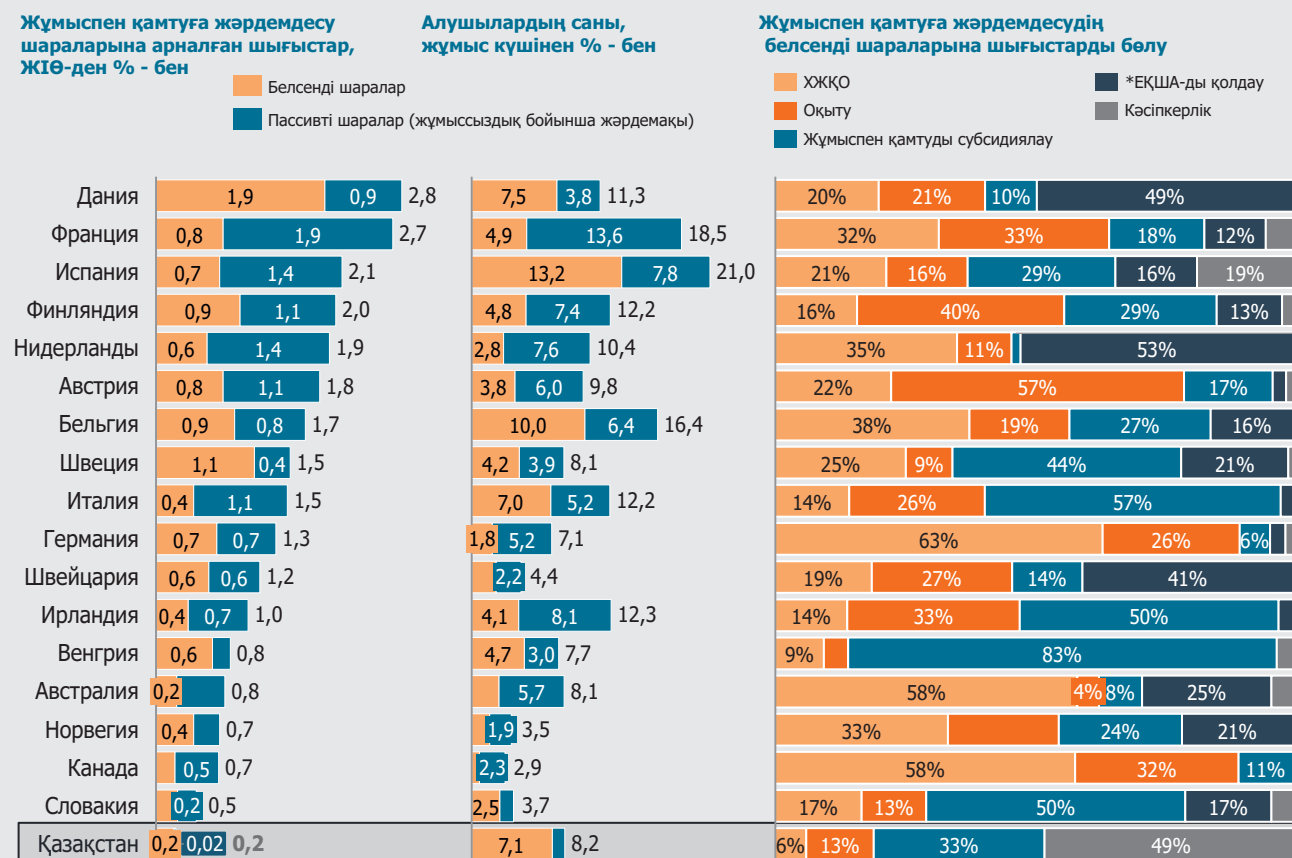
Бұл ретте пассивті бағдарламаларды іске асыруға арналған шығындардың үлесі Солтүстік Америка (ЖІӨ-ден 0,49%) және Азия-Тынық мұхиты өңірі (ЖІӨ-ден 0,16-0,55%) елдерінде салыстырмалы түрде жоғары, ал Латын Америкасында, Шығыс Еуропада, Орталық Азия мен Таяу Шығыста осы сан ЖІӨ-ден 0,14% және 0,37% аралығында өзгеріп отырады.

Қазақстанда жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді және пассивті шараларына арналған шығындар **айтарлықтай төмен деңгейде**, бұл ретте қатысушыларды белсенді шаралармен қамту көптеген дамыған елдерге қарағанда анағұрлым көп.

Қазақстандағы шығындардың үлкен үлесін кәсіпкерлікті қолдау жөніндегі шаралар (49%) алады, ал ЭЫДҰ елдерінің көпшілігі азаматтарды жұмысқа орналастыру жолындағы алғашқы және басты қадам болып табылатын жұмыспен қамту қызметтерін дамытуға баса назар аударады

Тәуелсіздік жылдарында Қазақстанның еңбек нарығы айтарлықтай үлкен өзгерістерге ұшырады. Мемлекет осы жылдар ішінде еңбек нарығының негізгі институттарын дамыту және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу үшін, оның ішінде басқа елдердің тәжірибесін қабылдай және өз үлгісін жасай отырып, түрлі шаралар қабылдады.

3.16-СУРЕТ ЭЫДҰ ЕЛДЕРІНДЕ ЖӘНЕ ҚАЗАҚСТАНДА ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ ШАРАЛАРЫНА АРНАЛҒАН ШЫҒЫНДАР



* Еңбекке қабілеттілігі шектеулі адамдар
Дереккөз: ЭЫДҰ (2018), ЕХӘҚМ (2020)

Қазақстанда, басқа елдердегідей, тек жұмыссыздықтың өсуіне жол бермей ғана қоймай, дағдарыс кезеңінде де оның деңгейінің төмендеуіне қол жеткізуге мүмкіндік берген азаматтарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөніндегі түрлі мемлекеттік бағдарламалар 20 жыл бойы іске асырылып келеді.

Бірінші кезекте, Қазақстанда әрбір отбасының кемінде бір мүшесін жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге бағытталған және жұмыспен қамтылмаған халықты еңбек қызметіне тартуды ынталандыратын жаңа жұмыс орындарын құруды көздеген **2000-2002 жылдарға арналған кедейшілікпен және жұмыссыздықпен күрес жөніндегі бағдарлама** қабылданды.

Бір-бірте кедейлік пен жұмыссыздық мәселелерін шешуге бағытталған шаралар бөлінді. 2003 жылы кедейлікпен күреске бағытталған **2003-2005 жылдарға арналған «Қазақстан Республикасында кедейлікті азайту жөніндегі мемлекеттік бағдарлама»** қабылданды.

2005 жылдан бастап Қазақстанда **«Қазақстан Республикасының халқын жұмыспен қамтудың 2005 – 2007 жылдарға арналған бағдарламасы», «Қазақстан Республикасының халқын жұмыспен қамтудың жүйесін жетілдіру жөніндегі 2008 – 2010 жылдарға арналған іс – шаралар жоспары»** сияқты түрлі шараларды қамтитын кешенді бағдарламалар әзірленді.

Арнайы әзірленген **Жұмыспен қамтудың жол картасы 2008** жылғы әлемдік қаржы дағдарысы кезеңінде еңбек нарығында тұрақтылықты сақтау үшін жеткілікті жылдам және тиімді шараларды, оның ішінде азаматтарды әлеуметтік жұмыспен қамту бойынша шараларды қамтыды. Осының арқасында елімізде 400 мыңнан астам жұмыс орны ашылды.

Одан әрі 2013 жылы **«Жұмыспен қамтудың жол картасы 2020»** кешенді бағдарламасы қабылданып, бекітілді, ол 2009 және 2010 жылдардағы Жол карталарын, Жұмыспен қамту бағдарламасы 2020 іске асырудың қисынды жалғасы болды. «Жұмыспен қамтудың жол картасы 2020» негізгі міндеті өз бетінше жұмыспен қамтылғандар мен жұмыссыз азаматтарды нәтижелі жұмыспен қамтуға тарту, кадрлық әлеуетті дамыту, оның ішінде индустрияландыру жобаларын іске асыру, сон-

дай-ақ атаулы әлеуметтік көмек көрсету жүйесін жақсарту болды.

2017 жылы 1 наурыздан бастап **Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын** (бұдан әрі – Бағдарлама) іске асыру басталды, оның мақсаты халықты нәтижелі жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және азаматтарды кәсіпкерлікке тарту болып табылады.

Іске асыру кезінде 2,5 млн. астам адам Бағдарламаға қатысушы болды, 1,4 млн. адам жұмысқа орналастырылды. Ал мемлекеттік қолдау шаралары көрсетілгеннен кейін тұрақты жұмыспен 334 мың адам қамтылды

«Еңбек» бағдарламасы кәсіптік даярлау және қайта даярлау, жұмыс орындарын субсидиялау, қызметкерлердің аумақтық ұтқырлығын арттыру, гранттар беру, жеңілдікпен несие беру, бизнес жүргізу негіздеріне оқыту арқылы кәсіпкерлікті қолдау жөніндегі бірқатар белсенді саясаттан (шаралардан) тұрады.

Мәселен, 2017-2020 жылдары **жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына 1 234 мың азамат жіберілді**, олардың ішінен:

- 627,8 мың адам субсидияланатын жұмыс орындарына орналастырылды;
- 188,6 мың адам қысқа мерзімді оқуға жіберілді;
- 159,8 мың адам кәсіпкерлік дағдыларға оқытылды;
- 141 мың адам шағын несиелер мен гранттар алды;
- 82 мың адам ТжКБ-ге оқытылуға жіберілді;
- 25,7 мың адам көшірілді;
- 9,5 мың адам ХЖҚО арқылы инфрақұрылымдық жобаларға жұмысқа орналастырылды.

Нәтижесінде жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларынан кейін **334,3 мың адам** тұрақты жұмыс орнына жұмысқа орналастырылды, оның ішінде:

- 208,3 мың адам субсидияланатын жұмыс орындарынан кейін;
- 117,3 мың қысқа мерзімді оқытудан кейін;
- 8,7 мың қоныс аударған.

«ЕҢБЕК» БАҒДАРЛАМАСЫ ШЕҢБЕРІНДЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУДІҢ БЕЛСЕНДІ ШАРАЛАРЫ

- **кәсіпкерлік бастамашылыққа жәрдемдесу жөніндегі шаралар** – «Бастау бизнес» жобасы шеңберінде кәсіпкерлік дағдыларға оқыту, бизнес-жобаларды қорғаннан кейін не кәсіпкерлік негіздеріне оқыту курстарынан өткені туралы сертификат болған кезде микробизнес ашу үшін несие беру және мемлекеттік грант беру
- **қоғамдық жұмыстар** - халықты жұмыспен қамту орталықтары ұйымдастыратын, қызметкердің алдын ала кәсіптік даярлаудан өтуін талап етпейтін, олардың уақытша жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету үшін әлеуметтік пайдалы бағыттағы еңбек қызметінің түрлері
- **әлеуметтік жұмыс орны** - еңбекақысын субсидиялай отырып, жұмыссыздарды жұмысқа орналастыру үшін халықты жұмыспен қамту орталығымен шарт негізінде жұмыс беруші құратын жұмыс орны
- **жастар практикасы** – алған кәсібі (мамандығы) бойынша бастапқы жұмыс тәжірибесін алу мақсатында техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарының түлектері жүзеге асыратын еңбек қызметінің түрі
- **қысқа мерзімді кәсіптік оқыту** – сұранысқа ие кадрларды кәсіптік даярлау бойынша қысқартылған оқыту мерзімімен білім беру бағдарламаларын іске асыру
- **өңіраралық қоныс аудару** - жұмысқа орналастыру және/немесе кәсіпкерлік бастама бойынша жәрдемдесу міндетті шартымен жұмыс күші артық облыстардан (бұдан әрі – шығу өңірлері) жұмыс күші тапшы облыстарға (бұдан әрі - қабылдау өңірлері) қоныс аудару
- **«Бірінші жұмыс орны» бағдарламасы** – NEET жастары (оқымайтын және жұмыс істемейтін) арасынан алғаш рет жұмыс іздеп жүрген түлектерді жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу
- **«Ұрпақтар келісімшарты»** - жұмыс істеп жүрген қызметкерді зейнеткерлік жасқа толысымен жұмыссыз жас азаматтармен ауыстыру

3.17-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРЫ БЕЛСЕНДІ ІС-ШАРАЛАРҒА БАҒЫТТАЛҒАН АДАМДАР, МЫҢ



Дереккөз: ЕХӘҚМ

ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ОҚИТУ

Еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, ТжКБ-да кадрларды дайындау

Жастарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу мақсатында Бағдарлама кәсіптік білімі жоқ жастарға 2,5 жылға дейінгі мерзімге техникалық және кәсіптік білім алуға мүмкіндік береді. Бағдарламаның осы бағытының негізгі мақсаты бірінші кәсіптің тәжірибесін ұсыну және еңбек нарығына шығу үшін бірінші біліктілікті алу болып табылады.

ТжКБ-да кадрларды даярлау жөніндегі «Еңбек» бағдарламасына қатысушылар оқу ақысын төлеу бойынша мемлекеттік қолдаумен, бір реттік ыстық тамақпен, стипендиямен, жол жүру ақысымен қамтамасыз етіледі.

2017-2020 жылдары ТжКБ оқытумен **82 мың жас адам** қамтылды.

2017 жылы Бағдарлама шеңберінде ТжКБ оқуға 21,2 мың адам жіберілді. Бүгінгі таңда 17,9 мың адам оқуды аяқтады, оның ішінде 11,5 мың жас азамат тұрақты жұмысқа орналасты.

Өңірлер арасында жұмысқа орналастырудың ең жоғары үлесі Нұр-Сұлтан қаласы мен Түркістан облысында байқалады, онда оқуды аяқтағандар-

дың 80%-дан астамы тұрақты жұмыс тапты. Бұл екі аймақтың көшбасшылығы өз кезегінде орташа білікті кадрларды қажет ететін белсенді құрылыс аясында түсінікті болып табылады.

Сонымен қатар, ТжКБ түлектерін жұмысқа орналастырудың төмен көрсеткіштері Шымкент қаласы, Маңғыстау және Алматы облыстары сияқты өңірлерге тән – бұл өңірлер оқуды аяқтағандардың 40%-дан аз үлесін жұмысқа орналастыра алды.

Мониторинг көрсеткендей, ТжКБ үшін мамандықтарды қалыптастыру көбінесе Электрондық еңбек биржасында орналастырылған **сұранысқа ие бос жұмыс орындарын талдауды, өңірдің еңбек нарығының қажеттіліктерін талдауды** және болжауды **ескерусіз** жүзеге асырылады. Мысалы, жыл сайынғы негізде ТжКБ-не оқыту жүзеге асырылатын мамандықтар үздігіне: аспаз, шаштараз, тігінші, электргазбен дәнекерлеуші, тракторшы-машинист кіреді. Бұл аталған мамандықтарға іріктеу танымал емес оқыту мамандықтарына қарағанда әлдеқайда тез жүзеге асырылатындығымен түсіндіріледі. Осылайша, экономиканың қажеттілігін сұранысқа ие мамандармен толықтыру өзекті болып қала береді.

3.18-СУРЕТ ӨҢІРЛЕР БӨЛІНІСІНДЕ ТЖКБ-НЕ ОҚУДЫ АЯҚТАҒАНДАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ ДЕҢГЕЙІ



Дереккөз: Жұмыспен қамтудың жергілікті атқарушы органдарының деректері бойынша

з Жұмысқа орналастыру деңгейін талдау үшін ТжКБ жүйесінде оқу мерзімін ескере отырып, Бағдарламаны іске асырудың бірінші жылы алынды

Жоғарыда айтылғандарға байланысты, осы бағыттың нәтижелілігін арттыруға бірінші кезектегі қадам ретінде жергілікті атқарушы органдардың, жұмыспен қамту орталықтарының, оқыту жеткізушілерінің **өңірлік жұмыс берушілермен тығыз жұмыста кадрлардың қажеттілігі бойынша барлық қолжетімді талдамалық және болжамды материалдарды** пайдалануы болып табылады.

Қазақстанда жастарды кәсіптік бағдарлау құралдары да жеткілікті дамымаған. Жастардың сәтті әлеуметтік интеграциясы адамның кәсіби траекториясын саналы түрде таңдау арқылы мүмкін болады. Біздің ойымызша, кәсіби бағдар беру жұмысының шашыраңқы әдістерін біріктірген жөн болар еді.

Қысқа мерзімді кәсіптік оқыту

Қысқа мерзімді кәсіптік оқыту Бағдарламаға қатысушылардың белгілі бір жұмыс түрін орындау үшін қажетті жаңа немесе өзгертілген кәсіптік дағдыларды жедел игеруіне бағытталған.

Бағдарламаға қатысушыларды оқыту жұмыс берушілердің өтінімдері және еңбек нарығында талап етілетін біліктіліктер мен дағдылар бойынша қос тарапты оқыту элементтері бар білім беру ұйымдарында жүргізіледі. Қос тарапты оқыту кезінде дайындықтың теориялық бөлігі білім беру ұйымының базасында, ал практикалық бөлігі жұмыс орнында өтеді.

Халықты жұмыспен қамту орталықтарында тіркелгеніне қарамастан, арасында NEET санатындағы жастар, аз қамтылған және/немесе көп балалы отбасы мүшелері, еңбекке қабілетті мүгедектер, қысқартылатын қызметкерлер басым құқыққа ие жұмыссыз адамдар қысқа мерзімді кәсіптік оқытудан өте алады.

Бұл ретте қысқа мерзімді оқуға қатысушылар оқу ақысын төлеу бойынша мемлекеттік қолдаумен, стипендиямен, жол жүруге, тұруға және медициналық тексеруден өтуге материалдық көмекпен қамтамасыз етіледі. Оның үстіне, оқу аяқталғаннан кейін жұмысқа орналасуға немесе өз ісін ашуға көмек көрсетіледі. Оқыту ұзақтығы біліктілік пен дағдылардың ерекшеліктеріне қарай 6 айдан аспайды.

2017 жылдан бастап 2020 жылға дейінгі кезеңде Бағдарлама шеңберінде қысқа мерзімді оқытуға шамамен **188,6 мың адам** жіберілді. Қысқа мерзімді кәсіптік оқуды аяқтағаннан кейін 117,3 мың адам немесе оқуды аяқтағандардың 62% жұмысқа орналасты.

2020 жылы қысқа мерзімді оқытуға негізінен қалалық жердің тұрғындары қатысты. Әрбір үшінші қатысушы 29 жасқа дейінгі жастар санатына жатады. Қысқа мерзімді оқыту барлық оқытылғандардың 64%-ын құраған әйелдер арасында көбірек сұранысқа ие болды.

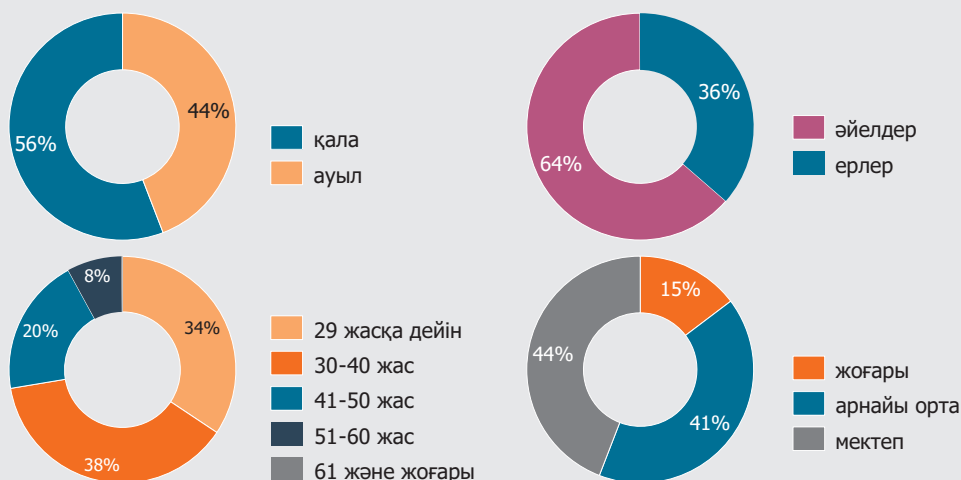
Оқыту мерзімі бойынша қатысушылар арасында 3 айға дейінгі қысқа мерзімді курстар өте танымал. Мысалы, 2020 жылы қысқа мерзімді оқуды аяқтағандардың 94%-ы 3 айға дейін, 4%-ы 4 айдан 6 айға дейін курстарға қатысты.

Қатысушыларды оқытуға жіберген кезде жергілікті жұмыспен қамту орталықтары **өңірлік еңбек нарықтарының нақты қажеттіліктерін нашар ескеретінін** атап өткен жөн. Мәселен, еңбек нарығында сұранысқа ие емес тігіншілер, аспаздар, кондитерлер, шаштараздар, электргазбен дәнекерлеушілер, тракторист-машинист, маникюр және педикюр шеберлері, бухгалтерлер мамандықтары бойынша қысқа мерзімді оқытуға жіберу фактілері бар.

3.19-СУРПЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ҚЫСҚА МЕРЗІМДІ ОҚЫТУ НӘТИЖЕЛЕРІ



3.20-СУРЕТ 2020 ЖЫЛДАҒЫ ҚЫСҚА МЕРЗІМДІ ОҚУҒА ҚАТЫСУШЫНЫҢ БЕЙНЕСІ



3.21-СУРЕТ 2017-2020 ЖЖ. ҚЫСҚА МЕРЗІМДІ ОҚИТУДЫҢ ҮЗДІК 5 МАМАНДЫҒЫ

Қысқа мерзімді оқыту бойынша ТОП-5 мамандық

№1 №2 №3 №4 №5

	2017-2020	2017	2018	2019	2020
Аспазшы	21 844 (11,6%)	8 311 (11,6%)	4 767 (11,4%)	6 458 (11,4%)	2 308 (12,3%)
Тігінші	19 501 (10,3%)	5 584 (7,8%)	3 922 (9,4)	6 495 (11,5%)	3 500 (18,7%)
Шаштараз	14 931 (7,9%)	5 170 (7,2%)	3 338 (8,0%)	5 020 (8,9%)	1 403 (7,5%)
Газэлектрденекерлеуші	9 836 (5,2%)	4 301 (6,0%)	2 530 (6,1%)		
Тракторшы-мәшинеші	9 764 (5,2%)		2 325 (5,6%)		859 (4,6%)
Бағдарламашы		4 833 (7,2%)			
Маникюр шебері				3 339 (5,9%)	
Есепші				2 837 (5,0%)	
Кондитер					1 659 (8,9%)

Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

КӘСІПКЕРЛІКТІ ҚОЛДАУ**«Бастау Бизнес» жобасы бойынша кәсіпкерлік негіздеріне оқыту**

Экономиканы дамытудың қазіргі заманғы үрдістері басқарудың бизнес-стилін дамытуға және кәсіпкерлерді даярлаудың құрылымына, деңгейіне, сапасына ерекше талаптар қояды.

Бүгінгі күні Бағдарлама шеңберінде «Бастау Бизнес» жобасы бойынша кәсіпкерлік дағдыларға, оның ішінде ауыл шаруашылығы кооперативтерін

қалыптастыру қағидаттарына оқыту, сондай-ақ олардың бизнес-жобаларын сүйемелдеу жүргізілуде.

Оқыту процесінде қатысушыларға кәсіпкерлікті жүргізу үшін ұсынымдар және кәсіпкерлік қызмет негіздері бойынша құрылымдалған білім беріледі. Сондай-ақ, қатысушыларға кәсіпкерлікті қаржылық қолдау шаралары туралы ақпарат беріледі.

Онлайн режимде оқытуды қоспағанда, оқыту процесінің жалпы ұзақтығы күнтізбелік 25 күннен ас-

пайды. Онлайн режимде оқитын адамдарды қоспағанда, қатысушылар ТЖКБ ұйымдарында оқитындар алатын мөлшерде стипендиямен қамтамасыз етіледі.

«Атамекен» ҰКП оқуға үміткерлер тізімінен халықты жұмыспен қамту орталығының жолдамасы бойынша және/немесе Atameken Academy ААЖ арқылы онлайн-өтінім беру арқылы «Бастау Бизнес» қатысушыларын оқытуды ұйымдастырады.

«Бастау Бизнес» жобасы бойынша кәсіпкерлік негіздеріне оқыту келесі кезеңдерден тұрады:

- 1) тестілеу;
- 2) бизнес-тәлімгерлік қағидаты бойынша топтарда практикалық оқыту және жеке консультация беру не веб-портал арқылы қашықтықтан оқыту;
- 3) бизнес-жобаны қорғауға (таныстыруға) дайындық;
- 4) өткізудің «тізбегін» құруға жәрдемдесу (алдын ала шарттар жасасу);
- 5) бизнес-жобаны іске асыруда 12 айға дейінгі мерзімде, ал аз қамтылған және/немесе көп балалы отбасы мүшелері үшін 18 ай ішінде сүйемелдеу.

Аталған жоба аясында 2017-2020 жылдар аралығында 159,8 мыңнан астам адам оқуға жіберілді. Осы төрт жыл ішінде 151,5 мың адам оқуды аяқтады, оның ішінде 118,5 мың адам бизнес-жоспарды қорғады, ал қалған 33 мың адам бизнесті жүргізу туралы құнды білім алды. Нәтижесінде, бизнес-жоспары мақұлданған адамдардың ішінен свыше 44 мың адам несие алды, 89 мың адам (100-ден 200 АЕК-ке дейін) өз кәсібін ашуға біржолғы гранттар алды.

2020 жылғы деректер көрсетіп отырғандай, «Бастау Бизнес» жобасына қатысушылардың жартысына жуығы - бұл 30-49 жастағы азаматтар. Қатысушылардың төрттен үш бөлігі жобаға жұмыссыз халық санатынан тартылды.

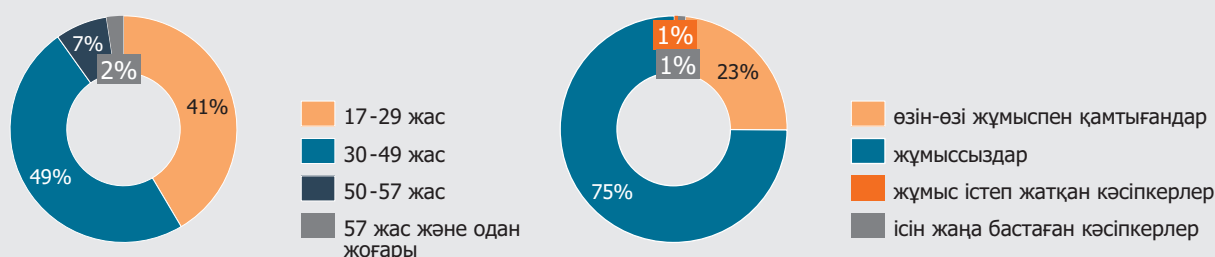
2020 жылы коронавирус пандемиясына байланысты «Бастау Бизнес» кәсіпкерлік негіздеріне оқыту «Atameken Academy» ААЖ арқылы бейне сабақтар, конспектілер, электрондық нұсқадағы модульдер беру және тыңдаушыларға жеке кеңес беру арқылы онлайн форматта жүзеге асырылды.

3.22-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ «БАСТАУ БИЗНЕС» ЖОБАСЫНЫҢ НӘТИЖЕЛЕРІ



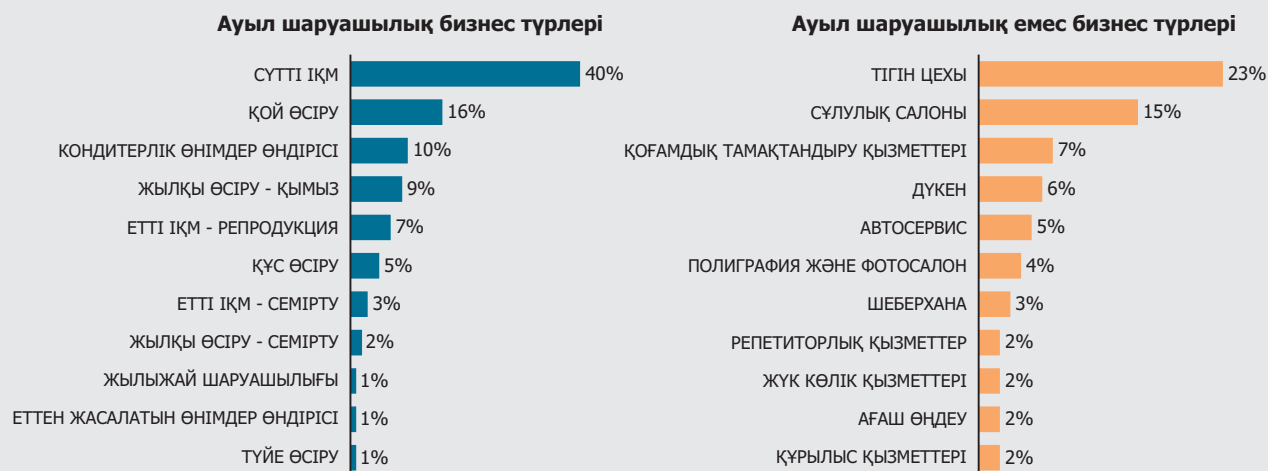
Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

3.23 – СУРЕТ. 2020 ЖЫЛ ІШІНДЕ «БАСТАУ БИЗНЕС» ҚАТЫСУШЫСЫНЫҢ БЕЙНЕСІ



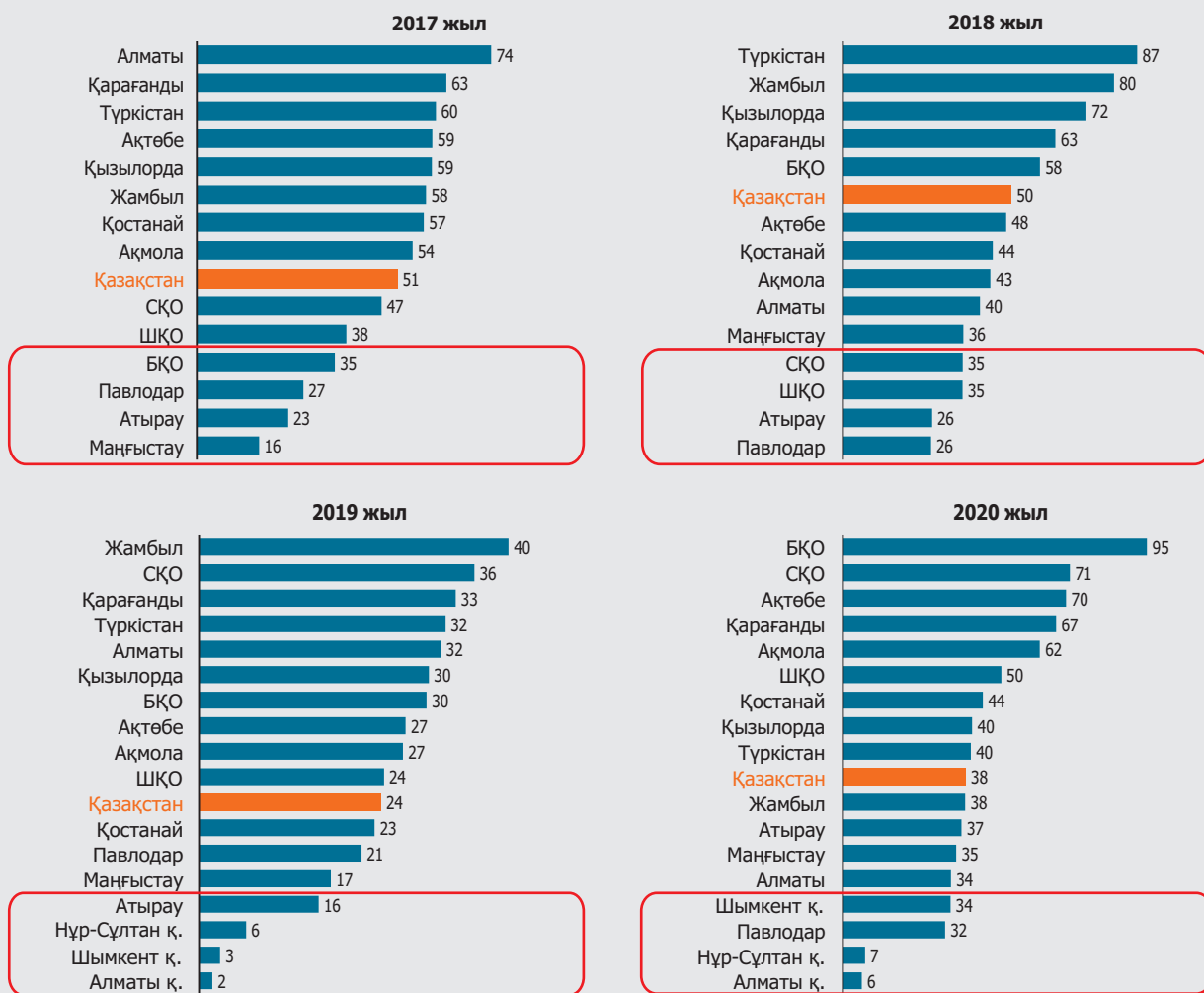
Дереккөз: «Атамекен» ҰКП

3.24-СУРЕТ 2020 ЖЫЛ ІШІНДЕ «БАСТАУ БИЗНЕС» ЖОБАСЫНАН KEЙІН БАҒЫТТАР БОЙЫНША БИЗНЕСТІ АШҚАНДАР/КЕҢЕЙТКЕНДЕР САНЫ



Дереккөз: «Атамекен» ҰКП

3.25-СУРЕТ ОҚЫТУ АЯҚТАЛҒАННАН KEЙІН ӨНДІРЛЕР БӨЛІНІСІНДЕ КРЕДИТ АЛҒАНДАРДЫҢ ҮЛЕСІ, %



Дереккөз: Жұмыспен қамтудың жергілікті атқарушы органдарының деректері бойынша

«Атамекен» ҰКП ақпараты бойынша оқыту жүргізу кезінде тыңдаушылардың жобаларын ірі кәсіпорындардың айналасында өткізу тізбектеріне енгізу, яғни жобаға қатысушыларды өткізумен, ал өңдеуші кәсіпорындарды шикізат базасымен қамтамасыз ету басымдық болды.

2020 жылы жобаның алдыңғы жылдармен салыстырғанда негізгі айырмашылығы – оқыту бағдарламасының бизнесті жүргізу үшін практикалық дағдыларды игеруге бағытталуы болып табылады. Қатысушыларға технологиялық процесс, ауыл шаруашылығы жануарларын күту, дайын өнімді қайта өңдеу және өндіру процесі туралы білімдері күшейтілді.

Деректер көрсетіп отырғандай, 2020 жылы «Бастау бизнес» жобасы бойынша оқуды аяқтағаннан кейін 8 809 адам ауыл шаруашылығы бизнесінің түрлерімен, 5 588 адам ауыл шаруашылығы емес түрлерімен айналысқан. Ауылшаруашылық бизнес түрлерінің ішінде ірі қара мал өсіру, сүт және қой шаруашылығы, ауылшаруашылық емес бизнес түрлерінің арасында тігін цехы, сұлулық салондары мен шаштараздар, сондай-ақ тамақтану қызметтері ерекше танымал.

Өңірлер бөлінісінде оқу аяқталғаннан кейін несиеленген адамдардың үлесі әр түрлі болады. Мысалы, 2020 жылы БҚО-да оқуды аяқтағандардың 95%-ы несиеленді, ал елордада бұл көрсеткіш небәрі 7%-ды құрады.

Оқыту қорытындылары бойынша шағын несиеленудің төмен деңгейінің себептерінің бірі **үміткердің қабылданған міндеттемелерді орындау бойынша дәрменсіздігі** болып табылады. Бүгінгі күні оқыту азаматтардың қаржылық мүмкіндіктерін бағалаусыз жүзеге асырылады, олар кейіннен несиелендіруге мақұлдау ала алмайды және алған білімдерін іс жүзінде қолдана алмайды.

ШАҒЫН НЕСИЕЛЕР МЕН КЕПІЛДІКТЕР БЕРУ

Бағдарламаның негізгі міндеттерінің бірі ауылдық елді мекендерде, шағын қалаларда, қалалар мен моноқалаларда, оның ішінде зәкірлік кооперация мен әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту арқылы шағын несиелер беруді кеңейту болып табылады.

Зәкірлік кооперация шағын және орта шаруа қожалықтары мен олар құрған кооперативтердің қайта өңдеу кәсіпорындарымен және жүйе құраушы кәсіпорындармен әріптестігін көздейді. Әлеуметтік кәсіпкерлік, өз кезегінде, қандай да бір әлеуметтік мәселені шешу немесе қоғам үшін пайда табу мақсатында тауарлар өндіруді немесе қызметтер көрсетуді білдіреді.

Шағын бизнес ашу үшін несиелер «Бастау Бизнес» жобасы шеңберінде бизнес-жобалар қорғалғаннан кейін не соңғы үш жыл ішінде басқа бағдарламалар шеңберінде кәсіпкерлік негіздеріне оқыту курстарынан өткені туралы сертификат болған кезде беріледі.

Бағдарлама іске асырыла бастағаннан бері барлығы **52 мың шағын несиелер берілді**. Шағын несиелердің басым көпшілігі ауылдық жерлерде – 46,2 мың немесе берілген несиелердің жалпы санының 89% берілгенін атап өткен жөн.

Жалпы, төрт жыл ішінде шағын несиелендіру аясында өзін-өзі жұмыспен қамтығандар қатарынан 45 мыңға жуық адам және 7 мың жұмыссыз кәсіпкерлікпен айналысуға, сондай-ақ өз қызметін ресмилендіруге мүмкіндік алды.

Сонымен қатар, шағын несиелер беру шеңберінде жұмыс орындарын құру түрінде маңызды әлеуметтік нәтиже алынды. 2017-2020 жылдары **шағын несиелендірушілер қосымша 49 мың жұмыс орнын ашты**.

«БАСТАУ БИЗНЕС» ТҮЛЕКТЕРІНЕ ШАҒЫН НЕСИЕ БЕРУ ШАРТТАРЫ

- Шағын несиелер мерзімі – 5 жылға дейін, мал шаруашылығы саласындағы жобалар үшін шағын несиелер мерзімі – 7 жылға дейін;
- Шағын несиеленің максималды сомасы:
 - ауылдық елді мекендерде және шағын қалаларда – 2021 жылы 2 500 АЕК-ке дейін немесе 7,3 млн. теңге;
 - қалаларда, моноқалаларда (Шымкент, Ақтау, Атырау қалаларынан басқа) – 2021 жылы 6 500 АЕК-ке дейін немесе 18,9 млн. теңге;
 - Шымкент, Ақтау, Атырау қалаларында - 2021 жылы 8 000 АЕК-ке дейін немесе 23,3 млн.;
- Сыйақы мөлшерлемесі – жылдық 6%-дан артық емес.

Нысаналы топтарға келетін болсақ, халықтың әлеуметтік осал топтарын жеткіліксіз қамту сақталып отыр. Осылайша, әрбір бесінші алушы ғана жастар санатына кіреді, тек әрбір оныншы адам ғана – көп балалы отбасының мүшесі.

Экономика салалары бойынша шағын несиелер негізінен ауыл шаруашылығын дамытуға беріледі - 79%. Одан кейін қызмет көрсету салалары (11%) және көлік (6%) орналасқан.

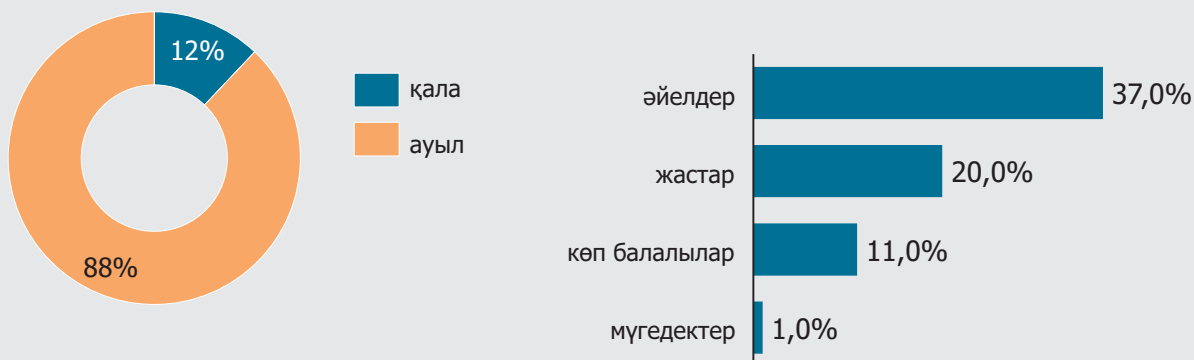
Өңірлер арасында шағын несиелердің ең көп саны көбінесе халық тығыз орналасқан оңтүстік өңірлерде – Түркістан, Алматы және Жамбыл облыстарында берілді.

ЖАҢА БИЗНЕС-ИДЕЯЛАРДЫ ІСКЕ АСЫРУ ҮШІН МЕМЛЕКЕТТІК ГРАНТТАР БЕРУ

Мемлекеттік гранттар бастапқы бизнесті іске асыруды жоспарлайтын «Еңбек» бағдарламасына қатысушыларға өтеусіз және қайтарымсыз негізде беріледі.

Білім беру ұйымдарында немесе «Бастау Бизнес» жобасы бойынша кәсіпкерлік негіздеріне оқыту курстарынан өткен бағдарламаға қатысушылар, сондай-ақ атаулы әлеуметтік көмек алушылар қатарындағы қоныс аударушылар мен қандастар, табысы аз және (немесе) көп балалы отбасылардың мүшелері грант алуға үміткерлер болып табылады.

3.26-СУРЕТ 2020 ЖЫЛ ІШІНДЕГІ ШАҒЫН НЕСИЕ АЛУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ

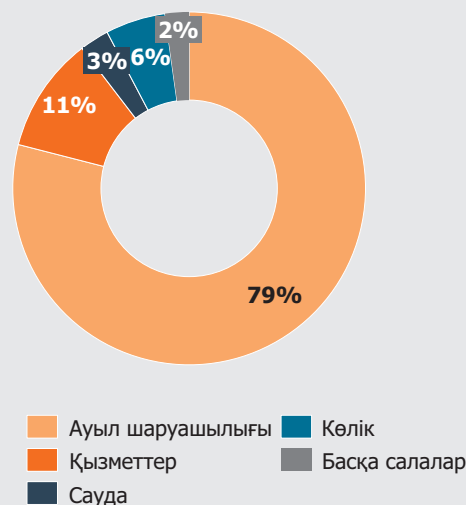


3.27-СУРЕТ 2017-2020 ЖЖ. ҚОРЫТЫНДЫЛАРЫ БОЙЫНША «ЕҢБЕК» ШЕҢБЕРІНДЕ БЕРІЛГЕН ШАҒЫН НЕСИЕЛЕР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР

Өңірлер бөлінісінде берілген несиелер саны, бірлік



Салалар бөлінісінде берілген несиелердің құрылымы



Дереккөз: ЕХӘҚМ

Ескерту: Маңғыстау облысы бойынша деректер – тек 2020 жыл бойынша, 2017-2019 жж. деректерді ЖАО ұсынбаған

Бұл ретте табысы аз және/немесе көп балалы отбасы мүшелерінің, еңбекке қабілетті мүгедектер мен жастардың мемлекеттік гранттар алуға басым құқығы бар.

Мемлекеттік гранттар бизнес-жобаны іске асыру мақсатында үй-жайларды жалға алуға ақы төлеу үшін қажетті мүкәммал, еңбек құралдары, технологиялық жабдық, жануарлар, мал, құс, көшеттер, бұталар, тұқымдар, көшеттер сатып алуға пайдаланылады. Айта кету керек, грант қатысушыға бір рет беріледі.

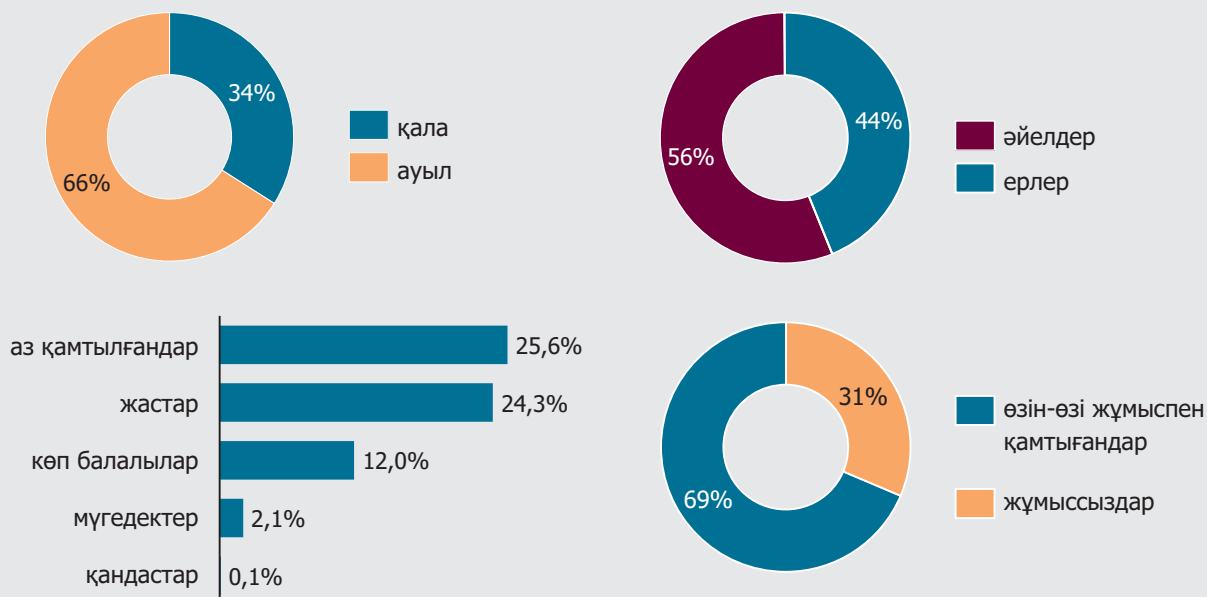
2019 жылы жаңа бизнес-идеяларды іске асыруға мемлекеттік гранттар 252 500 теңгені құрайтын

100 АЕК-ке дейінгі мөлшерде берілді. Бұл ретте халықтың белгілі бір санаттары – жастар, көп балалы және аз қамтылған отбасылардың мүшелері, еңбекке қабілетті мүгедектер – 505 000 теңгені құрайтын 200 АЕК-ке дейінгі мөлшерде грант алу мүмкіндігіне ие болды.

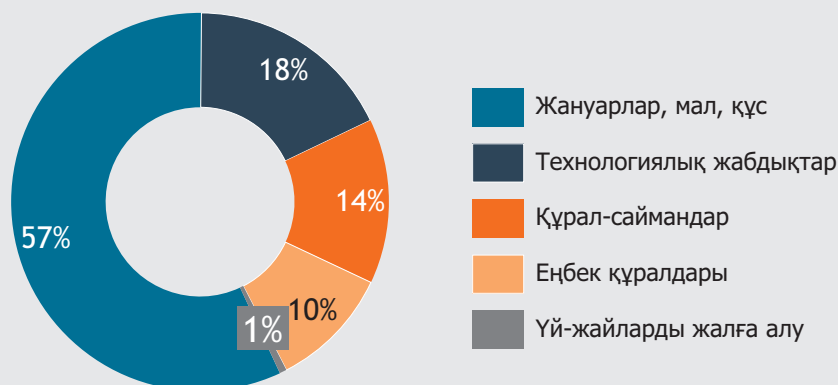
Мәселен, **2019 жылы барлығы 40 мың мемлекеттік грант берілді**, оның ішінде 35 мыңға жуық грант 200 АЕК-тен берілді. Гранттардың жартысынан астамы (22,3 мың) жастарға берілді.

2020 жылы шамамен 45 мың грант берілді, орташа мөлшері 200 АЕК немесе 555 600 теңгені құрады. Гранттардың басым көпшілігін

3.28-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ ГРАНТ АЛУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ



3.29-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ НЫСАНАЛЫ МАҚСАТЫ БОЙЫНША БЕРІЛГЕН ГРАНТТАР



өзін-өзі жұмыспен қамтығандар алды, ал гранттардың үштен бір бөлігі жұмыссыз азаматтарға берілді. Нысаналы топтар арасында 2020 жылдары гранттардың негізгі иегерлері аз қамтылған азаматтар мен жастар болды - оларға гранттардың жартысынан астамы берілді.

25 мыңнан астам грант жануарларды, мал мен құстарды сатып алуға жұмсалды, өйткені гранттардың 66% - ын ауыл тұрғындары алды. 8 мыңға жуық грантты алушылар технологиялық жабдықты сатып алуға пайдаланды.

ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫНЫҢ МОБИЛЬДІЛІГІН АРТТЫРУ

Жұмыс күші тапшы өңірлерді жұмыс күшімен қамтамасыз ету, өңірлік сәйкессіздіктер мен демографиялық теңгерімсіздіктерді жою мақсатында Бағдарлама шеңберінде ерікті түрде қоныс аударуға жәрдемдесу есебінен еңбек ресурстарының аумақтық ұтқырлығы ынталандырылады.

Алматы, Жамбыл, Маңғыстау, Түркістан, Қызылорда облыстары және Нұр-Сұлтан, Алматы және Шымкент қалалары соңғы 10 жылда халықтың жыл сайынғы өсімі облыс халқы санының 2%-дан асатын және/немесе халықтың тығыздығы бір шаршы километрге 6,4 адамнан асатын шығу өңірлері болып айқындалды. Бағдарламаға қатысушыларды қабылдау өңірлері Қазақстан Республикасы Үкіметінің шешімімен айқындалады және оған Қостанай, Солтүстік Қазақстан, Павлодар және Шығыс Қазақстан облыстары кіреді.

Шығу және қабылдау өңірлері шығу өңірлерінде бос жұмыс орындары жәрмеңкелерін ұйымдастыру, қоныс аударушылар мен қандастардың қажетті саны, еңбек нарығындағы ахуал туралы ақпарат ұсыну жолымен ерікті өңіраралық қоныс аудару бойынша өзара іс-қимылды қамтамасыз етеді. Мәселен, 2019 жылы оңтүстік өңірлерде солтүстік өңірлерден 16 мыңға жуық жұмыс берушінің қатысуымен 1 000-нан астам бос жұмыс орындары жәрмеңкесі өткізілді, ал 2020 жылы пандемияға және карантиндік шектеулерге байланысты 657 жәрмеңке өткізіліп, оған 7 мыңға жуық жұмыс беруші қатысты.

Бұл ретте 29 жасқа дейінгі жастар, жоғары оқу орындары мен колледждердің түлектері оқу орнын аяқтағаннан кейін үш жыл ішінде, сондай-ақ жұмыс берушінің қызметін тоқтатуына немесе қызметкерлер санының қысқаруына байланысты жұмыстан босатылған адамдар өңіраралық ерікті қоныс аударуда басымдықты пайдаланады.

Бағдарлама шеңберінде 2017-2020 жылдары **26 мыңға жуық адам қоныс аударды**, олардың ішінде 13 мың адам еңбекке қабілетті болып табылады. Төрт жыл ішінде еңбекке қабілетті қоныс аударушылар қатарынан 9 мыңға жуық адам жұмысқа орналастырылды.

Қабылдаудың негізгі өңірлері Павлодар, Солтүстік Қазақстан және Шығыс Қазақстан облыстары болып табылады. Төрт жыл ішінде еңбекке қабілетті азаматтардың ең көп саны – 4 мыңнан астам адам Павлодар облысына көшірілді.

ҚОНЫС АУДАРУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК ҚОЛДАУ ҚАНДАЙ ШАРАЛАРДЫ ҚАМТИДЫ?

Жаңа тұрғылықты жерде ерікті өңіраралық қоныс аударуды мемлекеттік қолдау мыналарды қамтиды:

- 1) 70 АЕК немесе отағасы мен отбасының әрбір мүшесіне 204 190 теңге – көлемінде көшуге материалдық көмек беру;
- 2) тұрғын үйді жалдау және коммуналдық қызметтерге ақы төлеу бойынша шығындарды өтеу;
- 3) бұрын ЖҚЖК 2020 Бағдарламасы шеңберінде салынған еңбек жастары үшін қызметтік тұрғын үйлер және жатақханалардан бөлмелер беру, сондай-ақ тұрғын үй сатып алу және/немесе салу арқылы қоныс аударушыларды тұрғын үймен қамтамасыз ету арқылы жалдамалы тұрғын үй беру;
- 4) қоныс аударуға жәрдем көрсететін жұмыс берушілерге субсидиялар беру – бағдарламаға кемінде 5 қатысушы жұмысқа орналасқан кезде кемінде 3 жыл мерзіммен қабылданған әрбір қызметкер үшін 450 АЕК;
- 5) қажет болған жағдайда техникалық және кәсіптік білімі бар оқуға және қысқа мерзімді кәсіптік оқуға жіберу;
- 6) жұмысқа орналасуға және кәсіпкерлік бастамашылыққа жәрдемдесу.

2020 жылы еңбекке қабілетті жастағы қоныс аударушылардың әлеуметтік бейнесі көрсеткендей, ерлердің үлесі әйелдер үлесінен сәл асады. Еңбекке қабілетті қоныс аударушылардың басым көпшілігі – 45 жасқа дейінгі азаматтар (81%). Білім деңгейіне келетін болсақ, еңбекке қабілетті қоныс аударушылардың төрттен бір бөлігінің жоғары білімі бар, үштен бір бөлігінен астамының кәсіптік орта білімі бар.

Ерікті қоныс аударушылар үшін негізгі жұмыс беруші жеке сектор болып табылады. Осылайша, 2020 жылы жеке кәсіпорындар мен ұйымдар еңбекке қабілетті жастағы қоныс аударушылардың 71% - ын жұмыспен қамтамасыз етті, ал қоныс аударушылардың 29%-ы мемлекеттік мекемелерге жұмысқа орналастырылды.

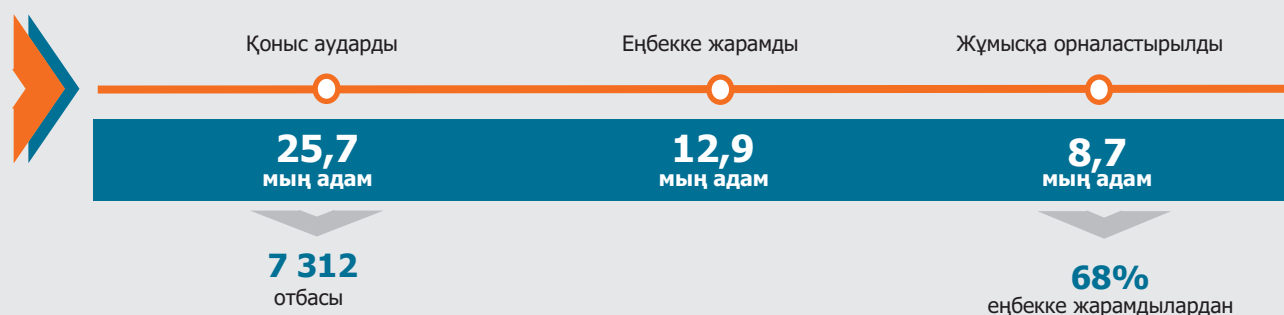
Еңбекке қабілетті жастағы қоныс аударушылар арасында 24%ды (725 адам) қандастар құрайды.

Солтүстік өңірлердің экономикасында ауыл шаруашылығы бағыты басым болғандықтан, жұмысқа орналастыру үшін негізгі мамандықтар механизаторлар (тракторшылар, комбайнерлер), жүргізушілер, технолог-машинистер, ауыл шаруашылығы жұмысшылары болып табылады.

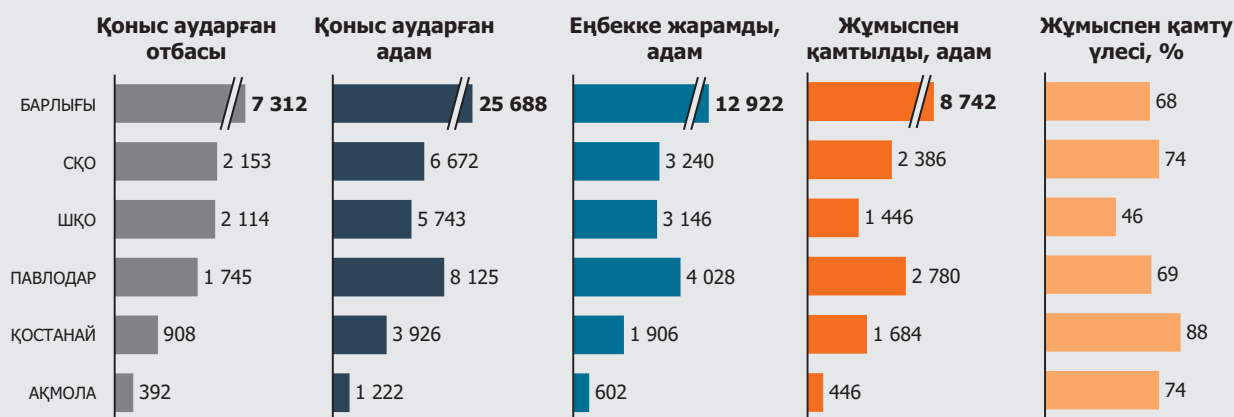
Жалпы, **бұл бағыттың тиімділік деңгейі жұмыс күші тапшы өңірлердің әрқайсысының ерекшелігіне байланысты.** Осылайша, жұмыс күші тапшы солтүстік өңірлердің экономикасы маусымдық жұмыспен, тиісінше тұрақты емес жұмыспен сипатталады. Шағын қалаларда еңбек нарықтары қала құраушы кәсіпорынның жағдайына тәуелді және осыған байланысты неғұрлым осал және тұрақсыз – оларда кадрлардың босатылуы және жұмыс орындарының жетіспеушілігі қаупі жоғары.

Сонымен қатар, қоныс аударушылар жаңа жағдайларда бейімделу проблемаларына: жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес келмеу себебінен жұ-

3.30-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЕРІКТІ ҚОНЫС АУДАРУ НӘТИЖЕЛЕРІ



3.31-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРЫ ӨҢІРЛЕР БӨЛІНІСІНДЕ ҚОНЫС АУДАРУ НӘТИЖЕЛЕРІ



Дереккөз: ЖАО

мысқа орналасудағы қиындықтар, климаттық жағдайларды қиын қабылдау және басқа да психологиялық кедергілерге тап болады. Мәселен, **2020 жылы жаңадан қоныс аударған азаматтардан 235 адам кері қайтуға ниет білдірді.** Кетудің негізгі себептері отбасылық жағдайлар, денсаулық жағдайы және климаттық жағдайлар болды.

Айта кету керек, оңтүстіктен солтүстікке қоныс аударушылардың көпшілігі кәсіпкерлікпен айналысқысы келеді. Осыған байланысты, несиелер мен гранттар беру бойынша мүмкіндіктерді кеңейту, жеңілдікті кезең ұсыну орынды болып табылады, бұл жаңа орында орнығуға және қосымша жаңа жұмыс орындарын құруға мүмкіндік береді.

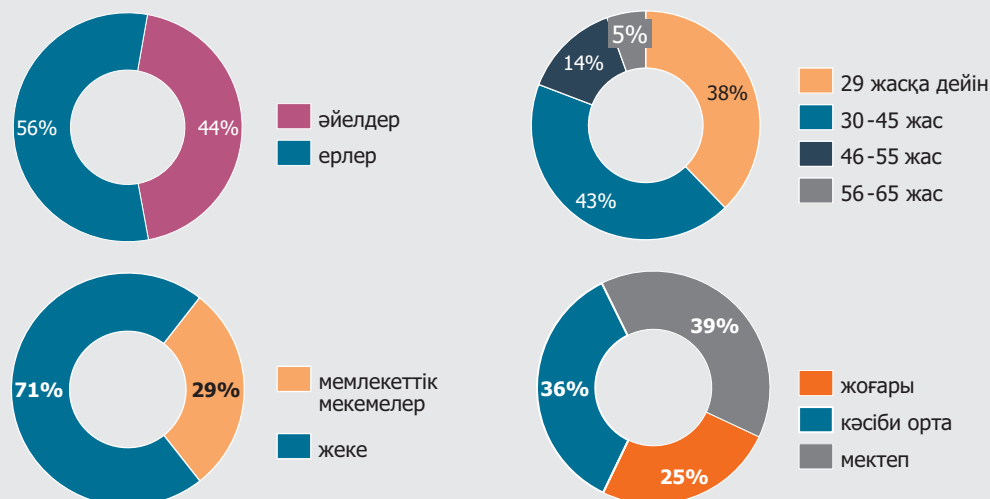
ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУГЕ ЖӘРДЕМДЕСУ

Әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыру

Жұмыс беруші Халықты жұмыспен қамту орталығымен уағдаластық бойынша жалақысын субсидиялай отырып, жұмыссыз адамдарды жұмысқа орналастыру үшін әлеуметтік жұмыс орнын құрады.

Әлеуметтік жұмыс орындары барлық меншік нысанындағы кәсіпорындар мен ұйымдарда, сондай-ақ үйде ұйымдастырылады. Үйде әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыру көп балалы және/ немесе аз қамтылған отбасылардың еңбекке қабілетті мүшелері, мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған аналар үшін көзделеді.

3.32-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ ЕҢБЕККЕ ҚАБІЛЕТТІ ҚОНЫС АУДАРУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ



3.33-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСҚАН ҚОНЫС АУДАРУШЫЛАРДЫҢ ҮЗДІК МАМАНДЫҚТАРЫ



Дереккөз: ЖАО

Жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғау мақсатында қатысуға бір жылдан астам жұмыс істейтін және тұрақты түрде салық және әлеуметтік аударымдар жүргізетін жұмыс берушілер жіберіледі. Бұл ретте өтініш беруші- жұмыс берушілердің жалақы бойынша мерзімі өткен берешегі болмауға тиіс.

Әлеуметтік жұмыс орындарындағы жұмыс уақытша сипатта болады. Азаматтардың әлеуметтік жұмыс орындарына қатысу ұзақтығы 12 айдан аспайды. Ай сайын мемлекет жалақының белгіленген мөлшерінің 35%-ын, бірақ ең төменгі жалақы мөлшерінен аспайтын мөлшерін субсидиялайды.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бос орын туындаған кезде және қатысушының келісімімен жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталғанға дейін тұрақты жұмысқа орналасуға жол беріледі.

2017-2020 жылдар аралығында **әлеуметтік жұмыс орындарына 86 мыңнан астам адам жіберілді**. Төрт жыл ішінде 54 мыңнан астам адам немесе жұмысты аяқтағандардың 68%-ы тұрақты

жұмыс орындарына орналастырылды.

Әлеуметтік жұмыс орындарына қатысушылардың басым көпшілігі ауыл тұрғындары. Әлеуметтік жұмыс орындарына көбінесе 40 жасқа дейінгі азаматтар тартылды. Айта кету керек, қатысушылардың барлығы дерлік жеке ұйымдар мен кәсіпорындарға жіберілді.

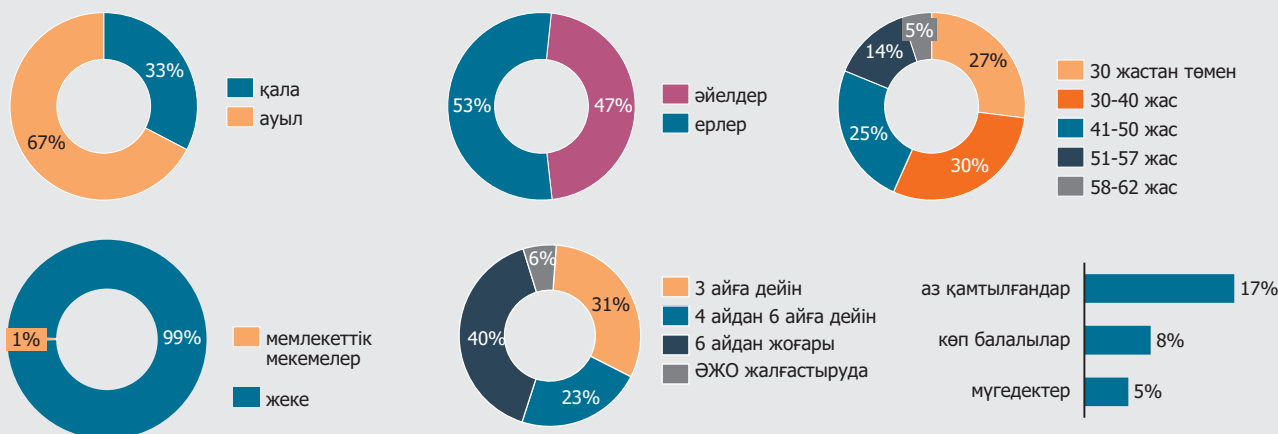
Әлеуметтік жұмыс орындарындағы мамандықтарға келетін болсақ, үздік мамандықтар тізіміне қосалқы жұмысшы, әлеуметтік қызметкер, тігінші, күзетші, шебер, автомобиль жүргізушісі және аумақты тазалаушы кірді. Бұл тізім біліктілікті және арнайы білімді талап етпейтін жұмыстарда (қосалқы жұмысшылар, күзетшілер, жинаушылар және т.б.) әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыруды шектеу қажеттілігін көрсетеді.

Әлеуметтік жұмыс орындары шарасы Ақмола, Алматы және Қарағанды облыстарында неғұрлым тиімді іске асырылды - төрт жыл ішінде жұмысқа орналасу деңгейі 80%-дан жоғары болды.

3.34-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫ БОЙЫНША НӘТИЖЕЛЕР

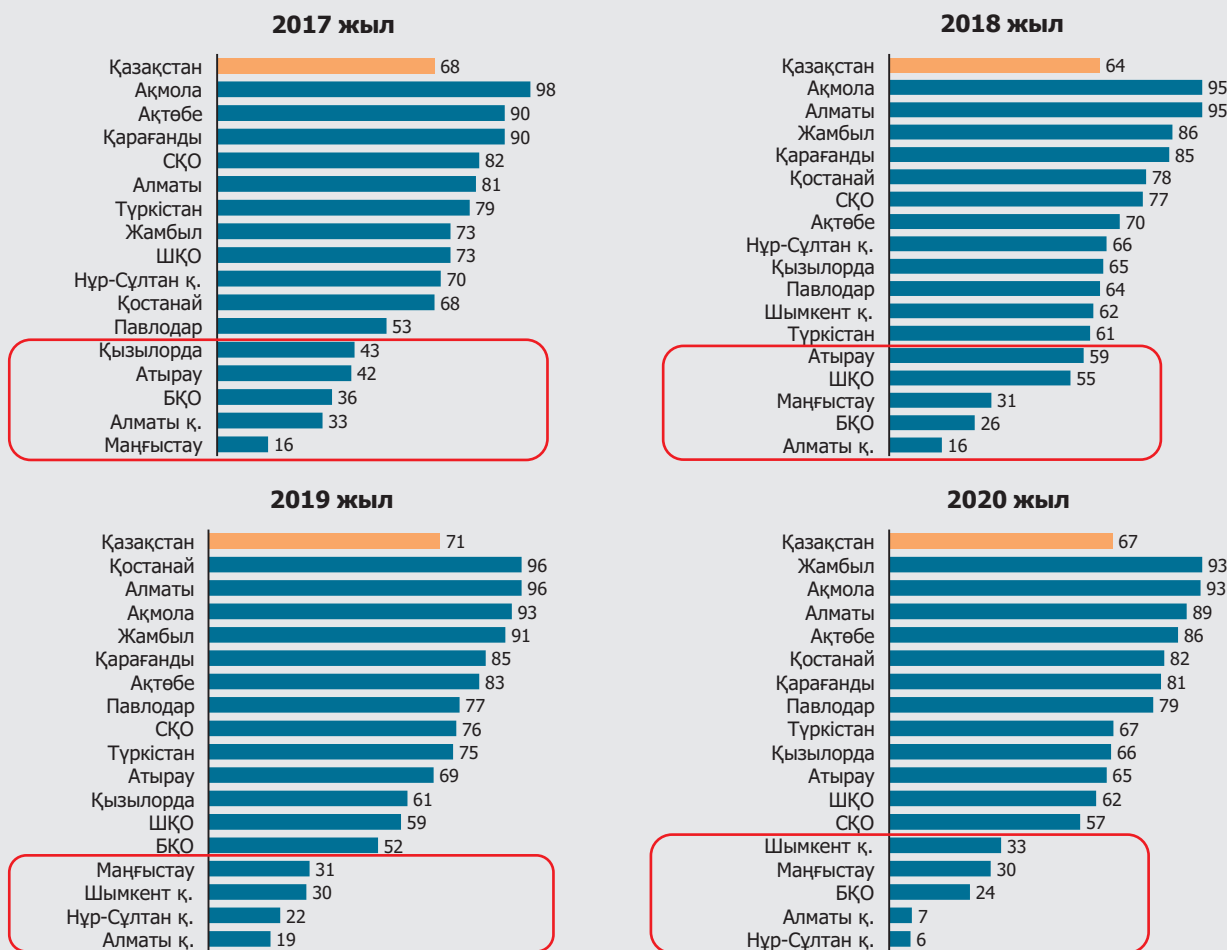


3.35-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ ӘЛЕУМЕТТІК ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНА ҚАТЫСУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ



Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

3.36-СУРЕТ **Өңірлер бөлінісінде әлеуметтік жұмыс орындарында жұмысты аяқтаудан кейінгі жұмысқа орналастыру үлесі, %**



Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

Айта кету керек, экономиканың барлық салалары әлеуметтік жұмыс орындарын құруға қатыспайды, өйткені **жұмыс берушілер сапалы әлеуметтік жұмыс орындарын құруға**, әсіресе мақсатты топтарды қамтуға **мүдделі емес**. Мысалы, 2020 жылы әлеуметтік жұмыс орындарының басым көпшілігі (42%) ауыл шаруашылығында құрылған. Әрбір төртінші қатысушы басқа қызметтер саласында, әрбір оныншы қатысушы саудада жұмысқа тартылды. Сонымен қатар, **құрылыс, білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер салаларында әлеуметтік жұмыс орындарымен қамтудың төмендігі** байқалады - оларда жұмысқа орналасқандардың үлесі 3%-дан аспайды. Егер халықаралық тәжірибені қарайтын болсақ, мысалы, Германияда әлеуметтік жұмыс орындары негізінен білім беру саласында құрылады. Жұмыс берушілердің әлеуметтік жұмыс орындарын

құруға мүдделілігін арттыру үшін жалақыны субсидиялау мөлшерін арттыру мүмкіндігін қарастыру орынды болар еді.

Қоғамдық жұмыстарды ұйымдастыру

Қоғамдық жұмыстарды халықты жұмыспен қамту орталықтары жұмыссыздарды уақытша жұмыспен қамтамасыз ету үшін ұйымдастырады. Қоғамдық жұмыстар қызметкердің алдын ала кәсіптік даярлаудан өтуін талап етпейді және әлеуметтік пайдалы бағытта болады.

Қазақстанда ақылы қоғамдық жұмыстар 90-шы жылдардың соңында жұмыспен қамтуды реттеу практикасында пайдаланыла бастады. Нарықтық экономикасы дамыған елдердің көп жылдық тәжірибесі қоғамдық жұмыстар жұмысынан айырылған азаматтарды уақытша жұмысқа орналастырудың пәрменді әдістерінің бірі болып табылатынын көрсетеді.

Қоғамдық жұмыстарға қатысуға төмендегі жұмыссыз азаматтар мен студенттер, жалпы білім беретін мектептердің жоғары сынып оқушылары басым құқыққа ие:

- жұмысынан айрылу бойынша жәрдемақы алмайтындар;
- ХЖҚО-да 6 айдан астам есепте тұрған адамдар;
- нысаналы топтағы азаматтар.

Заңнамаға сәйкес, қоғамдық жұмыстарға қатысатын адамдардың жалақы мөлшері ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес мөлшерде белгіленеді.

2017-2020 жылдары **қоғамдық жұмыстармен 418 мың адам қамтылды**. Тұрақты жұмыс орындарына 102 мың адам немесе қоғамдық жұмыстарды аяқтағандардың 24%-ы жұмысқа орналастырылды.

Сонымен қатар, бағдарламаны іске асырудың төрт жылында қоғамдық жұмыстардың ең көп саны 2020 жылы ұйымдастырылды. Мәселен, 2020 жылы қоғамдық жұмыстардың саны өткен жылмен салыстырғанда 2,8 есе – 84 мыңнан 156 мыңға дейін өсті. Осындай күрт өсу Үкіметтің дағдарысқа қарсы шараларын іске асыру шеңберінде қоғамдық жұмыстар мен жастар практикасын ұйымдастыруға республикалық бюджеттен қосымша қаражат бөлуге байланысты.

Қоғамдық жұмыстарға қатысушылардың басым көпшілігі ауылдық жерлерде тұрады, бұл ауылдағы еңбек нарығының аздығына байланысты. Ауылдық жерлерде кәсіпорындар аз болғандықтан, ауыл тұрғындары жалақысы төмен қоғамдық жұмыстарға келісуге дайын. Ауылдық жерлердегі жұмыссыз азаматтар негізінен аумақтарды абаттандыруға, егін егуге дайындауға және қосалқы жұмыстарға

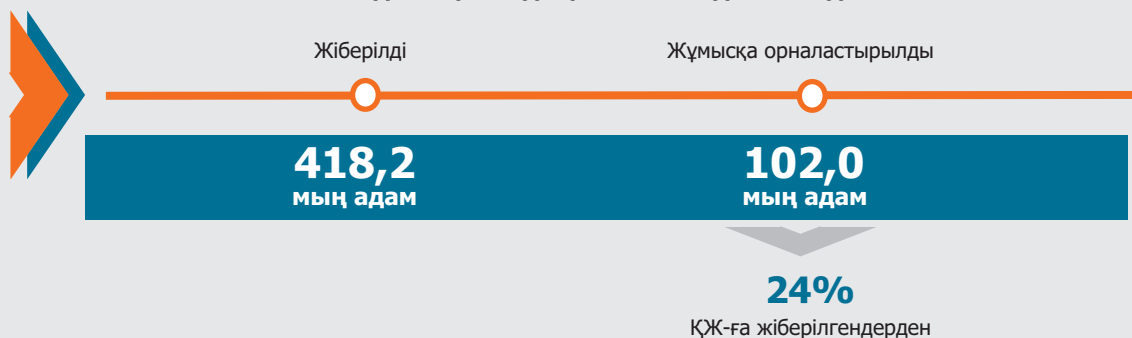
(жеміс ағаштарын кесу, көкөністер мен жемістерді жинау) тартылады.

Қоғамдық жұмыстарға, әдетте, кәсіби дағдылар мен арнайы дайындықты талап етпейтін біліктілігі төмен, көмекші және қосалқы жұмыстар жатады. Мәселен, шара аясында үздік мамандықтарға қосалқы жұмысшылар, елді мекендерді абаттандыру және көгалдандыру бойынша жұмысшылар, таза-лаушылар, шабармандар, әлеуметтік қызметкерлер мен іс жүргізушілер кірді. Осыған байланысты, қоғамдық жұмыстарға қатысушылардың ең көп саны – 61%-ында тек мектеп білімі бар.

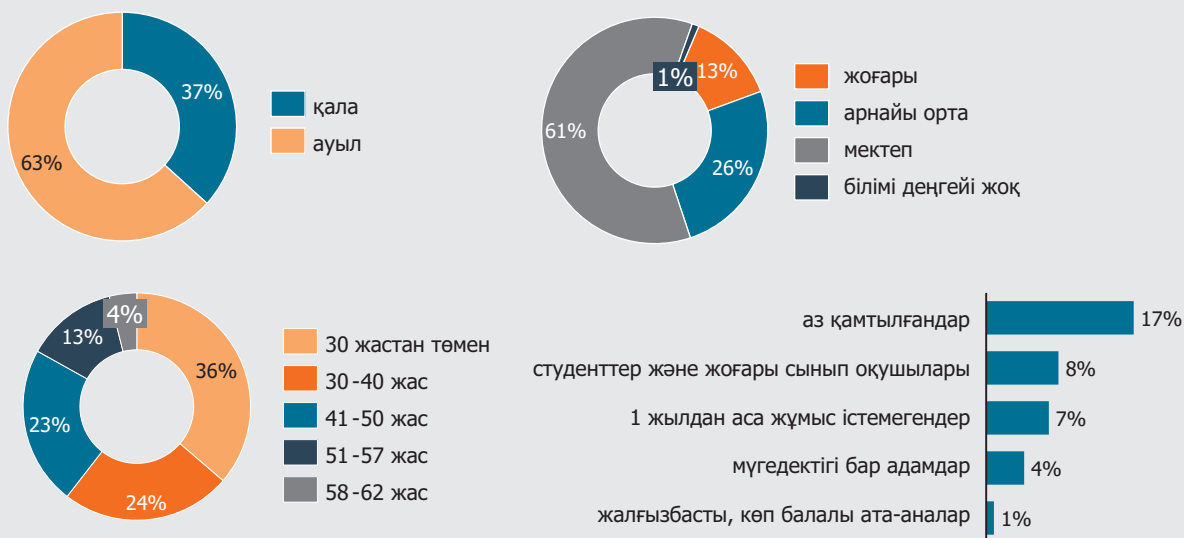
2020 жылы қоғамдық жұмыстарға қатысушылардың 59%-ын әйелдер, 4%-ын еңбек нарығында анағұрлым осал мүгедектер құрады. Осы санат үшін физиологиялық ерекшеліктер мен әлеуметтік аспектілерді ескеретін қоғамдық жұмыстар шеңберінде жұмыспен қамтудың икемді нысандарын енгізген орынды.

Жұмыссыз жастар арасында қоғамдық жұмыстар ең танымал – 2020 жылы олардың саны 57 мың адамды немесе 36% құрады. Бұл факт **біліктілікті қажет етпейтін қоғамдық жұмыстарға баруға мәжбүр жастар үшін жұмыс орындарының жеткіліксіздігін** көрсетеді. Екінші жағынан, бұл сандар **еңбек нарығында неғұрлым жақсы жұмыс орындарын талап ету үшін дағдылары мен біліктілігі жетіспейтін** жас халықтың бар екенін көрсетеді. Аталған жағдайды жою мақсатында қысқа мерзімді оқыту, шағын несие беру және қоныс аудару тетіктерін жетілдіру қажет. Бұл ретте жоғары және арнаулы орта білімі бар адамдарды негізінен бос жұмыс орындары мен әлеуметтік жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру керек.

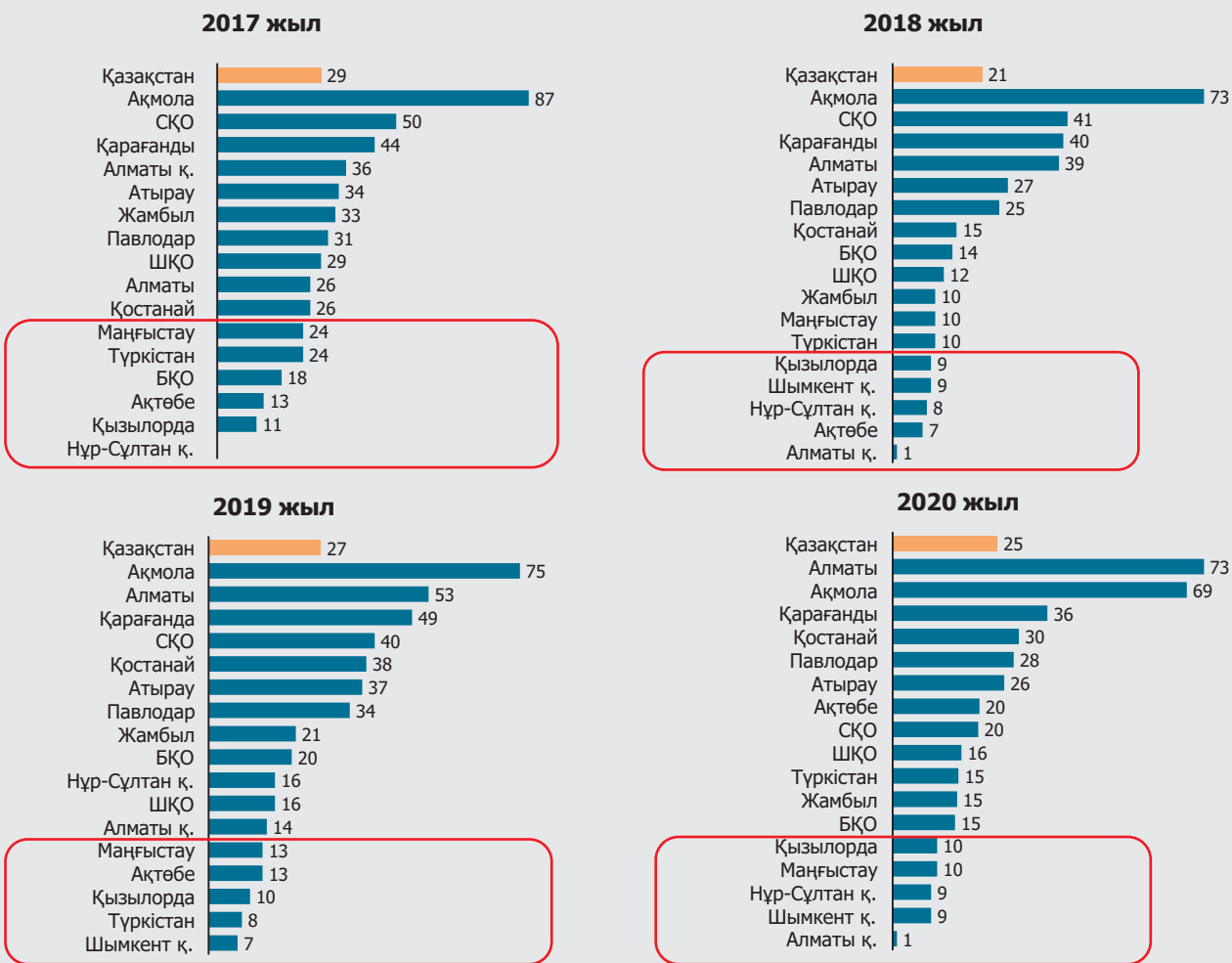
3.37-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРЫ ҚОҒАМДЫҚ ЖҰМЫСТАРДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ НӘТИЖЕЛЕРІ



3.38-СУРЕТ 2020 ЖЫЛЫ ҚОҒАМДЫҚ ЖҰМЫСТАРҒА ҚАТЫСУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ



3.39-СУРЕТ ҚОҒАМДЫҚ ЖҰМЫСТАР АЯҚТАЛҒАННАН KEЙІН ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ ҮЛЕСІ, %



Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

Аймақтарға келетін болсақ, қоғамдық жұмыстардың ең көп саны тығыз қоныстанған оңтүстік аймақтарда құрылды. Мәселен, соңғы жылы Түркістан облысында республикадағы қоғамдық жұмыстардың жалпы санының 14%-ы, Алматы облысында - 13%-ы және Алматы қаласында - 10%-ы құрылды.

Өңірлер бөлінісінде көрсетілген шарадан кейін жұмысқа орналастыру деңгейі бойынша ең жақсы нәтиже Ақмола және Қарағанды облыстарында байқалды, ал жұмысқа орналастырудың төмен көрсеткіштері негізінен батыс және оңтүстік өңірлерге тән.

Жастар практикасын ұйымдастыру

Жастар арасындағы жұмыссыздық бойынша жағ-

дайды жою мақсатында Қазақстанда жастар практикасы іске асырылуда. Бағдарлама ЖОО мен колледж түлектеріне мамандығы бойынша алғашқы жұмыс тәжірибесін алуға көмектеседі.

Жастар практикасына оқу аяқталғаннан кейін 3 жыл ішінде 29 жастан аспаған жұмыссыздар қатыса алады.

Жастар практикасының ұзақтығы 6 айдан аспайды, ал еңбекке ақы төлеу республикалық немесе жергілікті бюджет қаражаты есебінен жүргізіледі. Жастар практикасына қатысушылар үшін айына субсидия (жалақы) мөлшері 2021 жылы 72 925 теңгені құраған 25 айлық есептік көрсеткішті құрайды.

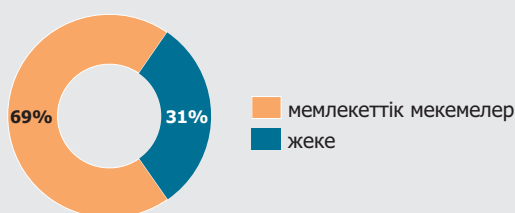
2017-2020 жылдары жастар практикасына 123 мың-

3.40-СУРЕТ 2017-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ЖАСТАР ПРАКТИКАСЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ НӘТИЖЕЛЕРІ

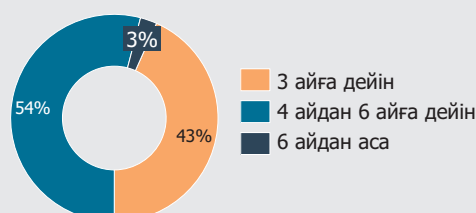


3.41-СУРЕТ 2020 ЖЫЛҒЫ ЖАСТАР ПРАКТИКАСЫ ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР

Ұйымдардың меншік нысаны



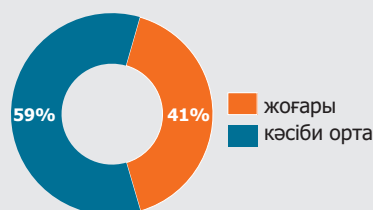
Практиканың ұзақтығы



Үздік 10 мамандық



Практиканттардың білімі



нан астам адам қатысты, олардың 87%-ы практиканы аяқтады. Төрт жыл ішінде практика аяқталғаннан кейін 52 мыңға жуық жас азамат тұрақты жұмысқа орналастырылды.

Қатысушылардың басым көпшілігі (55%) ТжКБ түлектері, ал ЖОО түлектері 35% құрайды.

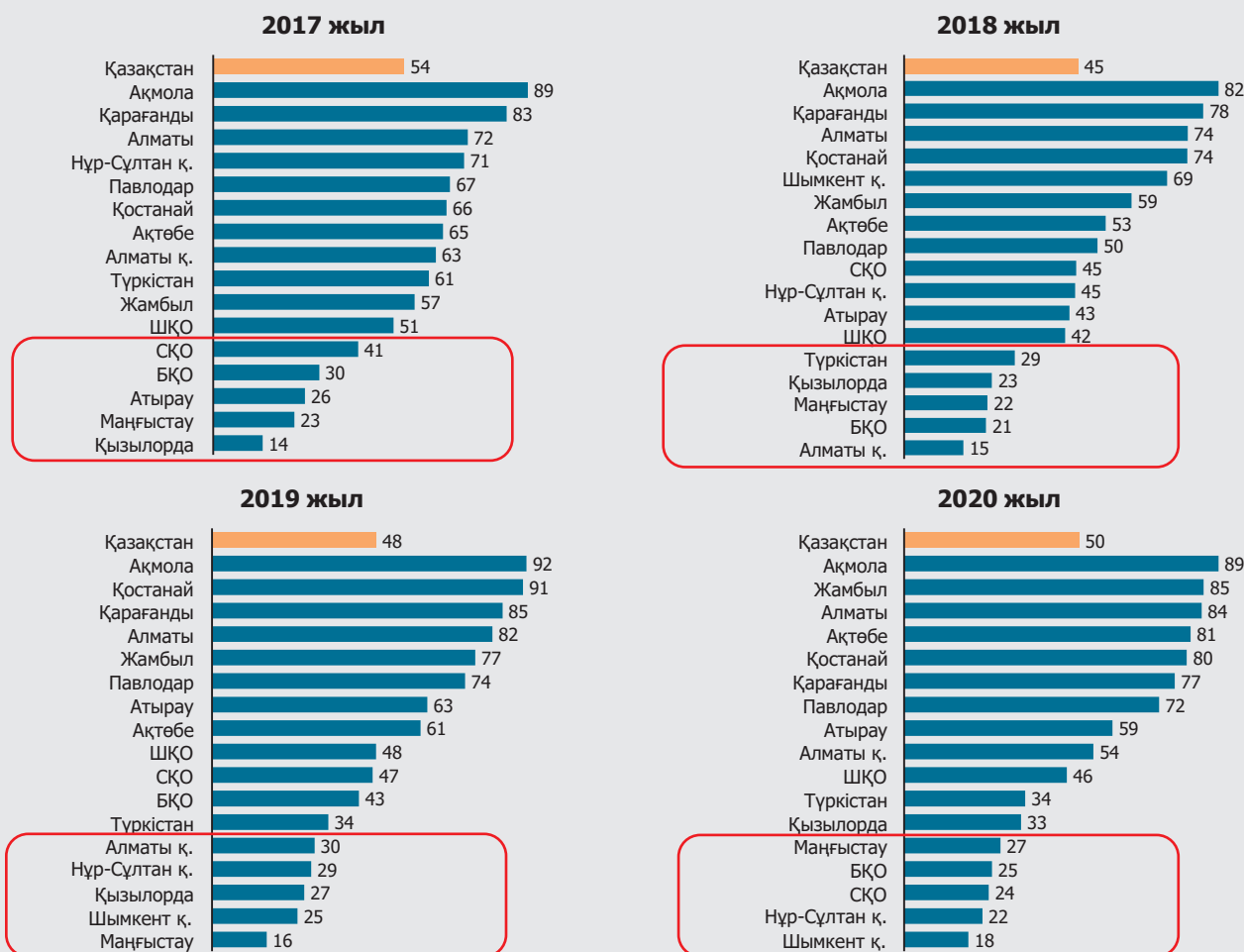
Негізінен қатысушылар мемлекеттік секторға жастар практикасына жіберілді, 2020 жылы қатысушылардың 69%-ы жастар практикасынан өту үшін мемлекеттік ұйымдарға жіберілді. Сонымен қатар, қатысушылардың тек 31%-ы ғана жеке кәсіпорындарда практикадан өте алды, бұл **жеке сектордың жастарды тартуға және түлектерді жұмысқа орналастыруға қызығушылығының төмендігін** көрсетеді. Аталған факті жергілікті атқарушы органдардың «Атамекен» ӨКП-мен және кәсіподақтардың жастарды көптеп тартуға және

жұмыс орындарын құруға жоғары мүмкіндіктері бар ірі кәсіпорындармен бірлесіп, жұмысын күшейту қажеттігін айғақтайды.

Жастар практикасы аясында үздік мамандықтарды заңгер, медициналық бике/мейіргер, техник-бағдарламашы, бастауыш сынып мұғалімі, сондай-ақ фельдшер мамандықтары құрады. Жастар тәжірибесі аяқталғаннан кейін жұмысқа орналасу деңгейі бойынша төрт жыл қатарынан Ақмола облысы көш бастап келеді. Жұмысқа орналастырудың ең жақсы көрсеткіштері Қарағанды және Алматы облыстарында да тіркелген.

Жастар практикасы аяқталғаннан кейін жұмысқа орналастыру бойынша төмен көрсеткіштер Маңғыстау, Батыс Қазақстан және Қызылорда облыстарында, сондай-ақ еліміздің үш мегаполисінде байқалады.

3.42-СУРЕТ ЖАСТАР ПРАКТИКАСЫ АЯҚТАЛҒАННАН KEЙІН ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ ҮЛЕСІ, %



«Ұрпақтар келісімшарты» құралын іске асыру

Дағдылар мен тәжірибені жас мамандарға беру мақсатында 2020 жылдан бастап «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы іске асырылуда. Бұл құрал зейнеткерлік жасқа толған жұмыс істеп жүрген жұмыскерді кейіннен ауыстыра отырып, жұмыссыз азаматтарды жұмысқа орналастыруды көздейді.

«Ұрпақтар келісімшарты» жобасы бойынша жұмысқа орналастыру барлық меншік нысанындағы кәсіпорындар мен ұйымдарда ұйымдастырылады. Бұл ретте жұмыс берушілерге жобаға қатысушылардың еңбек құқықтарын қорғау үшін белгілі бір талаптар бар. Олардың ішінде жалақы бойынша берешектің болмауы, салықтық және әлеуметтік аударымдарды тұрақты төлеу. Тағы бір талап - компания нарықта кем дегенде бір жыл жұмыс істеуі керек.

«Ұрпақтар келісімшарты» жобасы бойынша жұмыс беруші халықты жұмыспен қамту орталығымен жасасқан шарт негізінде «Еңбек» бағдарламасына қатысушыны кемінде 18 ай мерзіміне тұрақты жұмысқа орналастырады. Жұмыспен қамту орталығы өз кезегінде жас маманның алғашқы 6 айдағы жалақысын субсидиялайды. Жергілікті бюджеттен айына субсидия (жалақы) мөлшері 2021 жылы 58 340 теңгені құрайтын 20 айлық есептік көрсеткішті құрайды.

«Ұрпақтар келісімшарты» жобасына қатысу үшін үміткерлер – жұмыс іздеп жүрген адамдар және жұмыссыз адамдар – халықты жұмыспен қамту орталықтарына өтініш береді. Жұмыс беруші жобаға қатысушыға зейнетақы жасына жеткенге дейін 6 айдан аз уақыт қалған тәлімгерді бекітеді.

Осы кезде, жоба қатысушысы тәжірибе жинайды және тәлімгер зейнетке шыққан кезде оны толығымен ауыстыра алады. Халықты жұмыспен қамту орталығымен шарт жасасқан сәттен бастап 6 ай өткен соң жұмыс беруші жобаға қатысушыны тәлімгердің бос жұмыс орнына немесе басқа бос орынға ауыстырады.

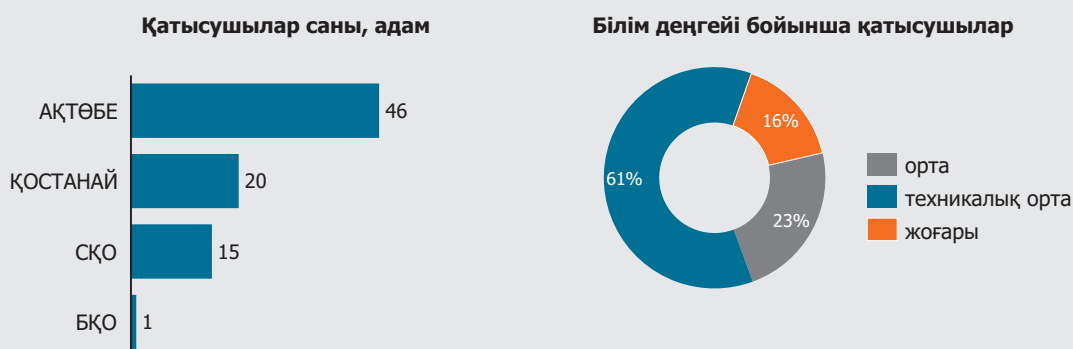
2020 жылы «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы пилоттық режимде төрт өңірде – Ақтөбе, Қостанай, Солтүстік Қазақстан және Батыс Қазақстан облыстарында енгізілді. 2020 жылдың қорытындысы бойынша құралды **82 адам** пайдаланды. Ең көп қатысушылар үлесі - 56% Ақтөбе облысында жұмысқа орналастырылды. Жобаға қатысушылардың басым көпшілігінің орта техникалық білімі болды.

Нысаналы топтар бөлінісінде жастар қатысушылардың 52%-ын, әйелдер - 55%-ын құрады. Қатысушылар арасында мүгедектігі бар 1 адам бар.

Жалпы алғанда, «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы жұмыс тәжірибесі жоқ жас маманды жұмысқа орналастыруға жәрдемдеседі, жұмыс берушіге еңбегі сіңген демалысқа шыққан қызметкерді ауыстыруға көмектеседі.

Сонымен қатар, құрал шеңберінде **біліктілікті және тәжірибені, білім мен дағдыларды үйретуді талап етпейтін**, мысалы, қосалқы жұмысшылар немесе күзетшілердің **жұмыс орындарына қатысушыларды жұмысқа орналастыру жағдайлары атап өтіледі**. Осыған байланысты, біліктілікті талап етпейтін мамандықтарға Ұрпақтар келісімшарты бойынша жұмысқа орналасуға шектеу қою орынды болар еді.

3.43-СУРЕТ 2020 ЖЫЛҒЫ «ҰРПАҚТАР КЕЛІСІМШАРТЫ» ЖОБАСЫНА ҚАТЫСУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ



Өңірлерде «Ұрпақтар келісімшарты» қалай жүзеге асырылады?

Ақтөбе облысы - 2020 жылдың басынан бастап пилоттық режимде «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы іске асырылып жатқан төрт өңірдің бірі. 2020 жылы оған 46 адам қатысты.

Мысалы, Мәртөк ауданының тұрғыны Тыныштық Қаратаева жобаның көмегімен медбике ретінде жұмысқа орналасты. Ол медициналық колледжді бітіргеннен кейін бірнеше жыл декреттік демалыста болды.

«Маған «Ұрпақтар келісімшарты» жобасына қатысуды ұсынды, мен бұл тамаша мүмкіндік деп есептедім. Міне, бірнеше апта бойы мен пантоемханасында медбике болып жұмыс істеймін, мұнда жұмыстағы әріптестерім, атап айтқанда, менің тәлімгерім маған кәсіпті іс жүзінде игеруге көмектеседі. Бұл менің алғашқы жұмыс тәжірибем және маған барлығы өте ұнайды», - деді zakon.kz интернет-порталы тілшісіне Тыныштық Қаратаева.

Жергілікті пантоемхананың директоры Бану Тілегенова «Ұрпақтар келісімшартын» жақсы құрал деп санайды.

«Қатысушының жалақысын жарты жыл ішінде мемлекет субсидиялайды, біз ешқандай шығынды көтермейміз. Есесіне адам тағылымдамадан өтеді, жұмыс істейді, тәжірибе алады және бізде де зейнетке шыққан қызметкерлерді ауыстыруға дайын болады», - деп хабарлады Бану Тілегенова.

Жобаның тағы бір қатысушысы - Қостанай облысы Қарабалық ауданының тұрғыны Игорь Орлов. Мектептен кейін Игорь тракторшы ретінде оқуға түсті. Мамандық алғаннан кейін ол әскерге қызмет етуге кетті, ол жерден 2020 жылы оралды. Игорь айтқандай, бірден жұмысқа орналасу туралы мәселе туындады.

«Мен мерзімді қызметті осы жылдың шілде айында аяқтадым. Бірақ карантинге байланысты жұмыс табу оңай еместігіне тап болдым. Сонымен қатар, менде тәжірибе болған жоқ. Таныстарымның ұсыныстары бойынша халықты жұмыспен қамту орталығына жүгіндім, онда «Ұрпақтар келісімшарты» жобасы туралы білдім. Бұл маған барлық жағынан сай болды: мен тәжірибе жинақтай аламын, бәрін тәжірибелі тәлімгерден біле аламын, осында тұрақты негізде орығып, сонымен қатар жалақы да ала аламын. Әрине, мен келістім», - деді informburo.kz интернет-порталы тілшісіне Игорь Орлов.

Дереккөз: zakon.kz, informburo.kz

«Алғашқы жұмыс орны» құралын іске асыру

Жас мамандар жоғары оқу орнын немесе колледжді бітіргеннен кейін бірден жұмысқа орналаса алмайды, себебі жұмыс берушілер тәжірибелі кадрларды артық көреді. Түлектерді қолдау мақсатында 2020 жылдан бастап Бағдарлама аясында «Алғашқы жұмыс орны» жобасы жүзеге асырылуда. Жобаның көмегімен жастар қажетті еңбек дағдыларын, ал жұмыс берушілер еңбекке ақы төлеуге субсидиялар ала алады.

Бұл шара, ең алдымен, NEET санатына жататын әртүрлі себептерге байланысты жұмыс істемейтін және оқымайтын жастарға (жұмыс тәжірибесінің болмауы, тұратын ауданында жұмыс орындарының болмауы, оқуды жалғастыру мүмкіндігінің болмауы және т.б.) арналған. 2020 жылы Қазақстандағы NEET (15-28 жас) жастарының үлесі 7,1%-ды құрады. Мәселен, шара арқылы бірінші жұмыс орнына жұмысқа орналасу кезінде көп балалы немесе аз қамтылған отбасылар, сондай-ақ еңбекке қабілетті мүгедектер қатарындағы түлектерге басымдық беріледі.

Жұмыс берушілер ретінде жобаға салық және

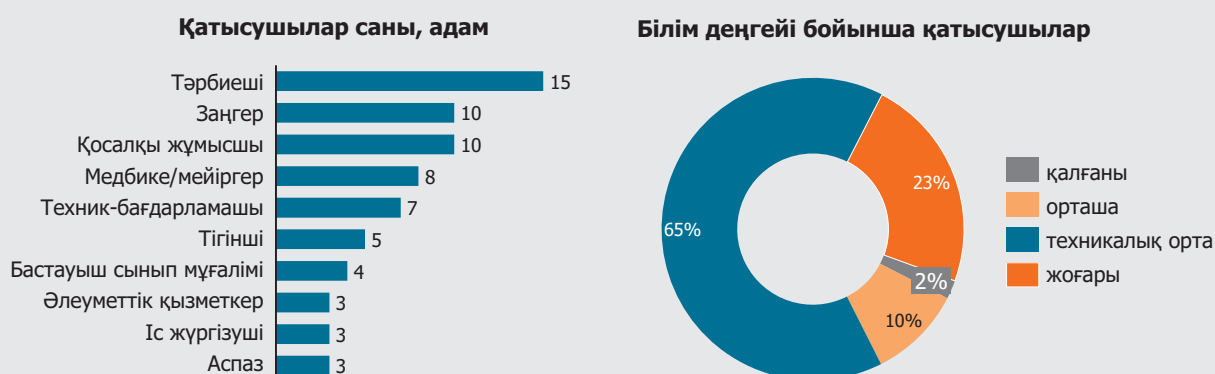
басқа да әлеуметтік аударымдарды үнемі жүргізетін, жалақы бойынша мерзімі өткен берешегі жоқ және бір жылдан астам жұмыс істейтін барлық меншік нысанындағы кәсіпорындар мен ұйымдар қатыса алады. Жоғарыда айтылғандай, жұмыс берушіге мұндай талаптар жобаға қатысушылардың еңбек құқықтарын қорғау мақсатында белгіленеді.

Жұмыс беруші халықты жұмыспен қамту орталығымен жасасқан шарт негізінде қатысушыны жұмыс тәжірибесін талап етпей, кемінде 24 ай мерзімге тұрақты жұмысқа орналастырады. Жергілікті бюджеттен айына субсидия (жалақы) мөлшері 2021 жылы 58 340 теңгені құрайтын 20 айлық есептік көрсеткішті құрайды. Жас маманның жалақысы жұмыстың бірінші жылында субсидияланады.

2020 жылы «Алғашқы жұмыс орны» құралының көмегімен **159 жұмыссыз азамат** жұмысқа орналастырылды. Қатысушылардың 71%-ын әйелдер құрайды.

Жобаға қатысушылардың басым көпшілігінің - 65%-ының орта техникалық білімі бар. Қатысушылар арасында мұғалім және заңгер сияқты мамандықтар жиі кездеседі.

3.44-СУРЕТ 2020 ЖЫЛҒЫ «АЛҒАШҚЫ ЖҰМЫС ОРНЫ» ЖОБАСЫНА ҚАТЫСУШЫЛАРДЫҢ БЕЙНЕСІ



Дереккөз: «Еңбек нарығы» АЖ

«АЛҒАШҚЫ ЖҰМЫС ОРНЫ»: ТҮЛЕКТЕРГЕ ҚАЛАЙ ЖҰМЫС ТАБУҒА БОЛАДЫ

Қостанай облысының қатысушылары жобаның не бергені және оның қалай жұмыс істейтіні туралы айтып берді. Динара Даниярова 2020 жылы Рудный индустриалдық институтын бітірді. Динара айтқандай, ол өз бетінше жұмыс табуға тырысты, бірақ барлық жерде жұмыс тәжірибесін талап етті.

«Маған бос орындар жоқ деп жауап берді. Үмітсіздіктен мен аудандық жұмыспен қамту орталығына жүгіндім, онда маған «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау инженері» мамандығы бойынша оқу орталығында жұмыс ұсынылды. Алдымен тағылымдамадан өтуім керек болды, оның барысында мен оқудан өтіп, жұмыстың мәнін ұғындым, содан кейін менімен шарт жасасты. Егер маған жұмыспен қамту орталығында көмектеспесе, жағдай қалай боларын білмеймін, мен ұзақ уақыт бойы жұмыс іздеп жүрер едім деп ойлаймын. Бақытыма орай, менің алғашқы жұмыс орным менің барлық күткенімнен асып түсті, мен мемлекеттен жақсы қолдау алдым және болашаққа жақсы бастама алу мүмкіндігіне ие болдым» – деп бөлісті Динара.

Жобаның тағы бір қатысушысы - Қостанай облысы Восточное ауылының тұрғыны Алена Куровская. Қостанай тұрмыстық сервис колледжін "тігінші" мамандығы бойынша бітірген Алена да тәжірибесінің жоқтығынан өз бетінше жұмысқа орналасуда қиындықтарға тап болды. Көмек жергілікті жұмыспен қамту орталығынан келді.

«10 күннің ішінде мені ательеге жұмыс істеуге орналастырды. Қуанышыма шек болмады, мен оқу бітіргеннен кейін бірнеше ай бойы жұмыс таба алмай жүрдім. Мұнда маған тәжірибе жинауға, ең қиын жұмысты бастауға, өз ісінің шеберлерінен үйренуге мүмкіндік туды. Мен киім жөндеумен де, тігумен де айналысамын. Клиенттер маған сенеді және бұл өте құнды», - деді Алена.

Дереккөздер: informburo.kz

Жалпы, 2017-2020 жылдарға арналған «Еңбек» Бағдарламасын іске асыруды талдау іске асырылып жатқан белсенді шаралар міндеттердің кең ауқымын шешетінін көрсетті. Оқыту, жұмысқа орналастыру, кәсіпкерлікті дамыту және жұмыс күші тапшы өңірлерге қоныс аудару жөніндегі шаралар жұмыссыздықтың өсуін ұстап қалумен қатар, халықтың табысын арттыруға ықпал етеді.

Сонымен қатар, оң нәтижелерге қарамастан, алдағы кезеңге арналған Бағдарламаны жетілдіру бойынша елеулі әлеует бар.

Халықаралық сарапшылардың пікірінше, Бағдарламаның нысаналы индикаторлары қайта қарауды талап етеді, өйткені олар тым ортақ болып табылады және оларға Бағдарламадан басқа көптеген факторлар әсер етеді

Мысалы, «2021 жылға қарай жұмыс күшінің құрамындағы негізгі, орта, жалпы және бастауыш білімі бар еңбек ресурстарының үлесі 20%-дан аспайды» нысаналы индикаторына білім беру саласында жүргізіліп жатқан саясат және азаматтарды колледждер мен жоғары оқу орындарында кәсіптік оқытумен жоспарлы қамту әсер етеді.

“ “ *Бағдарламада тым жалпы және мемлекеттік бағдарламаның әрекетіне тікелей байланысты емес жалпы нысаналы индикаторлар ғана бар және олардың негізінде Бағдарламаның өзінің әсерін бағалау өте қиын. Мысалы, жұмыссыздықтың жалпы деңгейі бірнеше факторларға, негізінен экономиканың жағдайына байланысты.*

Леонид Андреев,
халықаралық консультант,
Халықаралық еңбек ұйымы

Сондай-ақ, «Еңбек» жаңа Бағдарламасында нысаналы топтарға көбірек көңіл бөлінуге тиіс, яғни жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары нысаналы топтардың мұқтаждықтары үшін әзірленуге тиіс. ЭЫДҰ халықаралық сарапшылары сондай-ақ жоғары білікті қатысушылардың шамадан тыс өкілдігі бар, ал атаулылығының жеткіліксіздігі жүйе ауыртпалық пен алмастыру әсерін жасауға бейім екенін білдіретін проблеманы білдіретін халықтың неғұрлым мұқтаж санаттарын жұмыспен қамтуға жәрдемдесуде көмек алу мүмкіндіктерінде эксклюзияға немесе шектеулерге алып келетін бағдарламаға қатысуға іріктеудің ауқымды өлшемшарттарының болуын атап көрсетеді.⁴ Сонымен, қазіргі уақытта бағдарламаның өлшемшарттары мақсатты топтардың тұрғылықты жері, жынысы, жұмыс тәжірибесі, біліктілігі және т.б. сияқты ерекшеліктерін ескермейді.

Сондай-ақ, жұмыссыздарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу кезінде олардың жеке қажеттіліктері мен жұмыс тәжірибесі, мамандығы, жұмыс іздеу ұзақтығы сияқты ерекшеліктерін ескеру қажет. Мысалы, бәріне оқу қажет емес, бірақ жұмыс іздеуде жан-жақты қолдау қажет.

“ “ *«Еңбек» Бағдарламасының қызметіне басшылықты жақсарту неғұрлым сапалы қызметтер мен жәрдемақыларды шығынсыз тәсілмен ұсынуға мүмкіндік беруі мүмкін. Мысалы, адамға бағытталған бірыңғай тәсіл «Еңбек» тиімділігін айтарлықтай арттыра алар еді. Бенефициарлар үшін әкімшілік жұмыстың ауыр ауыртпалығы күрделі мәселе болып табылады. Тұтастай алғанда, қызметтер адамға бағытталған емес және бенефициарлар көбінесе бағдарламалар аясында пайда табу үшін бірқатар маңызды қадамдар жасауға және көптеген мекемелермен жұмыс істеуге мәжбүр. Сонымен қатар, ЕХӘҚМ Бағдарламаны жалпы үйлестіруге жауап береді, шамамен 450 құрылымдық бөлімше оны басқаруға, үйлестіруге және іске асыруға қатысады. Бағдарламаларды басқаруды рационализациялау, нақты рөлдерді белгілеу, сондай-ақ үйлестіру және байланыс арналары жәрдемақылар мен қызметтердің жалпы деңгейін жоғарылатуда маңызды рөл атқара алады.*

Паскаль Шницер,
Дүниежүзілік банктің Әлеуметтік қорғау
және жұмысқа орналастыру
департаментінің экономисі

Халықаралық сарапшылар жақсы нәтижелерге қол жеткізу үшін бенефициарлар үшін қандай қолдау құралдары неғұрлым тиімді болып табылатынын және оларды қалай жақсартуға болатынын түсіну үшін «Еңбек» бағдарламасын мониторингтеу мен бағалаудың тиісті жүйесін құру қажеттігін де атап өтті.

“ “ *Тиісті мониторинг пен бағалау (ЖАО) жүйелерінің жоқтығын ескере отырып, «Еңбек» құралдарының тиімділігі туралы өте аз мәлімет бар. Бұдан әрі қандай шаралар пәрменді, қайсысы неғұрлым үнемді және оларды әзірлеу мен іске асыруды қалай жақсартуға болатынын жақсы түсіну үшін ЖАО-ның тиімді жүйесін және Ұлттық жобалар құрылымына (Enbek 2.0-ді қоса алғанда) дәл бағалауды енгізу аса маңызды болады.*

Паскаль Шницер,
Дүниежүзілік банктің Әлеуметтік қорғау
және жұмысқа орналастыру
департаментінің экономисі

⁴ Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021.

Бұдан басқа, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді саясатына арналған бюджетті ұлғайтуды көздеу және барлық қатысушылардың қажеттіліктерін толық көлемде қанағаттандыру үшін олардың атаулылығын қамтамасыз ету ұсынылады.

““ Халықаралық стандарттар бойынша «Еңбек» шығындары төмен және көптеген бенефициарлар арасында бөлінеді. Жәрдемақы деңгейі мен көрсетілетін қызметтердің сапасы қажеттіліктерге сәйкес болуын қамтамасыз ету үшін қосымша шығындар қажет болуы мүмкін.

«Еңбекке» ресурстарды бөлу және бағдарламаны әзірлеудің кейбір ерекшеліктері оңтайлы

болмауы мүмкін - ЭЫДҰ елдерінің әдеттегі практикасына қарағанда шығындардың басым бөлігі бастапқы іс-шараларға жұмсалады, ал дағдыларды дамытуға, жұмыс орындарын құруға немесе жұмыспен қамтуды ынталандыруға қаражат аз бөлінеді. Халықаралық және Ұлттық деректерді негізге ала отырып, «Еңбек» іс-шараларының ағымдағы бөлінуін қайта бағалау және оларды әзірлеуді жақсарту маңызды артықшылықтарға ие болуы мүмкін.

**Паскаль Шницер,
Дүниежүзілік банктің Әлеуметтік қорғау
және жұмысқа орналастыру
департаментінің экономисі**

ТАРАУ 4

АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ: «МАМАНДЫҚТАН» «ДАҒДЫЛАРҒА»



- Қазақстанда **адам капитал ұлттық жиынтық байлықтың 42%**-ын ғана құрайды, табысы жоғары елдерде – 70%
- ДЭФ сауалнамасына сәйкес алдағы бес жылда бүгінгі қызметкерлердің **негізгі дағдыларының 40%-ы өзгереді, ал әрбір екінші қызметкер қайта даярлаудан** өтуге мәжбүр болады
- Әлем елдері еңбек нарығында адамдарды бейімдеудің және оларға сұраныстың артуының негізі болып табылатын **дағдыларды өмір бойы дамытудың** (lifelong learning) **жаңа үлгісіне** көшуі тиіс
- Қазақстанда **жыл сайын** орташа есеппен **жұмыспен қамтылғандардың тек 5%-ы ғана кәсіби біліктілігін арттырады**, 2009-2019 жж. өз жұмысшыларына оқуды ұсынған ірі фирмалардың (100+) үлесі **51%-дан 42%-ға дейін төмендеді**
- Қазақстанда қазіргі қызметкерлер **ЭЫДҰ елдерінің орташа деңгейдегі дағдыларына** ие болған жағдайда жылына **\$24 млрд. артық табыс табатын еді**
- 25-65 жастағы **ересек адамдардың 95%-ы оқуға қатысқысы келмейді**, ЭЫДҰ елдерінде орташа есеппен 77%
- Ересек адамдардың **26%-ы жұмыстарында қолдары мүлде босайтындықтарын** айтса, ал **25%-ы қосымша оқуға қаржылық мүмкіндіктерінің жоқтығын** мәлімдеді
- Қайтадан жаңа мамандық алудың және кәсіби біліктілікті арттырудың жеделдігін қамтамасыз ету үшін **оқытудың барынша икемді және шығынды аз қажет ететін түрлері** қажет
- 2021 жылғы шілдеде еңбек нарығында сұранысқа ие дағдыларға **онлайн режимде қысқа мерзімді оқытудың Жалпыұлттық порталы** іске қосылды (skills.enbek.kz)

Жаһандану, технологиялардың қарқынды дамуы, демографиялық өзгерістер, тауарлар мен қызметтердің сапасына қойылатын талаптардың күшеюі жағдайында елдер өндіргіш күштерді дамытудың жаңа кезеңіне: шикізат компоненті мен машина жабдықтары басты рөл атқарған кезеңнен инновациялар мен аса зиятты технологияларға басты рөл берілетін кезеңге көшуге тырысады. Бұл кезеңде **елдің жаһандық бәсекеге қабілеттілігі**, бірінші кезекте, озық технологиялық шешімдерді енгізу үшін қажетті **қазіргі заманғы құзыреттері бар азаматтарға** байланысты болады. Сондықтан, құзыреттер мен адами капиталды дамыту саласындағы дұрыс саясат қоғамдық әл-ауқат пен экономиканың өсуін қамтамасыз ету үшін одан да маңызды бола түседі.

Табыс деңгейі және экономиканың күрделілігі жоғары елдерде адами капитал жиынтық ұлттық байлықтың негізгі үлесін (70%) алып отыр. Бұл елдердегі қызметкерлердің 25% - дан астамы белгісіздік жағдайында жұмыс істей алатын және импровизация мен шығармашылықты қажет ететін күрделі талдамалық тапсырмаларды орындай алатын "Білім" деп аталатын санаттағы мамандықтар бойынша жұмыс істейді.

Қазақстанда **адами капитал жиынтық ұлттық байлықтың 42% - ын ғана құрайды**, мұны табысы төмен елдердің деңгейімен салыстыруға болады (4.1-сурет), бұл ретте «білім экономикасы» саласында еңбек етушілердің тек 11% - ы ғана жұмыс істейді.

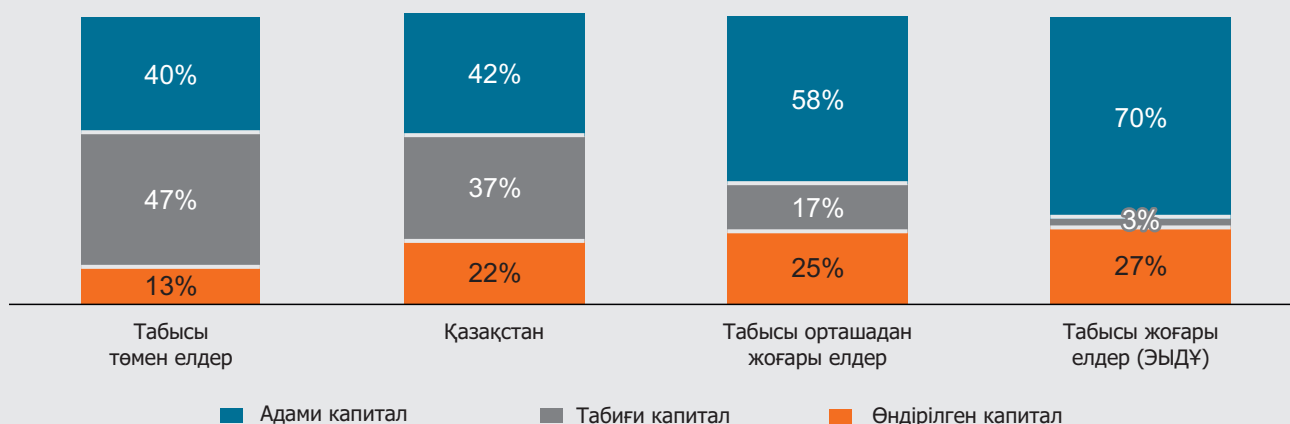
Осылайша, елдің одан әрі дамуының басты шарты сапалы және өнімді жұмыс орындарын құру ғана емес, сонымен қатар оларды қажетті құзыреттермен толтыру үшін, күнделікті және шығармашылық міндеттерді орындауға, инновациялық идеяларды тудыруға және енгізуге қабілетті еңбек ресурстарының жеткілікті санының болуы болып табылады.

Экономиканың кадрларға сұранысы мен кадрлар даярлау жүйесі арасында тығыз байланыс орнатудың басымдығы бастапқы нүкте болып табылады

Елдің көлемін ескере отырып, Қазақстанда азаматтарға ресми білім беруді ұсынатын оқу орындарының саны салыстырмалы түрде жоғары: 774 колледж (57% мемлекеттік) және 129 ЖОО¹. Олардың көптігіне байланысты оқу орындары қазіргі заманғы өндірістің қажеттіліктеріне қарай материалдық-техникалық базаны жаңарту үшін жеткілікті қаржыландыру ала алмайды. Бұдан басқа, өңір шегінде оқу орындарында кадрлар даярлау бір мамандықтар бойынша жүзеге асырылады. Мысалы, Алматы облысы колледждерінің 26%-ы «Дәнекерлеу ісі» мамандығы бойынша білім береді.

Жыл сайын орта есеппен 225 мың адам лайықты еңбекақы төлеумен өнімді жұмыспен

4.1-СУРЕТ. ЖАЛПЫ ҰЛТТЫҚ БАЙЛЫҚТАҒЫ КАПИТАЛДЫҢ ӘРТҮРЛІ ТҮРЛЕРІНІҢ ҮЛЕСІ, 2014 Ж.



Дереккөз: Дүниежүзілік банк. Қазақстанда адами капиталды дамытудың тең мүмкіндіктері, 2021 ж.

¹ ҚР СЖЖРА ҰСБ, 2020/2021 оқу жылының басында

қамтамасыз етуі тиіс кәсіптік білім алғаннан кейін еңбек нарығына шығады, көбінесе білімнің төмен сапасына байланысты олардың жұмысқа орналасу келешегі шектеулі.

““ *Іс жүзінде жұмысқа қабылданбаудың себебі болып табылатын жұмыс тәжірибесі емес, сапалы білімнің болмауы.*

**Олжас Құдайбергенов,
CSI Group аға серіктесі**

Жыл сайын орта есеппен 70 мыңнан астам түлек жұмыспен қамтылмай қалады, **жұмысқа орналасқан түлектердің 40,1%-ы мамандығы бойынша жұмыс істемейді**², ал жоғары білімі бар тіркелген жас жұмыссыздардың 23%-ы біліктілігі төмен жұмысқа орналасты.

Еңбек нарығындағы осындай теңгерімсіздіктің болуы себептерінің бірі **кәсіптік бағдар берудің тиімді жүйесінің болмауы** болып табылады. Жастардың еңбек нарығындағы үрдістер, сұранысқа ие мамандықтар туралы жеткілікті ақпараты болмағандықтан, көзқарастары көбінесе бейресми мәліметтер мен жеке теріс түсініктерге негізделген туыстары мен достарының пікіріне сүйенуден басқа амалы жоқ. **Мамандық таңдауда жастар арасынан әр төртінші адамға ата-аналары әсер етті (23,7%)**, тағы 6,4 %-ы оқу гранттарының болуына, 4%-ы - достарының ұсыныстарына сүйенді. Яғни, жұмыс істейтін және оқитын жастардың үштен бірінен астамы өз мамандығын өздері таңдамаған.²

Бұдан басқа, Қазақстанда жоғары жалақымен, кеңседегі тұрақты жұмысымен орайластырылатын жоғары біліммен салыстырғанда ТЖКБ-ның тартымсыздығы сақталып отыр. 2021 жылы GorodRabot.kz. бос жұмыс орындарын іздеу жүйесі жүргізген сауалнамаға сәйкес қазақстандық ата-аналардың көпшілігі балаларының өз бизнестерін ашқанын және қаржылық жағынан тәуелсіз болғанын немесе IT, медицина, мемлекеттік қызмет, білім беру және қаржы саласында жұмыс істегенін қалайды, респонденттердің **тек 7%-ы өз балалары үшін жұмыс мамандығын қалайды**. Бұл ретте ресми статистика деректері бойынша жұмысшы кәсіптері бойынша жалақы қалған кәсіптер бойынша жалақы деңгейінен бірнеше есе жоғары.

Осыған байланысты білім беру жүйесінде **гуманитарлық бағытқа қарай «қисаю»** орын алады. Техникалық мамандықтар бойынша гранттар саны жыл сайын артып келе жатқанына қарамастан, жастар әлі де дайындықтың басқа бағыттарын таңдайды және тіпті оқу ақысын да төлеуге дайын. 2020 жылы ЖОО түлектерінің 72%-ы және колледж түлектерінің 50%-ы гуманитарлық және әлеуметтік ғылымдар, медицина, білім беру, өнер, экономика және қызмет саласындағы мамандықтар бойынша оқуды аяқтады.

Нәтижесінде азаматтар «өз қалауы бойынша» емес мамандықты таңдап, мамандығы бойынша жұмыс істей алмай, өз әлеуетін толық іске асыра алмайды, алған дағдылары мен білімдері уақыт өте ескіреді және олар еңбек нарығында бәсекеге қабілетсіз болып қалады.

““ *Әдетте, жастар жұмыспен қамту орталықтарына бармайды, ата-аналарына, таныстарына және т.б. жүгінеді, ата-аналары баланы қай жерге болсын жұмысқа орналастыру үшін барлығына телефон шалады. Адам талантты болуы мүмкін, бірақ оны, мысалы, жеткізуші ретінде жұмысқа орналастырады, өйткені ата-анасы соны жөн көрді, ал ол өзі қайда барарын білмейді. Біз адамдарды жұмысқа орналастырғанда, олардың көпшілігі мамандық бойынша жұмыс істемейді, өз әлеуетін толық іске асыра алмайды, соңында олар моральдық жағынан зардап шегеді және бұл жағдайда қоғамға зиян келтіріледі.*

Лайықты еңбек деп аталатын ұғым бар және еңбек нарығының басты өлшемшарттарының бірі халықты өнімді еңбекпен қамтамасыз ету болып табылады. Бұл өнімді еңбек нені білдіреді? Онда әрбір адамның әлеуетін барынша тиімді пайдалану үшін тетік, жағдай жасалғанын білдіреді. Егер сіздің алған біліміңіз жұмыс орнында талап етілсе, сіз өзіңізді 100% жүзеге асыра аласыз. Егер сіз алған мамандығыңыз бойынша жұмыс орнында өз әлеуетіңізді жүзеге асыра алсаңыз, онда сіздің лайықты жалақы талап етуге құқығыңыз бар. Егер сіз 100%-ға жұмыс істей алмайтын жұмысқа орналассаңыз, онда сіз кез-келген жалақыға келісесіз. Еңбек нарығының жақсы инфрақұрылымының болуы мұндай ауытқулардың шешімі болуы мүмкін, сондықтан еңбек нарығын одан әрі жетілдіруге көп көңіл бөлу керек.

**Жақсыбек Күлекеев,
"ҚазМұнайГаз" ҰК АҚ
басқарма Төрағасының кеңесшісі**

² Жастар туралы Ұлттық баяндама, 2020 ж.

Еңбек нарығының қажеттіліктері мен азаматтардың қалауы арасындағы алшақтықты қысқартуда **кәсіби бағдарлаудың тиімді жүйесі** шешуші рөл атқарады, ол **кез-келген жастағы және өмірінің кез-келген сәтінде азаматтарға** өз қабілеттерін, құзыреттері мен мүдделерін анықтауға; білім беру, оқыту және кәсіби қызмет саласында саналы шешімдер қабылдауға; және осы қабілеттер мен біліктер алынатын және / немесе қолданылатын оқытуда, жұмыста және басқа да мақсаттарда өзінің жеке өмір жолын басқаруға мүмкіндік беретін бірқатар іс-шаралар ретінде анықталады.³ Осылайша, ойынды және түсінікті түрде мамандықтармен алғашқы танысу болатын бастауыш сыныптардан ерте кәсіптік бағдарлау да, мансапты ауыстыруды, жаңа дағдыларды игеруді және сәтті жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттыруды қалайтын ересек тұрғындарды кәсіптік бағдарлау да маңызды болып табылады.

“*Еңбек нарығы үйлесімді болуы үшін, нәтижесінде өнімді жұмыспен қамтылу болып, дағдылар дәл сол жерде қалана бастағандай, балалар мен білім беру жүйесін осы еңбек нарығына жақындату қажет. Мысалы, Германияда кәсіптік бағдар беру жүйесі балабақшадан басталады.*

**Саясат Нұрбек,
BTS Education бас директоры**

Кәсіптік бағдарлау жүйесінің құрамдас бөлігі еңбек нарығының жай-күйі мен даму келешегі, кәсіптер мен мамандықтардың ерекшеліктері, болашақ кәсіптің жеке тұлғаға қоятын талаптары, еңбек жағдайлары мен режимі, жұмысқа орналасу және білім алу мүмкіндіктері туралы өзекті ақпаратты ұсыну тәсілі ретінде **кәсіби ақпараттандыру** болып табылады. Бұл ақпарат әсіресе коронакризистің әсерінен болып жатқан өзгерістер жағдайында, дағдыларға қойылатын талаптар геометриялық прогрессияда күшейген кезде маңызды.

Осындай ақпаратты дайындау үшін маңызды аспект және **еңбек нарығындағы теңгерімге қол жеткізу жолындағы бірінші элемент** сандық

және сапалық тәсілдерді үйлестіре отырып, еңбек ресурстары мен құзыреттерге қажеттілікті бағалау және болжау құралдарын жетілдіру болып табылады.

Біз 5 немесе 10 жылдан кейін елімізге қандай мамандар қажет екенін түсінуіміз керек. Бұл мамандар қандай дағдылар мен құзыреттерге ие болуы керек?

Бұл сұрақтарға жауап беру үшін ЕХӘҚМ ЕРДО-мен бірлесіп **Еңбек ресурстарын болжаудың ұлттық жүйесін** дамыту бойынша жұмыс жүргізіп жатыр, оның шеңберінде елдегі демографиялық үрдістерді айқындау үшін кадрларға қажеттіліктің қысқа мерзімді (бір жыл), орта мерзімді (бес жыл) болжамдары және ұзақ мерзімді (2050 жылға дейін) болжамы көзделген.

Болжау нәтижелері туралы толығырақ ақпарат 6-тарауда келтірілген.

Сондай-ақ, өткен жылы Халықаралық еңбек ұйымының әдіснамалық базасына негізделген форсайт тәсілін пайдалана отырып, жаңа мамандықтар мен құзыреттердің Атласы әзірленді. 9 басым салаларды талдау алдағы 5-10 жылда 239 жаңа, 95 өзгеретін және 129 жойылып бара жатқан мамандықты анықтады (4.2-сурет).

Болашақта қандай мамандар қажет болатындығын анықтай отырып, олардың **білім берудің барлық деңгейлерінде сапалы дайындығын** қамтамасыз ету қажет, бұл нәтижелі жұмыспен қамтудың маңызды шарты болып табылады.

Дүниежүзілік Банктің⁴ таяудағы сауалнамаларына сәйкес Қазақстанның өндірістік кәсіпорындарының 14% - ы және қызмет көрсету саласы кәсіпорындарының 16% - ы **біліктілігі төмен жұмыс күші өнімділікті арттыру жолындағы негізгі кедергі болып табылатынын** атап өтті. Көптеген салаларда технологиялық даму адам ресурстарын дамытудан едәуір алда келеді. Көптеген жұмыс берушілер тиісті дағдылары бар қажет-

3 ЕҚБ. Кәсіптік бағдар берудегі халықаралық үрдістер мен инновациялар, 2020 ж.

4 Дүниежүзілік банк. Қазақстанда адами капиталды дамытудың тең мүмкіндіктері, 2021 ж.

4.2- СУРЕТ. ЖАҢА МАМАНДЫҚТАР МЕН ҚҰЗЫРЕТТЕРДІҢ АТЛАСЫ

Салалар

- Тау-кен металлургия кешені
- Мұнай және газ
- Ауыл шаруашылығы
- Көлік және логистика
- Машина жасау
- Ақпараттық технологиялар
- Энергетика
- Туризм
- Құрылыс

239

жаңа мамандықтар

әлі ресми түрде жоқ, бірақ жақын арада пайда болу ықтималдығы жоғары

95

өзгеретін мамандықтар

қазіргі уақытта сұранысқа ие, бірақ олардың өзектілігін сақтау үшін мамандар жаңа техниканы, саладағы жаңа тәуекелдер мен мүмкіндіктерді қажет ететін жаңа дағдыларды игеруі керек

129

жойылып бара жатқан мамандықтар

жоғалу себептерінің бірі автоматтандыру және цифрландыру болып табылады

Мысалдар

- Экотехнолог
- «Ақылды үй» жобалаушысы
- Робототехниканың инженер-технологы
- Мұнай-газ саласындағы инженер-талдаушы
- Экожүйенің АТ сәулетшісі

- Сандық картограф
- Поездарды қашықтықтан басқару операторы
- Құрылыстағы аддитивті өндіріс операторы

- Таңбалаушы
- Құрылыс суретшілері
- Колл-орталығының операторы
- Қойманың есепке алушысы

Дереккөз: www.enbek.kz/atlas

ті жұмысшыларды іздеуде қиындықтарға тап болады, сондықтан кадрларды өз бетінше оқытуға немесе шетелдік жұмыс күшін тартуға мәжбүр болады, ал азаматтар жұмысқа орналасуда кедергілерге тап болады. Мұндай жағдай **Қазақстандағы болашақ кадрларды даярлаудың қолданыстағы жүйесі**, ең алдымен, **бизнестің** дағдылары мен құзыреттеріне қойылатын **талаптарына емес**, оқу орындарының білім беру инфрақұрылымының мүмкіндіктеріне бағдарланғанын растайды.

“ “ Қазіргі уақытта барлық АКТ мамандықтары бойынша тапшылық бар. Бұл жұмысқа қабылданған сәттен бастап командаға оқусыз қосуға болатын біліктіліктің нақты деңгейі жоғары АКТ мамандарының жетіспеушілігін білдіреді. Әр түрлі дипломдары бар, бірақ өз біліктіліктерін іс жүзінде дәлелдей алмайтын мамандар көп. Ірі ком-

паниялар көп уақытты оқытуға және ізденушілер нарығындағы іріктеуге жұмсайды. Бұл процесс тұрақты және компания басшылығының назарын аудартады.

Компаниялар өндіріске арналған ақпараттық жүйелерді сатып алғанда, өндірушілерден жыл сайынғы техникалық қолдауды сатып алуға мәжбүр болады (бағдарламаның бастапқы құнының 20-40%) және 2-3 инженерді дайындауға 20-30 мың доллар жұмсайды. Нәтижесінде IBM, HP, SAP сияқты өндіруші компанияларға Қазақстан бюджетінен миллиардтаған доллар төлейміз. Мұның бәрі білікті АКТ инженерлерінің болмауына байланысты. Қазіргі уақытта ҚР-да кадрларды іріктеу проблемасын шешуді ұсынатын пәрменді жүйе жоқ.

Жоламан Увалеев,
"IT QCC" ЖШС Сертификаттау
орталығының жетекшісі



Бүгінгі таңда жаңа қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде көлік-логистика саласында бірнеше негізгі кедергілер бар. Олардың негізгілері - қызметкерлердің кәсіби біліктерінің, білімдері мен дағдыларының жеткіліксіздігі, талап етілетін кәсіби орындарда, жұмыс орындарында жұмыс тәжірибесінің болмауы. Сұранысқа ие лауазымдық орындар бойынша айқындықтың және жалпы біліктілік талаптарының болмауы. Ізденушінің алдыңғы жұмыс берушілерінің ұсынымдары тәртібінің, тетіктерінің болмауы, біліктілігі, құзыреттілігі туралы растайтын құжаттардың (сертификаттар, куәліктер және т.б.) сенімсіздігі.

Ерлан Абсатов,
"KAZLOGISTICS" Қазақстан Көлік қызметкерлері одағының бас директоры



Мәселе нарықта жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес келетін қызметкерлер жоқтығында, яғни жұмыс беруші оқуға уақыт та, қаржы қаражатын да жұмсағысы келмейді, ол дайын кадрларды тапқысы келеді.

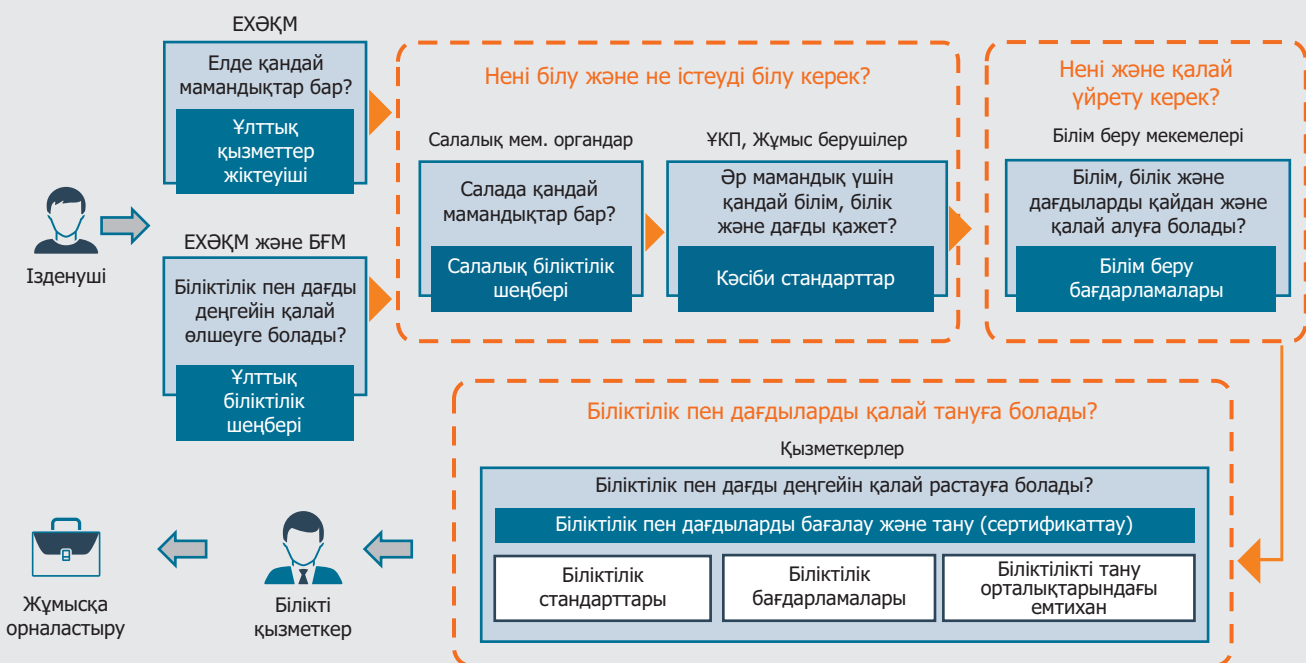
Айдана Тоғызбаева,
ҚР "Атамекен" ҰКП жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі департаментінің директоры

Белгіленген проблемаларды шешу мақсатында Үкімет білім беру мазмұнының еңбек нарығындағы Дағдылар мен құзыреттерге қойылатын тез өзгертін талаптарға сәйкестігін қамтамасыз ететін, **еңбек нарығының кадрлар даярлау жүйесімен байланысының екінші элементі - Ұлттық біліктілік жүйесін** (ҰБЖ) енгізу бойынша белсенді жұмыс жүргізуде.

Қазақстанда ҰБЖ әзірлеу бойынша жұмыс 2012 жылы басталды және іс жүзінде оның табысты жұмыс істеуі үшін негіз жасалды, қажетті әдістемелік және нормативтік құжаттар қалыптастырылды.

ҰБЖ ерекше кеңістік бөлуді және білім беру мен еңбек қызметі салаларының өзара іс-қимылын қамтамасыз етуді білдіреді. Ол оқыту сатыларын салыстыруға, білім беру бағдарламаларының практикалығын бағалауға, білім беруде қоғамдық-кәсіби аккредиттеу мен сараптама жүргізуге мүмкіндік береді. Сондай-ақ, ҰБЖ еңбек нарығын халықаралық тәжірибені (әртүрлі білім беру жүйелерінде алынған біліктіліктерді салыстыру және тану) ескере отырып, білікті кадрлармен толтыру үшін алғышарттарды айқындайды (қызметкерлерді және жұмыс орындарын сертификаттау (аттестаттау) тұрғысынан экономикалық қызмет түрлері

4.3-СУРЕТ. ҰЛТТЫҚ БІЛІКТІЛІК ЖҮЙЕСІНІҢ ЭЛЕМЕНТТЕРІ



ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ БІЛІКТІЛІК ЖҮЙЕСІНІҢ ЭЛЕМЕНТТЕРІ

- **Ұлттық біліктілік шеңбері** (ҰБШ) практикалық тәжірибесі бар бастауыш білім беруден бастап жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруге дейінгі кәсіптік қызметтің жалпы сипаттамаларын сипаттай отырып, біліктіліктің 8 деңгейі бойынша елдің барлық еңбек ресурстарын ретке келтірген бірыңғай шкала болып табылады. ҰБШ әртүрлі біліктіліктердің салыстырмалылығын және бір деңгейден екінші деңгейге қалай өтуге болатындығын көрсетеді.
- **Салалық біліктілік шеңберлері** (СБШ) орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және әрбір сала үшін жеке пайдаланылатын білімнің, білік және құзыреттердің сипатына қарай нақты кәсіптер мен біліктілік деңгейлері арасындағы байланысты қамтамасыз етеді. Қазіргі таңда Қазақстанда 36 салалық біліктілік шеңбері әзірленіп, бекітілді.
- **Кәсіби стандарттар** (КС) бизнестен мамандар даярлауға арналған өз алдына техникалық тапсырма болып табылады және нақты кәсіптер бойынша білімнің, дағдылар мен құзыреттердің толық жиынтығын айқындайды. Бүгінгі таңда 589 кәсіби стандарт әзірленді және бекітілді, олар бүкіл ел бойынша 2689 кәсіпті және экономикалық қызмет түрлерінің 26,8 - ын қамтиды.
- **Білім беру бағдарламалары** - кәсіптік стандарттар негізінде өзектендірілуі тиіс белгілі бір деңгейдегі үлгілік оқу жоспарлары мен даярлау бағыттары, бұл білім беру мен білім беру процесі мазмұнының экономика қажеттіліктеріне сәйкес келуінің негізгі шарты болып табылады.
- **Сертификаттау және біліктілікті тану** – жұмыс берушілер тарапынан ресми, сондай-ақ бейресми, ақпараттық білім беру сапасын тәуелсіз бағалау. Сәйкестік сертификаты жұмыс берушіге оның иесі қажетті біліктер мен дағдыларды толық меңгергені туралы сигнал ретінде қызмет етеді.
- **Біліктілік стандарты** - белгілі бір жабдықты/құралдарды пайдалана отырып, белгілі бір жағдайларда жұмысты қауіпсіз орындау үшін қажетті білімге, тәжірибеге, білім мен дағдыларға қойылатын, орындалуы қызметкердің біліктілігін немесе дағдыларын растау үшін негіз болып табылатын талаптарды сипаттайтын регламент.
- **Біліктілік бағдарламасы** - белгілі бір жабдықты/ құралдарды пайдалана отырып, белгілі бір жағдайларда білім мен дағдыларды қолдануға қойылатын біліктілік стандартының талаптарына қызметкердің сәйкестігін бағалау үшін пайдаланылатын тапсырмалар кешені.

Көптеген зерттеулер көрсеткендей, еңбек нарығында жұмыс берушілермен танылған біліктілікті растау құжаты бар мамандар неғұрлым тез және сапалы жұмысқа орналасуға, неғұрлым жоғары жалақыға және ел мен аймақ ішінде неғұрлым икемді еңбек ұтқырлығына сенім арта алады. Мәселен, АҚШ-та 2018 жылы лицензиясы немесе сертификаты бар халық арасындағы жұмыссыздық деңгейі 2%-ды құрады, бұл лицензиясыз және сертификаттаусыз халықпен салыстырғанда екі есе төмен (4,5%).⁵ Сонымен қатар, зерттеушілердің пікірінше, лицензияланбаған жұмысшылардың жалақысы білім, дайындық және тәжірибе деңгейі ұқсас лицензияланған қызметкерлерге қарағанда 10-15% төмен.⁶

⁵ U.S. Bureau of Labor Statistics. Monthly labor review:

Professional certifications and occupational licenses: evidence from the Current Population Survey (2019)

⁶ House, White. «Occupational licensing: A framework for policymakers», 2015 г.

бойынша кәсіби бейіндерді сипаттауға мүмкіндік береді).

ҰБЖ-ны әзірлеу **мүдделі тараптардың белсенді қатысуын** талап етеді, өйткені әлеуметтік әріптестер әртүрлі біліктіліктер мен кәсіптер үшін қандай құзыреттер талап етілетіні туралы толық ақпарат беруі тиіс. Жұмыс берушілер әзірлеген кәсіптік стандарттар білім беру бағдарламалары мен кәсіптік даярлау бағдарламаларының сапасын жақсартуға, бейресми оқыту мен жұмыс орнында оқытуды тануға ықпал етеді.

ҰБЖ жүйесінің соңғы элементі еңбек нарығындағы біліктілікті тану, яғни азаматтарды олардың еңбек нарығына дайындығы бойынша сертификаттау болып табылады. Еңбек ресурстарының біліктілігін бағалау және сертификаттау еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып жүргізілуге тиіс. Мысалы, Голландияда, Данияда бағалау салалық дағдылар кеңестері әзірлеген кәсіптік стандарттар негізінде жүргізіледі; Оңтүстік Кореяда - Еңбек министрлігінің біліктілік жүйесі шеңберінде бақылау; Сингапурда - жұмыс берушілердің өндірістік дағдылары жөніндегі кеңес біліктілігінің шеңбері негізінде жүргізіледі).⁷

Осылайша, еңбек саласы мен кәсіптік білім беру саласының, еңбек нарығы мен білім беру қызметтерінің өзара іс-қимылының, барабар нормативтік база, өзгеріп отырған экономикалық жағдайлардың сын-қатерлеріне жауап беретін жаңа құрылымдар құрудың жаңа тетігін құру алда тұр.

Ағымдағы жылы Дүниежүзілік Банктің «Еңбек дағдыларын дамыту және жұмыс орындарын ынталандыру» жобасы аяқталады, оның нәтижелері бойынша ҰБЖ-нің барлық қатысушыларын жалпы үйлестіруді және біліктілік саласында бірыңғай саясатты қалыптастыруды қамтамасыз етуге, біліктілікті растау тетігін тиімді енгізу үшін негіз ретінде «Кәсіптік біліктіліктер туралы» заңды қабылдауға бағытталған біліктіліктер жөніндегі ұлттық орган құру жоспарлануда.



Біз ҚР-дағы Ұлттық біліктілік жүйесін үйлестіруді жүргізетін және тұтастай алғанда елдегі біліктіліктің дамуына жауапты болатын белгілі бір өкілеттіктері және мемлекет тарапынан тиісті қаржыландыруы бар біліктілікті дамыту жөніндегі тәуелсіз орган құруды қолдаймыз.

**Лязат Шонаева,
ҚР "Атамекен" ҰКП Адами капиталды дамыту департаменті директорының орынбасары**

Қол жеткізілген нәтижелерге қарамастан, сарапшылар ҰБЖ әлі де бөлшектенгенін және толық көлемде пайдаланылмағанын атап өтті. Бұл еңбек нарығы мен білім беру жүйесі арасында тұрақты байланыс орнату мүмкіндіктерін шектейді.



Әзірленген кәсіптік стандарттар мен салалық біліктілік шеңберлері түрінде алынған нәтижелермен қатар, бұл қадамдар (біліктіліктер жөніндегі ұлттық органды құру, «Кәсіптік біліктіліктер туралы» заңды қабылдау және біліктілікті растау тетігін енгізу) Қазақстандағы ҰБЖ дамуының аса өзекті үш проблемасын шешуге көмектесуі тиіс:

- *ҰБЖ туралы ақпараттың жалпыға бірдей қолжетімділігін және оның барлық элементтері арасындағы өзара байланысты қамтамасыз ететін бірыңғай, өзектілендірілген, автоматтандырылған және интерактивті дерекқордың болмауы;*
- *көптеген салалардағы біліктілік мәселелері бойынша айқын «сала дауысының», сондай-ақ мемлекеттік органдарды, білім беру ұйымдарын, жұмыс берушілерді, салалық бірлестіктерді және т. б. қоса алғанда, ҰБЖ барлық қатысушыларының өзара іс-қимылының жолға қойылған және келісілген іс-қимылының болмауы;*
- *ақпараттың, білімнің жетіспеушілігі және жұмыс берушілер мен халық арасында ҰБЖ артықшылықтарын түсінудің болмауы.*

**Дамир Деминов,
Ernst & Young Kazakhstan LLP
Кеңес беру қызметтерінің директоры**

⁷ «Мамандарға біліктілікті растау мен берудің шетелдік және отандық жүйелеріне талдамалық шолу», ДБ және ҚР БҒМ «Техникалық және кәсіптік білім беруді жаңғырту» жобасы, 2013 ж.

ҰБЖ ҮЙЛЕСТІРУ ОРГАНДАРЫН ҚҰРУ: ЭСТОНИЯНЫҢ ТӘЖІРИБЕСІ

ЭЫДҰ-ға мүше көптеген елдер және басқа елдер өздерінің ұлттық біліктілік жүйелерін әзірлеу процесін қадағалау және үйлестіру үшін агенттіктер немесе техникалық органдар құрды.

Эстонияда кәсіби біліктілік жүйесін жеке заңды тұлға – Эстонияның біліктілік жөніндегі басқармасы (EQA) әзірлейді және басқарады. EQA 2001 жылы құзыреттілікке негізделген кәсіби біліктілік жүйесін дамыту үшін құрылды. 2010 жылы Білім министрлігінің шешімімен Біліктілік бойынша басқарма мүдделі тараптардың қатысуын және процестің ашықтығын қамтамасыз ету; Еуропада мақұлданған рефераттау процесінің сапасын қамтамасыз ететін қағидаттарды қолдану, сондай-ақ Эстониядағы біліктілік құрылымы және ондағы өзгерістер туралы барлық мүдделі тараптар мен жұртшылықты хабардар ету үшін ұлттық біліктілік шеңберінің үйлестіру орталығы ретінде тағайындалды.

EQA құзыреттер бойынша 14 салалық кеңестің жұмысын үйлестіреді және техникалық қолдау көрсетеді. Әдетте, құзыреттер бойынша салалық кеңестерде жұмыс берушілер ұйымдары, кәсіподақтар, кәсіптік қауымдастықтар, білім беру мекемелері мен оқу орындары және жауапты мемлекеттік мекемелер бар. Олар кәсіби стандарттарды дайындауға, өзгертуге, жаңартуға немесе бекітуге, сондай-ақ кәсіби біліктіліктерді ҰБЖ-не байланыстыру туралы шешімдер қабылдауға жауап береді.

Дереккөз: Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж.

Қазіргі уақытта әзірленген кәсіптік стандарттар бүкіл ел бойынша экономикалық қызмет түрлерінің тек 26,8%-ын ғана қамтиды

Бұл жұмыс берушілердің қажеттіліктерінен тыс қалған мамандықтар бойынша кадрлар даярлауды білдіреді.

Кәсіби стандартты әзірлеу қаржылық және еңбек шығындарын, келісу мен бекітудің күрделі процесін өту қажеттілігін болжайды, сондықтан КС көпшілігі мемлекет тарапынан және Дүниежүзілік Банктің «Еңбек дағдыларын дамыту және жұмыс орындарын ынталандыру» жобасының қаржылық қолдауымен әзірленді. Ал қаржыландыру болмаған кезде жұмыс берушілердің ҰБЖ-ін дамытуға қосқан үлесі жеткіліксіз және кадрларды даярлау сапасын арттыру процесін тежейді. COVID-19 пандемиясының аясында бұл жағдай одан әрі ушығып кетті, өйткені компаниялардың басымдықтары бизнесті сақтауға және жаңа жұмыс жағдайларына бейімделуге көшті, ал КС әзірлеу және жаңарту артта қалды. Нәтижесінде ағымдағы жылы бір ғана бастамашыл кәсіби стандарт әзірленді.



Жұмыс берушілер өкілдерінің көпшілігі КС не үшін қажет екенін, олардың әсері қандай және т.б. екенін түсінеді, бірақ барлық жұмыс берушілер КС әзірлеуге өздері бастамашылық етуге кіріскен жоқ, өйткені бұл қаржылық, еңбек шығындарына әкеледі, сондай-ақ мемлекеттік органдарды қоса алғанда, барлық мүдделі тараптармен әзірлеу және келісу процесінде оған едәуір уақыт бөлуді талап етеді.

Мысалы, КС әзірлеу кезінде келісу процесінде мемлекеттік орган әзірлеушілермен әрдайым келісе бермейтін жағдайлар болды, өйткені оның ҰБЖ туралы нақты түсінігі жоқ. КС және еңбек ресурстарына байланысты басқа да мәселелерді қарауға тиісті мемлекеттік органдардың жанындағы салалық комиссиялар туралы айтатын болсақ та, көптеген Министрліктерде олар іс жүзінде жоқ немесе жұмыс істемейді. Олар тек қағаз жүзінде болған және олардың отырыстарын өткізу қиынға соғатын жағдайлар болды, өйткені құрамды немесе басқа құжаттарды өзектендіру қажет, бұл көп уақытты қажет етеді, сол себептен әзірлеуші зардап шегеді.

Данияр Жұматаев,
ҚР "Атамекен" ҰКП адами капиталды дамыту департаментінің сарапшысы



Менің ойымша, бұл жағдайды жақсарту үшін, бірінші кезекте, БТБА-дан және БА-дан бірқалыпты көшу жөніндегі тетікті әзірлеу қажет, өйткені жұмыс берушілердің көбінде бүгінгі күні БТБА-ға және БА-ға жұмыскерлерге сыйақы беру жүйесі және персоналды басқарудың басқа да маңызды аспектілері байланыстырылғандықтан олар үшін бұл өте маңызды өзгеріс. Бұл ретте жұмыс берушілер БТБА және БА-мен салыстырғанда кәсіптік стандарттарды пайдаланудың артықшылықтарын сезінуі үшін барынша "жіксіз" көшу маңызды.

Екіншіден, жұмыс берушілерді кәсіптік стандарттарды әзірлеуге тарту жөнінде белсенді ақпараттық жұмыс жүргізу қажет, сонда олар өзіндік атқарым ретінде қабылданады және персоналды басқару жүйелеріне неғұрлым белсенді түрде интеграцияланатын болады.

Үшіншіден, жұмыс берушілер мен жұмыскерлер үшін ҰБЖ жүйесіне, атап айтқанда, біліктілікті растауға қатысу бойынша ынталандыру шараларын енгізу қажет.

Дамир Деминов,
Ernst & Young Kazakhstan LLP
кеңес беру қызметтерінің директоры

Кәсіби стандарттарды әзірлеуден басқа, бизнес-қоғамдастық білім беру процесінің барлық кезеңдерінде белсенді қатысушы болуға тиіс

Бұл жұмыс берушілерге түлектердің өздері қойған барлық талаптарға сай келетіндігіне кепілдік алуға мүмкіндік береді.

Оқу орындары **өзекті дағдылары мен білімі бар білікті мамандарды даярлау үшін** жаңа үрдістерді ескере отырып, оқытушылардың біліктілігін арттырумен, КС сәйкес білім беру бағдарламаларының мазмұнын жаңартумен сапалы оқу процесін қамтамасыз етуі тиіс. Кадрларды даярлау

жүйесін озық жаңғыртусыз қай салада болмасын табысты өндірісті дамыту мүмкін емес.

Сондай-ақ, қарқынды экономикалық және технологиялық даму адам білімінің өсуіне әкеледі. Егер бұрын техникалық кәсіптік білім беру шеңберінде алынған білім біліктілікті арттырмай 10 жылға жететін болса, **бүгінде көптеген мамандықтар бойынша дағдылардың өзектілігі тек 2 жыл⁸ бойы сақталады**, бұл үздіксіз оқытуды талап етеді. Сандық технологиялар мен жасанды сана технологиялары еңбек әлемін өзгертеді - мамандықтар күрделене түседі, жаңалары пайда болады, жұмыс берушілер де өз тарапынан қызметкерлерден күрделі білім мен дағдыларды талап етеді. Нәтижесінде, қазіргі жұмыс күші жаңа дағдыларды игеріп, жаңа кәсіптер пайда болған сайын үнемі бейімделуді үйренуі керек.

ДЭФ-тің жұмыс орындарының болашағы туралы есебіне сәйкес⁹ компаниялардағы технологиялық өзгерістер бизнес міндеттері мен жұмыс орындарының құрылымында жаһандық өзгерістерге әкеледі.

Алдағы 5 жылда бүгінгі қызметкерлердің негізгі дағдыларының 40%-ы өзгереді, ал әрбір екінші қызметкер (50%) қайта даярлаудан өтуге мәжбүр болады

Сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілердің 94%-ы жаңа дағдыларды игеру жұмыс процесінің тұрақты құрамдас бөлігі болуы керек деп санайды.

McKinsey мәліметтері бойынша 2030 жылға қарай **75-тен 375 миллионға дейін жұмысшы** (әлемдік жұмыс күшінің 3-тен 14%-на дейін) **қайта даярлаудан өтуге мәжбүр болады**, ал автоматтандыру салдарынан 400-ден 800 миллионға дейін адам жұмыстан шығарылуы мүмкін және

⁸ Charette R.N., «An Engineering Career: Only a Young Person's Game?», IEEE Spectrum, 4 қыркүйек 2013 ж.

⁹ The Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2020 ж. қазан

жаңа жұмыс орындарын табуы керек.¹⁰ Қазіргі жағдайда адамдардың күтпеген күйзелістер мен құрылымдық өзгерістерге төзімділігін арттыратын дағдыларды қалыптастырудың маңыздылығын көрсеткен COVID-19 пандемиясынан туындаған шектеулерді есте ұстаған жөн.

“ Жұмыстан босатылған кадрларды неғұрлым күрделі мамандықтарға қайта даярлауға тура келеді. Мысалы, бұрын тауларда фильмдер түсіру үшін тікұшақ ұшқышы және түсірілім процесінің техникалық бөлігін ұстап тұру үшін тағы 2-3 адам қажет болды. Қазір оны дрон түсіріп жатыр. Алайда, дрондардың пайда болуы тікұшақтардың, операторлардың және т. б. санының азаюына әкелген жоқ. Керісінше, барлық осы мамандықтар жұмыспен қамтылғандар арасында өсуді жалғастыруда, тек қана олар неғұрлым күрделі міндеттерді орындайды.

Олжас Құдайбергенов,
CSI Group аға серіктесі

Бұл дегеніміз, білім беру жүйесі оқушыларға тиісті дағдылар мен білім беру үшін дәстүрлі оқыту әдістерінің шегінен шығуы керек.

Енді бір ғана ресми білім дағдылардың жетіспеушілігін жоя алмайды, оқу орындарында оқу ұзақ уақытты алады

Студенттер колледжді немесе университетті бітіріп, жұмыс күшіне қосылған кезде, өзгерістердің жылдам қарқынын ескере отырып, олардың көптеген дағдылары ескіреді. Бұл дегеніміз, бүгінде жұмыс берушілер үшін **жұмысқа орналасудың басты өлшемшарты** дипломмен расталған белгілі бір мамандықтың болуы емес, ізденушілердің өмір бойы әртүрлі тәсілдермен алынған **нақты дағдыларының болуы** болып табылады.

“ Бұл уақыт басталып келе жатыр, ол кезде колледждер мен жоғары оқу орындарының дипломдарының болуы игерілген мамандықты қоспағанда, тек білім деңгейін растайтын кәсіби ұстанымға қойылатын жалпы минималды талап ретінде пайдаланылады. Ал нақты біліктерді, қабілеттерді, білімді жұмыс берушілер белгілі бір жұмыс тәжірибесі (ЖОО-да, колледжде оқу кезеңінде де), меңгерілген жеке біліктер, қабілеттер, оқу орталықтары мен қысқа мерзімді курстардағы жұмыс түрлері арқылы қабылдайды. Халықаралық тәжірибеде жұмыс берушілердің талап етілетін еңбек функцияларын, кәсіби міндеттерді және жекелеген дағдыларды дұрыс орындауға арналған ресми ресімделген біліктілік тапсырысы ретінде микросертификаттарды, микровалификацияларды немесе ішінара біліктіліктерді қолдану қазірдің өзінде пайдаланылуда және ұлғаюда.

Ерлан Абсатов,
"KAZLOGISTICS" Қазақстан Көлік қызметкерлері одағының бас директоры

“ Мен ресми білім беру әрқашан болады және адами капиталды дамытуда маңызды функцияға ие болады деп санаймын. Мүмкін, оның формасы мен мәні, сондай – ақ адам өміріндегі маңызы өзгеруі мүмкін - адамның болашақ жолын анықтайтын процестен ол элеуметтенудің және негізгі жалпыадамзаттық құндылықтар мен білімді қалыптастырудың элементіне айналады. Сонымен қатар, кәсіби білім өмір процесінде, оның ішінде әртүрлі қысқа мерзімді курстармен және сертификаттармен тұрақты оқыту және қайта оқыту шеңберінде көбірек алынатын болады.

Данияр Мукитанов,
"Халықаралық бағдарламалар орталығы" АҚ вице-президенті

Мамандық-бұл әртүрлі әрекеттерді орындау үшін қажет құзыреттер мен дағдылардың үлкен жиынтығы. Бұл форматта маманның кәсіби қасиеттерін қалыптастырудың қарапайым бірлігіне айналады, **ол икемді, сондықтан оны** әрдайым жеке біліктілікті арттыру жүйесін құру арқылы **жақсартуға болады.**

Мысалы, сіз құрылыс және сәулет саласындағы мамансыз, халықаралық практикада «Ақылды үй» тұжырымдамасы белсенді іске асырылып жатқанын ескере отырып, 3D технологияларды пайдаланумен тұрғын үй құрылысы жобалары да пайда болып жатыр. «Сәулет» бағыты бойынша тиісті білімге ие бола отырып, сізге құрылыстағы жаңа технологиялардың даму үрдістерін қадағалау және 3D технологияларды қолдану бойынша; «жасыл» фирматтарды құрастыру және салу; қалалық экожүйелерді әзірлеу және т.б. сияқты нақты дағдыларды дамыту бойынша оқыту мүмкіндігін қарастыру жеткілікті.

Еңбек нарығының қазіргі жағдайында жеке қасиеттердің мұндай өзгеруі мен дамуы үнемі қажет, **дағды** жай ғана болжауға болатын практикалық бірлікке айналады, содан кейін **қысқа мерзімде өте тез жетілдіріліп, бекітіледі**. Ол сондай-ақ жұмысқа орналасу үшін түйіндемені қалыптастыру кезінде құрама бірлік болып табылады. Дағды ізденушіге және жұмыс берушіге белгілі бір жұмыс орнына сұранысты қанағаттандыру тұрғысынан бір тілде түсіндіруге мүмкіндік береді.

Көптеген дағдылар «мигранттарға» айналады және бір уақытта бірнеше кәсіптерде болады

Сондықтан жаңа технологиялық құрылым жағдайында білім беру моделін қайта құру ғылым мен технология саласындағы сұранысқа ие функционалдық дағдыларды ғана емес, сонымен қатар белгілі бір жұмыспен, тапсырмамен, академиялық пәнмен немесе білім саласымен байланысты емес және әртүрлі жағдайлар мен жұмыс жағдайларында қолдануға болатын сандық, танымдық, әлеуметтік-эмоционалды және басқа да **«жұмсақ» дағдылардың** жиынтығын дамытуға бағытталуы керек: аналитикалық ойлау және жаңашылдық, белсенді оқу қабілеті, проблемаларды жан-жақты

шешу және, сыни тұрғыдан ойлау және талдау, креативтілік, бірегейлік, күйзеліске төзімділік және икемділік, басқалармен өзара іс-қимыл жасай білу және басқалар.

Boston College, Harvard University және Michigan University зерттеулеріне сәйкес, жұмыс процестерін автоматтандыру күшейген сайын, **«жұмсақ» дағдыларды жетілдіру қызметкерлердің өнімділігін 12%-ға арттырады**, ал оларды дамытуға инвестициялардың қайтарымы 250%-ды құрайды.¹¹

Сонымен қатар, автоматтандыру, жасанды сана және робототехника таралған сайын жоғалған және жаңа жұмыс орындарының үрдістері зерттелген McKinsey зерттеуіне сәйкес қолданбалы және физикалық дағдыларға, сондай-ақ негізгі танымдық дағдыларға қажеттілік төмендейді, бірақ **технологиялық, әлеуметтік, эмоционалды және жоғары танымдық дағдыларға сұраныс артады**. Сондай-ақ зерттеу шеңберінде төрт санат бойынша (танымдық, сандық, тұлғааралық дағдылар және дербес көшбасшылық) 56 базалық дағдылар айқындалды, олар кешенде жұмысқа орналасу мүмкіндігін, неғұрлым жоғары табыс пен болашақтың еңбек әлеміндегі жұмыстан қанағаттануды арттырады (4.4 сурет).

Болып жатқан өзгерістердің жылдамдығын ескере отырып, уақтылы оқудан өтіп, бәсекеге қабілетті маман болып қалу үшін Қазақстанның еңбек нарығында қандай дағдылар талап етілетінін түсіну маңызды. Осы мақсатта ЕХӘҚМ ЕРДО-мен бірлесіп Электрондық еңбек биржасында бос орындар мен түйіндемелерді толтыру үшін пайдаланылатын арнайы (кәсіби) және жалпы (икемді) дағдылардың тізбесі болып табылатын **Дағдылар банкін** әзірледі. Ол еңбек нарығының үрдістеріне икемді әрекет етеді және нақты кәсіби дағдылар бойынша модульдік оқу бағдарламаларын енгізу үшін білім беру жүйесін бағдарлайтын болады.

¹¹ University of Michigan, «Soft Skills Training Boosts Productivity», 2017

4.4-СУРЕТ. БОЛАШАҚ ЖҰМЫС ӘЛЕМІНДЕ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУДЫҢ ЖОҒАРЫ ЫҚТИМАЛДЫЛЫҒЫМЕН,
ЖОҒАРЫ ТАБЫСПЕН ЖӘНЕ ЖҰМЫСҚА ҚАНАФАТТАНУМЕН БАЙЛАНЫСТЫ 56 НЕГІЗГІ ДАҒДЫ

Танымдық		Тұлғааралық	
Сыни ойлау <ul style="list-style-type: none"> - Мәселелерді құрылымдық шешу - Логикалық пайымдау - Алалаушылықты түсіну - Тиісті ақпаратты іздеу 	Жұмысты жоспарлау және оның әдістері <ul style="list-style-type: none"> - Жұмыс жоспарын әзірлеу - Тайм-менеджмент және басымдықтарды белгілеу - Agile ойлау қағидаттары 	Жұмылдыру жүйелері <ul style="list-style-type: none"> - Еліктеу үлгісі - Келіссөздер жүргізе білу - Шабыттандыратын көрініс жасау - Ұйымдастырушылық хабардарлық 	Қарым-қатынастардың дамуы <ul style="list-style-type: none"> - Эмпатия, тілектестік - Сенім туғызатын - Қарапайымдылық, ұстамдылық - Тіл тапқыштық
Коммуникация <ul style="list-style-type: none"> - Оқиғаларды баяндау және көпшілік алдында сөйлеу - Дұрыс сұрақтар қою қабілеті - Хабарламалармен алмасу - Белсенді тыңдау 	Ақыл-ой икемділігі <ul style="list-style-type: none"> - Шығармашылық және қиял - Білімді басқа мәнмәтінге аудару - Басқа көзқарасты қабылдау - Бейімделу - Оқу қабілеті 	Бірлескен жұмыстың тиімділігі <ul style="list-style-type: none"> - Инклюзивтілікті ынталандыру - Әр түрлі тұлғалардың уәждемесі - Жанжалдарды шешу 	
Сандық		Дербес көшбасшылық	
Сандық технологияларды еркін меңгеру <ul style="list-style-type: none"> - Сандық сауаттылық - Сандық оқыту - Сандық ынтымақтастық - Сандық әдеп 		Мақсатқа қол жеткізу <ul style="list-style-type: none"> - Меншіктік және табандылық - Жетістікке бағдарлану - Төзімділік пен қайсарлық 	
Бағдарламалық жасақтаманы пайдалану және әзірлеу <ul style="list-style-type: none"> - Бағдарламалау сауаттылығы - Деректерді талдау және статистика 		Есептеу және алгоритмдік ойлау	Кәсіпкерлік <ul style="list-style-type: none"> - Батылдық және тәуекелдерді қабылдау - Өзгерістер мен инновациялардың қозғаушы күші
Сандық жүйелерді түсіну <ul style="list-style-type: none"> - Ақпараттық сауаттылық - Ақылды жүйелер 		Киберқауіпсіздік саласындағы сауаттылық <ul style="list-style-type: none"> - Техникалық аударма және қолдау 	Өзіндік сана және өзін-өзі басқару <ul style="list-style-type: none"> - Өзіндік эмоциялар мен триггерлерді түсіну - Өзін-өзі бақылау және реттеу - Өзіндік күшті жақтарды түсіну
			<ul style="list-style-type: none"> - Энергия, құмарлық және оптимизм - Ортодоксалдықтың бұзылуы - Адалдық - Өзін-өзі ынталандыру және жақсы көңіл-күй - Өз-өзіне сенімділік

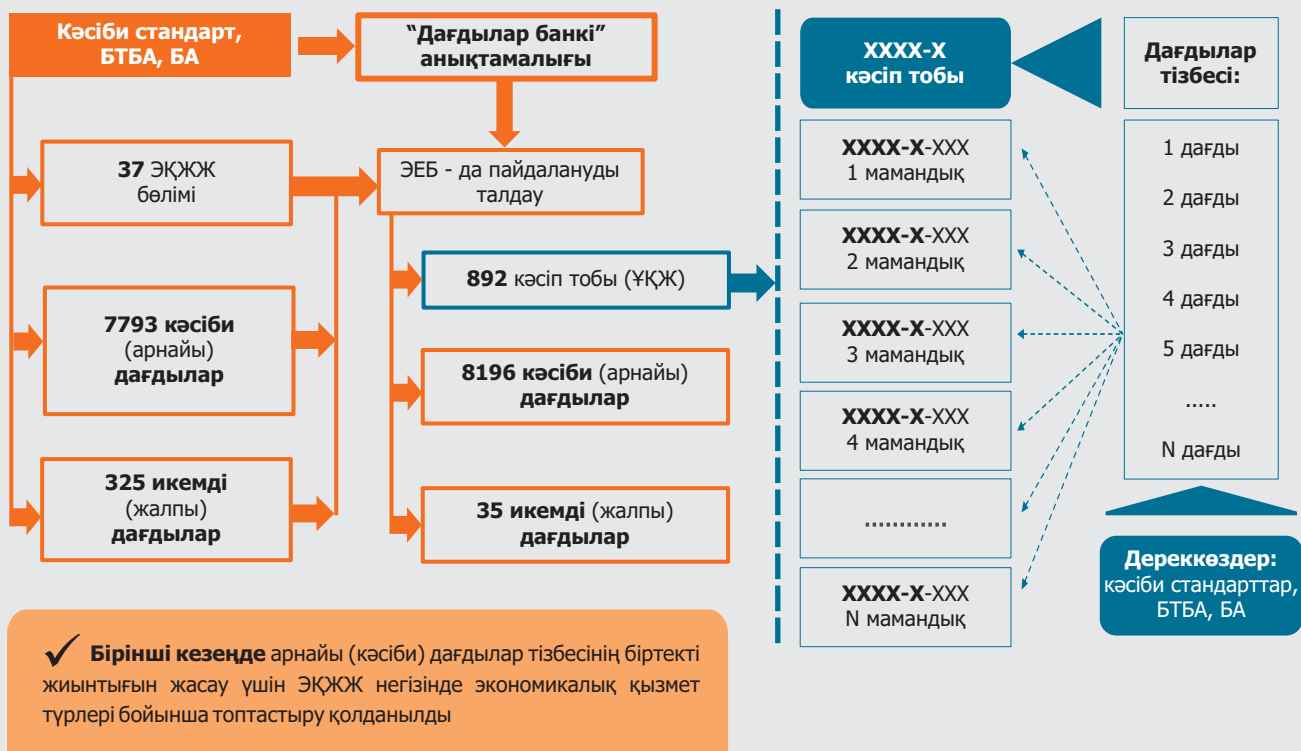
Дереккөз: Defining the skills citizens will need in the future world of work, McKinsey & Company, 2021

Дағдылар банкі нақты кәсіп бойынша жұмыс берушілердің талаптарын көрсететін қолданыстағы Кәсіптік стандарттар негізінде әзірленді

Банкке қазірдің өзінде **8 мың дағды** енгізілді, олардың ең талап етілгендері бойынша қысқа мерзімді оқыту курстары мен онлайн-курстар әзірленуде.

Қазірдің өзінде **бос жұмыс орындарын толтыру кезінде Банкті пайдаланудың жоғары деңгейі** байқалады, жұмыс берушінің сұранысы мен қызметкердің ұсынысы бойынша мамандық сипаттамасын бірыңғай түсіндіру мәдениеті дамуда. Ең дұрысы, бос жұмыс орындары мен түйіндемелерді толтыру кезінде кәсіби дағдыларды қолдану 100% сәйкес келуі керек, бұл тезірек және нәтижелі жұмысқа орналасуға жағдай жасайды.

4.5-СУРЕТ. ДАҒДЫЛАР БАНКІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ҚҰРЫЛЫМЫ



Екінші кезеңде кәсіптер топтары бойынша дағдылардың базалық тізбесі қалыптастырылды (негізі: жұмыс берушілердің сұраныстары (бос жұмыс орындары) және кәсіптік стандарттар), тізімге **8000-ға жуық кәсіпті** қамти отырып, ҰҚЖ сәйкес **892 кәсіптер тобы** енгізілді

ЭЕБ-дағы Дағдылар банкі дамытудың келесі кезеңі кәсіп топтары бойынша дағдылардың базалық тізбесін қалыптастыру, атап айтқанда, жұмыс берушілердің сұраныстары (бос жұмыс орындары) және кәсіптік стандарттар негізінде кәсіп топтарын кәсіби дағдыларға бекіту болып табылады. Жүргізілетін жұмыс одан әрі жұмыс беруші мен ізденушіге кәсіпті көрсеткен кезде кәсіби дағдыларды автоматты түрде таңдауға мүмкіндік береді. Сондай-ақ, ізденушіге қандай да бір дағдылар болмаған жағдайда, көрсетілген дағдыларға байланысты біліктілігін арттыру үшін қажетті курстарға ауысу оңай болады.

2021 жылдың I жартыжылдығында ЭЕБ-де орналастырылған дағдыларға сұранысты талдау **еңбекке сұраныстың қызмет түрлері бойынша 8 негізгі дағдылар тобында** шоғырланғанын көрсетті (1-кесте).

Бос жұмыс орындарында сұранысқа ие дағдылардың ең көп үлесі келесі бағыттар бойынша байқалады:

- ауыл шаруашылығы (15,9%),
- көлік және қоймалау (12,1%),
- өңдеу өнеркәсібі (11,9%),
- білім беру (10,7%),
- денсаулық сақтау және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету (9,6%),
- сауда (9,1%),
- тау-кен өнеркәсібі (6,8%),
- кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет (5,9%).

Бос жұмыс орындарында көрсетілген үздік «жұмсақ» дағдылар бойынша деректерді талдауға сәйкес, әрбір жұмыс беруші жұмыста жауапты, тәуелсіз, командада жұмыс істей алатын, бейімделгіш, ұқыпты, сабырлы, белсенді және тез шешім қабылдай алатын қызметкерді көргісі келеді (2-кесте).

4.6-СУРЕТ. САБАҚТАР ТОБЫ БОЙЫНША ДАҒДЫЛАР ЖИЙНТЫҒЫ



4.1- КЕСТЕ. ЭҚЖЖ СЕКЦИЯЛАРЫ ЖӘНЕ БОС ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫН ТОЛТЫРУ КЕЗІНДЕГІ ҚЫЗМЕТ ТҮРЛЕРІ БОЙЫНША ТОП 300 ДАҒДЫ

ЭҚЖЖ секциясы	Қызмет түрлері бойынша арнайы (кәсіби) дағдылар тобы	Саны	Үлесі
A	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	42 662	15,9%
B	Кен өндіру өнеркәсібі және карьерлерді қазу	18 257	6,8%
C	Өңдеу өнеркәсібі	31 931	11,9%
D	Электр энергетикасы, газ, бу, ыстық су	2 798	1,0%
E	Сумен жабдықтау	4 927	1,8%
F	Құрылыс	6 763	2,5%
G	Көтерме және бөлшек сауда, автомобильдерді жөндеу	24 322	9,1%
H	Көлік және қоймалау	32 478	12,1%
I	Тұру және тамақтану бойынша қызметтер көрсету	6 890	2,6%
J	Ақпарат және байланыс	3 507	1,3%
K	Қаржы және сақтандыру қызметі	1 356	0,5%
L	Жылжымайтын мүлікпен жасалатын операциялар	3 490	1,3%
M	Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	15 935	5,9%
N	Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы қызмет	12 723	4,7%
P	Білім беру	28 614	10,7%
Q	Денсаулық сақтау және халыққа әлеуметтік қызмет көрсету	25 618	9,6%
R	Өнер, ойын-сауық және демалыс	2 593	1,0%
S	Басқа да қызмет түрлерін ұсыну	1 999	0,7%
T	Басқа дағдылар	1 192	0,4%

4.7-СУРЕТ. 2021 ЖЫЛДЫҢ I ЖАРТЫЖЫЛДЫҒЫНДА ЭЛЕКТРОНДЫҚ ЕҢБЕК БИРЖАСЫНДА
ТАЛАП ЕТІЛГЕН ДАҒДЫЛАР МЕН ОЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУ ЖИІЛІГІ

«Жұмсақ» дағдылар

Жауаптылық 94 954 бірл.	Дербестілік 49 582 бірл.	Командада жұмыс істей білу 18 392 бірл.	Бейімділік 17 486 бірл.	Әріптестік және өзара әрекеттесу 14 414 бірл.
Ұқыптылық 13 867 бірл.	Сабырлылық 12 287 бірл.	Белсенділік 11 449 бірл.	Шешімді тез қабылдау қабілеті 11 018 бірл.	Әдептілік 7 523 бірл.

Кәсіби дағдылар

Тазалау жүргізу 6 228 бірл.	Инфекцияның өсімдіктерге енуіне жол бермеу 5 175 бірл.	Автокөлік жүргізе білу 4 626 бірл.	Санитарлық нормалардың сақталуын бақылау 4 243 бірл.	Іс-қағаздарын жүргізу 3 630 бірл.
Жол қозғалысы ережелерін білу 3 138 бірл.	Слесарлық жұмыстарды орындау 3 120 бірл.	1С: бухгалтерия бағдарламасы бойынша жұмыс 2 975 бірл.	Электрондық аппаратураға техникалық құжаттаманы талдау 2 417 бірл.	Алғашқы медициналық көмек көрсету 2 055 бірл.

Бұл ретте көбінесе бос жұмыс орындарында кандидаттан «жұмсақ» дағдылар талап етіледі, өйткені олар көптеген қызмет салаларында қажет

Кәсіби дағдыларға келетін болсақ, орташа жұмыс біліктілігіне айтарлықтай сұраныс байқалады.

Сондай-ақ, қазіргі заманғы технологиялардың қарқынды дамуын ескере отырып, сандық сауаттылықты дамыту өзекті болып отырғанын, тиісінше осы дағдыларға сұраныс та өсіп келе жатқанын атап өту қажет. Бос орындардың 50%-ға жуығы үміткерлерде белгілі бір дәрежеде компьютерлік сауаттылықтың болуын қажет етеді. Дағдылар банкі одан әрі дамыту мақсатында Электрондық еңбек биржасында мысалы, «Деректерді, ақпаратты және сандық контентті басқару», «Сандық сәйкестендіруді басқару», «Сандық контентті әзірлеу», «Сандық контентті интеграциялау және өңдеу, Бағдарламалау», «Авторлық құқық пен лицензияны қолдану», «Қорғау құрылғыларын пайдалану»,

«Техникалық проблемаларды шешу» және т.б. сияқты «сандық» дағдылардың жеке тобын енгізу жоспарлануда.

Қазақстанда дағдылар жүйесін одан әрі дамытуда ресми, сол сияқты бейресми білім беру шеңберінде алынған **біліктіліктер мен дағдыларды тануға сертификаттау жүйесі** шешуші рөл атқарады.

“ “ *Бүгінде біздің елімізде біліктіліктің алынған ресми біліммен қатаң байланысы бар. Бұл жүйе еңбек нарығындағы өзгерістерге жедел ден қоюға мүмкіндік бермейді және көбінесе қызметкердің мүдделеріне нұқсан келтіреді. Осыған байланысты, ресми білім беру аясында ғана емес, сонымен қатар бейресми түрде, мысалы, қысқа мерзімді курстар немесе кәсіпорында жұмыс істеу процесінде алынған біліктілікті бағалау үшін жағдай жасау қажет. Болашақ - бұл жеке арнайы курстармен үнемі қайта даярлау.*

**Гульнара Жумагельдиева,
ҚР Кәсіподақтар федерациясы төрағасының
орынбасары**



Бейресми білім, әсіресе біліктілікті растау тұрғысынан, ҰБЖ-нің жұмыс істеуі мен одан әрі дамуында өте маңызды рөл атқарады. Біліктілікті растау тетігі жоғары немесе техникалық және кәсіптік білім туралы диплом түрінде ресми білімі жоқ адамның біліктілікті растау орталығына келуге, өзінің білімі мен дағдыларын көрсетуге және жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттыруға мүмкіндік беретін жұмыс берушілермен танылатын ресми құжат алуға мүмкіндік беруіне ықпал етеді. Оның үстіне, заманауи үрдістер «ішінара біліктілік» ұғымының пайда болуына ықпал етеді, мұнда маман тек толығымен біліктілікті ғана емес, жұмыс берушілер талап ететін жеке нақты шеберлікті де растай алады.

Дамир Деминов,
Ernst & Young Kazakhstan LLP
кеңес беру қызметтерінің директоры

Қайта даярлануға, жаңа дағдыларды алуға және қоршаған әлемдегі өзгерістерге бейімделуге дайын болу - осының бәрі таяудағы онжылдықтардағы табысты мансаптың кепілі болады

Сондықтан, бүгінде елдер **өмір бойы дағдыларды дамытудың** жаңа үлгісіне (lifelong learning) көшуі керек, бұл жылдам технологиялық прогрестің, жаһандандудың және демографиялық өзгеріс-

Ресми білім - бұл жалпы алғанда елдің ресми білім беру жүйесін құрайтын мемлекеттік ұйымдар мен мемлекет мойындаған жеке ұйымдардың қатысуымен институцияланған, мақсатты бағытталған және жоспарланған болып табылатын білім.

Бейресми білім - бұл білім беру қызметтерін ұсынуды қамтамасыз ететін адам немесе ұйыммен институцияланған, мақсатты бағытталған және жоспарланған білім. Бейресми білім барлық жастағы адамдарға қол жетімді, бірақ ол міндетті түрде бағытталған құрылымға ие емес; ол мерзімі бойынша қысқа және/немесе қарқындылығы бойынша төмен болуы мүмкін; және ол әдетте қысқа мерзімді курстар, мастер-кластар немесе семинарлар түрінде ұйымдастырылады.

Информалды оқыту - мақсатты бағытталған немесе мұқият жоспарланған, бірақ институцияланбаған болып табылатын оқыту нысандары. Информалды оқыту отбасыдағы, жұмыс орнындағы, тұрғылықты жері бойынша және күнделікті өмірдегі оқу қызметін қамтуы мүмкін және оның бағыты дербес, отбасы немесе қоғам арқылы анықталады.

Дереккөз: Білім берудің халықаралық стандартты жіктемесі, 2011 ж.

тердің, сондай-ақ COVID-19 пандемиясының әсерінен адамдардың еңбек нарығында бейімделуі мен сұранысқа ие болуының кілті болып табылады.

Үздіксіз оқыту балалық шақта және жастық шақта басталады, ересек жаста және қартайғанда жалғасады (4.8-сурет)

Оған мектептер мен оқу орталықтары сияқты ресми оқыту, бейресми оқыту, соның ішінде жұмыс орнындағы әріптестер мен нұсқаушылардан алынған оқыту және күнделікті өмірде өздігінен пайда болатын ақпараттық оқыту (қарым-қатынас, оқу, мәдени мекемелерге бару және т.б.) кіреді.



Біліктілікті арттырудың көптеген жолдары бар: арнайы әдебиеттерді оқу, оқу семинарларына, тренингтерге, кәсіби қауымдастықтарға қатысу, онлайн-бағдарламалар - YouTube-тағы тегін бейне сабақтардан бастап Coursera және "Универсаруум" сияқты электрондық курстарға дейін. Негізгі шарт - қызметкердің күш салуға және нәтижеге қол жеткізуге деген ықыласы мен дайындығы. Жұмыс берушіге тек қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптарын тұжырымдау және оқудан кейін олардың осы талаптарға қаншалықты сәйкес келетінін бағалау ғана қалады.

Гульнара Жумагельдиева,
ҚР кәсіподақтар федерациясы төрағасының орынбасары

4.8-СУРЕТ. ҚҰЗЫРЕТТЕРДІ ДАМУЫ МЕН ПАЙДАЛАНУДЫҢ ЖАҢА МОДЕЛІ
ШЕҢБЕРІНДЕ ҮЗДІКСІЗ БІЛІМ БЕРУ



Дереккөз: ЭЫДҰ-ның Қазақстандағы құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж.

Жеке тұлғаның еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін арттыру факторы ретінде ойлауды өзгерту және **өскелең ұрпақтың үздіксіз білім алу қажеттілігін қалыптастыру**, сондай-ақ өнімді еңбек қызметі үшін және тиісті білім деңгейіне қол жеткізу үшін дағдылар мен құзыреттерді алу және тану тетіктерін жасау негізгі міндеттер болуға тиіс.

Адамдар үздіксіз оқытудан өтіп, өз құзыреттерін жұмыста және қоғамдық өмірде толық және тиімді пайдаланатын елдер **неғұрлым өнімді және жаңашыл** болып табылады және сенімділіктің жоғары деңгейіне ие, халық денсаулығы бойынша жақсы көрсеткіштерге және өмір сүрудің жоғары сапасына ие болады.¹²

Қазақстанда ағымдағы жылдың шілде айында мақсаты бәсекеге қабілеттілігі мен базалық құзыреттерін ЭЫДҰ елдерінің деңгейіне дейін арттыру үшін ел халқын ресми, бейресми және ақпараттық оқытумен қамтуды қамтамасыз ететін үздіксіз білім беру жүйесін құру болып табылатын өмір бойы оқыту Тұжырымдамасы бекітілді.

Сондай-ақ, Тұжырымдама қажетті кәсіби дағдыларды қысқа мерзімде меңгеруге және оқыту мен мансаптық дамудың жеке траекториясын құруға мүмкіндік беретін «микродәреже» және «нанодәреже» ұғымдарын таныстырады.

¹² ЭЫДҰ-ның Қазақстандағы құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж.

ӨМІР БОЙЫ ОҚЫТУ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ (ҮЗДІКСІЗ БІЛІМ БЕРУ)

Негізгі қағидаттар:

- үздіксіз білім беру арқылы жеке оқу траекториясын еркін таңдау және дағдылар мен құзыреттіліктерді алу;
- жеке тұлғаның қажеттіліктеріне сәйкес ресми, бейресми және ақпараттық білім алудың барлық нысандарының үйлесімділігі мен толықтырылуы;
- еңбек ресурстарының ұтқырлығы - қызмет бейінін ауыстыру және бір мезгілде әртүрлі бағыттар бойынша кәсіптік білім алу мүмкіндігі;
- өмір бойы оқыту жүйесін қамтамасыз ету бойынша түрлі институттар - мемлекет, білім беру ұйымдары, бизнес және азаматтар арасындағы өзара іс-қимыл;
- ресми, бейресми және ақпараттық білім беру шеңберіндегі білім беру бағдарламаларының түріне қарамастан оқыту нәтижелерінің тең құндылығы.

Негізгі тәсілдер:

- ресми және бейресми оқыту нәтижелерін тану тетіктерін қоса алғанда, үздіксіз білім беру жүйесін дамыту;
- тәжірибе, білім, көрсетілген білім мен дағдылар негізінде біліктілік пен дағдыларды тану тәртібін реттейтін сертификаттау үлгісін қалыптастыру;
- халықты бейресми біліммен қамтуды қамтамасыз ету;
- азаматтардың сандық құзыреттерін арттыру;
- үздіксіз білім беруді институцияландыру.

Дереккөз: Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 8 шілдедегі "Өмір бойы оқыту (үздіксіз білім беру) Тұжырымдамасын бекіту туралы" № 471 Қаулысы

Осы Тұжырымдаманың міндеттерін іске асыру олардың біліктілік деңгейін арттыру үшін халықты үздіксіз білім берумен қамтуды арттыруға тиіс.

2018 жылы Қазақстанда ересектердің тек 17%-ы ғана ресми және/немесе бейресми оқытуға қатысты¹³

Бұл қатысу деңгейі Жаңа Зеландия (67%) және Финляндия (65%) сияқты ең жоғары көрсеткіштері бар елдермен салыстырғанда айтарлықтай төмен және ЭЫДҰ бойынша орташа деңгейден (47%) айтарлықтай төмен (4.9-сурет).

Бұл ретте **оқытуға қатысқысы келмейтін** 25-65 жастағы ересектердің **үлесі** де жоғары – **95%**, ал ЭЫДҰ елдерінде мұндай азаматтардың орта есеппен 77%-ы, ал Норвегияда, Швецияда және Жаңа Зеландияда ересек халықтың 55%-дан астамы өз дағдыларын үнемі жаңартып отырады. ЭЫДҰ5 сарапшылары Қазақстанда бұл тұжырымдама 50 жастан асқан адамдарға тіпті таныс емес және танымал емес екенін айтады, өйткені оның кеңес кезіндегі және кеңестен кейінгі кезеңдегі кеңістікте таралуы өткен ғасырдың 80-жылдарының соңында ғана басталды, ал, мысалы, АҚШ-та оның негізі жиырма жылға бұрын дерлік қаланды.

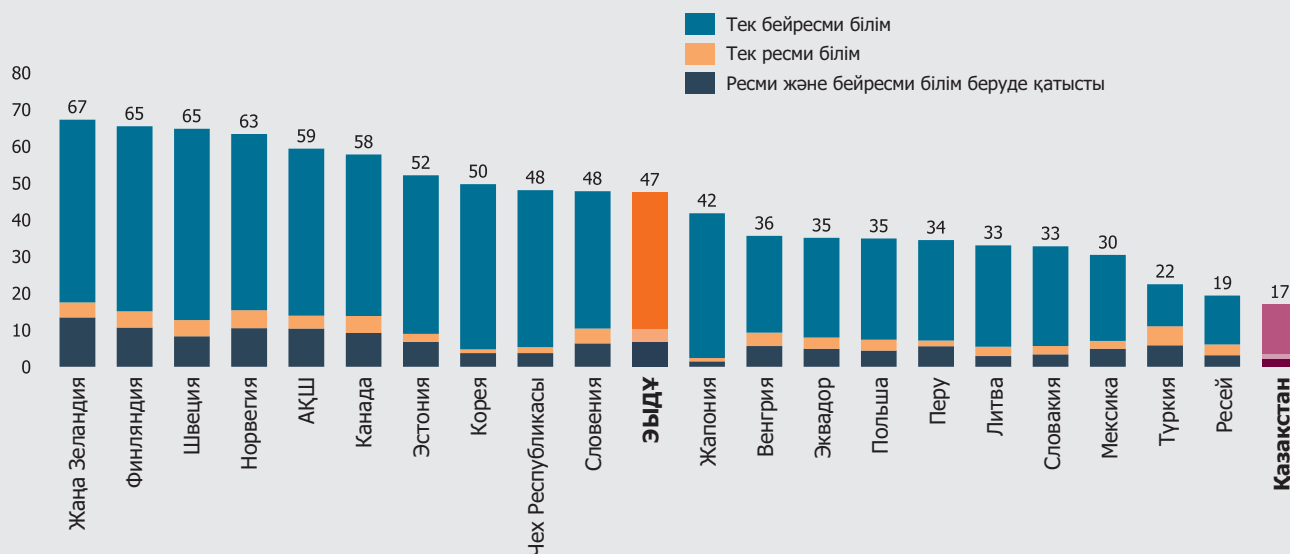
13 Ересек тұрғындардың құзыреттілігін халықаралық зерттеуге сәйкес (PIAAC)

16-39 жас аралығындағы қазақстандықтардың дағдыларын салыстыру 26 жылдан кейін олардың дағдыларының деңгейі 10%-ға төмендеуі мүмкін екенін көрсетеді

Яғни, 40 жастан асқан халықтың келесі ұрпағы бүгінгіге қарағанда аз білікті бола алады. Сондықтан алынған дағдылардың жоғалуы байқалады, ал жаңа дағдыларды игеру қиынға соғады.

4.9-СУРЕТ. СОҢҒЫ 12 АЙДА ЕРЕСЕКТЕРДІ ОҚИТУҒА ҚАТЫСУ, 2018 Ж.

Соңғы 12 айда ресми және / немесе бейресми білім алуға қатысқан 25 жастан 64 жасқа дейінгі ересектердің үлесі



Дереккөз: ЭЫДҰ-ның Қазақстандағы құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж

АЗАМАТТАРДЫ ОҚУҒА ҢНТАЛАНДЫРУ БОЙЫНША СИНГАПУРДЫҢ ТӘЖІРИБЕСІ

Сингапурде Skillsfuture ұлттық қозғалысы бар, оның мақсаты сингапурлықтарға бастапқы нүктелеріне қарамастан өмір бойы өз әлеуетін толық ашуға мүмкіндік беру. Қозғалыс аясында оқытуды ынталандыру және қолдау бойынша түрлі бастамалар қарастырылған.

SkillsFuture Credit адамдарды өз дағдыларын дамытуға және өмір бойы оқуға жауапкершілікті алуға шақырады. 2015 жылдан бастап 25 және одан жоғары жастағы барлық сингапурлықтар өздерінің дағдылары мен оқуларын дамыту үшін мемлекеттен жеке шотқа 500 Сингапурлық доллар алады. Ақшалай қаражатты өмір бойы кез келген уақытта және тек аккредиттелген оқу курстары бойынша оқыту үшін жұмсауға болады.

Адамдардың мансапты ауыстыру бағдарламаларына қол жетімділігін жақсарту үшін 2021 жылдың 1 қаңтарынан бастап 40 жастан 60 жасқа дейінгі (қоса алғанда) Сингапурдың әрбір азаматына 500 Сингапур доллары көлемінде SkillsFuture бір реттік несиесі беріледі. Бұл бұрын алынған SkillsFuture бастапқы сомасына қоса беріледі.

Дереккөз: www.skillsfuture.gov.sg

“Адамды оқуға мәжбүрлеу өте қиын және ешқандай идеология бізге көмектеспейді. Бірақ егер адамға үнемі қосымша оқытудан өту қажет сұранысқа ие мамандық бойынша басқа жұмыстан көбірек ақша табуға мүмкіндік бар екенін көрсетсе, онда ол мансапты өзгертуге немесе біліктілігін арттыруға мүдделі болады.

Нәтижелі жұмыспен қамтуды дамытуға бағытталған агенттіктері бар Сингапурдың тәжірибесі өте қызықты. Бұл агенттіктер кез-келген сингапурлық кіретін және келесі қадамдарды орындайтын бірыңғай порталы бар My Skills Future бағдарламасын іске қосты.

Біріншіден, ол өзінің дағдылары, мүдделері мен құзыреттерінің диагностикасынан өтеді, екіншіден, салаларда болып жатқан өзгерістерді зерттейді. Үшіншіден, ол біліктілікті арттыру үшін мүмкіндіктер алады, ал адам нені зерттеу керек екенін түсінеді. Сонымен, оған болашақ мансап жөнінде кеңес беру үшін жеке тәлімгерлік беріледі.

**Саясат Нұрбек,
BTS Education бас директоры**

Ересектерді оқытуға қатысуды ынталандыруда маңызды рөл жұмыс берушілерге тиесілі.

Қызметкерлердің шеберлік деңгейінің жоғарылауы өнімділіктің жоғарылауына және сәйкесінше табыстың жоғарылауына әкеледі

Дүниежүзілік банктің деректері бойынша Қазақстанда ағымдағы қызметкерлер, егер олардың дағдылары Еуропа мен Орталық Азия бойынша орташа деңгейге баламалы болса, **жылына шамамен \$17 млрд.-қа артық** және ЭЫДҰ елдерінің дағдыларының орташа деңгейі болған кезде **жылына шамамен \$24 млрд.-қа артық** табыс таба алар еді.

Осылайша, жұмыс берушілер өз қызметкерлерінің біліктілігін дамытуға ерекше назар аударуы керек. Ең алдымен, белгілі бір кәсіпорын мен саланың

қажеттіліктеріне бағдарланған кәсіби оқытудың органикалық үйлесімі және таланттарды тарту, дамыту және ұстап қалудың кәсіби уәждемесінің сауатты жүйесін қалыптастыру қажет болады.

Алайда, бүгінгі күні ресми статистика деректеріне сәйкес **жыл сайын жұмыспен қамтылғандардың тек 5% - ы ғана өз біліктілігін арттырады**. Сондай-ақ, 10 жыл ішінде (2009-2019 жж.) өз қызметкерлеріне оқытуды ұсынатын ірі фирмалардың үлесі (100+) 51%-дан 42%-ға дейін төмендеді.¹⁴ Осыған ұқсас төмендеу ШОК үшін де тән.

ЭЫДҰ сарапшылары барлық елдерде, әдетте, ШОК қаржылық және еңбек ресурстарының шектеулі болуына байланысты оқытуды сирек жүргізетінін атап өтті

Сонымен бірге, оқытуға салынған инвестициялар ШОК-ға табиғи ресурстарды пайдаланудан экономиканы әртараптандыруға үлес қоса отырып, жаһандық сату тізбектеріне жақсырақ интеграциялануға көмектеседі.

Өңірлер бөлінісінде өз қызметкерлерін оқытуды ұсынатын кәсіпорындар саны бойынша айтарлықтай айырмашылықтар байқалады. Мәселен, табиғи ресурстарға бай **Атырау облысында** тау-кен өндіру өнеркәсібінің ірі кәсіпорындарының көпшілігі ұсынылған, кәсіпорындардың **орта есеппен 57%-ы өз кадрларын оқытуға инвестиция салады**, ал Қарағанды облысында оқытуды қамтамасыз ететін кәсіпорынның үлесі 10%-дан аз.

Бұл нәтижелер, мүмкін, жеке оқу орталықтарын құруға мүмкіндігі жоқ және қашықтықтан оқыту провайдерлерімен өзара әрекеттесу арқылы шектен тыс шығындарға тап болуы мүмкін ауылдық ШОК-ды оқытуға қатысудың төмен деңгейіне байланысты болуы мүмкін. Бұл нәтижелер жиынтығында Қазақстанда кәсіптік оқытуға қатысуды ынталандыру жөніндегі қос стратегиялық міндетті көрсетеді: ірі компаниялардың да оқыту жөніндегі өз ұсыныстарын кеңейтуін қамтамасыз ете отырып, ШОК үшін, әсіресе ауылдық жерлерде оқытуға қолжетімділікті кеңейту.¹⁵

¹⁴ Дүниежүзілік банк. Қазақстанда адами капиталды дамытудың тең мүмкіндіктері, 2021 ж.

¹⁵ ЭЫДҰ-ның Қазақстандағы құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж.

“ Кез-келген жұмыс беруші өз қызметкерлерінің мәжбүрлі емес, өз еркімен біліктілігін арттыруын армандайды. Бірақ, тәжірибе көрсеткендей, жұмыс берушілерге адамдар кәсіби өсуге ұмтылуы үшін қызметкерлерді оқыту, бағалау және ынталандыру жүйесін құру оңай емес.

Кәсіподақтардың пікірінше, ертеңгі күннің талаптарына сай болу үшін қызметкерлерді дамыту қажет. Қызметкерлер кәсіби көкжиегін кеңейтіп, мамандыққа қызығушылық танытуы керек. Бизнесінің нәтижелері оларға байланысты және бірінші кезекте дамуы қажет қызметкерлердің негізгі топтарын бөлу қажет. Іс жүзінде жабдықтың сенімділігі мен беріктігі және өнімнің өзіндік құны жұмысшылардың біліміне байланысты.

Кәсіби өсуге кім жауапты – қызметкер ме немесе ұйым ба? деген сұрақ жиі туындайды. Бұл процесс үшін жауапкершілік екіжақты бірдей болуы керек.

Бұл бағытта кәсіподақтар не ұсына алады? Осы мәселелерді шешудің тетіктерінің бірі - еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу арқылы дамыту. Салалық, өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттардың нақты нормалары арқылы қызметкерлердің біліктілігін жүйелі түрде арттыру қажеттігін түсінуіне ықпал ететін ынталандыру төлемдерін, қосымша ақылар мен өзге де әлеуметтік көтермелеулерді тағайындауға болады.

Гульнара Жумагельдиева,
ҚР Кәсіподақтар федерациясы төрағасының
орынбасары

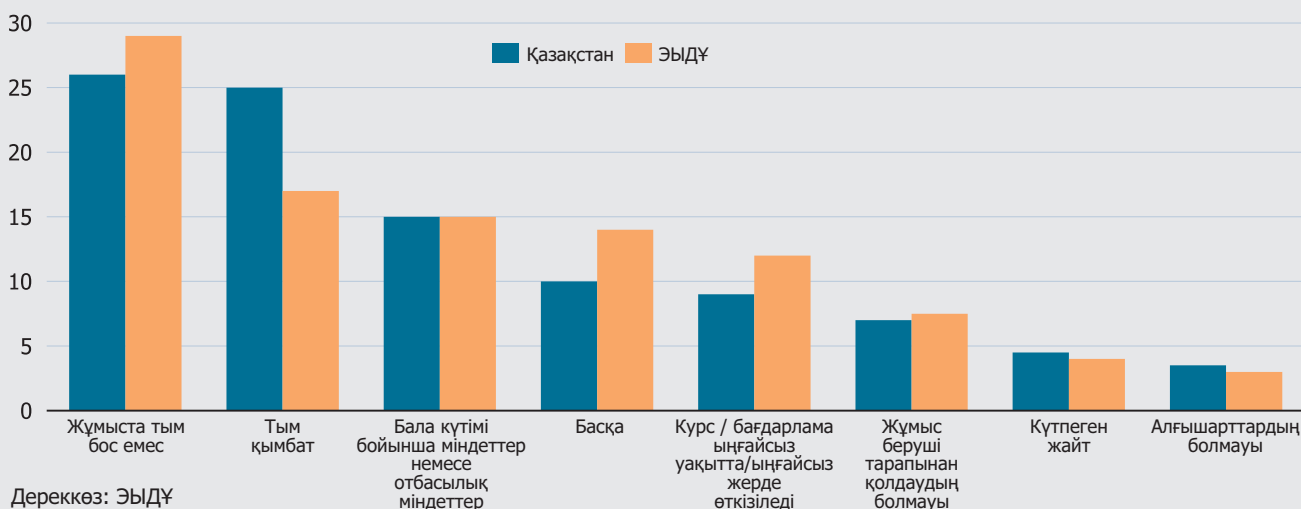
Жұмыс берушілер мен азаматтар тарапынан оқуға ынталандырудың болмауынан басқа, **біліктілікті арттыру жолында** белгілі бір қаржылық және уақытша **кедергілер** бар. Мәселен, ересек халықтың **26%-ы** дағдылар деңгейін арттыру үшін **жұмыста тым қолы бос емес екенін**, ал **25%-ы** ЭЫДҰ елдері бойынша орташа есеппен 16%-бен салыстырғанда оның құнының жоғары болуына байланысты **қосымша білім алуға қаражаты жоқ екенін** атап өтті (4.10-сурет).

Қаржылық ынталандыру азаматтар үшін кедергілерді төмендетуде шешуші рөл атқаруы мүмкін. Мысалы, **оқу демалысы туралы заңнаманы енгізу**, кем дегенде, ірі кәсіпорындарда жұмыс істейтін жұмысшылар үшін «жұмыста тым қолы бос емес» дәлелімен байланысты уақытша кедергілерді жою үшін пайдалы болуы мүмкін. Ірі жұмыс берушілерге ШОК-ке қарағанда кадрлардың жетіспеушілігін жеңу оңайырақ, өйткені олар жоқ жұмысшының жұмыс жүктемесін бөлу үшін көбірек жұмысшыларды тарта алады.

Алайда, оқу демалысын пайдалануды ынталандыру үшін, сондай-ақ ЭЫДҰ-ға мүше кейбір елдердегідей, қызметкерлерге ақылы оқу демалысын беру арқылы оқушылар мен жұмыс берушілер үшін өтемақы тетіктерін көздеу керек. Ұсынылған қаржылық қолдау қызметкерге толық жалақы немесе жәрдемақы төлеу арқылы көрсетілуі мүмкін, бұл

4.10-СУРЕТ. РІААС НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША ЕРЕСЕК ТҰРҒЫНДАРДЫ ОҚИТУ КЕДЕРГІЛЕРІ

25-64 жас аралығындағы ересектердің пайызы, олардың оқуға қатысуына бөгет болатын кедергілердің келесі түрлерін атап өтті



басқа елдерде жұмыссыздық бойынша жәрдемақы мөлшеріне тең. Көп жағдайда бұл өтемақы тікелей қызметкерге төленеді, бірақ кейбір жағдайларда жұмыс беруші қызметкерге жалақы төлеуді жалғастырады және өтемақы шығындарын өзі ұсынады.

Еңбек ресурстарын үздіксіз оқытуды қаржылық ынталандырудың тағы бір құралы-қор құру немесе жұмыс берушілер үшін оқу орындарында да, кәсіпорында да қызметкерлерді оқыту мен кәсіптік даярлауға арналған шығыстарды жабуға арналған алымдарды енгізу. Бұл құрал кейбір елдерде табысты іске асырылуда: Дания (Құзыреттерді дамыту қорлары), Польша (Ұлттық оқыту қоры), Грекия (ELEKP оқу қоры), Шотландия (FWDF), Венгрия (кәсіптік оқытуға міндетті алым).

Біліктілікті арттыру мен қайта даярлауды талап етілетін ауқымда қамтамасыз ету үшін, ең алдымен, жаппай ашық оқыту курстары сияқты ресми, бейресми және **қашықтықтан білім берудің** сипаттамаларын, сондай-ақ еңбек нарығы үшін өзекті дағдыларды қалыптастыруға және дамытуға бағытталған модульдік оқытуды біріктіретін **оқытудың неғұрлым икемді және аз шығынды нұсқалары** қажет.

Коронакризис онлайн оқытуды одан әрі дамыту тиімді үздіксіз білім беру үшін маңызды болатындығын көрсетті

COVID-19 пандемиясы цифрландыруға үрдістерді жеделдетіп, елдер үшін **сандық оқытуға инвестиция салу** қажеттілігін басты назарға алды. Ізданушыларға жұмыс іздеу және онлайн режимінде оқу мүмкіндігін беру қамту аясын кеңейтуге және клиенттердің уақыт шеңберлері мен қажеттіліктеріне сәйкес оқытуды неғұрлым тиімді жүргізуге мүмкіндік береді. Бұл оқушыларға жұмыс пен отбасылық міндеттерге сәйкес уақытты, ырғақты және орынды таңдауға мүмкіндік береді.

Онлайн-курстардың икемділігі басқа жұмысқа ауысуды жеңілдетуге арналған оқыту үшін өте маңызды. Икемділіктен басқа, онлайн режимінде

оқыту, әдетте, балама күндізгі оқуға қарағанда арзан, бұл азаматтар үшін қаржылық кедергілерді жеңуге көмектеседі. Сонымен қатар, сандық қол жетімділікте теңдікті қамтамасыз ету өте маңызды, өйткені базалық сандық дағдыларды дамыту тиімді оқыту үшін түбегейлі маңызға ие болады. PIAAC-2018 зерттеуіне сәйкес, **16-34 жастағы қазақстандықтардың тек 1/5 бөлігі ғана сандық дағдылардың жоғары деңгейіне ие** екендігі белгілі.



Халықтың сандық сауаттылығы өмір бойы оқыту тұжырымдамасын іске асырудың негізгі элементі болып табылады. Пандемия және электрондық үкіметтің дамуы халықты тек қалаулы ғана емес, қалыптасқан жұмыс істеуі мен тыныс-тіршілігі үшін міндетті болатын сандық дағдыларды неғұрлым белсенді игеруге ынталандырады. Осыған байланысты, менің ойымша, бүгінгі күні, егер халықтың сандық дағдылары жетіспесе де, бұл алшақтық жақын арада қандай да бір жолмен жойылады, ал онлайн оқытудың тиімді нарығының болуы осы процеске тағы бір тиімді ынталандыру болады.

Дамир Деминов,
Ernst & Young Kazakhstan LLP
кеңес беру қызметтерінің директоры

Қазақстанда өткен жылы пандемия кезінде азаматтардың дағдыларының өзектілігін қолдау үшін **Coursera**, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі және ЕРДО **қатысуымен жоба** бастамашылық етілді, оның шеңберінде әлемнің жетекші сарапшыларынан, оқу ұйымдары мен университеттерінен, оның ішінде GOOGLE, IBM, Facebook, Stanford University, Yale University, Johns Hopkins University, Princeton University және т.б. **15 мыңнан астам азамат 500 түрлі курс бойынша тегін оқытылды.** Бір уақытта 3 мыңға жуық қатысушы 2 және одан да көп курстарда оқуды таңдады.

Оқытуға қатысушылардың ең көп саны 26-дан 30 жасқа дейінгі жастар болды. Зерттелген курстардың ішіндегі ең танымал бағыттар ИТ және компьютерлік ғылымдар, бизнес, тілдерді оқыту, гуманитарлық және әлеуметтік ғылымдар, жеке даму болды.

ОҚУ ДЕМАЛЫСЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ: ЭЫДҰ-ҒА МҮШЕ ЕЛДЕРДІҢ ТӘЖІРИБЕСІ

ЭЫДҰ-ға мүше кейбір елдер оқу демалысын пайдалануды ынталандыру үшін қаржылық ынталандыру шараларын қолданды. **Францияда**, мысалы, оқу демалысындағы жұмысшылар (Congé Individuel de Formation) толық жалақы алуға құқылы, бірақ басқа елдердің көпшілігі мұндай алмастырылатын жалақының жоғарғы шегін белгілейді (мысалы, **Бельгияның** Валлон және неміс тілді қауымдастықтары) немесе жұмыссыздық бойынша жәрдемақы мөлшеріне тең мөлшерде жәрдемақы төлейді (мысалы, Австриядағы Weiterbildungsgeld).

Таза шығындарды азайту үшін қаржылық ынталандыру шаралары көбінесе халықтың нақты топтарының қажеттіліктерін ескере отырып жасалады. **Австрияда** оқу бағдарламасын таңдауды Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі мақұлдауы керек, бұл бағдарлама осы адамның еңбек нарығындағы болашағын жақсартатын жағдайда ғана жасалады. Бельгия еңбек ресурстарының тапшылығы бар салаларда (қайта) даярлықтан өтіп жатқан адамдарға неғұрлым ұзақ оқу демалысын бере отырып, одан асып түсті.

Дереккөз: Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж.

ОҚЫТУДЫ ҚАРЖЫЛАНДЫРУ ҮШІН ҚОР ҚҰРУ ЖӨНІНДЕГІ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕ

Венгрияда компаниялар оқу қорына жалақысының 1,5% - ын (szakképzési hozzájárulás деп аталатын жарна) аударуға міндетті. Мұндай қор арқылы жиналған қаражатты бөлудің әртүрлі әдістері бар және Венгрияның тәсілі кіріс схемасы мен «алымдар-гранттар» схемасы арасындағы гибрид болып табылады. Табыс алу схемасында жұмыс берушілердің жарналары оқытудың жалпы бағдарламаларын қаржыландыру үшін пайдаланылады, ал «алымдар-гранттар» схемасында жалақы қорына аударымдар жұмыс берушілерден алынады және өздерінің оқу бағдарламаларын ұйымдастыра алатын компаниялар үшін гранттар түрінде қайта бөлінеді.

Венгрияда қаражат жалпы білім беру қорына (Ұлттық жұмыспен қамту қоры) түседі, бірақ қаражаттың бір бөлігін компаниялар ішкі оқыту үшін де пайдалана алады.

Ұлттық жұмыспен қамту қоры - бұл ересектерге арналған кәсіптік білім беру мен оқытуға байланысты мақсаттарды қаржыландыру үшін ғана пайдаланылатын арнайы білім беруді қаржыландыру қоры. Бұл қаражат оқыту қызметтерінің провайдерлерін қолдауға, оқу курстарын субсидиялауға және кәсіптік оқыту мүмкіндіктерін дамытуға көмектеседі. Егер компаниялар жас мамандар, бала күтімі бойынша жәрдемақы алушылар және ұзақ уақыт жұмыссыз жүрген адамдар сияқты халықтың осал топтарынан адамдарды жалдаса, олар осы адамдар үшін жарналарды төлеуден екі жылға дейінгі мерзімге босатылады.

Испанияда Еңбек және әлеуметтік істер министрлігінің, автономды қоғамдастықтардың, кәсіподақтардың және жұмыс берушілер ұйымдарының өкілдері кіретін Үшжақты кадрларды даярлау Қоры бар. Қордың жұмыс істеу тетігі компаниялар мен қызметкерлер осы оқу қорына өз жалақысының тіркелген үлесін (тіісінше 0,6% және 0,1%) қосатындығында. Бұдан әрі компаниялар, сондай-ақ қызметкерлер өздерінің оқу шығындарын қаржыландыруды тікелей немесе қорларға жарналарды азайтуға өтінім беру арқылы ала алады. Оқыту белгілі бір лауазымға қатысты арнайы дайындықты немесе дағдыларды дамыту үшін жалпы дайындықты қамтуы мүмкін. Әдетте жұмыс берушілер тарапынан оқыту ШОБ жұмыскерлеріне, әйелдерге, 45 жас-тан асқан жұмыскерлерге, біліктілігі төмен жұмыскерлер мен мүгедектігі бар адамдарға бағытталған.

Дереккөздер: Қазақстандағы ЭЫДҰ құзыреттерін дамыту стратегиясы, 2021 ж., Cedefop. Financing adult learning database

Сандық оқыту құралдарын одан әрі дамыту үшін ЕХӘҚМ ЕРДО-мен бірлесіп, еңбек нарығында сұранысқа ие дағдыларға **онлайн режимде Қысқа мерзімді оқытудың жалпыұлттық порталын** іске қосуды қамтамасыз етті (skills.enbek.kz). Портал маркетплейс (қызметтер нарығы) қағидаты бойынша онлайн курстарға қол жеткізуді ұсынатын халықаралық оқыту алаңдарының қазақстандық баламасы болып табылады. Онда **кез-келген адам** оқи алады және оқу нәтижелері бойынша **дағдыларды игеру туралы сертификат ала алады**.

Портал жұмыс берушілер бос жұмыс орындарын Электрондық еңбек биржасында орналастырған кезде үміткерде талап етілетін мамандық немесе кәсіпті ғана емес, сонымен қатар Дағдылар банкінен дағдылар тізімін де көрсететіндей әрекет етеді. Өз кезегінде, әлеуетті білім алушы порталға тіркелу кезінде сондай-ақ ол ие болатын дағдылардың тізбесін көрсететін болады. Портал **автоматты режимде** Электрондық еңбек биржасында орна-

ластырылған бос жұмыс орындары бойынша жұмысқа орналасу үшін жетпейтін **дағдылар бойынша курстарды** ұсынады.

Портал азаматтарды, оның ішінде жұмыссыз және өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдарды оқытуды барынша онлайн форматқа ауыстыруға мүмкіндік береді, жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттырады және халықтың неғұрлым талап етілетін дағдыларын дамытады, «өмір бойы оқыту» қағидатын іске асыруды қамтамасыз етеді. Жұмыссыз адамдар үшін оларды одан әрі жұмысқа орналастыру мақсатында порталда талап етілетін дағдыларға оқыту бойынша мемлекеттік қолдау көрсету жоспарлануда.

Портал іске қосылған сәттен бастап екі айға жуық кезеңде тіркелген пайдаланушылар саны **2,4 мың адамға** жетті. Оқуды сәтті аяқтап, **562 адам сертификат алды**. Оқуды аяқтағандардың ішінен **496 адам жұмыссыз мәртебесіне ие**, оның ішінде **20 адам 2** және одан да көп курстарда оқыған.

4.11-СУРЕТ. ОНЛАЙН РЕЖИМІНДЕГІ ҚЫСҚА МЕРЗІМДІ ОҚЫТУДЫҢ ЖАЛПЫҰЛТТЫҚ ПОРТАЛЫНЫҢ БАСТЫ БЕТІ

ENBEK.KZ-ПЕН БІРГЕ
ӨЗ ДАҒДЫЛАРЫҢДЫ ЖЕТІЛДІР!

ӨЗ КУРСЫҢЫЗДЫ ТАБИҢЫЗ

Кәсіптік саланы таңдаңыз
Кәсіпті таңдаңыз
Дағдыны таңдаңыз

Қолдану

Біздің КӨРСЕТКІШТЕР

2411 БІЛІМ АЛУШЫЛАР

129 АВТОРЛАР

57 КУРСТАР

120-дан астам онлайн курс авторлары мен әзірлеушілері қызығушылық танытқан азаматтарға өздерінің оқыту бағдарламаларын ұсынуға дайын

Бұл ретте курстардың авторлары мен әзірлеушілері қазақстандық заңды тұлғалар мен жеке кәсіп-

керлер, оның ішінде оқу орталықтары, білім беру ұйымдары болып табылады.

Қазіргі уақытта Порталда **57 курс орналастырылған**, оның 31-і тегін және 26-сы ақылы негізде. Ұсынылған курстардың ұзақтығы 1-ден 72 сағатқа дейін өзгереді. Ұсынылған онлайн курстардың жетекші бағыттары ауыл шаруашылығы, жеке сервис және қызметтер, қонақ үй және мейрамхана бизнесі, маркетинг және БАҚ болып табылады.

ОНЛАЙН ОҚЫТУ БОЙЫНША ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕ

Пандемия кезінде көптеген елдер мен білім беру мекемелері онлайн режимінде білім беруде жылдам жетістіктерге жетті. Бірнеше онлайн-оқыту тұғырнамалары ізденушілер үшін өз контентін ақысыз етті. Мысалы, France Université Numérique **француз** ұлттық жаппай оқыту тұғырнамасы серіктес ұйымдармен, соның ішінде жетекші француз университеттерімен бірлесе отырып, барлық мүдделі пайдаланушыларға өз курстарына тегін қол жеткізуді қамтамасыз етті.

Италияда COVID - 19-дан оқшаулауға жауап ретінде нақты IT-оқыту инфрақұрылымы аясында тәлімгермен және нақты педагогикалық қолдаумен нақты міндеттерді орындай отырып, нақты жұмыс тәжірибесін қашықтықтан жүзеге асыруға мүмкіндік беретін Italmobility-виртуалды тағылымдамалары басталды. Бұл шешім, ең алдымен, сандық технологиялармен байланысты мамандықтарды қамтиды - веб-дизайнер, әлеуметтік медиа маркетинг, бағдарламалық жасақтама жасаушы, сонымен қатар «дәстүрлі кәсіптерге» қатысты бірқатар қызмет түрлерін қамтиды - мысалы, бухгалтер, интерьер дизайнері, механикалық өндіріс дизайнері.

Оңтүстік Корея виртуалды Білім беру ақылды оқыту тұғырнамасын (Smart Training Education Platform) ұсынды, бұл қызмет провайдерлеріне қолданыстағы 300 курсқа қосымша өз курстарының контентін жүктеуге мүмкіндік береді. Бұл бастамалар субсидиялар және сапаны қамтамасыз ету тетіктері есебінен қосымша қолдау алады.

2018 жылы **Ресейде** Экономика жоғары мектебі (ЭЖМ F3U) және Мәскеу физика-техникалық институты сияқты жетекші университеттер Ашық білім берудің ұлттық тұғырнамасын құрды (<https://openedu.ru/>), ол Ресей университеттеріне онлайн курстарды қолдануды немесе өткізуді ұсынады, ал оқушылар қазіргі уақытта әртүрлі пәндер бойынша 603 курстың ішінен таңдай алады. Тұғырнамада орналастырылған барлық курстар ақысыз қол жетімді және ресми білімге қойылатын талаптар жоқ, яғни компьютері бар кез-келген адам оқуға қатыса алады. Алайда оқушылар курс бойынша бағаларын растау үшін бағдарламаның соңында сертификат алу үшін төлей алады. Тұғырнама - бұл ресейлік университеттер үшін ресурстарды біріктіру арқылы онлайн-тұғырнаманы құруға өзіндік шығындарды азайтудың тәсілі. Барлық әзірленген курстар белгілі бір сапа стандарттарына және оқу нәтижелеріне қойылатын талаптарға сәйкес келуі керек. Бүгінгі таңда Ресейдің 16 университеті тұғырнаманы қолдана отырып курстар өткізуде және оның көмегімен 2 миллионнан астам адам оқытылды.

Осылайша, әлемнің дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіру жөніндегі мақсатқа қол жеткізу жолында өмірлік цикл контексінде **адами капиталды дамыту** Қазақстанның **одан әрі экономикалық дамуы үшін негізгі буын** болып табылады. Бұл бағытта ресми білім беретін оқу орындарында да, **әр адамның еңбек жолында** да кадрларды сапалы даярлау маңызды рөл атқарады. Азаматтар үшін ресми білім беруге және ересектерді оқытуға қатысу жұмысқа орналасудың жақсы келешектеріне, жалақының өсуіне және әлеуметтік

ұтқырлыққа әкелуі мүмкін.

Осыған байланысты, білім беру жүйесі болып жатқан барлық өзгерістерге жауап ретінде барынша икемді болуға және елдің еңбек ресурстарының біліктілігін ұдайы арттыру үшін жағдай жасалуға тиіс. Бұл үшін ізденушілер мен қызметкерлердің оқытудың барлық түрлерінің нәтижесінде алған тәжірибесі, білімі, біліктері мен дағдылары негізінде біліктілігін растау тәртібін реттейтін еңбек нарығының барлық қатысушылары үшін тұрақты, ашық және түсінікті ұлттық үлгі жасау талап етіледі.

5 ТАРАУ

ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ:
ЭКОНОМИКАҒА ӘСЕРІ



- 2015-2019 жж. **елдегі өңіраралық мобильділіктің деңгейі** 203 мың адамнан 431 мың адамға дейін **2,1 есе** өсті. Астана, Алматы және Шымкент қалалары тартылыс нүктелеріне айналды
- **Елден кету қарқыны келу қарқынынан едәуір асып түседі** – орташа есеппен жылдық айырмашылық 22 мыңнан астам адамды құрады
- Соңғы бес жылда эмиграцияның негізгі бағыттары **ТМД елдері** болып табылады, оған **шамамен 194,4 мың адам** немесе эмигранттардың жалпы санының 89% - ы кетті
- Елден негізінен **техникалық, экономикалық, педагогикалық мамандықтардың өкілдері** кетеді
- 2020 жылы квота бойынша Қазақстанға **14 мың шетелдік қызметкер** тартылды, бұл 2019 жылмен салыстырғанда 1,9 мың адамға аз
- Ел аумағында **104 елдің азаматтары** еңбек етті, азаматтардың ең көп саны **Қытайдан, Түркиядан және Үндістаннан** тартылды
- Шетелдік жұмыскерлерді тарту бойынша **Атырау облысы** көшбасшы болып табылады, онда 2020 жылдың қорытындысы бойынша **ШЖК-нің 40%** - дан астамы бар
- **Құрылыс** саласына ШЖК-нің **жартысына жуығы** тартылады (45%)
- 2020 жылы **шетелдік қызметкерлердің 69% - ы жоғары білікті**, ал 26% - ы орташа біліктілік деңгейіне ие болды
- Мамандықтар бөлінісінде ең сұранысқа ие шетелдік мамандар **инженерлер** болды

Жаһандану дәуірі және мемлекеттер арасындағы шекаралардың жойылуы туралы айтатын болсақ, адамдардың жұмыс, оқу, жақсы өмір сүру жағдайларын іздеу мақсатында еркін орын ауыстыруы әдетте жағымды үрдіс болып қабылданады. Бүгінгі таңда планетаның әрбір тұрғынында өз қабілеттерін толығымен іске асыруға және өзінің таланттарын жердің кез-келген нүктесінде пайдалануға мүмкіндігі бар, бұл қазіргі әлемде сөзсіз игілік болып табылады.

Бүгінгі таңда көші-қон процестеріне қатыспайтын бірде-бір ел жоқ. Кадрлардың тапшылығы ел ішіндегі білікті кадрларды ұстап қалуға және шетелдік мамандарды тарту үшін жағдай жасауға бағытталған елдер арасындағы таланттар үшін өсіп келе жатқан күреске алып келеді. Бұл жаһандық деңгейде таланттардың мобильділігінің өсуіне ықпал етеді. Өз кезегінде, еңбек мобильділігі қазіргі заманғы экономиканы дамытудың аса маңызды көзіне айналып, адам капиталының сапасын және еңбек нарығының тиімділігін арттыру құралы болып табылады.

Соңғы деректер бойынша мигранттардың саны шамамен 272 млн. адамды немесе әлем халқының 3,5%-ын құрайды, олардың 74%-ы еңбекке қабілетті жастағы (20-дан 64 жасқа дейін) адамдар болып табылады.

Негізгі «тартылыс нүктелері» – дамыған елдер.

ҚАЗАҚСТАНДЫҚТАРДЫҢ ЕҢБЕК МОБИЛЬДІЛІГІ

Қазақстан Еуразиялық көші-қон жүйесінің орталығы бола отырып, сыртқы және ішкі көші-қонға белсенді қатысады. Тығыз тарихи байланыстар, географиялық және мәдени жақындық Қазақстанның ТМД елдерімен көші-қон ағынының қарқындылығын күшейте түседі. Қазіргі уақытта республика Орталық Азиядағы көші-қонның ірі реципиенттерінің біріне айналды.

Сонымен бірге ішкі көші-қон да өсуде. Азаматтар өмір сүру үшін ең қолайлы жағдайларды, дамыған инфрақұрылымды табуға және жоғары табыс деңгейін қамтамасыз етуге тырысады. «Тартылыс

нүктелері» бүгінде өнеркәсіптік батыс өңірлер мен республикалық маңызы бар қалалар болып табылады, оларға тек көрші елдерден ғана емес, сондай-ақ елдің ең шалғай бұрыштарынан да көшіп келеді.

2015-2019 жылдар кезеңінде **елдегі өңіраралық мобильділіктің деңгейі** 203 мың адамнан (немесе халықтың 1,1%) 431 мың адамға (немесе 2,3%) дейін **2,1 есе** өсті (5.1-сурет). Пандемия салдарынан көші-қон ағындарының қарқыны бәсеңдеді, бірақ 2015 жылғы деңгейден 1,7 есе жоғары болды. Егер қозғалыс бойынша шектеу шаралары болмаған жағдайда өңіраралық көші-қонның өсуі өткен жылы да жалғасар еді.

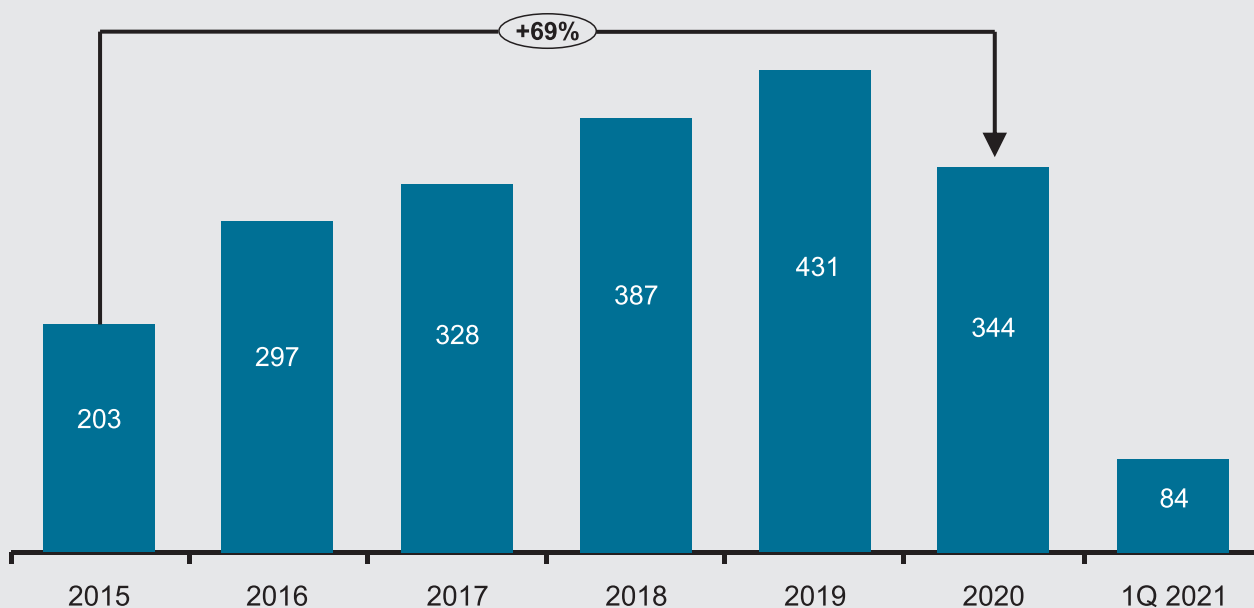
Жоғарыда айтылғандай, халықтың республикалық маңызы бар қалаларға қозғалысы қуаты бойынша басқа көші-қон ағындарынан асып түседі. Мәселен, тек 2020 жылы Алматыға 72,6 мың адам, Нұр-Сұлтан қаласына – 66,5 мың адам, Шымкент қаласына – 39,4 мың адам келді. Ал, мысалы, Батыс Қазақстан немесе Қостанай облыстарына тиісінше 4 мың адам және 5,5 мың адам ғана келді.

Сонымен қатар, халықтың ең көп кетуі Түркістан облысында байқалады – өңірден 53,2 мың адам немесе 2020 жылғы жалпы көші-қон ағынының 15% - ы көшіп кетті.

Бұл ретте, барлық кеткен түркістандықтардың 80% - ы республикалық маңызы бар қалаларға кетеді. Олармен бірге елордаға негізінен Ақмола және Қарағанды облыстарынан, Алматы қаласына Алматы және Жамбыл облыстарынан, ал Шымкент қаласына Нұр-Сұлтан және Алматы қалаларынан келеді.

Жалпы, ел бойынша негізгі көшіп кету аймақтары оңтүстік өңірлер болып табылады. Бір жағынан, бұл оңтүстік аймақтардың тарихи түрде халықтың ең көп саны және тығыздығымен сипатталатындығына байланысты. Екінші жағынан, мұндай үрдіс ішінара жұмыс күші артық өңірлерден жұмыс күші тапшы өңірлерге қоныс аударуды ынталандыру жөнінде жүргізіліп жатқан мемлекеттік саясаттың нәтижесі болып табылады.

5.1 – СУРЕТ. 2015-2021 ЖЫЛДАРЫ ҚР-ДАҒЫ ӨҢІРАРАЛЫҚ КӨШІ-ҚОН КӨЛЕМІ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

АУМАҚТЫҚ МОБИЛЬДІЛІКТІ МЕМЛЕКЕТТІК ЫНТАЛАНДЫРУ

«Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы шеңберінде 2017-2020 жылдары 26 мыңға жуық адам қоныс аударды, олардың ішінде 13 мың адам еңбекке қабілетті болып табылады. Төрт жыл ішінде еңбекке қабілетті қоныс аударушылар қатарынан 9 мыңға жуық адам жұмысқа орналастырылды.

Бағдарлама шеңберінде Қазақстан Үкіметі Алматы, Жамбыл, Қызылорда, Маңғыстау және Түркістан облыстарын шығу өңірлері етіп, ШҚО, СҚО, Қостанай және Павлодар облыстарын қоныс аударушыларды қабылдау өңірлері етіп анықтады.

Ерікті өңіраралық қоныс аударуды мемлекеттік қолдау қоныс аударушыларға тұрғын үйді жалдау және коммуналдық қызметтер бойынша шығыстарды өтеуді, көшуге материалдық көмек ұсынуды, қайта даярлауға, жұмысқа орналасуға және өз ісін ашуға жәрдемдесуді, қоныс аударуға жәрдем көрсететін жұмыс берушілерге субсидиялар беруді қамтиды.

«Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы шеңберінде қоныс аудару туралы толығырақ ақпарат 3-тарауда келтірілген.

Сәйкесінше, өңіраралық мобильділіктің теріс сальдосы 2015-2020 жылдар кезеңінде бұрынғысынша Түркістан (-129,7 мың адам), Жамбыл (-76,3 мың адам) және Алматы (-74,3 мың адам) облыстарына тән. Айта кету керек, Түркістан облысынан халықтың жаппай кетуі 2018 жылы Шымкент қаласының өңір құрамынан бөлінуімен байланысты, Шымкент қаласы, керісінше, тартылыс нүктесі

болып табылады. Сондай-ақ, оңтүстік өңірлермен қатар, халықтың айтарлықтай кетуі Шығыс Қазақстан облысында да орын алуда (-51 мың адам). Өз кезегінде **батыстың Атырау, Батыс Қазақстан және Маңғыстау облыстарынан халықтың ең аз саны көшіп кетті**. Бұл ретте Маңғыстау облысында көші-қон ағынының оң өзгерісі байқалуда (5.1 – кесте).

5.1-КЕСТЕ. 2015-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ӨҢІРАРАЛЫҚ МОБИЛЬДІЛІКТІҢ КӨЛЕМІ, МЫҢ АДАМ

Өңірлер	2020 ж.			2015-2020 жж.		
	Келгендер	Кеткендер	Сальдо	Келгендер	Кеткендер	Сальдо
Ақмола	17,2	20,6	-3,4	104,6	123,4	-18,8
Ақтөбе	7,1	7,4	-0,3	41,4	48,2	-6,8
Алматы	36	51,8	-15,8	224,8	299,1	-74,3
Атырау	5,3	6,7	-1,4	34,3	38,2	-3,9
БҚО	4	5,6	-1,5	27,9	35,4	-7,5
Жамбыл	12,3	22,4	-10,1	64,6	140,9	-76,3
Қарағанды	9,3	14,4	-5,1	58,2	89	-30,8
Қостанай	5,5	8	-2,5	39,5	50	-10,5
Қызылорда	7,1	11,8	-4,7	47,2	75,7	-28,5
Маңғыстау	7,7	6,9	0,8	45	44,9	0,03
Түркістан	33	53,2	-20,2	181,6	311,3	-129,7
Павлодар	6,6	8,1	-1,4	39,2	48,1	-8,9
СҚО	5,5	8,1	-2,6	34,4	49,8	-15,5
ШҚО	8,5	17	-8,5	59,2	110,1	-51
Нұр-Сұлтан қ.	66,5	40,9	25,6	419,4	226,4	193
Алматы қ.	72,6	32,3	40,3	409,9	190,6	219,3
Шымкент қ.	39,4	28,3	11	159,1	109,1	50
БАРЛЫҒЫ	343,6	343,6		1990,1	1990,1	

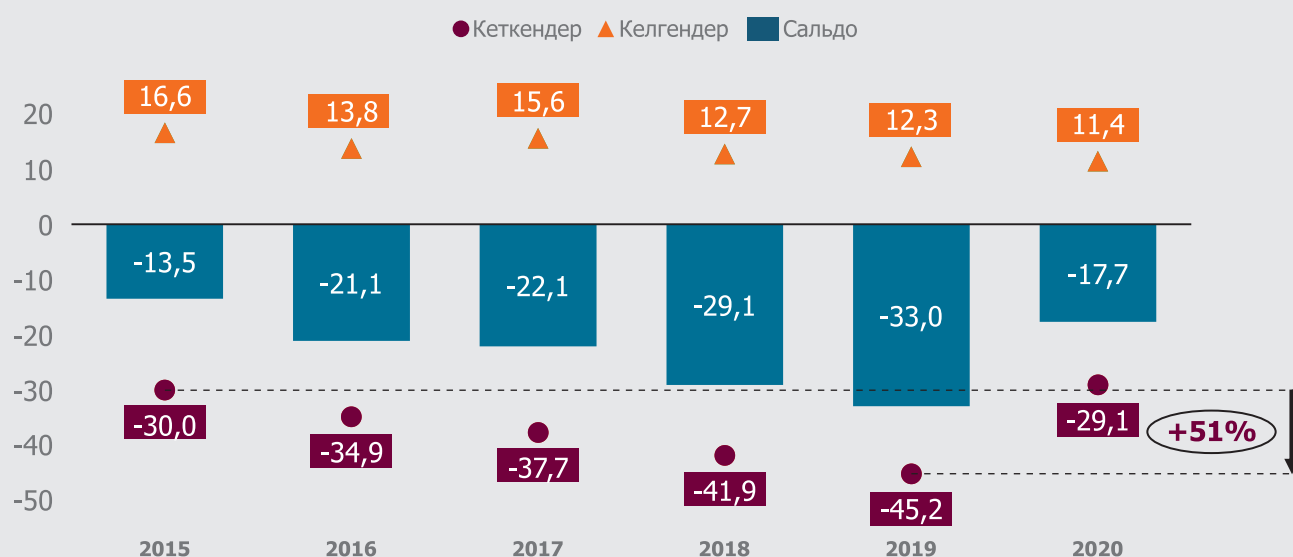
Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Егер ішкі көші-қон адами капиталды қайта бөлуге және оны елдің дамуы үшін неғұрлым тиімді пайдалануға ықпал етсе, онда сыртқы көші-қон мигранттардың бағыты мен құрамына байланысты еңбек ресурстарының жинақталуына немесе жоғалуына әкеледі.

Сыртқы көші-қон серпіні бойынша деректерге сәйкес елден КЕТУ қарқыны келу қарқынынан едәуір асып түседі – орташа алғанда жылдық айырмашылық 22 мыңнан астам адамды құрады

Қазақстаннан кадрлардың таза кетуі 2015-2019 жылдар ішінде 13,5 мыңнан 33 мың адамға дейін 2 есеге ұлғайды, өткен жылы COVID-19 пандемиясы аясында кадрлардың кету қарқыны бәсеңдеді. Алты жылдық кезеңнің (2015-2020 жылдар) қорытындысы бойынша елден 218,9 мың адам көшіп кетті, ал 82,3 мың адам келді. Нәтижесінде **сыртқы көші-қонның жалпы теріс сальдосы 136,6 мың адамды** құрады. Сонымен қатар, теріс сальдо жыл сайын артып отырды және тек пандемияға байланысты бұл процесс баяулады, өйткені азаматтардың елден шығуы түгілі, тіпті үйден де шығуға мүмкіндігі болмады. Сонымен қатар, жыл сайын келу қарқыны азаюда. Тек соңғы 3 жылда келу қарқынының азаюы орта есеппен 10%-ды құрады (5.2 – сурет).

5.2 – СУРЕТ. 2015-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ СЫРТҚЫ КӨШІ-ҚОН КӨЛЕМІ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ҚР СЖХРА ҰСБ

Сонымен қатар, еңбекке қабілетті жастағы эмигранттардың саны қарқынды өсуде. 2015 жылдан бастап еңбекке қабілетті халық арасындағы сыртқы көші-қонның теріс сальдосы 87,7 мың адамды құрады. Яғни **жыл сайын еліміз 14 мыңнан астам әлеуетті жұмыс күшін жоғалтады.**

Өңірлер бөлінісінде ШҚО, Қарағанды, Қостанай және Павлодар облыстары еңбекке қабілетті халықтың Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге кетуі бойынша көшбасшылар болып табылады (5.3 – сурет). Бұл өңірлерде шығу қарқыны соншалықты жоғары, мысалы, 2015-2020 жылдар аралығында Қарағанды облысына келгендердің саны барлық кеткендердің тек 11%-ын құрайды. Бұл осы аймақта еңбек ресурстарын бөлуде айқын диспропорцияны тудырады. Сонымен қатар, Ақмола, Жамбыл және БҚО сияқты өңірлерге келгендердің саны осы кезеңде 2/3-ден астамға қысқарды.

Сонымен қатар, **оңтүстік және батыс аймақтар еңбекке қабілетті иммигранттар үшін өте тартымды.** Шетелдік қоныс аударушылар Алматы, Маңғыстау, Түркістан облыстары мен Алматы қаласын таңдайды. Мысалы, бір ғана Маңғыстау облысында еңбекке қабілетті мигранттардың келу ағыны **кету ағынынан 5 есе артық.**

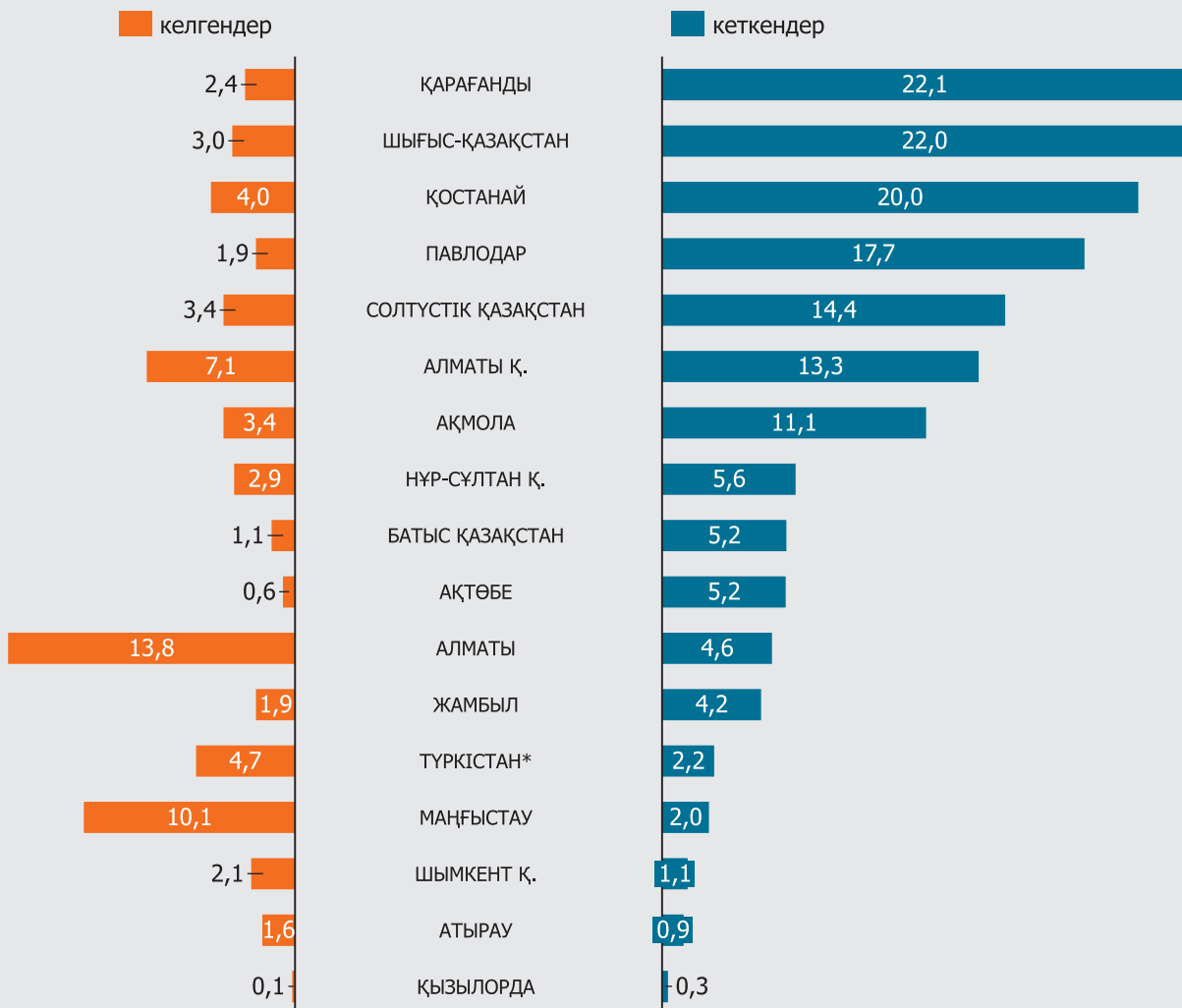
Соңғы 5 жылдағы (2015-2019) эмигранттардың жалпы санының жас санаттарына келетін болсақ, олардың **көпшілігі (36%) 15-34 жас аралығындағы**, 30%-ы - ересек адамдар (35-54 жас), 23%-ы – 15 жасқа дейінгі балалар және 11%-ы - 55 жас және одан үлкен халық. Оның үстіне, барлық кетушілердің **жартысынан көбін (54%) әйелдер** (103 мың) құрайды, олардың 36% - ы 15-34 жас аралығында.

Келушілердің арасында жастардың үлесі басым (15-29 жас) – 36%. Ересек жастағы адамдардың үлесі – 38%, зейнетке дейінгі жастағы адамдар – 13%, ал балалар – 12% (5.4 – сурет).

Көші-қонның тағы бір дилеммасы, халықтың елден кету қарқынының маңыздылығымен қатар, адам капиталының біркелкі емес ағындары болып табылады.

Статистика деректері білікті мамандардың елден кетіп бара жатқанын көрсетеді, ал олардың орнына негізінен мектеп білімі бар ғана адамдар келеді

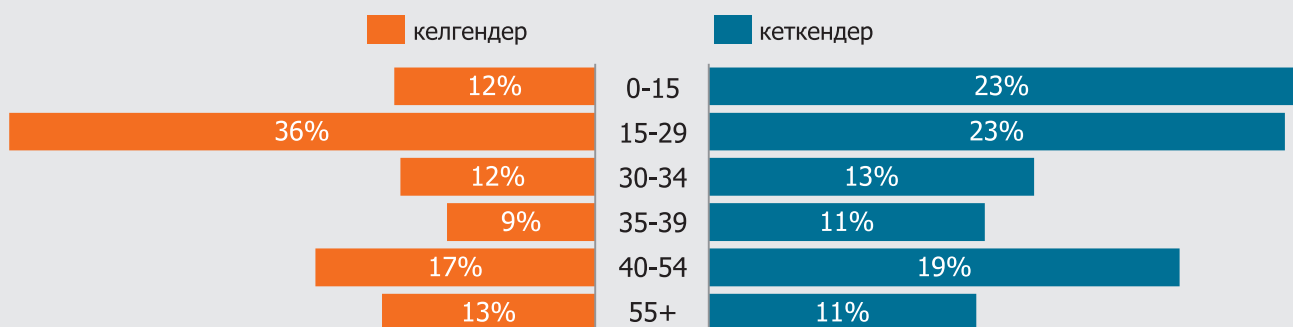
5.3 – СУРЕТ. ЕҢБЕККЕ ҚАБІЛЕТТІ ХАЛЫҚТЫҢ 2015-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ СЫРТҚЫ КӨШІ-ҚОНЫ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

* 2018 жылға дейін Оңтүстік Қазақстан облысы

5.4 – СУРЕТ. 2015 ЖЫЛДАН БАСТАП 2019 ЖЫЛҒА ДЕЙІНГІ ЖАС САНАТТАРЫ БОЙЫНША ҚР ХАЛЫҚТЫҢ КӨШІ-ҚОНЫ



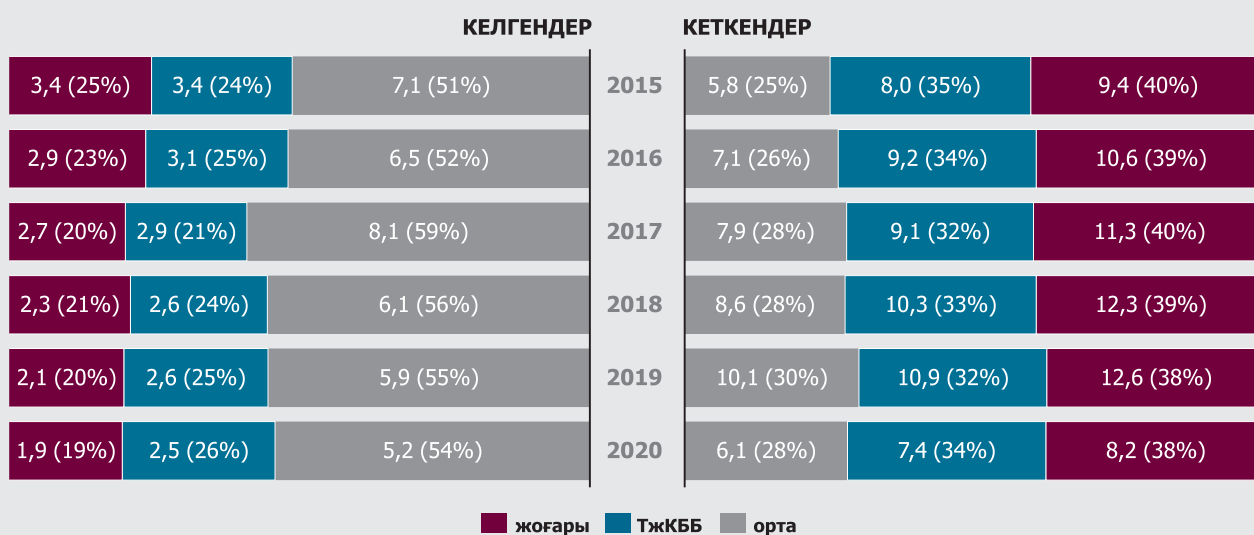
Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Мәселен, 2015-2020 жылдары басқа мемлекеттерге кетушілердің құрамында жоғары (64,4 мың адам немесе 38%) және техникалық-кәсіптік (54,9 мың адам немесе 34%) білімі бар адамдар басым болды. Олардың жыл сайынғы саны көшіп келушілердің жалпы санында 70% және одан да көп болды. Сол кезеңде жартысынан көбі (55%) немесе 38,9 мың иммигрант орта біліммен болды (5.5 – сурет).

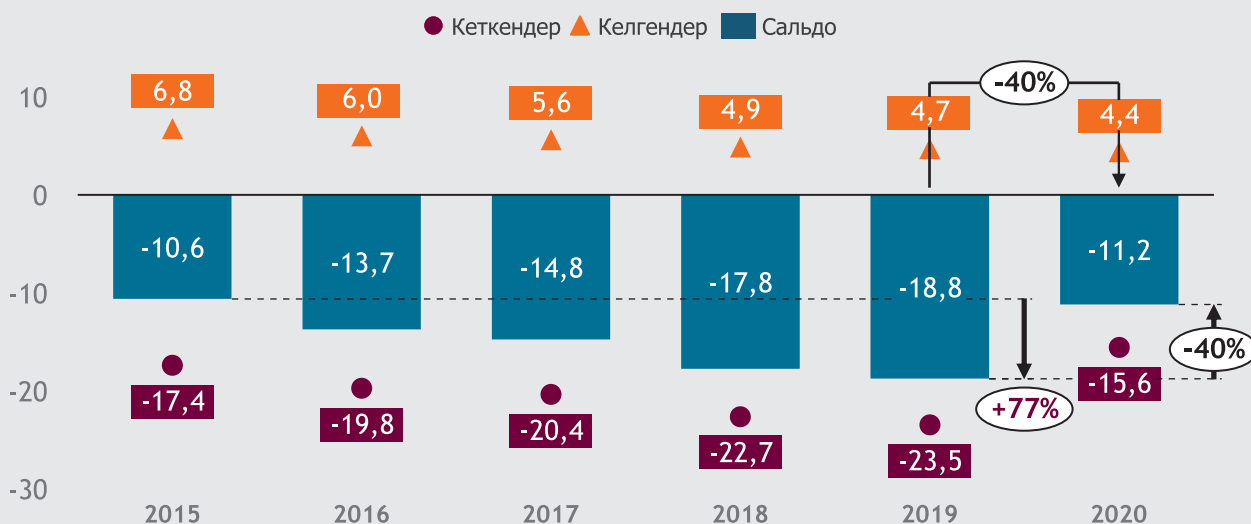
Бір қызығы, бұл үрдіс 10 жылдан астам уақыт бойы сақталып келеді.

2010-2014 жылдары елден, бірінші кезекте, еңбек қызметі үшін 76 мың білікті маман кетті

5.5. – СУРЕТ. 2015-2020 ЖЫЛДАРЫ БІЛІМ ДЕҢГЕЙІ БОЙЫНША 15 ЖАСТАН АСҚАН ҚР-НА КЕЛГЕНДЕР ЖӘНЕ КЕТКЕНДЕР, МЫҢ АДАМ



5.6 – СУРЕТ. ҚР СЫРТҚЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОН САЛЬДОСЫ, МЫҢ АДАМ



Кейінгі жылдары, 2020 жылға дейін, **119,3 мың адам басқа елге жұмыс істеуге кетуге шешім қабылдады**. Қазақстан еңбек қызметі үшін **32,4 мың** адамға ғана тартымды болды. Осылайша, сыртқы **еңбек көші-қонының** сальдосы осы кезең ішінде барлық негізгі мамандықтар бойынша **теріс** болып, жиынтығында **86,9 мың адамды** құрады. Бұл ретте Қазақстаннан кадрлардың таза кетуі 2015 жылдан бастап 2019 жылға дейін 77%-ға ұлғайды, егер пандемия және сыртқы шекаралардың жабылуы болмаса, осы үрдіс жалғаса берер еді. Пандемияға байланысты сыртқы еңбек көші-қонының сальдосы 2019 жылмен салыстырғанда 40%-ға азайды. (5.6 – сурет).

Шетелге кететін қазақстандықтардың мамандықтары бойынша **алғашқы орындарды техникалық**

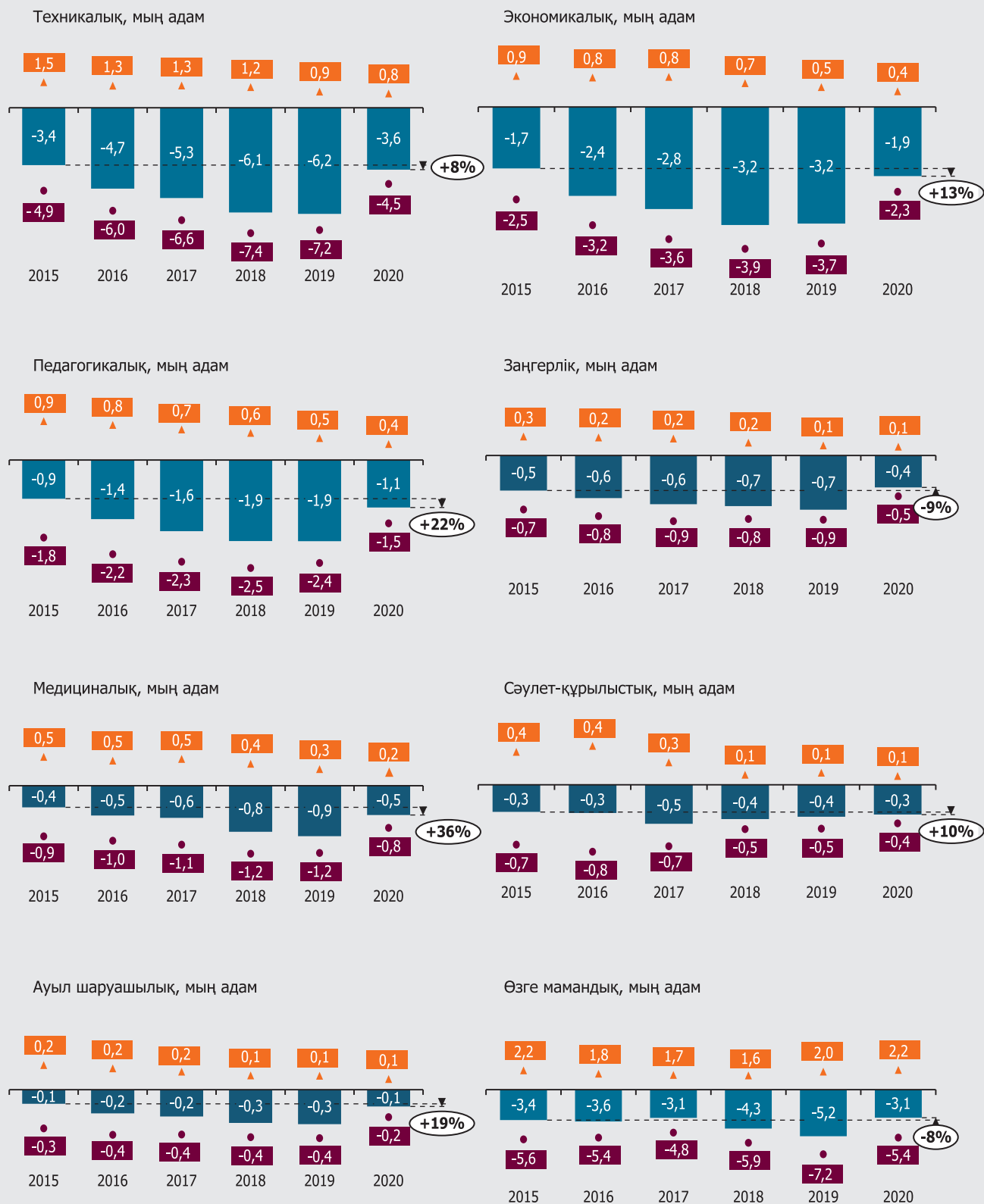
(жыл сайын~31%), **экономикалық** (~16%), **педагогикалық** (~11%), сондай-ақ басқа да бағыттар (~29%) **өкілдері алып отыр**. Ауыл шаруашылығы (жыл сайын~2%), сәулет және құрылыс (жыл сайын~3%) саласында мамандардың ең аз саны кетеді (5.2 – кесте).

Сонымен қатар, соңғы 5 жылда елден кететін медициналық, педагогикалық және ауылшаруашылық мамандықтарының арасындағы алшақтық артып келеді. Мәселен, 2015-2020 жылдар кезеңінде көші-қонның теріс сальдосы 2020 жылы көшіп кетушілер саны қысқарғанын ескере отырып, медициналық мамандықтар бойынша 36%-ға, педагогикалық мамандықтар бойынша 22%-ға, ауыл шаруашылығы мамандықтары бойынша 19%-ға және экономикалық мамандықтар бойынша 13%-ға ұлғайды (5.7 – сурет).

5.2 – КЕСТЕ. 2015-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ МАМАНДЫҚТАР БОЙЫНША ҚР СЫРТҚЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОН САЛЬДОСЫ, АДАМ

Мамандық	2020 ж.			2015-2020 жж.		
	Келгендер	Кеткендер	Сальдо	Келгендер	Кеткендер	Сальдо
Техникалық	832	4 467	-3 635	7 080	36 489	-29 409
Экономикалық	430	2 331	-1 901	4 114	19 396	-15 282
Педагогикалық	365	1 454	-1 089	3 879	12 567	-8 688
Заңгерлік	116	541	-425	1 140	4 640	-3 500
Медициналық	233	760	-527	2 393	6 161	-3 768
Сәулет-құрылыстық	101	447	-346	1 443	3 654	-2 211
Ауыл шаруашылық	89	230	-141	862	2 112	-1 250
Өзге	2 222	5 360	-3 138	11 449	34 235	-22 786
Барлығы	4 388	15 590	-11 202	32 360	119 254	-86 894

5.7 – С УРЕТ. 2015 Жылдан 2020 жылға дейінгі мамандықтар бойынша ҚР сыртқы еңбек көші-қоны, мың адам



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Бұл ретте өңірлер мен мамандықтар бөлінісінде білікті кадрлардың келуі мен кетуі арасында үлкен алшақтық байқалады. Мысалы, Павлодар облысында техникалық мамандықтар бойынша кадрлардың кетуі мамандар келуінен 14 есе, ал Қарағанды облысында медициналық мамандықтар бойынша кадрлардың кетуі мамандардың келуінен 13 есе артық (5.8 – сурет).

Осылайша, біз Қазақстан үшін де зияткерлік қоныс аудару мәселесі өзекті мәселе болып табылатынын көріп отырмыз, өйткені «**ақылдылардың елден кетуі**» **адами капитал деңгейінің төмендеу-**

імен және еңбек өнімділігінің құлдырауымен қатар жүреді. Тұтастай алғанда, ел үшін жоғары білікті кадрларды жоғалту технологиялық прогресті қамтамасыз ете алатын және экономикалық өсуге ықпал ететін жаңашыл идеялар мен инновацияларды құру мүмкіндігін азайтады. Сонымен қатар, инженерлер мен техникалық мамандардың кетуі ғылыми-техникалық прогрестің баяулауына әкеледі, ал мұғалімдер мен дәрігерлердің жетіспеушілігі білім беру сапасына және халыққа медициналық көмек көрсетуге әсер етеді, бұл болып жатқан өзгерістердің жиынтық теріс әсерін одан әрі күшейтеді.

5.8 – СУРЕТ. 2015 ЖЫЛДАН БАСТАП 2020 ЖЫЛҒА ДЕЙІН
МАМАНДЫҚТАР МЕН ӨңІРЛЕР БОЙЫНША ҚР СЫРТҚЫ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫ, МЫҢ АДАМ

Өңірлер	Сәулет-құрылыс		Медициналық		Педагогикалық		Техникалық		Экономикалық		Занды		Ауыл шаруашылығы		Басқа	
	Ш	К	Ш	К	Ш	К	Ш	К	Ш	К	Ш	К	Ш	К	Ш	К
Қазақстан	3654	1443	6161	2393	12567	3879	36489	7080	19396	4114	4640	1140	2112	862	34235	11449
Ақмола	204	72	453	148	1047	297	2079	435	1335	299	302	77	324	105	2610	685
Ақтөбе	121	6	252	25	508	37	1414	86	961	65	202	11	34	14	824	199
Алматы	66	94	166	275	295	479	719	465	378	326	95	93	45	106	761	971
Атырау	25	36	21	101	90	118	245	243	176	125	29	45	6	20	216	373
Батыс Қазақстан	71	6	195	39	533	95	1446	205	971	176	139	38	71	22	729	240
Жамбыл	44	16	237	106	370	121	480	128	376	101	130	29	45	35	1148	233
Қарағанды	374	28	1027	114	1740	174	6879	569	2744	227	643	60	129	37	4081	406
Қостанай	310	47	633	160	1636	275	4270	821	2564	366	731	108	479	77	5156	1034
Қызылорда	4	2	4	7	13	4	83	40	26	11	5	1	4	2	35	8
Маңғыстау	67	100	55	252	115	414	475	491	252	284	75	89	14	84	486	2048
Павлодар	214	31	629	74	1447	176	6065	427	2189	169	361	48	116	23	3330	389
Солтүстік Қазақстан	310	57	762	122	1713	245	2851	688	1801	335	580	135	444	83	2818	541
Түркістан*	41	55	130	298	233	378	354	605	181	235	65	41	17	67	326	606
Шығыс Қазақстан	309	43	930	108	1761	250	6194	600	2875	319	627	83	188	44	4695	557
Нұр-Сұлтан қ.	150	111	238	114	348	180	765	249	716	224	278	75	147	77	1704	832
Алматы қ.	1324	707	344	231	631	409	1996	721	1746	724	358	166	47	43	5111	1922
Шымкент қ.	20	32	85	219	87	227	174	307	105	128	20	41	2	23	205	405

Ш – мамандардың елден шығуы, К – мамандардың елге келуі

* 2018 жылға дейін Оңтүстік Қазақстан облысы

Қазақстан халқының 64% - ы шетелге көшу мүмкіндігін қарастыруда

Мұндай көңіл көншітерлік статистиканы Boston Consulting Group (BCG) 2020 жылы жүргізілген жаһандық таланттар нарығын талдау нәтижелері негізінде келтіреді. Бір қызығы, бұл көрсеткіш 2018 жылғы ұқсас зерттеумен салыстырғанда 3 пайыздық пунктке (61%) өсті. Соған қарамастан, Италия немесе Швецияның өзінде бұл көрсеткіш сәйкесінше 90% және 86%-ға жетеді, бұл дамыған елдерде еңбек көші-қонының өзектілігін көрсетеді.

Өз кезегінде, шетелге көшудің негізгі мақсаттарының ішінде қазақстандықтар көбінесе еңбек тәжірибесін алу және неғұрлым жоғары жалақы алу мүмкіндігін, мансаптық мүмкіндіктердің мол болуын, сондай-ақ өмір сүрудің әлдеқайда жоғары деңгейі мен жеке тәжірибесін байыту келешегін атайды.

Еуропа мен Орталық Азия азаматтары қоныс аударғысы келетін ең танымал елдер – Германия, АҚШ және Канада. Сондай-ақ көшбасшылар ондығына Швейцария, Ұлыбритания, Италия, Австралия, Австрия, Франция және Швеция кіреді.

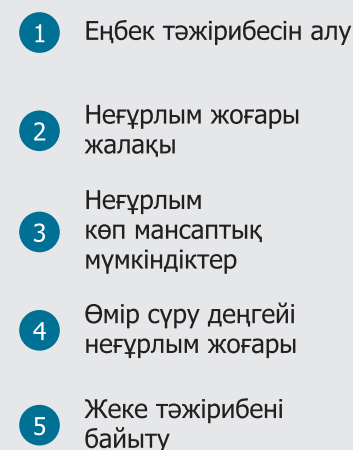
Халықтың 64% - ы, әсіресе жастар шетелге көшуді ойлайды



Еуропа мен Орталық Азия азаматтары жұмыс істегісі келетін ең танымал елдер: Германия, АҚШ және Канада



Қазақстан азаматтары үшін шетелде жұмыс істеудің негізгі 5 мақсаты *



Ескертпе: сауалнама негізінде Қазақстанда 1-ден 5 мың адамға дейін. "Сіз келесі тұжырыммен қаншалықты келісесіз немесе келіспейсіз: "Мен шетелде жұмыс істегім келеді" деген сұраққа жауап. Пайыздық үлес шетелге көшуді ойлаған респонденттердің ("Толық келісемін" және "Келісемін" жауаптары) және шетелде тұратын адамдардың санымен анықталады

Дереккөз: BCG (2020), The Network proprietary web survey and analysis BCG (2018), Global Talent survey

Оның үстіне, білікті жұмыс күшінің кетуі Қазақстанды инновациялар мен ғылыми-техникалық дамудан ғана емес, табыстың бір бөлігінен де айырады.

Экономикалық шығындар тұрғысынан экономика жыл сайын ішкі нарықтағы айналымда қалуы мүмкін **ЖІӨ-нің орташа есеппен 0,05% - на дейінгі үлесін жоғалтады** (5.3 – кесте).

Мәселен, 2015 жылдан бастап 2020 жылға дейінгі кезеңде әлеуетті жылдық кірісі жылына 15-тен 42 млрд. теңгеге дейін болатын 86,7 мыңға жуық диплом берілген маман елден тыс жерлерге кетті

2 Ескертпе: сауалнама негізінде Қазақстанда 1-ден 5 мың адамға дейін. "Сіз келесі тұжырыммен қаншалықты келісесіз немесе келіспейсіз: "Мен шетелде жұмыс істегім келеді" деген сұраққа жауап. Пайыздық үлес шетелге көшуді ойлаған респонденттердің ("Толық келісемін" және "Келісемін" жауаптары) және шетелде тұратын адамдардың санымен анықталады.

5.3 – КЕСТЕ. ДИПЛОМ БЕРІЛГЕН ЭМИГРАНТТАРДЫҢ 2015-2020 ЖЫЛДАРДАҒЫ
ӘЛЕУЕТТІ ЖЫЛДЫҚ КІРІСІНІҢ ҮЛЕСІ, ЖІӨ-ДЕН % - БЕН

Жыл	Жоғары және арнаулы орта білімі бар эмигранттар саны	Орташа айлық жалақы, теңге	Жылдық табысы (12 ай), млн. теңге	ЖІӨ, млн. теңге	Эмигранттардың (әлеуетті) жылдық кірісінің ЖІӨ-ден % - бен үлесі, млн. теңге
2015	-10 396	126 021	15 721	40 884 134	0,04
2016	-13 733	142 898	23 549	46 971 150	0,05
2017	-14 781	150 827	26 753	54 378 858	0,05
2018	-17 768	162 673	34 685	61 819 536	0,06
2019	-18 778	186 815	42 096	69 532 627	0,06
2020	-11 203	212 634	28 586	70 714 084	0,04

Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

Қазақстанның дамуы үшін ең маңызды сын-қатер – болып жатқан өзгерістерге тез бейімделуге және жаңа идеяларды түрлендіруге қабілетті ұрпақтың **талантты жастарын жоғалту** болып табылады. Сонымен қатар, Z жаңа ұрпағы қоршаған ортаға, болашақ еңбек қызметіне неғұрлым талапшыл, сондықтан олар неғұрлым мобильді және әрқашан өздеріне жақсы болатын жерге ұмтылады.

Бүгінде жас қазақстандықтар әлемнің барлық өңірлері мен елдеріне, әсіресе Ресей Федерациясына, АҚШ пен Қытайға барады

Жастардың көші-қонының жағымды да, жағымсыз да аспектілері бар. Оң нәтижелерге жастардың біліктілігі мен білімін арттыру, өзін-өзі танытуға жаңа мүмкіндіктерін зерттеу жатады. Алайда, оқу және еңбек көші-қоны тұрақты көші-қонға ауысқанда бұл еліміз үшін сын-тегеурін болып табылады. Мемлекет құнды адами капиталды жоғалтады, бұл сөзсіз елдің экономикалық дамуына әсер етеді.

2015 жылдан бастап 2019 жылға дейінгі кезеңде кететін жастар санының 23% - ға жиынтық өсуі және келетін жастар санының 37% - ға қысқаруы

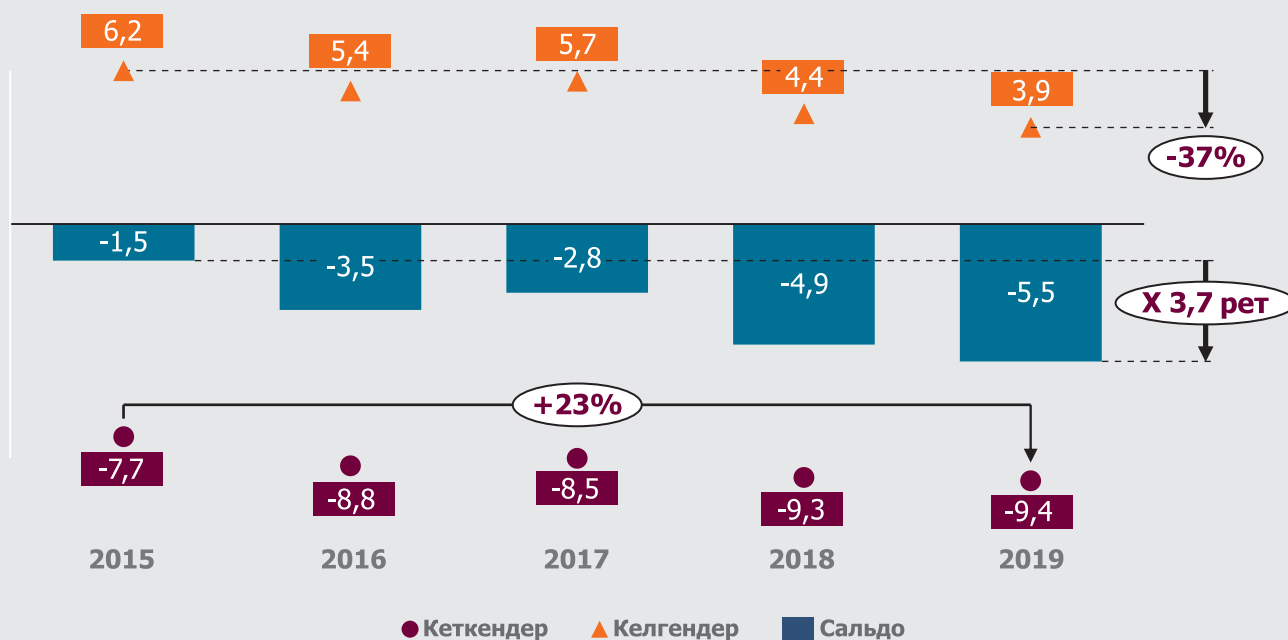
кезінде көші-қонның теріс сальдосы 4 есе дерлік өсті (5.9 – сурет).

“ Біздің көз алдымызда сандық қоғам мен білім экономикасы бар жаңа жаһандық өркениет пайда болады. Біздің еліміз уақыттың осы сын-тегеуріндеріне сәйкес келуге тиіс. Жастар-еліміздің қазіргі әлемдегі бәсекеге қабілеттілігінің негізгі факторы. Қазақстанның болашағы сіздердің біліміңізге, қуатыңызға және отан-шылдығыңызға байланысты

Қазақстан Республикасының
Тұңғыш Президенті Н. Ә. Назарбаевтың
23.11.2019 ж. Жастар жылының
салтанатты ашылу рәсіміндегі сөзінен

Жастар көші-қонының себептері туралы айтатын болсақ, Халықаралық көші-қон ұйымының деректері бойынша жас қазақстандықтардың 62,5%-ы (сауалнама 15-35 жас аралығындағы халықты қамтыды) білім алу мақсатында шетелге шыққан. Бұл ішінара шетелдік жоғары оқу орындарына түсер алдында ұлттық бірыңғай тестілеуді тапсырудың талап етілмейтіндігімен түсіндіріледі, бір жерде оқу орнының өкілдерімен әңгімелесуден өту негізінде ғана қабылданады, ал бір жерде емтихандардың өзіндік тізбесі бар.

5.9 – СУРЕТ. 2015-2020 ЖЫЛДАР АРАЛЫҒЫНДА ҚР ЖАСТАРЫНЫҢ КӨШІ-ҚОН СЕРПІНІ, АДАМ



Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ

“ [Бағдарламалауды үйрену үшін АҚШ университетін таңдаудың] басты себебі-АҚШ қазір технология нарығының көшбасшысы, Google, Microsoft сияқты компаниялардың бас орталықтары бар. Менің ойымша, егер мен оны Қазақстанға әкелсем, онымен табысқа жету қиын болмайды.

Аскер Дерсунов,
елордалық лицейдің түлегі³

Жастардың 20%-ы шетелге тұрақты тұруға және 17,5%-ы еңбек қызметі үшін кетеді

Бұл ретте, елден кеткен әрбір екінші адам үшін сыбайлас жемқорлық, бюрократия, шенеуніктердің жазасыздығы мен жауапсыздығы, тиімсіз мемлекеттік басқару, ал әрбір үшінші адам үшін –

кәсібіне сұраныстың болмауы, өзін-өзі таныту мен мансап үшін келешегінің болмауы негізгі себеп болып табылды.⁴

Жыл сайын қазақстандықтар «Болашақ» халықаралық стипендиясы шеңберінде әлемнің үздік университеттерінде білім алуға және экономиканың басым мамандықтары бойынша жетекші компанияларда тағылымдамадан өтуге мүмкіндік алады. Бұл ретте әрбір «болашақтық» Қазақстанда немесе шетелдегі қазақстандық ұйымда алған мамандығы бойынша 5 жылға дейін жұмыс істеп, Қазақстан экономикасына үлес қосуы тиіс. 11 мың «болашақтықтың» ішінде 70%-ы еңбекпен өтеу бойынша міндеттемелерді орындады, 28% - ға жуығы еңбекпен өтеу процесінде тұр немесе одан кейінге қалдырылды (оқумен, бала күтіміне байланысты және т.б.). Алайда, озық білім иелері өз әлеуетін өз отанында іске асыра алмай, келешекте шетелге өмір сүруге кету қаупі бар.

3 КТК. "Кәсіби тұрғыдан қалыптасып, таныла алмаймын": қазақстандықтар қайда кетіп жатыр, 01.05.2021

4 ОА елдеріндегі сыртқы жастар көші-қоны: сыртқы тәуекелдерді талдау және жағымсыз салдарларды азайту; 2019.

«Болашақ» бағдарламасының кейбір түлектері оқудан кейін «еңбекпен өтеу» үшін елге оралғысы келмейді – 153 адам стипендиядан айырылды, олардың әрқайсысы өзіне жұмсалған қаражатты толығымен қайтарды немесе оларды өтеу процесінде тұр. Алайда, бұл жағдайда қаржылық мәселе маңызды емес. Елдің белгілі бір уақыт кезеңінде және экономиканың нақты салаларында мамандарға ие болмағандығы әлдеқайда көп зиян келтіреді.

Мұндай жағдай қазақстандықтардың шетелде өмір сүруді қалауынан ғана емес, сондай-ақ қазақстандық экономиканың лайықты жұмыс орындарын қамтамасыз ете алмауынан да орын алып отыр.



Қазақстан, негізінен, экономикалық тұрғыдан аз тартымды елге айналууда. Біздің де сұхбатымызда болашақ студенттері: «Менің білім деңгейім-бұл Қазақстан үшін ертеңгі күн. Мен кәсіби тұрғыдан қалыптасып, таныла алмаймын» деп айтқан жағдайлар болды.

**Ирина Черных,
тарих ғылымдарының докторы⁵**



Мәселе мынада, Қазақстанда ресми түрде көптеген жұмыс орындары құрылууда, бірақ олардың құрылымына қарайтын болсақ, олар біліктілігі өте жоғары емес мамандар үшін құрылады. Бұл сатушылар, тәрбиешілер, риэлторлар. Біздің елімізде ақылды адамдар үшін жұмыс орындарын, сапалы жұмыс орындарын құру қажет.

Екінші себеп – біз бұл адамдарды кейбір батыс елдеріндегідей өз бизнесін ұйымдастыруға үйретпейміз. Егер біз осы адамдарды өз компаниясын құру арқылы өзін қалай дұрыс іске асыруға үйретсек, егер біз осындай жастарды қолдау үшін қажетті инфрақұрылымды, тиісті капиталды құрсақ, олардың Қазақстанда қалуы мүмкін болар ма еді.

**Жаксыбек Кулекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
басқарма төрағасының кеңесшісі**

Дегенмен, озық дағдылары мен білімі бар «Болашақ» бағдарламасы түлектерінің ел экономикасын дамытуға қосқан үлесін атап өтпеуге болмайды. Сонымен қатар, шетелдік білім мансаптық өсуге және азаматтардың табысын арттыруға ықпал етеді.



«Bolashak Impact Report 1» зерттеуінің нәтижелері бойынша жұмыс берушілердің 90% - ы тек кәсіби қасиеттерін ғана емес, сонымен қатар бағдарлама түлектерінің көшбасшылық, моральдық және коммуникативтік қасиеттерін де жоғары бағалайды. Бағдарламаның 11 мың түлектерінің 52%-ы орта және жоғары буын басшыларына дейін өсті, оның ішінде 10%-ы – өз кәсіпорындарының басшылары.

**Данияр Мукитанов,
«Халықаралық бағдарламалар орталығы»
АҚ вице-президенті**

Білімді еңбек ресурстары мен жастардың жүйелі түрде көшіп кетуі, әрине, еңбек өнімділігі өсуінің маңызды факторларының бірі - адами капиталды жоғалтуды білдіреді. Сондықтан дамушы елдерде адамдарды отанында алып қалу және ынталандыру бойынша саясатты қалыптастыру және қолдану басымдық болып табылады және тіпті өз жемісін береді.

Қазақстанда сондай-ақ білікті кадрларды елге қайтаруды ынталандыру бойынша әр түрлі іс-шаралар қарастырылууда.

Мысалы, Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Шетелдік инвесторлар кеңесінің таяудағы 33-ші Пленарлық отырысында ТМД-дағы KPMG бас операциялық директоры, Басқарма төрағасының орынбасары-Шон Майкл Тирнан қазақстандық ИТ-компаниялардың жаһандық экспортқа әзірлігінің төмендігіне қарамастан, көптеген қазақстандықтар бүкіл әлем бойынша ірі технологиялық корпорацияларда жұмыс істеп жатқанын атап өтті.

““ *Мұндағы АТ маманы, Еуропадағы АТ маманы, Штаттардағы АТ маманы бірдей. Яғни, мысалы, заңгерге қиын, иә? Журналист үшін бұл өте қиын, өйткені мүлдем басқа ерекшелігі бар және т.б. Ал АТ маманы – олардың өз тілі бар, сондықтан оларға орын ауыстыру әлдеқайда оңай. Ол жай ғана ыңғайлы ортаны таңдайды.*

Олжас Сатиев,
кибершабуылдарды талдау және
тергеу орталығының президенті⁶

Қазақстан президенті Қасым-Жомарт Тоқаев Ш.Тирнанның жаңа стартаптарды құруды және жұмыс істеп тұрған АТ-компанияларды басқаруды ынталандыру үшін жетекші Tech-компанияларда жақсы жұмыс тәжірибесі бар қазақстандықтарды елге қайта тарту бағдарламасын іске қосу жөніндегі ұсынысын қолдады. Гранттар мен венчурлік инвестициялар, салықтық жеңілдіктер, белгіленген уақыт кезеңіне еңбекақыны субсидиялау бағдарламаның тетіктері болуы мүмкін. Алайда бірқатар

сарапшылар бұл бастаманың келешегі жоқ деп санайды.

““ *Ұсыныс күмәнді. Мысалы, олар үлкен жалақыға салтанатпен оралу үшін кетуге көбірек ұмтылатын болады. Біздің ойымызша, АКТ мамандарының толыққанды еңбек нарығын құру қажет. Бүгінгі таңда бізде бұл қиын. АКТ еңбек нарығының негізі ретінде білікті АКТ мамандарын даярлау қазір нәлдік деңгейде. Егер ҚР-да қазақстандық АКТ өнімдеріне нақты бет бұрса, импортты алмастыру жүйесі нақты жұмыс істейтін болса, квазимемлекеттік және ұлттық компаниялар отандық АКТ компанияларын басым шарттармен өз сатып алуларына нақты жол беретін болса ел ішінде кәсіби мамандар өседі.*

Жоламан Увалеев,
«IT QCC» ЖШС Сертификаттау
орталығының жетекшісі

ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН АЛЫП ҚАЛУ ЖӨНІНДЕГІ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕ

Тайвань үкіметі өткен ғасырдың 70-ші жылдарында кадрлардың кетуіне жол бермеу саясатын бастады. Біріншіден, елде кәсіпкерлерді елде қалуға, ал көшіп кеткендерді отанына оралуға шақыратын **бизнес үшін қолайлы саясат** жасалды.

Екіншіден, үкімет деректер базасында эмигранттарды бақылайтын, Тайваньдағы жұмыс орындарын жарнамалайтын және сапарларға субсидия беретін **Ұлттық жастар кеңесін** құрды. Нәтижесінде мигранттар өздерімен бірге шетелде алған білімі мен тәжірибесін алып, отанына оралады.

Үшіншіден, елде Батыс стиліндегі тұрғын үй құрылысы субсидияланады және жергілікті ғалымдар мен кәсіпкерлерді халықаралық қоғамдастыққа тарту мақсатында **халықаралық конференциялар** өткізіледі. Айта кету керек, дәл осындай шараны **БАӘ Үкіметі** қабылдап, оң нәтижелерге қол жеткізді.

Грек тәжірибесінен соңғы мысалды да атап өтуге болады. «Ақылдылардың кетуіне» жол бермеу немесе білікті эмигранттардың елге оралуына және еңбек нарығының цифрлық ғасырға тиімді өтуін қамтамасыз ету үшін 2019 жылы **Грекия** үкіметі «**Rebrain Greece**» деп аталатын Жоспар құрды. Осы Жоспар аясында 25-40 жас аралығындағы талантты мамандарға мемлекет есебінен еңбекақысын 40-80% субсидиялай отырып, кемінде 2 жыл мерзімге жұмысқа орналасуға кепілдік берілді. Басқаша айтқанда, бұл жоба білікті кадрлар, әсіресе технологиялық сектор арқылы елдің қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында жүзеге асырылатын болады.

Дереккөздер: Harvard Business Review (2016), «Preventing and reversing brain drain», STIP COMPASS. International Database on STI policies.

Халықаралық консалтингтік компанияның пікірінше, халықаралық компанияларда және шетелде жұмыс істейтін қазақстандықтарды тартуды ынталандыру үшін жиынтығында қазіргі жағдайлардан асып түсетін жағдайлар жасау қажет.

Ынталандыру тетіктері мыналар бола алады:

- кәсіби даму мүмкіндіктері;
- жеке бизнесті дамытуға гранттар мен инвестициялар алу;
- мансап болашағы;
- күтілетін еңбекақы деңгейі;
- шығындардың бір бөлігін өтеу, оның ішінде тұрғын үйге, көшуге шығындар;
- субсидиялар мен салықтық жеңілдіктер беру;
- тиімді шарттарда қарыз алу мүмкіндігі.

Бұдан басқа, цифрлық стартаптардың дамуына ықпал ету үшін шетелде жұмыс істейтін қазақстандықтарға республикада нақты қатысу міндетті емес, оның ішінде менторлық және консультациялар мүмкіндіктері қарастырылады.

Бірақ сонымен қазақстандықтар қайда кетіп жатыр?

Сонымен, 2015-2020 жылдар ішінде эмиграцияның негізгі бағыттары **ТМД елдері** болып табылады, онда шамамен 194,4 мың адам (эмигранттардың жалпы санының 89%-ы) кетті. Көшу үшін елдер бөлінісінде басым көпшілігі (**87%**) Ресейге, **6%** – Германияға, **1%** – дан Беларусь, АҚШ, Өзбекстан және Грецияға көшті. (5.10 – сурет).

Бұл ретте шығу өңірлері ҚР солтүстік өңірлері болып табылады. Мәселен, ТМД елдеріне кете-

5.10 – СУРЕТ. 2015-2020 ЖЫЛДАР АРАЛЫҒЫНДА ҚР СЫРТҚЫ КӨШІ-ҚОН, МЫҢ АДАМ



тіндердің жартысынан көбі (54%) ШҚО (30 мың адам), Қарағанды (28 мың адам), Қостанай (25 мың адам) және Павлодар (23 мың адам) облыстарына тиесілі, ал Қарағанды облысының (4,5 мың адам немесе көшіп кеткендердің жалпы санының 20%) және Алматы қаласының (3,4 мың адам немесе 15%) тұрғындары басқа мемлекеттерге көбірек кетеді (5.4 – кесте).

Сонымен қатар ұқсас кезеңде **Қазақстанға келгендердің барлық** 35%-ы (28,7 мың адам) Өзбекстаннан, 28%-ы (22,9 мың адам) – Ресейден, 11%-ы (9,3 мың адам) – Қытайдан, 4% - ы (3,3 мың адам) және 5% - ы (4 мың адам) тиісінше Түркіменстан мен Қырғызстаннан келген. Әдетте, қоныс

аударушылардың басым бөлігі Алматы, Маңғыстау облыстарында және Алматы қаласында орналасады. Бұл Қазақстанның географиялық жақындығы мен көрші елдермен тарихи байланысына, сондай-ақ этникалық қазақ-оралмандарды орналастыру жөніндегі мемлекеттік саясатына байланысты болуы мүмкін⁷.

Ресейге эмиграцияның мұндай үлкен көлемі, біріншіден, еркін қозғалу. Сондай-ақ, жаңа тұратын елге тез бейімделуге мүмкіндік беретін тілдік кедергі жоқ. Екіншіден, жастар іріктеу процедураларының ерекшеліктеріне байланысты ресейлік кәсіптік білім беру мекемелеріне артықшылық береді (ҰБТ-ға байланбайды).

5.4 – КЕСТЕ. ШЫҒУ ӨҢІРЛЕРІ БОЙЫНША 2015 ЖЫЛДАН 2020 ЖЫЛҒА ДЕЙІНГІ СЫРТҚЫ ЭМИГРАЦИЯ СЕРПІНІ, АДАМ

Өңірлер	ТМД елдері		Басқа елдер	
	2020 г.	2015-2020 гг.	2020 г.	2015-2020 гг.
Ақмола	1 635	13 918	299	2 163
Ақтөбе	1 543	7 208	75	414
Алматы	1 071	5 721	165	1 061
Атырау	215	1 152	41	138
БҚО	1 072	7 069	23	192
Жамбыл	884	5 669	121	630
Қарағанды	3 402	27 987	704	4 538
Қостанай	3 062	25 422	285	2 451
Қызылорда	40	348	12	30
Маңғыстау	237	2 610	8	81
Павлодар	2 829	22 891	337	2 655
СҚО	2 115	18 500	237	1 764
Түркістан	180	2 432	32	231
ШҚО	3 763	29 990	105	956
Нұр-Сұлтан қ.	1 031	6 841	383	1 636
Алматы қ.	2 180	16 582	470	3 369
Шымкент қ.	488	2 018	44	186

Дереккөз: ҚР СЖЖРА ҰСБ К

⁷ ҚР ЕХӘҚМ деректері бойынша

“*Әрине, адамдарға елден кетуге тыйым салуға болмайды. Біз ашық экономика құрдық, біз басқа елдермен еркін сауда жасаймыз, адамдарға ЕАЭО шеңберінде еркін жүріп-тұру құқығын бердік. Егер біз адамдардың еркін жүріп-тұруы үшін осындай жағдайлар, құқықтық база жасасақ, таң қалудың қажеті жоқ, бұл тұрақты қайтымсыз процесс болады. Азаматтар өз құзыреттері мен білімдерін тиімді сатуы керек. Егер Ресейде жоғары жалақы, әлеуметтік пакеттер мен қызметтермен жақсы жұмысқа орналасу мүмкіндігі болса, олар жұмыс істей берсін. Одан қорқудың қажеті жоқ. Қазақстанда Ресейден келген адамдар аз емес. Көші-қон өзара байытуға ықпал етеді. Бірақ бұл ақылдылардың кетуі проблемасына назар аударудың қажеті жоқ дегенді білдірмейді.*

Жаксыбек Кулекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
басқарма төрағасының кеңесшісі

Сонымен қатар, халықтың көп кетуі азаматтардың тарихи отанына оралуымен түсіндіріледі. Бұған Ресейдің «отандастарды» тарту жөніндегі мемлекеттік көші-қон саясаты да ықпал етеді. Осы бастама шеңберінде қоныс аударушыларға қоныс аударғаннан кейінгі алғашқы 6 ай ішінде қоныс аудару құнын төлеу бойынша жеңілдіктер, «көтерме» жәрдемақыларды және ең төменгі күнкөріс деңгейінің 50%-ы мөлшерінде жәрдемақы беріледі. Мәселен, тек 2020 жылдың қорытындысы бойынша 40 мыңнан астам қазақстандық Ресей азаматтығын алды.

Өз кезегінде, Қазақстан тәуелсіздік алғаннан бері өз отандастарының (қандастардың) қоныс аударуына белсенді түрде ықпал етіп келеді, бұл **халықтың көші-қон ағыны деңгейінің төмендеуіне** ықпал еткені сөзсіз. Атап айтқанда, мемлекет қандастарды қазақстандық қоғамға бейімдеу тетіктерін жетілдіруде және жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын, әсіресе елдің жұмыс күші тапшы өңірлерін («Оңтүстіктен-солтүстік» қоныстандыру бағдарламасына ұқсас) қолдануда.

Соңғы үш онжылдықта **1,7** миллионнан астам **азамат отанына оралды**

Өткен жылы қандастарды қабылдаудың өңірлік квотасына сәйкес 1,4 мыңнан астам этникалық қазақ отбасыларымен Ақмола, Атырау, БҚО, Қостанай және басқа да облыстарға тұрақты тұруға келді. Сонымен қатар, 2021 жылдың 1-ші тоқсанында тарихи отанына 3 966 адам оралып, қандас мәртебесін алды, олардың 60%-ын еңбекке қабілетті жастағы адамдар құрайды.

Осылайша, соңғы жылдар ішінде Қазақстанда халықтың ішкі мобильділігінің оң өзгерістері байқалуда – өңіраралық көші-қон деңгейі 1,7 есе

ЕАЭО АУМАҒЫНДА БІРЫҒАЙ ЖҰМЫС ІЗДЕУ ЖҮЙЕСІ ІСКЕ ҚОСЫЛДЫ

2019 жылғы қыркүйекте Еуразиялық экономикалық комиссия Кеңесінің шешімімен «Шекарасыз жұмыс» Біріздендірілген іздеу жүйесі» жобасы іске қосылды. 2021 жылғы 1 шілдеден бастап «Шекарасыз жұмыс» жүйесі өнеркәсіптік пайдалануға енгізілді.

«Шекарасыз жұмыс» жобасы-ЕАЭО елдерінің жұмысқа орналастыру және жұмыспен қамту саласындағы ұлттық ақпараттық жүйелерінде қамтылған бос жұмыс орындары мен бос жұмыс орындарына ізденушілер туралы ақпаратқа қол жеткізуге арналған іздестіру жүйесі.

«Шекарасыз жұмыс» қазақстандықтар мен ЕАЭО-ның басқа елдерінің тұрғындарына өз елінің шеңберімен шектелмей, жұмыс немесе қажетті маман табуға мүмкіндік береді. Мүше мемлекеттердің жұмыс берушілері өз кезегінде еңбек ресурстарын тартудың қосымша, верификацияланған көзін алады. Осылайша, мүше мемлекеттер еңбек ресурстарының мобильділігін қамтамасыз етуге, сондай-ақ Одақ шеңберінде қашықтықтан адамдарды жұмысқа қабылдауды дамытуға жәрдемдеседі.

Жобаға бес елдің қолданыстағы ұлттық жүйелері тартылған: қазақстандық «Электрондық еңбек биржасы» порталы, «Горц» армян ақпараттық жүйесі, Беларусь Республикасының Мемлекеттік жұмыспен қамту қызметінің ақпараттық порталы, қырғыздық «Жұмыспен қамту» порталы, «Ресейдегі Жұмыс» ақпараттық жүйесі.

ШЕТЕЛДЕ ТҰРАТЫН ОТАНДАСТАРДЫҢ ЕРІКТІ ТҮРДЕ ҚОНЫС АУДАРУЫНА ЖӘРДЕМ КӨРСЕТУ ЖӨНІНДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМА (РЕСЕЙ ФЕДЕРАЦИЯСЫ)

Бағдарлама шетелде тұратын отандастардың әлеуетін Ресей аймақтарының даму қажеттіліктерімен біріктіру және елдегі демографиялық дағдарыс мәселесін шешуге бағытталған. Ол аймақтық бағдарламада анықталған бос жұмыс орындары үшін еңбек қызметімен айналысу, кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыру, жеке қосалқы шаруашылықты жүргізу және кәсіптік білім беру оқу орындарында оқу үшін Ресейге көшу мүмкіндігін қарастырады.

Бағдарламаға әлеуетті қатысушы және Ресейге тұрақты тұруға бірге қоныс аударатын оның отбасы мүшелері мемлекеттік кепілдіктер мен әлеуметтік қолдау алуға құқылы (тұруға рұқсат, 6 ай бойы табысы болмаған жағдайда ай сайынғы жәрдемақылар, жайластыруға, еңбек қызметін жүзеге асыруға арналған өтемақы төлемдері және өзге де шығыстар).

Бағдарламаны жүзеге асыруға Ресейдің 80 федералды округіндегі 8 субъектісі қатысады.

Бағдарлама «Соотечественники» автоматтандырылған ақпараттық жүйесін, «Русский век» интернет-порталын және «Домой в Россию!» интернет-форумын қоса алғанда, елеулі ақпараттық қолдауға ие, бұл оны барлық қатысушылар үшін қол жетімді және ақпараттандырылған етеді.

Нәтижелері. 2021 жылғы 1 маусымдағы жағдай бойынша қатысушылардың саны миллионға жетті. Оны іске асырудың алғашқы жылдарында (2007-2009 жылдар) Ресейге жылына шамамен 9 мың адам келді. 2014 жылдан бастап мемлекеттік бағдарламаның шарттары бойынша жыл сайын орта есеппен 100 мыңнан астам отандастар қоныс аударады. Мәселен, 2018 жылы Ресейге – 107,7 мың, 2019 жылы – 108,5 мың, 2020 жылы – 76,9 мың адам, 2021 жылғы 1-тоқсанда – 21,1 мың адам келді. Келгендердің төрттен бір бөлігі – 18 жасқа дейінгі азаматтар. Отандастардың басым бөлігі Қазақстан, Украина, Тәжікстан, Армения және Молдавиядан келген.

Дереккөз: Ресей Федерациясының Ішкі істер министрлігі

өсті, қандастар, оның ішінде еңбекке қабілетті жастағы қандастар тарихи отанына оралуда.

Сыртқы көші-қонмен жағдай басқаша. Соңғы жылдары халықтың, атап айтқанда, жақын шетелдерге және ТМД елдеріне белсенді кетуі жүріп жатыр. Бұл ретте көшіп кетушілердің 70%-ға жуығы, оның ішінде техникалық, экономикалық және педагогикалық ғылымдар саласындағы білікті мамандар болып табылады. Ал олардың орнына білім деңгейі төмен халық келуде. Қазақстанға еңбекке қабілетті жастағы халықтың кетуімен салыстырғанда көп келетіндігіне қарамастан, негізінен кәсіптік білімі бар жастардың көші-қоны көлемінің өсуі де өткір мәселе болып табылады.

Пандемия мен шекаралардың жабылуы эмиграцияның жалпы қарқынына оң әсер ете алды – кетушілердің саны 2020 жылы 16 мыңнан астам адамға азайды. Алайда, жоғарыда аталған барлық мәселелер шешілмей қалды және болашақта тек шиеленісе түседі. Осыған байланысты барлық деңгейлерде білім беру жүйесін жақсарту, қолайлы бизнес-ахуал, жұмысқа орналастыру мүмкіндігін кеңейту және кірістерді арттыру арқылы азаматтарды Қазақстанда қалуға ынталандыру жөніндегі бағытталған саясат айқын шешім болуы мүмкін. Өйткені бүкіл әлем бойынша кадрлар тапшылығының жаһандық сын-қатері сапалы адами ресурстар ағыны көп байқалатын елдерге елеулі дәрежеде әсер етеді.

ШЕТЕЛДІК МАМАНДАР: КАДР ТАПШЫЛЫҒЫ МӘСЕЛЕСІН ШЕШУ

Еңбек мобильділігінің сапасын көрсететін маңызды көрсеткіштердің бірі белгілі бір елдің экономикалық белсенді халқының жалпы санындағы білікті шетелдік жұмыс күшінің⁸ үлесі болып табылады. Мәселен, дамыған елдерде бұл көрсеткіш салыстырмалы түрде жоғары және жұмыс күшінің 2-10% -ын құрайды: Еуропада – 2%, АҚШ - та – 4,5%, Австралияда – 8%, Канадада – 10%⁹.

Білікті шетелдік мамандардың ұлттық еңбек нарығына қатысуы инновациялық дамудың, білім мен технологияларды алмасудың маңызды факторы болып табылады.

Мысалы, ірі америкалық компанияларда шетелдік мамандар патенттік өтінімдердің 60-65%-ға жуығының авторлары болып табылады¹⁰

Сондай-ақ, АҚШ-та 1990-2010 жылдардағы еңбек өнімділігінің жалпы 25% өсуінің 10%-ы ғылым, технологиялық және инженерлік мамандықтармен (STEM) айналысатын ШЖК арқасында қалыптасты.

Алайда, шетелдік жұмыс күшін тартудың басты себептерінің бірі жоғары білікті мамандарға кадрлық жетіспеушілікті қанағаттандыру, оның ішінде «ақылдылардың кетуі» салдарынан, бұл мәселе, әсіресе, Қазақстанды қоса алғанда, дамушы және транзиттік экономикасы бар елдер үшін өзекті болып табылады. Бұдан басқа, ауыл шаруашылығы мен құрылыста еңбекақының төмендігі және жұмыстың ауырлығына байланысты қазақстандықтардың жұмыс істегісі келмеуі осындай салаларда кадрлардың жетіспеуіне әкеп соғады. Нәтижесінде мемлекет білікті кадрлардың, сондай-ақ маусымдық жұмыстар үшін жұмысшылардың тапшылығы проблемасын шешу үшін шетелден қызметкерлерді тарту жөнінде шаралар қабылдауға мәжбүр.

Біліктілігі жоғары шетелдік жұмыс күші компаниялардың өнімділігін арттыру үшін инновациялық

және технологиялық тұрғыдан күрделі жұмыс түрлерін орындауға тартылады, мұндай жұмыстарды атқаруға жергілікті кадрлар қабілетті емес және оларды дайындау едәуір уақыт алады. Сондықтан ШЖК шетелдік кадрларды кейіннен ауыстыру үшін жергілікті жұмыскерлерге шетелдік озық кәсіби тәжірибені үйретуге де ықпал етеді.

Қазақстанда ШЖК-не бірінші қажеттілік елден білікті мамандардың жаппай кетуі орын алған 90-шы жылдардың басындағы трансформациялық кезеңде туындады. Осыған байланысты 1993 жылдан бастап ШЖК тартуға квоталау рәсімі енгізілді, бұл сол жылы шамамен 2,1 мың адамның келуіне ықпал етті.

2000 жылдардың басында Қазақстан шетелдіктер үшін тартымды еңбек нарығы ретінде Ресеймен бәсекелесе бастады. 2006 жылы елімізде 103 шет елден 40 мыңнан астам ШЖК жұмыс істеді.

Қазіргі уақытта Қазақстанда ШЖК тартудың кешенді жүйесі – білікті ШЖК және еңбекші мигранттарды олардың біліктілік деңгейіне (санатына), сондай-ақ орындалатын жұмыстың сипатына қарай квоталау жүйесі, жұмыс рұқсаттарын берудің көп сатылы жүйесі жұмыс істейді.

Сондай-ақ, еңбек қызметі үшін жергілікті атқарушы органдардан рұқсат алу талап етілмейтін адамдардың нормативтік бекітілген тізбесі бар. Оларға мыналар жатады: қандастар, бизнес-иммигранттар, босқындар. Еуразиялық экономикалық одақ шеңберінде мүше мемлекеттердің аумағында еңбек ресурстарының еркін қозғалысы режимі қолданылады.

Бұдан басқа, жекелеген ұйымдарға квоталау және рұқсат беру жүйесінен тыс шетелдік мамандарды тартуға рұқсат етілді. Оларға жекелеген білім беру ұйымдарында, «Назарбаев қорында», «Астана» халықаралық қаржы орталығының органдары мен қатысушыларында, «Астана Хаб» халықаралық технологиялық паркінде, Халықаралық жасыл технологиялар және инвестициялық жобалар орталығында басшылар және жоғары білімді мамандар лауазымдарында жұмыс істейтіндер

⁸ Жоғары (немесе балама) білімі бар және шетелде туғандар

⁹ Халықаралық көші-қон ұйымы; ЭЫДҰ

¹⁰ Global Talent Risk - Seven Responses, ВЭФ, 2011

ОҢТҮСТІК КОРЕЯДА ШЕТЕЛДІК ЖҰМЫС КҮШІН ТАРТУ БАСТАМАСЫ

Корея үкіметі ғылыми зерттеулер мен әзірлемелер (ФЗТКЖ) және жасанды интеллект (ЖИ) саласындағы шетелдік мамандар үшін визалық ережелерді жеңілдету шараларын қабылдауда.

Атап айтқанда, егер өтініш беруші шет елдерде зияткерлік меншік құқығына ие болса, онда оған виза алу рәсімдерінде қосымша ұпай беріледі. Сонымен қатар, Кореяда бизнес құрғысы келетін компаниялар үшін D-8-4 (бизнес-виза) виза алу критерийлері олардың технологияларының жоғары деңгейі танылған жағдайда жеңілдетіледі. Сондай-ақ, ЖИ және биоғылым облыстарында жұмысқа орналасқан шетелдіктер санына бұрын қабылданған шектеулерді алып тастау күтілуде.

Сонымен бірге, өңдеу өнеркәсібі мен ауыл шаруашылығының шағын кәсіпорындарында жұмыс күшінің жетіспеушілігін шешуге жәрдемдесу үшін үкімет шетелдік жұмысшылар үшін қайтару мерзімін қазіргі 3 айдан 1 айға дейін қысқартады. Шетелдік жұмысшылардың жұқпалы аурулардың немесе табиғи апаттардың өршуіне байланысты отандарына оралуы қиын болса, Кореяда қалуын 1 жылға дейін ұзарта алады.

Сонымен қатар, Корея «цифрлық көшпенділерге арналған виза» деп аталатын виза шығарады, бұл АТ саласындағы білікті шетелдік қызметкерлерге Оңтүстік Кореяда қалуға мүмкіндік береді – тіпті егер олар елде орналасқан ұйымдарда жұмыс істемесе де.

Айта кету керек, жұмыс күшінің жетіспеушілігі мәселесін шешу үшін жаңа визалық ережелер енгізілуде, өйткені 2020 жылы Корея өз тарихында алғаш рет туудың төмен деңгейіне тап болды, бұл өз кезегінде елдің еңбек нарығының болашақта сәтті жұмыс істеуіне кедергі келтіруі мүмкін.

Дереккөз: The Korea Times, Korea to ease visa rules for skilled foreign IT, R&D workers

жатады. Алайда, Қазақстан аумағында осы компаниялар мен ұйымдарда жұмыс істейтін шетелдік мамандардың саны әзірше аз.

Орта есеппен жыл сайын **жеке тұлғалар** Қазақстанға ТМД елдерінен, негізінен Өзбек-

станнан **500 мыңнан астам еңбек мигранттары** тартады, олардың үлесі жалпы көлемде кемінде 95%-ға жетеді. Әрине, пандемия жағдайында 2020 жылы еңбек мигранттарының саны 2 есе азайды, бірақ Өзбекстаннан дәл сол 91% келді (5.5 – кесте).

5.5 – КЕСТЕ. ҚАЗАҚСТАНҒА ЖЕКЕ ТҰЛҒАЛАР ТАРТҚАН ЕҢБЕК МИГРАНТТАРЫНЫҢ САНЫ, АДАМ

Елдер	2018 жыл		2019 жыл		2020 жыл	
Өзбекстан	521 449	94,7%	502 117	94,5%	310 424	91,3%
Тәжікстан	16 477	3,0%	14 839	2,8%	19 041	5,6%
Өзірбайжан	12 553	2,3%	14 044	2,6%	10 543	3,1%
Грузия	374	0,1%	546	0,1%	116	0,03%
Молдова	26	0%	1	0%	17	0%
Украина	1	0%	2	0%	0	0%
Барлығы	550 881	100%	531 566	100%	340 141	100%

Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ



Еңбекші-мигранттар өз еңбектерімен өздері жұмыс істейтін елдердің экономикалық өсуіне және дамуына ықпал етеді. Шыққан елдері де жеңіске жетеді, өйткені еңбекші-мигранттар өз отбасыларына ақша аударымдарын жібереді және көші-қон кезеңінде алған кәсіби дағдыларын қолданады.

Дегенмен, көші-қон процестері көп күрделі мәсе-лелерді қояды. Біздің ойымызша, олардың негіз-гілері – адам құқықтарын сақтау және қорғау, заңсыз көші-қонның өсуі, адам саудасы, сондай-ақ мигранттарды заңсыз тасымалдау. Жұмыс күшінің көші-қонының кеңеюі мен күрделенуіне қарай халықаралық қоғамдастық реттеудің жаңа құқықтық құралдарына мұқтаж.

**Гүлнара Жұмагельдиева,
Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар
Федерациясы төрағасының орынбасары**

Сарапшының пікірінше, мұндай құралдар:

- біздің елдеріміздің салалық кәсіподақтары арасында келісімдер мен шарттар жасасу практикасын кеңейту арқылы кәсіподақтар жұмысын жандандыру;
- көші-қон саласындағы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысу;
- көші-қон мәселелері бойынша үкіметпен және жұмыс берушілермен неғұрлым тығыз ынтымақтастық;

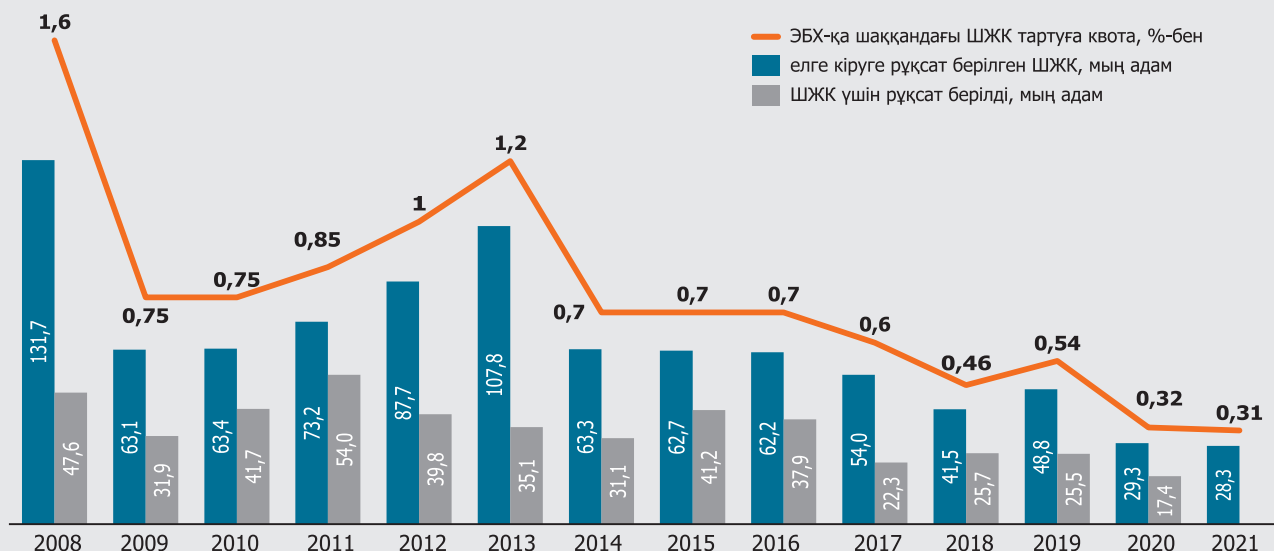
- адамдардың құқығынсыз пайда табатын және еңбек нарығында жосықсыз бәсекелестік орнататын бизнесмендерге қарсы күрес.

Қазақстанда ШЖК квоталау жүйесіне келетін болсақ, мемлекеттік квота мөлшері жұмыс күшінің санына пайыздық арақатынаста белгіленеді. Бұл ретте квота бойынша шетелдік кәсіби мамандарды әкелу табиғи және инженерлік ғылымдар, қаржы-экономикалық және басқару қызметі саласындағы жоғары білікті кадрларды тартуға баса назар аударылды, оларға деген сұраныс, өкінішке орай, қазақстандық мамандар есебінен өтелмейді.

Үкімет жыл сайын ШЖК тартуға квоталарды бекітеді. Сонымен қатар, Қазақстан ұлттық еңбек нарығын қорғау және ШЖК тартуға квоталарды қысқарту жөніндегі шараларды кезең-кезеңімен күшейтуде, бұл ретте қысқарту кезеңдері болып жатқан дағдарыстар аясында экономикалық құлдыраумен байланысты.

Мысалы, 2009 жылы квота 2,1 есеге, 2014 жылы 1,7 есеге, ал 2020 жылы Қазақстанда жұмыс істегісі келетін шетелдіктер үшін квоталар саны жартысына дейін – 49 - дан 29,3 мыңға (-40%) немесе жұмыс күшіне шаққанда 0,32% - ға дейін (2019 жылы – 0,54%) қысқартылды. Ал 2021 жылы Қазақстанда жұмысқа ең көп дегенде 28,3 мың шетелдік рұқсат алады.

5.11 – СУРЕТ ҚАЗАҚСТАНҒА ШЖК ТARTУҒА АРНАЛҒАН КВОТАЛАР, 2008–2021 ЖЖ.



“*Өткен жылы біз пандемияға байланысты шетелдік мамандар үшін квотаны екі есеге төмендеттік. Бізге, ең алдымен, өз азаматтарымыз үшін ішкі еңбек нарығын сақтау керек болды. Бірақ объективті себептерге байланысты нарықтық экономикадағы бірде-бір қоғам басқа елдерден кадрлар тартпай қызмет ете алмайды. Тіпті Ресей сияқты үлкен ел өзін өзі кадрларымен қамтамасыз ете алмайды, тіпті Америка басқа елдерден кадрларды тартады. Бұл қалыпты процесс, өйткені біз Қазақстанда көптеген бағыттар бойынша кадрлар дайындап жатқан жоқпыз. Мұндай жағдайда біз кадрларды қайдан алуымыз керек.*

**Жаксыбек Кулекеев,
«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
басқарма төрағасының кеңесшісі**

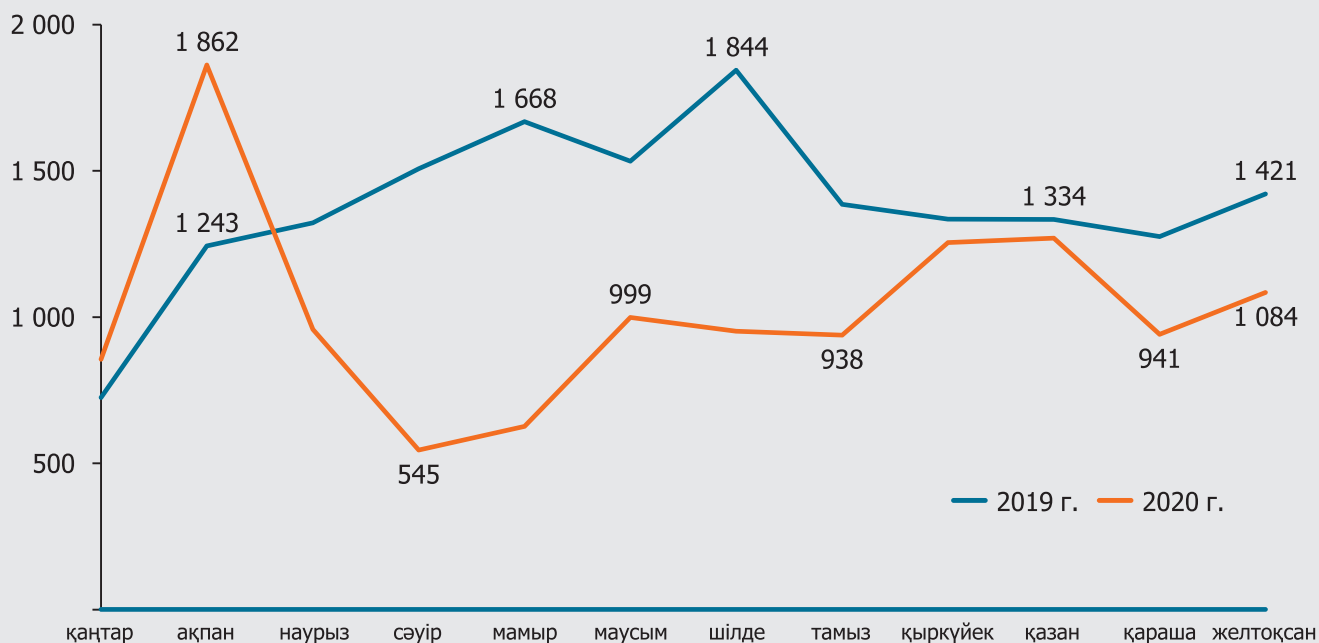
Пандемияға байланысты өткен жылы шетелдік жұмыс күшін тартуға берілген рұқсаттардың саны едәуір қысқарды, ал Қазақстан өңірлеріне бөлінген квоталарға аса сұраныс болмады. Оның ішінде шетелдік азаматтардың еңбек қызметін жүзеге

асыруы үшін кіруіне тыйым салынуына байланысты 2019 жылдың сәйкес кезеңімен салыстырғанда 2020 жылдың наурызынан бастап берілген рұқсаттардың күрт төмендеуі байқалады (5.12 – сурет).

Сонымен қатар, төтенше жағдай кезінде 2020 жылғы 16 наурыздан 11 мамырға дейін ШЖК қызметіне рұқсаттар мүлдем берілмеді – пандемия кезеңіне бұрын берілген рұқсаттар автоматты түрде ұзартылды. Нәтижесінде Қазақстан аумағында жұмыс істейтін шетелдіктер саны өткен жылы 14 мың адамды құрады, бұл 2019 жылмен салыстырғанда 1,9 мың адамға аз.

ШЖК-нің жыныстық-жастық құрылымын қарастыра отырып (5.13-сурет), ШЖК-нің ең көп саны жұмыс істейтін салалардың (өнеркәсіп, құрылыс, ауыл шаруашылығы) ерекшелігіне байланысты шетелдік мамандардың басым көпшілігі дәстүрлі түрде ерлер болып табылатынын атап өту қажет – олар 2020 жылы 95%-ды құрады. Орта жастағы (34-44 жас) шетелдік қызметкерлер көп сұранысқа ие – бұл жас санатына шетелдік азаматтығы бар әрбір 3-ші

5.12 – СУРЕТ. ШЖК ТАРТУҒА БЕРІЛГЕН РҰҚСАТТАРДЫҢ САНЫ, АДАМ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

ҚАЗАҚСТАНҒА ЖҰМЫС КҮШІН ӘКЕЛГЕНІ ҮШІН САЛЫҚ АЛЫМЫ

Қолданыстағы заңнамаға сәйкес шетелдік маманды тарту үшін жұмыс беруші компания жергілікті бюджетке алым төлеуі керек. Алымның мөлшері экономикалық қызмет түріне және ШЖК санатына байланысты өзгеріп отырады. ШЖК санаты неғұрлым төмен болса, оларды тарту үшін алым мөлшері соғұрлым жоғары болады. Мәселен, ең төменгі алым мөлшерлемелері басшылар мен олардың орынбасарларын тарту үшін белгіленген (1-санат) – 137 АЕК-тен бастап, ал ең жоғары мөлшерлемелер қарапайым білікті жұмысшыларды тарту үшін қолданылады (4-санат) – 250 АЕК-ке дейін.

Бұл ретте 90 күнтізбелік күнге дейінгі мерзімге шетелдік маусымдық жұмыс орындарын тартуға алым мөлшерлемесі 12 АЕК - ті, 180 күнтізбелік күнге дейін – 24 АЕК - ті, 270 күнтізбелік күнге дейін – 36 АЕК-ті және 365 күнтізбелік күнге дейін – 48 АЕК-ті құрайды.

Салаларға келетін болсақ, алымның ең көп мөлшерін құрылыс саласындағы жұмыс берушілер төлейді: ШЖК 4-санатын тарту үшін 250 АЕК. Тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібі, сауда және өзге де қызметтер салаларындағы компаниялар үшін алымның ең жоғары мөлшері 225 АЕК-ті, қалған салалар үшін-200 АЕК-ті құрайды.

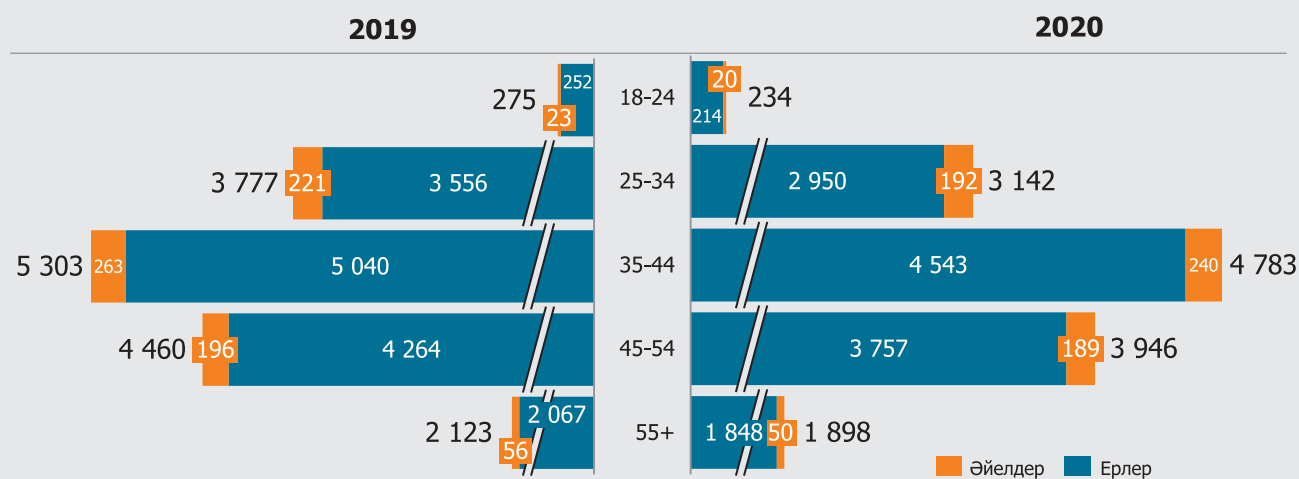
2019 жылы ШЖК тартқаны үшін жұмыс берушілер 7,6 млрд. теңге, 2020 жылы – 6,1 млрд. теңге мөлшерінде салық алымын төледі.

Дереккөз: Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 3 сәуірдегі № 157 және 2020 жылғы 16 қыркүйектегі № 588 қаулылары.

қызметкер кіреді. Бұл ретте қызметкер неғұрлым үлкен болса, оны басшылық қызметке тарту соғұрлым ықтимал болып табылады, ал шетелден 18-24 жастағы жастардың басым бөлігі (45%) маусымдық жұмыстарға тартылады.

Қытай, Түркия және Үндістан сияқты азиялық дамушы елдері ЖҰМЫС КҮШІНІҢ қазақстандық еңбек нарығына үлкен қатысу үрдісі сақталуда

5.13 – СУРЕТ. ЖЫНЫСЫ МЕН ЖАСЫ БОЙЫНША ШЖК САНЫ, АДАМ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

ШЖК шыққан елдер туралы айтатын болсақ, 2020 жылы ШЖК санының жалпы азаюына қарамастан, олардың елдік бөлінісі өзгерген жоқ. Сонымен, әрбір 4-ші шетелдік қызметкер Қытайдан, ал әрбір 10-ы Түркиядан келген. Ал ТМД елдерінің ішінде жұмысшылардың негізгі бөлігін Өзбекстан азаматтары құрайды (5.14 – сурет).

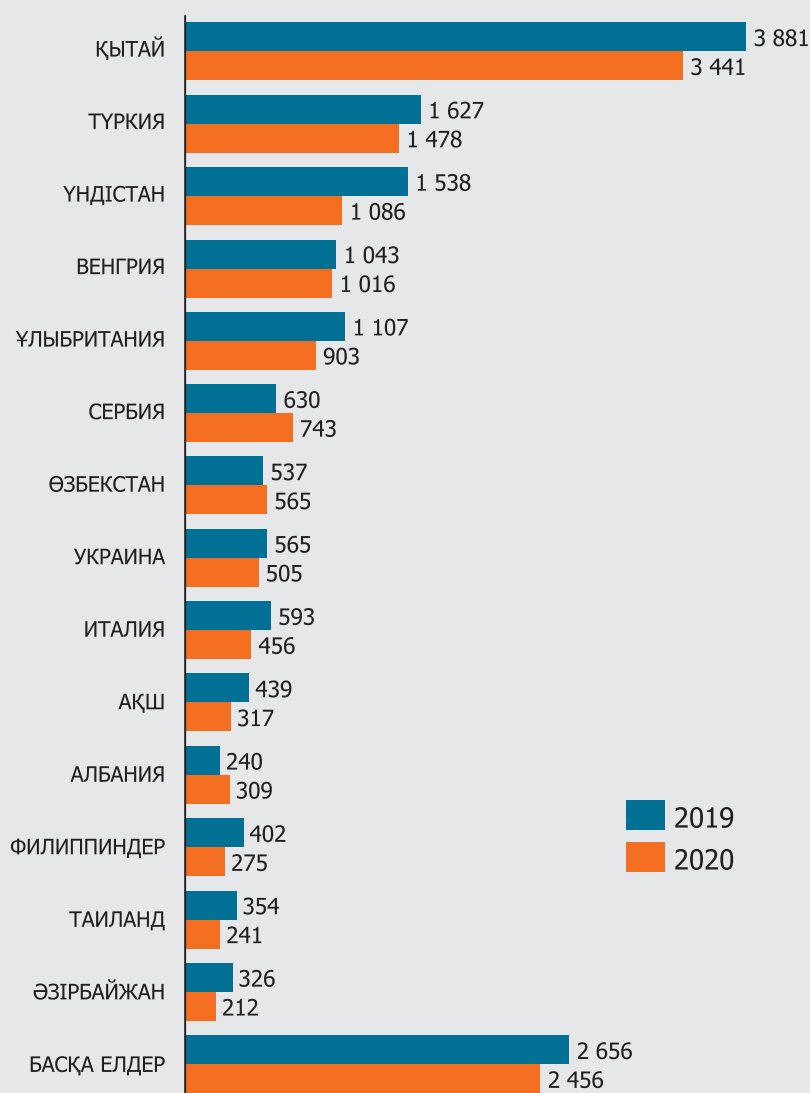
ШЖК саны бойынша Қытайдың көшбасшылығы елдің Қазақстан үшін жетекші шетелдік инвесторлардың бестігіне кіретіндігімен байланысты екені анық. Статистика деректері бойынша ел аумағында қытай капиталының қатысуымен 1,2 мың кәсіпорын жұмыс істейді, олардың 97%-ы – құрылыс, сауда және өзге де қызметтер саласында тіркелген шағын

кәсіпорындар. Қалған 3%-ы – өз қызметін негізінен тау-кен өндіру өнеркәсібінде, құрылыста, тұру және тамақтану саласында жүзеге асыратын ірі және орта кәсіпорындар.

Түркия мен Үндістаннан келген ШЖК-нің басым бөлігі құрылыс, сондай-ақ әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету салаларында жұмыс істейді. Осылайша, қазақстандық жылжымайтын мүлік нарығында ірі түрік құрылыс компанияларының болуына байланысты құрылыс секторында түркиялық қызметкердің $\frac{3}{4}$ -і жұмыс істейді.

Үндістанға келетін болсақ, тартылған әрбір 2-ші үнді құрылыс саласына қатысады, ал әрбір 5-ші –

5.14 – СУРЕТ. ШЖК-НІҢ КЕЛГЕН ЕЛДЕРІ БОЙЫНША САНЫНЫҢ СЕРПИНІ, АДАМ



ҮНДІ ИНЖЕНЕРЛЕРІН ҚАЗАҚСТАНҒА ТARTУ СЕБЕПТЕРІ

Шеврон компаниясы – 3 ірі жобадағы активтері бар Қазақстандағы ірі шетелдік инвестор - Теңіз (50%), Қарашығанақ (18%) және Каспий құбыр консорциумы (15%) – кеңейту жобаларын іске асыру үшін Үндістаннан инженерлерді тартады.

Бұл тәжірибе 2007 жылдан басталады, сол кезде Үндістанда филиал құрған американдық компания (Chevron Petroleum India) бүкіл әлемдегі жобалары үшін үнді инженерлерін жалдауға шешім қабылдады. Қызметкерлерді қабылдау негізінен Үндістанның 16 автономды инженерлік-бағыттағы жоғары оқу орындарының тобы – Үнді технология институттарының (ҮТИ) түлектері арасынан жүзеге асырылады. ҮТИ беретін дипломдар бүкіл әлемде мойындалады. Мысалы, 2021 жылы 3 ҮТИ QS әлемдік рейтингінің топ-50 қатарына кірді. Соның ішінде ҮТИ-Бомбей және ҮТИ-Харагпур сәйкесінше тау-кен өнеркәсібінде 41-ші және 44-ші орындарды иеленді.

Үнді мамандарын халықаралық еңбек нарығында бәсекеге қабілетті ететін тағы бір артықшылық – ағылшын тілін жетік білу. Хинди тілімен қатар, ағылшын тілі Үндістандағы ресми тіл болып табылады.

Сонымен қатар, компанияларға Үнді инженерлерін тарту Еуропа елдерінен бірдей мамандарды шақырудан гөрі арзан. Себебі соңғы жылдары Үндістанда инженерлердің артық мөлшері байқалуда.

Дереккөздер: Businessstoday.in «Үндістанның үш технологиялық институты QS World Rankings топ-50-де көш бастап тұр». 2021; Economicstimes.com. «Шеврон бүкіл әлем бойынша жұмыс істеу үшін Үндістаннан жалдайды»

әкімшілік және көмекші қызметке қатысады. Үнді мамандары негізінен Қазақстанның батыс аймақтарында, сондай-ақ Қарағанды облысында жұмыс істейді. Үнді жұмысшыларын елдің батыс өңірлеріне тарту, біріншіден, кен орындарында ұқсас жұмыс тәжірибесі бар біліктілігі жоғары мамандарды жалдау қажеттілігімен, оның ішінде сервистік және өзге де қолдау көрсететін құрылыс кәсіпорындарының қызметі үшін, екіншіден, шетелдік қатысуы бар компаниялардағы басқа ағылшын тілді мамандар-

мен бірлесіп жұмыстарды орындау кезінде Үндістан азаматтарының тілдік кедергісінің болмауымен байланысты.

Жалпы, 2020 жылы Қазақстан аумағында дамыған және дамушы елдерден шыққан 104 елдің азаматтары еңбек етті. Мысалы, озық экономикалардан басқа ШЖК арасында 18 Африка елінің (Замбия, Камерун, Танзания және т.б.) және Латын Америкасының 12 елінің (Перу, Мексика, Боливия және т. б.) азаматтары да бар.

«ТЕҢІЗШЕВРОЙЛ» ЖШС БОЛАШАҚ КЕҢЕЙТУ ЖОБАСЫ ЖӘНЕ САҒАЛЫҚ ҚЫСЫМДЫ БАСҚАРУ ЖОБАСЫ (БКЖ-СҚБЖ) ТУРАЛЫ

БКЖ-СҚБЖ Теңіз кен орнының өндірістік қуатын кезекті ірі ауқымды кеңейту болып табылады, ол өндіру көлемін жылына 12 млн. тонна мұнайға ұлғайтуға және Теңіздегі жұмыс істеп тұрған өндірістік объектілердің қуаттарын толық жүктеуді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Кеңейту Теңізде құрылыс жұмыстарын жүргізу, басқару және электрмен жабдықтау, мұнай мен газ жинау жүйелерін, сондай-ақ үшінші буын зауытын, үшінші буын шикі газды айдау кешенін орналастыруға мүмкіндік береді.

Ел ішіндегі БКЖ-СҚБЖ объектілерінде 45 мыңнан астам қазақстандық еңбек етуде, бұл ҚР-дағы жоба қызметкерлерінің жалпы санының 91%-ын құрайды.

2020 жылдың қорытындысы бойынша ТШО еліміздің ең ірі салық төлеушісі болып қала береді және бюджетке 6,6 млрд. доллардан астам тікелей төлемдерді төлеп, ел экономикасына елеулі үлес қосуда. Жобаны аяқтау 2024 жылға жоспарланған.

Дереккөздер: «Атырау Мұнай және газ» Солтүстік Каспий аймақтық көрмесі

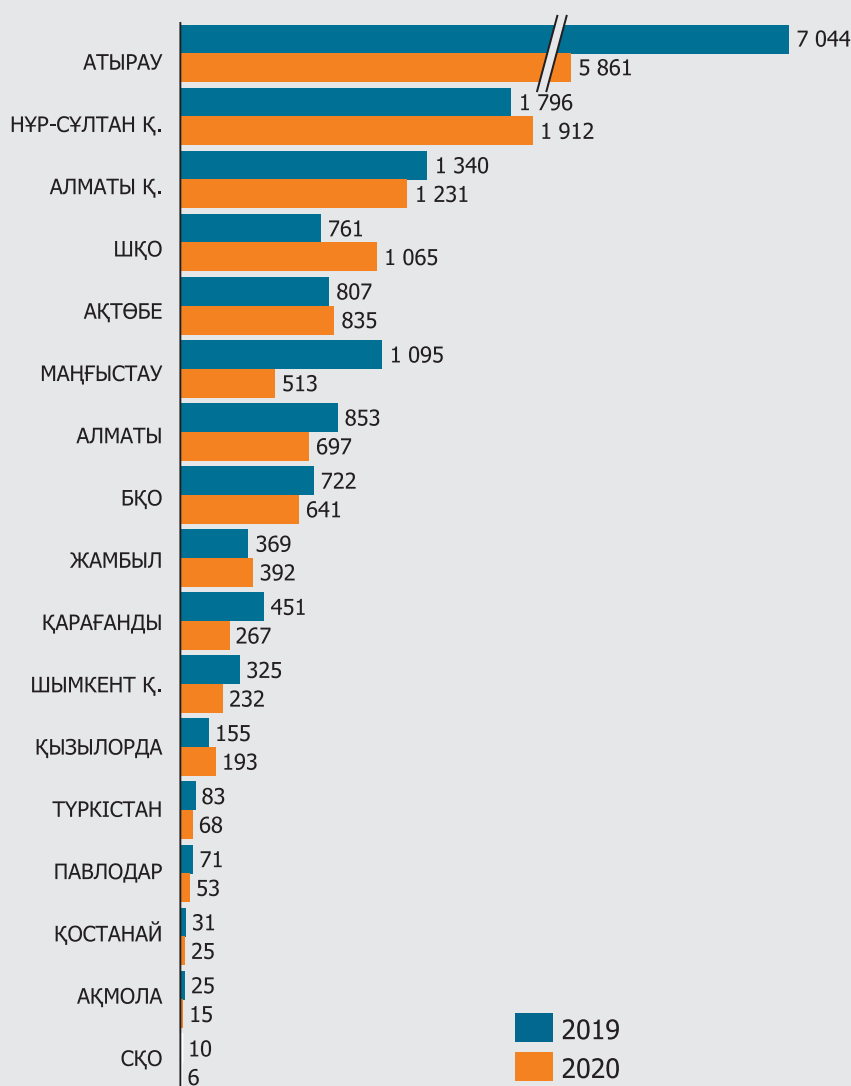
Өңірлер бөлінісінде шетелдік жұмысшыларды өнеркәсіптік облыстар мен республикалық маңызы бар қалалар белсенді түрде тартады

Шетелдік жұмысшыларды тарту бойынша Атырау облысы көшбасшы болып табылады, онда 2020 жылдың қорытындысы бойынша ШЖК-нің 40%-ы тартылған. Өңірдегі шетелдік мамандардың шоғырлануы Қашаған кен орнында құрылыс-монтажда жұмыстарын белсенді жүргізумен және Теңіздегі Болашақ кеңейту жобасымен байланысты.

Кең бағыттағы шетелдік компаниялардың филиалдары мен өкілдіктерінің көп болуы Нұр-Сұлтан және Алматы қалаларына тартылған ШЖК саны бойынша екінші орын алуға мүмкіндік береді.

Шетелдік жұмысшылардың ең аз санын солтүстік аграрлық аймақтар шақырады. Бұл ЕАЭО елдері арасындағы еңбек ресурстарының жүріп-тұру регламенті шеңберінде жұмыс істеуге рұқсат талап етілмейтін жақын маңдағы Ресей қалаларынан (Омбы, Екатеринбург, Челябинск және т. б.) білікті мамандарды тартуға байланысты болуы мүмкін.

5.15 – СУРЕТ. ӨҢІРЛЕР БОЙЫНША ШЖК САНЫНЫҢ СЕРПІНІ, АДАМ



Серпінді қарастырғанда, күрделі 2020 жылға қарамастан, 17 аймақтың 5-інде шетелден жұмысшыларды тартудың оң серпіні байқалғанын атап өткен жөн (5.15 –сурет). Бұл ретте Шығыс Қазақстан облысында ШЖК саны ең көп өсті, бұл құрылыс және ауыл шаруашылығы салаларында біліктілігі жоқ жұмысшыларды тартумен байланысты. Атап айтқанда, өңірлер арасында 2020 жылы тұрғын үй құрылысына инвестициялар көлемінің ең жоғары өсімі (+72,3%) ШҚО-да байқалды.

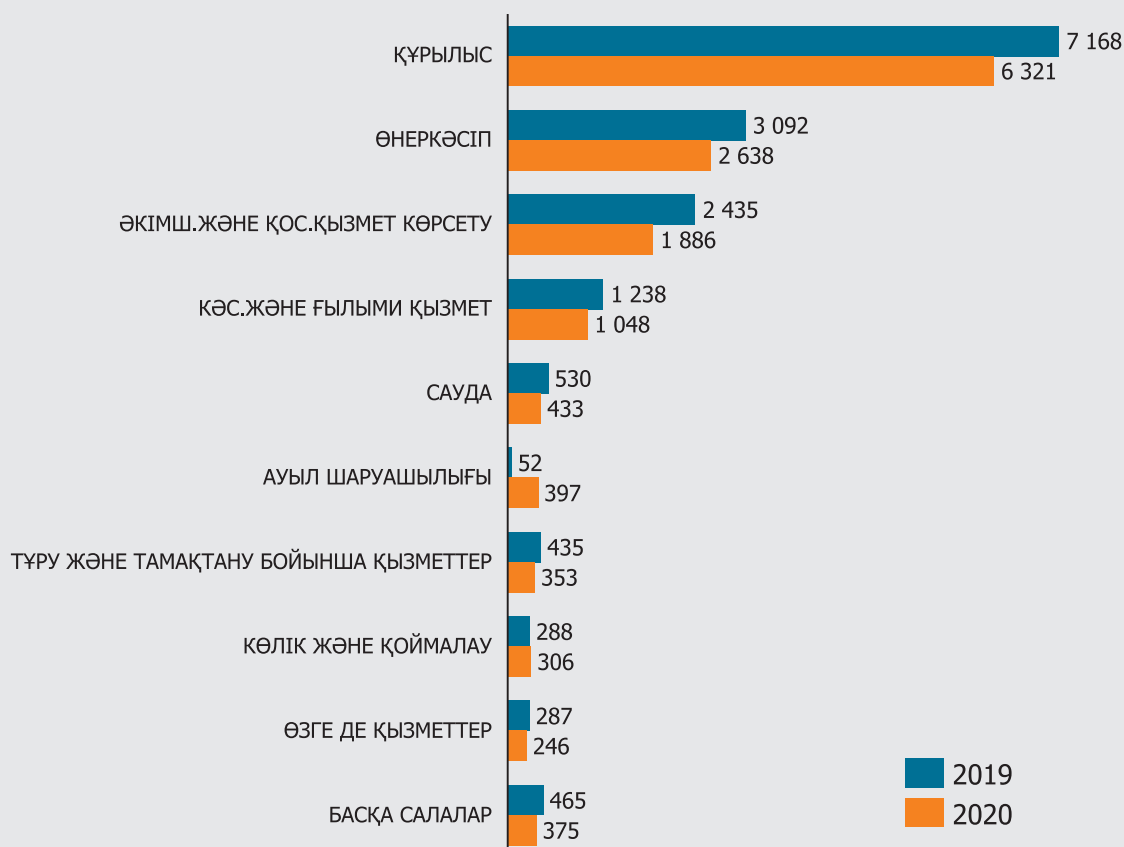
Сонымен қатар, шақырылған шетелдік қызметкерлердің құрылымы Қазақстанның әрбір өңірінде бірегей және, бірінші кезекте, жергілікті экономикалық ерекшеліктерге байланысты.

Батыс Қазақстан (49%), Маңғыстау (43%), Ақтөбе (33%), Қызылорда (67%), Павлодар (51%) облыстары өнеркәсіп өңірлері негізінен тау-кен өндіру секторына ШЖК тартты. Ал Қостанай (52%) және Солтүстік Қазақстан (100%) облыстарында,

сондай-ақ Шымкент қаласында (69%) шетелдік азаматтығы бар қызметкерлер өңдеу өнеркәсібіне тартылды. Ақмола облысында ШЖК негізгі қызметі тұру және тамақтану саласы болды (40%), бұл өңірде туристік саланың (оның ішінде қонақ үйлер мен мейрамханалар) дамуына байланысты. Сонымен қатар, егер елордадағы ШЖК-нің 72%-ы қаланың айқын кеңеюіне байланысты құрылысқа тартылған болса, онда Алматы қаласында шетелдік мамандар сауда саласында жұмыс істейді (19%), бұл қаланың Азия мен Еуропаны қосатын ірі саудалогистикалық ағындардың қиылысында орналасуына байланысты.

Салалар бөлінісінде ШЖК тарту құрылымы олардың өңірлік бөлінуімен де байланысты. Бұл ретте, өткен жылы ШЖК төмендеуіне қарамастан, құрылыс, өнеркәсіп, әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету, сондай-ақ кәсіби және ғылыми қызмет қалған секторлар арасында бұрынғысынша басым (5.16 –сурет).

5.16 – СУРЕТ. САЛАЛАР БӨЛІНІСІНДЕ ШЖК САНЫНЫҢ СЕРПІНІ, АДАМ



Мәселен, құрылыс саласына ШЖК-нің жартысына жуығы (45%) тартылуда. Осындай жағдай барлық өңірлерде шетелдік инвесторлардың қатысуымен ірі құрылыс жобаларын іске асырумен байланысты. Мысалы, 6 өңірдегі (Нұр-Сұлтан қаласы, Алматы, Атырау, Шығыс Қазақстан, Жамбыл және Қарағанды облыстары) ШЖК-нің 50%-дан астамы осы мақсаттарға жұмылдырылған.

Екінші орында – өнеркәсіп, онда мұнай сервистік және металлургиялық компаниялардың 2,6 мыңнан астам шетелдік қызметкерлері өз білімдері мен дағдыларын қолданады. Атап айтқанда, Қызылорда, Маңғыстау, Батыс Қазақстан және Павлодар облыстарында ШЖК-нің негізгі бөлігі тау-кен өнеркәсібінде шоғырланған, ал өңдеу өнеркәсібінде жұмыс істеу үшін шетелдік білікті кадрлар негізінен Қостанай, Алматы, Қарағанды, Солтүстік Қазақстан облыстарына және Шымкент қаласына келеді (5.17 – сурет).

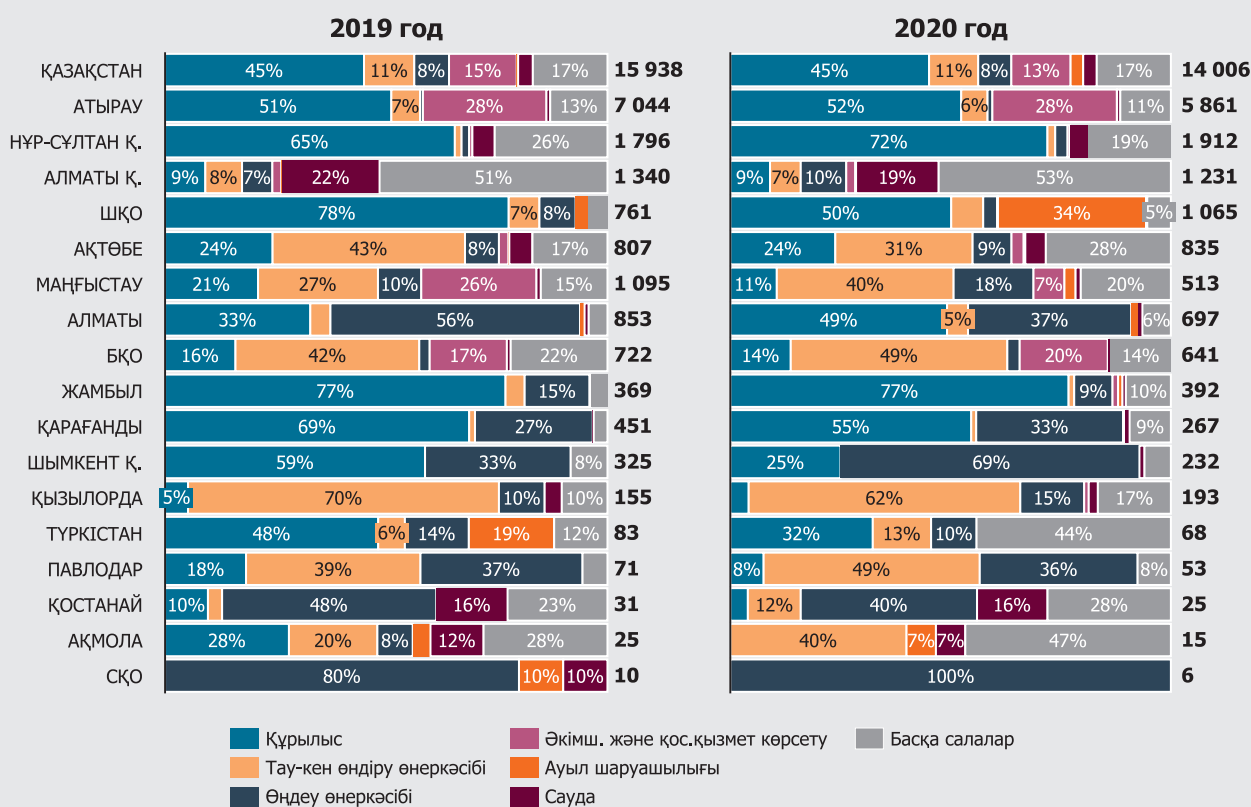


Өнеркәсіп пен сауда елдің мемлекеттік және аймақтық экономикасының драйвері болып қала береді. Бүгінде олар Қазақстанның ЖІӨ-нің 40% -дан астамын құрайды. Шетелдік жұмыс күшін тарту заманауи технологиялардың дамуына, тәжірибе алмасуға және кадрларды даярлауға байланысты. 2021 жылы шетелдік жұмыс күші аудит жүргізу, техникалық қауіпсіздік саласындағы кадрларды даярлау сияқты міндеттерді орындауға тартылды.

**Манасбаева Бахыт,
ТМКҚ атқарушы директорының орынбасары**

Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы қызмет ШЖК үшін "жүріс" болып табылады. Атап айтқанда, қаржылық жоспарлау, сатып алу, рекрутинг және т.б. бойынша жалпы басқару қызметтерін жүзеге асыратын барлық деңгейдегі басшылардың көптеп тартылуына байланысты. Бір қызығы, елдің батысында тартылған әкімшілік-

5.17 – СУРЕТ. ӨҢІРЛІК БӨЛІНІСТЕГІ САЛАЛАР БОЙЫНША ШЖК ҚҰРЫЛЫМЫ, АДАМ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

басқару персоналының үлесі Қазақстанның басқа бөліктеріне қарағанда әлдеқайда жоғары. Яғни, онда шетелдік басқарушылар басым, ал басқа өңірлерде біліктілігі тар мамандар ұсынылған.

Ұлттық қызметтер классификаторына (ҰҚК) сәйкес **ШЖК кәсіби деңгейін** бағалау 2020 жылы қызметкерлердің 69%-ы жоғары білікті, ал 26%-ы орташа біліктілік деңгейіне ие болғанын көрсетеді. Қазақстандық еңбек нарығына кәсіби мамандар (40%), атап айтқанда қатардағы инженерлер көбірек тартылды. Сондай-ақ ірі топтарды барлық деңгейдегі басшылар (29%) және жұмыс ерекшелігі негізгі процестерді қолдайтын техникалық функцияларды орындауға негізделген ШЖК 17%-ын құрайтын техник-мамандар құрайды.

ШЖК арасында әкімшілік ету саласындағы қызметшілер (хатшы, кассир, ресепшионист және т.б.), қызмет көрсету және сату саласындағы қызметкерлер, сондай-ақ фермерлер мен ауыл шаруашылығы қызметкерлері аз кездеседі. Бұл факт осы санаттағы кадрларға деген қажеттілік жергілікті еңбек ресурстары есебінен қанағаттандырылатындығына байланысты болуы мүмкін.

Жұмыс топтары бойынша ШЖК санының серпініне сәйкес, 2020 жылы өнеркәсіп, құрылыс және көлік жұмысшылары арасында ең көп төмендеу болды (5.18 – сурет). Ал білікті емес жұмысшылар жыл ішінде әлдеқайда көп болды. Пандемияға және онымен байланысты шектеулерге қарамастан, олардың саны 1,5 есе өсті.

5.18 – СУРЕТ. ҰҚК КӘСІП ТОПТАРЫ БОЙЫНША ШЖК САНЫНЫҢ СЕРПІНІ, АДАМ



* Міндеттерін анықтау қиын немесе қызметкерлер кәсіптің толық емес сипаттамасын беретін қызметкерлер санаттары
Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

СИНГАПУРДЫҢ ТӘЖІРИБЕСІ: БІЛІКТІЛІГІ ТӨМЕН ШЕТЕЛДІК ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ БАҚЫЛАУ АРНАЙЫ КВОТАЛАР, АЛЫМДАР ЖӘНЕ ҚОЗҒАЛЫС ШЕКТЕУЛЕРІ АРҚЫЛЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРЫЛАДЫ

Біліктілігі төмен жұмыс күші үшін жұмыс істеуге рұқсат білім туралы дипломды қажет етпейді, тек белгілі бір салаларға ғана беріледі: құрылыс, өңдеу өнеркәсібі, қызмет көрсету саласы, технологиялық сектор, кеме жасау.

Біліктілігі төмен ШЖК үшін жоғары квоталар мен алымдар секторлар бойынша белгіленген, бұл ШЖК ағынын бақылауға мүмкіндік береді.

	квота, жұмыспен қамтылғандардан %	алым, \$/ай
● Құрылыс	88 %	\$ 222 - 703
● Өңдеу өнеркәсібі	60 %	\$ 185 - 481
● Қызметтер	40 %	\$ 222 - 518
● Тех.сектор	88 %	\$ 222 - 327
● Кеме жасау	82 %	\$ 222 - 496

Ұлты бойынша шектеулер бар: визаның бұл санаты тек Солтүстік Азия елдеріне (Оңтүстік Корея, Тайвань, Гонконг), Малайзияға, Қытайға, Мьянмаға, Үндістанға, Бангладешке, Таиландқа, Филиппинге, Шри-Ланкаға қол жетімді. Сондай-ақ, ағымдағы жұмыс берушінің келісімінсіз жұмыс орындарын өзгерту және азаматтық алу мүмкіндігі жоқ.

Алайда, еңбек мигрантының шартты бұзуға бастамашылық ету құқығы, сондай-ақ елден кету мүмкіндігі сақталады.

Дереккөз: Сингапурдың Еңбек министрлігі

ҰҚК-мен қатар, шетелдік жұмыс күшін әкелу **6 шартты санат бөлінісінде** жүзеге асырылады:

- (1) бірінші басшылар және олардың орынбасарлары;
- (2) құрылымдық бөлімшелердің басшылары;
- (3) мамандар;
- (4) білікті жұмысшылар;
- (5) маусымдық жұмысшылар;
- (6) корпоративтік ауыстыру.

Бұл ретте жалпы ШЖК біліктілігі бойынша бөлу берілген рұқсаттар санаттарына сәйкес келеді. Сонымен, шетелдік жұмысшылардың жартысы немесе 7 мыңнан астам адам «мамандар» санатына кіреді. Осы санаттағы өкілдердің шамамен 1/3 бөлігі инженерлер. Мамандар көбінесе механиктер, техниктер және супервайзерлер болып табылады (5.19 – сурет).

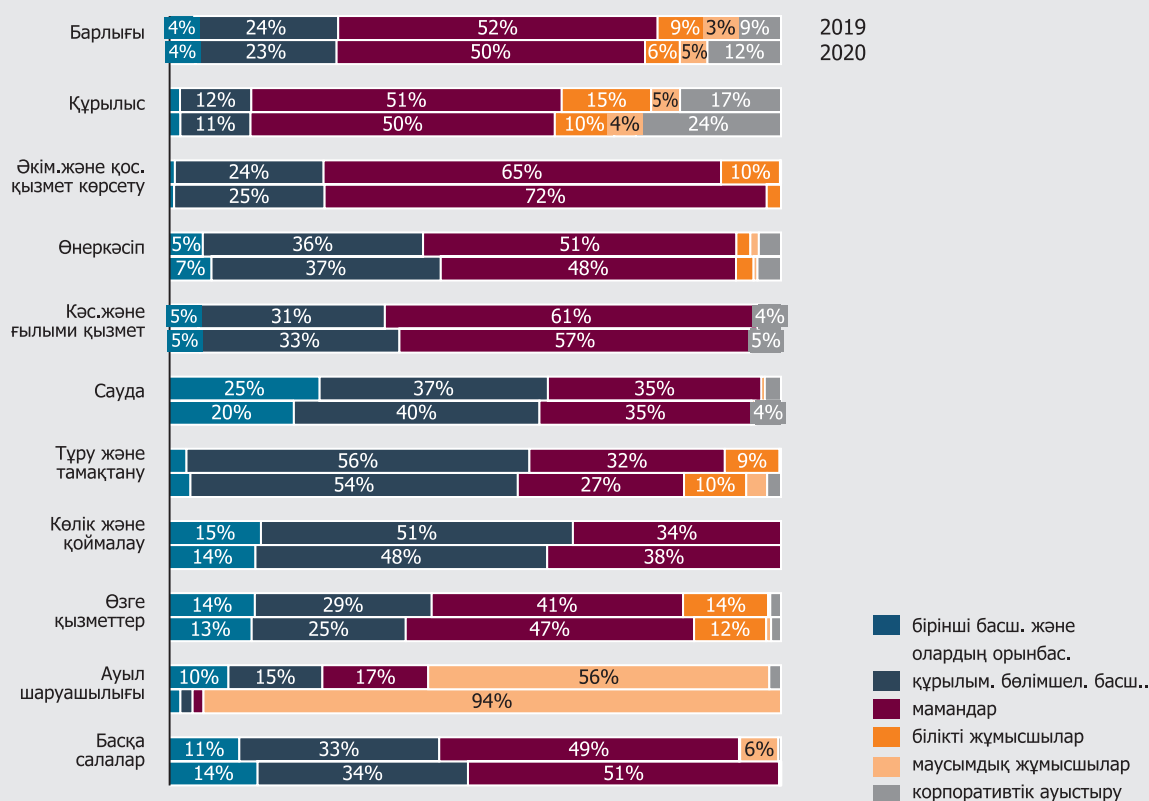
ШЖК-нің 23%-ы немесе 3 мыңнан астам шетелдік менеджерлер компанияның құрылымдық бөлімшелерін басқарады

Олардың арасында Қытай, Түркия, Ұлыбритания, Үндістан және Италия азаматтары жиі кездеседі, олар шетелдік компаниялардың еншілес ұйымдарында немесе филиалдарында басқарушылық лауазымдарға ие.

Азаматтығы басқа елдікі болып табылатын бірінші басшылар мен олардың орынбасарларының саны 595 адам, бұл құрылымдық бөлімшелердің басшыларына қарағанда 5 есе және қатардағы мамандарға қарағанда 12 есе аз. Қытай және түрік азаматтарынан басқа, Украина, Италия және Кореядан келген мамандар басшылық лауазымдарға жиі шақырылады.

Әрбір 10-шы шетелдік қызметкер құрылыс секторында басым көпшілікпен (89%) корпоративтік алмасу арқылы тартылады. Сонымен қатар, 3 ел (Сербия, Қытай және Албания) корпоративтік алмасу арқылы келген қызметкерлердің 83% - ын құрайды.

5.19 – СУРЕТ. САЛАЛАР БӨЛІНІСІНДЕГІ САНАТТАР БОЙЫНША ШЖК ҚҰРЫЛЫМЫ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

Сондай-ақ қазақстандық компаниялар білікті жұмысшылар санатына кіретін шетелден 800-ге жуық адамды (ШЖК 6%) тартты, олардың жартысына жуығы Түркия мен Үндістаннан келді. Өз кезегінде білікті жұмысшылар негізінен құрылыста (77%) және Атырау облысының аумағында жұмыс істейді (67%).

Маусымдық жұмысшылар ШЖК-нің жалпы санының 5%-ын құрайды және негізінен екі салаға – ауыл шаруашылығына (59%) және құрылысқа (36%) тартылады

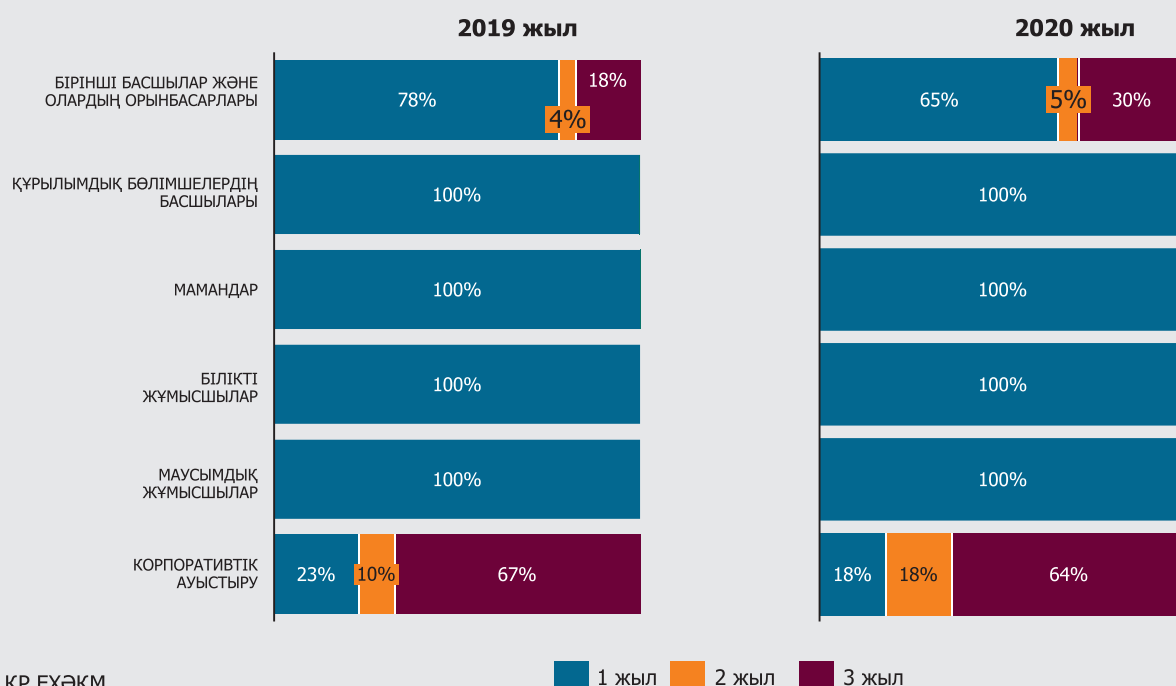
Бұл тенденция, ең алдымен, жергілікті тұрғындар үшін мақта, темекі және жеміс-жидек өсіру жұмыстарының ауырлығы мен жалақысының төмендігі себебінен тартымсыз болып көрінетіндігімен байланысты. Сондықтан көктемгі-жазғы кезеңде жұмысшылардың жетіспеушілігі Өзбекстан мен

Тәжікстаннан қосымша еңбек ресурстарын тарту есебінен өтеледі.

ШЖК тағы бір сипаттамасы **олардың Қазақстанда болу ұзақтығы** болып табылады. Мәселен, ШЖК барлық санаттары бірінші басшыларды, олардың орынбасарларын және корпоративтік рәсімдер шеңберінде ауыстырылғандарды қоспағанда, тек 1 жылға ғана тартылады. Дегенмен, бірінші басшылар мен олардың орынбасарларының жартысынан көбі 1 жылға ғана жұмыс істеуге келеді, және осы санаттың әрбір 3-ші өкілі ғана 3 жылға дейінгі мерзімге шақырылады. Корпоративтік қызметкерлер үшін кері жағдай орын алған – олардың көпшілігі бірден рұқсат етілген 3 жылдық кезеңге тартылады (5.20 – сурет).

Сонымен қатар, салалар мен кәсіптерді тартудың ең танымал елдері бойынша өңірлерде ШЖК бөлудің бірыңғай картасын қарау ұсынылады.

5.20 – СУРЕТ. САНАТТАР БӨЛІНІСІНДЕ ҚАЗАҚСТАНДА БОЛУ ҰЗАҚТЫҒЫ БОЙЫНША ШЖК ҚҰРЫЛЫМЫ



Дереккөз: ҚР ЕХӘҚМ

Сонымен, ҚР 17 өңірінің 10-ында шетелдік қызметкерлердің негізгі бөлігін Қытай азаматтары құрады. Қалған 7 өңірде келесі бөлу байқалады. Атырау облысына шетелдік мамандардың басым бөлігі Венгриядан, БҚО-да – Италиядан, Нұр-Сұлтан қаласында – Сербиядан болды. Шығыс Қазақстанға шетелдік еңбек ресурстарының ең көп саны Өзбекстаннан келді, ал солтүстікте Қостанай, Ақмола және Павлодар облыстарында Украинадан жұмысшылар басым (5.21 – сурет).

Кәсіптер бөлінісінде сұранысқа ие шетелдік мамандар – Қазақстанның 13 өңірінде жиі кездесетін инженерлер болды

Мысалы, Нұр-Сұлтан қаласында ірі нысандардың салынуына байланысты құрылыс техникі – ШЖК арасында ең жиі кездесетін мамандық. Сонымен бірге, оңтүстік астанада шетелдік жұмысшылар бөлімшелердің басшылары ретінде жиі кездеседі, бұл шетелдік компаниялардың, соның ішінде саудалогистикалық компаниялардың көптеген филиалдары мен өкілдіктерінің болуына байланысты болуы мүмкін.

Ақмола облысында қызықты жағдай қалыптасып келеді – мұнда шетелдік қызметкерлер массажист ретінде көбірек тартылады. Ал Шығыс Қазақстан облысында еңбек ресурстары тапшы өңір ретінде білікті ШЖК тартудың топ саласына құрылыс саласы жатады, алайда біліктілігі жоқ жұмыс күші ауыл шаруашылығында жұмыс істеді.

Бұдан басқа, Қазақстанға ШЖК тарту мақсаттарының бірі білікті кадрлардың тапшылығын қамту болып табылатынын ескере отырып, жұмыс берушілер кімді тартатынын және кімге мұқтаж екенін анықтау қажет.

2020 жылы ШЖК арасында ТОП-5 кәсіп инженер, өнеркәсіптік және азаматтық құрылыс жөніндегі техник, механик, техник (маманданусыз), сондай-ақ учаске шебері болды

Бұл ретте ШЖК саны бойынша жетекші елдер арасындағы кәсіптер тізбесінің өз ерекшеліктері бар. Мысалы, Қытайдан келген ТОП-5 жұмысшы

мамандығына инженер, аудармашы, бөлімше басшысы, өзге салалардағы бөлім бастығы, сондай-ақ бұрғылау жөніндегі инженер кірді. Түркия мен Үндістаннан құрылыс секторына қажетті мамандар – инженер, техник, учаске шебері және инженер-механик жиі шақырылады. Венгрия мамандарының арасында механиктер, техниктер, электромеханиктер, техник-механиктер, сондай-ақ супервизорлар басым. Сонымен қатар, барлық Венгр мамандары Атырау облысының өнеркәсіптік кәсіпорындарында жұмыс істейді. Ұлыбританияға келетін болсақ, тартылған мамандардың үштен бірі инженер ретінде жұмыс істейді, содан кейін басқа салалардағы менеджер, өнеркәсіптік менеджер, супервизор және кеңесші сияқты басқарушылық лауазымдар тізімді жалғастырады (5.22 – сурет).

Айта кету керек, қазақстандық еңбек нарығы жыл сайын осы мамандықтардың түлектерімен толықтырылып отырады, бірақ жұмыс берушілер олардың дайындық деңгейіне және отандық мамандардың

білімі мен дағдыларына қанағаттанбайды. Шетелдік компаниялар Қазақстанда жаңа технологиялар мен жабдықтарды пайдаланады, бұл жергілікті еңбек нарығында жоқ жаңа формациядағы кадрларды талап етеді.

Сонымен қатар, жұмыс берушілер, соның ішінде шетелдік қатысушылармен, олардың көпшілігі ШЖК тартатындар арасында, қызметкерлердің шет тілдерін жеткілікті деңгейде меңгергені маңызды. Алайда, техникалық мамандықтар бойынша оқыған қазақстандық қызметкерлердің көпшілігі, өкінішке орай, оларды меңгермейді.

Бұған қоса, қазақстандықтардың төмен еңбекақы үшін және қиын жағдайларда, атап айтқанда, ауыл шаруашылығы кәсіпорындарында және құрылыс объектілерінде жұмыс істегісі келмеу проблемасы бар, бұл жұмыс берушілерді бір шетелдік қызметкер үшін 250 АЕК мөлшерінде салық алымын төлеу талап етілетініне қарамастан, шетелдік жұмыскерлерге артықшылық беруге мәжбүр етеді.







5.22 – СУРЕТ. ТОП-5 ЕЛ БОЙЫНША ТОП-5 МАМАНДЫҚ

	№1	№2	№3	№4	№5	
	БАРЛЫҚ ЕЛДЕР	ҚЫТАЙ	ТҮРКИЯ	ҮНДІСТАН	ВЕНГРИЯ	ҰЛЫБРИТАНИЯ
Инженер	2340 (16,7%)	617 (17,9%)	212 (14,3%)	199 (18,3%)		306 (33,9%)
Өнеркәс. және азаматтық құрылыс технигі	493 (3,5%)					
Механик	475 (3,4%)				379 (37,3%)	
Техник	396 (2,8%)		78 (5,3%)	84 (7,7%)	112 (11%)	
Учаске шебері	378 (2,7%)		61 (4,1%)	52 (4,8%)		
Аудармашы		136 (4,0%)				
Бөлімше басшысы		108 (3,1%)				
Бөлім бастығы (басқа салалардағы маман)		100 (2,9%)				
Бұрғылау инженері		90 (2,6%)				
Негізгі өндіріс учаскелерінде бригадир			59 (4,0%)			
Инженер-механик			56 (3,8%)	73 (6,7%)		
Баяу балқ. металдардан жасалған бұйымдарды дәнекерлеуші				55 (5,1%)		
Менеджер (басқа салаларда)						65 (7,2%)
Супервизор					79 (7,8%)	60 (6,6%)
Менеджер (өнеркәсіпте)						54 (6,0%)
Консультант						38 (4,2%)
Электромеханик					90 (8,9%)	
Техник-механик					86 (8,5%)	

РИСУНОК 5.21 ТОП СТРАНА, ОТРАСЛЬ И ПРОФЕССИЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ








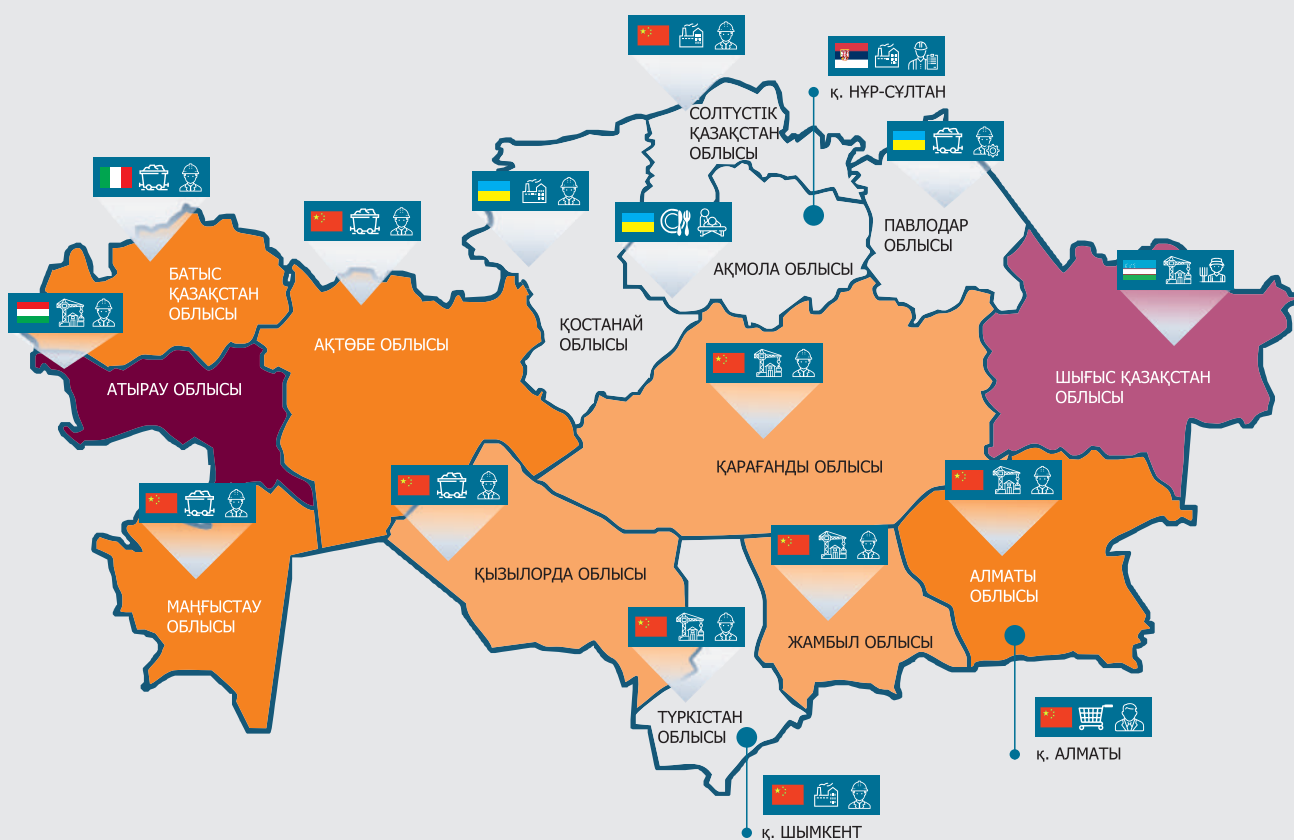
ҮЗДІК МЕМЛЕКЕТ

-  ИТАЛИЯ
-  ВЕНГРИЯ
-  ҚЫТАЙ
-  СЕРБИЯ
-  ӨЗБЕКСТАН
-  УКРАИНА









ШЖК САНЫ

-  > 5 000
-  > 1 000
-  > 500
-  > 100
-  < 100








ӘР ӨҢІРДЕГІ ҮЗДІК МАМАНДЫҚ

-  ИНЖЕНЕР
-  ИНЖЕНЕР-ТЕХНОЛОГ
-  УҚАЛАУШЫ
-  БІЛІКТІЛІГІ ЖОҚ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ЖҰМЫСШЫСЫ
-  БӨЛІМШЕ БАСШЫСЫ
-  ҚҰРЫЛЫС ТЕХНИГІ



ҮЗДІК САЛА

-  ӨҢДЕУ ӨНЕРКӘСІБІ
-  ТАУ-КЕН ӨНДІРІСІ
-  ҚҰРЫЛЫСЫ
-  ТҰРУ ЖӘНЕ ТАМАҚТАНУ
-  САУДА

Бұдан әрі 2020 жылы шетелдік жұмыс күшінің саны бойынша ТОП-5 өңір толығырақ қарастырылады.

Атырау облысы

Тартылған ШЖК саны бойынша абсолютті көшбасшы. 2020 жылы Атырау облысына **5861 шетелдік қызметкер** тартылды, бұл Қазақстандағы ШЖК-нің 42% - ын құрайды. Өңір Қашаған және Теңіз кен орнындағы Болашақ кеңейту жобасы сияқты ірі инвестициялық жобаларды іске асыру үшін шетелдік кәсіби мамандарды белсенді түрде тартады.

Рұқсаттардың басым көпшілігі «мамандар» санаты бойынша берілген – ШЖК-нің 69%-ы. Шетелден келген әрбір 5-ші қызметкер құрылымдық бөлімшелердің жетекшісі, әрбір 10-шы қызметкер білікті жұмысшы болып табылады.

Салалық құрылым көрсетіп отырғандай, шетелдік қызметкерлердің жартысынан астамы құрылыс саласында еңбек етеді.

Мамандықтар арасында инженерлер көп сұранысқа ие: бұл функцияны шетелдік азаматтығы бар әрбір 5-ші жұмысшы орындады. Одан кейін бұл тізімді механиктер, супервизорлар, техниктер және инженер-механиктер жалғастырады.

ШЖК донор-елдеріне келетін болсақ, шетелдік жұмыскерлердің 60%-дан астамы Венгриядан, Үндістаннан, Ұлыбританиядан, Түркиядан және АҚШ-тан келген.

Нұр-Сұлтан қаласы

1912 шетелдік қызметкерді (ҚР-дағы ШЖК жалпы санының 14%-ы) жұмысқа орналастырып, ШЖК тарту бойынша екінші орын алады.

Бұл ретте ШЖК 60%-ы Нұр-Сұлтан қаласындағы шетелдік компаниялардың филиалына немесе еншілес ұйымына уақытша ауыстыруды көздейтін корпоративтік алмасу арқылы елордаға келді. Басшы лауазымын шетелдік паспорты бар 700 адам атқарды, сондай-ақ шетелдік кәсіби мамандардың дәл осындай саны техник-мамандар болып жұмыс істеді.

Шетелдік жұмысшылардың басым көпшілігі 2020 жылы құрылыс саласында жұмыс істеді (72%). Сол себепті шетелден өнеркәсіптік құрылыс бойынша техниктер көбірек шақырылды – осы функцияны әрбір 4-ші шетелдік қызметкер орындады. Олардан басқа құрылыс жұмыстарының шеберлері, инже-

нерлер, учаске шеберлері, сондай-ақ техник-электршілер жиі сұранысқа ие болды.

Елордадағы ШЖК-нің 60%-дан астамын 3 ел қамтамасыз етті – жұмыс күшін негізінен астананың құрылыс секторына жеткізетін Сербия, Албания және Түркия.

Алматы қаласы

2020 жылы Қазақстандағы ШЖК-нің шамамен 9%-ы немесе **1231 адам** тартылды.

Шетелдік азаматтығы бар кадрлардың шамамен 60%-ы немесе 731 адам басшы лауазымын атқарды, осыған байланысты ШЖК арасында ең талап етілетін 5 мамандықтың 4-еуі бөлімше басшысы, басқа салалардағы менеджер, ұйым басшысы және бас директор болды.

Оңтүстік астананың көптеген өңірлерден айырмашылығы, ШЖК-нің салалық құрылымы әртараптан-дырылған сипатқа ие. Мәселен, саудада шетелдік паспорты бар 231 адам немесе ШЖК-нің 19%-ы жұмыс істейді, олар негізінен коммерциялық компанияларда басшылық позицияларда болады. Алматы қаласының тиімді географиялық орналасуы көлік және қоймалау саласында білікті мамандарды талап етеді: өткен жылы осы секторда 172 шетелдік маман жұмыс істеді. Шетелден келген қызметкерлер кәсіби және ғылыми қызмет, өңдеу өнеркәсібі және құрылыс саласында да еңбек етті.

ШЖК елдік құрылымы көрсетіп отырғандай, шетел азаматтығы бар әрбір 2-ші жұмысшы Қытайдан, әрбір 10-шы адам Украинадан немесе Түркиядан келген. ШЖК құрылымындағы Қытай қызметкерлері үлесінің жоғары болуы Алматы қаласының Қытайдың көршілес аумақтарымен дамыған сауда-экономикалық байланыстарымен түсіндіріледі.

Шығыс Қазақстан облысы

ШЖК саны бойынша ТОП-5 құрамына кіретін тағы бір өңір Шығыс Қазақстан облысы болып табылады. 2020 жылы шетелден **1065 адам** немесе ШЖК-нің 8%-ы тартылды. Жоғарыда айтылғандай, еліміздің көптеген өңірлеріне қарағанда ШҚО-дағы шетелдік қызметкерлердің саны өткен жылы (+304 адам) өскенін көрсетті.

Шығыс аймағының тағы бір ерекшелігі – шетелден келген тіркелген маусымдық жұмысшылардың ең үлкен үлесі. Мәселен, маусымдық қызметке 612 адам немесе өңірдегі ШЖК жалпы санының 57%-ы тартылды.

Тиісінше, ТОП-5 мамандық тізімін ауыл шаруашылығының біліктілігі жоқ қызметкерлері бастап тұр – әрбір 3-ші шетелдік жұмысшы осы функцияны орындады. Шетел азаматтығы бар әрбір 5-ші қызметкер жөндеу жұмыстарының біліктілігі жоқ жұмысшысы болып табылады. ШЖК арасында жиі кездесетін мамандықтардың бестігіне инженерлер, учаске шеберлері және техниктер кіреді, олар жиынтығында өңірдегі ШЖК-нің 13%-ын құрайды.

Салалар туралы айтатын болсақ, шетелдік жұмыс күшін құрылыс секторы белсенді түрде тартады. Оған шетелдік паспорты бар қызметкерлердің жартысы қатысады. ШҚО-ның құрылыс секторына ШЖК негізгі донорлары – Қытай (ШЖК 41% немесе 225 адам), Өзбекстан (ШЖК 28% немесе 153 адам) және Түркия (16% немесе 88 адам).

Құрылыс секторынан кейін ауыл шаруашылығы секторы орналасқан, ол шетелден келген әрбір 3 жұмысшыны жұмыспен қамтамасыз етті. Бұл ретте ауыл шаруашылығындағы ШЖК 98%-ы ТМД елдерінен келді: Өзбекстан – 70% (252 адам), Тәжікстан – 27% (97 адам), Әзірбайжан – 1% (5 адам).

Жоғарыда көрсетілген секторларға қарағанда, облыстың өнеркәсіптік кәсіпорындары жоғары білікті мамандарды тартады. Егер жұмысшылар құрылыс пен ауыл шаруашылығына көрші мемлекеттерден тартылса, онда өнеркәсіп саласында алыс шет елдерден (Австралия, Канада, Ұлыбритания, ОАР және т.б.) мамандар жұмыс істейді.

Ақтөбе облысы

2020 жылы ШЖК-нің 6% - ын немесе 835 адамды тартқан Ақтөбе облысы ШЖК саны ең көп өңірлердің бестігін тұйықтайды.

Шетелдік жұмысшылардың ең көп бөлігі, 58%-ы немесе 486 адам, «мамандар» санатын білдіреді. Сонымен қатар, ақтөбелік компаниялардың құрылымдық бөлімшелерін шетелдік азаматтығы бар 290 менеджер басқарады.

Шетелден келген әрбір 3-ші қызметкер тау-кен

өнеркәсібінде, әрбір 5-шісі кәсіби және ғылыми қызметте немесе құрылыста жұмыс істейді. Мамандықтар арасында инженерлер көп сұранысқа ие. Бұл функцияны шетелдік азаматтығы бар кадрлардың 22%-ы немесе 181 жұмысшы орындады.

Шетелдік жұмысшылардың 84%-ы Қытайдан келді, өйткені ШЖК басым бөлігін қазақстан-қытай бірлескен компаниялары тартты. Шетелдік мамандардың екінші доноры Түркия болып табылады. Бір қызығы, ШЖК донор-елдерінің ТОП-5-іне ОАР да кірді, оның тумалары әкімшілік-қосалқы қызмет көрсетуге (6 адам) және құрылысқа (5 адам) тартылды.

Осылайша, 2019-2020 жылдары Қазақстандағы ШЖК салыстырмалы түрде жергілікті еңбек нарығында білікті кадрларға қажеттілікті өтейді. **Білікті шетелдік жұмыс күшінің ұлттық еңбек нарығына қатысуы инновациялық дамудың, білім мен технологиялар алмасудың маңызды факторы болып табылады.** Мәселен, бүгінде жұмыс орындарының тапшылығына және өз еңбек ресурстары дағдыларының ескіруіне қарамастан, елдер білікті шетелдік жұмыс күшін тартудың маңыздылығын түсінеді. Қазақстанда ШЖК болуы және тартуы тұтастай алғанда экономикалық дамуға, шетелдік инвесторлардың елде бизнес жүргізуге мүдделілігіне, отандық еңбек ресурстарының білімі мен дағдылары деңгейін арттыруға және елді инновацияларға ашық мемлекет ретінде жайғастыруға оң әсерін тигізетіні анық.

Айта кету керек, Қазақстанда еңбек ресурстарын дайындау деңгейі осы кезеңде түбегейлі жақсартуды талап етеді. Қазіргі уақытта жаһандық жұмыс берушіге бүкіл әлем бойынша жұмыс жүргізу үшін озық және әмбебап болатын білік пен дағдылар қажет. Бұл, ең алдымен, бүкіл білім беру жүйесіне әсер етеді және өмір бойы оқыту жүйесін енгізудің шұғыл қажеттілігін тағы бір рет дәлелдейді.

Осы мәселені шешудің бірі жоғары білікті шетелдік мамандардан тәжірибе алу болып табылады, олардың елге тарту көптеген елдердің үлгісі бойынша мемлекеттік саясатқа байланысты болады.

- 2025 жылы Қазақстандағы халық саны шамамен **19,7-19,8 млн.** адамды құрайды. 5 жылдың ішінде халықтың өсуі шамамен **1 млн.** адамды құрайды
- 2025 жылы әйелдердің зейнеткерлік жасын одан әрі біртіндеп арттыруды ескере отырып, **еңбекке қабілетті жастағы халық саны** 2020 жылғы деңгейге қарағанда 4,8-5% - ға ұлғайып, **11 799 мыңнан 11 830 мың адамға** дейін құрайтын болады
- 2025 жылы **жұмыс күшінің** саны **9 226 мыңнан 9 409 мың адамды** құрайтын болады
- Жұмыс күшіне қатысу деңгейі тек **22 жастан бастап халықтың 50%-ынан аса бастайды**, сондықтан таяу жылдары еңбек нарығына **жастардың ағылу қарқынының төмендеуін** күтуге болады
- 2021-2025 жылдары базалық сценарийде жалдамалы еңбекке қосымша сұраныс (жаңа сұраныс пен алмастыру сұранысын қоса алғанда) жиынтықты **1038,4 мың** адамды құрайды
- Салалық бөліністе жалдамалы еңбекке деген сұраныс ең алдымен **білім беру, ауыл шаруашылығы** және **өңдеу өнеркәсібі** саласында қалыптастырылатын болады
- 2021-2025 жылдар ішінде жалдамалы қызметкерлерге сұраныстың **55,3%-ы** жаңа сұраныстан, ал **44,7%-ы** алмастыру бойынша сұраныстан қалыптастырылатын болады, олардың **72%-ы** зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкерлердің орнын ауыстыруға келеді
- Электрондық еңбек биржасында 2021 жылғы II-IV тоқсан және 2022 жылғы I тоқсан ішінде жалпы саны **920 мыңнан 1,2 млн-ға** дейін бос жұмыс орындары туралы хабарландырулар орналастырылады деп күтілуде

Еңбек нарығының тиімді жұмыс істеуінің маңызды шарттарының бірі экономиканың нақты қажеттіліктерін ескере отырып, кадрларды сапалы даярлау болып табылады. Ол үшін біз, ең алдымен, бүгін, 5-10 жылдан кейін елімізге қандай мамандар және қандай мөлшерде қажет екенін білуіміз керек.

Бұл сұрақтарға жауап беру үшін ЕРДО жыл сайын өңірлер, салалар және кәсіптер бөлінісінде қысқа мерзімді және орта мерзімді келешектегі кадрларға қажеттілікті болжаумен айналысады.

Болжамдау жүйесінің нәтижелері еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс теңгерімін қолдауға, сондай-ақ еңбек ресурстарының бәсекеге қабілеттілігін нығайтуға бағытталған жұмыспен қамтуға және кәсіптік бағдарлауға, демографияға, көші-қонға және т.б. жәрдемдесу шараларын әзірлеу және іске асыру үшін негіз болып табылады.

Сондай-ақ, нәтижелер колледждер мен ЖОО-да кадрлар даярлауға мемлекеттік білім беру тапсырысын қалыптастыру және еңбек нарығындағы жағдайды ескере отырып, әркім саналы түрде мамандық таңдауға келуі үшін халық арасында кәсіптік бағдарлау жүргізу кезінде пайдаланылады.

КАДРЛАРҒА ҚАЖЕТТІЛІКТІҢ ҚЫСҚА МЕРЗІМДІ БОЛЖАМЫ

Қысқа мерзімді болжамды әзірлеу үшін "Электрондық еңбек биржасы" (www.enbek.kz) мемлекеттік ақпараттық порталының бос жұмыс орындары туралы деректер пайдаланылды.

Деректерді алдын ала тазалау шеңберінде бастапқы базадан бір мезетте мәлімделетін бос орындар саны 100 бірліктен асатын аномальды хабарландырулар алынып тасталды; сондай-ақ ұйымның БСН, өңір, кәсіп және орналастыру күні бойынша сәйкес келетін бос орындар туралы қайталанатын жазбалар және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі жалақы деңгейінен төмен жалақыны ұсынатын бос жұмыс орындары, сондай-ақ кәсіптер классификаторының төрт белгісінен төмен деңгейдегі мамандық коды туралы ақпаратты қамтитын жазбалар алынып тасталды.

Кадрларға қажеттіліктің қысқа мерзімді болжамы үш сценарийде – базалық, оптимистік және пессимистік сценарийде әзірленген

Болжамды кезең: 2021 жылғы II-IV тоқсандар және 2022 жылғы I тоқсан.

Базалық сценарийде үрдіспен және маусымдықпен (Электрондық еңбек биржасының 2019-2020 жылдардағы тоқсандық деректерінде) уақыт қатарларының сызықтық үлгісі (экстраполяция) пайдаланылды.

Оптимистік сценарий 2021 жылғы 1 сәуірге қарай ҚР халқының шамамен жартысында SARS-CoV-2 антиденелерінің және халықты вакцинациялау бойынша оптимистік жоспарлардың болуын ескере отырып қалыптастырылды, яғни 2021 жылдың екінші жартыжылдығында кәсіби сұраныс құрылымын қоса алғанда, ЭЕБ-дағы еңбекке ковидке дейінгі сұранысты 2020 жылы пандемиясыз қалыптасатын деңгейден жоғары деңгейде қалпына келтіру (үстеме қалпына келтіру) күтілуде.

Пессимистік сценарийде кәсіби сұраныс құрылымын қоса алғанда, ЭЕБ-да еңбекке деген сұранысты қалпына келтіру (2020 жылы пандемиясыз қалыптасатын деңгейде) 2021 жылдың IV тоқсанынан басталады деп күтілуде.

Осылайша, болжамға сәйкес, 2021 жылдың екінші тоқсанынан бастап 2022 жылдың бірінші тоқсанына дейінгі кезеңде Қазақстанда Электрондық еңбек биржасында пессимистік сценарий бойынша **920 мың бос жұмыс орны**, базалық сценарий бойынша – **1 085 мың бос жұмыс орны**, оптимистік бойынша – **1 246 мың бос жұмыс орны туралы хабарландырулар орналастырылады деп күтілуде**. Бір жұмыс орны бойынша жылына бірнеше хабарландыру болуы мүмкін екенін ескеру қажет (үміткерлерді ұзақ уақыт бойы іздеу, кадрлардың жиі ауысуы), сондықтан жұмыс орындарының (хабарландырулардың) саны жұмыс күшіне деген нақты сұраныстан асып кетуі мүмкін.

Кәсіп топтары бойынша болжамды кезеңде біліктілігі жоқ жұмысшыларға үлкен сұраныс күтіледі – 253 мыңнан 386 мыңға дейін бос жұмыс орын (сценарийге байланысты)

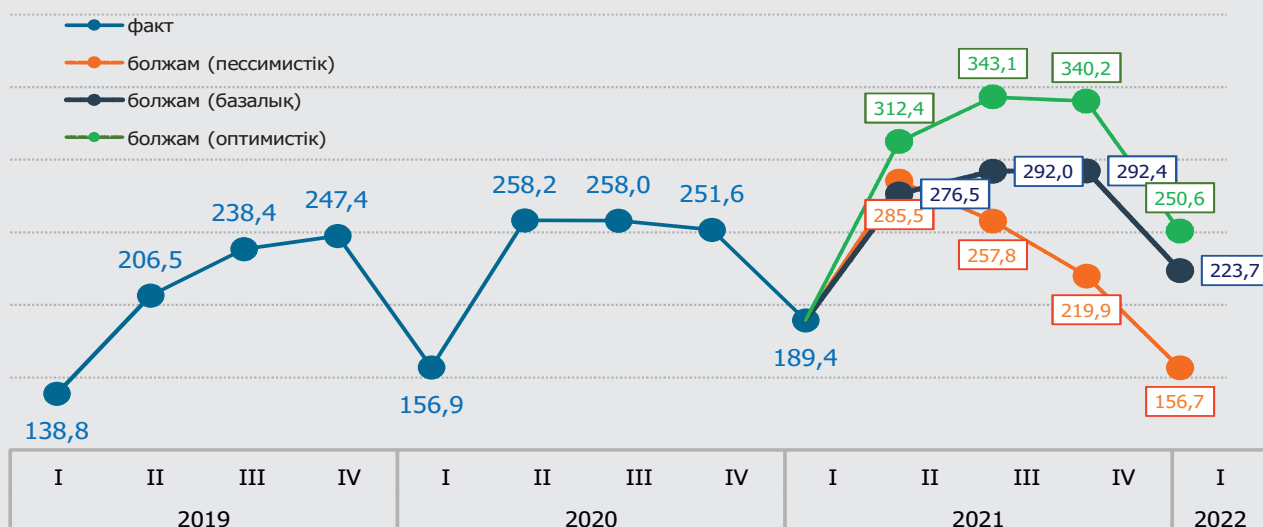
Бұл ретте олардың үлесі базалық сценарийде неғұрлым жоғары (барлық бос орындардың шамамен 35% - ы). Оптимистік сценарийде білікті емес жұмысшылардың үлесі төмен – шамамен 30%.

Айта кету керек, 2020 жылы ЭББ-да жарияланған "Білікті емес жұмысшылар" және "Өнеркәсіп, құры-

лыс және соған ұқсас кәсіптер жұмысшылары" топтары бойынша бос жұмыс орындарының саны мен үлесі күрт өсті, бұл инфрақұрылымдық жобаларды ауқымды іске асыруды көздейтін 2020 жылға арналған дағдарысқа қарсы Жұмыспен қамту жол картасына байланысты болуы мүмкін.

Оптимистік сценарийде көрсетілген жұмыс топтарының бос жұмыс орындарындағы үлестерінің төмендеуі күтілуде. Мәселен, "Өнеркәсіп, құрылыс және ұқсас жұмыс орындары" кәсіп тобы бойынша базалық және пессимистік сценарийлерде тиісінше 181 мың және 149 мың бос жұмыс орын, ал оптимистік сценарийде 142 мың бос жұмыс орын күтілуде.

6.1-СУРЕТ. ЭББ-ДАҒЫ БОС ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНЫҢ БОЛЖАМЫ, МЫҢ БІРЛІК



6.1-КЕСТЕ. ҰҚЖ КӘСІБИ ТОПТАРЫ БОЙЫНША СЦЕНАРИЙЛЕР, БІРЛ.

Топ / сценарий	Базалық	Оптимистік	Пессимистік
ЖАЛПЫ ҚАЗАҚСТАН БОЙЫНША	1 084 616	1 246 381	919 844
Басшылар және мемлекеттік қызметшілер	28 573	19 700	21 669
Кәсіпқой мамандар	174 547	237 079	174 757
Техник-мамандар және өзге де кәсіби персонал	89 688	114 474	99 500
Әкімшілік ету саласындағы қызметшілер	41 568	51 089	37 559
Қызмет көрсету және сату қызметкерлері	71 640	143 333	85 170
Фермерлер мен ауыл және орман шаруашылығының, балық шаруашылығының жұмысшылары	6 831	11 117	6 081
Өнеркәсіп, құрылыс және соған ұқсас кәсіп жұмысшылары	181 132	142 372	148 678
Өндірістік жабдық операторлары, жинаушылар және жүргізушілер	110 190	141 414	93 352
Біліктілігі жоқ жұмысшылар	380 447	385 803	253 078

Сол сияқты, басшылар мен мемлекеттік қызметшілер үшін базалық және пессимистік сценарийлерде оптимистік сценарийге қарағанда бос жұмыс орындарының саны көбірек болады деп болжануда, атап айтқанда 20 мыңға қарсы тиісінше 29 мың және 22 мың бос жұмыс орындары. Сценарийлер арасындағы бұл қатынас 2020 жылы "Басшылар мен мемлекеттік қызметкерлер" кәсіп тобы бойынша ЭББ-дағы бос жұмыс орындарының саны бұрын күтілгеннен көп өскенінен туындайды. Бұл, пандемия кезінде сұранысқа ие бизнес субъектілері қызметінің түрлерін қайта бейімдеу есебінен болуы мүмкін.

Енді 2020 жылғы пандемия кезінде зардап шеккен **кәсіп топтары туралы болжамдарды** қарастырып көрейік: "Қызмет көрсету және сату қызметкерлері", "Кәсіпқой мамандар", "Техниктер және басқа да кәсіби қызметкерлер", "Өндірістік жабдықтар операторлары, жинаушылар мен жүргізушілер", "Фермерлер мен ауыл және орман шаруашылығы, балық шаруашылығы жұмысшылары", "Әкімшілік ету саласындағы қызметкерлер". Оптимистік сценарийдегі көрсетілген топтар үшін сұраныс базалық және пессимистік сценарийлерге қарағанда едәуір жоғары.

6.2-КЕСТЕ. СЦЕНАРИЙЛЕР БОЙЫНША ҮЗДІК 10 БОС ОРЫН, МЫҢ БІРЛІК

Базалық		Оптимистік		Пессимистік	
Барлығы	1084,6	Барлығы	1246,4	Барлығы	919,8
Басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшылар	244,9	Басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшылар	232,2	Басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшылар	145,7
Орта мектеп мұғалімдері	37,0	Орта мектеп мұғалімдері	40,0	Орта мектеп мұғалімдері	37,1
Құрылысшы - монтажшылар және ұқсас жұмыс істейтін жұмысшылар	35,8	Жеңіл автомобильдер, такси және фургон жүргізушілері	33,8	Құрылысшы - монтажшылар және ұқсас жұмыс істейтін жұмысшылар	32,3
Ашық аумақты жинаушылар мен тазалаушылар	25,1	Супервайзерлер, дүкен сатушылары және олардың көмекшілері	30,1	Жеңіл автомобильдер, такси және фургон жүргізушілері	23,6
Жеңіл автомобильдер, такси және фургон жүргізушілері	18,7	Күтім жөніндегі орта медициналық персонал	28,6	Ашық аумақты жинаушылар мен тазалаушылар	20,1
Дәнекерлеушілер және газбен кесушілер	18,0	Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер	27,2	Күтім жөніндегі орта медициналық персонал	19,4
Супервайзерлер, дүкен сатушылары және олардың көмекшілері	16,8	Ашық аумақты жинаушылар мен тазалаушылар	26,3	Супервайзерлер, дүкен сатушылары және	18,3
Ауыл және орман шаруашылығының білікті емес жұмысшылары	16,5	Күзетшілер	24,6	Күзетшілер	16,7
Күтім жөніндегі орта медициналық персонал	16,2	Ауыл және орман шаруашылығының білікті емес жұмысшылары	23,6	Дәнекерлеушілер және газбен кесушілер	16,0
Жүк тиеушілер және біліктілігі жоқ қоймалау жұмысшылары	16,0	Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер	21,9	Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер	15,8

Болжамды сценарийлер арасында **"Қызмет көрсету және сату саласының қызметкерлері"** кәсіптер тобы бойынша үлкен айырмашылық байқалады: базалық және пессимистік сценарийлерде болжамды кезеңдегі бос орындар саны 71-85 мыңды, ал оптимистік сценарийлерде болжамды кезеңде бұл көрсеткіш шамамен 2 есе көп – 143 мың бос жұмыс орнын құрайды. Бұл 2020 жылы айтарлықтай зардап шеккендер қызмет көрсету және сату саласының қызметкерлері болғанына сәйкес келеді және 2021 жылы оптимистік сценарийде бұл саланы тез қалпына келтіру күтілуде.

Базалық және пессимистік сценарийлерге сәйкес **кәсіпқой мамандарға** шамамен 175 мың бос жұмыс орны, ал оптимистік сценарий бойынша болжамды кезеңде әлдеқайда көп – 237 мың бос жұмыс орны ұсынылуы мүмкін, бұл әдетте әр түрлі салаларда жоғары білімі бар экономикадағы жоғары білікті кәсіпқой мамандарға сұраныстың күтілетін жедел қалпына келуін көрсетеді.

ЭЕБ-да жарияланған бос жұмыс орындарының ең аз саны **фермерлер мен ауыл және орман шаруашылығы, балық шаруашылығы жұмысшылары** үшін күтілуде: пессимистік сценарийде

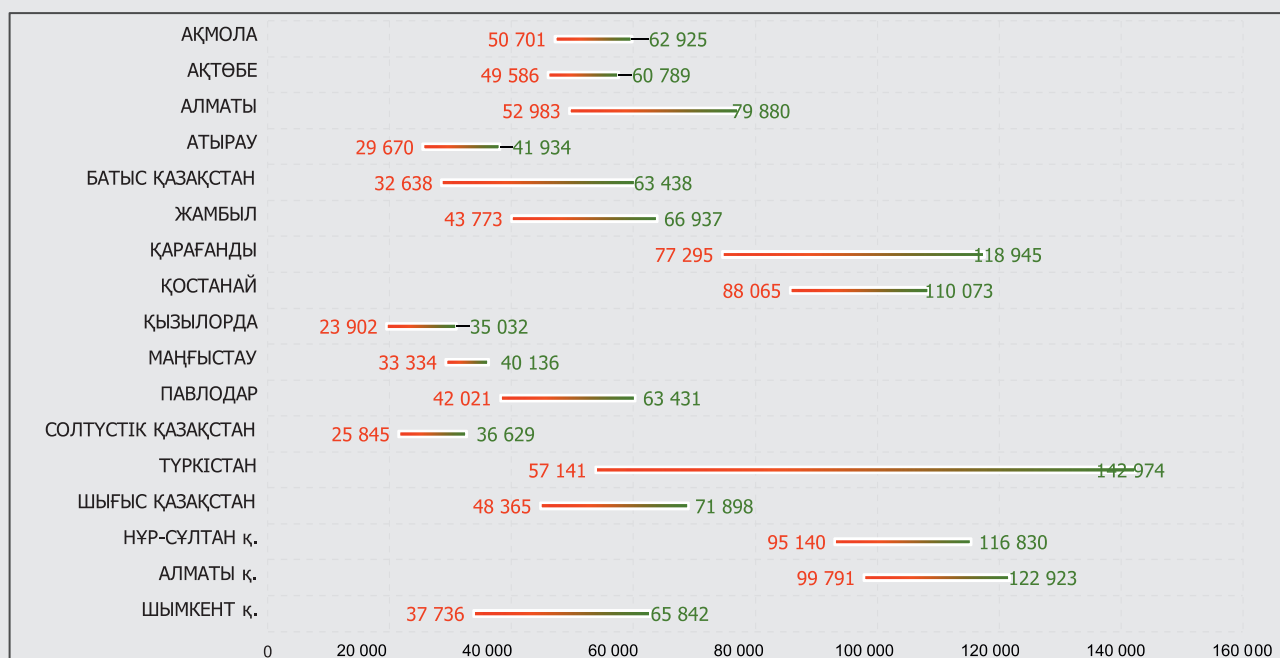
6 мың бос жұмыс орны, базалық сценарийде 7 мың, оптимистік сценарийде 11 мың.

Бос жұмыс орындарының ең көп саны Қостанай, Қарағанды облыстарында, сондай-ақ Нұр-Сұлтан және Алматы қалаларында күтілуде

2020 жылы аталған өңірлер ЭЕБ-да орналастырылған бос орындар саны бойынша көшбасшы болды, олардың барлық бос жұмыс орындарының жиынтық үлесі 37% - ды құрады.

Бос жұмыс орындарының ең аз саны халық аз қоныстанған облыстарда: Атырау, Батыс Қазақстан, Маңғыстау, Қызылорда және Солтүстік Қазақстан облыстарында, сондай-ақ Шымкент қаласында болжануда. Салыстыру үшін, өткен жылы аталған өңірлерге орналастырылған барлық бос жұмыс орындарының 20% - ы келді. Шымкент қаласындағы бос жұмыс орындарының саны басқа мегаполистерге (Нұр-Сұлтан және Алматы қалалары) қарағанда пропорционалды емес (2 еседен астам) төмен екенін атап өткен жөн.

6.2-СУРЕТ. ӨНІРЛЕР БОЙЫНША СЦЕНАРИЙЛЕР, БОС ОРЫНДАР



Болжамды кезеңде Түркістан облысында "Басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшыларға" ең көп сұраныс – 26 мыңнан 83 мыңға дейін бос жұмыс орны (сценарийге байланысты) күтілуде.

Орта мектеп мұғалімдеріне ең жоғары сұраныс Шымкент қаласында – 7,3 мыңға дейін, Маңғыстау облысында – 7,1 мыңға дейін, Алматы облысында – 6,5 мыңға дейін (сценарийге байланысты) болады деп күтілуде.

Болжамға сәйкес, құрылысшы – монтажшылар мен ұқсас қызметтегі жұмысшылар Шымкент қаласында ең көп сұранысқа ие болады - 9 мыңға дейін бос жұмыс орны (сценарийге байланысты).

Ақмола облысында ЭБ-да 51 мыңнан 63 мыңға дейін бос жұмыс орны орналастырылады деп күтілуде. 2020 жылы Ақмола облысында 51,8 мың бос жұмыс орны орналастырылды. Базалық сценарий бойынша үздік 3 сұранысқа ие мамандықтар: біліктілігі жоқ жұмысшылар (15 мың бос жұмыс орны), орта мектеп мұғалімдері (2,7 мың), ауыл және орман шаруашылығының моторландырылған жабдықтарының операторлары (2,1 мың). Айта кету керек, өткен жылы үздік үштікке осы мамандықтар кірді.

Ақтөбе облысында 49,6 мыңнан 60,8 мыңға дейін бос жұмыс орны болады деп болжануда. 2020 жылғы деректер бойынша Ақтөбе облысында 53,4 мың бос жұмыс орны жарияланды. Өткен жылдағыдай бос орындар саны бойынша біліктілігі жоқ жұмысшылар (25,2 мың бос жұмыс орны), орта мектеп мұғалімдері (2,3 мың) көшбасшы болады.

Алматы облысында болжамды кезеңде 53 мыңнан 79,9 мыңға дейін бос жұмыс орны күтілуде. Өткен жылы Алматы облысында жұмыс берушілер 65,6 мың бос жұмыс орындарын орналастырды. Алдыңғы облыстардағыдай бос орындар саны бойынша көшбасшылықтың алғашқы екі жолын базалық сценарийде біліктілігі жоқ жұмысшылар (34 мың бос жұмыс орны), орта мектеп мұғалімдері (6,5 мың), ал үшінші орында құрылысшылар-монтажшылар және ұқсас қызметтегі жұмысшылар (3,9 мың) алады. 2020 жылы сұранысқа ие үздік 3 кәсіптің құрамына басқа топтарға кірмейтін білікті емес жұмысшылар¹, орта мектеп мұғалімдері, сондай-ақ ауыл және орман шаруашылығының білікті емес жұмысшылары кірді.

Атырау облысында 29,7 мыңнан 41,9 мыңға дейінгі диапазонда бос жұмыс орындарын орналастыру күтілуде, салыстыру үшін 2020 жылы Атырау облысында ізденушілер үшін 29 мың бос жұмыс орын жарияланды. Алматы облысында сұранысқа ие үздік 3 мамандық: біліктілігі жоқ жұмысшылар – 5,7 мың бос жұмыс орны, мұғалімдер – 1,4 мың бос жұмыс орны, құрылысшылар – 1 мың бос жұмыс орны. 2020 жылы бос жұмыс орындарының саны бойынша үздік 3 – ке біліктілігі жоқ жұмысшылар – 4,6 мың бос жұмыс орны, орта мектеп мұғалімдері - 1,3 мың бос жұмыс орны, құрылысшы – монтажшылар және ұқсас қызметтегі жұмысшылар - 1,1 мың бос жұмыс орны кірді.

Пессимистік сценарийде **Батыс Қазақстан** облысында 32,6 мың бос жұмыс орын, оптимистік сценарийде 63,4 мың бос жұмыс орын күтілуде, нақты деректер бойынша өңірде өткен жылы 34,6 мың бос жұмыс орын орналастырылды. Болжам бойынша бос жұмыс орындарының саны бойынша біліктілігі жоқ жұмысшылар (5,4 мың бос жұмыс орны), бойлер және бу машиналарының операторлары (3,5 мың), ашық аумақтарда аула сыпырушылар мен жинаушылар (2,1 мың) көшбасшы болады. 2020 жылы үздік 3-ке білікті емес жұмысшылар мен қазандық операторларынан басқа орта мектеп мұғалімдері кірді.

Жамбыл облысында пессимистік сценарий бойынша 43,8 мың бос жұмыс орын, базалық сценарий бойынша – 56,9 мың, оптимистік сценарий бойынша – 66,9 мың, 2020 жылға болжам бойынша 49,7 мың бос жұмыс орын күтіледі, жарияланымдардың нақты саны 49 мыңды құрады, осылайша өңір бойынша өткен жылғы болжамның қателігі 2%-ды құрады. Жұмыс бойынша ұсыныстардың ең көп саны басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшылар (24 мың бос жұмыс орны), біліктілігі жоқ құрылыс жұмысшылары (3 мың), орта мектеп мұғалімдері (2,6 мың) үшін болжануда.

Болжамға сәйкес, **Қарағанды** облысында шамамен 77,3 мың - 118,9 мың бос жұмыс орын күтілуде. 2020 жылы ЭБ-да Қарағанды облысында 85 мың бос жұмыс орын орналастырылды. Бұл ретте ұсыныстардың ең көп саны білікті емес жұмысшылар үшін – 12,9 мың бос жұмыс орны, ашық аумақтарда аула сыпырушылар мен жинаушылар, сондай – ақ мұғалімдер үшін - әрбір кәсіп үшін 4 мың бос жұмыс орнына болады.

¹ Кәсіптер тобына қосалқы жұмысшы, жиһаз жинаушылар, швейцарлар, үнпарақтар таратушы, гардеробшы және т. б. сияқты мамандықтар кіреді

2020 жылы сұранысты ие үздік 3 кәсіпті біліктілігі жоқ жұмысшылар – 12,6 мың бос жұмыс орын, құрылысшы-монтажшылар – 3 мың, ашық үй – жайларда сыпырушылар мен жинаушылар - 2,9 мың бос жұмыс орын басқарды.

Қостанай облысында бос орындар болжамы 88,1 мың – 110,1 мың жарияланым бірлігі деңгейінде күтілуде. Іс жүзінде 2020 жылы Қостанай облысында 81,7 мың бос жұмыс орын ЭЕБ-да орналастырылды. Ұсынылған бос жұмыс орындары бойынша көшбасшылар біліктілігі жоқ жұмысшылар – 12,6 мың бос жұмыс орын, жеңіл автомобильдердің, такси мен фургондардың жүргізушілері – 4,9 мың бос жұмыс орын, құрылысшы-монтажшылар мен ұқсас кәсіптердің жұмысшылары – 4,5 мың бос жұмыс орын болады деп күтілуде.

Қызылорда облысындағы бос орындар санының болжамы 23,9 мыңнан 35 мыңға дейінгі ұсыныстар диапазонында өзгеріп отырады. Салыстыру үшін 2020 жылы өңірде 30,1 мың бос жұмыс орны ұсынылды. Бос жұмыс орындары бойынша көшбасшы болып білікті емес жұмысшылар – 9,4 мың бос жұмыс орны, супервайзерлер, дүкендердегі сатушылар және олардың көмекшілері – 17 мың, құрылысшы-монтажшылар және ұқсас қызметтегі жұмысшылар – 1,4 мың күтіледі. Өткен жылы білікті емес жұмысшылардан басқа супервайзерлер, дүкендердегі сатушылар және олардың көмекшілері, сондай-ақ құрылысшы-монтажшылар сұранысқа ие болды.

Маңғыстау облысында болжам бойынша ең аз дегенде 33,3 мың бос жұмыс орны күтілуде, ең көбі – 40,1 мың. 2020 жылы Маңғыстау облысында 31,1 мың бос жұмыс орны жарияланды. Үздік 3-ке білікті емес жұмысшылар – 7,3 мың бос жұмыс орны, құрылысшы – монтажшылар - 3,2 мың, орта мектеп мұғалімдері - 2,2 мың кіреді. Өткен жылы білікті емес жұмысшыларға сұраныс көп болды, үздік 3-ке орта мектеп мұғалімдері мен кең бейінді хатшылар кірді.

Павлодар облысында пессимистік сценарий бойынша 42 мың, оптимистік сценарий бойынша – 63,4 мың бос жұмыс орны күтілуде. 2020 жылға арналған болжамды деректердің дәлдігі 95%-ды құрады, болжам бойынша 2020 жылы 47,9 мың бос жұмыс орны күтілді, ал нақты мәні 50,3 мың жарияланымды құрады. Орналастырылған бос жұмыс

орындары бойынша көшбасшылар басқа топтарға енгізілмеген білікті жұмысшылар – 11,6 мың бос жұмыс орын, ауыл және орман шаруашылықтарының білікті емес жұмысшылары – 3,7 мың, құрылысшы-монтажшылар – 1,9 мың болады деп күтілуде. Салыстыру үшін, 2020 жылы сұраныс бойынша көшбасшылар білікті емес жұмысшылардан басқа, ашық аумақты сыпырушылар мен жинаушылар болды.

Болжамға сәйкес **Солтүстік Қазақстан** облысында ең аз дегенде 25,8 мың бос жұмыс орны, ең көп дегенде 36,6 мың бос жұмыс орны күтілуде. Өткен жылы болжамның дәлдігі 100% құрады және жарияланған бос жұмыс орындарының саны 27,5 мың болды. Неғұрлым сұранысқа ие мамандықтарға біліктілігі жоқ жұмысшылар жатады, оларға 6,6 мың бос жұмыс орны, мұғалімдер, сондай – ақ аула сыпырушылар мен жинаушылар - әрбір санатқа 1,1 мың бос жұмыс орын жатады. Нақты мәліметтер бойынша, 2020 жылы аймақта біліктілігі жоқ жұмысшылар, сондай-ақ орта мектеп мұғалімдері ең көп сұранысқа ие болды.

Түркістан облысында бос жұмыс орындарының болжамды саны үлкен, базалық сценарийде 57,1 мың бос жұмыс орны күтілуде, оптимистік сценарийде – 143 мың. Өткен жылы Түркістан облысында 62,7 мың бос жұмыс орны жарияланды. Өткен жылдағыдай сұранысқа ие мамандықтардың үздік 3 – іне біліктілігі жоқ жұмысшылар – 29,2 мың бос жұмыс орын, мұғалімдер – 1,6 мың, аула сыпырушылар мен жинаушылар - 1,2 мың бос жұмыс орын кіреді деп күтілуде.

Шығыс Қазақстан облысында бос жұмыс орындарының саны шамамен 48,4 мың – 71,9 мың жарияланым болады деп күтілуде. Өткен жылы өңірде ЭЕБ-да 57,1 мың бос жұмыс орны орналастырылды, бұл ретте 2020 жылға арналған болжамның дәлдігі 94%-ды құрады. Өткен жылдағыдай сұраныс бойынша көшбасшылар біліктілігі жоқ жұмысшылар – 12,2 мың бос орын, мұғалімдер – 3,3 мың, дәнекерлеушілер мен газбен кесушілер – 2 мың болады.

Болжамға сәйкес, **Нұр-Сұлтан қаласында** 2020 жылы бос орындардың жалпы саны 89,4 мың жарияланымды құрағанын ескере отырып, 95,1 мыңнан 116,8 мыңға дейін бос жұмыс орны болады деп күтілуде.

Ең көп сұранысқа ие мамандықтардың үздік 3-не, өткен жылдағыдай, біліктілігі жоқ жұмысшылар - 10,4 мың бос орын, құрылысшы – монтажшылар – 3,7 мың, дәнекерлеушілер мен газбен кесушілер - 3,4 мың кіреді.

Алматы қаласында бос орындардың ең аз саны 99,8 мыңды, ең жоғары – 122,9 мыңды құрайды. Алматы қаласы үшін дәлдік 107% – ды, ал бос орындардың жиынтық саны - 90,6 мың жарияланымды құрады. Сонымен қатар, білікті емес жұмысшылар - 14 мың бос орын, супервайзерлер, дүкендердегі сатушылар және олардың көмекшілері – 3,8 мың, бетоншылар және байланысты кәсіптердегі жұмысшылар – 3,1 мың. Өткен жылы Алматы қ. білікті емес жұмысшылар мен супервайзерлерден басқа жүк тиегіштер мен біліктілігі жоқ қоймалау жұмысшылары ең үлкен сұранысқа ие болды.

Шымкент қаласында жұмыс бойынша ұсыныстар саны 2020 жылы 35,9 мың бос орын орналастырылғанын ескере отырып, 37,7 мыңнан 65,8 мың бос орынға дейін өзгертін болады. Сұраныс бойынша көшбасшылар үштігіне біліктілігі жоқ жұмысшылар - 9,6 мың бос орындар, мата қалпына келтірушілер – 2 мың, құрылысшы-монтажшылар – 1,9 мың кіреді. 2020 жылы сұраныс бойынша біліктілігі жоқ жұмысшылар, мата қалпына келтірушілері, сондай-ақ ауыл және орман шаруашылығының біліктілігі жоқ жұмысшылары көшбасшы болды.

Осылайша, болжамды кезеңде (2021 жылғы II-IV тоқсан – 2022 жылғы I тоқсан) базалық және пессимистік сценарийлерде 2020 жылдың серпіні қандай да бір шамада жалғасады деп күтілуде: "Білікті емес жұмысшыларға" және "Өнеркәсіп, құрылыс және ұқсас кәсіптер жұмысшыларына" деген сұраныстың артуы және "Қызмет көрсету және сату саласындағы қызметкерлерге", "Кәсіпқой мамандарға", "Техник – мамандарға және өзге де кәсіби персоналға", "Өндірістік жабдық операторларына, құрастырушылар мен жүргізушілерге", "Әкімшілік ету саласындағы қызметшілерге" деген сұраныстың төмендеуі.

Оптимистік сценарийде, керісінше, "Қызмет көрсету және сату саласының қызметкерлері", "Кәсіпқой мамандар", "Техник мамандар және басқа да кәсіби қызметкерлер", "Өндірістік жабдық операторлары, жинаушылар мен жүргізушілер", "Әкімшілік ету

саласындағы қызметкерлер" топтары бойынша еңбекке деген сұранысты жедел қалпына келтіруі және "Білікті емес жұмысшылар" мен "Өнеркәсіп, құрылыс және соған байланысты жұмысшылар" сұранысының салыстырмалы түрде төмендеуі күтілуде.

Көптеген елдерде жұқтырғандар саны вакцинациялау қарқыны арқасында азайып келе жатқандығын ескере отырып, 2021 жылдың 2-ші жартыжылдығында Қазақстанда оптимистік сценарийді іске асыруға және еңбек нарығын қалпына келтіруге әлі де үміт бар.

2025 ЖЫЛҒА ДЕЙІНГІ КАДРЛАРҒА ҚАЖЕТТІЛІКТІҢ ОРТА МЕРЗІМДІ БОЛЖАМЫ

Базалық (неғұрлым ықтимал) сценарийдегі кадрларға қажеттіліктің орта мерзімді болжамына сәйкес **2021-2025 жылдары жалдамалы еңбекке қосымша сұраныс** (жаңа сұраныс пен алмастыруға сұранысты қоса алғанда) **жиынтықты 1 млн адамды құрайды.**

Жұмыс күшінің саны ағымдағы 9,2 млн адамнан 2025 жылы 9,3-9,4 млн адамға дейін өседі

Яғни, 5 жылда жұмыс күшінің өсімі сценарийге байланысты 85-228 мың адамды құрайды. Сонымен қатар, 5 жыл ішінде жалдамалы еңбекке сұраныстың өсуі 329-713 мың адамды құрайды, бұл жұмыс күшінің күтілетін өсімінен әлдеқайда көп.

Алайда, жұмыс күшін ұсыну бөлігіндегі тұрақтылық оның құрамынан қартайған өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың шығуы есебінен теңгеріледі деп айтуға негіз бар. Бұдан басқа, демографиялық шұңқырдың өтуіне қарай таяудағы жылдары **экономикалық белсенді жастар санының өсу қарқынының жеделдетілуі күтілуде**, олар 2026 жылға қарай 2016-2020 жылдардың көрсеткіштерінен асып түседі.

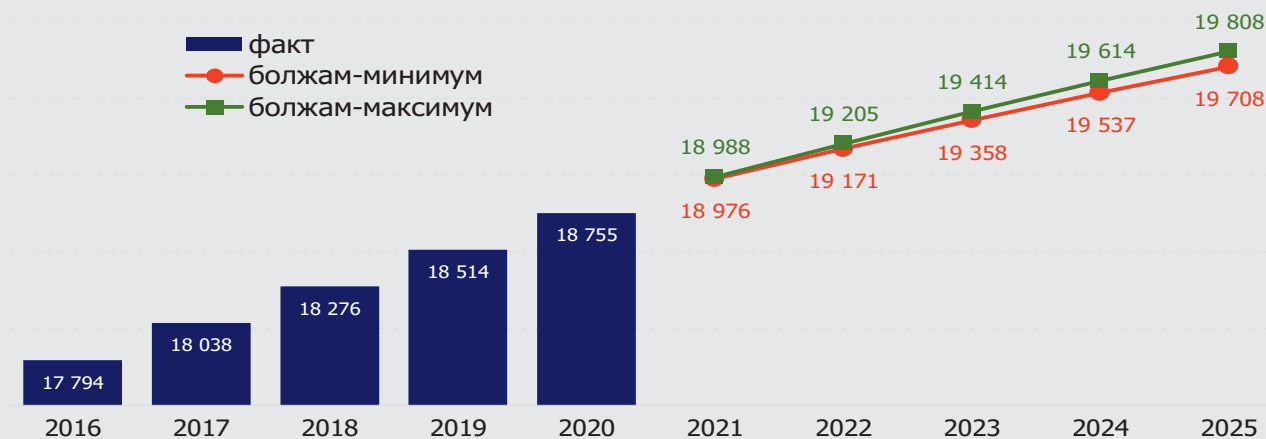
Демографиялық болжам

Жұмыс күшінің болжамды санын есептеу үшін Қазақстанның демографиялық үлгісі пайдаланылды.

Барлығы 4 жалпы-демографиялық сценарий әзірленді:

1-сценарий «2020»	2-сценарий «2019»	3-сценарий «Максималды»	4-сценарий «Минималды»
2020 жылғы туу және өлім-жітім, 2016-2020 жылдардағы орташа көші-қон	2019 жылғы туу және өлім-жітім, 2015-2019 жылдардағы орташа көші-қон	2015-2019 жылдардағы ең жоғары туу, 2015-2019 жылдардағы ең төмен өлім	2015-2019 жылдардағы ең төмен туу, 2015-2019 жылдардағы ең жоғары өлім

6.3-СУРЕТ. ҚАЗАҚСТАН ХАЛҚЫ САНЫНЫҢ БОЛЖАМЫ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО

2020 жылы статистикалық деректерге сәйкес **халықтың орташа жылдық саны 18 млн 755 мың адамды құрады.**

Сценарий атауынан көрініп тұрғандай, **Максималды сценарийде** халықтың орташа жылдық саны 2025 жылы – 19 млн 808 мың адамға дейін, яғни 1 млн 053 мың адамға барынша өседі. Бұл аталған сценарийде 2015-2019 жылдар кезеңінде байқалған туудың ең жоғарғы коэффициенттері мен өлімнің ең төменгі коэффициенттерін пайдалануға байланысты.

«2019» сценарийінде 2025 жылы күтілетін халықтың орташа жылдық саны аз - 19 млн 804 мың адам. Аталған сценарийде 2019 жылғы туу мен өлім-жітім коэффициенттері пайдаланылды. Қарастырылып отырған сценарий нәтижелерінің максималды сценарий нәтижелеріне жақындығы 2015-2019 жылдардағы туу мен өлімнің сәйкесінше жоғары және төмен үрдістері туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

«2020» сценарийінде 2020 жылғы туу мен өлім-жітім коэффициенттері пайдаланылды. Көрсетілген сценарий бойынша 2025 жылы күтілетін халықтың орташа жылдық саны 19 млн. 794 мың адамды құрайды. Бұл алдыңғы сценарийдің мәнінен аз (10 мың адамға). Төмендеу 2020 жылғы дағдарыста өлім-жітім туудың өсуіне (инерция бойынша) қарағанда көбірек өсуіне байланысты.

Минималды сценарийде, оның аты айтып тұрғандай, 2025 жылы халықтың орташа жылдық саны ең төменгі деңгейде – 19 млн 708 мың адам болады деп күтілуде. Бұл аталған сценарийде 2015-2019 жылдар кезеңінде байқалған туудың ең төменгі деңгейі мен өлімнің ең жоғары деңгейінің қолданылуына байланысты

Алдыңғы 2009 және 2015 жылдардағы дағдарыстардан кейін туу коэффициентінің төмендеуі/баяулауын, сондай-ақ 2021 жылы жалғасып жатқан коронакризисті ескере отырып, **2025 жылға дейінгі демографиялық даму Минималды сценарий бойынша болуы мүмкін.**

Егер, әрине, 2021 жылдың соңында жоспарланған халық санағы ағымдағы есеп бойынша қалыптасқан халық саны туралы деректердің айтарлықтай өзгеруіне (түзетілуіне) әкелмесе, Қазақстан халқы 2025 жылдың ортасына қарай 1 млн. адамға аз өседі.

Осылайша, төрт демографиялық сценарийге сәйкес (халық санағының әсерін есепке алмағанда) **2025 жылы халықтың орташа жылдық саны 19,7-19,8 млн. адам деңгейінде болжанады** (2020 жылы 18,8 млн-ға қарсы). Барлық сценарийлерде 5 жыл ішінде халықтың өсуі шамамен 1 миллион адамды құрайды.

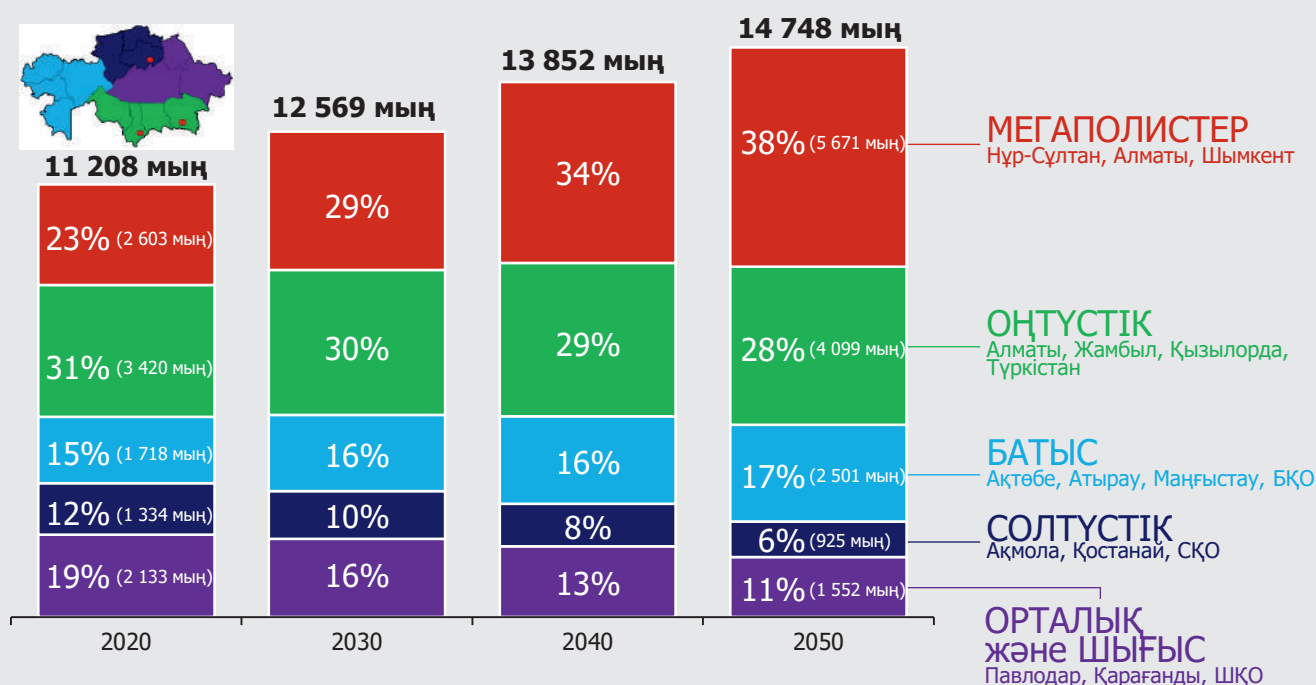
2025 жылға қарай солтүстік және шығыс облыстарда туудың төмен болуы және жалпы көші-қонның теріс қалдығынан: Ақмола, Қарағанды, Қостанай, Павлодар, Солтүстік Қазақстан, Шығыс Қазақстан облыстарында халық санының біршама азаюы күтілуде. Қазақстан халқы санының өсуі дәстүрлі түрде оңтүстік және батыс облыстар, сондай-ақ мегаполистер есебінен қамтамасыз етіледі.

2025 жылы әйелдердің зейнеткерлік жасын одан әрі біртіндеп арттыруды ескере отырып, **еңбекке қабілетті жастағы халық саны** 2020 жылғы деңгейге қатысты 4,8-5%-ға ұлғайып, 11 млн. 799 мыңнан 11 млн. 830 мың адамға дейін (сценарийге байланысты) құрайтын болады.

Ұзақ мерзімді демографиялық болжамға сәйкес өңірлік сәйкессіздіктер тек күшейе түсетінін атап өту қажет

Мегаполистерге халықтың көші-қонының жоғары қарқынын және бала тууын ескере отырып, осы қалаларда тұратын еңбекке қабілетті жастағы халықтың үлесі 2020 жылғы 23%-дан 2050 жылға қарай 38%-ға дейін ұлғаяды. Бұл ретте солтүстік өңірлерде еңбекке қабілетті жастағы халықтың кемуі жалғасады, оның үлесі 2020 жылғы 12% - дан 2050 жылға қарай 6% - ға дейін 2 есеге қысқарады (6.4-сурет).

6.4-СУРЕТ. МАКРОӨНІРЛЕР БӨЛІНІСІНДЕ ЕҢБЕККЕ ҚАБІЛЕТТІ ЖАСТАҒЫ ХАЛЫҚТЫҢ ҮЛЕСІ



2020 жылы пандемия мен карантиннің әсерінен көптеген жастағы (15 жастан асқан) жұмыс күшіне қатысудың жалпы деңгейі төмендеді. Нәтижесінде жұмыс күшінің саны 2019 жылғы 9 млн 221 мың адамнан 2020 жылы 9 млн 181 мың адамға дейін, ал экономикалық белсенділік коэффициенті – 70,1% - дан 69,2% - ға дейін төмендеді.

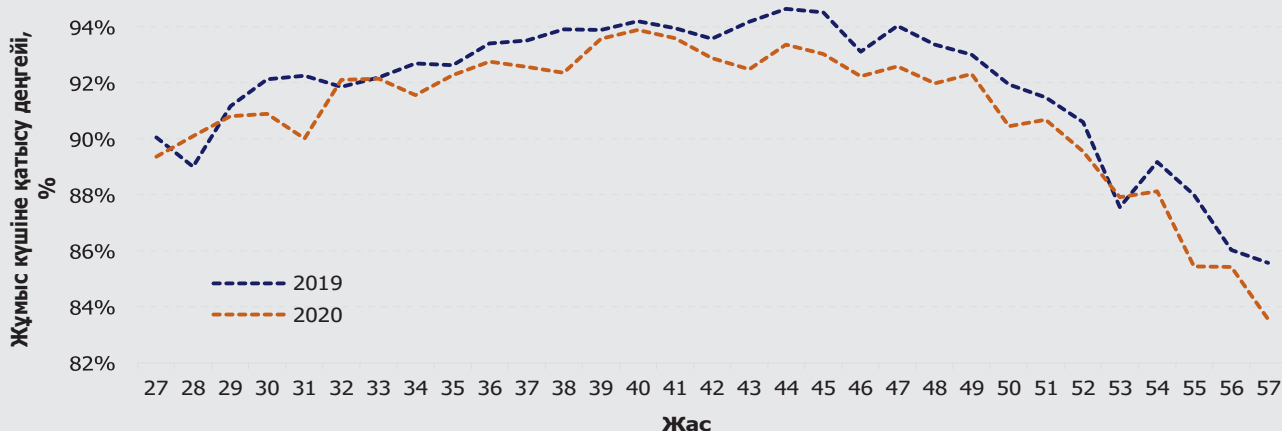
2021 жылы коронакризистің жалғасуын ескере отырып, 2019 және 2020 жылдардағы халықтың (15 және одан жоғары жастағы) қатысу коэффициенттері бар жұмыс күшін қалыптастыру сценарийлері әзірленді.

Жұмыс күшінің саны ағымдағы 9,2 млн адамнан 2025 жылы 9,3-9,4 млн адамға де-

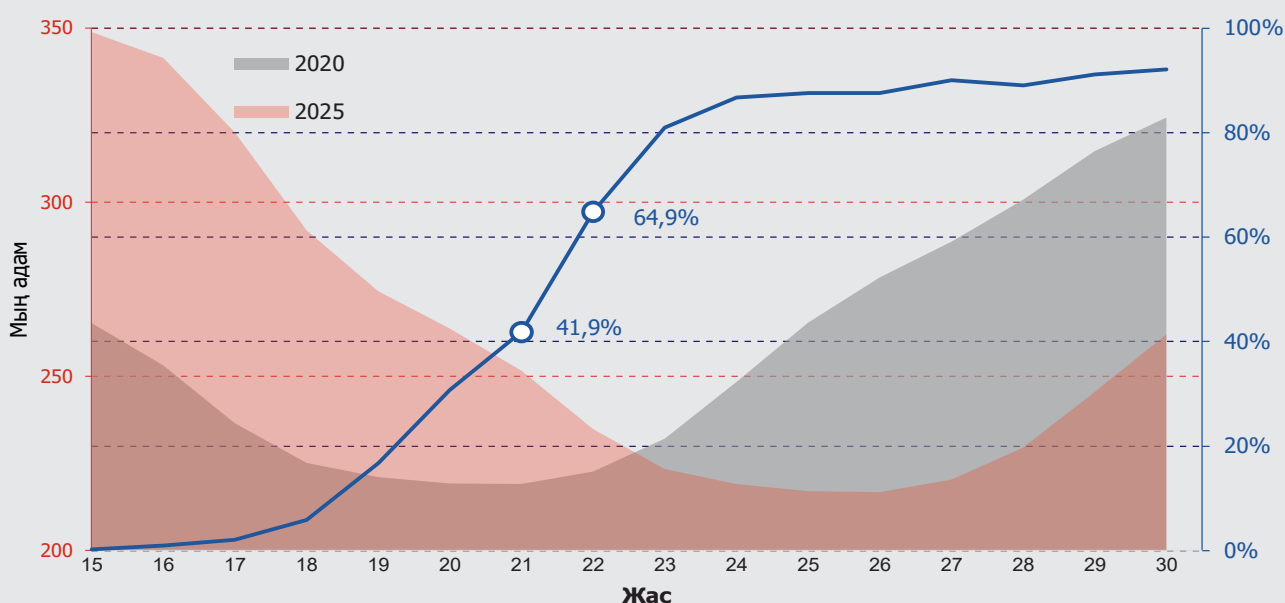
йін өседі. Яғни, 5 жылда жұмыс күшінің өсімі сценарийге байланысты 85-228 мың адамды құрайды. Сонымен қатар, 5 жыл ішінде жалдамалы еңбекке сұраныстың өсуі 329-713 мың адамды құрайды, бұл жұмыс күшінің күтілетін өсімінен әлдеқайда көп.

Алайда, жұмыс күшін ұсыну бөлігіндегі тұрақтылық оның құрамынан қартайған өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың шығуы есебінен теңгеріледі деп айтуға негіз бар. Бұдан басқа, демографиялық шұңқырдың өтуіне қарай таяудағы жылдары экономикалық белсенді жастар санының өсу қарқынын жеделдету күтілуде, олар 2026 жылға қарай 2016-2020 жылдардың көрсеткіштерінен асып түседі.

6.5-СУРЕТ. ҚАЗАҚСТАН ХАЛҚЫНЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ БЕЛСЕНДІЛІГІНІҢ ДЕҢГЕЙІ



6.6-СУРЕТ. 1990 ЖЫЛДАРДАҒЫ ДЕМОГРАФИЯЛЫҚ ШҰҢҚЫР ЖӘНЕ ЭКОНОМИКАЛЫҚ БЕЛСЕНДІЛІК ДЕҢГЕЙІ



Дереккөз: ҚР СЖРА ҰСБ, ЕРДО

Тек 22 және одан жоғары жастағы (59-62 жасқа шейін) халықтың жұмыс күшіне қатысу деңгейі 50%-дан аса бастайды, өйткені шамамен осы жаста көптеген жастар кәсіптік білім беру ұйымдарында (колледждер мен ЖОО) оқуын аяқтап, білікті жұмыс күшінің құрамын толықтырады. 23-30 жастағы жұмыс күшінің жалпы саны 2020 жылғы 2 млн. адаммен салыстырғанда 2025 жылы 1,6 млн. адамды құрайды, яғни 0,3-0,4 млн. адамға азаяды.

Таяу жылдары еңбек нарығына жастардың ағылу қарқынының төмендеуін күтуге болады, соған қарамастан, ол жыл сайын қарқын ала бастайды және 2026 жылға қарай 2016-2020 жылдардың көрсеткіштерінен асып түседі

Сонымен қатар, экономикалық белсенді жастардың саны азаятын болса да, адамдар физикалық тұрғыдан жоғалып кетпейтінін, бірақ бұрынғы жұмыс орнында жұмысын жалғастыра отырып, неғұрлым үлкен жасқа ауысатынын ескеру қажет. Осылайша, **экономика әлі де жұмыс орындарының едәуір санын құруды қажет етеді.**

Зейнетке дейінгі жастағы әйелдер тарапынан керісінше жағдай бар екенін атап өткен жөн. Әйелдер үшін зейнетке шығу жасының жоғарылауы олардың зейнеткерлік жасқа дейінгі экономикалық белсенділігін арттырды.

58 жастағы әйелдердің экономикалық белсенділігі 2017 жылғы 66,6%-дан 2019 жылы 84,6%-ға дейін өсті, 2020 жылы пандемия 83,2%-ға дейін төмендеді. 59 жастағы әйелдердің экономикалық белсенділігі 2017 жылғы 31,7%-дан 2020 жылы 75,5%-ға дейін өсті.

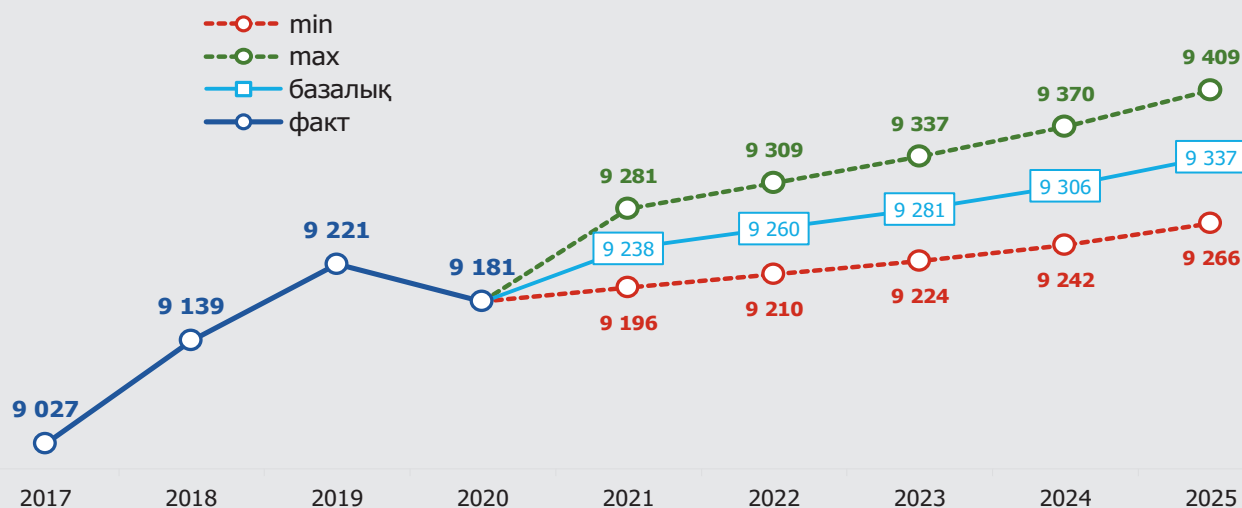
Зейнетке дейінгі жастағы әйелдердің жұмыс күшіне қатысу деңгейінің арту үрдісі кемінде 2027 жылға дейін жалғасады, бұл кезде әйелдер мен ерлердің зейнетке шығу жасы теңестіріледі (63 жас деңгейінде).

Сценарийлерге байланысты **2025 жылы жұмыс күшінің жиынтық саны 9 млн. 226 мыңнан 9 млн. 409 мың адамға дейін болады** деп күтілуде. Осылайша, экономикалық белсенді халық саны 2025 жылға қарай 2020 жылғы деңгейден 0,5-2,5%-ға ұлғаяды.

Демек, әйелдердің зейнеткерлік жасының ұлғаюын ескере отырып, жұмыс күшінің жас құрылымындағы жастардың үлесі төмендейді, ал зейнеткерлік жас алдындағы адамдар көбейеді

Сондықтан даяшылар, бармендер, бишілер, спортшылар және басқалар сияқты дәстүрлі жастардың кәсіптері арасында жұмыс күшінің ұсынысы төмендейді деп күтілуде.

6.7-СУРЕТ. ЖҰМЫС КҮШІНІҢ БОЛЖАМЫ, МЫҢ АДАМ



Еңбек нарығына қысымның төмендеуінің жағымды әсерлерінің бірі - жұмыссыздық деңгейінің 2025 жылы жоспарланған 4,7%-дан және оқымайтын және жұмыс істемейтін NEET жастар санының төмендеуі.

«2020» және «2019» жалпы демографиялық сценарийлер бөлінісінде 2025 жылы жұмыс күшінің саны 9 млн. 283 мың - 9 млн. 387 мың адам шегінде болады, бұл 2020 жылға қарағанда 1,1 – 2,2% өсімге тең.

Болжамның орташа (базалық) нұсқасы 2025 жылға қарай жұмыс күшінің санын 9 млн. 337 мың адам деңгейінде болжайды, бұл 2020 жылғы деңгейге қарағанда 1,7% - ға өсуді білдіреді.

Базалық сценарий бойынша Ақмола, Алматы, Батыс Қазақстан, Жамбыл, Қарағанды, Қостанай, Павлодар, Солтүстік Қазақстан, Түркістан және Шығыс Қазақстан облыстарының басым бөлігінде жұмыс күші азаяды деп күтілуде. Егер солтүстік және шығыс облыстарда төмендеу негізінен ұзақ уақыт бақыланатын туудың төмендігімен және жалпы (сыртқы + ішкі) көші-қонның теріс қалдығымен түсіндірілсе, онда Алматы, Батыс Қазақстан, Түркістан және Жамбыл облыстарындағы төмендеу теріс ішкі көші-қонмен түсіндіріледі (Қазақстан шегінде).

Ақтөбе және Қызылорда облыстарында жұмыс күшінің айтарлықтай өсуі күтілуде.

Жұмыс күшінің ең көп өсімі Нұр-Сұлтан, Алматы, Шымкент қалаларында, сондай-ақ Атырау және Маңғыстау облыстарында күтіледі.

Жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныстың болжамы

Жалдамалы еңбекке сұраныстың болжамын "ЕРДО" АҚ 2001-2020 жылдардағы статистикалық деректер негізінде, сондай-ақ 2021-2025 жылдардағы макроэкономикалық даму сценарийлері мен сараптамалық бағалаулар негізінде бағаланған меншікті макро-эконометрикалық модельде орындады. Келесідей сценарийлер әзірленді және есептелді:

1) 2021-2025 жылдарға арналған Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық даму болжамының базалық сценарийі негізінде (ӘЭДБ) "Базалық";

2) Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуының 2021-2025 жылдарға арналған болжамының оптимистік сценарийі негізінде "Оптимистік";

3) Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуының 2021-2025 жылдарға арналған болжамының пессимистік сценарийі негізінде "Пессимистік".

Базалық сценарий 2021-2025 жылдары ЖІӨ-нің орташа жылдық өсуін 4,2% деңгейінде болжайды.

Дамудың бұл нұсқасы 2021-2025 жылдары әлемдік экономиканың өсу қарқынын біртіндеп ұлғайтуды және қалыпты өсу қарқынын қалыптастыра отырып, дамыған елдерде (АҚШ, Еуроаймақ) экономикалық белсенділікті сақтауды көздейді. Бұл ретте нарығы қалыптасып келе жатқан елдердің және дамушы елдердің экономикалары іскерлік белсенділіктің қалпына келуін, сондай-ақ коронавирус пандемиясының теріс салдарларының нивелирленуін және 2021 жыл ішінде эпидемиялық жағдайдың біртіндеп тұрақтануын ескере отырып, сыртқы биржалық нарықтардағы құбылмалы ахуалдың аз болуы және экономикалық саясатты жаһандық дамудың жаңа болмыстарына толық бейімдеу есебінен біртіндеп өсетін болады. Бұл ретте, жаңартылған деректер бойынша 2021 жылы ЖІӨ-нің күтілетін өсімі бұрын мәлімделген 2,8%-ның орнына 3,1%-ды құрайды, бұл өсудің "ковидке дейінгі" қарқынының қалпына келуіне қатысты күтулердің жақсарғанын көрсетеді.

Бұл сценарийде мұнай бағасы 2021-2025 жылдар кезеңінде барреліне орта есеппен 60 АҚШ доллары деңгейінде қалыптасады деп болжанады.

Оптимистік сценарий 2021-2025 жылдар аралығындағы кезеңде Қазақстан экономикасының жылына орта есеппен 4,5%-ға өсуін болжайды.

Дамудың бұл нұсқасы 2021-2025 жылдары әлемдік экономиканың үдемелі дамуын және коронавирустық инфекция пандемиясының салдарынан әлемдік экономиканың серпінді қалпына келуін білдіреді. Дамыған елдердегі экономикалық және инвестициялық белсенділіктің жақсаруы әлемдік тауар нарықтарындағы сұраныстың нығаюына алып келеді, бұл дамушы елдердегі экономикалық өсу үшін қосымша серпін болады.

Оптимистік сценарий бойынша мұнай бағасы 2021-2025 жылдары бір баррель үшін 70 АҚШ доллары деңгейінде белгіленеді. Қолайлы сыртқы және ішкі жағдайлардың есебінен экономиканың барлық сегменттерінде үдемелі өсу күтілуде. Экономиканың үдемелі өсуі және халықтың отандық өнімдерге қажеттілігін қамтамасыз етуді кеңейту нысаналы дәліз шегінде инфляция деңгейін сақтауға ықпал ететін болады.

Пессимистік сценарий әлемдік экономика өсуінің баяулауымен, геосаяси жағдайдың шиеленісуімен, сауда-санкциялық текетірестің өршуімен, сондай-ақ Қазақстанның энергия ресурстарына және өзге де экспорттық тауарларына әлемдік бағалардың төмендеуімен негізделген экономикада қолайсыз құбылыстардың басталуымен сипатталады. Фискалдық саясаттың ішкі шараларының ынталандырушы әсері шектеулі болуы мүмкін, бұл мемлекеттік бюджетке жоғары жүктеме, сондай-ақ арзан қаржыландыруға қол жетімділіктің төмендеуіне байланысты. Бұдан басқа, бұл сценарий әлемдік экономика үшін коронавирустық пандемиядан болатын теріс салдарларды нивелирлеудің ұзақ процесін, оның ішінде өндірістік-өткізу тізбектерін қалпына келтіруді, іскерлік белсенділікті жандандыру-

ды, тұтынушылық сұранысты карантинге дейінгі деңгейлерге қайтаруды көздейді.

Пессимистік сценарийде мұнай бағасының барреліне 50 АҚШ доллары деңгейін болжамдау кезінде 2021 жылдан бастап 2025 жылға дейінгі кезеңде **экономиканың жыл сайынғы орташа жылдық өсімі 3%-ды құрайды.**

Болжамның **базалық** сценарийінде жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныс (жаңа сұраныс пен алмастыруға сұраныс) 2021-2025 жылдары **1 038,4 мың жалдамалы қызметкерді** құрайды деп күтілуде. **Оптимистік** сценарийде жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныстың көлемі 5 жыл ішінде **1 177,4 мың адамды, пессимистік сценарийде – 792,9 мың адамды** құрайды деп түсініледі.

Жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныс 2021 жылы бәрінен де аз мөлшерде: пессимистік 119,5 мың адамға, базалық 156,6 мың адамға, оптимистік сценарийде 171,2 мың адамға өседі (6.8-сурет).

Болжамды кезеңде жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныстың ең көп өсуі 2025 жылы күтіледі: пессимистік сценарийде - 175,6 мың адам, базалықта - 244,3 мың адам, оптимистікте - 300,7 мың адам.

6.3-КЕСТЕ. ҚАЗАҚСТАННЫҢ НАҚТЫ ЖІӨ ӨСІМІНІҢ БОЛЖАМДЫ ҚАРҚЫНЫ, ӨТКЕН ЖЫЛҒА ҚАРАҒАНДА, %- БЕН

Сценарий	2021	2022	2023	2024	2025
Базалық	+3,1	+3,7	+4,6	+4,4	+5,0
Оптимистік	+3,5	+4,2	+5,2	+4,6	+5,1
Пессимистік	+2,0	+2,9	+3,5	+3,2	+3,4

6.8-СУРЕТ. ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕККЕ ЖИЫНТЫҚ СҰРАНЫСТЫҢ БОЛЖАМЫ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ЕРДО

Салалық бөліністе жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныс бәрінен бұрын білім беру саласында, онда сценарийге байланысты үлесі 16-18%-ды құрайды, сондай-ақ ауыл шаруашылығы секторында (7,6%-дан 10%-ға дейін) және өңдеу өнеркәсібінде (9,7-10,2%) қалыптасады деп күтілуде.

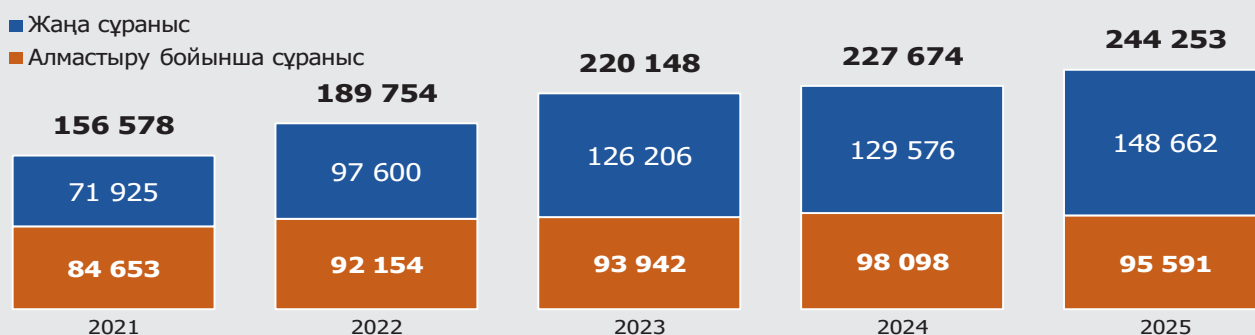
Өңірлер бөлінісінде 2021-2025 жылдары жалдамалы қызметкерлерге ең көп жиынтық сұраныс Алматы облысында (сценарийге байланысты 101,3–138,8 мың адам) және Алматы қаласында (95,4–160,7 мың адам) күтіледі. Жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныстың ең азы Ақмола (16,1–28,5 мың адам) және Солтүстік Қазақстан (26,3-36 мың адам) облыстарында күтіледі.

Базалық сценарийде 2021-2025 жылдар ішінде

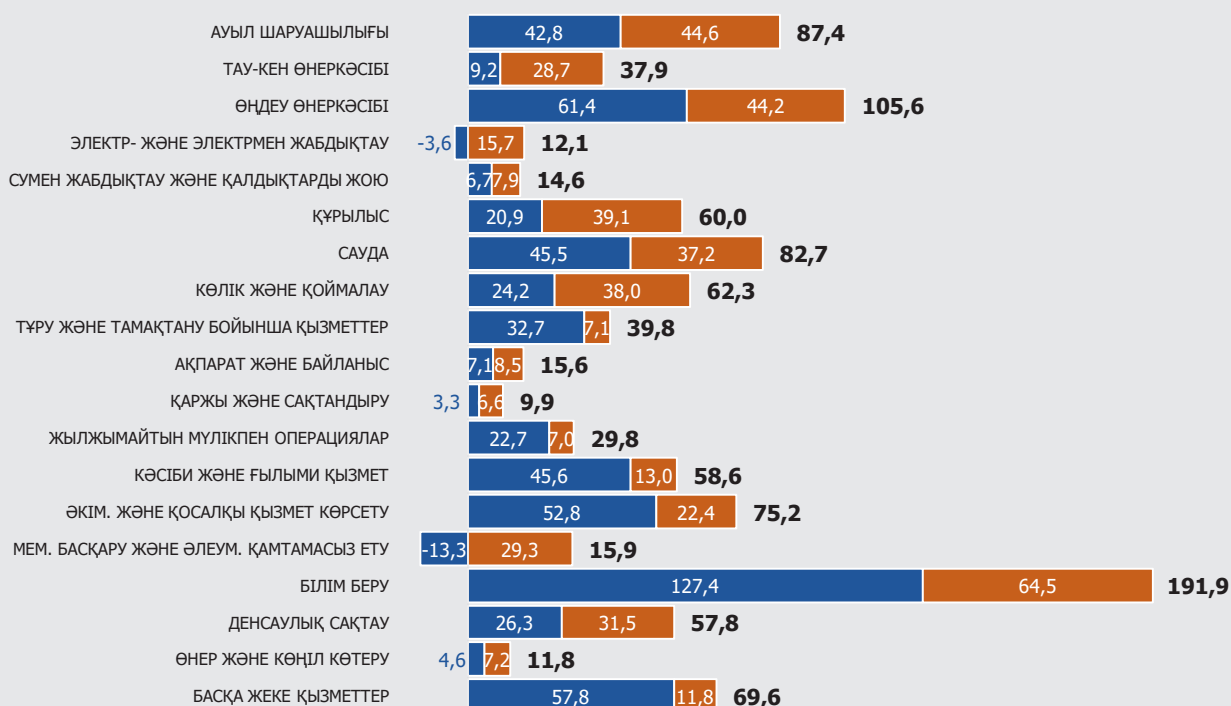
жалдамалы қызметкерлерге жиынтық сұраныс жаңа сұраныстан 55,3%-ға (574 мың) және алмастыру жөніндегі сұраныстан 44,7%-ға (464,4 мың) қалыптасады деп күтілуде. 2025 жылға қарай жалдамалы жұмыс күшіне жылдық жиынтық сұраныс 244,3 мың адамға дейін өседі, оның ішінде 148,7 мың адам жаңа сұранысты және 95,6 мың адам алмастыру бойынша сұранысты білдіретін болады.

2021-2025 жылдары (базалық сценарий) білім беру (191,9 мың адам), сондай-ақ өңдеу өнеркәсібі (105,6 мың адам) және ауыл шаруашылығы (87,4 мың адам) салаларында жаңа сұраныстың да, жас және басқа да табиғи себептер бойынша жалдамалы қызметкерлердің шығып қалуының да салдарынан жалдамалы қызметкерлерге неғұрлым көп жиынтық қажеттілік орын алатын болады.

6.9-СУРЕТ. ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕККЕ ЖИЫНТЫҚ СҰРАНЫСТЫҢ БОЛЖАМЫ, АДАМ



6.10-СУРЕТ. 2025 ЖЫЛҒА ДЕЙІНГІ ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕККЕ ЖИЫНТЫҚ СҰРАНЫСТЫҢ БОЛЖАМЫ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ЕРДО

Жаңа сұраныс пен алмастыру сұранысын қамтитын жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныстың болжамы бойынша 2021-2025 жылдар кезеңіндегі ең жоғары қажеттілік (базалық сценарий) 23 "Білім беру саласындағы кәсіби мамандар" кәсіптер тобында болады және 111 026 адамды немесе жалдамалы қызметкерлердің барлық жиынтық қажеттілігінің 10,7%-ын құрайды деп күтілуде.

Сондай-ақ, **жоғары сұранысқа ие** кәсіптер топтарының қатарына мыналар кіреді:

- 83 "Жылжымалы жабдықтың жүргізушілері мен операторлары" - 96 481 адам (9,3%),
- 54 "Азаматтар мен меншікті қорғауды жүзеге асыратын қызметтердің қызметкерлері" - 66 802 адам (6,4%),
- 24 "Бизнес және әкімшілік ету саласындағы кәсіпқой мамандар" - 66 225 адам (6,4%);
- 51 "Жеке қызмет көрсету саласының қызметкерлері" - 53 266 адам (5,1%).

Базалық сценарийде жалдамалы жұмысшыларға ең аз қажеттілік 63 "Жеке тұтыну үшін өнім өндіретін ауыл шаруашылығы фермерлері" тобында күтіледі және 2021-2025 жылдар аралығында 15 адамды құрайды, сондай - ақ ең аз қажеттілігі бар кіші топтардың бестігіне 44 "Әкімшілік ету саласындағы басқа қызметкерлер" - 232 адам, 62 "Орман және балық өнімдерін өндіретін аңшылар мен жұмысшылар" - 530 адам, 35 "Ақ-параттық-коммуникациялық технологиялар сала-сындағы техник - мамандар" - 1 988 адам және 94 "Фастфуд жасаушылар және біліктілігі төмен қо-ғамдық тамақтандыру жұмысшылары" - 2 057 адам.

Кәсіп топтары бөлінісінде жалдамалы қызметкерлерге жиынтық 5 жылдық сұранысты болжау нәтижелері бойынша (ҰҚЖ-2017 5 белгі деңгейінде) ҮЗДІК 25 кәсіп топтары мынадай түрде көрсетілген (6.4-кесте).

ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕККЕ ЖИЫНТЫҚ СҰРАНЫСТЫҢ БОЛЖАМЫ

Осы болжамда жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныс жалдамалы қызметкерлерге деген жаңа сұраныстан және жұмыс күшінің құрамынан мәңгіге шығатын жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша сұраныстан тұрады:

- жалдамалы еңбекке деген жаңа сұраныс жаңа жұмыс орындарын кадрлармен қамтамасыз етумен және инвестициялық жобаларды іске

асырумен (жаңа жұмыс орындарын кадрлармен жасақтау қажеттілігімен) байланысты;

- алмастыру бойынша сұраныс болашақта жұмыс істейтін қызметкерлердің табиғи жасына байланысты кетуімен байланысты: зейнетақы, ұзақ мерзімді мүгедектік, өлім және т. б.

Жалдамалы еңбекке жаңа сұраныс бөлігінде болжамның базалық сценарийінде жалдамалы еңбекке жаңа сұраныс 2021-2025 жылдары **574 мың адамды** құрайды деп күтілетінін атап өткен жөн. Оптимистік сценарийде сұраныс көлемі **712,9 мың адамды**, пессимистік сценарийде – 328,5 мың адамды құрайды.

2021 жылы жалдамалы еңбекке ең аз жаңа сұраныс: пессимистік сценарийде 34,8 мың, базалық сценарийде 71,9 мың және оптимистік сценарийде 86,6 мың жалдамалы қызметкер күтіледі. Жаңа сұраныстың ең көп өсуі 2025 жылда келесідей сценарийлерде күтіледі: пессимистікте - 80 мың, базалықта - 148,7 мың және оптимистікте - 205,2 мың жалдамалы қызметкер.

Бұл ретте салалық бөліністе жалдамалы еңбекке жаңа сұраныс бәрінен бұрын сценарийге байланысты үлесі 19%-22% құрайтын білім беру саласында, сондай-ақ өзге де жеке қызметтер секторында (9%-дан 16%-ға дейін) және өңдеу өнер-кәсібінде (10-11%) қалыптасатын болады деп күтілуде.

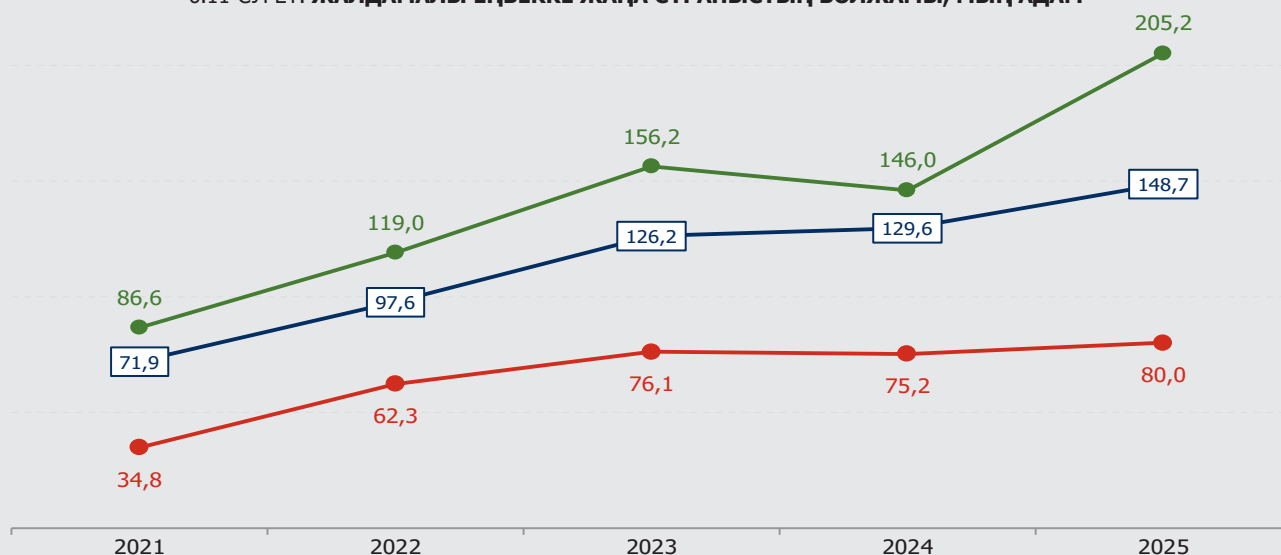
Жалдамалы еңбекке теріс жаңа сұраныс (жалдамалы жұмыспен қамтуды қысқарту) электрмен және энергиямен жабдықтау секторында (еңбек өнімділігінің озыңқы өсуіне байланысты), сондай - ақ мемлекеттік басқару саласында (2020-2021 жылдары мемлекеттік қызметшілердің штат санының қысқаруына байланысты жиынтық 25%-ға) күтіледі.

Өңірлер бөлінісінде 2021-2025 жылдары жалдамалы қызметкерлерге ең көп жаңа сұраныс Алматы облысында (сценарийге байланысты 66,8-104,2 мың адам) және Алматы қаласында (47,2-112,6 мың адам) күтіледі. Жалдамалы еңбекке ең аз жаңа сұраныс Қарағанды (минус 10,6-дан плюс 15,3 мың адамға дейін), Ақмола (минус 7,4-тен плюс 5 мың адамға дейін) және Павлодар (минус 3,8-ден плюс 12,8 мың адамға дейін) облыстарында күтіледі.

6.4-КЕСТЕ. ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕККЕ ЖИЫНТЫҚ СҰРАНЫСТЫҢ БОЛЖАМЫ, АДАМ

№	ҰҚЖ -2017 кәсіп топтары	Атауы	2025 жылға қарай жалдамалы қызметкерлерге қосымша сұраныс	Жаңа сұраныс	Алмастыру бойынша сұраныс
				573 969	464 438
Барлығы			1 038 407	573 969	464 438
1	5414-9	Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар	55 278	25 194	30 084
2	2411-1	Бухгалтерлер	42 820	28 635	14 185
3	5210-2	Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері	32 988	22 776	10 212
4	8322-2	Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері	27 199	10 067	17 132
5	6130-0	Фермерлер мен аралас өнім өндірісінің жұмысшылары	23 980	20 562	3 418
6	2350-3	Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері	21 426	15 450	5 976
7	4110-1	Кеңсе қызметкерлері (жалпы бейін)	19 064	15 252	3 812
8	9622-1	Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері	18 388	8 335	10 053
9	2350-1	Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері	17 688	12 328	5 360
10	2362-0	Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер	17 365	13 425	3 940
11	3221-0	Күтім жөніндегі орта медициналық персонал	14 448	7 633	6 815
12	9112-9	Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер	14 391	7 877	6 514
13	5141-1	Шаштараздар	14 122	13 233	889
14	2361-0	Бастауыш мектеп мұғалімдері	13 778	10 791	2 987
15	8332-1	Жүк көлігінің жүргізушілері	12 930	4 872	8 058
16	9113-0	Кеңселердегі жинаушылар	12 339	7 127	5 212
17	9629-9	Біліктілігі жоқ жұмысшылар	11 544	7 054	4 490
18	9520-0	Көшелер мен базарлардағы саудагерлер	10 927	6 704	4 223
19	2350-9	Басқа топтарға енгізілмеген орта мектеп мұғалімдері	10 885	6 673	4 212
20	4000-0	Құжат айналымы және басқа да кеңсе жұмыстары бойынша супервайзерлер	10 138	6 339	3 799
21	8341-1	Тракторшылар	9 701	3 009	6 692
22	7212-1	Дәнекерлеушілер	9 614	3 523	6 091
23	8331-1	Автобус жүргізушілері	9 087	2 259	6 828
24	9116-0	Ашық аумақты сыпырушылар мен жинаушылар	8 954	4 845	4 109
25	2431-2	Өнімдерді жарнамалау және жылжыту бойынша кәсіби мамандар	8 634	4 315	4 319

6.11-СУРЕТ. ЖАЛДАМАЛЫ ЕҢБЕККЕ ЖАҢА СҰРАНЫСТЫҢ БОЛЖАМЫ, МЫҢ АДАМ



Дереккөз: ЕРДО

Жалдамалы еңбекке деген жаңа сұраныстың болжамында **2021-2025 жылдар кезеңінде ең үлкен қажеттілік 23 "Білім беру саласындағы кәсіпқой мамандар" кәсіптер тобында болады** деп күтілуде және 77 859 адамды немесе барлық қажеттіліктің 13,6%-ын құрайды.

Сондай-ақ, **қажеттілігі жоғары** топтардың санына мыналар кіреді:

- 24 "Бизнес және әкімшілік ету саласындағы кәсіпқой мамандар" - 43 923 адам (7,7%);
- 51 "Жеке қызмет көрсету саласының қызметкерлері" - 42 795 адам (7,5%);
- 83 "Жылжымалы жабдықтың жүргізушілері мен операторлары" - 32 946 адам (5,7%);
- 54 "Азаматтар мен меншікті қорғауды жүзеге асыратын қызметтер қызметкерлері" - 30 886 адам (5,4%).

Теріс қажеттілік (жалдамалы жұмыспен қамтуды төмендету) 63 "Жеке тұтыну үшін өнім өндіретін ауыл шаруашылығы фермерлері" кіші тобында күтіледі.

Сондай-ақ, жалдамалы жұмысшыларға **ең аз бес жылдық қажеттілігі** бар бес кіші топқа мыналар кірді:

- 62 "Орман және балық өнімдерін өндіретін аңшылар мен жұмысшылар" - 115 адам;
- 44 "Әкімшілік ету саласындағы басқа да қызметшілер" - 166 адам;

- 35 "Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы техник-мамандар" - 960 адам;
- 73 "Қолөнершілер, дәлме-дәл аспаптар, полиграфия және картография жөніндегі жұмысшылар" - 1 261 адам.

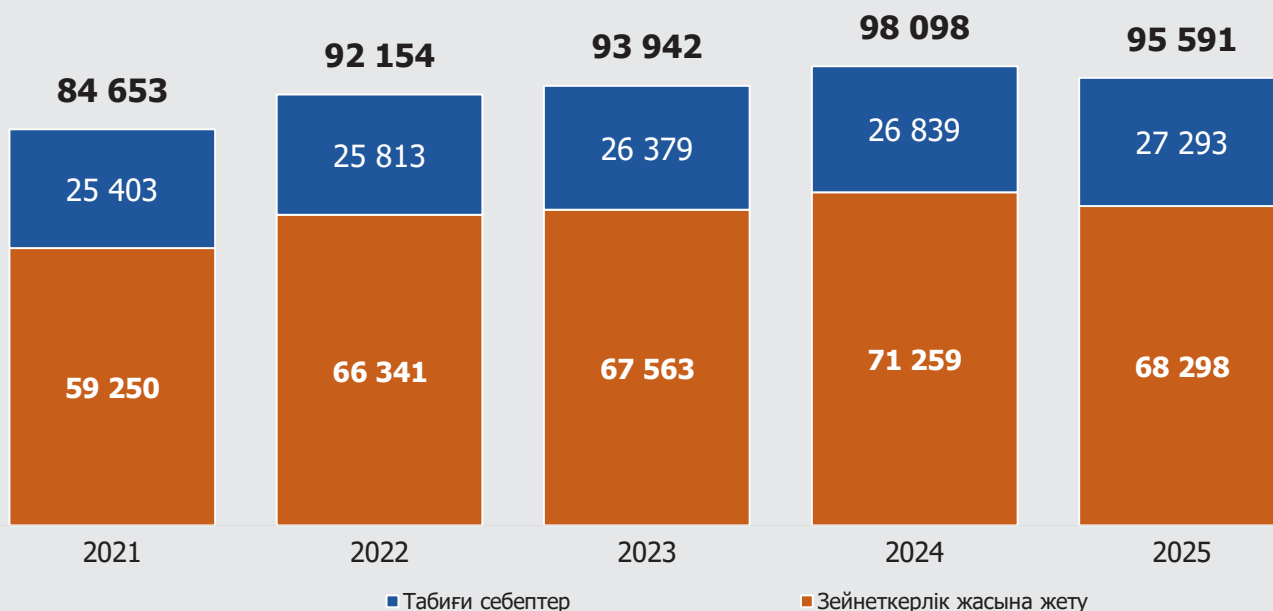
ЖАЛДАМАЛЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ АЛМАСТЫРУ БОЙЫНША СҰРАНЫС БОЛЖАМЫ

Жалдамалы еңбекке жиынтық сұраныстың келесі қарастырылған бөлігі-қызметкерлердің зейнеткерлік жасқа жетуіне және басқа да табиғи себептерге байланысты алмастыру бойынша сұраныс. 2021-2025 жылдар ішінде **жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша сұраныс 464,4 мың адамды** құрайды деп күтілуде, оның 72%-ы (332,7 мың) зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкерлерді алмастыруға келеді.

Зейнеткерлік жасқа жетуіне байланысты қызметкерлерді алмастыру қажеттілігі 2021 жылғы 59,2 мың адамнан 2025 жылы 68,3 мың адамға дейін не-месе 15% - ға өседі.

Жалдамалы қызметкерлердің ең көп 5 жылдық қажеттілігі олардың жас ерекшелігіне және өзге де табиғи себептерге байланысты кетуі салдарынан білім беру (64,5 мың адам), сондай-ақ ауыл шаруашылығы (44,6 мың адам) және өңдеу өнеркәсібі (44,2 мың адам) саласында орын алады.

6.12-СУРЕТ. ЖАЛДАМАЛЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ АЛМАСТЫРУҒА СҰРАНЫС БОЛЖАМЫ



2021-2025 жылдар ішінде Табиғи себептерге байланысты жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша сұраныс 131,7 мың адамды немесе жалпы жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша сұраныстың 28% - ын құрайды деп болжануда

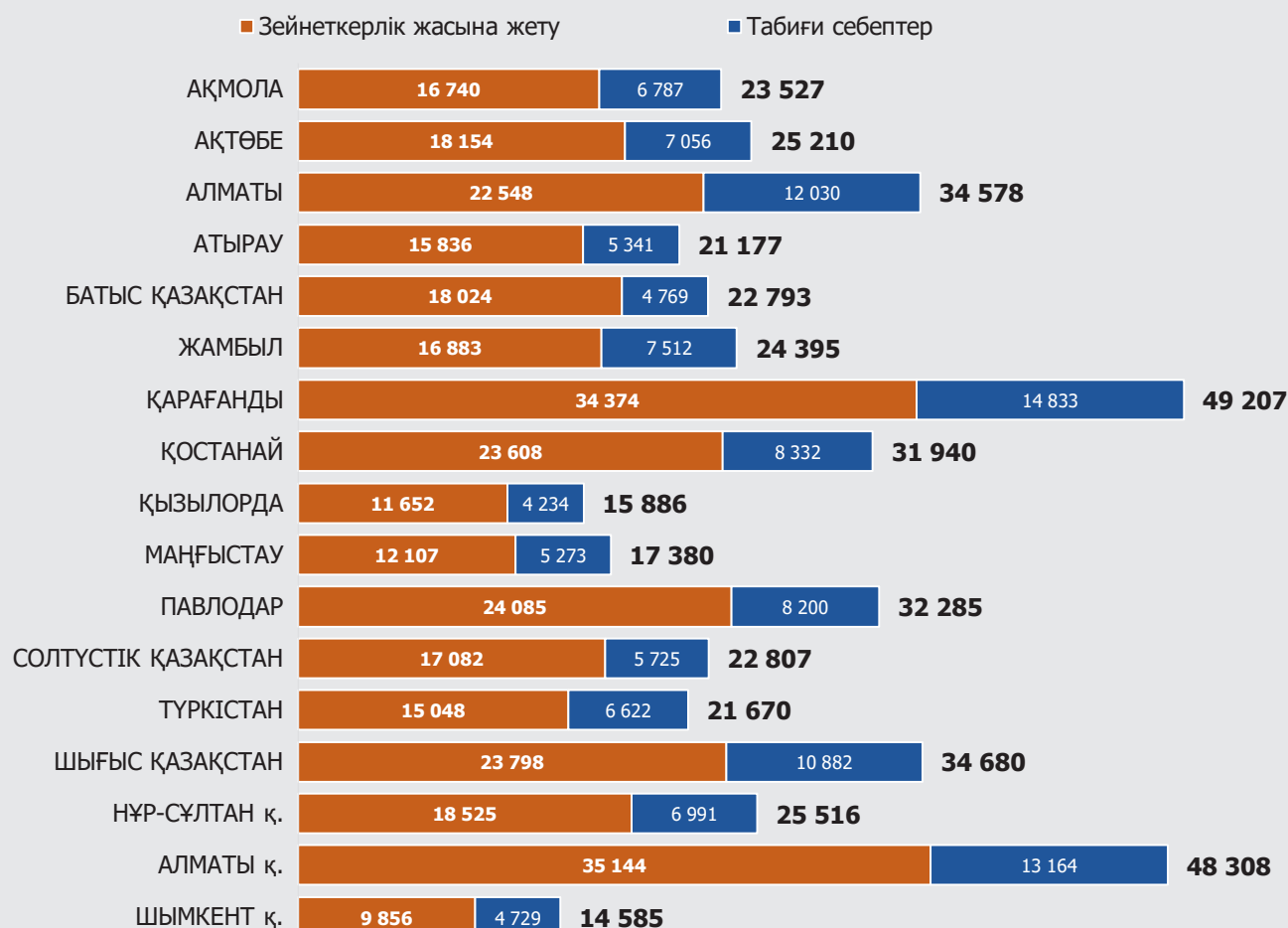
Өңірлер бөлінісінде жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша ең көп сұраныс Қарағанды облысында (49,2 мың адам), Алматы қаласында (48,3 мың адам), сондай-ақ Алматы облысында (34,6 мың адам) күтіледі. Жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша ең аз сұраныс Шымкент қаласында (14,6 мың адам), Қызылорда (15,9 мың адам) және Маңғыстау (17,4 мың адам) облыстарында күтіледі.

Зейнеткерлік жасқа жету себебінен жалдама-

лы қызметкерлерді алмастыру бойынша ең көп бес жылдық қажеттілік білім беру саласында және 51,4 мың адамды құрайды, сондай-ақ ауыл шаруашылығында (31,3 мың адам) және өңдеу өнеркәсібінде (29,6 мың адам) күтіледі. Өзге табиғи себептер бойынша жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша ең көп бес жылдық қажеттілік мынадай салаларда байқалады: өңдеу өнеркәсібінде – 14,5 мың адам, ауыл шаруашылығында – 13,3, білім беруде – 13,2 және құрылыста – 13,2 мың адам.

Өңірлер бөлінісінде зейнеткерлік жасқа жету себебінен жалдамалы қызметкерлерді алмастыру бойынша ең көп сұраныс Алматы қаласында – 35,1 мың адам, Қарағанды облысында – 34,3 мың адам, сондай – ақ Павлодар облысында - 24 мың адам байқалады. Табиғи себептер бойынша жалдамалы қызметкерлерді алмастыруға ең көп сұраныс Қарағанды облысында – 14,8 мың адам, сондай – ақ Алматы қаласында – 13,1 мың адам және Алматы облысында - 12 мың адам күтіледі.

6.13-СУРЕТ. 2025 ЖЫЛҒА ДЕЙІН ЖАЛДАМАЛЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ АЛМАСТЫРУҒА СҰРАНЫС БОЛЖАМЫ, АДАМ



Дереккөз: ЕРДО

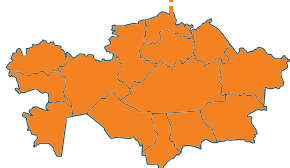
Жалдамалы қызметкерлерді алмастыруға сұраныс болжамы бойынша 2021-2025 жылдар кезеңінде алмастыру бойынша **ең үлкен қажеттілік** келесі кіші топтарда болады деп күтілуде, адам (%):

- 83 "Жылжымалы жабдықтың жүргізушілері мен операторлары" - 63 535 адам (13,7%);
- 54 "Азаматтар мен меншікті қорғауды жүзеге асыратын қызметтер қызметкерлері" - 35 916 адам (7,7%);
- 23 "Білім беру саласындағы мамандар" - 33 167 адам (7,1%);
- 71 "Құрылысшы-монтажшылар, құрылысшы-әрлеушілер, сырлаушылар және ұқсас қызметтегі жұмысшылар" - 25 257 адам (5,4%);
- 72 "Металл өңдеу, жабдыққа қызмет көрсету және ұқсас кәсіптер бойынша жұмысшылар" - 23 543 адам (5,1%).

Ең аз қажеттілігі бар бес кіші топқа мыналар кірді:

- 44 "Әкімшілік ету саласындағы басқа да қызметшілер" - 66 адам;
- 63 "Жеке тұтыну үшін өнім өндіретін ауыл шаруашылығы фермерлері" - 153 адам;
- 62 "Орман және балық өнімдерін өндіретін аңшылар мен жұмысшылар" - 415 адам;
- 94 "Фастфуд жасаушылар және біліктілігі төмен қоғамдық тамақтандыру жұмысшылары" - 543 адам;
- 35 "Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы техник-мамандар"-1 028 адам.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ



2020 жыл - 18 880 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **11 009** мың адам



ХАЛЫҚ САНЫ

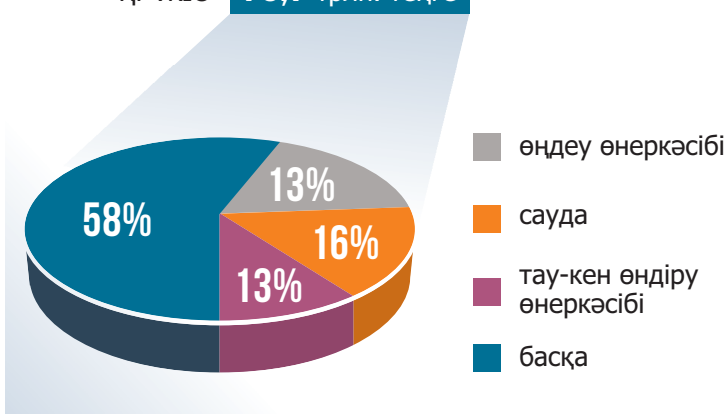
2025 жыл - 19 804 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **11 828** мың адам

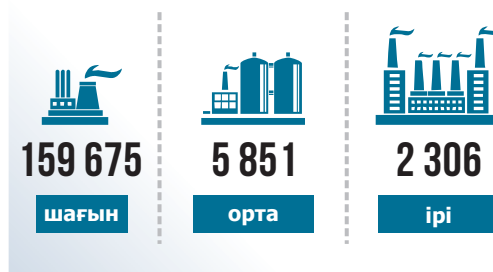


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ **70,7** трлн. теңге



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 9 180,8 мың адам



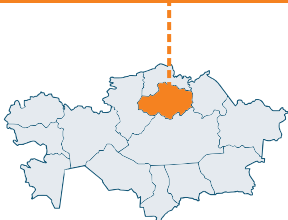
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 9 387,1 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 1 038,4 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар: 55 278
- Бухгалтерлер: 42 820
- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері: 32 988
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері: 27 199
- Фермерлер мен аралас өнім өндірісінің жұмысшылары: 23 980
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері: 21 426
- Кеңсе қызметкерлері (жалпы бейін): 19 064
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері: 18 388
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері: 17 688
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер: 17 365

АҚМОЛА ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 736 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **444** мың адам

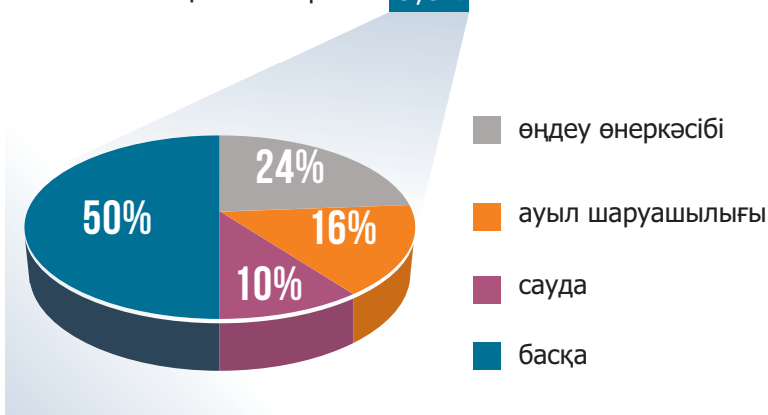
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 727 мың адам

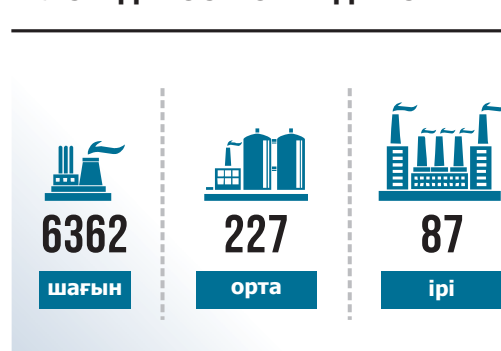
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **447** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **3,3%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 418,3 мың адам



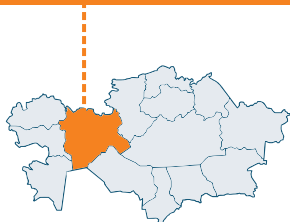
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 407,6 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 24,5 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **1 678**
- Автокөлік жүргізушілері және шоферлер **1 347**
- Ғимараттар қараушылары мен күзетшілері **1 080**
- Шаштараздар **950**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **884**
- Кеңселердегі жинаушылар **836**
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер **668**
- Бастауыш мектеп мұғалімдері **637**
- Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер **586**
- Басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшылар **472**

АҚТӨБЕ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 894 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **527** мың адам



ХАЛЫҚ САНЫ

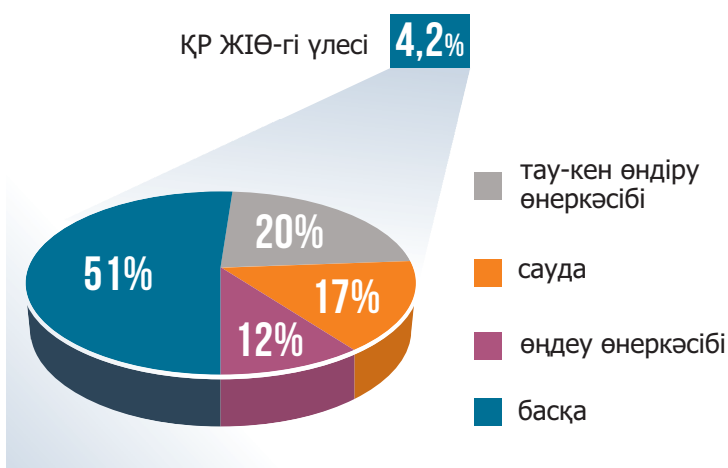
2025 жыл - 939 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **559** мың адам

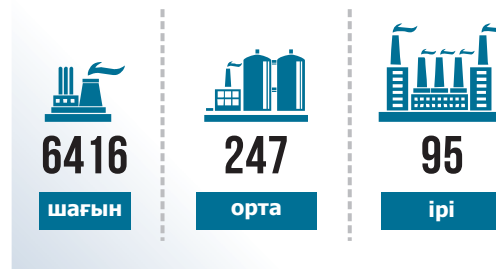


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **4,2%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 437,3 мың адам



60,8 мың өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

41,7% ауылда
35,1% бейресми
10,8% нәтижесіз



355,6 мың жалдамалылар

73,3% қалада
2,9% бейресми
182,9 мың тг. - орташа айлық жалақы



20,9 мың жұмыссыздар

4,8% жалпы жұмыссыздық
2,9% жастар жұмыссыздығы
1,4% тіркелген жұмыссыздық
15,3% кәсіптік білімі жоқ



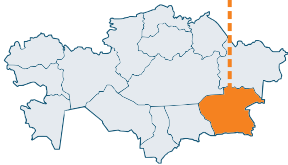
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 441,5 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 41,5 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **3 069**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **1 565**
- Ғимараттарды салу және жөндеу бойынша біліктілігі жоқ жұмысшылар **1 510**
- Бухгалтерлер **1 377**
- Жүк көлігінің жүргізушілері **1 248**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **1 077**
- Метрополитен поездарынан басқа локомотивтер машинистері **1 019**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **967**
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер **917**
- Құрылыс бөлімшелерінің басшылары **886**

АЛМАТЫ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 2 078 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **1 168** мың адам



ХАЛЫҚ САНЫ

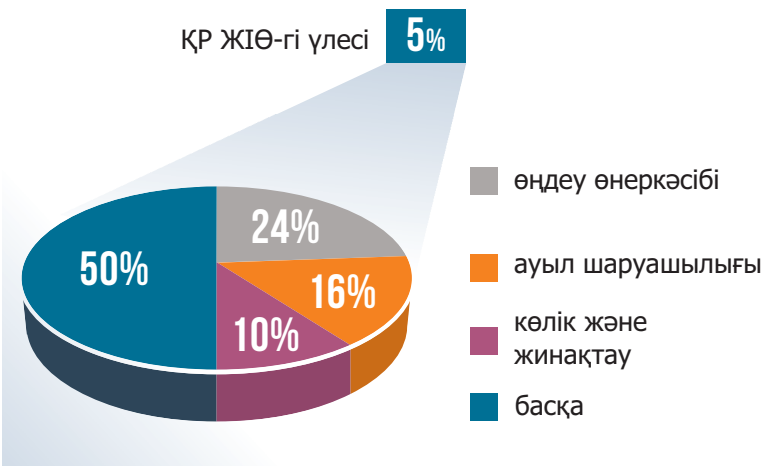
2025 жыл - 2 165 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **1 245** мың адам

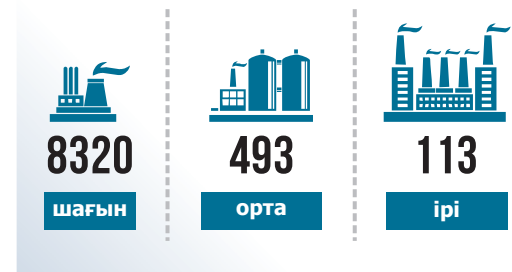


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **5%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 1 022,7 мың адам



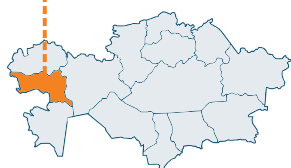
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 1 030 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 125,9 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **8 003**
- Басқа топтарға енгізілмеген біліктілігі жоқ жұмысшылар **4 292**
- Күтім жөніндегі орта медициналық персонал **3 779**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **3 646**
- Бухгалтерлер **3 471**
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер **3 056**
- Бастауыш мектеп мұғалімдері **2 922**
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері **2 795**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **2 543**
- Шаштараздар **2 467**

АТЫРАУ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 657 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **369** мың адам

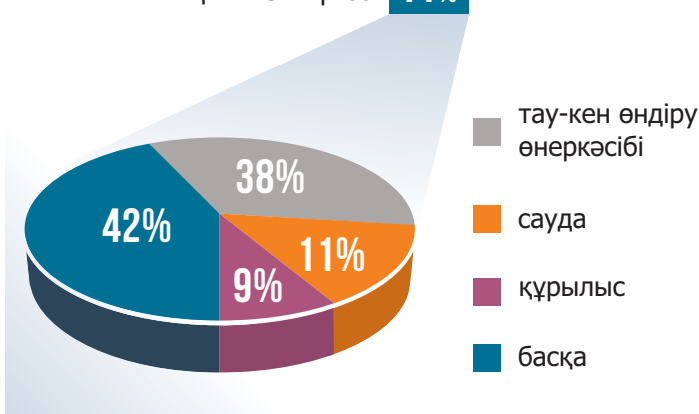
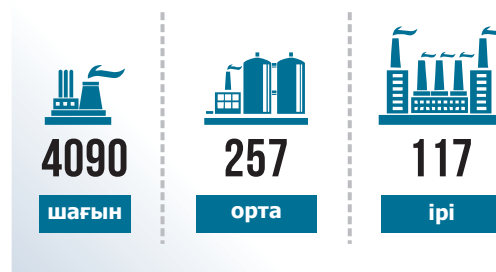
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 711 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **410** мың адам.

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **11%**

**БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ**
ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 330,7 мың адам

38,1 мың өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

49,1% ауылда

7% бейресми

3,8% нәтижесіз

276,5 мың жалдамалылар

55,6% қалада

6,4% бейресми

367,8 мың тг. - орташа айлық жалақы

16,2 мың жұмыссыздар

4,9% жалпы жұмыссыздық

2,4% жастар жұмыссыздығы

3,3% тіркелген жұмыссыздық

8% кәсіптік білімі жоқ

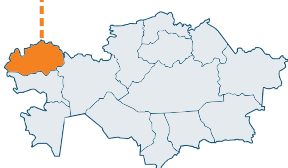
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 352 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 45,9 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **7 093**
- Бухгалтерлер **5 066**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **3 805**
- Қосалқы кәсіби персонал ӘБҚ **2 011**
- Кеңсе қызметкерлері (жалпы бейін) **1 607**
- Штаттық заңгерлер **1 564**
- Бас аспазшылар **1 538**
- Қонақ үй бөлмелерінде қызмет етушілер **1 288**
- Жеке тұлғалардың өмірі мен денсаулығын қорғайтын күзетшілер **1 067**
- Құрылысшы-монтажшылар және ұқсас кәсіптердің жұмысшылары **1 056**

БАТЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 661 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **392** мың адам

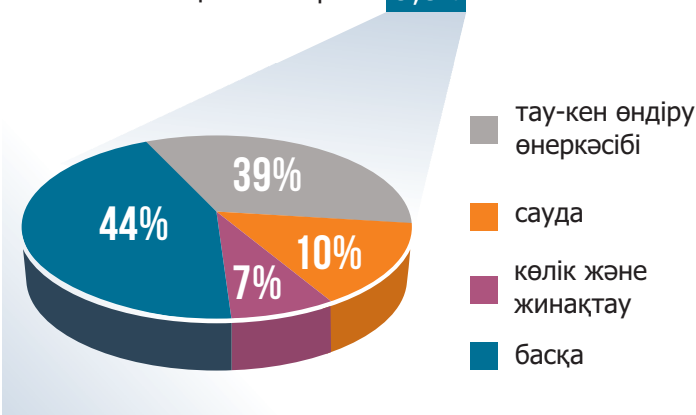
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 678 мың адам

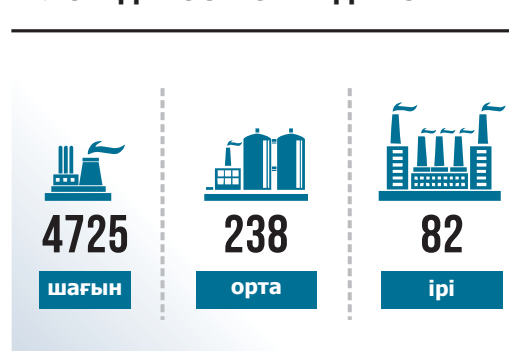
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **406** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **3,8%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 337,9 мың адам



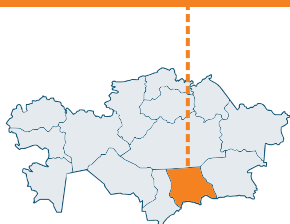
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 326,2 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 43,6 мың адам

- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері **3 952**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **1 673**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **1 094**
- Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер **944**
- Тракторшылар **933**
- Дәнекерлеушілер **914**
- Бухгалтерлер **878**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **853**
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері **743**
- Шаштараздар **678**

ЖАМБЫЛ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 1 139 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **624** мың адам

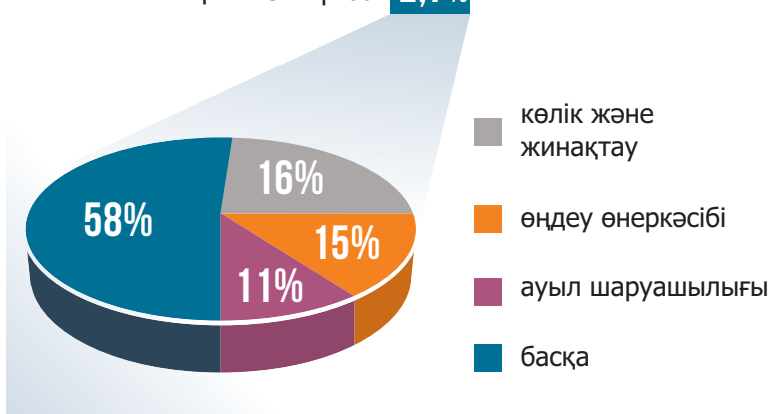
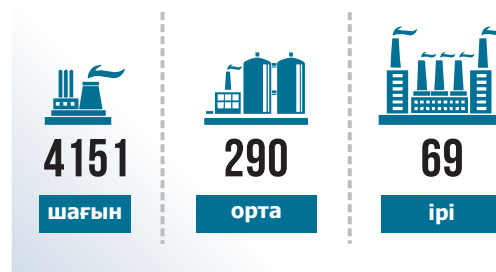

ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 1 151 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **660** мың адам


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **2,7%**

**БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ**

ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 529,5 мың адам



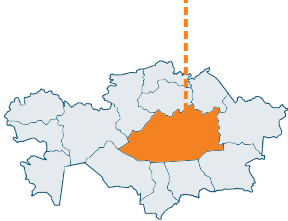
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 526,7 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 107,5 мың адам

- Фермерлер / аралас ауылшаруашылық өнімдері бойынша жұмысшылар **22 892**
- Құжат айналымы және басқа да кеңсе жұмыстары бойынша супервайзерлер **4 736**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **4 616**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **2 958**
- Дәстүрлі түрде көкөніс өсіретін фермерлер/жұмысшылар **2 643**
- Фермерлер мен сауыншылар **2 599**
- Ауыл шаруашылығы өнімдерін өндірудегі біліктілігі жоқ жұмысшылар **2 512**
- Қарауылдар және ұқсас қызметтегі жұмысшылар **2 229**
- Күтім жөніндегі орта медициналық персонал **2 188**
- Бухгалтерлер **2 177**

ҚАРАҒАНДЫ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 1 376 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **827** мың адам



ХАЛЫҚ САНЫ

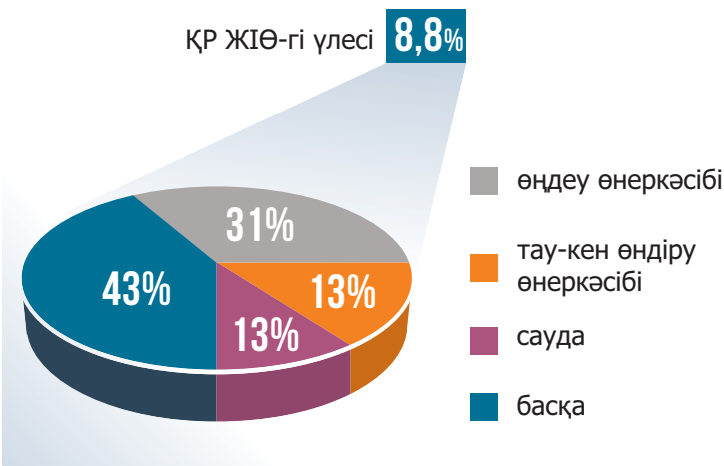
2025 жыл - 1 356 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **832** мың адам

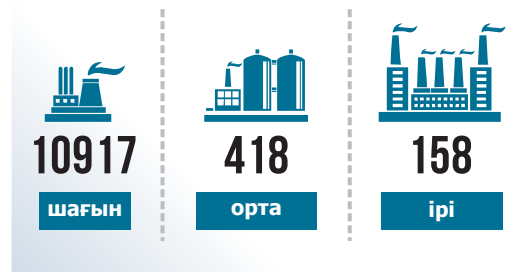


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **8,8%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 672,5 мың адам



66,3 мың өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

28,7% ауылда
38,1% бейресми
29,2% нәтижесіз



575,5 мың жалдамалылар

80,6% қалада
14,7% бейресми
203,8 мың тг. - орташа айлық жалақы



30,7 мың жұмыссыздар

4,6% жалпы жұмыссыздық
5% жастар жұмыссыздығы
0,5% тіркелген жұмыссыздық
25,5% кәсіптік білімі жоқ



2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 646,5 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 56,4 мың адам

- Жер асты қазбаларының кен жұмысшылары мен кеншілері **2 487**
- Жүк көлігінің жүргізушілері **2 137**
- Ауыл шаруашылығы өнімдерін өндірудегі біліктілігі жоқ жұмысшылар **2 135**
- Күтім жөніндегі орта медициналық персонал **1 607**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **1 600**
- Тракторшылар **1 582**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **1 418**
- Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер **1 275**
- Мал шаруашылығындағы біліктілігі жоқ жұмысшылар **1 255**
- Автобус жүргізушілері **1 138**

ҚОСТАНАЙ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 865 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **538** мың адам

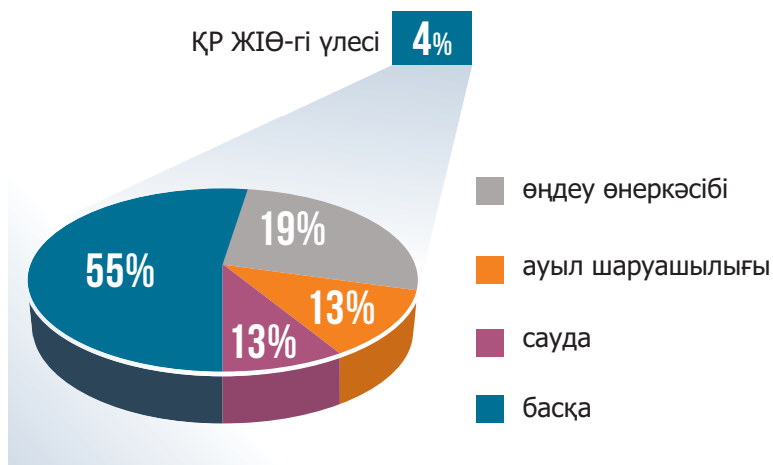
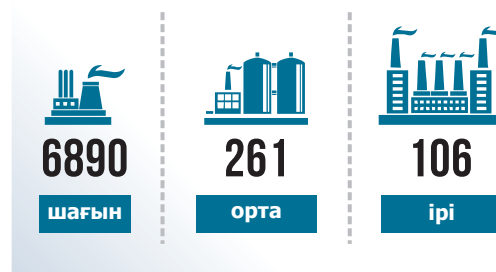
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 841 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **529** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **4%**

**БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ**
ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 490,5 мың адам

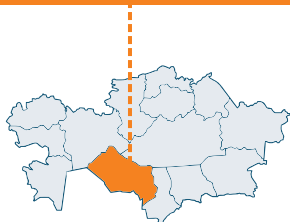

2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 475,3 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 76 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **3 925**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **3 925**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **3 006**
- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері **2 968**
- Бухгалтерлер **2 794**
- Тракторшылар **1 907**
- Жүк көлігінің жүргізушілері **1 522**
- Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер **1 500**
- Қоймалардағы жүк тиегіштер **1 164**
- Дәнекерлеушілер **1 154**

ҚЫЗЫЛОРДА ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 815 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **458** мың адам

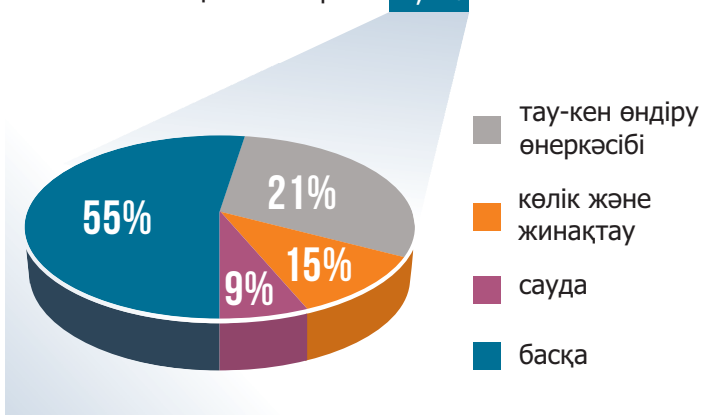
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 852 мың адам

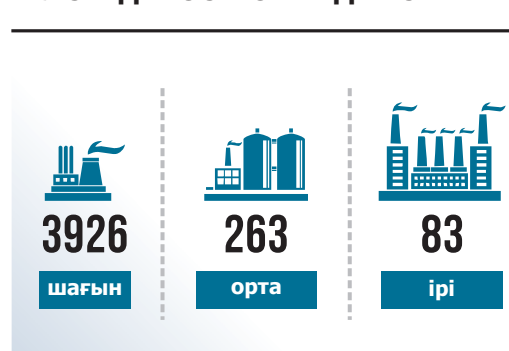
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **499** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **2,4%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 346,3 мың адам



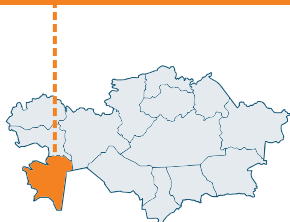
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 356,9 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 40,1 мың адам

- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **2 183**
- Күтім жөніндегі орта медициналық персонал **2 177**
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері **2 078**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **2 040**
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер **2 010**
- Кеңселердегі тазалаушылар **1 739**
- Бастауыш мектеп мұғалімдері **1 631**
- Бухгалтерлер **1 477**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **1 073**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **1 030**

МАҢҒЫСТАУ ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 720 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **399** мың адам

ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 803 мың адам

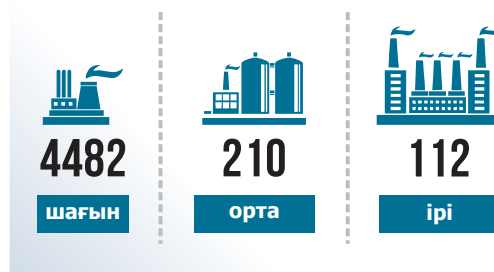
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **454** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **4,4%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 324,2 мың адам

17,1 мың өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

50,4% ауылда
12,8% бейресми
20% нәтижесіз

291,4 мың жалдамалылар

41,3% қалада
2% бейресми
317,6 мың тг. - орташа айлық жалақы

15,8 мың жұмыссыздар

4,9% жалпы жұмыссыздық
3,6% жастар жұмыссыздығы
2,5% тіркелген жұмыссыздық
2,1% кәсіптік білімі жоқ

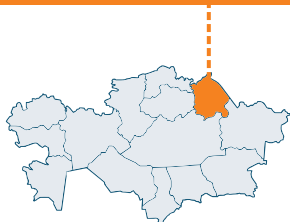
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 350,1 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 64,5 мың адам

- Шаштараздар 5 973
- Жеке тұлғалардың өмірі мен денсаулығын қорғауды жүзеге асыратын күзетшілер 3 981
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар 2 604
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері 2 199
- Ашық аумақты сыпырушылар мен жинаушылар 2 164
- Бухгалтерлер 2 151
- Мұнай және газ ұңғымалары бұрғылау қондырғыларының машинистері 1 737
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер 1 594
- Бастауыш мектеп мұғалімдері 1 557
- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері 1 525

ПАВЛОДАР ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 751 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **455** мың адам

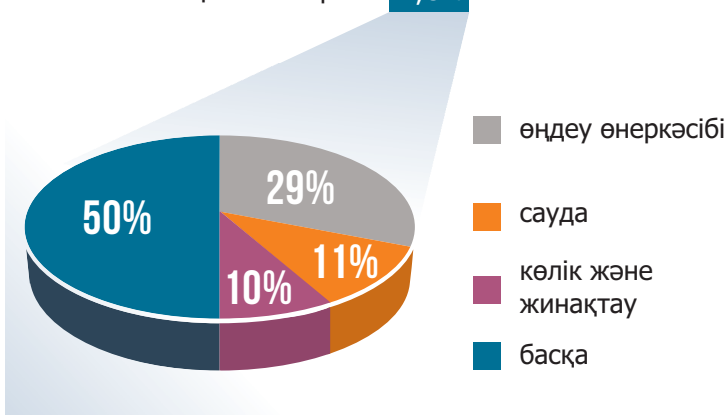
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 735 мың адам

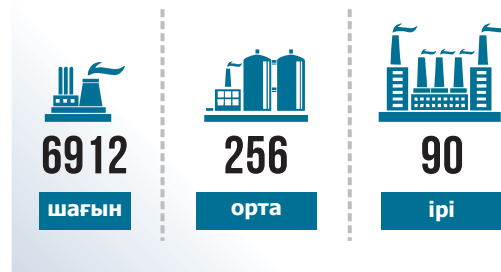
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **451** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **4,3%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 406,7 мың адам

59,8 мың өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

63,2% ауылда
58,7% бейресми
9,4% нәтижесіз

327,4 мың жалдамалылар

75,5% қалада
7,5% бейресми
187,4 мың тг. - орташа айлық жалақы

19,6 мың жұмыссыздар

4,8% жалпы жұмыссыздық
3% жастар жұмыссыздығы
1,4% тіркелген жұмыссыздық
8,9% кәсіптік білімі жоқ

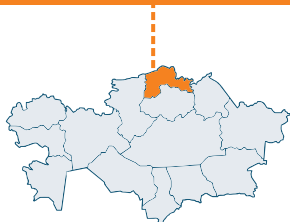
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 380,2 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 39,7 мың адам

- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **2 237**
- Бухгалтерлер **1 455**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **1 383**
- Ауыл шаруашылығы өнімдерін өндірудегі біліктілігі жоқ жұмысшылар **1 256**
- Өнеркәсіп жабдықтарының слесарі **1 089**
- Технологиялық инженерлер (жалпы бейін) **940**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **929**
- Басқа топтарға енгізілмеген сантехниктер мен құбыр өткізгіштер **775**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **725**
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер **702**

СОЛТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 544 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **325** мың адам

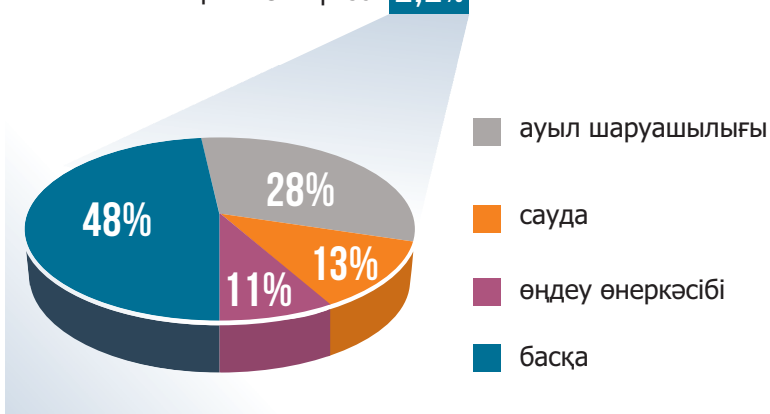
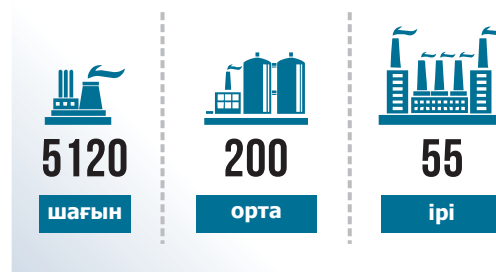

ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 516 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **312,3** мың адам


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **2,2%**

**БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ**

ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 304,4 мың адам



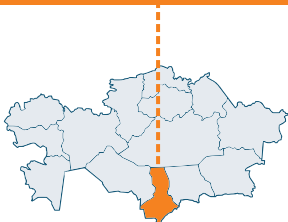
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 276,4 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 32,9 мың адам

- Тракторшылар 2 266
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар 1 706
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері 1 548
- Жүк көлігінің жүргізушілері 1 175
- Ауыл шаруашылығы өнімдерін өндірудегі біліктілігі жоқ жұмысшылар 1 046
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері 879
- Күтім жөніндегі орта медициналық персонал 864
- Фаст-фудтан басқа, жылдам тамақтану орындарындағы аспаздар 750
- Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер 725
- Бухгалтерлер 639

ТҮРКІСТАН ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 2 045 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **1 085** мың адам

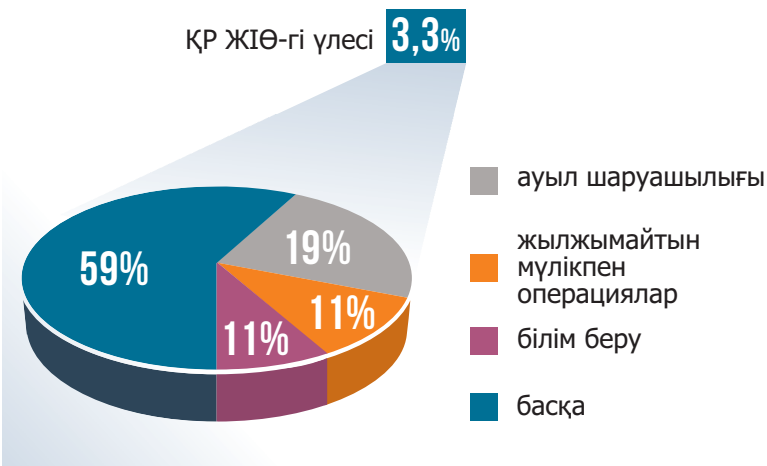
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 2 101 мың адам

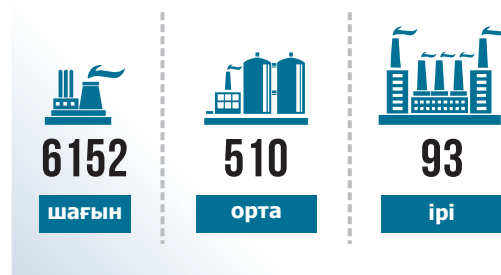
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **1 167** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **3,3%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 821,8 мың адам



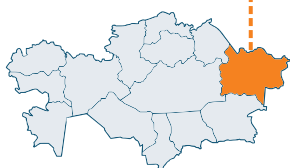
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 830,6 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 44,7 мың адам

- Пошталық бақылаушылар/куррьерлік қызмет бақылаушылары **3 400**
- Басқа топтарға енгізілмеген орта мектеп мұғалімдері **2 616**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **2 374**
- Ғимараттардың қараушылары мен күзетшілері **2 017**
- Есепшілер мен бухгалтерлердің көмекшілері **1 982**
- Банк кассирлері **1 959**
- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері **1 636**
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері **1 476**
- Күтім жөніндегі орта медициналық персонал **1 110**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **1 086**

ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫ



2020 жыл - 1 364 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **806** мың адам

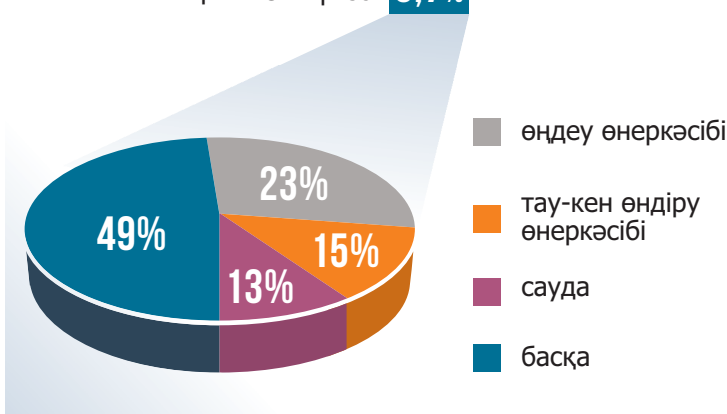
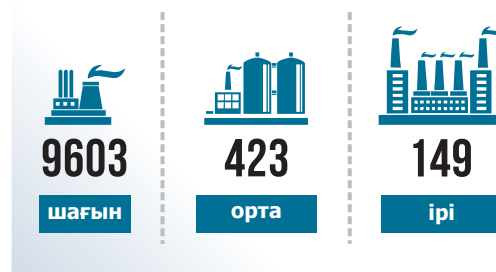

ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 1 321 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **794** мың адам


ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **6,7%**

**БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ**

ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 703,6 мың адам

194,4 мың өзін-өзі жұмыспен қамтығандар

53,8% ауылда
25,3% бейресми
10,2% нәтижесіз

475,1 мың жалдамалылар

68,5% қалада
3,8% бейресми
190,3 мың тг. - орташа айлық жалақы

34,1 мың жұмыссыздар

4,9% жалпы жұмыссыздық
3,2% жастар жұмыссыздығы
0,6% тіркелген жұмыссыздық
8,4% кәсіптік білімі жоқ

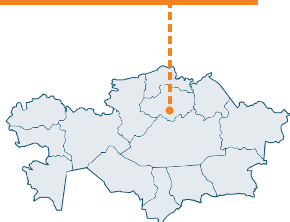

2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 652,5 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 59,7 мың адам

- Бухгалтерлер 5 794
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар 4 280
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері 2 480
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер 2 007
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері 1 961
- Сантехниктер 1 939
- Қонақ үйлердегі және ұқсас мекемелердегі тазалаушылар мен қызметшілер 1 821
- Жүк көлігінің жүргізушілері 1 633
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері 1 252
- Фаст-фудтан басқа, жылдам тамақтану мекемелеріндегі аспаздар 1 207

НҰР-СҰЛТАН Қ.



2020 жыл - 1 184 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **718** мың адам

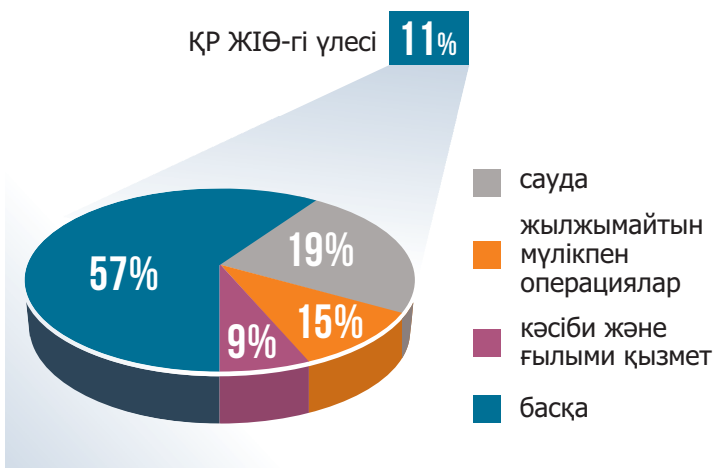
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 1 441 мың адам

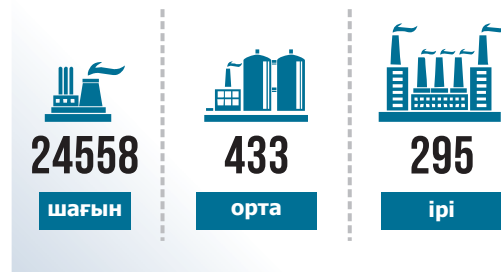
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **879** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **11%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 590,5 мың адам



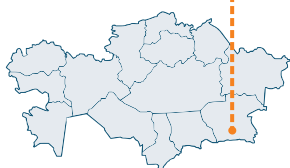
2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 708,3 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 70,6 мың адам

- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері **20 032**
- Бухгалтерлер **3 270**
- Ғимараттар мен құрылыстардың қасбеттерін сырлаушылар мен декораторлар **3 234**
- Бала күтушілер (үйде) **2 936**
- Кеңсе қызметкерлері (жалпы бейін) **2 924**
- Өнімдерді жарнамалау және ілгерілету бойынша кәсіби мамандар **2 868**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **1 488**
- Автокөлік жүргізушілері мен шоферлері **1 218**
- Тігіншілер және киім мен матаның басқа да қалпына келтірушілері **1 210**
- Қосалқы кәсіби персонал АУД **1 102**

АЛМАТЫ Қ.



2020 жыл - 1 977 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **1 264** мың адам

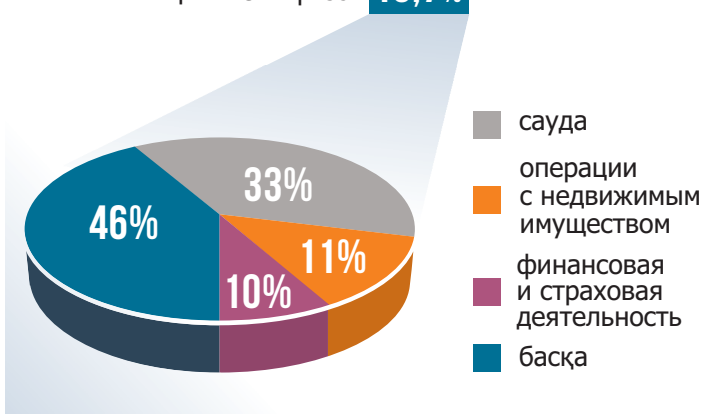
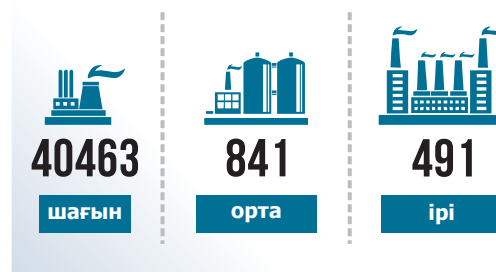
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 2 222 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **1 451** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **19,7%**

**БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ**
ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 1 011,5 мың адам

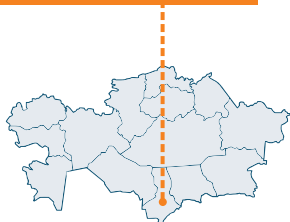

2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 1 118,5 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 133,9 мың адам

- Кеңсе қызметкерлері (жалпы бейін) **8 301**
- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері **6 991**
- Бухгалтерлер **6 827**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **5 287**
- Қоғамдық ғылымдар бойынша орта мектеп мұғалімдері **4 023**
- Көшелер мен базарлардағы саудагерлер **3 954**
- Бағдарламалық жабдықтаманы жасаушылар мен тестілеу мамандары **3 359**
- Жаратылыстану ғылымдары бойынша орта мектеп мұғалімдері **2 856**
- Өнімдерді жарнамалау және ілгерілету бойынша кәсіби мамандар **2 701**
- Бөлшек және көтерме сауда қызметтері жөніндегі бөлімшелердің басшылары **2 420**

ШЫМКЕНТ Қ.



2020 жыл - 1 074 мың адам

еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **611** мың адам

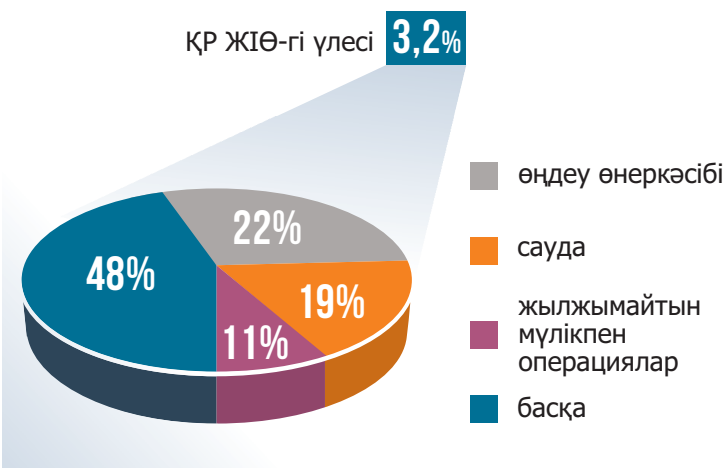
ХАЛЫҚ САНЫ

2025 жыл - 1 247 мың адам

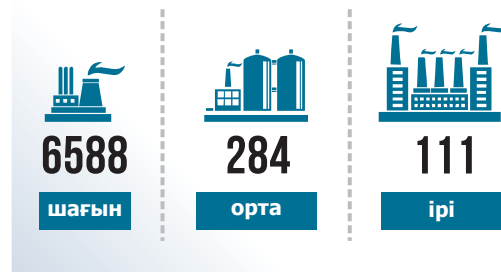
еңбекке қабілетті жастағы
(16-63 жас) – **730** мың адам

ЭКОНОМИКА

ҚР ЖІӨ-гі үлесі **3,2%**



БЕЛСЕНДІ КӘСІПОРЫНДАР САНЫ



ЕҢБЕК НАРЫҒЫ

ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ 432,5 мың адам



2025 ЖЫЛҒА БОЛЖАМ

ЖҰМЫС КҮШІ 508,2 мың адам

ЖАЛДАМАЛЫ ЖҰМЫСШЫЛАРҒА ҚОСЫМША СҰРАНЫС 31 мың адам

- Көшелер мен базарлардағы саудагерлер **5 885**
- Бухгалтерлер **4 066**
- Техникалық өнімдерді сату бойынша кәсіби мамандар **2 682**
- Күзетшілер, инкассаторлар және соған ұқсас мамандықтар **2 316**
- Дүкен сатушылары және олардың көмекшілері **1 730**
- Басқа топтарға енгізілмеген орта мектеп мұғалімдері **930**
- Пошта кассирлері **644**
- Қосалқы кәсіби персонал ӘБҚ **584**
- Гуманитарлық ғылымдар саласындағы жоғары оқу орындарының оқытушылар құрамы **582**
- Мектепке дейінгі білім берудегі тәрбиешілер **574**



АЛҒЫС

Баяндаманы дайындау және кеңейтілген түсініктемелер жазу барысында біздің сұрақтарымызға жауап беруге уақыт бөлгені үшін әрбір сарапшыға алғыс білдіреміз. Біздің бірлескен жұмысымыздың нәтижесі ағымдағы жағдайды және Қазақстанның еңбек нарығының даму перспективаларын неғұрлым терең түсінуге ықпал етеді деп үміттенеміз.

Келесі сарапшыларға ерекше алғысымызды білдіреміз:

Салтанат Абжанова ("Арман-тур" және гид-экскурсоводтар мектебі),

Ерлан Абсатов ("Kazlogistics" Қазақстанның көлік қызметкерлері одағы),

Леонид Андреев (Халықаралық еңбек ұйымы),

Дамир Деминов (Ernst&Young Kazakhstan),

Гульнара Жумагельдиева (ҚР Кәсіподақтар федерациясы),

Данияр Жұматаев ("Атамекен" ҰКП),

Альмира Закиева (Дүниежүзілік банк),

Марат Исабеков ("Kazlogistics" Қазақстанның көлік қызметкерлері одағы),

Жақсыбек Құлекеев ("ҚазМұнайГаз" ҰК АҚ),

Бақыт Манасбаева (Республикалық тау-кен өндіру және тау-кен металлургия кәсіпорындары қауымдастығы),

Данияр Мұқитанов ("Болашақ" Халықаралық бағдарламалар орталығы),

Саясат Нұрбек (BTS Education),

Шамсу Рахарджа (Дүниежүзілік банк),

Дәрмен Садвакасов (Dasco Consulting Group),

Айдана Тоғызбаева ("Атамекен" ҰКП),

Жоламан Увалеев ("IT QCC" сертификаттау орталығы),

Талғат Өміржанов (Халықаралық еңбек ұйымы),

Олжас Құдайбергенов (CSI Group),

Шницер Паскаль (Дүниежүзілік банк),

Лязат Шонаева ("Атамекен" ҰКП),

Иван Шульга (Дүниежүзілік банк),

Юти Мариана (Дүниежүзілік банк),

сондай-ақ өзінің құпиялылығын сақтағысы келген басқа да респонденттер.