

Об утверждении Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы

Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2023 года № 1050

Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую Концепцию развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы (далее – Концепция).

2. Центральным государственным и местным исполнительным органам, иным организациям (по согласованию), ответственным за реализацию Концепции:

1) принять необходимые меры по реализации Концепции;

2) обеспечить своевременное исполнение Плана действий по реализации Концепции;

3) не позднее 15 апреля, следующего за отчетным годом, представлять информацию о ходе реализации Концепции в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

3. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан не позднее 1 мая, следующего за отчетным годом, представлять в уполномоченный орган по государственному и стратегическому планированию Республики Казахстан отчет о реализации Концепции, а также размещать его за подписью первого руководителя на интернет-ресурсе (за исключением информации ограниченного доступа).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

5. Настоящее постановление вводится в действие со дня его подписания.

*Премьер-Министр
Республики Казахстан*

А. Смаилов

Утверждена
постановлением Правительства
Республики Казахстан
от 29 ноября 2023 года № 1050

Концепция развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы

Раздел 1. Паспорт

Раздел 2. Анализ текущей ситуации

Раздел 3. Обзор международного опыта

Раздел 4. Видение развития рынка труда

Раздел 5. Основные принципы и подходы развития рынка труда

Глава 1. Развитие человеческого капитала

Параграф 1.1 Меры по повышению качества технического и профессионального образования

Параграф 1.2 Меры по развитию национальной системы квалификаций

Параграф 1.3 Меры по стимулированию предприятий для повышения компетенции своих работников и внутренней мобильности

Глава 2. Стимулирование спроса на качественные рабочие места

Параграф 2.1 Создание качественных рабочих мест в горнодобывающей промышленности

Параграф 2.2 Создание качественных рабочих мест в обрабатывающей промышленности

Параграф 2.3 Стимулирование спроса на качественные рабочие места в строительстве и транспортной отрасли

Параграф 2.4 Стимулирование спроса на качественные рабочие места в сельском хозяйстве, торговле и услугах

Параграф 2.5 Стимулирование спроса на качественные рабочие места с учетом макрорегионов

Глава 3. Создание условий к эффективной связи экономики и системы развития человеческого капитала для сопряжения спроса и предложения

Параграф 3.1 Переформатирование работы центров трудовой мобильности и дальнейшее совершенствование цифровой экосистемы рынка труда

Параграф 3.2 Формализация платформенной занятости

Параграф 3.3 Повышение инклюзивности рынка труда

Раздел 6. Целевые индикаторы и ожидаемые результаты

Приложение: План действий по реализации Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы.

Раздел 1. Паспорт

1. Наименование	Концепция развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы
2. Основание для разработки	1. Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636 "Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан". 2. Указ Президента Республики Казахстан от 16 сентября 2023 года № 353 "О мерах по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 1 сентября 2023 года "Экономический курс Справедливого Казахстана". 3. Послание Главы государства Токаева К.К. народу Казахстана от 1 сентября 2023 года "Экономический курс Справедливого Казахстана".

3. Государственный орган, ответственный за разработку Концепции	4. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2017 года № 790 "Об утверждении Системы государственного планирования в Республике Казахстан".
	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
	Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан;
	Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан;
	Министерство здравоохранения Республики Казахстан;
	Министерство транспорта Республики Казахстан;
	Министерство финансов Республики Казахстан;
	Министерство культуры и информации Республики Казахстан;
	Министерство просвещения Республики Казахстан;
	Министерство промышленности и строительства Республики Казахстан;
4. Государственные органы, ответственные за реализацию Концепции	Министерство торговли и интеграции Республики Казахстан;
	Министерство водных ресурсов и ирригации Республики Казахстан;
	Министерство иностранных дел Республики Казахстан;
	Министерство туризма и спорта Республики Казахстан;
	Министерство национальной экономики Республики Казахстан;
	Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан;
	Министерство экологии и природных ресурсов Республики Казахстан;
	Министерство энергетики Республики Казахстан;
	местные исполнительные органы.
5. Сроки реализации	2024 – 2029 годы

Раздел 2. Анализ текущей ситуации

Рынок труда является одним из ключевых факторов экономического и социального развития страны, так как он определяет уровень занятости, доходов, квалификации и благосостояния населения, кроме того, рынок труда отражает степень адаптации экономики к изменяющимся условиям внутреннего и международного спроса, а также к новым технологиям и инновациям.

Понимание его основных параметров и динамики имеет важное значение для государственных органов, частного бизнеса, системы образования и переподготовки кадров и всего общества в целом.

Казахстанский рынок труда постоянно развивается под воздействием политических и различных социально-экономических факторов на протяжении 30 лет.

В результате модель рынка труда имеет свои особенности, связанные с историческими, географическими, демографическими и институциональными факторами, такими как эластичность заработной платы к росту занятости, увеличение самостоятельной занятости, снижение качества человеческого капитала.

Текущее состояние рынка труда определяется уровнем сложности экономики, где Казахстан занимает 81 место в мире, что обуславливается высокой долей сырья в виде углеводородов и металлов в производстве и экспорте, низкой диверсифицированностью экономики. Расширение ассортимента технологической продукции происходит в основном за счет отраслей низкой сложности. Это приводит к нехватке сложных рабочих мест, так как только 37 % имеющихся рабочих мест в Казахстане требует от работников высокого уровня навыков.

Таким образом, в экономике с низким уровнем сложности требуется преимущественно средний уровень квалификации и отсутствуют устойчивые стимулы к развитию человеческого капитала.

Кроме того, рынок труда Казахстана находится под постоянным влиянием таких внутренних и внешних факторов, как демография, миграция и региональные диспропорции в распределении рабочей силы, цифровизация и автоматизация рабочих мест, внедрение искусственного интеллекта, приводящих, в том числе, к структурным изменениям в целом.

2.1 Демографические изменения рынка труда

В Казахстане к 2030 году ежегодный приток молодежи на рынок труда составит свыше 300 тысяч человек благодаря демографическому росту 2000-х годов. Первая волна "бэби-бума" с общим средним и средним профессиональным образованием уже достигает рынка труда, в 2026 году начнут прибывать – с высшим образованием.

Процесс урбанизации – общемировой тренд и Казахстан не является исключением. Сегодня почти 60 % населения Казахстана проживает в городах. При этом в странах Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) доля урбанизации составляет более 74 %. К 2050 году население мегаполисов Казахстана увеличится в 2,2 раза. Среднегодовой прирост урбанизации за последние 10 лет составил 5 %. Инфраструктурное развитие мегаполисов не синхронизировано с процессом создания новых качественных рабочих мест. Прибывая в города из сельской местности, трудовые мигранты не имеют возможности найти качественные рабочие места. При этом идет не только географическая, но и секторальная миграция – из агросектора в сектор услуг и торговли.

Рынок труда Казахстана также подвержен внешней конкуренции, наблюдается устойчивый рост эмиграции квалифицированных специалистов. Среди выехавших в другие страны 60 % лиц с высшим и технически-профессиональным образованием. Согласно результатам анализа Boston Consulting Group (2020 год) доля населения Казахстана, обдумывающая возможность переезда за рубеж, составляет 64 %.

Таким образом, высокое демографическое давление на рынок труда будет приводить к росту безработицы, особенно среди молодежи. Процесс урбанизации продолжится и будет приближаться к уровню стран ОЭСР. Отток квалифицированных кадров за рубеж будет влиять на конкурентоспособность бизнеса и дефицит профессиональных кадров.

Согласно базовому сценарию прирост рабочей силы в Казахстане к 2030 году будет более 9,6 млн человек экономически активного населения (прирост к 2022 году составил 3,9 %).

При этом более трети всей рабочей силы будет сконцентрировано в Южном макрорегионе (Алматинская, Жамбылская, Жетісу, Кызылординская, Туркестанская области и город Шымкент). В 2022 году рост составил 7,2 %. Для сравнения, Северный и Центрально-Восточный макрорегионы к 2030 году потеряют согласно прогнозу 10 % и 12,1 % рабочей силы соответственно. Совокупная доля этих регионов в общем количестве рабочей силы также уменьшится с 34 до 27,5 %.

В Западном макрорегионе, включающем в себя Атыраускую, Мангистаускую, Западно-Казахстанскую и Актюбинскую области, ситуация останется без существенных изменений. Ожидается незначительный прирост рабочей силы к 2030 году в размере 2 %. При этом доля в общем количестве рабочей силы уменьшится с 15,8 до 15,5 % за счет более активного роста Южного макрорегиона.

Таким образом, региональные диспропорции распределения рабочей силы на рынке труда Казахстана будут усиливаться с преобладанием населения в трудоизбыточных южных регионах и сокращением в трудодефицитных северном, восточном и центральном регионах страны.

Диспропорция между регионами сохранится ввиду различий между демографическим ростом и валовым региональным продуктом (далее – ВРП). Южные регионы при большой плотности населения будут сохранять низкий уровень ВРП и производительность труда. К примеру, имея население более 7,6 млн человек, совокупный ВРП Алматинской, Жамбылской, Жетісу, Кызылординской, Туркестанской областей и города Шымкента равен 17,4 трлн тенге, то есть на 30 % населения Казахстана приходится всего 20 % валового внутреннего продукта (далее – ВВП).

2.2 Низкое качество рабочей силы

Сегодня рынок труда характеризуется неудовлетворительным качеством рабочей силы как текущей, так и будущей.

Наблюдается несоответствие между спросом со стороны бизнеса и предложением рабочей силы, вследствие чего до 25 % выпускников технического и профессионального образования (далее – ТиПО) работает не по специальности. Качество знаний выпускников ТиПО определяется статистикой нетрудоустроенных и количеством трудоустроенных работающих не по специальности (40 % и 25 % соответственно). Проведенный в 2021 году по методике PIAAC (Международное исследование компетенций взрослого населения) анализ навыков рабочей силы показал трехкратную разницу в навыках между молодым и старшим поколением.

Будущая рабочая сила, прибытие которой на рынок труда ожидается в ближайшие 3 -10 лет, находится в неудовлетворительном состоянии. Например, по качеству знаний у школьников (рейтинг PISA для оценки успеваемости по чтению, математике и естественным наукам) Казахстан находится на 69 месте из 79 стран.

Основной спрос в стране приходится на специалистов средней категории. Спрос на специалистов средней квалификации составляет 976 тысяч (53 %), тогда как количество выпускников ТиПО (2018 – 2022 годы) составляет 580 тысяч человек. Существующая система подготовки кадров характеризуется недостаточным количеством квалифицированных преподавателей, устаревшими учебными программами и низкой связью с реальным бизнесом.

Вместе с тем, на предприятиях государственной собственности преимущественно работают высококвалифицированные кадры, в то время как частный сектор отдает предпочтение среднеквалифицированным. Несмотря на то, что зарплата в государственном секторе ниже, чем в частном, он привлекает очень высокую долю людей с образованием выше среднего. Более половины кадров в частных предприятиях работают на простых рабочих местах и являются работниками в сфере услуг и продаж, административного обслуживания и офисной работы, сельского хозяйства, операторами производственного оборудования или рабочими промышленности, строительства и транспорта, неквалифицированными работниками.

Согласно анализу Всемирного Банка стремительно сокращается срок устаревания технических навыков и составляет всего 5 лет. 58 % глобальной рабочей силы нуждается в новых навыках для успешного выполнения своей работы. 65 % детей начальной школы после выпуска будут заниматься совершенно новыми видами работ с новым трудовым функционалом, навыками и требованиями.

Основной проблемой текущей рабочей силы является низкая доля охвата программами повышения квалификации работников. За пять лет (2018 – 2022 годы) снижена доля охвата программами повышения квалификации работников. При этом идет снижение как процентной доли наемных работников, повышающих квалификацию за счет работодателя, с 8 до 6 %, так и в абсолютном выражении с 586 тысяч в 2018 году до 539 тысяч в 2022 году.

При этом аналогичный показатель в странах ОЭСР составляет 48 %, что выше показателя Казахстана в 8 раз.

Таким образом, в среднесрочной перспективе основной запрос со стороны бизнеса на качественный человеческий капитал будет приходиться на специалистов средней категории. Низкий охват переподготовкой кадров значительно снижает качество трудовых ресурсов, в том числе на фоне быстрого устаревания знаний.

2.3 Недостаточное количество и качество рабочих мест

Одним из главных вызовов казахстанского рынка труда является низкий темп создания новых рабочих мест.

В начале 2000-х годов, в период роста спроса на рынках сырьевых товаров, Казахстан постепенно наращивал объемы экспорта продукции, что обеспечило рост экономики. Страна начала встраиваться в международные сырьевые, транспортные и финансовые потоки, что подстегнуло развитие всех отраслей в республике. В результате в 2002 – 2006 годах реальный рост экономики составил 60 %, что также положительно отразилось на рынке труда. Число рабочих мест увеличилось на 19 %.

Однако в последующие периоды темпы роста экономики были не такие стремительные, в том числе под влиянием различных кризисов. Рост ВВП замедляется, что негативно сказывается на создании новых рабочих мест.

За указанный период численность наемных работников увеличилась на 3,3 % с 6612 тысяч до 6847 тысяч человек.

При этом сохраняется неизменно низкая доля частного сектора в генерации новых высокопродуктивных рабочих мест, составляющая всего 18 %.

В результате необходимо отметить, что частный сектор генерирует недостаточное количество новых рабочих мест. Для сравнения в Канаде частный сектор создал 90 % новых рабочих мест (2019 год), в Соединенных Штатах Америки (далее – США) эта цифра составила 84 % (2020 год).

Около 40 % ВВП Казахстана составляет квазигосударственный сектор, при этом функционирует более 25 тысяч предприятий с участием государства. Присутствие государства в экономике выше чем в Китайской Народной Республике (далее – КНР) и странах ОЭСР.

Следует констатировать, что на сегодня прирост рабочих мест обеспечивается низкопродуктивными отраслями и государственным сектором. 46 % занятых работает в отраслях с низкой производительностью труда, что влияет на их доходы.

Для оценки уровня "сложности экономики" существует индекс экономической сложности (Economic Complexity Index – ECI), разработанный учеными из Гарвардского университета и Массачусетского технологического института, который измеряет накопленные в стране знания, выраженные в отраслевой структуре. Для данной оценки используется статистика международной торговли. Учитываются те продукты, в производстве которых страна имеет устойчивое конкурентное

преимущество, то есть экспортирует больше, чем средняя экономика подобного размера. Индекс сложности экономики отражает насколько сложна и диверсифицирована совокупность производимой страной продукции. Специализация на простых технологиях не позволяет достичь устойчивого высокого уровня благосостояния.

В 2020 году Казахстан ухудшил свои позиции в рейтинге, опустившись за год с 79-го на 81-е место из 133 стран (в 2001 году страна была на 67 месте). Тем не менее, в экспортной корзине страны до сих пор преобладает продукция с низкой добавленной стоимостью. Казахстан находится рядом с такими странами, как Гватемала, Ямайка, Марокко, Оман. Лидирующие позиции рейтинга занимают такие страны, как Япония, Швейцария, Германия.

Разработчики индекса прогнозируют умеренный рост экономики Казахстана в ближайшее десятилетие. Согласно прогнозам исследователей до 2030 года без технологического прорыва ежегодный рост в Казахстане в среднем составит 3,2 %.

2.4 Региональный аспект рынка труда Казахстана

Урбанизация и развитие промышленности положительно отразились на увеличении количества рабочих мест. Наибольший прирост занятости, как и рост экономики, за десятилетний период произошел в крупных мегаполисах с высокой производительностью труда, а именно, в городах Астане и Алматы, в которых на 60 %-й прирост рабочих мест пришелся 70 %-й рост ВВП. В промышленных западных регионах масштабы роста экономики также совпадают с приростом занятости населения при стабильном уровне повышенной производительности труда. При этом в южных регионах вклад занятости выше, чем вклад региона в рост экономики.

В целом, если увеличение количества рабочих мест при высокой производительности труда в промышленных регионах можно связать с преимущественной ориентированностью экономик на добычу и реализацию природных ресурсов/сырья, то в городах на это повлияла диверсифицированность экономик мегаполисов с преобладанием отраслей оказания услуг, в том числе с высокой добавленной стоимостью, таких как профессиональная и научная деятельность, финансы и страхование, IT и других, ввиду наличия благоприятных условий к их развитию.

Вместе с тем отток занятости составляет 313,4 тысячи человек и приходится на 7 регионов, включая все северные регионы, с наибольшими показателями в Северо-Казахстанской (19 % от всего оттока) и Восточно-Казахстанской областях (16 %). Столь значительное сокращение очевидно связано с внешней и внутренней миграцией населения на фоне ухудшения демографической обстановки и слабым экономическим ростом в северных регионах.

В южных регионах (без учета города Алматы) проживает 38 % населения, в то время как их доля в ВРП составляет лишь 17%. В северных регионах на 22 % населения

приходится 25 % ВРП. Экономика северных регионов достаточно диверсифицирована. На юге 65 % приходится на торговлю и другие услуги.

Горнодобывающая промышленность одна из наиболее производительных, в то же время занятость в отдельных регионах может выглядеть искусственно раздутой и подверженной внешней ценовой конъюнктуре. Это ситуация также отражает дисбалансы в технологическом развитии отраслей в разрезе регионов.

Наименьшая производительность – в сельском хозяйстве, где наблюдается большая доля самозанятого населения. Продолжение перетоков самозанятого населения в более производительные отрасли будет иметь положительный эффект для роста, здесь рынок саморегулируем и параллелен урбанизации. Сектор услуг преимущественно является низкопроизводительным, в нем занята существенная доля работников, он значительно зависит от внутреннего спроса и реального сектора.

Вместе с тем самозанятость в южных регионах, за исключением городов Алматы и Шымкента, распространена среди наименее образованных слоев населения. Школа является последней ступенью образования для 30 % самостоятельно занятого населения по всей стране, которые преимущественно проживают в сельской местности, что объясняет их низкую производительность и отражает структурные недостатки в области спроса на рынке труда.

В Кызылординской области их доля достигает до 48 %, Алматинской и Туркестанской областях – 46 %. Низкие темпы урбанизации, старение, нежелание к переменам и переезду способствуют непродуктивной работе населения, например, частному извозу и стихийной торговле, где не требуется высокого уровня профессиональной подготовки. А с развитием новых технологий и автоматизации разрыв между уровнями образования становится значительнее с каждым годом.

Сектор услуг преимущественно является низкопроизводительным, в нем занята существенная доля работников, он значительно зависит от внутреннего спроса и реального сектора.

2.5 Структурные изменения рынка труда

Цифровая экономика преобразует рынок труда, традиционная наемная занятость начала трансформироваться в сторону "экономики свободного заработка". Сегодня на рынке труда гибкий режим занятости, в том числе платформенная работа, которая является не просто модным трендом, а динамично развивающимся направлением.

Главными преимуществами платформенной занятости являются низкие барьеры входа, возможность совмещения с основной работой, гибкость рабочего времени, баланс карьеры и личной жизни. Таким образом, платформенная занятость создает дополнительные возможности для занятости.

В то же время существуют и риски платформенной занятости, такие как нестабильная занятость и доходы, отсутствие права на социальную выплату по потере

работы, временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, также есть ограничения в возможности объединения в профсоюзы.

По итогам 2022 года благодаря цифровизации порядка 1 млн человек заняты в платформенной занятости в Казахстане. Платформенная занятость относится к типу организации работы, при которой люди нанимаются через онлайн-платформы для выполнения краткосрочных или проектных задач.

В 2020 году Европейская комиссия определила 10 видов платформенной занятости:

онлайн-продажи – продажа товаров или услуг через электронные маркет-платформы;

транспортные услуги – предоставление транспортных услуг через платформы;

услуги по размещению – сдача жилья в аренду;

внештатная работа – предоставление внештатных услуг (написание текстов, дизайн и программирование);

услуги доставки – предоставление услуг доставки;

домашние услуги – предоставление домашних услуг (таких как уборка и уход за садом);

услуги по уходу – предоставление услуг по уходу (уход за детьми и престарелыми);

краудсорсинг – участие в краудсорсинговых проектах;

онлайн-репетиторство – предоставление репетиторских услуг в онлайн-формате;

экономика свободного заработка – выполнение краткосрочных или разовых заданий на таких платформах, как TaskRabbit и Gigwalk.

Также наблюдаются изменения структуры категории самозанятых. На сегодняшний день зафиксирован 10 % рост доли людей с высшим образованием в этой категории. Экспертный опрос показал, что для 22 % опрошенных фриланс является основным заработком, тогда как для 78 % "свободный заработок" является видом дополнительного дохода преимущественно в сфере образования и торговли.

Ситуация будет осложняться выходом новой демографической волны на рынок труда. К 2030 году 74 % рабочей силы в Казахстане будут представлять "миллениалы" и поколение "Z"¹, которые значительно отличаются от старшего поколения. Они выбирают новые модели поведения и ценности, то есть ценят гибкие формы занятости. Это поколение имеет свое понимание баланса между профессиональной и личной жизнью, может пойти на финансовые уступки ради гибкости трудового графика. Новое поколение не заикливается на профессиональной карьере и пожизненной приверженности одному делу. Они готовы тратить больше времени и денег на образование.

Демографический рост и прибытие на рынок труда молодежи заставят рынок труда адаптироваться к новой реальности, где молодое поколение будет изменять рынок труда под свои приоритеты и условия.

Спектр платформенной занятости будет расширяться с каждым годом, проникая в сектора услуг, туризма, IT, торговли, строительства, недвижимости и другие. Следующее десятилетие платформенная занятость достигнет своей зрелости. Такие риски, как низкая заработная плата, неравномерность и непредсказуемость доходов участников не будут столь значительными.

Цифровизация даст государству электронные каналы и инструменты точечного влияния на новые вызовы платформенной занятости. Имея "цифровой след" каждого работника платформенной занятости государство совместно с бизнесом сумеет выработать альтернативы таким традиционным льготам, как медицинская страховка, оплачиваемый отпуск и пенсионные отчисления. Работники платформенной занятости будут формировать новые виды профсоюзов, которые будут отличаться меньшей иерархией, большим уровнем самоорганизации, мобилизации и автономии.

Сегодня рынок труда Казахстана сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые требуют комплексного и системного подхода к их решению. Среди этих проблем и вызовов можно выделить следующие:

- низкая производительность труда и недостаточная диверсификация экономики, зависящей от добычи и экспорта природных ресурсов;

- несоответствие квалификации и навыков работников требованиям рынка труда, а также недостаточное развитие системы профессионального образования и обучения;

- высокая доля неформальной занятости, особенно в сельской местности, а также низкий уровень защиты прав и интересов работников;

- неравенство по доступу к рабочим местам и доходам между различными группами населения, такими как женщины, молодежь, люди с инвалидностью, этнические меньшинства и другие.

Таким образом, в ближайшее десятилетие перед Казахстаном стоит двуединая задача.

Первая задача – добиться высокого уровня жизни, справедливого распределения доходов и значительного сокращения неравенства граждан. Наиболее эффективной мерой по сокращению неравенства является предоставление качественного образования, которое, в свою очередь, становится основой для высокой производительности труда и продуктивности.

Вторая задача – завершить переход от "экономики простых вещей" к "сложной экономике" – экономике, основанной на приобретении и использовании продуктивных знаний для построения сложных и технологически продвинутых товаров, услуг и производств.

Раздел 3. Обзор международного опыта

В ходе обзора мирового опыта были изучены подходы ряда стран, такие как Вьетнам, Канада, Малайзия, Польша, Саудовская Аравия, США, Чили и Южная Корея.

Данные страны сделали свою ставку на индустриализацию и экспорто-ориентированное производство. Главный фактор успеха заключается в определении правильного баланса между индустриализацией, высокопроизводительным агропромышленным сектором и конкурентоспособным малым и средним бизнесом (далее – МСБ).

3.1 По стимулированию бизнеса для развития рынка труда

Опыт Южной Кореи

В период становления южнокорейской экономики в 1960 – 1970 годах Правительство страны справилось с большой миграцией населения из аграрных регионов в города, соответственно, из аграрного в промышленный сектор. Этому способствовали индустриализация страны, создание крупных и средних промышленных предприятий. Основной упор производства был направлен на экспорт.

Начиная с 1980-х годов, промышленность начала ориентироваться на исследования и научно-технические разработки, которые дали свои плоды к началу 2000-х годов.

В дальнейшем упор делался на инновационную и креативную индустрию. Успех был обусловлен обеспечением налоговых и финансовых преференций, а также массированными инвестициями в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы и образование.

Опыт Малайзии

Как и другие "азиатские тигры" Малайзия делала ставку на развитие экспортных отраслей. При этом была поставлена задача постепенного усложнения производства и повышения требований к качеству продукции.

Не имея собственных крупных промышленных конгломератов, Малайзия пошла по пути привлечения транснациональных компаний с собственными капиталами и технологиями производства.

Имея выгодное географическое расположение, Правительство страны сделало ставку на развитие промышленных агломераций, таких как индустриальные парки, особые экономические зоны, научно-технологические парки, региональные экономические коридоры. На государственном уровне было уделено внимание комплексной поддержке малого и среднего бизнеса.

Опыт Польши

В преддверии и после вступления в Еврозону Правительство Польши проводило политику постепенного сокращения подоходного налога, при этом проводя значительную социальную поддержку населения в области труда. Большой акцент был сделан на развитие отечественных промышленных отраслей, поддержку агробизнеса и сельскохозяйственную переработку.

Уже в составе Евросоюза Польше удалось эффективно использовать средства еврофондов для развития инфраструктуры, поддержки промышленности и

субсидирования сельского хозяйства. Традиционно был оказан полный спектр поддержки МСБ.

Опыт Вьетнама

Вслед за КНР с конца 1980-х годов Вьетнам начал постепенный переход от централизованной к рыночной экономике, которую позже назвали политика "Doi Moi".

На первом этапе были упразднены сельхозколлективы, снят контроль цен на сельхозпродукты. Затем Правительство провело либерализацию внутреннего рынка, приняло меры по стимулированию частного бизнеса.

Страна открыла доступ транснациональным корпорациям с собственным капиталом, технологиями производства и иностранным инвестициям. Благодаря конкурентоспособному рынку труда, низкой заработной плате, постепенному повышению производительности, стабильной макроэкономической политике и выгодному географическому расположению, начиная с 2010-х, Вьетнам начал создавать качественные рабочие места, высокотехнологические и экспортоориентированные производства.

3.2 По развитию человеческого капитала

Опыт Южной Кореи

Южная Корея добилась значительных успехов в развитии человеческого капитала за последние несколько десятилетий. Система образования страны высоко ценится, а ее рабочая сила известна своей сильной трудовой этикой, дисциплиной и техническими навыками.

Одним из ключевых факторов развития человеческого капитала в Южной Корее было внимание Правительства к образованию. В стране существует высокоцентрализованная система образования с упором на академические достижения. Учащиеся обязаны посещать школу в течение 12 лет, и учебная программа предназначена для подготовки их к вступительным экзаменам в университет.

Южная Корея также имеет сильную систему профессионального образования, которая дает учащимся технические навыки, которые пользуются большим спросом в производственной и технологической отраслях страны. Правительство вложило значительные средства в профессиональное образование, и многие студенты выбирают этот путь вместо поступления в университет.

Опыт Малайзии

Малайзия также добилась значительных успехов в развитии человеческого капитала, хотя страна сталкивается с некоторыми уникальными проблемами.

Одним из ключевых факторов развития человеческого капитала в Малайзии было внимание Правительства к образованию. Однако есть опасения по поводу качества образования, особенно в сельской местности. Правительство реализовало различные

инициативы для решения этой проблемы, такие как выделение дополнительных ресурсов школам в сельской местности и расширение доступа к профессиональному образованию.

В целом внимание Малайзии к образованию и здравоохранению помогло создать квалифицированную рабочую силу, которая имеет хорошие возможности для экономического роста. Однако по-прежнему существуют проблемы, которые необходимо решить, особенно в плане повышения качества образования, поощрения равенства и инклюзивности.

Опыт Польши

Страна добилась значительного прогресса после перехода страны к рыночной экономике в 1990-х годах. В стране хорошо развита система образования с упором на науку и технологии. Важным аспектом развития человеческого капитала в Польше является относительно низкий уровень неравенства доходов в стране. Люди из малообеспеченных семей имеют больше шансов на высшее образование. Тем не менее, есть еще проблемы в сфере эмиграции. Многие высококвалифицированные специалисты покинули Польшу в поисках лучшей работы за границей, что может ограничить потенциал экономического роста страны.

Опыт Саудовской Аравии

В последние годы система образования Саудовской Аравии претерпела значительные улучшения, особенно в области естественных наук, технологий, инженерии и математики. Страна вложила значительные средства в образование, уделяя особое внимание развитию квалифицированной рабочей силы для поддержки экономической диверсификации.

Правительство реализовало различные инициативы по расширению доступа к образованию, особенно для женщин. Саудовская Аравия создала несколько специализированных университетов и исследовательских институтов, в том числе университет науки и технологий имени короля Абдуллы (KAUST) и город науки и технологий имени короля Абдулазиза (KACST). Эти учреждения помогли развить сильную исследовательскую культуру в стране и внесли значительный вклад в такие области, как возобновляемые источники энергии, нанотехнологии и биотехнологии.

3.3 Институциональные меры

При анализе был сделан акцент на опыт следующих стран: Канада, США и Южная Корея, так как они используют отличительные механизмы институциональной поддержки.

Южная Корея использует прямые инструменты управлением рынка труда в рамках среднесрочного экономического планирования.

Канада делает акцент на понимание и анализ среднесрочных перспектив и трендов, обращая большое внимание на статистику и форсайт, подготавливая бизнес и общество к новым вызовам.

США опирается на имеющиеся фискальные и монетарные инструменты, имеет возможность использовать "невидимую руку" рынка, предлагая больше инициативы крупному и среднему бизнесу.

Опыт Канады

Одним из отличительных качеств работы канадского Правительства является оперативная и полная статистика рынка труда. На региональном и местных уровнях уделяется большое внимание профессиональной ориентационной системе для оценки перспектив трудоустройства.

Существуют программы поддержки переподготовки для работающих людей в возрастной категории 25-65 лет.

На всех уровнях работают программы по стимулированию инклюзивности рабочих мест, программы социальных грантов и социальной инновации. Подготовка качественных форсайтов, трендов и прогнозов помогает бизнесу лучше ориентироваться при планировании рынка труда.

Опыт Южной Кореи

Особенность южнокорейского подхода заключается в среднесрочном и долгосрочном планировании занятости на центральном и региональном уровнях. Принимаются программы стабилизации занятости с ориентацией на повышение численности работающих женщин и пожилых людей.

Отдельными программами регулируется приток иностранной рабочей силы. Учитывая особый статус корейских профсоюзов в политической жизни страны, эффективно функционирует система долгосрочного найма с расширенной защитой прав работников. В крупных городах функционируют государственная и частные (отраслевые) биржи труда.

Опыт США

На федеральном уровне принята программа налогового кредита при создании рабочих мест, которая стимулирует создание новых рабочих мест в отраслях экономики, нуждающихся в дополнительной поддержке. Принимаются программы по привлечению талантливых мигрантов, имеющих техническое, инженерное и IT образование.

На региональном уровне каждый штат предпринимает меры по привлечению новых производственных предприятий за счет налоговых и других преференций.

Осуществляется программа "Сделано в США" для поддержки крупных и средних производственных предприятий.

В целом международный опыт дает нам возможность посмотреть какие институциональные меры успешно реализованы другими странами.

Для стимулирования спроса:

ориентация экономики на промышленность обеспечивает качественные рабочие места и повышение доходов;

повышение доходов работников обеспечивается преимущественно частными компаниями с экспортоориентированным производством;

поддержка предпринимательства и развитие МСБ способствуют созданию новых рабочих мест.

Для стимулирования предложения:

среднесрочное и долгосрочное планирование обеспечивает предсказуемость на рынке труда;

формирование экосистемы с вовлечением бизнеса обеспечивает постоянный доступ к достоверной информации о спросе на рынке труда для принятия обоснованных системных решений и реализации оперативных мер;

безопасная и здоровая рабочая среда становится одним из основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Раздел 4. Видение развития рынка труда

Основной задачей рынка труда заключается в создании конкурентоспособного, предсказуемого и адаптивного рынка, важнейшим приоритетом которого является создание новых качественных рабочих мест.

Ориентация рынка труда на качественную занятость совместно с поддержкой мер по автоматизации и цифровизации промышленных предприятий, справедливой поддержкой малого и среднего бизнеса и пересмотром парадигмы системы образования обеспечит увеличение производительности труда, социальную защиту граждан, а также сбалансированное территориальное развитие.

При этом понятие "качественное рабочее место" необходимо характеризовать следующим образом:

постоянная занятость, то есть работник должен осуществлять трудовую деятельность от 6 месяцев и более;

уровень оплаты труда равен либо больше медианной заработной платы в регионе (для абсорбирования возникших шоков в экономике медианная зарплата в регионах подлежит пересмотру каждые 6 месяцев);

обеспечение пакетом социальной защиты – наличие ежемесячных обязательных пенсионных взносов, социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования и Государственный фонд медицинского страхования, наличие оплачиваемого отпуска;

безопасная рабочая среда (для оценки безопасности рабочей среды предприятия используется методика сравнения количества производственных травм и смертей относительно рабочих мест в данной отрасли).

Кроме того, для дальнейшего развития рынка труда Казахстана необходимо обеспечить:

системное стимулирование спроса на качественные рабочие места в разрезе отраслей и макрорегионов;

развитие человеческого капитала, повышение качества трудовых ресурсов;

развитие инфраструктуры рынка труда, а также повышение его инклюзивности.

Раздел 5. Основные принципы и подходы развития рынка труда

Драйвером роста качественной занятости должны стать индустриализация ключевых секторов экономики, а также повсеместное внедрение и продвижение новых технологий, обеспечивающих повышение производительности труда и создание новых видов занятости.

Эти направления предполагают увеличение количества предприятий, размеров и масштабов бизнеса существующих предприятий, перевод бизнеса из теневого сектора в формальный.

Для эффективного стимулирования спроса со стороны экономики необходим единый системный подход, учитывающий следующие факторы:

текущий уровень развития отраслей и планы по созданию новых производств (на примере Единой карты индустриализации);

стратегические задачи по повышению уровня технологической сложности производительных мощностей;

прогноз развития человеческого капитала с увязкой с демографическими показателями;

уровень развития ТиПО;

отраслевую и инфраструктурную специфику макрорегиона.

В целом для решения задачи повышения производительности труда и улучшения качества жизни населения в экономике необходимо создание 1,5 млн новых качественных рабочих мест.

Глава 1. Развитие человеческого капитала

Стратегическая задача по повышению уровня квалификаций и непрерывному развитию навыков рабочей силы должна охватить как молодых людей, которым еще предстоит выйти на рынок труда, так и действующую рабочую силу.

Потребность в новых навыках в связи с автоматизацией рабочих процессов будет компенсироваться созданием условий для постоянного самообразования и повышения квалификации, в том числе при поддержке работодателей.

Навыки имеют решающее значение для будущего казахстанского рынка труда. Казахстанские работники нуждаются в рабочих местах. При этом важно не только их количество, но также качество и доступность.

Параграф 1.1. Меры по повышению качества ТиПО

Исходя из поставленных задач стимулирование спроса ТиПО должно стать центральным звеном подготовки и переподготовки кадров для новой экономики.

Ключевыми факторами повышения качества ТиПО являются тесная координация с бизнесом и увязка со стратегическими направлениями развития экономики. С этой целью предлагаются кластеризация ТиПО в разрезе отраслей и регионов, а также передача их в доверительное управление по приоритетным направлениям.

Предстоит задача изменить структуру системы образования. Если на сегодняшний день соотношение выпускников ТиПО к выпускникам организаций высшего и (или) послевузовского образования составляет 46 к 54, то задача довести это соотношение до 70 к 30 соответственно.

Повышение качества ТиПО предполагается за счет следующих мероприятий:

- внедрение современных форм управления в организациях ТиПО, входящих в кластер;

- совместная работа школ и ТиПО для получения практических навыков в стенах ТиПО;

- передача организаций ТиПО в доверительное управление крупным предприятиям в рамках офтейк-контрактов;

- кластеризация ТиПО для повышения эффективности образовательных программ с определением "якорных" организаций, внедрение современных форм управления;

- профилизация организаций ТиПО в соответствии с развитием отраслевых кластеров экономики и внедрение сетевой формы обучения;

- внедрение программы ранней профессиональной диагностики школьников и ориентации на востребованные профессии;

- признание результатов обучения ТиПО для продолжения образования в организациях высшего и (или) послевузовского образования.

Особая роль ТиПО отводится задаче пространственного перетока трудовых ресурсов в регионы с нарастающим экономическим потенциалом. Учитывая миграцию "село – город", система ТиПО, расположенных в сельской местности, должна быть адаптирована для подготовки человеческого капитала с навыками и компетенциями, применимыми в промышленном производстве и городской экономике.

Для реализации данного направления также необходимы координация работодателей в целевых регионах, ТиПО и местных исполнительных органов, и единая информационная система, содержащая данные о студентах и выпускниках колледжей, их квалификации.

Кроме того, необходимо разработать систему для консолидации процесса обучения актуальным навыкам (от образовательных программ до прохождения практики) и последующего карьерного пути. На практике учреждения ТиПО смогут отслеживать достижение результатов обучения студентов, автоматически управлять процессом профессионального становления и последующего роста, стандартизировать подготовку

квалифицированных кадров под требования конкретного предприятия путем запроса навыков непосредственно необходимых на рабочих местах. Система будет содержать, сохранять, а затем использовать данные о студентах и выпускниках колледжей.

При завершении обучения система будет автоматически размещать резюме студента на электронной бирже труда и подбирать перечень вакансий для трудоустройства, а в дальнейшем отслеживать сроки заключения трудовых договоров.

Использование системы в полном объеме позволит в дальнейшем формировать рейтинг организаций образования по трудоустройству студентов колледжей непосредственно по выбранному направлению подготовки.

Параграф 1.2. Меры по развитию национальной системы квалификаций

Согласно мировой практике одним из главных решений проблемы дисбаланса квалификаций является эффективная Национальная система квалификаций, своевременно отражающая изменения потребности в навыках на фоне непрерывных технологических преобразований трудовых функций.

Основа формирования взаимосвязи между рынком труда и системой подготовки кадров будет заложена регулярным обновлением Национального классификатора занятий как основного инструмента диагностики рынка труда. Классификатор также обеспечит формирование качественных требований к рабочей силе.

При непосредственном участии бизнеса будет продолжена работа по разработке новых и актуализации существующих профессиональных стандартов, которые станут базовым документом по установлению квалификационных требований к работникам и сложности определения видов работ. Являясь эталоном требований рынка труда в конкретном направлении, они будут своего рода техническим заданием от бизнеса на подготовку специалистов. Определяя исчерпывающий набор знаний, навыков и компетенций по всем профессиям и занятиям, профессиональные стандарты будут основой по гармонизации действующего законодательства.

Кроме того, профессиональные стандарты должны стать основой и для развития справочника "Банк навыков", что позволит сформировать единый перечень профессиональных навыков по конкретной группе занятий, а также условием для разработки и обновления образовательных программ технического и профессионального, высшего и послевузовского образования, онлайн курсов и введения сертификации по признанию квалификации и навыков на соответствие требований работодателя, рынка труда и новой экономики. Данные о востребованных навыках, кодифицированные и соответствующим образом систематизированные должны быть доступны всему населению.

В этой связи бизнес, ассоциации работников и государство будут определять направления развития человеческого капитала и разделять ответственность за его будущее.

Параграф 1.3. Меры по стимулированию предприятий для повышения компетенции своих работников и внутренней мобильности

Важным направлением государственной политики является создание условий для стимулирования бизнеса к вовлечению в подготовку и переподготовку квалифицированных профессиональных кадров для нужд своих отраслей. Учитывая серьезные проблемы в координации организаций образования с потребностями бизнеса, передача учреждений ТиПО в собственность или в доверительное управление предприятий, занимающих ведущие позиции в своих отраслях, будет не только способствовать повышению обеспеченности квалифицированными кадрами, но и обеспечит эффект перетока отраслевых знаний и инноваций.

В целях повышения мобильности рабочей силы будут предложены следующие меры:

- горизонтальная мобильность для высвобождаемой рабочей силы по межотраслевому перетоку, вовлечению в предпринимательскую деятельность;

- стимулирование внутренней мобильности в рамках инвестиционных проектов, предусматривающих создание массовых рабочих мест, развития жилищной и транспортной инфраструктуры для создания полюсов экономического роста за пределами агломераций (городов Астаны, Алматы, Шымкента);

- стимулирование релокации кадров в трудодефицитные регионы и создание новых качественных рабочих мест в приоритетных отраслях экономики.

Также для стимулирования предприятий к инвестированию в обучение и переподготовку кадров будут предусмотрены меры по частичному или полному субсидированию государством. Помимо повышения качества рабочей силы это в перспективе будет способствовать росту заинтересованности предприятий в их удержании и дальнейшем развитии.

Государство будет оказывать следующие меры для стимулирования частного сектора к повышению компетенций своих сотрудников:

- предоставление грантов и субсидий предприятиям;

- разработка и внедрение системы сертификации для определения уровня необходимых знаний и навыков работников;

- поддержка образовательных учреждений для обучения работников в виде государственных грантов или субсидий;

- проведение информационных кампаний о необходимости повышения профессиональных навыков и компетенций.

Данные меры будут стимулировать предприятия к инвестированию в обучение и развитие своих работников, что приведет к повышению квалификации и конкурентоспособности предприятий, а также увеличению производительности и экономическому росту страны в целом.

Растущую численность молодых людей необходимо подготовить к трудовой деятельности, где основными фокусами станут повышение уровня навыков, вовлечение в предпринимательство и содействие в трудоустройстве при партнерстве с работодателями.

Молодежная практика, проекты содействия занятости через передачу опыта от старшего поколения, возможность трудоустройства для выпускников, ищущих работу впервые, поддержка молодых предпринимателей в креативной индустрии будут основными направлениями поддержки молодежной занятости.

Важной мерой в партнерстве с работодателями является адресная поддержка молодежи NEET² в преодолении барьеров на пути к трудоустройству через обучение на рабочем месте.

Концепт "обучения в течение всей жизни" должен стать во главу угла личностного, образовательного и профессионального развития каждого гражданина. Начиная со школьной скамьи до выхода на пенсию, жизненный путь любого человека должен сопровождаться постоянным обучением. В связи с этим возрастает важность профессионального ориентирования, в особенности поддержки в выборе карьерного пути в раннем возрасте. В этом направлении сегодня идет работа по внедрению и развитию цифровой информационной платформы "Путеводитель по профессиям".

Сегодня во времена быстрой индустриальной и цифровой трансформации, а также возрастающей ценности цифровых навыков происходит смена фокуса с "диплома по специальности" на реальные навыки специалистов. Образование является центральным элементом развития навыков, но знания не эквивалентны навыкам. В этой связи наряду с классической системой образования критичной становится роль онлайн-обучения.

Масштабным результатом онлайн-обучения станут:

- повышение квалификации или приобретение навыков, реально востребованных на рынке труда;

- обеспечение оперативного переобучения в связи с быстрой сменой профессиональных знаний, умений и навыков;

- ликвидация цифровой безграмотности и формирование цифровой культуры граждан.

Глава 2. Стимулирование спроса на качественные рабочие места

Параграф 2.1. Создание качественных рабочих мест в горнодобывающей промышленности

Горнодобывающая промышленность является одним из основных драйверов экономики. Создание новых качественных рабочих мест в этой отрасли будет связано с модернизацией и расширением действующих производств путем:

- повышения качества, прозрачности и доступности геологической информации, в частности, запуска в промышленную эксплуатацию информационной системы

недропользования, которая обеспечит прозрачность бизнес-процессов и снизит транзакционные издержки при получении геологической информации, оформлений заявок и мониторинга инвестиций (в свою очередь, это обеспечит открытый доступ ко всем геологическим отчетам с последующим доступом к первичным оцифрованным геологическим материалам за исключением секретной и конфиденциальной);

принятия эффективных и оптимальных для всех сторон мер по поддержке работников, высвобождаемых в результате модернизации предприятий в добывающем и металлургическом секторах. Местными исполнительными органами и крупными стратегически важными добывающими и металлургическими компаниями при поддержке отраслевых и функциональных центральных государственных органов должна быть выработана согласованная политика по поддержке работников, высвобождаемых в результате технологической модернизации и/или сокращения объемов деятельности предприятий.

В 2022 году в сфере горнодобывающей промышленности в наличии было 113,3 тысяч качественных рабочих мест, при этом согласно оценкам экспертов количество качественных рабочих мест к 2030 году составит до 270 тысяч единиц.

Параграф 2.2. Создание качественных рабочих мест в обрабатывающей промышленности

Обрабатывающая промышленность также является одним из ключевых генераторов качественных рабочих мест в экономике. Как и в горнодобывающей отрасли для увеличения количества качественных рабочих мест необходимы модернизация и расширение действующих производств, а также соответствующее развитие каналов сбыта и инфраструктуры путем:

проведения проактивной торговой политики на внешних и внутренних рынках для развития товарного производства. Развитость и доступность рынков – это ключевые факторы для привлечения инвестиций. Существует значительная разница в торговой политике в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности. Рынок сырья, как правило, является рынком продавца и успех на нем во многом зависит от способности компании обеспечить предоставление продуктов с наибольшим количеством и доступностью для извлечения полезных веществ по минимальной цене. Конкуренция в основном идет на базисе цены;

реализации единого подхода к совокупному системному развитию обрабатывающей промышленности и торговли для реализации как экспортного потенциала, так и базового обеспечения потребностей внутреннего рынка по примеру большинства развивающихся стран. В обрабатывающей промышленности количество бизнес-моделей и конкурентных стратегий гораздо шире и сложнее. Поэтому должны быть компетентные отраслевые команды по продвижению различных видов промышленных товаров для различных групп клиентов: от стандартных промышленных полуфабрикатов в виде базовых металлов, химикатов и удобрений,

спрос на которые определяется ценой, до товаров конечного потребления, спрос на которые определяется брэндингом;

усилия внешнеэкономической политики, которая должна быть сосредоточена на устранении нетарифных торговых барьеров внутри Евразийского экономического союза, с КНР и странами Центральной Азии. Это требует постоянного диалога с существующими экспортерами обрабатывающей промышленности для выявления реальных потребностей и барьеров во внешней торговле;

выстраивания систем промышленной кооперации и формирования региональных кластеров, создания и расширения производств в приграничных регионах, обеспечивающих встраивание (с учетом конкурентных преимуществ региона) в трансграничные цепочки создания стоимости для развития товарных производств. Казахстан должен более активно проникать на рынки Центральной и Южной Азии, а также предлагать производителям из этих стран условия для создания производств для рынков Евразийского экономического союза;

стимулирования трансферта и локализации технологий через механизм гражданского офсета для доступа к технологиям и локализации новых для Казахстана видов высокотехнологичной продукции. В законодательстве о регулируемых закупках должна быть предусмотрена возможность заключения офсетных соглашений параллельно с основным контрактом на поставку импортной высокотехнологичной и дорогостоящей продукции. Важным условием развития внутреннего производства является защита внутреннего рынка от экономической контрабанды и поставки некачественных товаров через использование технического регулирования и национальных стандартов. Это потребует преодоления саботажа и угроз со стороны сильных лоббистских групп, бизнес которых построен на этом;

стимулирования пространственного и промышленного развития через опережающее предложение энергетической, водной, транспортно-логистической, инженерной и цифровой инфраструктуры. Необходимо повысить привлекательность обрабатывающей промышленности путем снижения издержек и увеличения отдачи от инвестированных ресурсов. Этого можно достичь исключительно за счет системной работы, направленной на сопряжение промышленного и пространственного развития для создания, расширения и обеспечения специализированных факторов производства. Усилия должны быть сосредоточены на развитии высококачественной промышленной и цифровой инфраструктуры, человеческого капитала, центров компетенций, инфраструктуры тестирования и сертификации. Создание пространственных "точек роста" со специализированными факторами производства поможет привлечь инвесторов и стимулировать рост отрасли;

повышения эффективности обрабатывающей промышленности, где важно определить и поддержать те предприятия, которые могут эффективно конкурировать как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Такая поддержка может выражаться в

снижении барьеров по доступности фондового финансирования, долгосрочному кредитованию через институты развития, предоставлению промышленных грантов на технологическую модернизацию, промышленной ипотеки по отрицательной эффективной ставке, облегчения регулирования и другим стимулам, способствующим укреплению конкурентных позиций предприятий.

В то же время необходимо, чтобы поддержка оказывалась на прозрачной и справедливой основе без фаворитизма или дискриминации. Важно в тесном сотрудничестве с бизнес-сообществом определить эти эффективные предприятия и оказать им необходимую поддержку.

Для успешного трансферта технологий и привлечения предпринимательских талантов в промышленном производстве миграционная политика обеспечит снижение транзакционных издержек по привлечению квалифицированных иностранных человеческих ресурсов. Для опережающей подготовки отечественных кадров и создания национальных (международных/региональных) центров компетенций в сотрудничестве с ведущими мировыми компаниями по дефицитным профессиям будут привлечены иностранные специалисты. Для приглашаемых специалистов предполагаются: удобный режим трудовой деятельности, упрощение получения всех разрешительных процедур, предоставление визы для востребованных профессий с выдачей вида на жительство.

В 2022 году в наличии обрабатывающей промышленности было 247,9 тысяч качественных рабочих мест (12,2% от общего количества качественных рабочих мест в Казахстане, наибольший показатель), согласно оценкам экспертов целевое количество качественных рабочих мест к 2030 году достигнет до 524 тысяч единиц.

Параграф 2.3. Стимулирование спроса на качественные рабочие места в строительстве и транспортной отрасли

Политика развития рынка труда в строительной отрасли направлена на стимулирование создания новых качественных рабочих мест преимущественно в частном секторе с условием обеспечения их качества и доступности.

Меры в строительной отрасли обусловлены тем, что экономическая активность в отрасли напрямую зависит от экономической активности в других секторах экономики, прежде всего, в промышленности и ее инфраструктуре. Следует учесть, что меры по стимулированию качественной занятости в строительстве должны быть консолидированы с согласованными изменениями промышленной или инфраструктурной политики.

Ключевыми мерами станут пересмотр процедур государственных закупок в строительных работах в части квалификационных требований (медианная заработная плата, безопасность труда и другие, количество постоянных работников) и изменение подходов к предоставлению земельных участков под строительство многоквартирного жилья в целях стимулирования конкуренции на рынке жилищного строительства. При

проведении местными исполнительными органами конкурсов на предоставление таких земельных участков в качестве ключевого критерия вместо стоимости будет определен объем жилой площади, предоставляемой застройщиком акиматам в качестве оплаты за земельные участки. Полученное таким образом жилье акиматы будут использовать их исключительно для удовлетворения нужд населения, стоящего в очереди на получение жилья от государства.

На 2022 год в строительной отрасли находились 136,9 тысяч качественных рабочих мест, по оценкам экспертов целевое количество качественных рабочих мест к 2030 году по итогам реализации мер по стимулированию спроса составит 191 тысяч единиц.

Транспортная отрасль имеет большое значение для экономики, поскольку она обеспечивает связь между производителями и потребителями, а также способствует развитию торговли, промышленности и сельского хозяйства. Транспортная отрасль также создает множество рабочих мест и вкладывает средства в инновации и технологии, которые повышают эффективность и безопасность перевозок.

В целях создания качественных рабочих мест в транспортной отрасли необходим комплекс мер по повышению инвестиционной привлекательности всех подотраслей (автотранспорт, железнодорожный и авиатранспорт), а также стимулированию дальнейшей цифровизации отрасли с целью увеличения производительности труда.

По итогам 2022 года количество качественных рабочих мест в транспортной отрасли составляет 179,1 тысяч, так по оценкам экспертов данный показатель к 2030 году составит 298 тысяч рабочих мест.

Параграф 2.4. Стимулирование спроса на качественные рабочие места в сельском хозяйстве, торговле и услугах

Отрасль сельского хозяйства имеет важное значение для экономики Казахстана, поскольку она является источником продовольствия, сырья, доходов и занятости для значительной части населения. Сельское хозяйство также влияет на развитие других отраслей, таких как пищевая, легкая, химическая и машиностроительная промышленность.

Для стимулирования спроса на качественные рабочие места в сельском хозяйстве необходимо проводить комплексные меры, направленные на повышение производительности труда и конкурентоспособности сельского хозяйства как сферы занятости, включая кластеризацию сельского хозяйства, предприятий с использованием механизма встречных обязательств по государственной поддержке приоритетных направлений (создание ферм, якорная кооперация, финансирование сервисного бизнеса), разработку и массовое распространение прикладных технологий в сфере агронауки, создание сети центров агрокомпетенций на базе ТиПО для обучения кадров.

Также необходима ориентация на технологизацию сельского хозяйства. В частности, необходимо принятие мер государственного стимулирования повышения

продуктивности земель (урожайность) и продуктивности животных, птицы (надои, привесы, настриг, яйценоскость и т.п.) в стимулировании внедрения новых технологий, новых сортов и пород.

Для этого необходимо реформирование системы государственной поддержки сельского хозяйства, в первую очередь, системы субсидирования.

Переход от субсидирования факторов производства (техника, семена, удобрения, пестициды, поголовье скота и т.п.) к прямому субсидированию конечной продукции стимулирует участников цепочки поставок к получению больше сельхозпродукции лучшего качества.

Доля качественных рабочих мест в сельском хозяйстве составляет 51,7 тысяч. Данный показатель по оценкам экспертов к 2030 году составит порядка 101 тысяч единиц.

Сектор услуг в Казахстане вносит значительный вклад в экономику страны, составляя 52,5 % ВВП страны (2022 год). Сектор охватывает широкий спектр видов деятельности, таких как торговля, телекоммуникации, финансы, недвижимость и государственное управление. В отличие от более капиталоемких отраслей развитие сектора услуг непременно связано с привлечением трудовых ресурсов, в том числе высвобождаемых из других секторов экономики.

Учитывая наличие потенциала к конкурентоспособному развитию и структуру отрасли для развития рынка труда в секторе услуг, необходимы стимулирование частных инвестиций в строительство транспортно-логистической инфраструктуры (оптово-распределительные и логистические центры, склады, фулфилмент центры, хранилища для сельскохозяйственной продукции), а также развитие системы сертификации.

Для сектора услуг, связанных с экономикой знаний (креативная экономика, научная и техническая деятельность), критическими являются обеспечение инфраструктурой и отмена институциональных барьеров в форме ограничения конкуренции.

В целях создания благоприятных условий для развития торговли, включая электронную, меры государственной политики будут сконцентрированы на решении нескольких ключевых задач:

развитие современных форматов торговли и сокращение дефицита торговых площадей современного формата путем включения для местных исполнительных органов индикативных норм обеспеченности населения, прежде всего городского, торговыми площадями современного формата;

развитие торгово-логистической инфраструктуры, включая оптово-распределительные и логистические центры, склады, центры распределения (фулфилмент центры), хранилища сельскохозяйственной продукции и т.п.;

стимулирование увеличения объемов внешнеторговых операций путем значительного сокращения сроков таможенного оформления и устранения узких мест в инфраструктуре для повышения ее пропускной способности;

развитие системы сертификации продукции для сокращения сроков получения сертификатов и повышения доступности внешних рынков для казахстанской продукции.

В секторе торговли в 2022 году находилось 183,7 тысяч качественных рабочих мест, что составляет 13,7 % от общего количества занятых в данной отрасли (один из самых низких показателей). По оценкам экспертов данный целевой показатель к 2030 году составит 285 тысяч рабочих мест.

Параграф 2.5. Стимулирование спроса на качественные рабочие места с учетом макрорегионов

Системное стимулирование спроса должно быть нацелено на сбалансированное развитие макрорегионов. Для этого необходимо проведение политики диверсификации экономик с обеспечением перетока инвестиционных и трудовых ресурсов из добывающей промышленности и низкопроизводительных сельскохозяйственных секторов в обрабатывающую промышленность и высокопроизводительные сервисные сектора экономики, что повысит среднедушевые доходы населения страны.

Создание условий для трудовой миграции вслед за качественными рабочими местами позволит эффективно распределить перетоки трудовых ресурсов в разрезе регионов и отраслей.

Вместе с тем повышение количества и качества рабочих мест потребует переквалификации и обучения, направленных на изменение региональной и отраслевой специализации, что имеет решающее значение для справедливого перехода, а также включение критерия по расширению и созданию качественных рабочих мест при предоставлении государственной поддержки субъектам бизнеса.

Системное стимулирование спроса в Южном макрорегионе – первичная индустриализация и мобильность кадров

Прогноз рабочей силы до 2030 года в Южном макрорегионе обозначает ежегодный прирост в количестве до 200 тысяч человек, обеспечиваемый преимущественно за счет молодежи. При этом в макрорегионе наблюдается высокая концентрация рабочей силы к 2030 году (более 35 % от всей рабочей силы Казахстана).

Медианная заработная плата наемных работников в макрорегионе является самой низкой по Казахстану (178,5 тысяч тенге). Специфика структуры занятости характеризуется высокой занятостью населения в сельском хозяйстве (50% сельскохозяйственных работников трудятся на юге страны) и низкой долей работников в промышленном секторе (15 % – самый низкий показатель среди макрорегионов).

Решение задачи по повышению доходов в южных регионах страны с высокой долей занятости в сельском хозяйстве требует изменения структуры экономики этих регионов

. Для этого должны быть созданы привлекательные условия для первичной индустриализации в этих регионах с максимально возможным использованием потенциала существующих специальных экономических и индустриальных зон.

Формирование "точек индустриализации" в южных регионах предлагается путем реализации таких мер как локализация производств и дальнейшее развитие отраслевых кластеров в легкой и пищевой промышленности, а также в сфере строительных материалов. Развитие обрабатывающей промышленности требует создания инфраструктуры, а также подготовки и переподготовки кадров для проектов по первичной индустриализации юга (в основном, легкая промышленность).

Исходя из демографических особенностей других макрорегионов необходимо также обеспечить целевую подготовку и обеспечение перетока кадров в Центральный и Восточный Казахстан. Действующие тренды на рынке труда также требуют обеспечения качественной трудовой миграции из трудоизбыточных регионов Казахстана.

Для качественной подготовки кадров в рамках первичной индустриализации необходимы реорганизация системы ТиПО, увеличение доли профильных колледжей и повышение уровня взаимодействия с отраслевыми предприятиями.

Системное стимулирование спроса в Центрально-Восточном макрорегионе – реиндустриализация экономики

Прогноз рабочей силы до 2030 года в Центрально-Восточном макрорегионе показывает снижение общего количества рабочей силы в регионе на 10 % в течение 7 лет, а также рост доли молодежи в структуре рабочей силы, ежегодный выход на рынок труда более 30 тысяч человек.

Медианная заработная плата наемных работников в макрорегионе составляет 203,2 тысяч тенге. Специфика структуры занятости характеризуется высокой занятостью населения в промышленности.

Приоритетным направлением создания новых рабочих мест и повышения доходов населения в Центрально-Восточном макрорегионе должна стать реиндустриализация экономики региона, то есть необходимо провести вначале процесс восстановления и затем развития промышленности.

Для реализации данной задачи необходимы меры по развитию и модернизации промышленной инфраструктуры, а также созданию современных исследовательских центров для разработки технологий, повышения сложности действующих производств, привлечения крупных технологических компаний.

Исходя из экономических и демографических особенностей макрорегиона необходимо обеспечить межотраслевой переток из добывающей промышленности в обрабатывающую промышленность, а также приток квалифицированных кадров из других регионов с соответствующей целевой подготовкой и переподготовкой кадров на базе ТиПО.

Системное стимулирование спроса в Северном макрорегионе – кластеризация агробизнеса

Северный макрорегион характеризуется преимущественно негативным прогнозом развития рабочей силы – снижение общего количества рабочей силы в регионе в течение 7 лет достигло 12 %, а также ежегодный выход на рынок труда менее 30 тысяч человек (самый низкий показатель по стране). Дополнительным фактором является высокое миграционное давление со стороны мегаполисов и приграничных регионов.

Медианная заработная плата наемных работников в макрорегионе является второй самой низкой по Казахстану после юга (186,7 тысяч тенге). Специфика структуры занятости также характеризуется высокой занятостью населения в сельском хозяйстве (25 % сельскохозяйственных работников) и низкой долей работников в промышленном секторе (18 %).

Увеличение доли качественных рабочих мест в северных регионах страны, учитывая специализацию на производстве зерна, возможно за счет кластеризации сельскохозяйственных предприятий. Для этого необходима комплексная реализация таких мер как:

развитие кластеров из производственных и перерабатывающих компаний для охвата всего цикла производства и переработки сельскохозяйственной продукции, включая расходные материалы;

повышение производительности труда путем внедрения новых технологий;

создание инфраструктуры для единой системы заготовки, хранения сельхозпродукции и цепочек сбыта в одном кластере.

Ключевыми задачами также становятся сокращение оттока кадров за счет увязки системы подготовки кадров с региональными проектами в сфере индустриализации, а также подготовка кадров с акцентом на автоматизацию и цифровизацию сельского хозяйства.

Системное стимулирование спроса в Западном макрорегионе – развитие недропользователями программ внутристрановой ценности

Прогноз рабочей силы до 2030 года в Западном макрорегионе характеризуется преимущественно положительными тенденциями – прирост общего количества рабочей силы в регионе и увеличение количества молодежи, выходящей на рынок труда, в 1,5 раза (до 40 тысяч человек).

Специфика структуры занятости характеризуется высокой занятостью населения в промышленности и крайне низкой (6 %) занятостью в сфере сельского хозяйства. Более 90 % ВРП Западного макрорегиона обеспечивает добывающая промышленность – высокопроизводительный сектор с ограниченным количеством создаваемых рабочих мест. Медианная заработная плата наемных работников в макрорегионе составляет 227,7 тысяч тенге.

Приоритетным направлением создания качественных рабочих мест и повышения доходов населения в Западном макрорегионе также должна стать индустриализация экономики региона – запуск проектов по созданию долгосрочных партнерств и консорциумов с недропользователями в целях поддержки открытия и развития бизнеса.

Создание новых промышленных производств необходимо осуществлять с применением механизма офтейк-контрактов для локализации и создания новых производств и механизма офсетных контрактов для трансфера технологий и привлечения инвестиций.

Для эффективного кадрового обеспечения программ индустриализации в Западном макрорегионе необходима программа привлечения лучших кадров для повышения качества дошкольного и среднего образования и ТиПО.

Глава 3. Создание условий к эффективной связи экономики и системы развития человеческого капитала для сопряжения спроса и предложения

Одной из основных задач центральных и местных исполнительных органов является создание новых рабочих мест.

На сегодня создание рабочих мест генерируют в основном проекты, реализуемые в рамках документов Системы государственного планирования, инвестиционных проектов, программ по стимулированию развития малого и среднего предпринимательства.

В этой связи плановые показатели по созданию рабочих мест будут предусмотрены в региональных картах занятости.

Мониторинг создания рабочих мест, а также трудоустройства населения будет осуществляться посредством информационных систем Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (автоматизированная информационная система "Рынок труда", информационная система "Интеграционная карта создания рабочих мест", Электронная биржа труда).

Параграф 3.1. Переформатирование работы центров трудовой мобильности и дальнейшее совершенствование цифровой экосистемы рынка труда

Будут созданы комплексные системы обучения сотрудников центров трудовой мобильности, включающие непрерывное профессиональное развитие по единым программам и методикам, соответствующие современным тенденциям развития рынка труда и услуг службы занятости. Также будут проводиться оценка полученных знаний сотрудников, присвоение квалификационных категорий на основе результатов аттестации, совершенствование системы оплаты труда.

Задача центра трудовой мобильности будет заключаться в обеспечении индивидуального подхода в работе с безработными и выработке правильного и достаточного набора услуг для них, то есть будет обеспечен переход к работе с безработными на принципах кейс-менеджмента.

Новые подходы в работе центров трудовой мобильности будут осуществляться на основе потребностей и интересов граждан и работодателей. Также будет проведена полная цифровизация всех инструментов государственной поддержки и внедрены цифровые службы занятости.

В рамках реализации проекта "Цифровая служба занятости" будет продолжена работа по сокращению доли оказания услуг в офлайн-формате с посещением офисов центров трудовой мобильности и смещению приоритета в сторону цифровых каналов взаимодействия соискателей и работодателей с органами занятости.

Цифровая трансформация органов занятости будет предусматривать полный переход оказания услуг в цифровой формат. Будут разработаны механизмы дистанционного карьерного консультирования, инструменты видео-резюме и видео-собеседований с работодателями, а также использован искусственный интеллект при сопоставлении вакансий и резюме при поиске работы.

Стратегия работы цифровых органов занятости будет ориентирована на обеспечение равного доступа к услугам всем заинтересованным сторонам.

Цифровизация услуг в сфере занятости будет способствовать повышению качества и прозрачности предоставляемых услуг, скорости и удобству получения мер государственной поддержки для граждан и работодателей, снижению бюрократических барьеров.

В рамках дальнейшего развития Электронной биржи труда будут разработаны сервисы по индивидуальному подбору вакансий в соответствии с навыками на основе искусственного интеллекта, включающие:

- конструктор карьерного пути и профессиональный ориентатор;
- возможность региональной и международной трудовой миграции;
- расширение доступности и обеспечение массовости онлайн обучения;
- независимую оценку и сертификацию навыков;
- заключение электронных трудовых договоров;
- электронный сервис "Платформенная занятость".

Это позволит гражданам перейти от простого поиска работы к проактивному трудоустройству, а также создаст условия для повышения доходов через развитие навыков, трудовую мобильность, упрощенное оформление трудовых отношений.

Параграф 3.2. Формализация платформенной занятости

В 2023 году реализован пилотный проект по формализации платформенной занятости, подразумевающий единую ежемесячную налоговую выплату в размере 1% от дохода. С 1 июля 2023 года введен в действие Социальный кодекс Республики Казахстан, в котором закреплены нормы по регулированию платформенной занятости, в частности, введены соответствующая статья, понятийный аппарат, определен порядок взаимодействия сторон платформенной занятости, их права и обязанности.

Для окончательной формализации платформенной занятости необходимо введение нового налогового режима для лиц, занятых посредством интернет-платформ, в том числе путем внесения изменений в Кодекс Республики Казахстан "О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)", Социальный кодекс Республики Казахстан и Закон Республики Казахстан "Об обязательном социальном медицинском страховании".

Параграф 3.3. Повышение инклюзивности рынка труда

Создание возможностей для людей предпенсионного (старшего) возраста

По мере повышения порога пенсионного возраста возрастает необходимость поддержки занятости лиц предпенсионного возраста с целью повышения уровня их экономической активности.

Для реализации данного направления предлагается развивать три основных рычага обеспечения возможностей для лиц старшего поколения:

стимулирование работодателей для найма лиц предпенсионного возраста посредством субсидирования заработных плат, что позволит старшему поколению доработать до официального выхода на пенсию и тем самым обеспечить достойную старость;

вовлечение рабочей силы старшего возраста в культуру "обучения в течение всей жизни" для непрерывного повышения квалификации посредством приобретения навыков. Широкий доступ и актуальность приобретаемых в ходе обучения навыков обеспечит онлайн-обучение на бесплатной государственной платформе. Комбинация профессионального опыта и приобретение новых навыков позволят лицам старшего возраста сохранять конкурентоспособность на рынке труда, не уступая молодой рабочей силе.

Создание возможностей для лиц с инвалидностью

Создание возможностей для трудоустройства лиц с инвалидностью и включение их в экономическую активность являются важным направлением политики инклюзии. Трудоспособные граждане с особыми потребностями не должны оставаться в стороне, а должны быть включены в продуктивную занятость наравне со всеми. Для этого будут активно использованы инструменты социальной защиты и цифровизации трудовой деятельности.

В целях содействия занятости лиц с инвалидностью будут применяться следующие инструменты:

стимулирование найма лиц с ограниченными возможностями через субсидирование заработных плат, а также возмещение расходов по адаптации и обучению на рабочих местах;

квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью, а также стимулирование использования квот для найма новых работников, а не сохранения рабочих мест;

развитие системы поддержки и стимулирования трудоустройства в зависимости от степени трудоспособности, стремлений и социальных характеристик лица с инвалидностью, при этом не ограничиваясь формальной оценкой медицинского заключения.

Следует также стимулировать предпринимательство среди лиц с ограниченными возможностями за счет развития комплексных целевых программ поддержки предпринимательства.

Раздел 6. Целевые индикаторы и ожидаемые результаты

Достижение целей будет измеряться целевыми индикаторами, указанными в таблице к настоящей Концепции.

Реализация предлагаемых мер приведет к увеличению количества качественных рабочих мест и улучшению структуры занятости.

К 2030 году в экономике прогнозируется 3,8 млн качественных рабочих мест, что будет составлять 45% в общей структуре занятости.

Среднегодовой темп роста качественных рабочих мест составит 10%.

1,7 млн человек повысят доходы до уровня выше медианной заработной платы.

Ежегодно количество людей с доходами, превышающими медианную заработную плату, будет увеличиваться в среднем на 288 тысяч.

Таблица. Целевые индикаторы

№ п/п	Целевые индикаторы	Ед. изм.	Прогноз						Ответственные исполнители
			2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	
1	Увеличение количества качественных рабочих мест в разрезе основных видов экономической деятельности	тысяч человек	2 452	2 847	3 085	3 324	3 562	3 801	Правительство Республики Казахстан

1.1	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	тысяч человек	65	71	78	85	92	101	МСХ, МЭПР
1.2	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	тысяч человек	156	178	201	224	247	270	МЭ, МПС
1.3	Обработывающая промышленность	тысяч человек	323	361	400	441	481	524	МПС, МСХ, МЭ
1.4	Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	тысяч человек	64	70	76	82	89	95	МЭ
1.5	Водоснабжение, сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации и загрязнений	тысяч человек	16	19	20	21	22	24	МВРИ, МЭПР
1.6	Строительство	тысяч человек	152	159	166	174	182	191	МПС
1.7	Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей	тысяч человек	211	226	240	255	270		МТИ

1.15	Государственное управление и оборона, обязательное социальное обеспечение	тысяч человек	260	268	276	285	293	301
------	---	---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

									МТСЗН, МО
1.16	Образова ние	тысяч человек	372	394	420	439	456	466	МП, МНВО, МЗ, МСХ , МВД, МО, МКИ
1.17	Здравооо рание и социальн ое обслужив ание населени я	тысяч человек	256	276	297	318	339	358	МЗ, МТСЗН
1.18	Искусств о, развлече ния и отдых	тысяч человек	30	33	35	38	40	44	МКИ, МТС
1.19	Предоста вление прочих видов услуг	тысяч человек	29	31	32	35	36	39	МНЭ, МТСЗН
1.20	Платфор менная занятость	тысяч человек		205	253	302	350	398	МТСЗН, МФ, МЦРИА П
2	Увеличен ие количест ва качестве нных рабочих мест в разрезе регионов	тысяч человек	2 452	2 847	3 085	3 324	3 562	3 801	Правител ьство Республи ки Казахста н
2.1	Область Абай	тысяч человек	60	69	71	74	76	80	акимат области Абай
2.2	Акмолин ская область	тысяч человек	99	116	126	136	148	158	акимат Акмолин ской области
2.3			127	148	161	174	187	200	акимат Актюбин

2.15	Туркестанская область	тысяч человек	147	174	191	207	224	241	нской области
2.16	Область Ұлытау	тысяч человек	30	33	35	37	39	40	акимат области Ұлытау
2.17	Восточно - Казахская область	тысяч человек	96	108	112	118	122	127	акимат Восточно - Казахской области
2.18	город Астана	тысяч человек	252	296	326	354	384	412	акимат города Астаны
2.19	город Алматы	тысяч человек	466	553	610	668	725	783	акимат города Алматы
2.20	город Шымкент	тысяч человек	103	120	128	139	148	157	акимат города Шымкента

Приложение
к Концепции развития
рынка труда
Республики Казахстан на 2024 – 2029
годы

**План действий
по реализации Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024 – 2029 годы**

№ п/п	Наименование реформ/основных мероприятий	Форма завершения	Срок завершения	Ответственные исполнители
1	2	3	4	5
1. Развитие человеческого капитала				
Целевые индикаторы: доведение доли востребованных профессий, охваченных профессиональными стандартами, к 2029 году до 90 %.				
1	Внедрение современных форм управления в организациях ТиПО, входящих в кластер	приказ МП	декабрь 2024 года	МП, МИО

2	Внедрение сетевой формы обучения в системе ТиПО	приказ МП	декабрь 2026 года	МП, МТСЗН, МИО
3	Внедрение программы ранней профессиональной диагностики школьников и ориентации на востребованные профессии	программа ранней профессиональной диагностики	декабрь 2024-2029 годов	МП, МНВО, МТСЗН, МИО
4	Совместная работа школ и ТиПО для получения практических навыков в стенах ТиПО	диплом	декабрь 2024-2029 годов	МП, МТСЗН, МИО
5	Профилизация организаций ТиПО с определением "якорных" организаций	постановления акимов областей, городов Астаны, Алматы и Шымкента	декабрь 2024-2029 годов	МП, МТСЗН, МИО
6	Признание результатов обучения ТиПО для продолжения образования в организациях высшего и (или) послевузовского образования	признание результатов обучения ТиПО	декабрь 2024-2029 годов	МНВО, МП
7	Определение профессий, по которым будет вестись признание профессиональных квалификаций	реестр профессий	2024-2029 годы	МТСЗН, заинтересованные государственные органы, НПП "Атамекен" (по согласованию)
8	Разработка и актуализация профессиональных стандартов	приказы	2024-2029 годы	заинтересованные государственные органы
	Разработка и актуализация образовательных программ ТиПО и высшего и (или)			

9	послевузовского образования на основе профессиональных стандартов	Обновление образовательных программ	2024-2029 годы	МП, МНВО, МТСЗН
10	Расширение доступа к информации для эффективного профессионального ориентирования через цифровой "Путеводитель по профессиям"	путеводитель по профессиям	2024-2029 годы	МТСЗН, МНВО, МП
11	Передача организаций ТиПО в доверительное управление крупным предприятиям и в рамках офтейк-контрактов	постановления акимов областей, городов Астаны, Алматы и Шымкента	декабрь 2024-2029 годов	МИО, МП, МТСЗН
12	Мониторинг горизонтальной мобильности рабочей силы по межрегиональному и межотраслевому перетоку, вовлечению в предпринимательскую деятельность	отчет	декабрь 2024-2029 годов	МТСЗН, МП, МНВО, МИО

13

Выработка предложений по стимулированию внутренней мобильности в рамках инвестиционных проектов, предусматривающих создание массовых рабочих мест, развития жилищной и транспортной инфраструктуры для создания полюсов экономического роста за пределами агломераций (городов Астаны, Алматы, Шымкента)

аналитическая информация

декабрь 2024 года

				МЭ, МЭПР, МСХ, МИО
14	Стимулирование релокации кадров в трудодефицитные регионы	аналитическая информация	Декабрь 2024 года	МТСЗН, МПС, МТ, МЭ, МЭПР, МСХ
2. Стимулирование спроса на качественные рабочие места				
Целевые индикаторы: Увеличение количества качественных рабочих мест, в тыс. человек (2024 год – 2452, 2025 год – 2847, 2026 год – 3085, 2027 год – 3324, 2028 год – 3562, 2029 год – 3801)				
15	Запуск в промышленную эксплуатацию информационной системы недропользования, включающей: цифровую базу данных геологической информации; "Единое окно" для получения государственных услуг; интерактивные геологические карты (лаборатории, кернохранилища, обогатительные фабрики, металлургические заводы, логистические пути и др.); обеспечение открытого доступа в информационную систему потенциальным инвесторам и действующим недропользователям.	акт приема в промышленную эксплуатацию	июнь 2024 года	МЦРИАП, МПС, МЭ
	Разработка предложений по внесению изменений в Трудовой кодекс			

16	Республики Казахстан по вопросам взаимодействия центральных государственных, местных исполнительных органов, а также крупных горно-металлургических организаций и недропользователей, планирующих высвобождение сотрудников при модернизации производства	проект законодательных поправок	июнь 2027 года	МТСЗН, МПС, МЭ, МЭПР, МИО
17	Внедрение механизма гражданского офсета для развития внутристрановой ценности путем локализации производств в рамках регулируемых закупок и проектов государственно-частного партнерства	проект законодательных поправок	декабрь 2024 года	МПС, МФ, МЭ, МСХ, МЭПР
18	Промышленная кооперация. Предложение пакета стимулов для иностранных инвесторов для расширения и (или) создания совместных производств в приграничных регионах, обеспечивающих встраивание в трансграничные цепочки создания стоимости	аналитическая информация и рекомендации	июнь 2025 года	МПС, МНЭ, МТСЗН, МСХ, МЭ, МФ
	Разработка предложений по			

19	<p>вопросам создания механизма предоставления земельных участков на основе открытого аукциона для предоставления земельных участков под строительство жилья с учетом обязательств со стороны застройщика по передаче доли жилой площади в объекте застройки</p>	<p>аналитическая информация и рекомендации</p>	<p>декабрь 2024 года</p>	<p>МСХ, МПС, МФ, МИО</p>
20	<p>Развитие железнодорожной инфраструктуры. Строительство вторых путей участка "Достык – Мойынты", "Дарбаза – Мактаарал", новой железнодорожной линии "Бахты – Аягоз" и обводной железнодорожной линии в обход станции "Алматы". Ремонт 11 тыс. км железнодорожных участков до конца 2029 года</p>	<p>акт выполненных работ</p>	<p>декабрь 2029 года</p>	<p>МТ</p>
21	<p>Создание пакета стимулов для привлечения инвесторов в развитие логистических центров на базе крупных региональных аэропортов Республики Казахстан</p>	<p>аналитическая информация и рекомендации</p>	<p>декабрь 2026 года</p>	<p>МТ, МИД</p>
	<p>Выработка предложений по созданию сети</p>			

22	центров агрокомпетенций на базе ТиПО для обучения кадров	центры агрокомпетенции	декабрь 2024-2026 годов	МП, НПП "Атамекен" (по согласованию)
23	Создание пакета стимулов для расширения и строительства форматов современной торговли	аналитическая информация и рекомендации	июнь 2028 года	МТИ, МФ, МПС, НПП "Атамекен" (по согласованию)
24	Приоритизация среднего предпринимательств а при распределении ресурсов по бюджетным программам и включение критерия по созданию качественных рабочих мест при оказании мер государственной поддержки для субъектов малого и среднего бизнеса	принятие пакета нормативных правовых актов	декабрь 2024 года	МНЭ, МФ, МПС, МСХ, МЭ, МЭПР, НПП "Атамекен" (по согласованию)
25	Повышение пропускной способности на пограничных переходах. Эффективная цифровизация пунктов пропуска для сокращения сроков таможенного оформления	аналитическая информация	Июнь 2024 года	МФ, МТ, МТИ, МЦРИАП
26	Индустриализация юга. Развитие существующей и создание новой производственной инфраструктуры, и предложение пакета стимулов для простых нересурсоемких	аналитическая информация	декабрь 2027 года	а к и м а т ы Алматинской, Жамбылской, Кызылординской, Туркестанской областей, области Жетісу, городов

	производств обрабатывающей промышленности в трудоизбыточных южных регионах			Алматы и Шымкента, МНЭ, МПС, МФ
27	Реиндустриализация центральных и восточных регионов. Предложение пакета стимулов для расширения и (или) создания производств со средней или высокой технологической сложностью	аналитическая информация и рекомендации	декабрь 2027 года	акиматы Восточно-Казахстанской, Карагандинской областей, областей Абай и Ұлытау, МНЭ, МПС, МФ,
28	Кластеризация и специализация агробизнеса. Создание единых систем заготовок, хранения сельхозпродукции и цепочек сбыта в одном кластере (по географическому принципу). Предложение пакета стимулов для увеличения доли качественных рабочих мест за счет кластеризации сельскохозяйственных предприятий	аналитическая информация и рекомендации	декабрь 2024 года	МСХ, МНЭ, МФ, НПП "Атамекен" (по согласованию)

3. Создание условий к эффективной связи экономики и системы развития человеческого капитала для сопряжения спроса и предложения

Целевые индикаторы:

- 1) доведение доли оцифрованных мер содействия занятости с 86 до 100 %.
- 2) увеличение доли получателей государственных услуг в сфере занятости и охвата мерами содействия занятости в онлайн-формате с 44 до 70 % – (2024 год – 50 %, 2025 год – 54 %, 2026 год – 58 %, 2027 год – 62 %, 2028 год – 65 %, 2029 год – 70 %).
- 3) увеличение доли сотрудников карьерных центров, прошедших обучение бизнес-процессам с 14,2 до 80 % (2024 год – 25 % от штатной численности, 2025 год – 30 %, 2026 год – 35 %, 2027 год – 50 %, 2028 год – 65 %, 2029 год – 80 %)

	Утверждение региональных карт занятости,			
--	--	--	--	--

29	предусматривающих показатели создания рабочих мест в рамках национальных проектов и (или) государственных программ	региональные карты занятости	2024-2029 годы	МИО, МНЭ, МСХ, МПС, МТ, МТИ, МКИ, МТС, МП, МНВО, МЗ, МЭПР, МВРИ, МЭ, МЦРИАП, МТСЗН
30	Мониторинг создания рабочих мест, а также трудоустройства населения посредством информационных систем МТСЗН	отчет	2024-2029 годы	МТСЗН, МИО
31	Внедрение комплексной системы обучения сотрудников центров трудовой мобильности (карьерных центров) : формирование индивидуальных планов обучения, непрерывное профессиональное обучение, аттестация и присвоение квалификационных категорий, создание пула внутренних тренеров	приказы МТСЗН	декабрь 2024 года	МТСЗН, МИО
32	Перевод активных мер содействия занятости в онлайн-формат на Enbek.kz: дистанционное карьерное консультирование безработных, перевод в цифровой формат процессов трудоустройства – видеорезюме и видеособеседование, организация цифровых трудовых практик,	оказание услуг в сфере занятости в цифровом формате		МТСЗН, МИО

	сопряжение вакансий и резюме на базе искусственного интеллекта		2024-2029 годы	
33	Внедрение электронного сервиса "Платформенная занятость" для автоматизации регистрации и социальной защиты платформенных работников, применение специального налогового режима	электронный сервис "Платформенная занятость"	декабрь 2024 года	МТСЗН, МЦРИАП, МФ

Примечание: расшифровка аббревиатур:

МСХ

Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан

НПП "Атамекен"

Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен"

МЮ

Министерство юстиции Республики Казахстан

МНВО

Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан

МЗ

Министерство здравоохранения Республики Казахстан

МТСЗН

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

МИО

местные исполнительные органы

МТ

Министерство транспорта Республики Казахстан

МФ

Министерство финансов Республики Казахстан

МО

Министерство обороны Республики Казахстан

МКИ

Министерство культуры и информации Республики Казахстан

АДГС

Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы

МП

Министерство просвещения Республики Казахстан

МПС	Министерство промышленности и строительства Республики Казахстан
МВРИ	Министерство водных ресурсов и ирригации Республики Казахстан
МТИ	Министерство торговли и интеграции Республики Казахстан
МИД	Министерство иностранных дел Республики Казахстан
ТиПО	техническое и профессиональное образование
МТС	Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
МЦРИАП	Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан
МНЭ	Министерство национальной экономики Республики Казахстан
МЭ	Министерство энергетики Республики Казахстан
МЭПР	Министерство экологии и природных ресурсов Республики Казахстан
МВД	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
