

Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы

Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

1. Қоса беріліп отырған Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы (бұдан әрі – Тұжырымдама) бекітілсін.

2. Орталық мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар, Тұжырымдаманы іске асыруға жауапты өзге де ұйымдар (келісу бойынша):

1) Тұжырымдаманы іске асыру бойынша қажетті шаралар қабылдасын;

2) Тұжырымдаманы іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспарының уақтылы орындалуын қамтамасыз етсін;

3) есепті жылдан кейінгі жылдың 15 сәуірінен кешіктірмей Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне Тұжырымдаманың іске асырылу барысы туралы ақпарат ұсынып тұрсын.

3. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі есепті жылдан кейінгі жылдың 1 мамырынан кешіктірмей Қазақстан Республикасының мемлекеттік және стратегиялық жоспарлау жөніндегі уәкілетті органына Тұжырымдаманың іске асырылуы туралы есеп ұсынып тұрсын, сондай-ақ бірінші басшының қолын қойғызып, оны (қолжетімділігі шектеулі ақпаратты қоспағанда) интернет-ресурста орналастырып тұрсын.

4. Осы қаулының орындалуын бақылау Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне жүктелсін.

5. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының
Премьер-Министрі

Ә. Смайылов

Қазақстан Республикасы
Үкіметінің
2023 жылғы 29 қарашадағы
№ 1050 қаулысымен
бекітілген

Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы

1-бөлім. Паспорт

2-бөлім. Ағымдағы жағдайды талдау

3-бөлім. Халықаралық тәжірибеге шолу

4-бөлім. Еңбек нарығын дамыту пайымы

5-бөлім. Еңбек нарығын дамытудың негізгі қағидаттары мен тәсілдері

1-тарау. Адами капиталды дамыту

1.1-параграф. Техникалық және кәсіптік білім беру сапасын арттыру жөніндегі шаралар

1.2-параграф. Ұлттық біліктілік жүйесін дамыту жөніндегі шаралар

1.3-параграф. Өз жұмыскерлерінің құзыреті мен ішкі ұтқырлықты арттыру үшін кәсіпорындарды ынталандыру жөніндегі шаралар

2-тарау. Сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

2.1-параграф. Тау-кен өндіру өнеркәсібінде сапалы жұмыс орындарын құру

2.2-параграф. Өңдеу өнеркәсібінде сапалы жұмыс орындарын құру

2.3-параграф. Құрылыста және көлік саласында сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

2.4-параграф. Ауыл шаруашылығында, сауда және қызмет көрсетуде сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

2.5-параграф. Макроөңірлерді ескере отырып, сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

3-тарау. Сұраныс пен ұсынысты ұштастыру үшін экономика мен адами капиталды дамыту жүйесінің тиімді байланысына жағдай жасау

3.1-параграф. Еңбек мобильділігі орталықтары жұмысының форматын өзгерту және еңбек нарығының цифрлық экожүйесін одан әрі жетілдіру

3.2-параграф. Платформалық жұмыспен қамтуды формальдандыру

3.3-параграф. Еңбек нарығының инклюзивтілігін жоғарылату

6-бөлім. Нысаналы индикаторлар мен күтілетін нәтижелер

Қосымша: Еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары.

1-бөлім. Паспорт

1. Атауы	Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы
	1. "Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 15 ақпандағы № 636 Жарлығы. 2. "Мемлекет басшысының 2023 жылғы 1 қыркүйектегі "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары" атты Қазақстан халқына

2. Әзірлеу үшін негіздер	<p>Жолдауын іске асыру жөніндегі шаралар туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2023 жылғы 16 қыркүйектегі № 353 Жарлығы.</p> <p>3. Мемлекет басшысы Қ.К. Тоқаевтың 2023 жылғы 1 қыркүйектегі "Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары" атты Қазақстан халқына Жолдауы.</p> <p>4. "Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік жоспарлау жүйесін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 қарашадағы № 790 қаулысы.</p>
3. Тұжырымдаманы әзірлеуге жауапты мемлекеттік орган	Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
4. Тұжырымдаманы іске асыруға жауапты мемлекеттік органдар	<p>Қазақстан Республикасының Ауыл шаруашылығы министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Көлік министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Мәдениет және ақпарат министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Сауда және интеграция министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Су ресурстары және ирригация министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Туризм және спорт министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Экология және табиғи ресурстар министрлігі;</p> <p>Қазақстан Республикасының Энергетика министрлігі;</p> <p>жергілікті атқарушы органдар.</p>
5. Іске асыру мерзімдері	2024 – 2029 жылдар

2-бөлім. Ағымдағы жағдайды талдау

Еңбек нарығы халықтың жұмыспен қамтылуын, кірісін, біліктілігі мен әл-ауқаты деңгейін айқындайтындықтан, елдің экономикалық және әлеуметтік дамуының негізгі факторларының бірі болып табылады, бұған қоса еңбек нарығы экономиканың ішкі және халықаралық сұранысының құбылмалы жағдайларына, сондай-ақ жаңа технологиялар мен инновацияларға бейімделу дәрежесін көрсетеді.

Мемлекеттік органдарға, жеке бизнеске, білім беру мен кадрларды қайта даярлау жүйесіне және жалпы бүкіл қоғам үшін оның негізгі параметрлері мен динамикасын түсінудің маңызы зор.

Қазақстандық еңбек нарығы саяси және түрлі әлеуметтік-экономикалық факторлардың әсерінен 30 жыл бойы үнемі дамып, жетіліп отырды.

Нәтижесінде еңбек нарығы моделінің жұмыспен қамтудың артуына қарай икемді жалақы төлеу, өзін-өзі жұмыспен қамтудың ұлғаюы, адами капитал сапасының төмендеуі сияқты тарихи, географиялық, демографиялық және институционалдық факторларға байланысты өзіндік ерекшеліктері бар.

Еңбек нарығының ағымдағы жай-күйі экономиканың күрделілік деңгейімен айқындалады, ол бойынша Қазақстан әлемде 81-ші орынды иеленген, ол өндірістегі және экспорттағы көмірсутектер мен металдар түріндегі шикізаттың жоғары үлесіне, экономиканың төмен әртараптандырылуына негізделген. Технологиялық өнімдер ассортименті негізінен күрделілігі төмен салалар есебінен кеңеюде. Қазақстандағы жұмыс орындарының тек 37 %-ы ғана жұмыскерлерден жоғары деңгейдегі дағдыларды талап ететіндіктен, бұл жағдай күрделі жұмыс орындарының жетіспеушілігіне алып келеді.

Осылайша, күрделілігі төмен экономикада негізінен орташа біліктілік деңгейі талап етіледі, адами капиталдың дамуын ұдайы ынталандыруға негіз жоқ.

Бұған қоса, Қазақстанның еңбек нарығына демография, көші-қон және жұмыс күшін бөлудегі өңірлік теңсіздіктер, жұмыс орындарын цифрландыру және автоматтандыру, жасанды интеллект енгізу сияқты, оның ішінде құрылымдық жалпы өзгерістерге алып келетін ішкі және сыртқы факторлар үнемі әсер етуде.

2.1. Еңбек нарығындағы демографиялық өзгерістер

Қазақстанда еңбек нарығына жастардың жыл сайынғы кірісуі 2000 жылдардағы демографиялық өсудің нәтижесінде 2030 жылға қарай 300 мыңнан астам адамды құрайды. Орта және кәсіптік орта білімі бар "бэби-бумның" бірінші толқыны еңбек нарығына келіп те жетті, 2026 жылы жоғары білімі бар жастар да келе бастайды.

Урбанизация процесі – жалпы әлемдік тренд және ол Қазақстанды да айналып өтпеді. Бүгінде Қазақстан халқының 60 %-ға жуығы қалаларда тұрады. Бұл ретте Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (бұдан әрі – ЭЫДҰ) елдеріндегі урбанизация үлесі 74 %-дан астам. 2050 жылға қарай Қазақстан мегаполистеріндегі халық 2,2 есеге ұлғаяды. Соңғы 10 жылдағы урбанизацияның орташа жылдық өсімі 5 %-ды құрады. Мегаполистердің инфрақұрылымдық дамуы сапалы жаңа жұмыс

орындарын құру процесімен үйлестірілмеген. Ауылдық жерлерден қалаларға келген еңбекші көшіп-қонушылардың сапалы жұмыс табуға мүмкіндігі жоқ. Бұл ретте тек географиялық қана емес, секторалдық – агросектордан қызмет көрсету мен сауда секторына көші-қон болып жатыр.

Қазақстанның еңбек нарығы да сыртқы бәсекелестікке ұшырайды, білікті мамандар эмиграциясы орнықты өсуде. Басқа елдерге кеткен адамдардың 60 %-ының жоғары және техникалық-кәсіптік білімі бар. Boston Consulting Group талдау нәтижелеріне сәйкес (2020 жыл) шетелге көшу мүмкіндігін ойластыратын Қазақстан халқының үлесі 64 %-ды құрайды.

Осылайша, еңбек нарығына түсетін жоғары демографиялық қысым әсіресе, жастар арасындағы жұмыссыздықтың артуына әкеледі. Урбанизация процесі жалғаса береді және ЭЫДҰ елдеріндегі деңгейге жақындай түседі. Білікті кадрлардың шетелге кетуі бизнестің бәсекеге қабілеттілігіне және кәсіби кадрлардың тапшылығына әсер етеді.

Базалық сценарийге сәйкес Қазақстандағы жұмыс күшінің өсімі 2030 жылға қарай 9,6 млн-нан астам экономикалық белсенді халық санын құрайды (2022 жылға қарай өсім 3,9 %-ды құрады).

Бұл ретте барлық жұмыс күшінің үштен бірінен астамы Оңтүстік макроөңірде (Алматы, Жамбыл, Жетісу, Қызылорда, Түркістан облыстары және Шымкент қаласы) шоғырланатын болады. 2022 жылғы өсу 7,2 %-ды құрады. Салыстыратын болсақ, Солтүстік және Орталық-Шығыс макроөңірлер 2030 жылға қарай болжам бойынша тиісінше 10 % және 12,1 % жұмыс күшін жоғалтады. Бұл өңірлердің жалпы жұмыс күшіндегі жиынтық үлесі де 34-тен 27,5 %-ға дейін төмендейді.

Атырау, Маңғыстау, Батыс Қазақстан және Ақтөбе облыстарын қамтитын Батыс макроөңірінде жағдай онша өзгере қоймайды. 2030 жылға қарай жұмыс күшінің 2 %-ға шамалы өсімі күтілуде. Бұл ретте жұмыс күшінің жалпы санындағы үлесі оңтүстік макроөңірдің неғұрлым белсенді өсуі есебінен 15,8 %-дан 15,5 %-ға дейін азаяды.

Осылайша, Қазақстанның еңбек нарығында жұмыс күшін бөлудегі өңірлік теңсіздік жұмыс күші артық оңтүстік өңірлерде халықтың басым болуына және еліміздің жұмыс күші тапшы солтүстік, шығыс және орталық өңірлерінде азаюына қарай күшейетін болады.

Демографиялық өсу мен жалпы өңірлік өнім (бұдан әрі – ЖӨӨ) арасындағы айырмашылықтарға байланысты өңірлер арасындағы теңсіздік сақталады. Халық тығыздығы жоғары оңтүстік өңірлерде ЖӨӨ деңгейі мен еңбек өнімділігі төмен күйінде қала береді. Мысалы, 7,6 млн-нан астам халқы бар Алматы, Жамбыл, Жетісу, Қызылорда, Түркістан облыстары мен Шымкент қаласының жиынтық ЖӨӨ 17,4 трлн теңгеге тең, яғни Қазақстан халқының 30 %-ына жалпы ішкі өнімнің (бұдан әрі – ЖІӨ) тек 20 %-ы ғана келеді.

2.2. Сапасы төмен жұмыс күші

Бүгінгі күні еңбек нарығы қазіргі, сондай-ақ болашақ жұмыс күші сапасының қанағаттанарлықсыз деңгейде болуымен сипатталады.

Бизнес тарапынан сұраныс пен жұмыс күшінің ұсынысы арасында сәйкессіздік байқалады, соның салдарынан техникалық және кәсіптік білім (бұдан әрі – ТЖКБ) алған түлектердің 25 %-ы мамандығы бойынша жұмыс істемейді. ТЖКБ түлектердің білім сапасы жұмысқа орналаспағандар статистикасымен және мамандығы бойынша жұмысқа орналаспағандар санымен айқындалады (тиісінше 40 % және 25 %). 2021 жылы PIAAC (Ересек халықтың құзыреттерін халықаралық зерттеу) әдістемесі бойынша жұмыс күші дағдыларына жүргізілген талдау жас және аға буын арасындағы дағдылардың үш есе айырмашылығын көрсетті.

Алдағы 3-10 жылда еңбек нарығына келуі күтілетін болашақ жұмыс күші қанағаттанарлықсыз жағдайда. Мәселен, оқушылардың білім сапасы бойынша (оқу, математика және жаратылыстану ғылымдары бойынша үлгерімді бағалауға арналған PISA рейтингі) 79 елдің ішінде Қазақстан 69-орында.

Елімізде орта санаттағы мамандарға сұраныс көп. Орта білікті мамандарға сұраныс 976 мың адамды (53 %), ал ТЖКБ түлектерінің саны (2018 – 2022 жж.) 580 мың адамды құрайды. Кадр даярлаудың қазіргі жүйесі білікті оқытушылардың аздығымен, ескірген оқу бағдарламаларымен және нақты бизнеспен байланыстың нашар болуымен сипатталады.

Сонымен қатар мемлекет меншігіндегі кәсіпорындарда негізінен біліктілігі жоғары кадрлар жұмыс істейді, ал жеке сектор біліктілігі орташа кадрларды таңдайды. Жекеменшік секторға қарағанда жалақысы төмен болуына қарамастан, ортадан жоғары білімі бар адамдардың көп бөлігі үшін мемлекеттік сектор тартымды болып отыр. Жеке кәсіпорындардағы кадрлардың жартысынан көбі қарапайым жұмыс орындарында жұмыс істейді және қызмет көрсету мен сату, әкімшілік қызмет көрсету саласының, офистік жұмыстың, ауыл шаруашылығы саласының жұмыскерлері, өндірістік жабдықтар операторлары немесе өнеркәсіп, құрылыс, көлік жұмысшылары, біліктілігі жоқ жұмыскерлер болып табылады.

Дүниежүзілік Банктің талдауы бойынша техникалық дағдылардың ескіру мерзімі жылдам қысқаруда, небәрі 5 жылды құрайды. Жаһандық жұмыс күшінің 58 %-ына өз жұмысын сәтті орындау үшін жаңа дағдылар қажет. Бастауыш мектеп балаларының 65 %-ы мектеп бітірген соң жаңа еңбек функционалы, дағдысы мен талаптары мүлдем жаңа жұмыс түрлерімен айналысатын болады.

Ағымдағы жұмыс күшінің негізгі проблемасы – жұмыскерлерді біліктілікті арттыру бағдарламаларымен қамту үлесінің төмен болуы. Бес жыл ішінде (2018 – 2022 жж.) жұмыскерлерді біліктілікті арттыру бағдарламаларымен қамту үлесі төмендеген. Бұл ретте жұмыс беруші есебінен біліктілігін арттыратын жалдамалы жұмыскерлердің пайыздық үлесі 8-ден 6 %-ға дейін, сол сияқты абсолютті мәнде 2018 жылғы 586 мыңнан 2022 жылы 539 мыңға дейін төмендеуде.

Бұл ретте ЭЫДҰ елдеріндегі ұқсас көрсеткіш 48 %-ды құрайды, бұл Қазақстандағы көрсеткіштен 8 есе жоғары.

Осылайша, орта мерзімді перспективада бизнестің сапалы адами капиталға деген негізгі сұранысы орта санаттағы мамандарға тиесілі болады. Кадрларды қайта даярлаумен қамтудың төмен болуы еңбек ресурстарының сапасын, оның ішінде білімнің тез ескіруі аясында айтарлықтай төмендетеді.

2.3. Жұмыс орындарының саны мен сапасының жеткіліксіздігі

Жаңа жұмыс орындарын құру қарқынының төмендігі Қазақстандық еңбек нарығындағы басты сын-қатерлердің бірі.

2000-шы жылдардың басында шикізат тауарлары нарығындағы сұраныс өскен кезеңде Қазақстан өнім экспортының көлемін біртіндеп ұлғайта бастады, бұл экономиканың өсуін қамтамасыз етті. Еліміз халықаралық шикізат, көлік және қаржы ағындарына кіріге бастады, бұл республикадағы барлық саланың дамуына түрткі болды. Нәтижесінде 2002 – 2006 жылдары экономиканың нақты өсуі 60 %-ды құрады, бұл да еңбек нарығында оң көрініс тапты. Жұмыс орындарының саны 19 %-ға өсті.

Алайда одан кейінгі кезеңдерде экономика қарыштап өсе қойған жоқ, оның ішінде әртүрлі дағдарыстардың әсері болды. ЖІӨ өсімі баяулауда, бұл жаңа жұмыс орындарын құруға кері әсерін тигізуде.

Көрсетілген кезеңде жалдамалы жұмыскерлер саны 6 612 мыңнан 6 847 мың адамға дейін 3,3 %-ға ұлғайды.

Бұл ретте өнімділігі жоғары жаңа жұмыс орындарын құрудағы жеке сектордың үлесі тұрақты түрде төмен болып, небәрі 18 %-ды құрады. Нәтижесінде жеке секторда жаңа жұмыс орындары жеткілікті көлемде құрылатынын атап өту қажет. Салыстыру үшін Канадада жаңа жұмыс орындарының 90 %-ы жеке секторда құрылған (2019 ж.), ал Америка Құрама Штаттарында (бұдан әрі – АҚШ) бұл цифр 84 %-ды құрады (2020 ж.).

Қазақстан ЖІӨ-нің шамамен 40 %-н квазимемлекеттік сектор құрайды, бұл ретте мемлекеттің қатысуымен 25 мыңнан астам кәсіпорын жұмыс істеуде. Мемлекеттің экономикаға қатысуы Қытай Халықаралық Республикасына (бұдан әрі – ҚХР) және де кез келген ЭЫДҰ еліне қарағанда жоғары.

Бүгінгі күні жұмыс орындарының өсімін өнімділігі төмен салалар мен мемлекеттік сектор қамтамасыз ететінін атап өткен жөн. Жұмыспен қамтылғандардың 46 %-ы еңбек өнімділігі төмен салаларда жұмыс істейді, бұл олардың табысына әсер етуде.

"Экономиканың күрделілігі" деңгейін бағалайтын Гарвард университеті мен Массачусетс технологиялық институтының ғалымдары әзірлеген Экономикалық күрделілік индексі (Economic Complexity Index – ECI) бар, ол салалық құрылымда көрінетін елдегі жинақталған білімді өлшейді. Осы бағалау үшін халықаралық сауда статистикасы қолданылады. Өндірісінде еліміздің бәсекелік артықшылығы орнықты, яғни мөлшер ұқсас орташа экономикадан гөрі көп экспортталатын өнімдер ескеріледі. Экономиканың күрделілік индексі елдегі өндірілетін өнім жиынтығының қаншалықты

күрделі және әртараптандырылғанын көрсетеді. Қарапайым технологияларға мамандану әл-ауқаттың орнықты жоғары деңгейіне қол жеткізуге мүмкіндік бермейді.

2020 жылы Қазақстан бір жыл ішінде 133 елдің ішінде 79-орыннан 81-орынға төмендеп (2001 жылы 67-орында болған) рейтингтегі өз позициясын нашарлатып алды. Дегенмен елдің экспорттық себетінде әлі де қосылған құны төмен өнімдер басым. Қазақстан Гватемала, Ямайка, Марокко, Оман сияқты елдермен қатар тұр. Рейтингтің жетекші орындарын Жапония, Швейцария, Германия сияқты елдерге тиесілі.

Индексті әзірлеушілер Қазақстан экономикасының таяудағы онжылдықта қалыпты өсуін болжап отыр. Зерттеушілердің болжамына сәйкес 2030 жылға дейін технологиялық серпіліссіз Қазақстанда жыл сайынғы өсім орта есеппен 3,2 %-ды құрайды.

2.4. Қазақстан еңбек нарығының өңірлік аспектісі

Урбанизация және өнеркәсіптің дамуы жұмыс орындарының өсуіне оң әсер етті. Он жылдық кезеңдегі экономиканың өсуі сияқты жұмыспен қамтудың неғұрлым жоғары өсімі еңбек өнімділігі жоғары ірі мегаполистерде, атап айтқанда, жұмыс орындарының 60 % өсімі ЖІӨ-нің 70 % өсімі тиесілі Астана және Алматы қалаларында болды. Өнеркәсіптік батыс өңірлерде де экономиканың өсу ауқымы халықтың жұмыспен қамтылу өсіміне, жоғары еңбек өнімділігінің тұрақты деңгейіне сәйкес келеді. Бұл ретте оңтүстік өңірлерде жұмыспен қамту үлесі өңірдің экономиканың өсуіне қосқан үлесінен жоғары.

Жалпы, егер өнеркәсіптік өңірлердегі еңбек өнімділігі жоғары жұмыс орындары санының ұлғаюын экономиканың табиғи ресурстарды/шикізатты өндіруге және сатуға басым бағдарлануына байланыстыруға болса, қалаларда оған қызмет көрсету салаларының, оның ішінде кәсіптік және ғылыми қызмет, қаржы және сақтандыру, ІТ және тағы басқалары сияқты қосылған құны жоғары салалардың басым болуы, олардың дамуына қолайлы жағдайлардың болуына байланысты мегаполистер экономикаларының әртараптандырылуы әсер етті.

Сонымен бірге жұмыспен қамтылғандардың кетуі 313,4 мың адамды құрайды және барлық солтүстік өңірлерді қоса алғанда, 7 өңірге тиесілі, ең жоғары көрсеткіштер Солтүстік Қазақстан облысында (барлық кеткендердің 19 %) және Шығыс Қазақстан облысында (16 %). Мұндай айтарлықтай төмендеу демографиялық жағдайдың нашарлауы және солтүстік өңірлердегі әлсіз экономикалық өсу жағдайында халықтың сыртқы және ішкі көші-қонына байланысты екені анық.

Оңтүстік өңірлерде (Алматы қаласын есептемегенде) халықтың 38 %-ы тұрады, ал олардың ЖӨӨ-дегі үлесі тек 17 %-ды құрайды. Солтүстік өңірлерде халықтың 22 %-ына ЖӨӨ-нің 25 %-ы тиесілі. Солтүстік өңірлердің экономикасы әртараптандырылған. Оңтүстікте 65 %-ы сауда және басқа да көрсетілетін қызметтерге тиесілі.

Тау-кен өнеркәсібі ең өнімді салалардың бірі болып табылады, солай бола тұра, жекелеген өңірлерде жұмыспен қамту қолдан жасалып, сыртқы баға конъюнктурасына

ұшырағандай болып көрінуі мүмкін. Бұл жағдай өңірлер бөлінісіндегі салалардың технологиялық дамуындағы теңгерімсіздіктерді де көрсетеді.

Неғұрлым төмен өнімділік – ауыл шаруашылығында, онда өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық үлесінің жоғары екені байқалуда. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың неғұрлым өнімді салаларға кетуінің жалғасуы өсуге оң ықпалын тигізеді, мұнда нарық өзін-өзі реттейді және урбанизациямен тең болады. Қызмет көрсету секторының өнімділігі негізінен төмен болып келеді, онда жұмысшылардың айтарлықтай үлесі бар, ол ішкі сұраныс пен нақты секторға айтарлықтай тәуелді.

Сонымен қатар Алматы және Шымкент қалаларын қоспағанда, оңтүстік өңірлердегі өзін-өзі жұмыспен қамту халықтың білімі неғұрлым төмен топтары арасында кең таралған. Бүкіл ел бойынша өзін-өзі жұмыспен қамтыған, басым бөлігі ауылдық жерлерде тұратын халықтың 30 %-ы үшін мектеп білім берудің соңғы сатысы болып табылады, бұл олардың өнімділігінің төмен болуын түсіндіреді және еңбек нарығындағы сұраныстың құрылымдық кемшіліктерін көрсетеді.

Қызылорда облысында олардың үлесі 48 %-ға дейін, Алматы және Түркістан облыстарында 46 %-ға жетеді. Урбанизацияның төмен қарқыны, картаю, өзгеру мен қоныс аударуды қаламау халықтың жеке тасу және стихиялық сауда сияқты кәсіптік даярлық деңгейі талап етілмейтін өнімсіз жұмысына ықпал етеді. Ал жаңа технологиялар мен автоматтандырудың дамуымен білім деңгейлері арасындағы алшақтық жыл сайын айтарлықтай артып келеді.

Жұмысшылардың айтарлықтай үлесі бар қызмет көрсету секторының өнімділігі негізінен төмен болып келеді, онда ол ішкі сұраныс пен нақты секторға айтарлықтай тәуелді.

2.5. Еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістер

Цифрлық экономика еңбек нарығын өзгертеді және дәстүрлі жалдамалы жұмыспен қамту "еркін табыс табу экономикасына" айнала бастады. Бүгінгі күні еңбек нарығында жұмыспен қамту режимі икемді, оның ішінде платформалық жұмыс ол тек сәнді тренд қана емес, қарыштап дамып келе жатқан бағыт болып табылады.

Платформалық жұмыспен қамтудың басты артықшылықтары – оған кіру кезінде кедергілердің аз болуы, негізгі жұмыспен қоса атқару мүмкіндігі, жұмыс уақытының икемділігі, мансап пен жеке өмірдің тепе-теңдікте болуы. Осылайша, платформалық жұмыспен қамту жұмыспен қамтудағы қосымша мүмкіндіктер туғызады.

Сонымен қатар платформалық жұмыспен қамтудың тұрақсыз жұмыспен табыс, жұмысынан айырылу, уақытша еңбекке жарамсыздық, ақылы еңбек демалысы бойынша әлеуметтік төлемге құқығының болмауы сияқты тәуекелдерді бар, сондай-ақ кәсіподақтарға бірігу мүмкіндігінде шектеулер бар.

2022 жылдың қорытындысы бойынша цифрландыру нәтижесінде Қазақстанда 1 млн-ға жуық адам платформалық жұмыспен қамтылған. Платформалық жұмыспен

қамту қысқа мерзімді немесе жобалық тапсырмаларды орындау үшін адамдар онлайн платформалар арқылы жалданатын жұмысты ұйымдастыру түріне жатады.

2020 жылы Еуропалық комиссия платформалық жұмыспен қамтудың мынадай 10 түрін айқындады:

онлайн сату – тауарларды немесе көрсетілетін қызметтерді электрондық маркет-платформалар арқылы сату;

көліктік көрсетілетін қызметтер – платформалар арқылы көліктік қызметтерді ұсыну;

орналастыру бойынша көрсетілетін қызметтер – тұрғын үйді жалға беру;

штаттан тыс жұмыс – штаттан тыс көрсетілетін қызметтерді (мәтін жазу, дизайн және бағдарламалау) ұсыну;

жеткізу жөніндегі көрсетілетін қызметтер – жеткізу жөніндегі көрсетілетін қызметтерді ұсыну;

үйде көрсетілетін қызметтер – үйде көрсетілетін қызметтерді (үй жинау және бақшаны күту сияқты) ұсыну;

күту жөніндегі көрсетілетін қызметтер – күту жөніндегі көрсетілетін қызметтерді (балалар мен қарттарға күтім жасау) ұсыну;

краудсорсинг – краудсорсингтік жобаларға қатысу;

онлайн-репетитор – репетиторлық көрсетілетін қызметтерді онлайн форматта ұсыну

;

еркін табыс табу экономикасы – TaskRabbit және Gigwalk сияқты платформаларда қысқа мерзімді немесе бір реттік тапсырмаларды орындау.

Сондай-ақ өзін-өзі жұмыспен қамтығандар санатының құрылымында өзгерістер байқалады. Бүгінгі күні осы санаттағы жоғары білімі бар адамдар үлесінің 10 %-дық өсімі тіркелген. Сараптамалық сауалнама, оған қатысқандардың 22 %-ы үшін фриланс негізгі табыс көзі болып табылады, ал 78 %-ы үшін "еркін табыс табу" негізінен білім беру мен сауда саласындағы қосымша табыс түрі болып табылатынын көрсетті.

Еңбек нарығына жаңа демографиялық ағынның пайда болуымен жағдай қиындай түспек. 2030 жылға қарай Қазақстандағы жұмыс күшінің 74 %-ын аға буыннан мүлде өзгеше, "миллениалдар" мен "Z" буыны құрайтын болады, олар мінез-құлық пен құндылықтардың жаңа моделін таңдайды, яғни жұмыспен қамтудың икемді түрлерін бағалайды. Бұл ұрпақтың кәсіптік және жеке өмір арасындағы тепе-теңдік туралы өзіндік түсінігі бар, жұмыс графигінің икемділігі үшін қаржылық жеңілдіктер жасай алады. Жаңа буын кәсіби мансапқа және бір іске өмірін арнамайды. Олар білім алуға көбірек уақыт бөліп, ақша жұмсауға дайын.

Демографиялық өсім және еңбек нарығына жастардың келуі еңбек нарығын жаңа болмысқа бейімделуге мәжбүрлейді, онда жас ұрпақ еңбек нарығын өзінің басымдықтары мен жағдайларына қарай өзгертеді.

Платформалық жұмыспен қамту спектрі қызмет көрсету, туризм, IT, сауда, құрылыс, жылжымайтын мүлік және т.б. секторларға еніп жыл сайын кеңейе түседі. Келесі онжылдықта платформалық жұмыспен қамту өзінің шарықтау шегіне жетеді. Төмен жалақы, еңбекке қатысушылар табысының әркелкі болуы және болжанбауы сияқты тәуекелдер соншалықты маңызды болмайды.

Цифрландыру мемлекетке электрондық арналар мен платформалық жұмыспен қамтудың жаңа сын-қатерлеріне ықпал етудің негізгі құралдарын ұсынады. Платформалық жұмыспен қамтылған әрбір жұмыскердің "цифрлық ізін" көре отырып, мемлекет бизнеспен бірге, медициналық сақтандыру, ақылы демалыс және зейнетақы аударымдары сияқты дәстүрлі жеңілдіктерге балама жеңілдіктер әзірлей алады. Платформалық жұмыспен қамтылған жұмыскерлер жаңа кәсіподақ түрлерін қалыптастырады, олар иерархияның төмен болуымен, өзін-өзі ұйымдастырудың, жұмылдыру мен автономияның жоғары деңгейде болуымен ерекшеленеді.

Бүгінде Қазақстанның еңбек нарығы оларды шешу үшін кешенді және жүйелі көзқарас талап ететін бірқатар проблемалар мен сын-қатерлерге ұшырауда. Осы мәселелер мен сын-қатерлер ішінде мыналарды бөліп көрсетуге болады:

еңбек өнімділігінің төмендігі және табиғи ресурстарды өндіру мен экспортқа тәуелді экономиканы әртараптандырудың жеткіліксіздігі;

жұмыскерлердің біліктілігі мен дағдыларының еңбек нарығының талаптарына сәйкес келмеуі, сондай-ақ кәсіптік білім беру мен оқыту жүйесінің жеткілікті дамымауы;

формальды емес жұмыспен қамту үлесінің, әсіресе ауылдық жерлерде жоғары болуы, сондай-ақ жұмысшылардың құқықтары мен мүдделерін қорғау деңгейінің төмен болуы;

әйелдер, жастар, мүгедектігі бар адамдар, этникалық аз топтар және т.б. сияқты халықтың түрлі топтары арасындағы жұмыс орындарына қолжетімділік пен табыстың теңсіздігі.

Осылайша, алдағы онжылдықта Қазақстанның алдында екі міндет тұр.

Бірінші міндет – жоғары өмір сүру деңгейіне қол жеткізу, табысты әділ бөлу және азаматтар арасында теңсіздікті айтарлықтай азайту. Теңсіздікті азайтудың ең тиімді шарасы сапалы білім беру болып табылады, ол өз кезегінде жоғары еңбек өнімділігінің негізіне айналады.

Екінші міндет – "қарапайым заттар экономикасынан" "күрделі экономикаға" – күрделі және технологиялық дамыған тауарлар көрсетілетін, қызметтер мен өндірістерді құру үшін өнімді білім алуға және пайдалануға негізделген экономикаға көшуді аяқтау.

3-бөлім. Халықаралық тәжірибеге шолу

Әлемдік тәжірибеге шолу барысында Вьетнам, Канада, Малайзия, Польша, Сауд Арабиясы, АҚШ және Оңтүстік Корея сияқты бірқатар елдердің тәсілдері зерттелді.

Аталған елдер индустрияландыру мен экспортқа бағдарланған өндірісті басты назарға алған. Табысты болудың негізгі факторы индустрияландыру, өнімділігі жоғары агроөнеркәсіптік сектор мен бәсекеге қабілетті шағын және орта бизнес (бұдан әрі – ШОБ) арасындағы дұрыс теңгерімді айқындау болып табылады.

3.1. Еңбек нарығын дамыту үшін бизнесті ынталандыру бойынша

Оңтүстік Корея тәжірибесі

1960 – 1970 жылдары Оңтүстік Корея экономикасының қалыптасу кезеңінде ел Үкіметі халықтың аграрлық өңірлерден қалаларға, тиісінше аграрлық сектордан өнеркәсіптік секторға ірі көші-қонына төтеп берді. Бұған елді индустрияландыру, ірі және орта өнеркәсіптік кәсіпорындар құру ықпал еткен. Өндіріс негізінен экспортқа бағытталды.

1980-ші жылдардан бастап өнеркәсіп зерттеулер мен ғылыми-техникалық әзірлемелерге назар аудара бастаған, 2000-шы жылдардың басында ол өз жемісін берді.

Одан кейін инновациялық және креативті салаларға баса назар аударылған. Табыс салықтық және қаржылық преференцияларды қамтамасыз етуге, сондай-ақ ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстарға және білім беруге ірі көлемдегі инвестицияларға негізделді.

Малайзия тәжірибесі

Басқа "Азия жолбарыстары" сияқты Малайзия да экспорттық салаларды дамытуға мән берді. Бұл ретте өндірісті біртіндеп күрделендіру және өнім сапасына қойылатын талаптарды арттыру міндеті қойылды.

Өзінің ірі өнеркәсіптік конгломераттары болмаса да, Малайзия меншікті капиталы мен өндіріс технологиясы бар трансұлттық компанияларды тарту жолына түсті.

Тиімді географиялық орналасуының арқасында ел Үкіметі индустриялық парктер, арнайы экономикалық аумақтар, ғылыми-технологиялық парктер, аймақтық экономикалық дәліздер сияқты өнеркәсіптік агломерацияларды дамытуды мақсат етіп қойды. Шағын және орта бизнесті кешенді қолдауға мемлекеттік деңгейде көңіл бөлінді.

Польша тәжірибесі

Еуроаймаққа кірер алдында және одан кейін Польша Үкіметі халыққа еңбек саласында айтарлықтай әлеуметтік қолдау көрсете отырып, табыс салығын біртіндеп қысқарту саясатын жүргізді. Отандық өнеркәсіп салаларын дамытуға, агробизнесті қолдауға және ауыл шаруашылығын қайта өңдеуге үлкен көңіл бөлінді.

Еуроодақ құрамына кіргеннен кейін Польша инфрақұрылымды дамыту, өнеркәсіпті қолдау және ауыл шаруашылығын субсидиялау үшін еуроқор қаражатын тиімді пайдаланды. Дәстүр бойынша ШОБ-қа толық қолдау спектрі көрсетілді.

Вьетнам тәжірибесі

1980-ші жылдардың аяғынан бастап ҚХР-дан кейін Вьетнам орталықтандырылған нарықтан экономикалық нарыққа біртіндеп көше бастады, оны кейінірек "Doi Moi" саясаты деп атады.

Бірінші кезеңде ауыл шаруашылығы ұжымдары таратылып, ауыл шаруашылығы өнімдерінің бағасын бақылау жойылды. Содан кейін Үкімет ішкі нарықты ырықтандырып, жеке бизнесті ынталандыру шараларын қабылдады.

Ел меншікті капиталы, өндіріс технологиялары және шетелдік инвестициялар бар ұлтаралық корпорацияларға жол ашты. Бәсекеге қабілетті еңбек нарығына, жалақының төмен болуына, өнімділіктің біртіндеп артуына, тұрақты макроэкономикалық саясат пен тиімді географиялық орналасуының арқасында 2010-шы жылдан бастап Вьетнам сапалы жұмыс орындарын, жоғары технологиялық және экспортқа бағытталған өндірістер құра бастады.

3.2. Адами капиталды дамыту бойынша

Оңтүстік Корея тәжірибесі

Оңтүстік Корея соңғы бірнеше онжылдықта адами капиталды дамытуда айтарлықтай жетістіктерге қол жеткізді. Елдің білім беру жүйесі жоғары бағаланады, ал оның жұмыс күші өзінің күшті жұмыс этикасымен, тәртібімен және техникалық дағдыларымен танымал.

Оңтүстік Кореядағы адами капиталды дамытудың бірден-бір негізгі факторы Үкіметтің білімге назар аударуы болды. Елде академиялық жетістіктерге баса назар аударылған жоғары орталықтандырылған білім беру жүйесі бар. Оқушылар 12 жыл бойы мектепке баруға міндетті және оқу бағдарламасы оларды университетке түсу емтихандарына дайындауға арналған.

Оңтүстік Кореяда мықты кәсіптік білім беру жүйесі де бар, ол оқушыларға елдің өндірістік және технологиялық салаларындағы зор сұраныстағы техникалық дағдыларға үйретеді. Үкімет тарапынан кәсіптік білімге қомақты қаржы бөлініп, көптеген студенттер университетке түсудің орнына осы жолды таңдайды.

Малайзия тәжірибесі

Малайзия да адами капиталды дамытуда айтарлықтай жетістіктерге қол жеткізгенімен, ел бірқатар ерекше проблемалармен бетпе-бет келуде.

Үкіметтің білімге назар аударуы Малайзиядағы адами капиталды дамытудың бірден-бір негізгі факторлары болды. Алайда білім беру сапасына, әсіресе ауылдық жерлердегі сапасы бойынша алаңдаушылық бар. Үкімет бұл мәселені шешу үшін ауылдық жерлердегі мектептерге қосымша ресурстар бөлу және кәсіптік білімге қолжетімділікті арттыру сияқты әртүрлі бастамаларды жүзеге асырды.

Жалпы Малайзияның білімге және денсаулық сақтауға назар аударуы экономикалық өсуге мүмкіндіктері жақсы білікті жұмыс күшін құруға көмектесті. Алайда әсіресе білім сапасын арттыру, теңдік пен инклюзивтілікті ынталандыру тұрғысынан шешілуі қажет мәселелер бар.

Польша тәжірибесі

Ел 1990-шы жылдары нарықтық экономикаға көшкеннен кейін айтарлықтай прогреске қол жеткізді. Елде ғылым мен технологияға баса назар аударылып, білім беру жүйесі жақсы дамыды. Польшада адами капиталды дамытудың маңызды аспектісі – бұл елдегі табыс теңсіздігінің салыстырмалы түрде төмен деңгейде болуы. Табысы аз отбасылардан шыққан адамдардың жоғары білім алу мүмкіндігі көбірек. Дегенмен эмиграция саласында әлі де проблемалар бар. Көптеген біліктілігі жоғары мамандар жақсы жұмыс іздеп Польшадан шетелге кеткен, бұл да елдің экономикалық өсу әлеуетін шектеуі мүмкін.

Сауд Арабиясының тәжірибесі

Соңғы жылдары Сауд Арабиясының білім беру жүйесі, әсіресе жаратылыстану ғылымдары, технология, инженерия және математика саласында айтарлықтай жақсарды. Ел экономикалық әртараптандыруды қолдау үшін білікті жұмыс күшін дамытуға баса назар аудара отырып, білім беруге қомақты қаржы бөлді.

Үкімет білімге, әсіресе әйелдердің қолжетімділігін арттыру бойынша түрлі бастамаларды іске асырған. Сауд Арабиясы мамандандырылған бірнеше университет пен ғылыми-зерттеу институтын құрды, соның ішінде король Абдулла атындағы Ғылым және технологиялар университеті (KAUST) және король Абдулазиз атындағы Ғылым және технологиялар қаласы (KACST). Бұл мекемелер елдегі мықты зерттеу мәдениетін дамытуға көмектесті әрі жаңартылатын энергия, нанотехнология және биотехнология сияқты салаларға айтарлықтай үлес қосты.

3.3 Институционалдық шаралар

Талдау кезінде институционалды қолдаудың ерекше тетіктерін қолданатындықтан, Канада, АҚШ және Оңтүстік Корея елдерінің тәжірибесіне баса назар аударылды.

Оңтүстік Корея орта мерзімді экономикалық жоспарлау шеңберінде еңбек нарығы басқармасының тікелей құралдарын пайдаланады.

Канада статистика мен форсайтқа көп көңіл бөле отырып, бизнес пен қоғамды жаңа сын-қатерлерге дайындау арқылы орта мерзімді перспективалар мен трендтерді түсінуге және талдауға баса назар аударады.

АҚШ қолда бар фискалдық және монетарлық құралдарға сүйенеді, ірі және орта бизнеске көбірек бастама ұсына отырып, оның нарықтың "көрінбейтін қолын" пайдалану мүмкіндігі бар.

Канада тәжірибесі

Канада Үкіметінің жұмысындағы ерекшеліктің бірі – жедел және толық еңбек нарығы статистикасының болуы. Өңірлік және жергілікті деңгейлерде жұмысқа орналасу перспективаларын бағалау үшін кәсіптік бағдар беру жүйесіне көп көңіл бөлінеді.

25-65 жастағы жұмыс істейтін адамдар үшін қайта даярлауды қолдау бағдарламалары бар.

Барлық деңгейлерде жұмыс орындарының инклюзивтілігін ынталандыру бағдарламалары, әлеуметтік гранттар мен әлеуметтік инновациялар бағдарламалары жұмыс істейді. Сапалы форсайттар, трендтер мен болжамдар дайындау бизнестің еңбек нарығын жоспарлаған кезде жақсы бағдарлануына көмектеседі.

Оңтүстік Корея тәжірибесі

Оңтүстік Корея тәсілінің ерекшелігі орта және ұзақ мерзімді жұмыспен қамтуды орталық және өңірлік деңгейлерде жоспарлау болып табылады. Жұмыс істейтін әйелдер мен қарт адамдар санын арттыруға бағытталған жұмыспен қамтуды тұрақтандыру бағдарламалары қабылдануда.

Жекелеген бағдарламалар шетелдік жұмыс күшінің легін реттейді. Елдің саяси өміріндегі корей кәсіподақтарының ерекше мәртебесін ескере отырып, жұмысшылардың құқықтары жан-жақты қорғалатын ұзақ мерзімді жалдау жүйесі тиімді жұмыс жасауда. Ірі қалаларда мемлекеттік және жеке (салалық) еңбек биржалары жұмыс істейді.

АҚШ тәжірибесі

Жұмыс орындары құрылатын болса, федералдық деңгейдегі кезінде салықтық кредит бағдарламасы қабылданады, ол қосымша қолдауды қажет ететін экономика салаларында жаңа жұмыс орындарын құруды ынталандырады. Техникалық, инженерлік және IT білімі бар талантты көшіп-қонушыларды тарту бағдарламалары қабылдануда.

Өңірлік деңгейде әрбір мемлекет салықтық және басқа да преференциялар есебінен жаңа өндірістік кәсіпорындарды тарту жөнінде шаралар қабылдайды.

Ірі және орта өндірістік кәсіпорындарды қолдау үшін "АҚШ-та жасалған" бағдарламасы жүзеге асырылуда.

Жалпы халықаралық тәжірибе бізге басқа елдердің қандай институционалдық шараларды сәтті жүзеге асырғанын көруімізге мүмкіндік береді.

Сұранысты ынталандыру үшін:

экономиканың өнеркәсіпке бағдарлануы сапалы жұмыс орындары мен табысты арттыруды қамтамасыз етеді;

жұмыскерлердің табысын арттыруды негізінен экспортқа бағдарланған өндірісі бар жеке компаниялар қамтамасыз етеді;

кәсіпкерлікті қолдау және ШОБ дамыту жаңа жұмыс орындарын құруға ықпал етеді

Ұсынысты ынталандыру үшін:

орта және ұзақ мерзімді жоспарлау еңбек нарығының болжамдылығын қамтамасыз етеді;

бизнесті тарта отырып, экожүйені қалыптастыру негізделген жүйелі шешімдер қабылдау және жедел шараларды іске асыру үшін еңбек нарығындағы сұраныс туралы дәйекті ақпаратқа тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз етеді;

қауіпсіз және салауатты жұмыс ортасы еңбек саласындағы негізгі қағидаттар мен құқықтардың біріне айналуда.

4-бөлім. Еңбек нарығын дамыту пайымы

Еңбек нарығының негізгі міндеті ең маңызды басымдығы жаңа сапалы жұмыс орындарын құру болып табылатын бәсекеге қабілетті, болжамды және бейімделгіш нарық құру болып табылады.

Еңбек нарығын сапалы жұмыспен қамтуға бағдарлау өнеркәсіптік кәсіпорындарды автоматтандыру мен цифрландыру жөніндегі шараларды қолдаумен, шағын және орта бизнесті әділ қолдаумен және білім беру жүйесінің парадигмасын қайта қараумен бірге еңбек өнімділігін арттыруды, азаматтарды әлеуметтік қорғауды, сондай-ақ теңгерімді аумақтық дамуды қамтамасыз етеді.

Бұл ретте "сапалы жұмыс орны" ұғымын былайша сипаттау қажет:

тұрақты жұмыспен қамту, яғни жұмыскер еңбек қызметін 6 айдан және одан көп мерзімде жүзеге асыруға тиіс;

еңбекақы төлеу деңгейі өңірдегі медиандық жалақыға тең немесе одан артық. Экономикада туындаған күйзелістерді сіңіру үшін өңірлердегі медиандық жалақы әр 6 ай сайын қайта қаралуға тиіс;

әлеуметтік қорғау пакетімен қамтамасыз ету – ай сайынғы міндетті зейнетақы жарналарының, Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына және Мемлекеттік медициналық сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдардың болуы, ақылы демалыстың болуы;

қауіпсіз жұмыс ортасы (кәсіпорындағы жұмыс ортасының қауіпсіздігін бағалау үшін осы саладағы жұмыс орындарына қатысты өндірістік жарақаттар мен өлім-жітім санын салыстыру әдістемесі қолданылады).

Бұдан басқа, Қазақстанның еңбек нарығын одан әрі дамыту үшін:

салалар мен макроөңірлер бөлінісінде сапалы жұмыс орындарына сұранысты жүйелі ынталандыруды;

адами капиталды дамытуды, еңбек ресурстары сапасын арттыруды;

еңбек нарығы инфрақұрылымын дамытуды, сондай-ақ оның инклюзивтілігін арттыруды қамтамасыз ету қажет.

5-бөлім. Еңбек нарығын дамытудың негізгі қағидаттары мен тәсілдері

Экономиканың негізгі секторларын индустрияландыру, сондай-ақ еңбек өнімділігін арттыруды және жұмыспен қамтудың жаңа түрлерін құруды қамтамасыз ететін жаңа технологияларды кеңінен енгізу мен ілгерілету сапалы жұмыспен қамтудың өсу драйвері болуға тиіс.

Бұл бағыттар арқылы кәсіпорындар саны ұлғайту, жұмыс істеп тұрған кәсіпорындар бизнесінің көлемі мен ауқымын арттыру, бизнесті көлеңкелі сектордан ресми секторға ауыстыру көзделген.

Экономика тарапынан сұранысты тиімді ынталандыру үшін бірыңғай жүйелі тәсіл қажет, онда мынадай факторлар ескерілуге тиіс:

салаларды дамытудың ағымдағы деңгейі және жаңа өндірістер құру жөніндегі жоспарлар (Бірыңғай индустрияландыру картасы мысалында);

өндірістік қуаттардың технологиялық күрделілік деңгейін арттыру жөніндегі стратегиялық міндеттер;

демографиялық көрсеткіштермен байланыстыра отырып, адами капиталдың даму болжамы;

ТжКБ даму деңгейі;

макроөңірдің салалық және инфрақұрылымдық ерекшелігі;

Жалпы еңбек өнімділігін арттыру және халықтың тұрмыс сапасын жақсарту міндетін шешу үшін экономикада 1,5 млн жаңа сапалы жұмыс орнын құру қажет.

1-тарау. Адами капиталды дамыту

Біліктілік деңгейін арттыру және жұмыс күші дағдыларын үздіксіз дамыту жөніндегі стратегиялық міндетте еңбек нарығына әлі шықпаған жастар да, қазіргі жұмыс күшін де қамтылуға тиіс.

Жұмыс процестерін автоматтандыруға байланысты жаңа дағдыларға деген қажеттілік тұрақты өзін-өзі тәрбиелеу және біліктілікті арттыру үшін, оның ішінде жұмыс берушілердің қолдауымен жағдайлар жасау арқылы өтелетін болады.

Дағдылардың қазақстандық еңбек нарығының болашағы үшін шешуші мәні бар. Қазақстандық жұмысшылар жұмыс орындарына мұқтаж. Бұл ретте олардың саны ғана емес, сапасы мен қолжетімділігі де маңызды.

1.1-параграф. ТжКБ сапасын арттыру жөніндегі шаралар

Сұранысты ынталандыру міндеттеріне сүйене отырып, ТжКБ жаңа экономика үшін кадрларды даярлау мен қайта даярлаудың орталық буыны болуға тиіс. ТжКБ сапасын арттырудың негізгі факторы бизнеспен тығыз үйлестіру және экономиканы дамытудың стратегиялық бағыттарымен байланыстыру болып табылады. Осы мақсатта ТжКБ-ны салалар мен өңірлер бөлінісінде кластерлеу, сондай-ақ оларды басым бағыттары бойынша сенімгерлік басқаруға беру ұсынылады.

Білім беру жүйесінің құрылымын өзгерту міндеті тұр. Егер бүгінгі күні ТжКБ түлектерінің жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының түлектеріне арақатынасы 54-ке 46 болса, ендігі міндет – бұл арақатынасты тиісінше 30-ға 70-ке дейін жеткізу.

ТЖКБ сапасын мынадай іс-шаралар есебінен арттыру көзделген:

кластерге кіретін ТЖКБ ұйымдарында заманауи басқару нысандарын енгізу;

ТЖКБ қабырғасында практикалық дағдыларды меңгеру үшін мектептер мен ТЖКБ бірлескен жұмысы;

ТЖКБ ұйымдарын офтейк-келісімшарттар шеңберінде ірі кәсіпорындарға сенімгерлік басқаруға беру;

білім беру бағдарламаларының тиімділігін арттыру үшін "зәкірлік" ұйымдарды айқындай отырып, ТЖКБ кластерлеу, заманауи басқару нысандарын енгізу;

экономиканың салалық кластерлерінің дамуына сәйкес ТЖКБ ұйымдарын бейіндеу және оқытудың желілік нысанын енгізу;

мектеп оқушыларын ерте кәсіптік диагностикалау және сұранысқа ие мамандықтарға бағдарлау бағдарламасын енгізу;

жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында білім алуды жалғастыру үшін ТЖКБ оқыту нәтижелерін тану.

Экономикалық әлеуеті артып келе жатқан өңірлерге еңбек ресурстарының кеңістіктік ағыны міндетінде ТЖКБ рөлі ерекше. "Ауыл – қала" көші-қонын ескере отырып, ауылдық жерлерде орналасқан ТЖКБ жүйесін өнеркәсіптік өндіріс пен қалалық экономикада қолданылатын дағдылары мен құзыреттері бар адами капиталды дайындауға бейімдеу қажет.

Осы бағытты іске асыру үшін нысаналы өңірлерде, ТЖКБ және жергілікті атқарушы органдардың жұмыс берушілерін үйлестіру және колледж студенттері мен түлектері, олардың біліктілігі туралы деректерді қамтитын бірыңғай ақпараттық жүйе қажет.

Бұған қоса, өзекті дағдыларды оқыту (білім беру бағдарламаларынан бастап практикадан өтуге дейін) және кейінгі мансаптық жол процесін шоғырландыру үшін жүйе әзірлеу қажет. Іс жүзінде ТЖКБ мекемелері студенттердің оқыту нәтижелеріне қол жеткізуін қадағалай алады, кәсіптік қалыптасу және одан кейінгі өсу процесін автоматты түрде басқара алады, жұмыс орнына тікелей қажетті дағдыларды сұрата отырып, белгілі бір кәсіпорынның талаптарына сай білікті кадрларды даярлауды стандарттай алады. Жүйеде колледж студенттері мен түлектері туралы деректер сақталып, кейіннен пайдаланылады.

Оқу аяқталған кезде жүйе студенттің түйіндемесін электрондық еңбек биржасына автоматты түрде тіркеп, жұмысқа орналастыру үшін арналған бос жұмыс орындарының тізімін таңдап, кейін еңбек шарттарын жасасу мерзімдерін қадағалайтын болады.

Жүйені толық көлемде пайдалану болашақта колледж студенттерінің таңдалған даярлау бағытына қарай жұмысқа орналасуы бойынша білім беру ұйымдарының рейтингін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

1.2-параграф. Ұлттық біліктілік жүйесін дамыту жөніндегі шаралар

Әлемдік тәжірибеге сәйкес біліктілік теңгерімсіздігі проблемасының бірден-бір негізгі шешімі еңбек функцияларының үздіксіз технологиялық өзгерістері аясында дағдыларға сұраныстық өзгерістерді уақтылы көрсетіп отыратын тиімді Ұлттық біліктілік жүйесі болып табылады.

Еңбек нарығы мен кадрларды даярлау жүйесі арасындағы өзара байланысты қалыптастыру негізі еңбек нарығын диагностикалаудың негізгі құралы ретінде Ұлттық кәсіптер сыныптауышы үнемі жаңартып отыру арқылы қаланатын болады. Сыныптауыш сонымен қатар жұмыс күшіне қойылатын сапалы талаптардың қалыптасуын қамтамасыз етеді.

Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптарын бизнестің тікелей қатысуымен белгілеу және жұмыс түрлерін айқындаудың күрделілігі жөніндегі базалық құжатқа айналатын жаңа және қолданыстағы кәсіптік стандарттарды әзірлеу жұмысы жалғасады. Еңбек нарығының нақты бағытында талаптар эталоны бола отырып, олар бизнестің мамандарды даярлауға арналған техникалық тапсырмасы сияқты болады. Барлық кәсіптер мен сыныптар бойынша білімнің, дағдылар мен құзыреттердің толық жиынтығын айқындай отырып, кәсіптік стандарттар қолданыстағы заңнаманы үйлестірудің негізі болады.

Бұдан басқа, кәсіптік стандарттар "Дағдылар банкі" анықтамалығын дамыту үшін де негіз болуға тиіс, бұл белгілі бір қызметтер тобы бойынша кәсіптік дағдылардың бірыңғай тізбесін қалыптастыруға мүмкіндік береді, сондай-ақ техникалық және кәсіптік, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің білім беру бағдарламаларын, онлайн курстарды әзірлеу және жаңарту және біліктілік пен дағдылардың жұмыс берушінің, еңбек нарығы мен жаңа экономиканың талаптарына сәйкестігін тану жөніндегі сертификаттауды енгізудің шарты болып табылады. Кодталған және тиісті түрде жүйеленген талап етілетін дағдылар туралы деректер бүкіл халыққа қолжетімді болуы тиіс.

Осыған байланысты бизнес, жұмыскерлер қауымдастығы мен мемлекет адами капиталды дамыту бағыттарын айқындап, болашағы үшін жауапкершілікті бөлісетін болады.

1.3-параграф. Өз жұмыскерлерінің құзыретін арттыру және ішкі ұтқырлығын арттыру үшін кәсіпорындарды ынталандыру жөніндегі шаралар

Бизнесті өз салаларындағы мұқтаждық үшін білікті кәсіпқой кадрларды даярлауға және қайта даярлауға тарту үшін ынталандыруға арналған жағдай жасау мемлекеттік саясаттың маңызды бағыты болып табылады. Білім беру ұйымдарын бизнестің сұраныстарымен үйлестірудегі маңызды проблемаларды ескере отырып, ТЖКБ мекемелерін өз салалары бойынша жетекші орындағы кәсіпорындардың меншігіне немесе сенімгерлік басқаруға беру білікті кадрлармен қамтамасыз етуді арттырып қана қоймай, сондай-ақ салалық білім мен инновациялар ағыны әсерін қамтамасыз етеді.

Жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру мақсатында мынадай шаралар ұсынылатын болады:

салааралық ауысу, кәсіпкерлік қызметке тарту бойынша деңгейлес ұтқырлық;
жаппай жұмыс орындарын құру, агломерациялардан тыс (Астана, Алматы, Шымкент қалалары) экономикалық өсу полюстерін құру үшін тұрғын үй және көлік инфрақұрылымын дамыту көзделген инвестициялық жобалар шеңберінде ішкі ұтқырлықты ынталандыру;

жұмыс күші тапшы өңірлерге кадрлар релокациясын ынталандыру және экономиканың басым секторларында сапалы жаңа жұмыс орындар құру.

Сондай-ақ кәсіпорындарды кадрларды оқыту мен қайта даярлауға инвестиция салуға ынталандыру үшін мемлекеттің ішінара немесе толық субсидиялауы бойынша шаралар көзделетін болады. Болашақта ол жұмыс күшінің сапасын арттырумен қатар кәсіпорындардың оларды ұстап қалуға және одан әрі дамуға қызығушылығын арттыруға ықпал етеді.

Жеке секторды өз қызметкерлерінің құзыретін арттыруға ынталандыру үшін мемлекет тарапынан мынадай шаралар көрсетілетін болады:

кәсіпорындарға гранттар мен субсидиялар беру;

жұмыскерлердің қажетті білім және дағды деңгейін айқындау үшін сертификаттау жүйесін әзірлеу және енгізу;

жұмыскерлерді мемлекеттік гранттар немесе субсидиялар түрінде оқыту үшін білім беру мекемелерін қолдау;

кәсіптік дағдылар мен құзыреттерді арттырудың қажеттілігі туралы ақпараттық науқандар өткізу.

Аталған шаралар кәсіпорындарды өз жұмыскерлерінің оқуы мен дамуына инвестиция салуға ынталандырады, бұл кәсіпорындардың біліктілігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, сондай-ақ тұтастай елдің өнімділігі мен экономикалық өсуін арттыруға әкеледі.

Жастар көбеюде, оларды еңбек қызметіне дайындау қажет, мұнда бағдар дағдылар деңгейін арттыру, кәсіпкерлікке тарту және жұмыс берушілермен әріптесе отырып жұмысқа орналасуға жәрдемдесу негізгі бағдар болады.

Жастар практикасы, аға буыннан тәжірибе алмасу арқылы жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жобалары, алғаш рет жұмыс іздеп жүрген түлектер үшін жұмысқа орналасу мүмкіндігі, креативті индустрияда жас кәсіпкерлерді қолдау жастарды жұмыспен қамтуды қолдау кезіндегі негізгі бағыт болады.

Жұмыс орнында оқыту арқылы жұмысқа орналастыру кезіндегі кедергілерді еңсеруде NEET жастарға атаулы қолдау көрсету жұмыс берушілермен әріптестіктегі маңызды шара болып табылады.

"Өмір бойы оқу" тұжырымдамасында әр азаматтың жеке, білім алуда және кәсіптік дамуына баса мән берілуге тиіс. Мектептен бастап, зейнеткерлікке шыққанға дейін кез

келген адамның өмір жолында үнемі оқу қатар жүруге тиіс. Осыған байланысты кәсіптік бағдарланудың маңыздылығы артып келеді, әсіресе ерте жаста мансап жолын тандауды қолдау артып келеді. Бұл бағытта бүгінде "Мамандықтар бойынша нұсқаулық" цифрлық ақпараттық платформасын енгізу және дамыту жұмыстары жүргізілуде.

Бүгінгі күні жылдам индустриялық және цифрлық трансформация, сондай-ақ цифрлық дағды құндылығы артып келе жатқан уақытта бағдар "мамандық бойынша дипломнан" мамандардың нақты дағдыларын қарай ауысатын болады. Білім дағдыларды дамытудың орталық элементі болып табылады, бірақ білім дағдыларға барабар болмайды. Осыған байланысты классикалық білім беру жүйесімен қатар, онлайн оқытудың рөлі өте маңызды бола түсуде.

Мыналар:

еңбек нарығында нақты сұранысқа ие біліктілікті арттыру немесе дағдыларды игеру ;

кәсіптік білімнің, іскерлік пен дағдылардың жылдам өзгеріп отыруына байланысты жедел қайта оқытуды қамтамасыз ету;

цифрлық сауатсыздықты жою және азаматтардың цифрлық мәдениетін қалыптастыру онлайн оқытудың ауқымды нәтижелеріне айналмақ.

2-тарау. Сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

2.1-параграф. Тау-кен өндіру өнеркәсібінде сапалы жұмыс орындарын құру

Тау-кен өндіру өнеркәсібі экономиканың бірден-бір негізгі драйвері болып табылады. Осы салада жаңа, сапалы жұмыс орындарын құру жұмыс істеп тұрған өндірістерді:

геологиялық ақпараттың сапасын, ашықтығы мен қолжетімділігін арттыру, атап айтқанда бизнес-процестердің ашықтығын қамтамасыз ететін және геологиялық ақпарат алу, өтінімдерді ресімдеу және инвестициялар мониторингі кезінде транзакциялық шығыстарды азайтатын жер қойнауын пайдаланудың ақпараттық жүйесін өнеркәсіптік пайдалануға қосу (бұл өз кезегінде бастапқы құпия және жасырын ақпаратты қоспағанда, кейіннен алғаш цифрланған геологиялық материалдарға қолжетімділік беріп, барлық геологиялық есептерге ашық қолжетімділікті қамтамасыз етеді);

өндіруші және металлургия секторларындағы кәсіпорындарды жаңғырту нәтижесінде босатылатын жұмыскерлерді қолдау жөніндегі барлық тараптар үшін тиімді де оңтайлы шаралар қабылдау арқылы жаңғыртуға және кеңейтуге байланысты болады. Жергілікті атқарушы органдар мен стратегиялық маңызы бар ірі өндіруші және металлургиялық компаниялар салалық және функционалдық орталық мемлекеттік органдардың қолдауымен технологиялық жаңғырту және/немесе кәсіпорындар қызметі

көлемінің азаю нәтижесінде босатылатын жұмыскерлерді қолдау бойынша келісілген саясат әзірлеуге тиіс.

2022 жылы тау-кен өнеркәсібі саласында 113,3 мың сапалы жұмыс орны болды, бұл ретте сарапшылардың бағалауы бойынша 2030 жылға қарай сапалы жұмыс орындарының саны 270 мың бірлікті құрайды.

2.2-параграф. Өңдеу өнеркәсібінде сапалы жұмыс орындарын құру

Өңдеу өнеркәсібі де экономикадағы сапалы жұмыс орындарының негізгі генераторларының бірі болып табылады. Тау-кен өнеркәсібі сияқты сапалы жұмыс орындарының санын арттыру үшін жұмыс істеп тұрған қолданыстағы өндірістерді жаңғырту және кеңейту, сондай-ақ өткізу арналары мен инфрақұрылымды мыналар арқылы тиісті түрде дамыту қажет:

тауар өндірісін дамыту үшін сыртқы және ішкі нарықтарда проактивті сауда саясатын жүргізу. Нарықтардың дамуы мен қолжетімділігі инвестицияларды тартудың негізгі факторы болып табылады. Тау-кен өндіру және өңдеу өнеркәсібіндегі сауда саясатында айтарлықтай айырмашылық бар. Шикізат нарығы әдетте, сатушы нарығы болып табылады және ондағы жетістік көбінесе компанияның минималды бағадағы ең көп өнімді қамтамасыз ету және қоректік заттарды алу бойынша қолжетімділігіне байланысты. Бәсекелестік негізінен, баға базисінде жүреді;

көптеген дамушы елдердің үлгісі бойынша экспорттық әлеуетті де, ішкі нарықтың қажеттіліктерін базалық қамтамасыз етуді де іске асыру үшін өңдеу өнеркәсібі мен сауданы жүйелі жинақтап дамытудың бірыңғай тәсілін іске асыру. Өңдеу өнеркәсібінде бизнес-модельдер мен бәсекелес стратегиялар саны әлдеқайда көп және күрделі. Сондықтан тұтынушылардың әртүрлі топтары үшін әртүрлі өнеркәсіптік тауарлары түрлерін: сұранысы бағамен анықталатын негізгі металдар, химиялық заттар мен тыңайтқыштар түріндегі стандартты өнеркәсіптік жартылай фабрикаттардан бастап, сұранысы брэндінгпен анықталатын түпкілікті тұтыну тауарларына дейін ілгерілету бойынша құзыретті салалық топтар болуға тиіс;

сыртқы сауда саясатының күш-жігері Еуразиялық экономикалық одақ ішінде, ҚХР және Орталық Азия елдерімен арадағы тарифтік емес сауда кедергілерін жоюға жұмсалуға тиіс. Ол сыртқы сауданың нақты қажеттіліктері мен кедергілерді анықтау үшін өңдеу өнеркәсібінің қазіргі экспорттаушыларымен тұрақты диалогты қажет етеді;

өнеркәсіптік кооперациялар жүйесін құру және өңірлік кластерлерді қалыптастыру, тауар өндірістерін дамыту үшін трансшекаралық құн құру тізбегіне кіруін (өңірдің бәсекелес артықшылықтарын ескере отырып) қамтамасыз ететін шекара маңы өңірлерінде өндірістер құру және кеңейту. Қазақстан Орталық және Оңтүстік Азия нарықтарына неғұрлым белсендірек енуге, сондай-ақ осы елдердің өндірушілеріне Еуразиялық экономикалық одақ нарықтарына арналған өндіріс құру жағдайларын ұсынуға тиіс;

технологияларға қол жеткізу және Қазақстан үшін жаңа, жоғары технологиялық өнім түрлерін оқшаулау үшін азаматтық офсет тетігі арқылы трансфертті ынталандыру және технологияларды оқшаулау. Реттелетін сатып алу туралы заңнамада негізгі келісімшартпен қатар жоғары технологиялық және қымбат импорт өнімдерін жеткізуге арналған офсеттік келісімдер жасасу мүмкіндігі көзделуге тиіс. Ішкі өндірісті дамытудың маңызды шарты ішкі нарықты экономикалық контрабандадан және техникалық реттеу мен ұлттық стандарттарды пайдалану арқылы сапасыз тауарларды жеткізуден қорғау болып табылады. Бұл бизнесін осылар арқылы құрып отырған күшті мүдделі топтардың тарапынан болатын астыртын әрекеттер мен қауіптерді жеңуді талап етеді;

энергетикалық, су, көлік-логистикалық, инженерлік және цифрлық инфрақұрылымның озық ұсынысы арқылы кеңістіктік және өнеркәсіптік дамуды ынталандыру. Шығасыларды азайту және инвестицияланған ресурстардың кірістілігін ұлғайту арқылы өңдеу өнеркәсібінің тартымдылығын арттыру қажет. Бұған мамандандырылған өндіріс факторларын құру, кеңейту және қамтамасыз ету үшін өнеркәсіптік және кеңістіктік дамуды біріктіруге бағытталған жүйелік жұмыс арқылы ғана қол жеткізуге болады. Барлық күш-жігер жоғары сапалы өнеркәсіптік және цифрлық инфрақұрылымды, адами капиталды, құзыреттілік орталықтарын, тестілеу және сертификаттау инфрақұрылымын дамытуға жұмылдырылуға тиіс. Арнайы өндіріс факторлары бар кеңістік "өсу нүктелерін" құру инвесторларды тартуға және саланың өсуін ынталандыруға көмектеседі;

өңдеу өнеркәсібінің тиімділігін арттыру, мұнда ішкі және сыртқы нарықтарда тиімді бәсекелесе алатын кәсіпорындарды айқындау және қолдау маңызды болады. Мұндай қолдау қорды қаржыландырудың қолжетімділігі, даму институттары арқылы ұзақ мерзімді кредиттеу, технологиялық жаңғыртуға өнеркәсіптік гранттар беру, теріс тиімді мөлшерлеме бойынша өнеркәсіптік ипотека беру, реттеуді жеңілдету және кәсіпорындардың бәсекелік позицияларын нығайтуға ықпал ететін басқа да ынталандырулар жөніндегі кедергілердің төмендеуінен көрініс табуы мүмкін.

Сонымен қатар қолдау фаворитизмсіз немесе кемсітусіз ашық және әділ негізде көрсетілуі қажет. Осы тиімді кәсіпорындарды бизнес-қоғамдастықпен тығыз ынтымақтастықта айқындап, оларға қажетті қолдау көрсету маңызды.

Технологияларды табысты трансферттеу және өнеркәсіптік өндірістегі кәсіпкерлік таланттарды тарту жөніндегі көші-қон саясаты шетелдік білікті адами ресурстарды тарту бойынша транзакциялық шығасыларды азайтуды қамтамасыз етеді. Отандық кадрларды озыңқы даярлау және ұлттық (халықаралық/өңірлік) құзыреттер орталықтарын құру үшін әлемдік жетекші компаниялармен ынтымақтастықта тапшы кәсіптер бойынша шетелдік мамандар тартылатын болады. Шақырылатын мамандар

үшін: еңбек қызметі бойынша ыңғайлы режим, барлық рұқсат беру рәсімдерін алуды оңайлату, тұруға ықтиярхат бере отырып, талап етілетін кәсіптер үшін виза беру көзделген.

2022 жылы өңдеу өнеркәсібінде 247,9 мың сапалы жұмыс орны болды (Қазақстандағы сапалы жұмыс орындарының жалпы санының 12,2 %-ы, ең жоғары көрсеткіш), сарапшылардың бағалауы бойынша 2030 жылға қарай сапалы жұмыс орындарының нысаналы саны 524 мың бірлікке жететін болады.

2.3-параграф. Құрылыста және көлік саласында сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

Құрылыс саласындағы еңбек нарығын дамыту саясаты негізінен олардың сапасы мен қолжетімділігін қамтамасыз ету шартымен, жеке секторда жаңа сапалы жұмыс орындарын құруды ынталандыруға бағытталған.

Құрылыс саласындағы шаралар саладағы экономикалық белсенділіктің экономиканың басқа секторларындағы, ең алдымен, өнеркәсіптегі және оның инфрақұрылымындағы экономикалық белсенділікке тікелей байланысты болуына негізделген. Құрылыста сапалы жұмыспен қамтуды ынталандыру жөніндегі шаралар өнеркәсіптік немесе инфрақұрылымдық саясаттағы келісілген өзгерістермен шоғырландырылуға тиіс екенін ескеру қажет.

Біліктілік талаптары бөлігінде (медианалық жалақы, еңбек қауіпсіздігі және басқалар, тұрақты жұмыскерлер саны) құрылыс жұмыстарында мемлекеттік сатып алу рәсімдерін қайта қарау және тұрғын үй құрылысы нарығында бәсекелестікті ынталандыру мақсатында көппәтерлі тұрғын үй салуға жер учаскелерін беру тәсілдерін өзгерту негізгі шаралар болады. Жергілікті атқарушы органдар осындай жер учаскелерін беруге конкурстар өткізген кезде құн орнына құрылыс салушының әкімдіктерге жер учаскелері үшін төлем ретінде беретін тұрғын үй алаңының көлемі негізгі өлшемшарт ретінде айқындалатын болады. Осылайша алынған тұрғын үйді әкімдіктер мемлекеттен тұрғын үй алуға кезекте тұрған халықтың ғана мұқтажын қанағаттандыру үшін ғана пайдаланатын болады.

2022 жылы құрылыс саласында 136,9 мың сапалы жұмыс орны болған, сарапшылардың бағалауы бойынша сұранысты ынталандыру жөніндегі шараларды іске асыру қорытындысы бойынша сапалы жұмыс орындарының нысаналы саны 2030 жылға қарай 191 мың бірлікті құрайды.

Өндірушілер мен тұтынушылар арасындағы байланысты қамтамасыз етіп, сондай-ақ сауданы, өнеркәсіпті және ауыл шаруашылығын дамытуға жәрдемдесетіндіктен, көлік саласының экономикадағы маңызы зор. Бұған қоса, көлік саласы көптеген жұмыс орындарын ашып, тасымалдаудың тиімділігі мен қауіпсіздігін арттыратын инновациялар мен технологияларға инвестиция салады.

Көлік саласында сапалы жұмыс орындарын құру мақсатында барлық кіші салалардың (автокөлік, теміржол және авиакөлік) инвестициялық тартымдылығын арттыру, сондай-ақ еңбек өнімділігін арттыру мақсатында саланы одан әрі цифрландыруды ынталандыру жөніндегі шаралар кешені қажет.

2022 жылдың қорытындысы бойынша көлік саласында 179,1 мың сапалы жұмыс орнын құрайды, сарапшылардың бағалауы бойынша бұл көрсеткіш 2030 жылға қарай 298 мың жұмыс орнын құрамақ.

2.4-параграф. Ауыл шаруашылығында, сауда мен көрсетілетін қызметтердегі сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

Халықтың басым бөлігі үшін азық-түліктің, шикізаттың, табыс пен жұмыспен қамтудың көзі болып табылатындықтан, ауыл шаруашылығы саласының Қазақстан экономикасы үшін маңызы зор. Ауыл шаруашылығы сондай-ақ тамақ, жеңіл, химия және машина жасау сияқты басқа да салалардың дамуына әсер етеді.

Ауыл шаруашылығындағы сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру үшін басым бағыттарды (фермалар құру, зәкірлік кооперация, сервистік бизнесті қаржыландыру) мемлекеттік қолдау жөніндегі қарсы міндеттемелер тетігін пайдалана отырып, ауыл шаруашылығын, кәсіпорындарды кластерлеуді, аграрлық ғылым саласында қолданбалы технологиялар әзірлеп, жаппай таратуды, кадрларды оқыту үшін ТжКБ базасында агроқұзырезеттілік орталықтарының желісін құруды қоса алғанда, жұмыспен қамту саласы ретінде ауыл шаруашылығының еңбек өнімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған кешенді шаралар жүргізу қажет.

Сондай-ақ ауыл шаруашылығын технологияландыруға бағдарлау қажет. Атап айтқанда, жаңа технологияларды, жаңа сорттар мен тұқымдарды енгізуді ынталандыруда жер өнімділігін (өнімділік) және жануарлар мен құс өнімділігін (сауымдар, салмақ өсімдері, қырку, жұмыртқа өндіру және т.б.) арттыру жөніндегі мемлекеттік ынталандыру шараларын қабылдау қажет.

Ол үшін ауыл шаруашылығын мемлекеттік қолдау жүйесін, бірінші кезекте субсидиялау жүйесін реформалау қажет.

Өндіріс факторларын субсидиялаудан (техника, тұқымдар, тыңайтқыштар, пестицидтер, мал басы және т.б.) түпкілікті өнімді тікелей субсидиялауға көшу жеткізу тізбегіне қатысушыларды сапалы ауыл шаруашылығы өнімдерін көбірек алуға ынталандырады.

Ауыл шаруашылығындағы сапалы жұмыс орындарының үлесі 51,7 мыңды құрайды. Сарапшылардың бағалауы бойынша аталған көрсеткіш 2030 жылға қарай 95,5 мың бірлікті құрайды.

Қазақстандағы қызмет көрсету секторы ел экономикасына ауқымды үлес қосып, еліміздің 52,5 %-ын ЖІӨ (2022 жыл) құрайды. Сектор сауда, телекоммуникация, қаржы, жылжымайтын мүлік және мемлекеттік басқару сияқты көптеген қызмет түрлерін

қамтиды. Капиталды неғұрлым қажет ететін салаларға қарағанда қызмет көрсету секторын дамытудың айырмашылығы ол еңбек ресурстарын, оның ішінде экономиканың басқа секторларынан босатылатын ресурстарды тартуға байланысты болады.

Қызмет көрсету секторында еңбек нарығын дамыту үшін бәсекеге қабілетті даму әлеуетінің болуын және саланың құрылымын ескере отырып, жеке инвестицияларды көлік-логистикалық инфрақұрылым салуға (көтерме-тарату және логистикалық орталықтар, қоймалар, фулфилмент орталықтар, ауыл шаруашылығы өнімдеріне арналған қоймалар) ынталандыру, сондай-ақ сертификаттау жүйесін дамыту қажет.

Білім экономикасына байланысты көрсетілетін қызметтер секторы (креативті экономика, ғылыми және техникалық қызмет) үшін инфрақұрылыммен қамтамасыз ету және бәсекелестікті шектеу түріндегі институционалдық кедергілерді жою өте маңызды.

Электрондық саудамен қатар, сауданы дамыту үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында мемлекеттік саясат шаралары мынадай бірқатар:

жергілікті атқарушы органдар үшін халықты, ең алдымен қала тұрғындарын заманауи форматтағы сауда алаңдарымен қамтамасыз етудің индикативтік нормаларын енгізу арқылы заманауи сауда форматтарын дамыту және заманауи сауда алаңдарының тапшылығын қысқарту;

көтерме-тарату және логистикалық орталықтарды, қоймаларды, тарату орталықтарын (фулфилмент орталықтарын), ауыл шаруашылығы өнімдері қоймаларын және т.б. қоса алғанда, сауда-логистикалық инфрақұрылымды дамыту;

кедендік ресімдеу мерзімдерін неғұрлым қысқарту және оның өткізу қабілетін арттыру үшін инфрақұрылымдағы кедергілерді жою арқылы сыртқы сауда операцияларының көлемін ұлғайтуды ынталандыру;

сертификаттарды алу мерзімдерін қысқарту және қазақстандық өнім үшін сыртқы нарықтардың қолжетімділігін арттыру үшін өнімді сертификаттау жүйесін дамыту сияқты негізгі міндеттерді шешуге шоғырландырылатын болады.

Сауда секторында 2022 жылы 183,7 мың сапалы жұмыс орны болды, бұл осы саладағы жұмыспен қамтылғандардың жалпы санының 13,7 %-ын құрайды (ең төмен көрсеткіштердің бірі). Сарапшылардың бағалауы бойынша бұл нысаналы көрсеткіш 2030 жылға қарай 493,2 мың жұмыс орнын құрайтын болады.

2.5-параграф. Макроөңірлерді ескере отырып, сапалы жұмыс орындарына сұранысты ынталандыру

Сұранысты жүйелі ынталандыру макроөңірлерді теңгерімді дамытуға бағытталуы тиіс. Ол үшін өндіруші өнеркәсіптен және өнімділігі төмен ауыл шаруашылығы секторларынан өңдеу өнеркәсібіне және экономиканың өнімділігі жоғары сервистік секторларына инвестициялық және еңбек ресурстарының ағынын қамтамасыз ете

отырып, экономикаларды әртараптандыру саясатын жүргізу қажет, бұл ел халқының жан басына шаққандағы орташа табысын арттырады.

Сапалы жұмыс орындарынан кейін еңбек көші-қоны үшін жағдай жасау өңірлер мен салалар бөлінісінде еңбек ресурстары ағынын тиімді бөлуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар жұмыс орындарының саны мен сапасын арттыру дұрыс көшу үшін шешуші болып табылатын өңірлік және салалық мамандауды өзгертуге бағытталған қайта даярлау мен оқытуды, сондай-ақ бизнес субъектілеріне мемлекеттік қолдау көрсету кезінде сапалы жұмыс орындарын кеңейту және құру жөніндегі өлшемшарт енгізу талап етіледі.

Оңтүстік макроөңірдегі сұранысты жүйелі ынталандыру – бұл бастапқы индустрияландыру және кадрлардың ұтқырлығы

Оңтүстік макроөңірдегі 2030 жылға дейінгі жұмыс күшінің болжамында негізінен жастар есебінен қамтамасыз етілетін, жыл сайынғы 200 мың адамға дейінгі өсім белгіленген. Бұл ретте макроөңірде 2030 жылға қарай жұмыс күшінің жоғары шоғырланғаны байқалып отыр (Қазақстандағы барлық жұмыс күшінің 35 %-ынан астамы).

Макроөңірдегі жалдамалы жұмыскерлердің медианалық жалақысы Қазақстан бойынша ең төмен (178,5 мың теңге). Жұмыспен қамту құрылымының ерекшелігі халықтың ауыл шаруашылығында жұмыспен қамтылуының жоғары болуымен (ауыл шаруашылығы жұмыскерлерінің 50 %-ы елдің оңтүстігінде жұмыс істейді) және өнеркәсіп секторындағы жұмыскерлер санының төмен үлесімен (15 % – макроөңірлердегі ең төмен көрсеткіш) сипатталады.

Ауыл шаруашылығында жұмыспен қамту үлесі жоғары елдің оңтүстік өңірлеріндегі табысты арттыру жөніндегі міндеттерді шешу осы өңірлердің экономика құрылымын өзгертуді талап етеді. Ол үшін жұмыс істеп тұрған арнайы экономикалық және индустриялық аймақтардың әлеуетін барынша пайдалана отырып, осы өңірлерде бастапқы индустрияландыру үшін тартымды жағдай жасау керек.

Оңтүстік өңірлерде "индустрияландыру нүктелерін" өндірістерді оқшаулау және жеңіл және тамақ өнеркәсібінде, сондай-ақ құрылыс материалдары саласында салалық кластерлерді одан әрі дамыту сияқты шараларды іске асыру арқылы қалыптастыру ұсынылады. Өңдеу өнеркәсібін дамыту инфрақұрылым құруды, сондай-ақ оңтүстіктегі бастапқы индустрияландыру жобалары үшін (негізінен жеңіл өнеркәсіп) кадрларды даярлау мен қайта даярлауды талап етеді.

Басқа макроөңірлердің демографиялық ерекшеліктерін негізге ала отырып, кадрлар нысаналы даярлауды және олардың орталық және Шығыс Қазақстанға ауысуын қамтамасыз ету қажет. Еңбек нарығындағы қолданыстағы трендтер сондай-ақ Қазақстанның жұмыс күші мол аймақтарынан сапасы жоғары еңбек көші-қонын қамтамасыз етуді талап етеді.

Бастапқы индустрияландыру шеңберінде кадрларды сапалы даярлау үшін ТжКБ жүйесін қайта ұйымдастыру, бейінді колледждердің үлесін ұлғайту және салалық кәсіпорындармен өзара іс-қимыл деңгейін арттыру қажет.

Орталық-Шығыс макроөңіріндегі сұранысты жүйелі ынталандыру – экономиканы қайта индустрияландыру

Орталық-Шығыс макроөңірдегі жұмыс күшінің 2030 жылға дейінгі болжамы 7 жыл ішінде өңірдегі жұмыс күші жалпы санының 10 %-ға төмендегенін, сондай-ақ жұмыс күші құрылымындағы жастар үлесінің артқанын, жыл сайын еңбек нарығына 30 мыңнан астам адамның шығатынын көрсетіп отыр.

Макроөңірдегі жалдамалы жұмыскерлердің медианалық жалақысы 203,2 мың теңгені құрайды. Жұмыспен қамту құрылымының ерекшелігі халықтың өнеркәсіптегі жұмыспен жоғары қамтылуымен сипатталады.

Орталық-Шығыс макроөңірінде жаңа жұмыс орындарын құрудың және халық табысын арттырудың басым бағыты өңір экономикасын қайта индустрияландыру болуға тиіс, яғни алдымен өнеркәсіпті қалпына келтіру, содан кейін дамыту процесін жүргізу қажет.

Бұл міндетті іске асыру үшін өнеркәсіптік инфрақұрылымды дамыту және жаңғырту, сондай-ақ технологияларды әзірлеу, жұмыс істеп тұрған өндірістердің күрделілігін арттыру, ірі технологиялық компанияларды тарту үшін заманауи зерттеу орталықтарын құру жөніндегі шаралар қажет.

Макроөңірдің экономикалық және демографиялық ерекшеліктерін негізге ала отырып, өндіруші өнеркәсіптен өңдеу өнеркәсібіне салааралық ағынын, сондай-ақ басқа өңірлерден ТжКБ базасында тиісті нысаналы даярланып, қайта даярлаған білікті кадрлар ағынын қамтамасыз ету қажет.

Солтүстік макроөңірдегі сұранысты жүйелі ынталандыру – агробизнесі кластерлеу

Солтүстік макроөңір негізінен жұмыс күші дамуының теріс болжамымен сипатталады – 7 жыл ішінде өңірдегі жұмыс күші жалпы санының төмендеуі 12 %-ға жеткен, сондай-ақ еңбек нарығына жыл сайын қосылатындар 30 мыңнан аз (ел бойынша ең төменгі көрсеткіш). Мегаполистер мен шекаралас өңірлер тарапынан болатын жоғары көші-қон қысымы да қосымша фактор болып табылады.

Макроөңірдегі жалдамалы жұмыскерлердің медианалық жалақысы Қазақстан бойынша оңтүстіктен кейін екінші, ең төменгі жалақы болып табылады (186,7 мың теңге). Жұмыспен қамту құрылымының ерекшелігі халықтың ауыл шаруашылығындағы жұмыспен қамтылумен жоғары (ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің 25 %) және өнеркәсіп секторындағы қызметкерлердің үлесінің (18 %) төмен болуымен сипатталады.

Ауыл шаруашылығы кәсіпорындарын астық өндіруге маманданғанын ескерсек, кластерлеу есебінен елдің солтүстік өңірлерінде сапалы жұмыс орындарының үлесін ұлғайтуға болады. Ол үшін:

шығыс материалдарын қоса алғанда, ауыл шаруашылығы өнімдерін өндіру мен қайта өңдеу барлық циклді қамту үшін өндірістік және қайта өңдеу компанияларының кластерлерін дамыту;

жаңа технологияларды енгізу арқылы еңбек өнімділігін арттыру;

ауыл шаруашылығы өнімдерін дайындау, сақтау және бір кластерде өткізу тізбегінің бірыңғай жүйесіне арналған инфрақұрылым құру шараларын кешенді іске асыру қажет.

Кадрларды даярлау жүйесін индустрияландыру саласындағы өңірлік жобалармен байланыстыру есебінен кадрлардың кетуін азайту, сондай-ақ кадрларды ауыл шаруашылығын автоматтандыруға және цифрландыруға баса назар аудара отырып даярлау да негізгі міндет болмақ.

Батыс макроөңіріндегі сұранысты жүйелі ынталандыру – жер қойнауын пайдаланушылардың елішілік құндылық бағдарламаларын дамытуы

Батыс макроөңірінде 2030 жылға дейінгі жұмыс күшінің болжамы негізінен оң үрдістермен – өңірдегі жұмыс күшінің жалпы санының өсуімен еңбек нарығына шығатын жастар санының 1,5 есеге (40 мың адамға дейін) көбеюімен сипатталады.

Жұмыспен қамту құрылымының ерекшелігі халықтың өнеркәсіпте жоғары жұмыспен жоғары қамтылуымен және ауыл шаруашылығы саласында жұмыспен өте төмен (6 %) қамтылуымен сипатталады. Батыс макроөңірінің 90 %-дан астамын ЖӨӨ өндіруші өнеркәсіп – саны жағынан шектеулі құрылып жатқан жұмыс орындарында өнімділігі жоғары сектор қамтамасыз етеді. Макроөңірдегі жалдамалы жұмыскерлердің медианалық жалақысы 227,7 мың теңгені құрайды.

Батыс макроөңірде сапалы жұмыс орындарын құрудың және халық табысын арттырудың басым бағыты өңір экономикасын индустрияландыру – бизнесті ашу мен дамытуды қолдау мақсатында жер қойнауын пайдаланушылармен ұзақ мерзімді әріптестікпен консорциум құру жөніндегі жобаларды іске қосу болуға тиіс.

Жаңа өнеркәсіптік өндірістерді құруды жаңа өндірістерді құруға және оқшаулауға арналған офтейк-келісімшарттар тетігін қолдана отырып және технологиялар трансферті мен инвестициялар тартуға арналған офтейк-келісімшарттар тетігін қолдана отырып жүзеге асыру қажет.

Батыс макроөңірінде индустрияландыру бағдарламаларын тиімді кадрлық қамтамасыз ету үшін мектепке дейінгі және орта білім беру мен ТжКБ сапасын арттыру үшін үздік кадрларды тарту бағдарламасы қажет.

3-тарау. Сұраныс пен ұсынысты ұштастыру үшін экономика мен адами капиталды дамыту жүйесінің тиімді байланысына жағдай жасау

Орталық және жергілікті атқарушы органдардың негізгі міндеттерінің бірі жаңа жұмыс орындарын құру болып табылады.

Бүгінгі күні жұмыс орындары негізінен Мемлекеттік жоспарлау жүйесінің құжаттары, инвестициялық жобалар, шағын және орта кәсіпкерлікті дамытуды ынталандыру жөніндегі бағдарламалар шеңберінде іске асырылатын жобаларда құрылады.

Осыған байланысты жұмыс орындарын құру бойынша жоспарлы көрсеткіштер өңірлік жұмыспен қамту карталарында көзделетін болады.

Жұмыс орындарын құру, сондай-ақ халықты жұмысқа орналастыру мониторингі Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің ақпараттық жүйесі арқылы ("Еңбек нарығы" автоматтандырылған ақпараттық жүйесі, "Жұмыс орындарын құрудың интеграциялық картасы" ақпараттық жүйесі, Электрондық еңбек биржасы) жүзеге асырылатын болады.

3.1-параграф. Еңбек мобильділігі орталықтары жұмысының форматын өзгерту және еңбек нарығының цифрлық экожүйесін одан әрі жетілдіру

Еңбек нарығы мен жұмыспен қамтудың көрсетілетін қызметтерін дамытудың заманауи үрдістеріне сәйкес келетін бірыңғай бағдарламалар мен әдістемелер бойынша үздіксіз кәсіби дамуды қамтитын Еңбек мобильділігі орталықтарының қызметкерлерін оқытудың кешенді жүйелері құрылатын болады. Сондай-ақ қызметкерлердің алған білімдерін бағалау, аттестаттау нәтижелері негізінде біліктілік санаттарын беру, еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру жүргізіледі.

Еңбек мобильділігі орталығының міндеті жұмыссыздармен жұмыс істеуде жеке тәсілді қамтамасыз ету және олар үшін көрсетілетін қызметтердің дұрыс және жеткілікті жиынтығын әзірлеу болады, яғни жұмыссыздармен кейс-менеджмент қағидаттарында жұмыс істеуге көшу қамтамасыз етіледі.

Еңбек мобильділігі орталықтары жұмысындағы жаңа тәсілдер азаматтар мен жұмыс берушілердің қажеттіліктері мен мүдделері негізінде жүзеге асырылатын болады. Сондай-ақ барлық мемлекеттік қолдау құралдарын толық цифрландыру және жұмыспен қамтудың цифрлық қызметтерін енгізу жүргізіледі.

"Цифрлық жұмыспен қамту қызметі" жобасын іске асыру шеңберінде еңбек мобильділігі орталықтары офисіне барып, офлайн форматта қызметтер көрсету үлесін азайту және ізденушілер мен жұмыс берушілердің жұмыспен қамту органдарымен өзара іс-қимылын цифрлық арналар жағына ауыстыруға басымдық беру жөніндегі жұмыс жалғасатын болады.

Жұмыспен қамту органдарының цифрлық трансформациясы қызметтерді цифрлық форматта көрсетуге толықтай көшуін көздейтін болады. Қашықтан мансаптық кеңес беру тетіктері, жұмыс берушілермен бейне-түйіндеме және бейне-әңгімелесу арқылы байланысу құралдары әзірленеді, сондай-ақ жұмыс іздеу кезінде бос орындар мен түйіндемелерді салыстыруда жасанды интеллект пайдаланылатын болады.

Цифрлық жұмыспен қамту органдарының жұмыс стратегиясы көрсетілетін қызметтерге барлық мүдделі тараптардың тең қолжетімділігін қамтамасыз етуге бағдарланатын болады.

Жұмыспен қамту саласындағы қызметтерді цифрландыру көрсетілетін қызметтердің сапасы мен ашықтығын, азаматтар мен жұмыс берушілер үшін мемлекеттік қолдау шараларын алудың жылдамдығы мен ыңғайлылығын арттыруға, бюрократиялық кедергілерді төмендетуге ықпал ететін болады.

Электрондық еңбек биржасы порталын одан әрі дамыту шеңберінде жасанды интеллект негізінде:

- мансап жолының дизайнері және кәсіптік бағдаршы;
- өңірлік және халықаралық еңбек көші-қоны ықтималдығы;
- онлайн оқытудың қолжетімділігін кеңейту және жаппай қамтамасыз ету;
- дағдыларды тәуелсіз бағалау және сертификаттау;
- электрондық еңбек шарттарын жасасу;

"Платформалық жұмыспен қамту" электрондық сервисін қамтитын дағдыларға сәйкес бос орындарды жеке іріктеу бойынша сервистер әзірленетін болады.

Бұл азаматтардың жай ғана жұмыс іздеп қоймай, белсенді жұмысқа орналасуға бет бұруына мүмкіндік береді, сондай-ақ дағдыларды дамыту, еңбек мобильділігі, еңбек қатынастарын оңай ресімдеу арқылы табысын арттыруға жағдай жасайды.

3.2-параграф. Платформалық жұмыспен қамтуды формальдандыру

2023 жылы платформалық жұмыспен қамтуды формальдандыру жөніндегі пилоттық жоба іске асырылды, онда табыстың 1 %-ы мөлшерінде бірыңғай ай сайынғы салық төлемі көзделеді. 2023 жылғы 1 шілдеден бастап Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі қолданысқа енгізілді, онда платформалық жұмыспен қамтуды реттеу жөніндегі нормалар бекітілді, атап айтқанда, тиісті бап, ұғымдық аппарат енгізіліп, платформалық жұмыспен қамту тараптарының өзара іс-қимыл тәртібі, олардың құқықтары мен міндеттері айқындалды.

Платформалық жұмыспен қамтуды түпкілікті формальдандыру үшін интернет-платформалар арқылы, оның ішінде "Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы" (Салық кодексі) Қазақстан Республикасының Кодексіне, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне және "Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер енгізу арқылы жұмыс істейтін адамдар үшін жаңа салықтық режим енгізу қажет.

3.3-параграф. Еңбек нарығының инклюзивтілігін арттыру

Зейнет жасына толуға аз қалған (егде жастағы) адамдарға мүмкіндік жасау.

Зейнеткерлік жас шегі ұлғайған сайын зейнет жасына толуға аз қалған адамдардың экономикалық белсенділік деңгейін арттыру мақсатында оларды жұмыспен қамтуды қолдау қажеттігі де арта түседі.

Осы бағытты іске асыру үшін аға буын өкілдері үшін мүмкіндіктерді қамтамасыз етудің мынадай үш негізгі тетігін дамыту ұсынылады:

жалақыны субсидиялау арқылы жұмыс берушілерді зейнет жасына толуға аз қалған адамдарды жалдауға үшін ынталандыру, бұл аға буын өкілдеріне ресми зейнеткерлікке шыққанға дейін жұмыс істеуге және сол арқылы қартайған шақтағы лайықты өмірін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді;

дағдыларды игеру арқылы біліктілікті үздіксіз арттыру үшін егде жастағы жұмыс күшін "өмір бойы оқу" мәдениетіне тарту. Оқыту барысында алған дағдылардың кең қолжетімділігі мен өзектілігі тегін мемлекеттік платформада онлайн-оқуды қамтамасыз етеді. Кәсіптік тәжірибе мен жаңа дағдыларды игерудің үйлесімі егде жастағы адамдарға жас адамдардан қалыспай, еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін сақтауға мүмкіндік береді.

Мүгедектігі бар адамдар үшін мүмкіндік жасау

Мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа орналастыру үшін мүмкіндік жасау және оларды экономикалық белсенділікке қосу инклюзия саясатының маңызды бағыты болып табылады. Ерекше қажеттіліктері бар еңбекке қабілетті азаматтар шетте қалмауға тиіс, керісінше оларды барлығымен тең дәрежеде нәтижелі жұмыспен қамтуға қосу қажет. Ол үшін еңбек қызметін әлеуметтік қорғау және цифрландыру құралдары белсенді пайдаланылатын болады.

Мүгедектігі бар адамдарды жұмыспен қамтуға жәрдемдесу мақсатында мынадай құралдар қолданылатын болады:

жалақыны субсидиялау арқылы мүмкіндігі шектеулі адамдарды жалдауды ынталандыру, сондай-ақ жұмыс орындарына бейімделу және оқыту шығыстарын өтеу;

мүгедектігі бар адамдар үшін жұмыс орындарын квоталау, сондай-ақ жұмыс орындарын сақтамай жаңа жұмысшыларды жалдау үшін квоталарды пайдалануды ынталандыру;

медициналық қорытындыға ресми түрде баға берумен шектелмей, мүгедектігі бар адамның еңбекке қабілеттілік дәрежесіне, ұмтылыстары мен әлеуметтік сипаттамаларына қарай жұмысқа орналастыруды қолдау және ынталандыру жүйесін дамыту.

Сондай-ақ кешенді нысаналы қолдау кәсіпкерлікті бағдарламаларын дамыту есебінен мүмкіндіктері шектеулі адамдар арасында кәсіпкерлікті ынталандыру қажет.

6-бөлім. Нысаналы индикаторлар мен күтілетін нәтижелер

Мақсаттарға қол жеткізу осы Тұжырымдамаға 1-кестеде көрсетілген нысаналы индикаторлармен өлшенетін болады.

1.4	Ыстық сумен және ауаны баптаумен жабдықтау	мың адам	64	70	76	82	89	95	ЭМ
1.5	Сумен жабдықтау, қалдықтарды жинау, өңдеу және жою, ластануды жою бойынша қызмет	мың адам	16	19	20	21	22	24	СРИМ, ЭТРМ
1.6	Құрылыс	мың адам	152	159	166	174	182	191	ӨҚМ
1.7	Көтерме және бөлшек сауда, автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	мың адам	211	226	240	255	270	285	СИМ
1.8	Көлік және қоймалау	мың адам	211	228	244	261	280	298	КМ, СИМ
1.9	Тұру және тамақтану бойынша қызметтерді ұсыну	мың адам	22	24	25	26	28	30	СИМ
1.10	Ақпарат және байланыс	мың адам	79	90	101	112	124	136	ЦДИАӨМ, МАМ
1.11	Қаржылық және сақтандыру қызметі	мың адам	57	58	58	59	59	60	Қаржымыні
	Жылжым айтын								

1.20	Платформалық жұмыспен қамту	мың адам		205	253	302	350	398	Еңбекмині, Қаржымині, ЦДИАӨМ
2	Өңірлер бөлінісінде сапалы жұмыс орындарының санын ұлғайту	мың адам	2 452	2 847	3 085	3 324	3 562	3 801	Қазақстан Республикасының Үкіметі
2.1	Абай облысы	мың адам	60	69	71	74	76	80	облыс әкімдігі Абай
2.2	Ақмола облысы	мың адам	99	116	126	136	148	158	Ақмола облысының әкімдігі
2.3	Ақтөбе облысы	мың адам	127	148	161	174	187	200	Ақтөбе облысының әкімдігі
2.4	Алматы облысы	мың адам	98	113	125	136	148	160	Алматы облысының әкімдігі
2.5	Атырау облысы	мың адам	111	129	141	153	164	175	Атырау облысының әкімдігі
2.6	Батыс Қазақстан облысы	мың адам	89	103	113	122	131	141	Батыс Қазақстан облысының әкімдігі
2.7	Жамбыл облысы	мың адам	100	115	124	134	143	152	Жамбыл облысының әкімдігі
2.8	Жетісу облысы	мың адам	73	83	88	95	101	107	облыс әкімдігі Жетісу
2.9		мың адам	150	169	180	189	199	209	Қарағанды

	Қарағанды облысы								облысының әкімдігі
2.10	Қостанай облысы	мың адам	108	123	130	136	144	151	Қостанай облысының әкімдігі
2.11	Қызылорда облысы	мың адам	79	93	100	108	115	123	Қызылорда облысының әкімдігі
2.12	Маңғыстау облысы	мың адам	98	116	130	142	154	166	Маңғыстау облысының әкімдігі
2.13	Павлодар облысы	мың адам	99	111	116	121	125	131	Павлодар облысының әкімдігі
2.14	Солтүстік Қазақстан облысы	мың адам	67	75	78	81	85	88	Солтүстік Қазақстан облысының әкімдігі
2.15	Түркістан облысы	мың адам	147	174	191	207	224	241	Түркістан облысының әкімдігі
2.16	Ұлытау Облысы	мың адам	30	33	35	37	39	40	Ұлытау облысының әкімдігі
2.17	Шығыс Қазақстан облысы	мың адам	96	108	112	118	122	127	Шығыс Қазақстан облысының әкімдігі
2.18	Астана қаласы	мың адам	252	296	326	354	384	412	Астана қаласының әкімдігі
2.19	Алматы қаласы	мың адам	466	553	610	668	725	783	Алматы қаласының әкімдігі

2.20	Шымкент қаласы	мың адам	103	120	128	139	148	157	Шымкент қаласының әкімдігі
------	----------------	----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------------------------

Қазақстан Республикасының
еңбек нарығын дамытудың
2024 – 2029 жылдарға арналған
тұжырымдамасына
қосымша

Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспары

Р/с №	Реформалардың / негізгі іс-шаралардың атауы	Аяқталу нысаны	Аяқталу мерзімі	Жауапты орындаушылар
-------	---	----------------	-----------------	----------------------

1	2	3	4	5
1. Адами капиталды дамыту				
Нысаналы индикаторлар: кәсіптік стандарттармен қамтылған сұранысқа ие кәсіптердің үлесін 2029 жылға қарай 90 %-ға дейін жеткізу				
1	Кластерге кіретін ТжКБ ұйымдарында заманауи басқару нысандарын енгізу	ОМ бұйрығы	2024 жылғы желтоқсан	ОМ, ЖАО
2	ТжКБ жүйесінде оқытудың желілік оқыту нысанын енгізу	ОМ бұйрығы	2026 жылғы желтоқсан	ОМ, Еңбекмині, ЖАО
3	Оқушыларды ерте кәсіби диагностикалау және сұранысқа ие мамандықтарға бағдарлау бағдарламасын енгізу	ерте кәсіби диагностикалау бағдарламасы	2024 – 2029 жылғы желтоқсан	ОМ, ҒЖБМ, Еңбекмині, ЖАО
4	ТжКБ орындарында практикалық дағдыларды меңгеру үшін мектептер мен ТжКБ бірлескен жұмысы	диплом	2024 – 2029 жылғы желтоқсан	ОМ, Еңбекмині, ЖАО

5	"Зәкірлік" ұйымдарды айқындай отырып, ТжКБ ұйымдарын бейіндеу	облыстар, Астана, Алматы және Шымкент қалалары әкімдерінің қаулылары	2024 – 2029 жылғы желтоқсан	ОМ, Еңбекмині, ЖАО
6	Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқуын жалғастыру үшін ТжКБ оқыту нәтижелерін тану	ТжКБ оқыту нәтижелерін тану	2024 – 2029 жылғы желтоқсан	ҒЖБМ, ОМ
7	Кәсіптік біліктілікті тану жүргізілетін кәсіптерді айқындау	кәсіптер тізілімі	2024 – 2029 жылдар	Еңбекмині, мүдделі мемлекеттік органдар, "Атамекен" ҰКП (келісу бойынша)
8	Кәсіптік стандарттарды әзірлеу және өзектілендіру	бұйрықтар	2024 – 2029 жылдар	мүдделі мемлекеттік органдар
9	Кәсіптік стандарттар негізінде ТжКБ және жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларын әзірлеу және өзектілендіру	білім беру бағдарламаларын жаңарту	2024 – 2029 жылдар	ОМ, ҒЖБМ, Еңбекмині
10	Цифрлық "Кәсіптер бойынша жөнсілтер" арқылы тиімді кәсіптік бағдарлау үшін ақпаратқа қолжетімділікті кеңейту	кәсіптер бойынша нұсқаулық	2024 – 2029 жылдар	Еңбекмині, ҒЖБМ, ОМ
11	ТжКБ ұйымдарын ірі кәсіпорындарға және офтейк-келісімшарттар шеңберінде сенімгерлік басқаруға беру	облыстар, Астана, Алматы және Шымкент қалалары әкімдерінің қаулылары	2024 – 2029 жылғы желтоқсан	ЖАО, ОМ, Еңбекмині
12	Өңіраралық және салааралық ағын, кәсіпкерлік қызметке тарту бойынша жұмыс күшінің деңгейлес	есеп	2024 – 2029 жылғы желтоқсан	

	ұтқырлықтың мониторингі			Еңбекмині, ОМ, ҒЖБМ, ЖАО
13	Агломерациялардан тыс жерлерде (Астана, Алматы, Шымкент қалалары) экономикалық өсу полюстерін құру үшін жаппай жұмыс орындарын құруды, тұрғын үй және к ө л і к инфрақұрылымын дамытуды көздейтін инвестициялық жобалар шеңберінде ішкі ұтқырлықты ынталандыру жөнінде ұсыныстар әзірлеу	талдамалық ақпарат	2024 жылғы желтоқсан	Еңбекмині, ӨҚМ, КМ, ЭМ, ЭТРМ, АШМ, ЖАО
14	Кадрлардың еңбек тапшылығы бар өңірлерге релокациясын ынталандыру	талдамалық ақпарат	2024 жылғы желтоқсан	Еңбекмині, ӨҚМ, КМ, ЭМ, ЭТРМ, АШМ
2. Сапалы жұмыс орындарына деген сұранысты ынталандыру				
Нысаналы индикаторлар: Сапалы жұмыс орындары санының ұлғаюы, мың адам (2024 жылы – 2 452, 2025 жылы – 2 847, 2026 жылы – 3 085, 2027 жылы – 3 324, 2028 жылы – 3 562 2029 жылы – 3 801)				
15	Мыналарды: геологиялық ақпараттың цифрлық дерекқорын; мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді алуға арналған "Бірыңғай терезе"; интерактивті геологиялық карталарды (зертханалар, керн қоймалары, байыту фабрикалары, металлургия зауыттары, логистикалық жолдар және т.б.);	өнеркәсіптік пайдалануға қабылдау актісі	2024 жылғы маусым	

	<p>әлеуетті инвесторлар мен жұмыс істеп тұрған жер қойнауын пайдаланушылардың ақпараттық жүйеге ашық қолжетімділігін қамтамасыз етуді қамтитын жер қойнауын пайдаланудың ақпараттық жүйесін өнеркәсіптік пайдалануға іске қосу:</p>			ЦДИАӨМ, ӨҚМ, ЭМ
16	<p>Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне орталық мемлекеттік, жергілікті атқарушы органдардың, сондай-ақ өндірісті жаңғырту кезінде қызметкерлерді босатуды жоспарлайтын ірі тау-кен металлургиясы ұйымдары мен жер қойнауын пайдаланушылардың өзара іс-қимылы мәселелері бойынша өзгерістер енгізу жөнінде ұсыныстар әзірлеу</p>	заңнамалық түзетулер жобасы	2027 жылғы маусым	Еңбекмиі, ӨҚМ, ЭМ, ЭТРМ, ЖАО
17	<p>Мемлекеттік-жекешелік әріптестіктің реттелетін сатып алулары мен жобалары шеңберінде өндірістерді оқшаулау жолымен елішілік құндылықты дамыту үшін азаматтық офсет тетігін енгізу</p>	заңнамалық түзетулер жобасы	2024 жылғы желтоқсан	ӨҚМ, Қаржымині, ЭМ, АШМ, ЭТРМ
	Өнеркәсіптік кооперация.			

18	Траншекаралық құн құру тізбегіне кіруін қамтамасыз ететін шекара маңы өңірлерінде бірлескен өндірістерді кеңейту және (немесе) құру үшін шетелдік инвесторларға ынталандыру топтамасын ұсыну	талдамалық ақпарат және ұсынымдар	2025 жылғы маусым	ӨҚМ, ҰЭМ, Еңбекмиі, АШМ, ЭМ, Қаржымині
19	Құрылыс салушы тарапынан құрылыс салу объектісіндегі тұрғын үй алаңының үлесін беру жөніндегі міндеттемелерді ескере отырып, тұрғын үй салуға жер учаскелерін беру үшін ашық аукцион негізінде жер учаскелерін беру тетігін құру мәселелері бойынша ұсыныстар әзірлеу	талдамалық ақпарат және ұсынымдар	2024 жылғы желтоқсан	АШМ, ӨҚМ, Қаржымині ЖАО
20	Теміржол инфрақұрылымын дамыту. "Достық – Мойынты" учаскесінің екінші жолдарын, "Дарбаза – Мақтаарал", "Бақты – Аягөз" жаңа теміржол желісін және "Алматы" станциясын айналып өтетін айналма теміржол желісін салу. 2029 жылдың соңына дейін 11 мың км теміржол учаскесін жөндеу	орындалған жұмыс актісі	2029 жылғы желтоқсан	КМ
	Қазақстан Республикасының ірі өңірлік			

21	әуежайларының базасында логистикалық орталықтарды дамытуға инвесторларды тарту үшін ынталандыру топтамасын құру	талдамалық ақпарат және ұсынымдар	2026 жылғы желтоқсан	КМ, СИМ
22	Кадрларды оқыту үшін ТЖКБ базасында агроқұзырет орталықтарыны желісін құру жөнінде ұсыныстар әзірлеу	агроқұзырет орталықтары	2024 – 2026 жылғы желтоқсан	ОМ, "Атамекен" ҰКП (келісу бойынша)
23	Заманауи сауда форматтарын кеңейтуді құру және ынталандыру үшін ынталандыру топтамасын құру	талдамалық ақпарат және ұсынымдар	маусым 2028 жыл	СИМ, Қаржымині, ӨҚМ, "Атамекен" ҰКП (келісу бойынша)
24	Бюджеттік бағдарламалар бойынша ресурстарды бөлу кезінде орта кәсіпкерлікке басымдық беру және шағын және орта бизнес субъектілеріне арналған мемлекеттік қолдау шараларын көрсету кезінде сапалы жұмыс орындарын құру өлшемшартын енгізу	нормативтік құқықтық актілер топтамасын қабылдау	2024 жылғы желтоқсан	ҰЭМ, Қаржымині, ӨҚМ, АШМ, ЭМ, ЭТРМ, "Атамекен" ҰКП (келісу бойынша)
25	Шекаралық өткелдерде өткізу қабілетін арттыру. Кедендік ресімдеу мерзімдерін қысқарту үшін өткізу пункттерін тиімді цифрландыру	талдамалық ақпарат	маусым 2024 жыл	Қаржымині, КМ, СИМ, ЦДИАӨМ
	Оңтүстікті индустрияландыру. Жұмыс істеп тұрған өндірістік инфрақұрылымды			

26	дамыту және жаңа өндірістік инфрақұрылым құру және жұмыс күші артық оңтүстік өңірлерде өндеу өнеркәсібі өндірістерінің карапайым ресурстық емес өндірістері үшін ынталандыру топтамасын ұсыну	талдамалық ақпарат	2027 жылғы желтоқсан	Алматы, Жамбыл, Қызылорда, Түркістан, Жетісу облыстарының, Алматы және Шымкент қалаларының әкімдіктері, ҰЭМ, ӨҚМ, Қаржымині
27	Орталық және шығыс өңірлерді қайта индустрияландыру. Орташа немесе жоғары технологиялық күрделі өндірістерді кеңейту және (немесе) құру үшін ынталандыру топтамасын ұсыну	талдамалық ақпарат және ұсынымдар	2027 жылғы желтоқсан	Шығыс Қазақстан, Қарағанды, Абай және Ұлытау облыстарының әкімдіктері, ҰЭМ, ӨҚМ, Қаржымині
28	Агробизнесі кластерлеу және мамандандыру. Ауыл шаруашылығы өнімдерін дайындау, сақтау және өткізу тізбектерінің бірыңғай жүйесін бір кластерде (географиялық қағидат бойынша) құру. Ауыл шаруашылығы кәсіпорындарын кластерлеу есебінен сапалы жұмыс орындар үлесін ұлғайту үшін ынталандыру топтамасын ұсыну	талдамалық ақпарат және ұсынымдар	2024 жылғы желтоқсан	АШМ, ҰЭМ, Қаржымині, "Атамекен" ҰКП (келісу бойынша)

3. Сұраныс пен ұсынысты ұштастыру үшін экономика мен адами капиталды дамыту жүйесінің тиімді байланысына жағдай жасау

Нысаналы индикаторлар:

1) жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің цифрландырылған шаралары үлесін 86-дан 100 %-ға дейін жеткізу.

2) жұмыспен қамту және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шараларымен қамту саласындағы мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді онлайн форматта алушылардың үлесін 44-тен 70 %-ға дейін ұлғайту – (2024 жылы – 50%, 2025 жылы – 54%, 2026 жылы – 58%, 2027 жылы – 62%, 2028 жылы – 65%, 2029 жылы – 70%).

3) мансап орталықтарының бизнес-процестерге оқытылған қызметкерлерінің үлесін 14,2-ден 80 %-ға дейін ұлғайту (штат санынан 2024 жылы – 25 %, 2025 жылы – 30 %, 2026 жылы – 35 %, 2027 жылы – 50 %, 2028 жылы – 65 %, 2029 жылы – 80 %)

29	Ұлттық жобалар және (немесе) мемлекеттік бағдарламалар шеңберінде жұмыс орындарын құру көрсеткіштері көзделетін өңірлік жұмыспен қамту карталарын бекіту	өңірлік жұмыспен қамту карталары	2024 – 2029 жылдар	ЖАО, ҰЭМ, АШМ, ӨҚМ, КМ, СИМ, МАМ, ТСМ, ОМ, ҒЖБМ, ДСМ, ЭТРМ, СРИМ, ЭМ, ЦДИАӨМ, Еңбекмині
30	Еңбекминінің ақпараттық жүйелері арқылы жұмыс орындарын құру, сондай-ақ халықты жұмысқа орналастыру мониторингі	есеп	2024 – 2029 жылдар	Еңбекмині, ЖАО
31	Еңбек мобильділігі орталықтарының (мансап орталықтарының) қызметкерлерін оқытудың кешенді жүйесін енгізу: жеке оқыту жоспарларын қалыптастыру, үздіксіз кәсіптік оқыту, аттестаттау және біліктілік санаттарын беру, ішкі жаттықтырушылар пулын құру	Еңбекминінің бұйрықтары	2024 жыл	Еңбекмині, ЖАО
	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын Еnbek.kz сайтындағы онлайн-форматқа көшіру: жұмыссыздарға қашықтықтан мансаптық консультация беру,			

32	жұмысқа орналасу процестерін цифрлық форматқа көшіру – бейне-түйіндеме және бейне-әңгімелесу, цифрлық еңбек практикасын ұйымдастыру, бос жұмыс орындарын үйлестіру және жасанды интеллект базасындағы түйіндеме	жұмыспен қамту саласындағы көрсетілетін қызметтерді цифрлық форматта көрсету	2024 – 2029 жылдар	Еңбекмині, ЖАО
33	Платформалық жұмыскерлерді тіркеуді және әлеуметтік қорғауды автоматтандыру үшін Платформалық жұмыспен қамту" электрондық сервисін енгізу, арнаулы салық режимін қолдану	"Платформалық жұмыспен қамту" электрондық сервисі	2024 жылғы желтоқсан	Еңбекмині, ЦДИАӨМ, Қаржымині

Ескертпе: аббревиатуралардың толық жазылуы:

АШМ	–	Қазақстан Республикасының Ауыл шаруашылығы министрлігі
"Атамекен" ҰКП	–	"Атамекен" Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы
Әділетмині	–	Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі
ҒЖБМ	–	Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігі
ДСМ	–	Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі
Еңбекмині	–	Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
ЖАО	–	жергілікті атқарушы органдар
КМ	–	Қазақстан Республикасының Көлік министрлігі
Қаржымині	–	Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі
Қорғанысмині	–	Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі

МАМ	—	Қазақстан Республикасының Мәдениет және ақпарат министрлігі
МҚІА	—	Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері агенттігі
ОМ	—	Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі
ӨҚМ	—	Қазақстан Республикасының Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі
млн СРИМ	—	миллион Қазақстан Республикасының Су ресурстары және ирригация министрлігі
СИМ	—	Қазақстан Республикасының Сауда және интеграция министрлігі
СІМ	—	Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі
ТжКББ	—	техникалық және кәсіптік білім беру
ТСМ	—	Қазақстан Республикасының Туризм және спорт министрлігі
ЦДИФӨМ	—	Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі
ҰЭМ	—	Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі
ЭМ	—	Қазақстан Республикасының Энергетика министрлігі
ЭТРМ	—	Қазақстан Республикасының Экология және табиғи ресурстар министрлігі
ІМ	—	Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігі_____