



## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР .....</b>	<b>3</b>
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР .....</b>	<b>4</b>
<b>КІРІСПЕ .....</b>	<b>5</b>
<b>1 ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫНЫҢ ҰТҚЫРЛЫҒЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ .....</b>	<b>9</b>
1.1 Еңбек нарығы мен еңбек ресурстарын мемлекеттік реттеудің мәні мен түсінігі .....	9
1.2. Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру бойынша мемлекеттік реттеудің әлемдік тәжірибесі .....	18
<b>2 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫНЫҢ АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ .....</b>	<b>24</b>
2.1 Қазақстандағы еңбек ресурстарының ұтқырлығы мен еңбек нарығы бойынша ағымдағы саясаттың тиімділігін талдау .....	24
2.2 Қарағанды облысының мысалында еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсер ететін өңірлік факторларды талдау.....	36
<b>ҚОРЫТЫНДЫ .....</b>	<b>41</b>
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ .....</b>	<b>45</b>
<b>ҚОСЫМШАЛАР .....</b>	<b>48</b>

## Нормативтік сілтемелер

Осы магистрік жобада келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылды:

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы (1995 жылғы 30 тамыздағы республикалық референдумда қабылданған);

2. «Халықты жұмыспен қамту туралы» Қазақстан Республикасының 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 482-V ҚРЗ Заңы;

3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 12 қазандағы № 728 «Кәсіпкерлікті дамытудың 2021 – 2025 жылдарға арналған ұлттық жобасын бекіту туралы» қаулысы;

4. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің м.а. 2022 жылғы 7 ақпандағы «Халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің кейбір мәселелері туралы Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 14 маусымдағы № 516 бұйрығына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» № 46 бұйрығы;

5. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2021 жылғы 25 наурыздағы «Әлеуметтік-еңбек саласында мемлекеттік қызмет көрсетудің кейбір мәселелері туралы» № 84 бұйрығы;

6. «Жұмысқа орналастырудың жеке картасын және нысанын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 28 маусымдағы № 576 бұйрығы;

7. Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 қаулысы.

## Белгілеулер мен қысқартулар

Осы магистрлік жобада тиісті анықтамалары бар мынадай терминдер қолданылады:

ҚР	- Қазақстан Республикасы
БҰҰ	- Біріккен Ұлттар ұйымы
ХЕҰ	- Халықаралық еңбек ұйымы
ЭЫДҰ	- Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
ЖАО	- Жергілікті атқарушы орган
СЖРА	- Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі
ҰСБ	- Ұлттық статистика бюросы
Ғ және ЖБМ	- Ғылым және жоғарғы білім министрлігі
АҚШ	- Америка Құрама Штаттары
ҒТР	- Ғылыми-техникалық революция
ҚР ЕК	- Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі
ЖҚЖК	- Жұмыспен қамтудың жол картасы
ЖИЕ	- Жаңа индустриалдық елдер
ЖІӨ	- Жалпы ішкі өнім
ЖОО	- Жоғарғы оқу орны
ХҚКО	- Халыққа қызмет көрсету орталығы
ТМД	- Тәуелсіз мемлекеттер достығы (ұйымы)

## **Кіріспе**

**Кілт сөздер:** Еңбек ресурстары, еңбек нарығы, кәсіби біліктілік, жұмыспен қамту, еңбек көші-қоны.

**Тақырыптың өзектілігі** қазіргі әлем және мемлекеттер үшін тән болған еңбек ресурстары қтұырлығының жаһандық және мемлекеттік деңгейде төиендеуімен сипатталады. Еңбек ресурстарынан ұтқыр пайдаланудағы тежеуіш фаторлар мен мәселелер өз тиімді шешімін таппаса белгілі бір өңірдің ғана емес, жалпы мемлекет экономикасының қалыпты жұмыс істеуі мүмкін емес.

Бүкіл әлемде және Қазақстанда да еңбек ресурстарының еңбек нарығында қолайлы жағдай мен тиімді шарттар табу мақсатындағы көші-қон қозғалысы ел өңірлеріндегі әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзгеруінің маңызды факторларының бірі ретіндегі рөлінің артуы байқалады. Мұнда көші-қон процестерінің сапалық және сандық сипаттамаларына көп көңіл бөлу керек.

Адамдардың аумақтық-өңірлік қозғалысы қоғамдық өмірдің әртүрлі салаларына айтарлықтай әсер етеді. Көші-қон ағындары өңіраралық қатынастарға, демографиялық жағдайға, еңбек нарықтарының қалыптасуына және олардың сегментациясына әсер етеді. Бұл өзгерістер оң және теріс болуы мүмкін. Еңбек ресурстарының мемлекет ішіндегі көші-қонының салдары әр өңір үшін әртүрлі әсер етеді.

Еңбектің ресурстарының аумақтық ұтқырлығын арттыру мәселесінің маңыздылығы 2023 жылғы 29 қарашадағы «Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасының» қабылдануымен расталады.

Тұжырымдама елдегі еңбек нарығын және еңбек ресурстарын ұтымды пайдаланудың мақсаттары, қағидаттары, міндеттері, негізгі бағыттары мен тетіктері айқындалған. Тұжырымдамада халықтың әлеуметтік осал және жұмыспен қамтылмаған топтарын есепке алудың әкімшілік жүйелері және іріктемелі зерттеулер жүйесі негізінде статистикалық байқау жүйесін дамыту көзделген, ішкі және халықаралық көші-қон мәселелері бойынша әртүрлі көші-қон бағдарламаларын ақпараттық қамтамасыз етуді және олардың тиімділігі мониторингі жүйесін жетілдіру, еңбек нарығына тәуелді ішкі көші-қон жағдайын талдау және болжау үшін ғылыми зерттеулер жүргізу айқындалғанын атап өту маңызды.

Осыған байланысты ішкі еңбек көші-қонының ауқымдарының, бағыттарының, қарқындылығының Қазақстан мен оның өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына әсерін сандық бағалау міндеттері ерекше маңызға ие.

**Тақырыптың зерттелу дәрежесі.** Тиісті тақырып бойынша отандық ғалымдардың еңбектерін зерделеу еңбек нарықтары қалыптасуындағы классикалық және заманауи көзқарастарды жүйелеуге, ішкі еңбек көші-қоны функциялары мен механизмдерінің өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуына әсерін талдауға мүмкіндік берді.

Қарастырылып отырған тақырып ел мен оның өңірлерінде еңбек нарықтарының сұранысы және еңбек ресурстарының тиімділігінің маңызды

мәселелерін реттеу, шешімін табуға бағытталған ғалымдардың зерттеу жұмыстарында бірнеше көлемді топтарға бөлінген:

- еңбек нарығының теориялық және әдістемелік мәселелері Р.А. Байжолов, Б. А. Мұқашев, Л.О. Демушкин, К.С. Мұстафаева, З.Т. Досанова, Р.Р. Тикжанов, М.С. Букаева сынды отандық ғалымдар тарапынан зерттелген. Олардың жұмыстары еңбек нарығын реттеу шараларын негіздейді.

- ішкі еңбек көші-қонының көрсеткіштерінің жүйелері және көші-қонның Қазақстан аймақтарының әлеуметтік-экономикалық дамуына әсер ету нәтижелерін А.Г. Мухамеджанова, А.А. Кенжебаева, Р.А. Турчкенова зерттеген.

- экономикалық құлдырау және даму кезеңдерінде еңбек нарығын және ел ішіндегі көші-қон жағдайын талдау және модельдеу әдістері И.Н. Погорелов, Н.И. Погорелов, П.Г. Перерва, А.М. Колот, С.А. Мехович, С.Г. Ермолаева, А.Я. Кибанов тарапынан зерттелген.

Еңбек нарығы және ішкі көші-қон проблемаларын зерттеуде Э.Рэйвенстейн, Э. Ли, Дж. Хикс, Дж. Харрис, С. Кастлс, М. Миллер, Д. Пападеметриу, Д. Мейснер, Дж. Саймон, Т. Филдинг, М. Энтони, Д. Масси, Дж. Аранго, Г. Гюго, С. Шарон, А. Хуоачи, А. Пеллегрини, Дж. Тейлор, М. Тодаро, О. Старк, П. Сталкер, Дж. Харрис, Г.Тапинос сынды шетелдіктер зерттеуші-ғалымдар айтарлықтай үлес қосқан.

**Зерттеудің мақсаттары мен міндеттері.** Зерттеудің мақсаты өңірлік ерекшеліктерге баса назар аудара отырып, Қазақстандағы еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру жөніндегі ағымдағы саясатты талдау және негізгі әсер етуші факторлады анықтау.

Аталған мақсатқа сәйкес жұмыста келесі міндеттер қойылып шешілді:

- Еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің негізгі функциялары мен құралдарын айқындау. Мемлекеттің Еңбек ресурстарын реттеуге араласуын сипаттайтын тұжырымдамалар мен теориялардың мәнін ашу;

- Әлем елдеріндегі еңбек ресурстарының ұтқырлығын сәтті реттеудің мысалдарын талдау, халықаралық тәжірибедегі неғұрлым тиімді әдістер мен құралдарды айқындау және олардың Қазақстан жағдайында қолданылуын болжау;

- Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыруға бағытталған заңнамалық және институционалдық шараларға талдау жүргізу. Осы саладағы мемлекеттік бағдарламалар мен стратегияларды іске асыру нәтижелерін бағалау;

- Қарағанды облысы мысалында еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсер ететін демографиялық, экономикалық және әлеуметтік факторларды зерттеу және бұл факторлардың басқа өңірлерге әсерін болжау.

**Зерттеу нысаны** Қазақстан Республикасының өңірлерінде қалыптасқан еңбек нарығы.

**Зерттеу пәні** – Қазақстанның әртүрлі өңірлеріндегі еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсер ететін факторлар және осы факторлардың өңірлік дамуға әсері.

**Зерттеудің әдіснамалық және теориялық негізін.** Зерттеу барысында Қазақстандық және шетелдік ғалымдар мен еңбек нарығын мемлекеттік реттеу жөніндегі халықаралық сарапшылардың еңбектері талданды. Заңнамалық актілер, ҚР Президентінің Жарлықтары, ҚР Үкіметінің қаулылары қарастырылды.

Жобада SWOT және PEST талдау, сарапшылық сұхбат, контент-талдау жасалынды, нақтылау және басқа да статистикалық деректерді өңдеу құралдары қолданылды.

Зерттеудің ақпараттық базасы 2013 - 2023 жылдар кезеңіндегі ҚР өңірлері бойынша ресми статистикалық деректер, олардың негізінде автор алған есептік көрсеткіштер, тереңдетілген интервью-сұхбаттар және ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ ресурстары негізінде қалыптастырылды.

**Зерттеудің ғылыми жаңалығы.** Автор алған ғылыми нәтижелердің жаңалығы өңделген статистикалық деректер, терең сұхбаттар және ішкі еңбек ұтқырлығының Қазақстан өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық дамуына әсерін айқындау бойынша зерделенген шетелдік тәжірибе негізінде ұсыным әзірлеуден тұрады. Ғылыми жаңалықты қамтитын зерттеу жұмысының қорғау объектісі болып табылатын келесі ең маңызды нәтижелері көрсетілген:

- Еңбек нарығына мемлекеттік реттеудің негізгі элементтері мен тетіктері анықталды. Бұл нәтиже еңбек ресурстарының ұтқырлығын қамтамасыз етудегі мемлекеттік реттеудің рөлі мен маңыздылығы туралы кешенді түсінік қалыптастыруға мүмкіндік береді.

- Еңбек ресурстары саласындағы мемлекеттік реттеудің әлемдік тәжірибесі талданып, Қазақстан жағдайында бұл тәжірибелерді бейімдеу және қолдану мүмкіндіктері жүйеленді. Осы саладағы ұлттық саясатты жақсарту үшін тиімді пайдалануға болатын ең жақсы тәжірибелер мен әдістер анықталды.

- Еңбек ресурстарының ұтқырлығы және Қазақстандағы еңбек нарығының реттелуі бойынша қолданыстағы саясатқа кешенді талдау жасалды. Қолданыстағы саясаттың күшті және әлсіз жақтары зерттей отырып, еңбек ресурстарының ұтқырлығына кедергі келтіретін негізгі сын-қатерлер мен кедергілер анықталды.

- Қарағанды облысындағы еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсер ететін өңірлік факторларға егжей-тегжейлі талдау жүргізілді. Бұл талдау негізінде басқа өңірлердегі еңбек ұтқырлығының өзіндік ерекшеліктері мен сын-тегеуріндерін анықтауға және еңбек әлеуетін неғұрлым тиімді пайдалану үшін мақсатты ұсынымдар жасауға мүмкіндік береді.

**Зерттеу нәтижелерінің теориялық және практикалық маңыздылығы.** Зерттеу еңбек ресурстарының ұтқырлығына, сондай-ақ осы саладағы мемлекеттік реттеу әдістеріне әсер ететін факторларды түсінуді оңтайландырады және Қазақстандағы еңбек нарығымен және еңбек ресурстарымен байланысты экономикалық теориялардың дамуына үлес қосады.

Зерттеу нәтижелері еңбек ресурстарының ұтқырлығы төмен аймақтарда жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру бағдарламалары мен стратегияларын жақсарту үшін пайдаланылуы мүмкін деректерді ұсынады.

**Ғылыми жарияланым:** Зерттеу жұмысын жүргізу шеңберінде LXII «Advances in Science and Technology» халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы материалдар жинағында «Повышение мобильности трудовых ресурсов в Казахстане: анализ и перспективные решения.» тақырыбында мақала жарияланды.



# 1 ЕҢБЕК НАРЫҒЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

## 1.1 Еңбек нарығы мен еңбек ресурстарын мемлекеттік реттеудің мәні мен түсінігі

Еңбек нарығы – бұл басқа нарықтармен қатар жұмыс істейтін нарықтық экономика құрылымының құрамдас бөлігі: шикізат, материалдар, тұтыну тауарлары мен қызметтері, тұрғын үй, бағалы қағаздар және басқалар. Жалпы алғанда, еңбек нарығы дегеніміз – жұмыс күшін жалдауға және ұсынуға немесе оны сатып алуға және сатып алуға байланысты қоғамдық қатынастар жүйесі. сату. Жұмыс күшінің бағасы – жалақы. Еңбек нарығындағы мүдделі тараптардың бірі (ұсыныс) қолайлы жұмыс іздеп жүрген адамдар, екінші тарап (сұраныс) – жұмыс берушіле, кәсіпкерлер немесе олардың өкілдері болып табылады. Еңбек нарығы мемлекеттік, коммерциялық жұмыспен қамту қызметтері (еңбек биржалары) арқылы, сондай-ақ кәсіпорындар мен мекемелердің кадрлық қызметтері арқылы немесе тікелей қызметкер мен жұмыс беруші арасында жүзеге асырылады. Қызметкер мен жұмыс берушінің өзара мүдделерін қанағаттандырудың нәтижесі жалдау шарты, еңбек шарты немесе келісімшарт болып табылады.

Әдебиеттерді мұқият шолу Қазақстандағы жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыруға байланысты проблемалар мен мүмкіндіктерді түсіну және шешу үшін өте маңызды екенін ескере отырып, магистрлік жобаны әзірлеу барысында Қазақстандық және шетелдік ғалымдардың еңбек нарығының қалыптасуы және оның реттелуі бойынша ресми және ғылыми басылымдардағы зерттеу нәтижелері мен ғылыми мақалалары зерделенді. Ғалым-зерттеушілердің еңбек ресурстарының өзіне тән ерекшеліктері мен әр ел-өңірлердегі факторларға байланысты бейімделуі бойынша зерттеу-бақылау жұмыстарының нәтижелері талданы. Қазақстан аймақтарындағы еңбек ұтқырлығын жақсартуға бағытталған жобалар мен бағдарламалар бойынша талдау, мақалалар және атқарылған жұмыстар жөніндегі ресми есептер негізінде құнды мәліметтер жинақталды. Жобаны дайындау уақытында негізгі тараулар бойынша зерттеуші-ғалымдардың еңбектерінен дәйексөздер алынып, жоба бөлімдерінде қолданылды. Атап айтқанда, жобаны жасауда негізгі дәйексөздер, әдебиеттерге сілтемелер ретінде қарастырылған жарияланымдар тізімі төмендегідей:

Қазақстандық еңбек нарығын зерттеуші А.Ш. Хамзин өзінің «Еңбек көші-қоны: Қазақстаннан көрініс» атты мақаласында (2023) Қазақстан ішінде нақты аймақтарға ұйымдасқан еңбек көші-қонының маңыздылығын талқылап, жұмыс орындарын құруға және жұмыс істеп тұрған бизнес-жобаларды трансферттеу және кеңейту арқылы экономикалық өсуге баса назар аударады. Бұл мақала аймақтық дамуды ынталандырудағы реттелетін еңбек ресурстары қозғалысының әлеуетті артықшылықтары туралы түсінік береді [1].

Мақалада негізгі 3 бағыт талданған. Ол бағыттар еліміздегі еңбек ресурстары тапшығы бар өңірлерді дамытуға негізделеде отырып:

– Қазақстанның жұмыс күші тапшы өңірлеріне халықты қоныстандыруды ынталандырудың арнайы бағдарламасын әзірлеуде жіберілген кемшіліктерді қайта қарау;

– Адамдарды ерікті түрде көшіру ережелеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу, жұмыс күші жетіспейтін аймақтарға қоныс аударуға жататын қандастарды мемлекеттік қолдаудың шарттары мен тетіктерін қайта қарау арқылы жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру;

– Шетелдік еңбекші көшіп келушілердің, оның ішінде үй шаруашылығындағы жеке тұлғалардың заңсыз жұмыспен қамтылуын азайтуды көздейді [1].

С. Нұрбек және Е. Сағатовтың «Қазақстанның жаңа кәсіптерінің атласы» мақаласында (2022) Қазақстанның білім беру жүйелері мен еңбек нарығы арасындағы алшақтықты еңсеру жөніндегі бастамасының жағдайын «Skills technology foresight» бағдарламасына бағытталған ұлттық жоба арқылы ұсынады. Бұл мақала еңбек ресурстарының ұтқырлығы мен экономикалық өнімділігін арттыру үшін жұмыс күшінің дағдыларын ХХІ ғасырдағы міндеттердің талаптарына сәйкестендірудің маңыздылығын көрсетеді [2].

Мақалада авторлар ХХІ ғасырдың сын-қатерлеріне қарсы тұруға дайын жұмыс күшін құру талаптарын қанағаттандыру мақсатында Қазақстан халықаралық Еңбек Ұйымының (ХЕҰ) білім беру жүйелері мен еңбек нарығы арасындағы алшақтықты жою жөніндегі күш-жігерін басшылыққа ала отырып, ұлттық жоба жасалғаны жайлы, жобаның ауқымдылығы мен нәтижелілігін көрсетеді. «Қазақстанның жаңа кәсіптерінің Атласы» бастапқыда «СКОЛКОВО» білім беруді дамыту орталығы ХЕҰ-мен серіктестікте Әзірлеген Skills Technology Форсайт әдістемесін қолданады. Бұл мақалада жобаның негізгі нәтижелері ғана емес, сонымен қатар жаңа және дамып келе жатқан технологиялардың әсері мен салдары, сондай-ақ осындай жұмыстарға қатысудың кейбір әдістемелік салдары туралы мүдделі тараптардың кең ауқымын тарту процесі туралы айтылады. Бұл жобаның нәтижелері студенттер мен отбасылардың болашаққа бағытталған мансап таңдауын қалай жасай алатынына ерекше назар аудара отырып, ұлттық еңбек және білім беру саясатына әсері талданған [2].

Г. Мусаева мен Н. Вишневская «Қазақстан Республикасының еңбек нарығы: трансформация кезеңдері және қазіргі жағдайы» тақырыбындағы зеррету жұмысында (2022) цифрландыру мен жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының еңбек ұтқырлығы мен әлеуметтік қамсыздандыруға әсерін баса көрсете отырып, Қазақстандағы еңбек нарығының трансформациясын талқылайды. Бұл сілтеме еңбек нарығындағы теңсіздіктерді жою және ұтқырлықты ынталандыру үшін қажетті ағымдағы міндеттер мен реформаларға жан-жақты шолу жасайды. Авторлардың зерттеу жұмысында еліміздегі еңбек нарығы талданады [3].  
Мысалы:

– Қазақстанның еңбек нарығын реформалаудағы және жұмыспен қамтуды жақсартудағы тәжірибесі нарықтық экономиканың талаптарына сәйкестігін талдайды.

– Еңбек нарығының жай-күйіне және Қазақстан халқының жұмыспен қамтылуына нарықтық факторлар, құрылымдық қайта құру, экономикалық процестерді тұрақтандыру, цифрландыру әсері зерттеледі.

– Тәуелсіз Қазақстанның алғашқы онжылдығы жұмыспен қамтуды реттеуде заманауи құқықтық базаның болмауымен сипатталды, екіншісі оның қалыптасуымен, үшіншісі жетілдірілуімен сипатталды.

– Жұмыспен қамтудың жоғары деңгейін ұстап тұру саясатында кәсіпкерлік үшін несие беруді дамыту, кәсіптік оқыту және халықтың ұтқырлығын арттыру арқылы нәтижелі жұмыспен қамтылған халықты және жаппай кәсіпкерлікті арттырудың қажеттілігін дәлелдейді [3].

Ж. Хамзина, Е. Бурибаев және Е. Ермуқанов «Қазақстанда гендерлік теңдікке қол жеткізуге болама: жұмыспен қамтуға және әлеуметтік қорғауға баса назар аудару» тақырыбындағы зерттеу жұмысында (2020) Қазақстандағы гендерлік теңдікке, әсіресе жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау тұрғысынан қол жеткізуге бағытталған. Еңбекке қатысудағы гендерлік айырмашылықтарды түсіну, инклюзивтілікті ынталандыру және халықтың әртүрлі топтары арасында жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру үшін өте маңыздылығын дәлелдейді [4].

Көптеген жылдар бойы гендерлік теңдікті қамтамасыз ету тұрғысынан Қазақстандық заңнаманың сапасын жақсарту мәселесі шешілмегендігін айқын көрсетеді. Мемлекеттік органдар заң жобаларына гендерлік сараптама жүргізу идеясын елемейтіндігін дәлелдейді. Тиімді заңнаманы әзірлеуге көмектесу үшін Парламентке ұсынылатын нормативтік құқықтық актілердің жобаларын сараптау параметрлерінің бірі ретінде – жобаны кемсітушілік нормалары мен гендерлік теңсіздіктің бар-жоғын зерттеуді енгізу қажеттігін көрсетеді. Ұсынылған еңбек заңнамасының жобасы бойынша мұндай сараптамалық қорытындылар, техникалық ескертулер негізгі мақсатқа – жұмыспен қамту саласындағы шынайы теңдікке қол жеткізуге ықпал етіп қана қоймай, сонымен қатар ХЕҰ мен ЭЫДҰ елдерінің озық тәжірибелерін қолдануға ықпал етуі керектігін болжайды [4].

Мақалада авторлар еңбек нарығында гендерлік теңсіздік пен кемсітушілікке жол бермеу мақсатында заңның нақты әлеуметтік және еңбек нормаларын зерттеу келесі логикалық дәйектілікпен жүргізілуі керек екенін көрсетті. Бірінші кезеңде әйелдер мен ерлердің жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау саласындағы қазіргі жағдайы мен қажеттіліктерін бағалау, ерлер мен әйелдер арасында қандай да бір дәрежеде теңсіздіктің бар-жоғын анықтау, оларды жою әлеуметтік және еңбек заңнамасында көзделуі тиіс. Әрі қарай, гендерлік теңсіздік аспектілерін бағалауға және заңнаманың әсерін бағалауға мүмкіндік беретін мәліметтерді, сапалы және сандық ақпаратты жинауды ұсынады [4].

Жоғарыда аталған және басқа дереккөздерді зерделеу арқылы Қазақстандағы еңбек ұтқырлығының әртүрлі өлшемдерін, оның ішінде экономикалық, білім беру, саяси және әлеуметтік аспектілерді зерттеу үшін әдебиеттерге жан-жақты шолу жасалды. Бұл шолу Қазақстан өңірлеріндегі еңбек ұтқырлығын арттырудың негізгі міндеттерін, мүмкіндіктері мен стратегияларын анықтауға негіз бола алады.

Еңбек нарығында болып жатқан процестер оның ең маңызды құрамдас бөлігі болып табылатын еңбек ресурстарының елдегі демографиялық жағдаймен, әртүрлі жыныстық жас топтарының динамикасымен, туу мен өлім-жітім деңгейімен, жасалатын некелер мен ажырасулар санымен, отбасылардың құрамымен, орташа санымен, отбасындағы балалармен және басқа көрсеткіштермен тығыз байланысты [5].

Еңбек нарығында кез-келген сатып алу-сату мәмілесі сияқты сатушы мен сатып алушы бар. Сатушылар – бұл өздерінің жұмыс күшін (жұмыс қабілеттілігін) ұсынатын жұмысшылар, ал сатып алушылар-бұл қанша және қандай жұмысшылар қажет екенін өз бетінше шеше алатын еңбек ұжымдары немесе жеке кәсіпкерлер. Еңбек нарығында жалақыға әсер ететін жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс заңы бар. Жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс заңы бос жұмыс орындарының еңбек нарығына келетін қызметкерлердің сандық және сапалық параметрлерге сәйкес келмеуін көрсетеді.

Ұлттық еңбек нарығы барлық қоғамдық өндірісті қамтиды - ол арқылы әрбір сала өзіне қажетті кәсіби-біліктілік құрамының ғана емес, сонымен қатар экономиканың талаптарына сәйкес келетін белгілі бір мәдени және этикалық-еңбек артықшылықтарының кадрларын алады.

Бәсекелестік – нарықтық қатынастар қоғамда үнемі болып тұратын және оның алға жылжуын анықтайтын терең процестерді көрсетеді. Еңбек нарығы арқылы өзара байланысты үш эволюциялық ағын өтеді – экономиканың дамуы (материалдық-техникалық элементтер мен құрылымдар), адамның дамуы (жалпы және кәсіби мәдениет, шығармашылық мүмкіндіктер, адамгершілік қасиеттер), қоғамдық қатынастардың дамуы (мемлекеттік және таптық құрылымдар, меншік қатынастары, өндірістік байланыстар). Олар қоғамдағы прогрестің негізін, оның негізгі мазмұнын құрайды [5].

Еңбек ресурстары (жұмыс күші) – бұл ерекше тауар, оның өндірістік шығармашылық қасиеттері бәсекеге қабілетті экономиканың тиімділігін, оның жоғары сапалы тауарлар мен ыңғайлы қызметтерді құру мүмкіндіктерін, ғылыми-техникалық және ұйымдастырушылық қайта құрулардың ауқымы мен қарқынын анықтайды. Сондықтан білімді және шығармашыл белсенді жұмыс күшін еңбек нарығына дайындау және шығару, оның біліктілігі мен аумақтық ұтқырлығын қамтамасыз ету халық шаруашылығы қызметінің негізгі негіздерінің бірі болып табылады. Экономиканың жалпы даму деңгейі неғұрлым жоғары болса, соғұрлым күрделі міндеттерді шешуге тура келеді, соғұрлым жоғары білікті жұмыс күшіне деген қажеттілік артады. Мұндай жұмыс күші әлемнің дамыған елдерінде ГТР дәуірінде жұмыс берушілер мен мемлекеттік органдардың басым көпшілігі еңбек нарығында мүмкіндігінше әлеуметтік қауіпсіздікке кепілдік бере отырып, ең жақсы өндірістік және өмірлік жағдайлар жасауға ұмтылады.

Еңбек ресурстары – бұл ерекше тауар, өйткені ол, ең алдымен, ұлттық экономикада жүзеге асырылатын және жеке, әсіресе шығармашылық, жеке қабілеттерін білдіретін өзінің шығармашылық мүмкіндіктерін дамытуға ең мүдделі тарап болып табылады. Жұмыс күшінің және оның тұтынушыларының

– экономика мен мемлекеттің «тауары» мүдделерінің басым ортақтығы нарықтық экономиканың маңызды әлеуметтік - экономикалық ерекшелігі болып табылады, ол халық шаруашылығы мен бүкіл қоғамның дамуының берік гуманистік негізін құрайды. Мемлекет басқаратын және тауарлық экономика кәсіпорындары қолдайтын ұйымдасқан, халық шаруашылығының дамуына қарай үнемі жетілдіріліп отыратын жұмыс күші нарығы кез-келген елдің әлеуметтік-экономикалық жүйесінің маңызды буындарының бірі болып табылатыны сөзсіз.

Еңбек нарығы мен оның қатысушыларының ел экономикасына әсерін ескерілетін болса, олар арасындағы қатныасты бақылау және реттеу жұмысы мемлекет араласуын қажет етеді. Мемлекеттік реттеудің басты себебі ретінде – әлеуметтік-экономикалық даму және қауіпсіздікке қол жеткізу.

Еңбек нарығы мен еңбек ресурстарын мемлекеттік реттеу – бұл еңбек нарығының тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етуге, толық және нәтижелі жұмыспен қамтуға жағдай жасауға, сондай-ақ жұмысшылардың құқықтары мен мүдделерін қорғауға бағытталған шаралар мен саясаттардың жиынтығы.

Еңбекті ұдайы өндіруді, айырбастауды және пайдалануды қамтамасыз ететін қоғамдық қатынастар (соның ішінде құқықтық), нормалар мен институттар жүйесі ретінде түсінілетін «Еңбек нарығы» ұғымына анықтама берген жөн. Еңбек нарығының бұл анықтамасы осы категорияны, сонымен қатар еңбекті ұйымдастырудың және халықты жұмыспен қамтудың нарықтық формасын білдіреді. Атап айтқанда, О.Ю.Мамедов «еңбек нарығының» болуы, олардың қозғалысы нарықтық экономикаға қажетті серпін беретін тауарлар мен капиталдың қажет екенін жазады. Оңтайлы жұмыспен қамтуды және заманауи жұмыс күшін үздіксіз оқытуды қамтамасыз ететін еңбек нарығы ерекше маңызға ие [6].

Нарық жағдайында халықтың толықтай жұмыспен қамтылуы баршаға бірдей жұмыс орны жаратып беру арқылы қамту емес, берілген әлеуметтік-экономикалық жағдайларда қолайлы жұмыссыздық деңгейін сақтай отырып жұмыспен қамту ретінде қарастырылады. Ал жаппай жұмыспен қамтуға қол жеткізу өз алдына мақсат емес, жұмыс берушілер мүддесін сөзсіз құрметтей отырып, еңбекке қабілетті халықтың әлеуметтік еңбек саласындағы сұранысын қанағаттандыру жолы. Жұмыспен қамтуды реттеу жүйесі еңбек нарығына әсер етудің экономикалық және құқықтық механизмдерін қамтиды. жұмыспен қамту мәселесін құқықтық реттеу тұжырымдамасын белгілейді және ол үлкен дәрежеде еңбек нарығын реттеудің бір бөлігі болуы керек екенін көрсетеді. Ол олардың тең мүмкіндіктеріне баса назар аудара отырып, еңбек нарығына экономикалық және құқықтық ықпалды шектейді [6].

Еңбек нарығы – бұл ресурстарды басқару әдісі ретінде туындайтын құқықтық нормалармен реттелетін жұмыс күшін қалыптастыру мен қайта бөлуге, оны жалдауға және марапаттауға байланысты туындайтын экономикалық қатынастар жүйесі. Еңбек құқығы ғылымында еңбек нарығын реттеуге басқа көзқарас бар. Ғалымдардың көзқарасы бойынша, еңбек нарығы абсолютті мағынада – бұл белгілі бір нарықтық өнімге сұраныс пен ұсыныстың

әсерінен нарық қатысушыларының өзара әрекеттесуі жүзеге асырылатын әлеуметтік-экономикалық қатынастар, ал соңғысы жұмыс беруші мен жұмысшының қарым-қатынасының объектісі ретінде жұмыс күші болып табылады.

Жұмыссыздықтың елеулі әлеуметтік-экономикалық зардаптарының пайда болуы еңбек саласына мемлекеттік араласу қажеттілігіне әкелді. Осының арқасында еңбек қатынастарын өзгертуге, оларды реттеуге және нарықтық күштердің еркіндігін шектеуге мүмкіндік туды. Элемент ретінде еңбек нарығын қуатты мемлекеттік-құқықтық реттеу құрылды, ол арқылы халықаралық және Ұлттық деңгейлердегі еңбек қатынастары (жұмыс уақыты, жалдау және жұмыстан босату рәсімдері, демалыс күндерін беру және т.б.) реттеледі [7].

Еңбек нарығын мемлекеттік реттеу екі нысанда – белсенді (жұмыспен қамту деңгейін арттыру, жаңа жұмыс орындарын құру, жұмыскерлерді қайта даярлау және біліктілігін арттыру арқылы жұмыссыздықты жою) және пассивті (жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеу) жүзеге асырылады.

Еңбек нарығын мемлекеттік реттеу мынадай мақсаттарды көздейді:

– Жұмыссыздықтың оның құрылымдық және фрикциондық нысандарының мөлшерімен анықталатын әдеттегі деңгей деп аталатын деңгейін бұзбай, циклдік жұмыссыздықтың дамуын жоятын толық жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету.

– Экономикалық дамудың әртүрлі сыртқы және ішкі өзгерістеріне бейімделуге қабілетті еңбек нарығын құру.

Негізгі бағытты айтатын болсақ, соңғы уақытта әлемнің дерлік барлық елдері еңбек нарығын мемлекеттік реттеуде халықты толық жұмыспен қамтуға қол жеткізу үшін барлығын жасап жатыр. Осы мақсатта кадрларды қайта даярлауды және қайта даярлауды ұйымдастыру, экономикаға инвестицияларды ынталандыру, жұмыспен қамту қызметтерін дамыту, шағын бизнес пен отбасылық кәсіпкерлікті дамытуға жәрдемдесу, қоғамдық жұмыстарды, халықаралық еңбек көші-қонына байланысты мәселелерді қарау кезінде жұмыспен қамту проблемаларын шешуде халықаралық ынтымақтастықты ұйымдастыру сияқты шаралар қолданылуда [7].

Еңбек нарығындағы жағдай үнемі өзгеріп отырады, оған еңбек құқығының барлық дерлік институттары қатысады және Біз еңбек нарығының мәселелері еңбек заңнамасымен реттелетінін растай аламыз. Нарықтық жағдайларда өркениетті еңбек қатынастарын қалыптастыруда 2007 жылғы 15 мамырда бекітілген ҚР Еңбек кодексіне (бұдан әрі - ҚР ЕК) маңызды рөл беріледі [8].

Еңбек нарығының проблемаларын мемлекеттік реттеу және жұмыссыздарды қолдау. Мұндай әлеуметтік қорғау мемлекеттік саясаттың пассивті түрі болып табылады. Қандай да бір себептермен жұмысқа орналаса алмайтын адамдарға мемлекет тегін медициналық көмекке кепілдік береді, сондай-ақ материалдық көмек, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы және басқа да төлемдер түрінде әлеуметтік қолдау көрсетеді.

Еңбек нарығын реттеу мемлекетке, әсіресе заңға қаншалықты қажет. Мұны осындай мемлекеттік саясаттың оң және теріс жақтарын талдау арқылы түсінуге болады. Еңбек нарығын мемлекеттік реттеу еңбек шартын жасаудың еркін

нысанда емес, заңға сәйкес жүзеге асуына әкеледі. Соңғы уақытқа дейін жұмыс берушінің ресми еңбек шарты ресімделмеген жағдайда, жалақы мөлшері мен еңбек жағдайларын белгілеу өз еркі болған. Реттеуге байланысты мұндай әрекет еңбек жағдайлары және ең төменгі жалақы туралы заңмен шектеледі. Әрине, бұл жағдай мемлекеттік реттеудің артықшылығы болып табылады. Алайда, екінші жағынан, мұндай реттеуді жақтаушылар бұл заң жұмыс берушілер үшін шығындардың өсуіне әкеледі, нәтижесінде соңғысы икемді әрекет ете алмайды деп санайды. Бұл жұмыссыздықтың өсуін тудырады, бұл әсіресе қызметтің жекелеген салаларында жоғары. Мұның себебі, белгіленген жоғары жалақы деңгейі мен еңбек жағдайлары тек жұмысшылардың өздеріне сәйкес келеді, ал ұйымдар мен фирмалар үшін тиімсіз болып қалады. Нәтижесінде, соңғысы жақсы тәжірибесі жоқ адамдарды жұмысқа алудан бас тартуды жөн санайды. Олардың қорытындысы бойынша, ұзақ уақыт жұмыс істемеген немесе қажетті біліктілігі жоқ адамдар жұмыссыз қалады. Осылайша, еңбек нарығын мемлекеттік реттеуге еңбек ресурстарының мүддесі тарапынан алғанда тек жақсы жағынан қарауға болмайды.

Дамыған экономика жағдайында жұмыспен қамтуды құқықтық реттеу жеткілікті материалдық және қаржылық қамтамасыз етуге негізделген және оны практикалық іске асыру тұрғысынан тиімдірек болып табылады. Айрықша ерекшелігі – Қазақстан Республикасында (басқа елдердегі сияқты) нарықтық экономика жағдайында, нысаны мен мазмұны жағынан эволюциялық емес, революциялық сипаттағы халықты жұмыспен қамтуды құқықтық реттеу жүйесінің дамуы мен орнығуда. Кеңес одағында жинақталған сабақтастық пен оң тәжірибені жоққа шығару, атап айтқанда, еңбек ету құқығын және оны еңбек бостандығы ұғымымен алмастырылды. Жұмысқа орналасу іс жүзінде азаматтың Мамандық таңдау еркіндігі мен еңбек ету құқығын жүзеге асыратындығын білдіреді. Еңбек құқығының құқықтық табиғаты туралы мәселені неғұрлым кең деңгейде қарастыратын болсақ, жұмысқа орналасу құқығы өзектілігін жоғалтты деп санауға болады, өйткені Қазақстанның қолданыстағы Конституциясының 24-бабында еңбек құқығы емес, еңбек бостандығы құқығы бекітілген.

Нәтижелі жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету барысында еріктілік пен міндетті еңбек мәселесін шешу үшін жеке тұлғаның мүдделерінің басымдығын мойындау қажет. Сонымен бірге, еңбек құқығы жұмыс күшіне деген қоғамдық сұраныспен байланысты болуы керек. Бұл экономиканың кез келген секторындағы мамандықтар мен жұмыс салаларын, аймақты шектеусіз таңдау құқығы ретінде таңдау бойынша еркін жұмысқа орналасуды білдіруге тиіс.

Әлемдік тәжірибеге негізделе отырып, Қазақстан үкіметі де еңбек нарығын мемлекеттік реттеу тетіктері мен механизмдерінен тиімді пайдаланып келуде (1-кесте). Еңбек нарығын мемлекеттік реттеу процессінің айқын айғағы ретінде Қазақстан үкіметінің 2000 жылдан бастап жұмыспен қамтуға көмектесу бағдарламаларын іске асыру шараларын көрсетуге болады. Нәтижесінде соңғысы 1999 жылғы 34,5% - дан 2008 жылға қарай 12% - ға дейін қысқарды.

1-кесте – Қазақстандағы еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің формалары мен құралдары

	<b>Формалары</b>	<b>Реттеу құралдары</b>
<b>1.</b>	Құқықтық реттеу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативтік (заңнамалық) актілерді әзірлеу, қабылдау және жариялау.</li> <li>- келісім-шарттар, негіздемелік келісімдер жасау.</li> <li>- мемлекеттік бағдарламаларды қабылдау.</li> <li>- еңбек заңнамасын жүзеге асыру және сақталуын қадағалау жүйесі.</li> </ul>
<b>2.</b>	Әкімшілік реттеу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Тіркеу.</li> <li>- Лицензиялау.</li> <li>- Квоталар.</li> <li>- Санкциялар мен шектеулер жүйесін қолдану.</li> <li>- Бұйрықтарды, нұсқауларды, жарлықтарды әзірлеу және бекіту.</li> <li>- Әкімшілік шараларды енгізу.</li> <li>- Келісім беру және рұқсат беру (әкімшілік) рәсімдері.</li> <li>- Мемлекеттік мүлікті басқару.</li> </ul>

*Дереккөз: автордың зерттеулері негізінде құрастырылған*

2011 жылы Үкімет «Жұмыспен қамту жол картасы-2020» кешенді бағдарламасын іске қосты. Бұл бағдарлама ауқымдылығы және қаржыландыру көлемі бойынша Республика еңбек нарығындағы ең үлкен бағдарлама болып, тіпті Қандастарды елге көшіру бағдарламасынан асып түсті. Олардың алғашқы нұсқалары кедейлік пен жұмыссыздық деңгейін төмендетуге бағытталған. ЖҚЖК тұжырымдамасында бұл шара 2008 жылғы қаржы дағдарысынан кейін жұмыссыздар саны 559 мың адамнан асқан елдегі экономикалық жағдайдың нашарлауына байланысты пайда болғандығы атап өтілді [9].

2020 жылға қарай ол шамамен 1,5 миллион адамды — жұмыссыздарды да, өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды да жұмыс орындарымен қамтамасыз етуі керек еді.

Бұл бағдарламаның негізгі ережесі оқыту және жұмысқа орналасуға кейінгі көмек, соның ішінде еңбек нарығына шығатын жастар болды. Осы мақсаттарға қол жеткізуге 14,3 млрд теңге бағытталды.

Ол үшін халықты жұмыспен қамту орталықтары құрылды. Олар жұмыс іздеушілерге белгілі бір позицияларға кеңес беріп, таңдауы керек еді. Оларды құруға 2,1 млрд теңге бөлінді [9].

ЖҚЖК-нің екінші негізгі бағыты еңбек ұтқырлығын арттыру бағдарламасы болды. Ол жұмысшылардың елдің оңтүстігінен солтүстігіне және кепілдендірілген жұмысқа орналасусыз көшу шығындарын жабуды көздеді. Оларға тек қызметтік тұрғын үй берілді. Алайда жұмысшылар жалдау ақысы мен коммуналдық қызметтерді төлеуге мәжбүр болды [9].



ЖҚЖК-нің үшінші маңызды бағыты кәсіпкерлікті дамыту болды. Мемлекет ісін жаңа бастаған бизнесмендерге шағын несиелер ұсынды, сондай-ақ оларды кәсіпкерлік негіздеріне, негізінен ауыл тұрғындарына үйретті.

2016 жылы «Еңбек» бағдарламасы іске қосылды, ол 2021 жылға дейін жұмыс істеді. Ол ЖҚЖК мақсаттары мен міндеттерінің көпшілігін мұра етті.

Оның жалғыз жаңалығы «Бастау бизнес» кәсіпкерлікті оқыту модулі, сондай-ақ Enbek.kz бірыңғай цифрлық платформасын құру болды, платформа жұмыспен қамту орталықтарының міндеттерін өз мойнына алды.

2021 жылы 2025 жылға дейін есептелген кәсіпкерлікті дамыту жөніндегі ұлттық жоба жұмыс істей бастады. Оған баса назар жұмыс орындарын құрудан кәсіпкерлікті қолдауға ауысты. Оны іске асыруға барлығы 8,5 трлн теңге жоспарланды.

Алайда, 2023 жылдың қыркүйегінде ұлттық жоба мерзімінен бұрын тоқтатылды. Бұл жоба мерзімінен бұрын тоқтатылған жалғыз жоба емес.

2023 жылы Қазақстанда жаңа әлеуметтік кодекс және еңбек нарығын дамытудың 2024-2029 жылдарға арналған Тұжырымдамасы бекітілді.

2029 жылға қарай олар 3,8 млн. жаңа сапалы жұмыс орындарын қамтамасыз етуі тиіс. Жыл сайын табысы медианадан асатын адамдардың саны орта есеппен 280 мың адамға артады [10].

Алайда экономистер жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің тұрақты моделі азаматтарды ұзақ мерзімді, жалақысы жоғары жұмыс орындарымен қамтамасыз етуге көмектесетініне күмәндануда. Олар неолибералды экономикалық догмаларға сәйкес құрылымдалғандықтан тиімсіз болып қалады.

Бұл жағдайда Қазақстан үшін ел еңбек нарығындағы түрлі түрлі дағдарыстардың және еңбек ресурстарының әлеуметтік-қаржылық деградациясының алдын алу үшін халықаралық тәжірибеге жүгіне отырып, еңбек нарығы мен еңбек ресурстарын тиімді реттеудің жаңа тетіктері мен әдістерін ойластыру міндеттері туындайды.

## **1.2 Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру бойынша мемлекеттік реттеудің әлемдік тәжірибесі**

Қазіргі жағдайда қоғамдық құрылымдар арасындағы қарым-қатынастар жүйесін өзгерту халықтың еңбек ұтқырлығы процесінде мемлекеттік, ұлттық және жеке мүдделерді үйлестірудің қолданыстағы шетелдік тәжірибесін қарастырудың өзектілігін анықтайды. Соңғысын, өз кезегінде, ұлттық еңбек нарығының қалыптасуы мен тиімді жұмыс істеуі және соның нәтижесі ретінде азаматтардың әлеуметтік-экономикалық әл-ауқатының деңгейін арттыру шарттарының бірі ретінде қарастыруға болады.

Бұл қағидаттар басымдық толық жұмыспен қамтуға және жоғары жалақыға қол жеткізу емес, жұмыссыздықты 5% «табиғи шектерде» және жұмыс берушілер үшін жұмыстан босатудың еркін мүмкіндігінде ұстау болып табылады деп болжайды.

Жұмыссыздық мүмкіндігінің өзі жұмыс берушілерге жалақыны төмен ұстауға мүмкіндік береді. Жұмысшылар жұмыс таппай қалу немесе жұмыс тапшылығы жағдайында жұмыстан шығару қаупі жоғары болғандықтан олармен келісуге мәжбүр.

Болашақта жұмыссыздық мәселесінің шешімін табу үшін жұмыспен қамтуға көмектесудің «Қазақстандық үлгісін» Қазақстан үкіметі ішінара көшіруге тырысқан еуропалық модельдердің іс жүзінде Қазақстан азаматтары мен оладың менталитетіне байланысты қаншалықты тиімді болғанын талдаймыз.

Біріккен Ұлттар Ұйымының Халықты орналастыру бөлімі жұмыспен қамтудың артуы жұмыс істейтін және жұмыс істемейтін адамдар санының арақатынасының төмендеуіне қаншалықты кедергі болатынын анықтау үшін математикалық модельдер жасады. Модель экстремалды жағдайды есептеді, ол 25 пен 65 жас аралығындағы барлық адамдарды, ерлер мен әйелдерді жұмыспен қамту 100% құрайды.

Есептеулер көрсеткендей, 2050 жылы 25 пен 65 жас аралығындағы барлық адамдар жұмыс істейтін болады деген болжамға негізделген мүлде шындыққа жанаспайтын сценарий жағдайында да жұмыс істейтіндер мен жұмыс істемейтіндер арасындағы арақатынас аздап өзгереді, өйткені соңғылардың саны келесіден тез өседі. халықтың қартаюына байланысты. Жұмыспен қамту деңгейінің өсуіне байланысты Германиядағы жұмысшылар мен жұмыс істемейтіндер санының арақатынасы тек 24%-ға ғана артуы мүмкін. Италияда – 30%-ға, Франция мен Ұлыбританияда – 35%-ға. Францияда 2050 жылға қарай қартаю процесі жұмысбастылықтың тұрақты деңгейінде әлеуетті демографиялық қолдау коэффициенті ағымдағы мәннен 4,4-тен 2,3-ке дейін, ал жұмысшылар санының жұмысшылар санына қатынасы төмендейтіндей пропорцияларға ие болады. жұмыс істемейтіндер 2,9-дан 1,5-ке дейін төмендейді. Тіпті 2050 жылы 25 пен 65 жас аралығындағы барлық ерлер мен әйелдер жұмыс істейтін болса да, жұмыс істемейтін әрбір адамға екі ғана жұмыс істейтін болар еді.

Осылайша, жұмыспен қамту деңгейін арттыру халықтың қартаю мәселесінің ұзақ мерзімді шешімі деп санауға болмайды.

Жақын болашақта халықтың азаюы мен қартаюу процестері жаңа проблемаларды туындатады, оларды шешу үшін мемлекеттік саясатты және көптеген қолданыстағы бағдарламаларды ұзақ мерзімді мақсаттарға сәйкестендіруді түбегейлі қайта қарау қажет. Халқы қартайған елдерде ұзақ жылдар бойы демографиялық тепе-теңдікті сақтау үшін, ең алдымен, өзгерту қажет бағыттар:

- зейнеткерлік жасы;
- халықтың жұмыспен қамтылу деңгейі;
- зейнетақы қорларына және қарттардың денсаулық сақтау жүйесіне аударымдардың мөлшері, түрлері және сипаты, сондай-ақ осы мекемелер төлейтін төлемдер;
- өңіраралық және ең алдымен, еңбек ресурстарының көші-қонына байланысты бағдарламалар.

Қазақстан тәуелсіздік алған алғашқы жылдары ел үкіметі алдында жұмыспен қамтуды және еңбек нарығын мемлекеттік реттеу механизмдері мен тетіктерін жасау, оларды тиімді жүзеге асыру міндеттері тұрды. Бұрынғы кеңес одағының аумағындағы барлық Республикаларда кең көлемді әлеуметтік-экономикалық құлдырау орын алып тұрған уақытта, Қазақстан үкіметі ел әлеуетін көтеру және экономиканы нығайту мақсатында еңбек нарығы мен жұмыссыздықты реттеу бағдарламасын жасады. Бағдарламаға негіз ретінде Швеция үлгісі алынды. Алайда, бағдарламаны Қазақстан нарығы үшін бейімдеу жұмыстарының сапасы айтарлықтай жоғары болмауы салдарынан кейбір тетіктер дұрыс жұмыс жасамады. Аталған үлгінің нәтижелілігін бағалау үшін Қазақстандық жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің үлгісін швед үлгісімен салыстыру қажет.

**Өз үлгісінің арқасында Швеция 1990 жылдардың басына дейін жұмыссыздықты 2% деңгейінде ұстап тұрды, бұл кезде нарықтық реформалар елдің өнеркәсіптік өнімін азайтып, экономикасын рецессияға ұшыратты.**

Сарапшылардың пікірінше, Қазақстан бұл саясатты мазмұны жағынан емес, нысаны бойынша қайта шығарды. Осының арқасында Швецияның жетістігін қайталай алмадық [14].

Бұл сәтті тәжірибе 1951 жылдан 1976 жылға дейін Швецияда жұмыс істеген экономистер Госта Рен мен Рудольф Майднердің үлгісімен байланысты.

Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу үшін белсенді еңбек нарығы бағдарламаларын пайдалануды бірінші болып Рен мен Мейднер ұсынды. Олар ұсынған шаралар кәсіптік оқыту мен қайта даярлауды, сонымен қатар мамандықтар, салалар мен ел аймақтары арасындағы жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыруды қамтыды.

Жұмыспен қамту бағдарламаларымен бірге Мейднер мен Рен «бірдей жұмысқа тең ақы төлеу» принципін енгізді. Олар халықты жоғары және өнімді жұмыспен қамту, сондай-ақ жаңа жұмыс орындарын құру мақсатында жалақыны ішінара субсидиялауды ұсынды.

Осы шара аясында мемлекет қызметкердің жалақысына жұмыс беруші төлеген соманы қосты. Мемлекеттік шығындарға келетін болсақ, бұл жұмыс орындарын құруды толығымен субсидиялаудан да арзан болды.

Нәтижесі Швеция экономикасының барлық секторлары мен аймақтарындағы жұмысшылардың бірдей жоғары жалақысы болды. Жалақыны қалыптастырудағы бұл бірлескен тәсіл тіпті ел экономикасының табысы төмен секторларындағы жұмыс орындарының тартымдылығын арттырды.

Сонымен қатар, ерлер мен әйелдер арасындағы жалақы айырмашылығы жойылды.

Дегенмен, Швеция билігі жұмыс берушілер жаңа жұмыс орындарын құруға міндеттеме алған жағдайда ғана жұмысшылардың жалақысын мұндай көтеруді қамтамасыз етті [15].

Сарапшылардың пікірінше, Швеция нарықтық реформаларды жүргізген кезде де ынтымақты еңбекақы жүйесінен бас тартқан жоқ. Олар жұмыс орындарының күрт қысқаруын тудыруы мүмкін, өйткені өндіріс көлемінің төмендеуіне байланысты кәсіпорындар көбінесе қызметкерлерді жалақының өсуімен қамтамасыз ете алмады.

Швед моделінің қазақстандық модельден басты айырмашылығы да осында. Рен мен Мэйдрен үкімет саясаты жалақыға сыйлық беруді қамтамасыз етуі керек, осылайша жұмыс күшінің ұтқырлығын арттырады деп есептеді. Ал Қазақстандық үлгі жалақысы төмен уақытша жұмыс орындарын ашу көмегімен еңбек нарығын тұрақтандыруға тырысты.

Бұл екі бөлімнен тұратын жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бағдарламасымен жұмысшылардан жоғары ақы төленетін жұмысқа орналасу үшін белгілі бір дағдылар мен білім талап етілмеді.

Қайта даярлау курстары мен жеңілдетілген ұтқырлық олардың жаңа салада немесе елдің басқа бөлігінде жұмысқа тұруын жеңілдеткен. Ал ортақ жалақы олардың бұрынғы табысының сақталуына кепілдік берді.

Модель тиімсіздігін ескере отырып, алдағы онжылдықта жұмыс орындары тапшылығының күрт өсуіне жол бермеу үшін Қазақстанға жұмыс орындарын субсидиялаудың неғұрлым өнімді түріне көшу, сондай-ақ жұмыс күшінің ұтқырлығы жүйесін қайта құру қажет [15].

Ал еңбек ресурстарының көші-қонына тоқталатын болсақ, сарапшылар елдегі еңбек ресурстарының әлеуетін ескере отырып, елге келетін еңбек мигранттар ағымын бәсеңдетуге кеңес береді. Шет елдік мигранттар Қазақстан еңбек нарығындағы қолайлы жағдайлардан тиімді пайдалануға тырысып, елдің ішкі еңбек ресурстарына қиындықтар туындатады. Атап айтқанда, Қазақстандағы шет ел мигранттары үшін салық пен еңбек патентінің төмен құны оларға қолайлық тудыра отырып, еңбек нарығындағы жалақы көрсеткішіне кері әсер етуде. Сарапшылар еңбек ресурстарының миграциясы бағытын реттеуде АҚШ тәжірибесіне жүгінуді ұсынады.

**АҚШ-тағы мемлекеттік иммиграциялық саясаттың бөлігі ретінде қолданылатын жұмыс күшінің ұтқырлығын реттеу тәжірибесін қарастырайық.**

АҚШ-тың иммиграциялық саясатына осы саладағы тиімді стратегиялық шешімдерді әзірлеуге кедергі келтіретін бірқатар факторлар әсер етеді. Мұндай факторларға, атап айтқанда, өзгермелі қоғамдық көңіл-күйдің әсері, иммиграцияның әлеуметтік-экономикалық табиғатын дұрыс түсінбеу, шетелдіктерге баратын елдің байырғы тұрғындарына қолайлы жағдай жасаудың қалыптасқан тәжірибесі, сондай-ақ саяси адамдардың пайдакүнемдік мүдделері жатады. Бұл факторлар бір дәрежеде Қазақстанға да тән [17].

Америка қоғамында Америка Құрама Штаттары Азия мен Латын Америкасынан тым көп иммигранттарды қабылдайды деген сенім бар. Бұл халықтың заңды емес, заңсыз көші-қон мәселесіне көбірек алаңдайтынын көрсетеді. Қоғамның иммиграцияға деген көзқарасы мен елдегі экономикалық жағдай арасында байланыс орнатылды. Осылайша, иммигранттарға деген көзқарас ішінара макроэкономика жағдайына байланысты және жұмысқа орналасу перспективалары нашарлаған сайын айтарлықтай қиындай түседі.

Америка Құрама Штаттарына иммиграция бірқатар себептерге байланысты. Көші-қонды насихаттайтын әлеуметтік желілердің болуы, иммигранттардың отанында жұмыс орындарының жетіспеушілігі сияқты факторлардың арасында американдық еңбек нарығының арзан жұмыс күшіне мұқтаждығы негізгі рөл атқарады. Сонымен қатар, Мексикадан иммиграция, ең алдымен, Америка Құрама Штаттары жүргізіп отырған экономикалық экспансия саясатының нәтижесі [17].

Зерттеулер иммигранттардың ел экономикасына жай ғана қатысуы федералды және жергілікті деңгейде салық түсімдерінің ұлғаюына, сондай-ақ тұтынушылық шығындардың артуына әкелетінін көрсетті. Сонымен қатар, иммигранттар американдықтар үшін жұмыс орындарын жасайды және жұмыссыздықты арттырмайтын сияқты. Дегенмен, американдық жұмысшылармен салыстырғанда, шетелдік жұмысшыларға аз ақы төленеді және пайдалану деңгейі жоғары.

АҚШ Конституциясында иммиграцияны шектейтін ережелер жоқ; ол тек АҚШ Конгресіне иммиграция туралы заңдарды қабылдау құқығын береді, өйткені ол бұл мәселені федералды үкіметтің құзыретіне жатқызады. Оған қоса иммигранттарды елге кіру үшін белгілі бір соманы төлеуге міндеттейді.

Қазақстанның демографиялық көрсеткіштерін, еңбек ресурстарының біліктілік деңгейінің әркелкілігін ескеретін болсақ, жоғарыда талданған елдердің еңбек нарығын реттеу саясаты Қазақстан үшін көп бағыттарда сәйкес келмейді. Жоғарыда аталған факторларды ескере отырып, Азия-Тынық мұхиты аймағындағы кейбір елдердің еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру саясатына салыстырмалы талдау жасаймыз.

Азия-Тынық мұхиты аймағындағы жұмыс күшінің ұтқырлығы білікті және білікті емес жұмыс күшінің қозғалысын қамтиды. Бұған әртүрлі экономикалық салдары бар бизнес миграциясы да кіреді. Әртүрлі елдер негізгі жұмыс күшін экспорттаушы ретінде ерекшеленеді. Бұл елдерге Жапония, Таиланд және Малайзия кіреді. Айта кетейік, Тайландтың көпшілігі Шығыс Азияның әртүрлі

елдеріне қоныс аударады, ал кейбір кәсіби дағдылары бар жапондықтар Америка Құрама Штаттарына қоныс аударады.

Соңғы онжылдықтарда Азия-Тынық мұхиты аймағында жұмыс күшінің ұтқырлығының құрылымы түбегейлі өзгерді. Жұмыс күшінің ұтқырлығын зерттеу үш заңдылықты анықтады. Бірінші кезең бұрынғы отаршыл елдерден Азия-Тынық мұхиты аймағына жұмыс күшінің қозғалысын қамтыды. Екінші кезең жұмыс күшінің Азия-Тынық мұхиты аймағынан Батыс елдеріне қозғалысын қамтыды. Соңғы кезең жұмыс күшінің дамыған елдерден аз дамыған елдерге қозғалысын қамтыды, өйткені тікелей шетелдік инвестициялар өсті [14].

Еңбек ұтқырлығының құрылымына әртүрлі факторлар әсер етеді. Оның біріншісі – экономикалық өсудің жылдам қарқыны. Азия-Тынық мұхиты аймағында Жапония сияқты елдер экономикалық тоқырауды бастан өткерсе де, елдер үздіксіз экономикалық өсуге ұмтыла бастады. Соның салдарынан біліктілігі жоқ жұмыс күшіне сұраныс артты. Азия-Тынық мұхиты аймағындағы кейбір елдер 1997-1998 жылдар аралығында Азия аймағы экономикалық дағдарысты бастан кешіргенге дейін жалпы ішкі өнімнің жылдық өсу қарқынын 5% деңгейінде сақтай алды. Көлік және ақпараттық инфрақұрылым жақсарған сайын адамдар жоғары жалақы ұсынатын елдерге көше бастады.

Екінші фактор жұмыс күшінің өсуінің баяулауы болды. ЖИЕ (жаңа индустриалы елдер) және Азияның оңтүстік-шығыс бөліктерінде жұмыс күшінің өсуінің айтарлықтай баяулауы байқалды. Бастапқыда жұмыс күшінің ұсынысының жылдам өсуі байқалды, бұл индустриялық дамыған елдердегі өрлеу кезеңдерінде экономикалық өсудің жоғары қарқынына әкелді. Индустриалдық революцияның салдарынан демографиялық тұрақсыздық орын алып, Таиланд сияқты елдер әсердің ауыртпалығын сезінді. Өңірдегі бала туу көрсеткіші 1970-1980 жылдар аралығында төмендеді. Нәтижесінде бұл 1990 жылдары жұмыс күшінің өсуі көрсеткіштеріне кері әсер ете бастады. Бала туудың төмендеуіне әсер еткен факторлардың бірі әйелдердің жұмыс күшіне қатысуының артуы болды. Бұл экономикалық өсудің күрт төмендеуіне әкелді [14].

Азиялық экономикалық дағдарыс пен еңбек ресурстары көлемінің төмендеуінен кейін Азия-Тынық мұхиты аймағында еңбек саясаты жүзеге асырылды. Мұндай саясаттарға Қытайда, Сингапурда және Шығыс Азияның басқа елдерінде жүзеге асырылған квота бағдарламалары кірді. Бағдарламалар негізінен құрылыс пен үй жұмысшыларының қозғалысын шектеді. Малайзия, Жапония және Таиланд сияқты елдерде біліктілігі жоқ жұмыс күшін қамтамасыз ету үшін заңсыз мигранттар топтары пайда болды.

Көптеген елдерде көші-қон саясаты жұмысшыларды тіркеу мен кейінге қалдыруды қамтыды. Кейбір елдер заңсыз мигранттарға қарсы репрессиялық шараларды мерзімді түрде қолданады. Кейбір елдер белгілі бір экономикалық елдер қатарына қабылданғанымен, кейбір мигранттар астыртын жұмыс күшіне қосылуды таңдады. Кәсіби жұмысшыларға арналған еңбек саясаты біліктілігі жоқ жұмысшыларға қарағанда мүлдем басқаша болды. Көптеген елдер кәсіптік жұмыспен қамтуды ынталандыратын ашық саясатты жүзеге асырды. Кейбір

елдер, мысалы, Гонконг пен Сингапур мамандардың эмиграциясын ынталандырса, Оңтүстік Корея, Малайзия, Жапония және Индонезия сияқты елдер өз экономикаларына шетелдік мамандардың қозғалысын шектеді.

Жұмыс күшінің қозғалысы әртүрлі елдердің экономикалық дағдарысқа байланысты экономикалық тұрақтылықтың құлдырауын бастан кешірген кезеңде аяқталды. Дағдарыс салдары сөндірілді; Тиісінше, кейбір елдер дағдарысқа жауап ретінде мигранттардың санын азайтты. Алайда мұндай қадамдар тек шектеулі нәтижеге ие болды. Дағдарыс білікті жұмыс күшіне күткендей әсер еткен жоқ. Экономикалық дағдарыстан кеіін әртүрлі елдердің жұмыс күшінің ұтқырлығын реттеуі біліктілігі жоқ жұмыс күшінің трансшекаралық ұтқырлығын шектеді [15].

Саясаттардан басқа, Азия-Тынық мұхиты аймағындағы шекаралар арқылы жұмыс күшінің ұтқырлығына басқа да кедергілер бар. Олардың бірі – басқа елдердегі жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы ақпараттың жоқтығы. Мұндай ақпаратты алудың құны әдетте жоғары, бұл жұмысшылардың көпшілігінің көңілін қалдырады. Оның үстіне аймақтағы елдер ортақ тілді қолданбағандықтан тілдік кедергілер бар. Аймақ ішінде еңбек нарықтары жақсы ұйымдастырылмаған, соның салдарынан Азия-Тынық мұхиты елдері жұмыс орнындағы мобильділік үшін тілдік кедергіні бұзатын ортақ тіл орнатқан жоқ.

## **2 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫНЫҢ АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ**

### **2.1 Қазақстандағы еңбек ресурстарының ұтқырлығы мен еңбек нарығы бойынша ағымдағы саясаттың тиімділігін талдау**

Қазақстанның еңбек нарығы трансформация кезінде еңбек ресурстарының құрылымдық жіне сапалық сипаттамалары көптеген өзгерістерге ұшырады. Қазақстанда еңбек ресурстарын тиімді пайдалануға бағытталған еңбек нарығы дамуының негізгі кезеңдерін бөліп көрсету керек.

І кезең: 1991-1998 жылдар – жұмыспен қамтылғандар санының айтарлықтай төмендеуімен және оның құрылымындағы түбегейлі өзгерістермен қатар жүретін түбегейлі нарықтық реформалар кезеңі. Еңбек нарығы мен халықты жұмыспен қамтудың өзгеруіне әсер еткен негізгі фактор өндіріс көлемінің апатты қысқаруына және кейіннен жұмыс күшінің босатылуына әкелген мемлекеттік кәсіпорындарды жекешелендіру және акционерлендіру болып табылады. Экономиканың жоспарлыдан нарықтыққа ауысуы экономиканың негізгі салаларындағы диспропорциямен қатар жүрді. Қабылданған бірінші Заң «Халықты жұмыспен қамту туралы» [19], нарыққа бағдарланған және кейіннен ТМД-ның көптеген елдеріне (Ресей, Әзірбайжан, Молдова, Украина) үлгі болды. Ол кезде мемлекеттік билік органдарын мемлекет құрылысы, заңнама мен жалпы экономиканың қалыптасуы және миллиондаған адамдардың «челнок» саудасымен, мал бордақылаумен және сатумен, жөндеу жұмыстарымен және біліктілігі төмен қызметпен күн көруі алаңдатты. , іс жүзінде мемлекеттік реттеу саласының шеңберінен шығып, Қазақстанның көлеңкелі экономикасының едәуір бөлігін құрады [19]. Бұл кезеңде мемлекеттік органдар өзін-өзі табыс табумен айналысатын адамдарға қатысты қатаң заңнамалық реттеу шараларын қолданбады, өйткені олар ең болмағанда өзін жұмыспен қамтамасыз етті [18].

Жұмыспен қамту және еңбек нарығындағы тепе-теңдікті қамтамасыз ету мәселесін классикалық үлгі бойынша құрылған және екі мекеменің: Жұмыспен қамтудың мемлекеттік қызметі мен Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу қорының қосындысынан тұратын Еңбек биржасы арқылы шешу ұсынылды. Еңбек нарығындағы жағдайды үйлестіру бір орталықтан жүзеге асырылды. Еңбек нарығындағы жағдай мыналармен анықталды: өндірістің құлдырауының жалғасуы, қаржы-несие жүйесінің тұрақсыздығы, төлемсіздік дағдарысының күшеюі; жұмыспен қамтудағы регрессивті құрылымдық өзгерістер; халықтың өмір сүру деңгейінің төмендеуі, жұмыссыздықтың артуы.

1992-1995 жылдар кезеңінде нақты ЖІӨ шамамен 31%-ға төмендеді, инфляция үш және төрт таңбалы деңгейге жетті (жылдық тұтыну бағасының инфляциясы 1996 жылға дейін 100%-дан төмен түспеді); Еңбек нарығында 1,6 миллион жұмыс орны жойылды, жұмысшылар саны шамамен 30%-ға қысқарды, ал жұмыссыздар саны 1994 жылы алғаш рет 1,5 миллион адамнан асты. Қазақстан жұмыссыздық деңгейі жоғары елдер санатына енді. Босатылған жұмысшыларды жұмыспен қамтудың негізгі бағыты шағын бизнес болды, ол бірте-бірте қызмет көрсету саласын кеңейтуге негіз болды. Кәсіпкерлік қызмет



алғаш рет Қазақ КСР-нің «Қазақ КСР-дегі экономикалық қызмет еркіндігі және кәсіпкерлікті дамыту туралы» [20] Заңында, одан әрі Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы жеке кәсіпкерлік құқығын қорғау және қолдау туралы» Заңында көрініс тапты. [13]. Егер 1993 жылы жеке кәсіпорындардың саны 164 мың адам жұмыспен қамтылған 15,7 мың болса, 1997 жылы олардың саны 1,2 миллион адамы бар 307 мың кәсіпорынға жетті. Үш негізгі саланың ішінде коммерция бірінші орынға шықты. Одан кейінгі жылдары Қазақстан Республикасы Президентінің жарлықтары кәсіпкерлікті дамытуға жаңа серпін берді [21]. Жарлыққа сәйкес Қазақстанда шағын кәсіпкерлікті дамыту жөніндегі алғашқы арнайы мемлекеттік орган – Экономика және сауда министрлігі құрамында Шағын кәсіпкерлікті қолдау агенттігі құрылды. Дегенмен, үкімет қанша күш салып жатқанымен, шағын кәсіпкерлік саласы әлі де кемел емес.

II кезең: 1999-2008 жылдарды қамтиды. Жұмыспен қамту деңгейі біршама өскен, құрылымдық ауысулардың қарқындылығы біршама бәсеңдеген кезеңі. 1999 жылы еңбек биржасы таратылды, жұмыссыздар мемлекеттен жұмыссыздық бойынша жәрдемақы түрінде материалдық қолдау алуды тоқтатты, жұмыссыздықтың шарықтау шегі болды – ол рекордтық 13,5%-ды құрады. Сонымен қатар, еңбек нарығы орталықсыздандырылған және нашар үйлестірілген болды. 1999 жылы қабылданған «Қазақстан Республикасындағы еңбек туралы» жаңа Заңы [11] Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастарын нарықтық реттеудің бастамасы болды. Кәсіпкерлікті дамыту және ынталандыру мақсатында заң жұмыс берушілерге үлкен құқықтар берді. Ел КСРО-ның ыдырауымен және жоспарлы экономикадан нарықтық экономикаға өтуімен байланысты терең әлеуметтік-экономикалық дағдарыстан шықты. 2001-2002 жылдары Қазақстанды (ТМД елдерінің ішінде бірінші рет) Еуропалық Одақ, содан кейін АҚШ нарықтық экономикасы бар ел ретінде таныды. Бұл кезең Қазақстан Республикасының «Халықты жұмыспен қамту туралы» жаңа Заңының [9] және «Еңбек кодексінің» [8] қабылдануымен байланысты. 2007-2008 жылдардағы әлемдік қаржы-экономикалық дағдарыс ел экономикасына айтарлықтай әсер етті; бұл оның сыртқы ортаға, атап айтқанда мұнай мен металл бағасына тәуелділігіне байланысты. 2006-2008 жылдары жұмыспен қамтудың жалпы көлеміндегі бейресми сектордың үлесі жылына орта есеппен 40,6% (2005 ж. – 42,9%), ал жұмыссыздық деңгейі 7,3% құрады.

III кезең: 2009-2019 жылдарда экономикалық динамиканың айтарлықтай баяулау кезеңі және жұмыспен қамтудың жалпы деңгейінің белгілі бір тұрақтануы, ең алдымен демографиялық көрсеткіштердің динамикасына байланысты себептер бойынша. Өз бизнесін ұйымдастыруға тырысқан адамдардың саны 2009 жылмен салыстырғанда күрт төмендеді: 2010 жылы – 32,2%, 2012 жылы-87,9%. 2011 жылы «Жұмыспен қамту 2020 бағдарламасы» күшіне енді (кейінірек «Жұмыспен қамту 2020 Жол картасы» [11]). Еңбек нарығының жай-күйі мынадай негізгі белгілермен сипатталады: білікті жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс арасындағы алшақтықтың артуы; халықтың жекелеген әлеуметтік-демографиялық топтарын жұмыспен қамту

проблемаларының шиеленісуі: жастар, мүгедектер, әйелдер, отставкадағы әскери қызметшілер және басқа да топтар; жұмыс орындарында мақсатты түрде тіркелмей, жасырын жұмыссыздықты сақтау, «жұмыспен қамту; үлкен ағындардың бағыты» көлеңкесінде ТМД елдерінен (бірінші кезекте Қырғызстан мен Өзбекстаннан) еңбек көші-қоны салдарынан жұмыс күшінің ұсынысын артуы.

Әлемдік жұмыссыздық деңгейі 2018-2019 жылдардағы 5,4% салыстырғанда 2020 жылы пандемия салдарынан 6,5% - ға дейін өсті. Қазақстан Республикасы Ұлттық Экономика Министрлігінің ресми мәліметтеріне сәйкес, пандемия жіне одан кейінгі уақытта жұмыссыздық деңгейі тек 0,1 пайыздық тармаққа өсіп, 4,9% құрады, ал жұмыссыздардың жалпы саны 500 мың адамды құрайды; дегенмен, экономистер [22] кем дегенде 2 миллион адамнан тұратын көрсеткіштің бар екеніне сенімді. Елордалық жұмыспен қамту орталығына карантинге дейін күніне 100-150 адам ғана жүгінген, карантиннен кейінгі жылдары бұл көрсеткіш еселеп өскен. Жүгінгендердің басым бөлігі қызмет көрсету саласында жұмыс атқарған. Коронавирусқа байланысты жұмыспен қамтылғандардың 50% - ға жуығы негізгі табысынан айырылғандығын ескерсек, Қазақстанда еңбек ресурстарының құқықтарының қорғалуы жеткіліксіз дәрежеде екендігін айғақтайды. Пандемиядан кейін еңбек ресурстары нарығында жаһандық деңгейде елеулі өзгерістер күтілуде. Пандемия цифрлық индустриясының дамуын жеделдетті, бұл экономикаларды цифрландыруға әкелді. Бұл мәселе шетелдік және отандық ғалымдардың зерттеу нысаны болып табылады.

Зерттеу үшін қолданылатын әдістер бастапқы деректерді жинаудың бірнеше толқындарын қамтыды (толық ақпаратты 2-кестеде): ЖОО түлектері, жас балалы әйелдер, қарулы күштер қатарында қызметтен келген жастар, мүмкіндігі шектеулі жандар және елге қоныс аударған қандастардан құралған 3 фокус-топ; 18 сұхбат, оның ішінде сарапшылармен 8 құрылымдалған тереңдетілген сұхбат, ЖАО және еңбек нарығын қадағалауға өкілетті құрылымдардың мамандарымен 10 жартылай құрылымдалған сұхбат; Орталық және жергілікті еңбек мобилділігі орталықтарына жүгінген 952 азаматты бақылау.

Мемлекеттік мекемелерден деректерді жинау көптеген себептерге байланысты қиынға соқты. Орталық мемлекеттік органдар, әдетте, өте заңды және ақпаратқа қол жеткізу тұрғысынан жабық.

Зерттеуде ұсынылған сапалы деректердің ішкі және сыртқы сенімділігіне қатысты методологиялық алаңдаушылықтар да бар. Алаңдаушылықтың басты себебі елдегі әлеуметтік төлем алуға мүдделі азаматтардың мақсатты түрде еңбекке қабілетсіздігін дәлелдеуі, көлеңкелі жұмыспен қамтылу жағдайларының жиі тіркелуінде. Деректер шағын топ арқылы жиналғанын, сондықтан көргендер мен естігендердің саны шектеулі болғанын ескеру қажет.

Біздің зерттеуге қатысушыларға арналған негізгі сұрақтар мыналарды қамтыды, бірақ олармен шектелмеді:

- Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыруға бағытталған қандай Мемлекеттік бағдарламалар мен бастамаларды білесіз? Олардың тиімділігін қалай бағалайсыз?

- Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыруға қандай заңнамалық кедергілер бар? Заңнамадағы қандай өзгерістер жағдайды жақсартуға ықпал етуі мүмкін?

- Қазақстанның Халықаралық ұйымдарға қатысуы еңбек ресурстарының ұтқырлығына қалай әсер етеді? Қандай Халықаралық ұйымдарға қатысуы Қазақстан еңбек нарығы үшін тиімсіз?

- Қазақстанда кадрларды кәсіптік оқыту және қайта даярлау бағдарламалары қаншалықты тиімді? Оқу немесе жұмыс туралы шешім қабылдауға қандай әлеуметтік факторлар әсер етеді?

2-кесте – Бастапқы деректерді жинау үшін қолданылған құралдардың сипаттамасы

	Зерттеу әдісі	Зерттеу нысаны	Зерттеу құрамы
1	3 фокус-топ	Әлеуметтік осал топ өкілдеріен құралған 3 фокус-топ. Әр топта 15 қатысушы. Жалпы 45 қатысушы	ЖОО түлектері, Жас балалы әйелдер, Қарулы күштер қатарында қызметтен келген жастар, Мүмкіндігі шектеулі жандар Зейнетке шығу жасына жақындағандар Елге қоныс аударған қандастар
2	8 құрылымдалған тереңдетілген сұхбат	Адами ресурстар, еңбек ресурстары, еңбек нарығы саласының ғалым-сарапшылары. Жалпы 8 қатысушы	ЖОО оқытушылары, Талдау орталықтарының мамандары, Еңбек құқығы саласының заңгерлері
	10 жартылай құрылымдалған сұхбат	ЖАО және еңбек нарығын қадағалауға өкілетті құрылымдардың мамандары. Жалпы 10 қатысушы	Кәсіподақтар басшылары, Әкімдік өкілдері, ХҚКО мамандары
3	352 азаматтың өтінім-түйіндемесін қамтыған контент талдау	Орталық және жергілікті еңбек мобилділігі орталықтарына жүгінушілердің өтінім-түйіндемелерін зерттеу	Еңбек мобилділігі орталықтарына жүгінушілер
<i>Дереккөз: автордың зерттеулері негізінде құрастырылған</i>			

Фокус-топтар мен сұхбаттар қазақ тілінде, қажеттілік туындаған жағдайда орыс тілінде жүргізіліп, қатысушылардың рұқсатымен тыңдаулар жазылды. Біржақтылықты азайту үшін дизайн әртүрлі әдістерді қолдану арқылы үшбұрышталды: сұхбат, фокус-топ, бақылау. Зерттеушілер Excel Бағдарламасында қолжетімді мәтіндік деректер мазмұнын талдауды (көңіл-күйді талдау) пайдаланды. Олар бірдей деректерді дербес кодтады және интерпретациядағы шамалы өзгерістерді талқылады. Деректер сапасын тексеру біржақтылық пен жалған ақпарат қосылмағандығын дәлелі үшін жүргізілді. Бұл шамамен 85 пайыз бағдарламааралық келісімге әкелді. Зерттеушілердің әсерін

азайту үшін негізгі зерттеу сұрақтары (жоғарыда аталған) қорытынды жасау үшін негіз болып қала берді.

352 азаматтың өңірлік еңбек мобилділігі орталықтарына берген өтінім-түйіндемелеріне контент-талдау жасау барысында халықтың әлеуметтік осал топтары, атап айтқанда Атаулы әлеуметтік көмек алушы азаматтардың түйіндемелері талданды. Өтінім берушілердің түйіндемелерін талдауда олардың білім деңгейі, жұмыс өтілі және денсаулық жағдайы негізгі индикаторлар ретінде қарастырылды. Атаулы әлеуметтік көмек алушы азаматтардың түйіндемелерінің 72,3 % орта, негізгі отра және жалпы орта білім деңгейіне ие екенін көрсетті. Талдау түйіндемелерінің 57,7 % азаматтардың белгілі бір жұмыс орнында тұрақты 1 жылдан жоғары еңбек өтілінің болмауын көрсетті.

Контент талдау нәтижелері еңбек ресурстарының арасында білім деңгейі төмен жұмысшылардың белгілі бір орында ұзақ уақыт жұмыс жасай алмауы, жұмыс берушілердің талаптары жиі өзгеруіне байланысты олардың біліктілік деңгейі талапқа жауап бермеуі негізгі көрсеткіш ретінде болжанды.

Сапалық талдау нәтижелерін өңдеу арқылы, негізгі ақпаратты түсіну оңай болған топтарға жіктедік. Талдау нәтижесінде алынған жауаптардың құрылымы іртүрлі болғанымен, олардың мағынасына байланысты 5 топқа бөлеміз (3-кесте).

3-кесте – Сапалық талдау нәтижелерінің өңделген формасы

	<b>Нәтиже</b>	<b>Түсініктеме</b>
1	Мамандық таңдаудағы әлеуметтік қысым	Талдау нәтижесінде азаматтардың мамандық таңдау уақытында әлеуметтік қысымның салдарынан дұрыс шешім шығара алмауы. Еңбек нарығына талдау жасамай, әскерден жалтару немесе жұмыссыз қалудан қорып, өзі қаламаған мамандықты таңдау.
2	Жұмыс берушілердің шамадан тыс құқықтары	Заң жүзінде жұмыс берушілердің құқықтарының еңбек ресурстары құқықтарынан үстем болуы, жұмыс берушілердің жұмысшыларға қоятын талаптарының жиі өзгеруі. Бұл процессті қадағалайтын кәсіподақтар қызметінің осалдығы.
3	Шетелдік мигранттарға талапты күшейту	Түрлі халықаралық ұйым құрамында болу себебінен көрші елдерде төтенше жағдай туындаған сәттерде Қазақстан нарығына шектелмеген көлемде сыртқы еңбек ресурстарының келуі
4	Білім беру жүйесін реформалау	Арнайы және жоғары оқу орнында алынған білімнің шынайы жұмыс талаптарымен ұштаспауы, соның салдарынан жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес келмеу
5	Гендерлік теңдікке іс жүзінде қол жеткізу	Декреттік демалысқа және денсаулығына байланысты демалысқа (жиі) шығуына байланысты жұмыс берушілердің әйел адамдар еңбегінен бас тартуы.
<i>Дереккөз: автордың зерттеулері негізінде құрастырылған</i>		

Талдау нәтижесі бірнеше жүйені қамтитын кең көлемді реформалар қажеттігін көрсетеді. Атап айтқанда білім беру, еңбекті ұйымдастыру,

халықаралық қатынастар және гендерлік теңдік жөніндегі нормативтік құжаттарды қайта қарауды және сол бағыттар бойынша саяси-экономикалық ықпалдарға талдау жүргізу қажеттігін туындатады.

Әлеуметтік қысым мансап туралы шешім қабылдауда және мамандық таңдауда маңызды рөл атқарады. Қазақстанда, басқа елдердегідей, қоғамдық үміттер мен мәдени нормалар жеке тұлғалардың кәсіби қалауына айтарлықтай әсер етуде. Бұл әсер елдегі еңбек ресурстарының сапасына өзінің теріс әсерін тигізіп отыр. Фокус-топ әдісі елдегі менталитеттің әлсіз тұстарын айқын көрсетті. Қатысушылардың 26% мамандық таңдау уақытында әскерден жалтару үшін өзіне ұнамаған мамандықты таңдағанын, ЖОО кейін жұмысқа орналасудағы қиындықтар мамандыққа қызығушылығының болмауымен байланыстырды.

Фокус-топ қатысушыларының 31% жұмысқа орналасу уақытында және жұмыс барысында заң жүзінде жұмыс берушілерге шамадан тыс құқық пен мүмкіндіктер берілгенін тілге тиек еткен болса, және 7% жұмыс берушілердің өз құқықтарын асыра пайдаланғанын айтады.

Зерттеу қатысушыларының жауаптарында Қазақстан еңбек нарығына келетін шетелдік мигранттардың кері әсері жайлы түрлі пікірлер айтылды. 66% қатысушылар Еуразиялық Экономикалық Одаққа мүше елдер азаматтары үшін Қазақстанда жұмыс жасауға ешқандай шектеу қойылмағанын айта отырып, көрші елдерде төтенше жағдай туындайтын болса еліміздің еңбек нарығы қысқа уақытқа арзан еңбек ресурстарымен толуын, оладың жергілікті еңбек ресурстарының жалақы көлемі мен жұмыс жағдайларына кері әсерін тигізетінен алға тартты.

ЕАЭО мемлекеттеріндегі көші-қонды конституциялық-құқықтық реттеу мақсатты түрде және қажетті нәтижелерге қол жеткізуді қамтамасыз ететін құқықтық құралдар жүйесінің, құқықтық реттеудің нақты әдістерінің көмегімен жүзеге асырылады. қазіргі кезең – бұл негізгі құқықтар мен бостандықтарды әмбебаптандыру, кепілдіктер мен қорғау шараларын азаматтарға ғана емес, шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдарға да тарату процесі жүріп жатыр. Бұл процесстер жергілікті еңбек ресурстарының мүддесіне қайшы. Қабылдаушы мемлекеттің аумағында заңды түрде жүрген азаматтар мен шетел азаматтарының, азаматтығы жоқ адамдардың құқықтық мәртебесін жақындастырудың жалпы үрдісі белең алуда. Адам құқықтары жөніндегі іргелі халықаралық құралдарға қосыла отырып, ЕАЭО мемлекеттері босқындарға, пана іздеушілерге және қоныс аударушыларға жүріп-тұру еркіндігі мен ізгілікпен қарау қағидатын қоса алғанда, адам құқықтары қағидаттарын сақтауға міндеттеме алды. Мигранттың құқықтары адам құқықтарының жалпы жүйесіне конституциялық-құқықтық реттеу объектілері ретінде енгізілген [23].

Қазақстан Республикасындағы еңбек көші-қоны – бұл мемлекет назар аударуы керек және оны барынша азайтуға, оны құқықтық құқықтық арнаға енгізуге және мигранттардың әлеуметтік-құқықтық қорғалуын қамтамасыз етуге бағытталған белгілі бір мемлекеттік шараларды әзірлеуі керек күрделі мәселе. Бүгінде жұмыс іздеп жүрген Қазақстандық еңбекші-мигранттардың

негізгі бөлігі, Батыс Еуропа және Оңтүстік-Шығыс Азия елдері, Оңтүстік Корея сияқты елдерді паналауда. Еңбек көші-қонының өсу қарқыны жыл сайын артып келе жатқанын мойындау керек. Бұл шекарадан заңды түрде өтетін еңбекші-мигранттардың тек бір бөлігі ғана кіру немесе шығу мақсатында жұмысқа орналасатындығына байланысты. Бірақ кез келген елде заңсыз көші-қонның, соның ішінде жұмыс күшінің айтарлықтай үлесі бар екенін ұмытпаған жөн

Еңбек ресурстарының ұтқырлығына кері әсерін тигізіп отырған факторлардың ең маңыздысы – ЖОО алынған білім мен шынай жұмыстағы талаптардың бір-бірімен ұштаспауы. Соның салдарынан зерретуге қатысқан ЖОО түлектерінің 80% өз мамандығы бойынша жұмысқа орналаса алмағанын айтқан болса, және 12% төмен жалақымен өз мамандығы бойынша жұмыс жасайтыны анықталды. Еңбек ресурстарының өнімділігі деңгейінің маңызды факторларының бірі халықтың білім алуымен тікелей байланысты екенін еңбек ресурстарының біліктілік деңгейі статистикасымен қарастыруға болады. Мысалы, жоғары білімі бар азаматтар арасында жұмыссыздардың үлесі 3,8%, ал техникалық және кәсіптік білімі бар азаматтар арасында 3,6% құрайды.

Қазақстандағы жұмыссыздық деңгейі негізгі орта білімі бар еңбекке қабілетті азаматтар арасында ең жоғары - 15,2%. Сонымен қатар, бұл көрсеткіш білімі төмен адамдар арасында жоғары: орта кәсіптік-5,5%; бастауыш кәсіптік - 6,6%; жалпы орта білім - 9,1%; бастауыш білім – 11,8%.

Халық арасында жүргізілген әлеуметтік топтарды бақылау нәтижелері еңбек ресурстарының көші-қонының негізгі факторлары еңбек жағдайлары және табыс мөлшерін жақсартуға ұмтылу екенін көрсетеді. Халықтың кетуінің жанама факторлары көлік, ақпараттық және әлеуметтік инфрақұрылымның даму деңгейінің төмендігі болып табылады.

Алайда, қоныс аударушылардың көпшілігі сұраныс критерийлері мен еңбек нарығының қажеттіліктерін талдамайды. Ұлттық статистика бюросының мәліметтері бойынша республиканың барлық өңірлерінде жұмыссыздық деңгейі салыстырмалы түрде біркелкі (4,2-4,9% қайта бөлуде). Электрондық еңбек биржасындағы Бос орындар мен түйіндемелерді талдау Қазақстанның еңбек нарығы еңбек ұсынысы (түйіндеме саны) оған сұраныстан (Бос орындар саны) жоғары болған кезде еңбек артықтығымен сипатталатынын көрсетті. Өңірлік бөліністе еңбек нарығындағы ахуалды талдау 5 өңірде (Абай, Ұлытау, Қарағанды облысы, Астана және Шымкент қалалары) еңбек профициті шамалы (жағдай тепе-теңдікке жақын) екенін көрсетті [26].

7 өңірде (Шығыс Қазақстан, Ақмола, Павлодар, Қостанай, Солтүстік Қазақстан, Түркістан облыстары және Алматы қ.) еңбек профициті жоғары. Бұл аймақтарда 1 бос орынға шамамен 2 түйіндеме келеді.

Қалған 8 өңірде (облыс Жетісу, Ақтөбе, Алматы, Атырау, Қызылорда, Жамбыл, Маңғыстау, Батыс Қазақстан облыстары) айтарлықтай еңбек профициті: 1 бос орынға 3-тен 5-ке дейін түйіндеме келеді [26].

Еңбек нарығындағы ахуалды және көші-қон үрдістерін талдау Астана мен Шымкент қалаларына келетін халықтың жұмысқа орналасу ықтималдығы жоғары салыстырмалы түрде теңдестірілген еңбек нарығына түсетінін көрсетті.

Бұл осы қалаларға халық ағынының негізгі факторы болуы мүмкін. Сол кезде Алматы қаласына, Маңғыстау және Алматы облыстарына келетін халық артық еңбек нарығына түсіп, жиі жұмыссыздыққа тап болады. Сәйкесінше, Қарағанды облысы, Ұлытау және Абай облысы сияқты өңірлерде салыстырмалы түрде теңдестірілген еңбек нарығына қарамастан халықтың кетуі байқалады. Басты себеп бұл аймақтардағы халықтың кетуі жұмыспен қамту проблемаларымен емес, этникалық топтардың тарихи отанына оралуымен байланысты.

Экономикалық зерттеулер институтының мәліметі бойынша, соңғы 5 жылда Қазақстандағы көші-қон жағдайы халықтың көші-қонының теріс сальдосының төмендеуімен сипатталатынын байқаймыз: егер 2019 жылға дейін көші-қонның теріс сальдосы күшейіп, 32 970 адамды құраса, 2022 жылы ол 6 946 адамға дейін азайды [26].

2022 жылы елге келгендер саны 17 425 адамды, елден кеткендер саны - 24 147 адамды құрады. Көші-қон сальдосы -6 722 адамды құрады. 2021 жылдың тиісті кезеңімен салыстырғанда Қазақстанға келгендер саны 57,8% - ға, Қазақстаннан кеткендер саны 25,1% - ға азайды%;

Ағынның төмендеуі 2020 жылы байқалады, бірақ бұл жерде COVID-19-ға байланысты жағдай әсер еткені белгілі.

Талдау жүргізу ішкі көші-қон үрдістері бойынша өңірлер топтарын анықтауға мүмкіндік береді. Зерттеу барысында халық қозғалысының көрсеткіштерін талдау олардағы халық санының өзгеру сипаты бойынша өңірлер топтарын анықтауға мүмкіндік берді. Соңғы жылдары Қазақстанның 5 өңірінде (Астана, Алматы, Шымкент қалаларында және Маңғыстау, Алматы облыстары) көші-қон сальдосы оң мәнге ие болғанын, яғни халықтың ағыны байқалғанын өңірлер бөлінісіндегі үрдістер көрсетті.

Ел ішінде көшіп келушілер саны 6,1% - ға өсті. Өңіраралық қозғалыстар бойынша халықтың көші-қонының оң сальдосы еліміздің 4 өңірінде қалыптасты: Алматы (35302 адам), Астана (33798 адам) және Шымкент (2 756 адам) қалаларында және Алматы облысы (898 адам) [26].

Басқа аймақтарда әртүрлі қарқындылықтағы халықтың механикалық ағымы байқалады. 6 өңірде – Ақтөбе, Атырау, Ақмола, Батыс Қазақстан, Қарағанды, Шығыс Қазақстан облыстарында ағынның төмен қарқындылығы (10,0 мың тұрғынға шаққанда 50 адамға) тіркелді. Сол кезде 9 өңірде халық ағынының жоғары деңгейі (10,0 мың тұрғынға шаққанда 50 адамнан жоғары) байқалады – бұл Қостанай, Павлодар, Қызылорда, Түркістан. Солтүстік Қазақстан, Жамбыл, Ұлытау, Абай, Жетісу облыстары. Зерттеудің алдын ала қорытындысы бойынша, осы 9 өңірде шығудың себебі мыналар болып табылады: дамымаған инфрақұрылым, жұмыс орындарының жетіспеушілігі, табыстың төмен деңгейі [26].

Қазақстанда қалыптасқан еңбек нарығы және оның қатысушыларының тиімділігі және ұтқырлығына көптеген факторлар өз әсерін тигізеді.

Қазақстанда еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру үшін халықаралық көші-қон, Жастар арасындағы жұмыссыздық және еңбек нарығын дамыту сияқты факторларды ескере отырып, кешенді тәсіл қажеттігі туындайды. Зерттеу

жұмысының сапалық талдау әдісі нәтижелерін ескере отырып, алынған түйіндемені жан-жақты бағалау үшін SWOT және PEST методикаларын қолданамыз.

Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру үшін ұсыныстар жасау процессінде жоба авторлары талдаудың SWOT және PEST методикаларын қолдана отыры, ұсыныстардың негізділігін дәлелдейді. ҚР Еңбек ресурстары нарығының күшті және әлсіз тұстарын, сондай-ақ мүмкіндіктері мен қауіптерін талдай отырып, өкілетті органдарға еңбек ресурстарының тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар жасайды

SWOT талдау – қазіргі жұмыс күшінің ұтқырлығы саясатының күшті, әлсіз жақтарын, мүмкіндіктері мен қауіптерін бағалау үшін пайдаланылатын стратегиялық жоспарлау құралы. Бұл талдау саясатты жақсарту үшін назар аударуды қажет ететін негізгі салаларды анықтауға көмектеседі. Саясатты ұдайы талдау және бейімдеу еңбек нарығының тұрақты дамуын және өңірлердегі жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыруды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

### **Күшті тұстары (Strengths)**

Институционалдық қолдау: Жұмыс күшінің ұтқырлығы және жұмыспен қамту мәселелерімен айналысатын мемлекеттік және жеке ұйымдардың болуы. Еңбек нарығы қатысушыларына қызмет көрсететін білікті заңгер-мамандардық және ұйымдардың болуы.

Қаржы ресурстары: Республикалық және жергілікті бюджеттен кәсіптік оқыту және қайта даярлау бағдарламаларына бюджеттен бөлінген қаражаттар мен гранттар.

Заңнамалық база: Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен міндеттерін реттейтін еңбек заңнамасы әзірленді. Еңбек нарығы бағдарламаларының стратегиясы халықаралық талаптар негізінде жасалуы

Халықаралық ұйымдармен серіктестік: тәжірибе алмасу және озық тәжірибені тарту мақсатында халықаралық ұйымдармен ынтымақтастық.

Білім беру бағдарламалары: Жұмысшылардың біліктілігін арттыруға бағытталған кәсіби даярлау және қайта даярлау бағдарламаларының болуы. Мемлекет басшысының тапсырмасымен инженерлік-техникалық мамандықтарға бөлінетін гранттар санының артуы

### **Әлсіз тұстары (Weaknesses)**

Ресурстардың біркелкі бөлінбеуі: Шалғайдағы және ауылдық жерлерде кәсіптік оқыту үшін ресурстар мен мүмкіндіктердің жоқтығы.

Төмен хабардарлық: Халықтың қолданыстағы бағдарламалар мен жұмыс күшінің ұтқырлығы мүмкіндіктері туралы хабардарлығының жеткіліксіздігі.

Бюрократиялық кедергілер: жаңа аймақтарға қоныс аудару және жұмысқа орналастырумен байланысты күрделі және ұзақ рәсімдер.

Көшуге мотивацияның төмендігі: Жұмысшылардың басқа аймақтарға көшуге құлықсыздығына әсер ететін мәдени-әлеуметтік факторлар.

Статистикалық деректердің болмауы: Қолданыстағы бағдарламалардың тиімділігін бағалау және негізделген шешімдер қабылдау үшін аналитикалық негіздің жеткіліксіздігі.



## **Мүмкіндіктері (Opportunities)**

Цифрлық технологияларды дамыту: Халықты ақпараттандыру, жұмыс табу және қашықтықтан оқыту үшін цифрлық платформаларды пайдалану.

Өңіраралық ынтымақтастық: Еңбек ресурстары мен тәжірибе алмасу үшін өңірлер арасындағы серіктестік бағдарламаларын әзірлеу.

Еңбек нарықтарының жаһандануы: Шетелдік мамандарды тарту және шет елдермен тәжірибе алмасу мүмкіндіктері.

Көлік инфрақұрылымын жетілдіру: Өңірлер арасындағы еңбек ресурстарының қозғалысын жеңілдету үшін көлік инфрақұрылымын дамыту.

Білім-ғылым саласын инвестициялау: Кәсіптік оқыту және қайта даярлау бағдарламаларына инвестицияның артуы. Орта буын жұмысшы-мамандарын дайындауға басымдық беру беру арқылы елдегі арнайы-орта және кәсіптік білім беру жүйесін жандандыру

## **Қауіптері (Threats)**

Экономикалық тұрақсыздық: Жұмыс орындарының қысқаруына әсер ететін экономикалық дағдарыстар және жұмыспен қамту бағдарламаларына мемлекеттік шығындардың қысқаруы.

Әлеуметтік және демографиялық өзгерістер: Төмен деңгейдегі ілеуметтік саясат және ұйымдастырылмаған зейнетақы жүйесі салдарынан туу көрсеткішінің төмендеуі, еңбекке жарамды халықтың азаюы және жұмыс күшінің қартаюы.

Жаһандық деңгейдегі бәсеке: Халықаралық деңгейдегі жұмыс орындарына бәсекелестіктің күшеюі және білікті мамандардың шетелге кетуі. Елдегі біліктілігі жоғары еңбек ресурстарының жалақы немесе жұмыс жағдайына қанағаттанбауы салдарынан халықаралық деңгейде жұмыс іздеуі.

Технологиялық өзгерістер: Дәстүрлі еңбек ресурстарына қажеттіліктің төмендеуіне әкелетін автоматтандыру және роботтандыру. Өнеркәсіпте жасанды интеллектті қолдану салдарынан жұмыс орындары санының күрт қысқаруы.

Саяси тұрақсыздық: Жұмыс күшінің ұтқырлығы бағдарламаларын іске асыруға әсер ететін саяси өзгерістер мен тұрақсыздық. Институционалдық жадының болмауы. Басшылық өзгеруіне байланысты бағдарламалардың мерзімінен бұрын тоқтатылуы.

Жасалған SWOT талдауы қазіргі жұмыс күшінің ұтқырлығы саясатының тиімділігін арттыру үшін пайдалануға болатын бірқатар күшті жақтары мен мүмкіндіктері бар екенін көрсетеді. Сонымен қатар тәуекелдерді азайту және процестерді оңтайландыру үшін назар аударуды қажет ететін әлсіздіктер мен қауіптер бар.

PEST-талдау Қазақстандағы еңбек ресурстарының ұтқырлығы жөніндегі саясаттың тиімділігіне әсер ететін саяси, экономикалық, әлеуметтік және технологиялық факторларды бағалайды.

Зерттеу барысында жасалған талдау нәтижелері негізінде еңбек ресурстары тиімділігіне саяси, экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан бағалай отырып, технологиялық факторларды да ескереді.

Талдау нәтижелері негізінде үкімет саясатын тереңдеп бағалауға мүмкіндік береді.

### **Саяси факторлар (Political)**

#### 1. Мемлекеттік қолдау:

– бағдарламалар мен бастамалар: «Еңбек» (еңбек) сияқты еңбек ресурстарының ұтқырлығын қолдауға және ынталандыруға бағытталған бағдарламалар.

– үкіметтік шаралар: еңбек ұтқырлығын жақсарту үшін мемлекеттік бағдарламаларды үнемі жаңартып отыру және түзету.

– саяси тұрақтылық: саяси жағдайдың тұрақтылығы ұзақ мерзімді бағдарламаларды тиімді жүзеге асыруға ықпал етеді.

#### 2. Заңнама және реттеу:

– еңбек заңнамасы: жұмысшылар мен жұмыс берушілердің құқықтары мен міндеттерін қоса алғанда, еңбек қатынастарын реттейтін заңдар.

– реттеуші кедергілер: шетелдік жұмысшыларға арналған визалық және көші-қон ережелері сияқты еңбек ұтқырлығына әсер ететін ықтимал кедергілер немесе шектеулер.

#### 3. Халықаралық келісімдер:

– басқа елдермен ынтымақтастық: халықаралық келісімдер мен серіктестіктердің еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсері, әсіресе ЕАЭО шеңберінде.

### **Экономикалық факторлар (Economic)**

#### 1. Экономикалық өсу:

– экономикалық жағдай: тұрақты экономикалық өсу жаңа жұмыс орындарын ашады және еңбек ұтқырлығын ынталандырады.

– өңірлік айырмашылықтар: Қазақстан өңірлері арасындағы экономикалық айырмашылықтар еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсер етуі мүмкін.

#### 2. Жұмыссыздық:

– жұмыссыздық деңгейі: жұмыссыздықтың жоғары деңгейі адамдарды жұмыс іздеуге көшуге ынталандыруы мүмкін.

– жастарды жұмысқа орналастыру: жас мамандар мен түлектерді жұмысқа орналастыруға ерекше назар аудару.

#### 3. Халықтың табысы:

– жалақы деңгейі: аймақтар арасындағы жалақы деңгейіндегі айырмашылықтар қозғалысты ынталандыруы немесе демотивациялауы мүмкін.

#### 4. Білім беру мен оқытуға инвестициялар:

– кәсіптік оқыту: жұмысшылардың біліктілігін арттыру үшін Кәсіптік оқыту және қайта даярлау бағдарламаларын қаржыландыру.

### **Әлеуметтік факторлар (Social)**

#### 1. Мәдениет және құндылықтар:

– көшуге дайындық: адамдардың басқа аймақтарға көшуге дайындығына әсер ететін мәдени және әлеуметтік факторлар.

#### 2. Білім деңгейі:

– халықтың біліктілігі: олардың ұтқырлығына әсер ететін еңбек ресурстарының білім деңгейі мен біліктілігі.

3. Демографиялық өзгерістер:

– демографиялық құрылым: халықтың жас құрылымы және оның еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсері.

4. Өмір сапасы:

– өмір сүру деңгейі: әр түрлі аймақтардағы өмір сүру деңгейі мен әлеуметтік қызметтердің қол жетімділігіндегі айырмашылықтар.

**Технологиялық факторлар (Technological)**

Цифрлық технологияларды дамыту:

– технологиялық инновация: жұмыс іздеу және қашықтықтан оқыту үшін сандық платформаларды пайдалану.

– интернет-қызметтер: интернет-қызметтердің қолжетімділігі және олардың еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсері.

2. Жасанды интеллект, автоматтандыру және роботтандыру:

– технологиялық өзгерістер: автоматтандыру мен роботтандырудың еңбек нарығының құрылымына әсері және белгілі бір дағдыларға деген қажеттілік.

3. Көлік инфрақұрылымы:

– инфрақұрылымды дамыту: көлік инфрақұрылымының жай-күйі және оның еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсері.

4. Ақпараттық жүйелер:

– еңбек нарығының мониторингі: еңбек нарығын бақылау және талдау үшін ақпараттық жүйелерді пайдалану.

PEST-талдау Қазақстандағы еңбек ресурстарының ұтқырлығы жөніндегі саясаттың тиімділігі көптеген сыртқы факторларға байланысты екенін көрсетеді. Саясаттың тиімділігін арттыру үшін саяси, экономикалық, әлеуметтік және технологиялық ортадағы өзгерістерді ескеру және оларға бейімделу қажет. Осы факторлардың тұрақты мониторингі саясатқа қажетті түзетулер мен жақсартуларды уақтылы енгізуге мүмкіндік береді.

Жоба құрамындағы сараптама-талдау жұмыстарының нәтижелеін жинақтап және қайта өңдей отырып, Қазақстан Республикасында еңбек ресурстарының ағымдағы жағдайы зерделенді.

## **2.2 Қарағанды облысының мысалында еңбек ресурстарының ұтқырлығына әсер ететін өңірлік факторларды талдау**

Қазіргі таңда Қазақстанның еңбек нарығында мынадай үрдістерді бөліп көрсетуге болады: экономиканың үшінші секторында жұмыспен қамтуды ұлғайту, жоғары білікті қызметтер секторларында жұмыспен қамтуды ұлғайту, жұмыспен қамтылғандардың жалпы санында жоғары білікті және жоғары білімді қызметкерлер үлесінің өсуі. Сонымен қатар, әйелдер арасында жұмыспен қамтудың өсуі, күнделікті дене еңбегімен және қайталанатын танымдық міндеттермен байланысты кәсіптер мен мамандықтар бойынша жұмыспен қамтудың төмендеуі, білікті жұмысшылардың жалақысының жылдам өсу қарқыны, гендерлік сегрегация мен гендерлік жалақы теңсіздігінің төмендеуі.

Өңірлік еңбек нарығы өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуын көрсетеді. Оның тепе-теңдігі аймақтың экономикалық дамуының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Жұмысшылардың табысы, қоғамның тұрақтылығы еңбек нарығының тиімділігіне байланысты. Өңірлік еңбек нарығы өңір халқының жұмыспен қамтылу серпінінің, оның негізгі құрылымдарының, жұмыс күшінің ұтқырлығының, жұмыссыздық деңгейінің негізгі үрдістерін көрсетеді. Қазіргі жағдайда еңбек нарығында білікті мамандарға деген қажеттілік айтарлықтай артып келеді. Жұмыс күшінің сапасы мәселелері көптеген компаниялар үшін ғана емес, бүкіл аймақтар үшін шешілмеген мәселе болып қала береді. Кадрлық әлеуетті дамытудың ағымдағы моделі еңбек нарығын өңірлік дамытудың құрылымдық моделіне сәйкес келмейді.

Бұл жағдай еңбек нарығын жаңғырту мәселесін өзектендіреді, осыған байланысты еңбек нарығының жай-күйін талдау талап етіледі. Жеке аймақ мысалында тақырыпты зерттеу аймақтың нақты жағдайлары мен жұмыс істеу ерекшеліктерін ескере отырып, еңбек нарығының мәселелерін зерттеу қажеттілігіне байланысты, өйткені онсыз еңбек нарығын реттеудің тиімді саясатын қалыптастыру мүмкін емес. Қазақстандағы мемлекеттік реттеудің тиімділігін бағалау үшін біз Қарағанды облысының мысалында еңбек нарығының даму тенденцияларын қарастырдық. Жүргізілген талдау облыстың еңбек нарығының дамуына бірқатар жағымсыз факторлар әсер ететінін, сонымен қатар Қарағанды облысының еңбек нарығының дамуының оң үрдістері анықталғанын көрсетті.

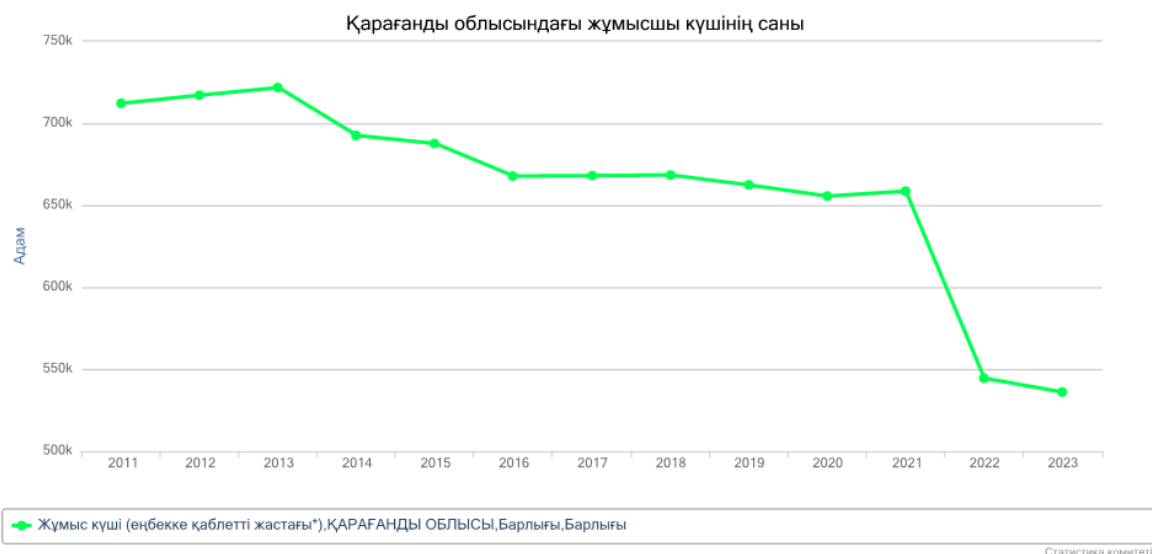
Тақырыпты жеке аймақ мысалында зерттеу бізге елдің еңбек ресурстары мен еңбек нарығындағы ағымдағы саясатын объективті және шынайы бағалауға мүмкіндік береді.

Кәсіпорындарда ғылыми-техникалық, технологиялық және ақпараттық даму сапалы еңбек нарығының рөлін арттырып келеді. Сондықтан экономиканың өсіп келе жатқан салаларын жоғары білікті кадрлармен толықтыру мақсатында теңдестірілген еңбек нарығын құру Қарағанды облысы үшін өңір экономикасын нығайтуда негізгі бағыттардың бірі саналады.

Статистика комитетінің мәліметінше, Қарағанды облысында соңғы 10 жылда жұмыс күшінің саны азайды. Егер 2014 жылы еңбекке қабілетті жастағы

жұмыс күшінің саны 692,8 мың адамды құраса, 2023 жылы 156,6 мың адамға қысқарды және 536,2 мың адамды құрады (1-сурет) [26].

1-сурет. Қарағанды облысындағы жұмысшы күшінің саны



Дереккөз: ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ деректері негізінде жасалған [27].

Жұмыс күші санының қысқаруы 2015 жылмен (1369,7 мың адам) салыстырғанда 2022 жылы халық санының (1134,8 мың адам) (2-сурет) қысқаруымен және Халықтың көші-қонының теріс сальдосының 2014 жылы -2,9 мың адамнан 2022 жылы -5,5 мың адамға дейін өсуімен байланысты (3-сурет).

2-сурет. Қарағанды облысы бойынша халық саны



Дереккөз: ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ деректері негізінде жасалған [27].

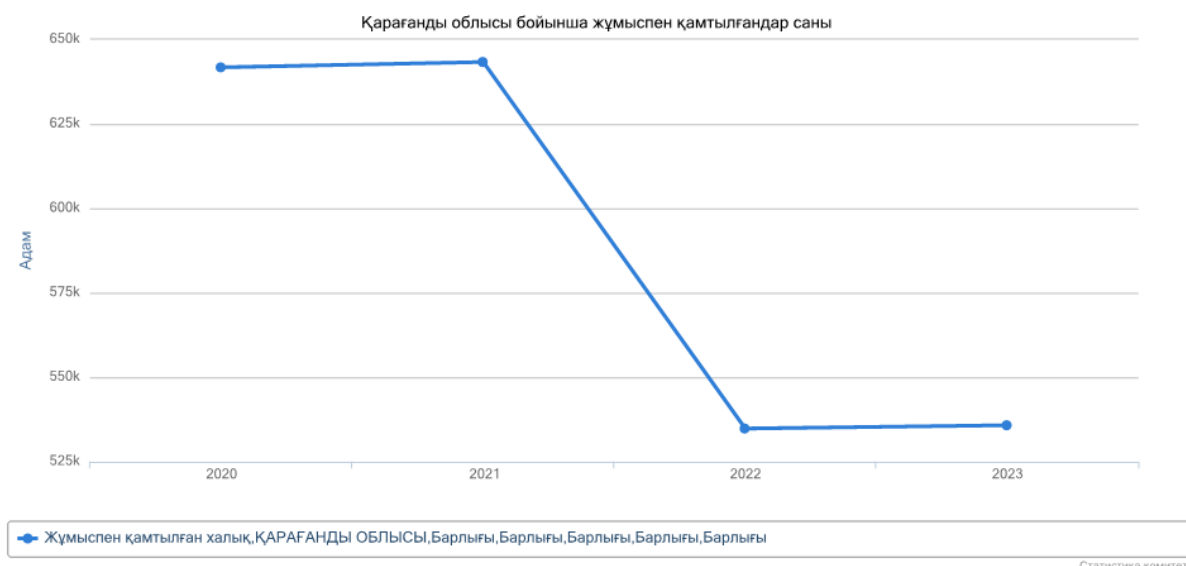
3-сурет. Қарағанды облысы бойынша халықтың көші-қонының сальдосы



Дереккөз: ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ деректері негізінде жасалған [27].

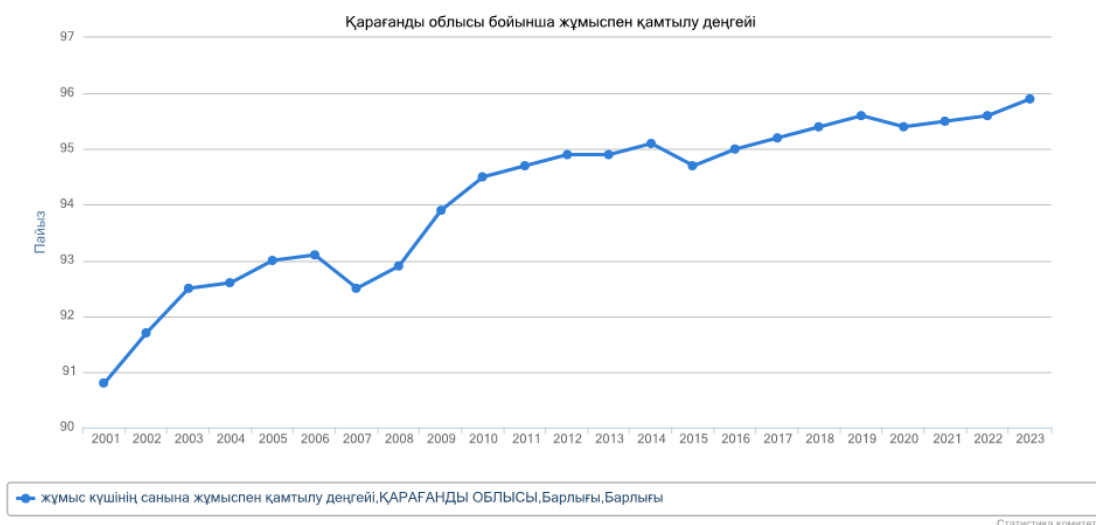
Жұмыспен қамтылған халықты талдау 2023 жылы 2020 жылмен салыстырғанда 641,8 мың адамнан 535,8 мың адамға дейін төмендегенін көрсетеді (4-сурет), бірақ 2023 жылы жұмыспен қамту деңгейі 95,9% құрады (5-сурет), бұл 2014 жылмен салыстырғанда 0,8% - ға жоғары, яғни жұмыспен қамтылғандар санына жұмыс күшінің қысқаруы әсер етті [26].

4-сурет. Қарағанды облысы бойынша жұмыспен қамтылғандар саны.



Дереккөз: ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ деректері негізінде жасалған [27].

## 5-сурет. Қарағанды облысы бойынша жұмыспен қамтылу деңгейі.



Дереккөз: ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ деректері негізінде жасалған [27].

Жұмыспен қамтылғандардың көпшілігі жалдамалы жұмысшылар. 2023 жылы 2014 жылмен салыстырғанда өзін-өзі жұмыспен қамтыған қызметкерлер саны 19,2 мың адамға қысқарды. Егер экономикалық қызмет түрлері бойынша Қарағанды облысының жұмыспен қамтылған халқының құрылымын талдайтын болсақ, 2020 жылы жұмыспен қамтылғандардың көпшілігі өнеркәсіпте - 26,1%, аз бөлігі – өнер, ойын – сауық және демалыс саласында-1,4% жұмыс істеді [27].

Қарағанды облысында талданып отырған кезеңде жұмыссыздық деңгейі төмендеп, 2023 жылы 4,1 % құрады, бұл республикалық деңгейден 0,6% - ға төмен және бұл Қазақстан өңірлері арасындағы ең төмен көрсеткіштердің бірі.

Жастар жұмыссыздығының деңгейін талдау көрсеткендей, бұл көрсеткіш Қарағанды облысында 2020 жылдан 2023 жылға дейін 8,5 % - дан 4,5% - ға дейін төмендеген (6-сурет), бірақ Қазақстанның басқа өңірлеріне қарағанда әлі де жоғары. 2023 жылы Қарағанды облысында жалпы жұмыссыздық деңгейі басқа облыстарға қарағанда төмен болғанына қарамастан, Облыстың жастар жұмыссыздық деңгейі басқаларына қарағанда жоғары және республикалық деңгейден 1% жоғары.

Қарағанды облысының жұмыссыз жастарының (15-28 жас аралығындағы) білім деңгейі бойынша талдауы көпшілігінің орта кәсіптік білімі бар екенін көрсетеді.

Өңірдегі әрбір бесінші түлек мамандық бойынша жұмыс істемейді. Облыста көптеген заңгерлер, экономистер бар, олар өз біліктіліктеріне сәйкес жұмыс таба алмайды. Кейбір жастарға грант алу үшін қандай мамандыққа түсетіні маңызды емес. Облыста еңбек ресурстарының әлеуметтік-гуманитарлық сала бойынша ұсынысы артуының тағы бір себебі - облыста заңгерлер мен экономистерді дайындайтын бірнеше ірі жоғары оқу орындарының болуы. Бұл облыстағы еңбек нарығындағы теңгерімсіздіктің негізгі себептері екенін болжаймыз

6-сурет. Қарағанды облысы бойынша жұмыссыздар арасында жастардың үлесі.



Дереккөз: ҚР СЖРА жанындағы ҰСБ деректері негізінде жасалған

Айта кету керек, еңбек нарығына алғаш рет шыққан жастар бәсекеге қабілетсіз, өйткені еңбек нарығында артықшылық арнайы және кәсіби дағдылары мен жұмыс тәжірибесі бар адамдарға беріледі. Осылайша, Қарағанды облысының еңбек нарығының жай-күйін талданып отырған кезеңде жұмыс күшінің саны азайғанын, жастар жұмыссыздығының деңгейі басқа өңірлерге қарағанда жоғары екенін көрсетеді. Облыста жастардың негізгі бөлігі Астана және Алматы сныды үлкен ұалаларға жоғары табыс табу мақсатында қоныс аударуы жағдайлары тұрақты өсуде.

Еңбек нарығында еңбек ресурстарының тиімділігіне әсер ететін негізгі көрсеткіштерінің және бірі – орташа айлық жалақы. Қарағанды облысындағы орташа айлық жалақыны талдай отырып, 2017 жылдан бастап оның өсіп келе жатқанын және 2023 жылы 2,3 есеге өсіп, 338638 теңгені құрағанын көруге болады. Бірақ талданатын кезеңдегі бұл көрсеткіш республикалық деңгейден төмен (2017 жылы Қазақстанда орташа айлық жалақы 149663 тг, 2023 жылы — 393605 тг) [27].

Облыстың еңбек нарығында жалақы деңгейі жоғары болғанымен, жұмыс берушілердің білім деңгейі бойынша талаптар салыстырмалы түрде жоғары. Алайда, өңірде жұмыс орындарының барлығында жалақы бірдей емес, салаларына байланысты айлық жалақыда теңгерімсіздіктің және мигранттардың үлкен ағымының болуы жұмысшыларды жұмыс іздеп көшіп кетуге мәжбүр етеді.



## **Қорытынды**

Жүргізілген зерттеулер мен анықталған үрдістерді негізге ала отырып, жұмыспен қамту және жалақы саласындағы мемлекеттік саясаттың мынадай бағыттары ұсынылуы мүмкін:

1) Әлеуметтік қысым жұмысшылардың мамандық таңдауына айтарлықтай әсер етеді. Студенттердің мансаптық шешімдерін қалыптастыруда ата-ананың шешімі, әскерге алып кету мүмкіндігі сияқты әлеуметтік ықпалдың реттеуші көздері маңызды рөл атқарады. Тез өзгеретін ұйымдастырушылық және еңбек контекстінде адамдарға мансаптық шешім қабылдауда әртүрлі әлеуметтік әсер ету көздері бар. Жалпы, әлеуметтік қысым мансаптық таңдауды қалыптастыруда шешуші рөл атқарады, әр түрлі әсер ету көздері әр түрлі әсер етеді.

Әскерге барумен баланысты әлеуметтік қысым проблемасын оңтайлы шешу үшін Қорғаныс министрлігі тарапынан «Қызмет уақытында жоғары нәтиже мен біліктілік танытқан» сарбаздарға ЖОО оқу гранттарын беру жолға қойылуда.

Алайда, Қорғаныс министрлігінің сайтында да, Ғ және ЖБ министрлігінің сайтында да «Қызмет уақытында жоғары нәтиже мен біліктілік танытқан» ұғымына ешқандай анықтама мәлімет берілмеген. Грант иегерлерін таңдаудың талаптары мен критериилері жайлы ақпаратты да табу мүмкін болмады.

Айтылғандарды ескере отырып, жастарды әскерге баруға ынталандыру үшін, гранттарды бөлуде транспаренттік және жарилықты қамтамасыз ету үшін Ғ және ЖБ министрлігі Қорғаныс министрлігімен бірлесе отырып гранттарды бөлудің жалпыға ортақ жүйесін жасап шығуы ұсынылады.

2) Жұмыс берушілер қызметкерлерді нашар жұмысы үшін, компания саясатын бұзу немесе қысқарту сияқты заңды себептермен жұмыстан шығаруы мүмкін. Алайда, олар кемсітушілікке жол бермеу және заңсыз жұмыстан шығаруға қатысты еңбек заңнамасын сақтауы керек. Сондай-ақ, жұмыс берушілер жұмыс орнындағы ережелерді белгілей алады және оларды бұзатын қызметкерлерге тәртіптік жаза қолдана алады, егерде бұл ережелер мемлекеттік заңдарға сәйкес келсе және қызметкерлердің құқықтарын бұзбаса.

Алайда, Қазақстанда кәсіподақтар жұмысын реттейтін арнайы заң болмағандықтан: қоғамдық бақылау институттарының нашар дамығандығынан жұмысшылардың құқықтарының өрескел бұзылуы жағдайлары азаймай тұр. Ол құқық бұзушылықтардың басым бөлігі жұмысшылардың сынау мерзімі уақытына тура келуде..

Аталған фактілерді ескере отырып, ЕО елдеріндегі кәсіподақтар және қоғамдық бақылау институттарының дамыған жүйесін негізге алып, еңбек нарығындағы заңдарды қайта қарау ұсынылады.

Атап айтқанда, кәсіподақтар тәуелсіздігін қамтамасыз ететін жеке заң жобасын жасап шығу, Еңбек кодексінде жұмыс беруші мен жұмысшылар құқықтарының балансын қоғамдық бақылау институттары тарапынан экспертиза жасауды қажет етеді.

3) Біз көріп отырған Халықаралық көші-қон, ең алдымен, қақтығыстар мен қауіпсіздіктің болмауына байланысты. Адамдар зорлық-зомбылық пен қудалау қорқынышынан қашады. Қазақстан жағдайында елдің стратегиялық көрші

елдердегі геосаяси тұрақсыздық. Бір деңгейге тереңірек ілгерілей отырып, зерттеушілер қақтығыстың негізгі себептері ретінде демократиялық дамымағандықты, саяси процестерге шектеулі қол жетімділікті және көлденең теңсіздікті (топтар арасындағы теңсіздік) анықтады.

Осылайша, геосаяси тұрақсыздық және соғыс адамдарды басқа жерлерге көшуге итермелейтін негізгі факторлар болып табылады. Мұны бостандық пен жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінің тартымдылық факторларымен біріктіріңіз, сонда біз көші-қонға не түрткі болатынын көреміз. Бірақ басқа факторлар адамдардың қаншалықты алысқа кететінін және қандай бағытты таңдайтынын, соның ішінде әлеуметтік, экологиялық және инфрақұрылымдық факторларды анықтайды.

Заңсыз мигранттардың келуіне заңды шешім табу үшін Шенген аймағына кіретін және кірмейтін көптеген еуропалық үкіметтер тәжірибесіне жүгінеміз. ЕО елдері өздерінің көші-қон саясатында шекаралық бақылауды күшейтуді және тіпті шекараларды уақытша жабуды көздейді [30].

Еуропалық көші-қон саясатында негізгі бағыттар - бұл шекаралық бақылауды күшейту, мигранттардың қозғалысы, үшінші елдермен ынтымақтастық және мигранттардың оралуы мен реадмиссиясы. Шекаралық бақылауды күшейтуге EURODAC саусақ ізі механизмін нығайту, жаңа технологияларды енгізу және Frontex-ті нығайту арқылы қол жеткізуге болады.

Қазақстан үшін ыңғайлы сценарий – мигранттарды таңдау үшін Германияның мысалына негізделген ұлттық транзиттік орталықтар қажет. «Көк карталар» деп аталатын уақытша жұмыс рұқсаттары иммигранттарға беріледі, оларды жұмыс күші жетіспейтін жерлерде пайдалануға болады. Бұл сценарийде еуропалық саясат негізінен мигранттар ағынын тек оларға сұраныс бар өңірлерге бөлі арқылы реттеуді қарастырады. Мигранттарға жұмыс жасау құқығын беретін патенттердің ауыстыру мерзімін қысқарта отырып, орады бірінғай тіркеу жүйесін жасап шығу қажет [30].

4) Мемлекеттік білім беру стандарттарын анықтаудағы және білікті кадрларды даярлаудағы өндірістік интеграциядағы білім беру жүйесінің сапасы мен нәтижелері бүкіл ел экономикасының, ғылымының және мәдениетінің даму деңгейін айқындайды. Соңғы жылдары республикамызда арнайы кадрларды даярлау және тиімді пайдалану мәселелеріне ерекше назар аударылды. Сарапшылар пікірінше жастар арасындағы жұмыссыздықты жоғары көрсеткішінің сақталуының басты себебі ЖОО алынған білім мен өнеркәсіптегі талаптардың ұштаспауы. ЖОО ұйымдастыратын дағдыларды дамыту бағдарламалары, түлектерді жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін құру сияқты бастамалары халықтың жас бөлігі арасында жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыруы әлемдік тәжірибеде дәлелденген.

Жылдар бойы жолға қойылған өндіріс жүйесіне бүгінде сапалы, білікті кадрлардың қажеттілігі сезіліп отыр. Ендігі жерде жоғары оқу орындарының міндеті – сапалы кадрлар резервін құру. Жоғары оқу орнының өз рейтингін сақтау немесе жоғарылату мүмкіндігінде түлектердің жұмысқа орналасу көрсеткіштері маңызды рөл атқарады. Бұл көрсеткішті норма шегінде ұстау үшін

жоғары білімнің өндіріспен және ғылыммен интеграциясын қамтамасыз ету арқылы қол жеткізуге болады.

Бүгінгі күні өнеркәсіп саласының басты проблемаларының бірі өнеркәсіп ұйымдарында білікті, жоғары дайындықтан өткен инженерлердің жетіспеушілігі болып табылады. Жоғары оқу орындарының түлектерінің практикалық дағдылары жеткіліксіз. Бұл өз кезегінде ЖОО түлектерінің жұмысқа орналасып, кәсіби жолын бастауына кедергі келтіреді. Бұл мәселені шешудің бірден-бір жолы – жоғары оқу орны мен жетекші өнеркәсіп ұйымдары арасындағы тығыз интеграция.

ЖОО мен Өнеркәсіп ұйымдары арасындағы интеграцияны дамыту үшін тек қана Ғ және ЖБМ емес, өңірлерде орналасқан жоғары оқу орындарына көмек көрсету үшін ЖАО өз үлесін қосуы керек. Өңірлерде орналасқан ірі өнеркәсіп кәсіпорындарының Ғ және ЖБ министрлігіне тәуелді еместігін ескеретін болсақ, мұндай интеграциялық меморандумдарға қол жеткізуге өңір әкімдері де атсалысуы керек. Бұл мәселені шешу үшін ЖАО басшыларына заңмен бекітілген қосымша өкілеттік беру керек.

5) Талдауда қатысқан сарапшылардың пікірінше, әйелдер жұмыспен қамтудың барлық аспектілері бойынша гендерлік кемсітушілікке ұшырайды. Талдауда қатысқан ЖАО мамандарының пікірінше жұмысқа қабылдаудағы гендерлік сараланған айырмашылықтар, кәсіптік және тік сегрегация, өндірістік және отбасылық міндеттерді біріктірумен байланысты қиындықтар, әйелдердің толық емес жұмыспен қамтылуда пропорционалды емес басымдығы, бейресми уақытша жұмыспен қамту, ана болу себебінен кемсітушілік екенін көрсетеді. Отбасылық жағдай заңнамалық және бағдарламалық бастамаларға қарамастан өмір сүруді жалғастыруда. Гендерлік кемсітушілік экономикалық өсуді тежейді. Кемсітушілік әлеуметтік институттар отбасындағы, экономикалық саладағы және қоғамдық өмірдегі ерлер мен әйелдер арасындағы биліктің тең емес бөлінуіне әсер етуіне байланысты әйелдердің экономикалық мүмкіндіктерін шектейді.

Теңдіктің Конституциялық идеясы тек бір қарағанда заңнамада жүзеге асырылады. Бұл ұстанымдағы заңдарда гендерлік кемсітушілік нормалары жоқ, бірақ сонымен бірге заңнамада құқықтар мен мүмкіндіктердің теңдігіне кепілдік беретін нормалар жоқ. Сонымен қатар, заңнама процесінің алғашқы кезеңдерінде арнайы гендерлік сараптама болмады, қолданыстағы заңдарға айқын кемсітушілік мәні бар нормалар енгізілді. Мысалы, бұл ата-ана болу фактісіне байланысты отбасылық, еңбек, әлеуметтік заңнамадағы «жеңілдіктер», олар тек әйелдерге ғана тиесілі болғанымен, бұл жеңілдіктер, атап айтқанда декреттік демалысқа шығу құқығы көптеген әйелдердің жұмысқа орналасу процессіне өз кедергісін тигізуде. Кемсітушілік істері бойынша сот практикасы дамымаған, бұл биліктің тең гендерлік құқықтардың кепілдіктері бойынша әрекетсіздігін көрсетеді.

Аталған фактілерді ескере отырып, болашақта қабылданатын заң жобалары гендерлік теңдікті сақтауға бағытталуы керек. Гендерлік тепе-теңдікті қалыптастыру үшін жағдай жасау тұрғысынан еңбек және әлеуметтік құқық

нормалары бұл жағдайда ерекшелік болып табылады, өйткені олар қазіргі түрінде өткенге нақты көз жүгіртеді және қазіргі ұлттық экономикалық, әлеуметтік қажеттіліктерге сәйкес дамымайды. Көптеген жылдар бойы гендерлік паритетті қамтамасыз ету тұрғысынан Қазақстандық заңнаманың сапасын арттыру мәселесі шешілген жоқ. Мемлекеттік органдар заң жобаларына гендерлік сараптама жүргізу идеясын елемейді. Тиімді заңнаманы әзірлеуге жәрдемдесу үшін Парламентке енгізілетін нормативтік құқықтық актілердің жобаларын сараптау параметрлерінің бірі ретінде кемсітушілік нормалар мен гендерлік теңсіздіктің бар-жоғын зерттеу жобасын енгізу қажет.

Айтылғандарды ескере отырып, заң жобаларын жасау уақытында гендерлік теңдіктің сақталуын қадағалау үшін ҚР Парламентінің жанында заң жобаларын гендерлік теңдік талаптарына сәйкестігін сараптау орталығы жұмысын ұйымдастыру ұсынылады.

Ұсынылған еңбек заңнамасының жобасына мұндай сараптамалық пікірлер, техникалық түсініктемелер негізгі мақсатқа – жұмыспен қамту саласындағы шынайы теңдікке қол жеткізуге ықпал етіп қана қоймай, сонымен қатар ХЕҰ мен ЭЫДҰ елдерінің озық тәжірибесін таратуға ықпал етуі тиіс.

## Пайдаланылған дереккөздер тізімі

1. Khamzin, A. (2023). Labor migration: a view from kazakhstan. ВТОULaw, (4,2023), 110-131. <https://doi.org/10.48081/bxgz1635> [Электронды ресурс].
2. Nurbek, S., Sagatov, Y., & Sweeney, J. (2022). Skills technology foresight in practice: the case of the atlas of new professions of kazakhstan. World Futures Review, 14(2-4), 106-116. <https://doi.org/10.1177/19467567221104897> [Электронды ресурс].
3. Mussayeva, G. and Vishnevskaya, N. (2022). Labor market of the republic of kazakhstan: transformation stages and current state.. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220208.052> [Электронды ресурс].
4. Khamzina, Z., Buribayev, Y., Yessengazieva, A., & Kuttygalieva, A. (2022). Towards nondiscrimination and gender equality: the role of international labor standards [Электронды ресурс].
5. Valieva, M., Yessembekova, D., Bekmatova, A., & Baimagambetov, A. (2019). Influence of international migration of labor force on the economy of kazakhstan. Series of Social and Human Sciences, 5(327), 170-174. <https://doi.org/10.32014/2019.2224-5294.184> [Электронды ресурс].
6. Мамедов, О. Ю. Современная экономика / О.Ю. Мамедов, - Ростов н/Д: Феникс,2003 [Электронды ресурс].
7. Жетписов, С. К., Нургазинов, Б. К., Борецкий, А. В. Трудовая миграция : социально-правовая характеристика проблемы. // Вестник Евразийского национального университета. – 2021. – № 3 (136). – С. 60–73. [Электронды ресурс]. – <https://vestnik.ineu.edu.kz/article/?id=696>
8. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек кодексі.
9. Жұмыспен қамтудың 2020 - 2021 жылдарға арналған Жол картасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің 2020 жылғы 27 наурыздағы № 55-ө Өкімі [Электронды ресурс].
10. Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 қарашадағы № 1050 Қаулысы [Электронды ресурс].
11. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 24 желтоқсандағы № 968 қаулысымен бекітілген «Бизнестің жол картасы-2025» бизнесті қолдау мен дамытудың мемлекеттік бағдарламасы [Электронды ресурс].
12. Ибраева, А. С., Байкенджеев, А. С., Дюсебалиева, С. С., Турсынқулова, Д. А., & Ибраев, Н. С. (2019). Государственно-правовое регулирование миграционных отношений в Республике Казахстан : проблемы теории и практики. Хабаровский, 53 // Вестник Казахского национального университета им. Аль-Фараби. Серия юридическая. – 2019. – № 3 (91). – С. 53–63. [Электронды ресурс]. – <https://bulletin-law.kaznu.kz/index.php/journal/article/view/2201>
13. Информационное агентство «365info.kz» все богатые россияне подают заявления на проживание в Казахстане. 14 апреля 2022 года.

[Электронды ресурс]. – <https://365info.kz/2022/04/vse-bolshe-rossiyan-podayutzayavlenie-na-prozhivanie-v-kazahstane>.

14. <https://www.essaytyping.com/labor-mobility-in-the-asian-pacific-region/>  
[Электронды ресурс].

15. <https://vlast.kz/jekonomika/59084-kak-sdelat-politiku-sodejstvia-zanatosti-v-kazahstane-effektivnoj.html>

16. Алпысбаева, С. Н., Абылкасымова, М. Е., & Климова, Д. М. (2015). Объемы трудовой миграции в Республике Казахстан. // Исследования по экономическому развитию России. 2015 26 (5) P. 510–516 [Электронды ресурс]. – <https://link.springer.com/article/10.1134/S1075700715050020> [Электронды ресурс].

17. Анукунваттака, У., и Хил, А. Региональная интеграция и мобильность рабочей силы : взаимосвязь торговли, миграции и развития. Организация Объединенных наций. (2016). [Электронды ресурс]. – <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210581363>

18. Rustemova, A., Meirmanov, S., Okada, A., Ashinova, Z., & Rustem, K. (2020). The academic mobility of students from Kazakhstan to japan: problems and prospects. *Social Sciences*, 9(8), 143. <https://doi.org/10.3390/socsci9080143>

19. Salman, D. (2021). Impact of labor mobility on economic growth: a comparative study between Egypt and Vietnam. *Proceedings of Business and Economic Studies*, 4(4), 1-13. <https://doi.org/10.26689/pbes.v4i4.1136>

20. Serikkaliyeva, A., Nadirova, G., & Балтажановна, С. (2019). Educational migration from Kazakhstan to China: reality and prospects. *Integration of Education*, 23(4), 504-517. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.097.023.201904.504-517>

21. Банк, Р. Вынужденная миграция в Европе. В Оксфордском справочнике по изучению беженцев и вынужденной миграции – (2014). [Электронды ресурс]. – <https://www.rsc.ox.ac.uk/policy/oxford-handbook>

22. Барсби, Т., Рапопорт, Х., Стейнмайр, А., & Trebesch, С. Американский Экономический Журнал: Прикладная Экономика, (2017). – 9 (3), 36–69. [Электронды ресурс]. – <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20150517>

23. Коэн, Р. Миграция и ее враги: глобальный капитал, труд мигрантов и национальное государство. Рутледж, (2016). [Электронды ресурс]. – <https://www.routledge.com/Migration-and-its-Enemies-Global-Capital-Migrant-Labourand-the-Nation-State/Cohen/p/book/9780754646587>

24. Керли, М. Г. Безопасность и нелегальная миграция в СевероВосточной Азии. Статья написана для Центра восточноазиатских исследований Монтерейского института международных исследований, Монтерей, Калифорния, (2004). [Электронды ресурс]. – [https://www.researchgate.net/publication/37618916\\_Security\\_and\\_Illegal\\_Migration\\_in\\_Northeast\\_Asia](https://www.researchgate.net/publication/37618916_Security_and_Illegal_Migration_in_Northeast_Asia)

25. Хартвелл, К. А. Импровизация компетентности в государствахчленах Евразийского экономического союза : план действий на следующее десятилетие. *Посткоммунистические Экономики*. (2016) 28 (1). 49–

71. [Электронды ресурс]. – [https://www.researchgate.net/publication/294890911\\_Improving\\_competitiveness\\_in\\_the\\_member\\_states\\_of\\_the\\_Eurasian\\_Economic\\_Union\\_a\\_blueprint\\_for\\_the\\_next\\_decade](https://www.researchgate.net/publication/294890911_Improving_competitiveness_in_the_member_states_of_the_Eurasian_Economic_Union_a_blueprint_for_the_next_decade) 126 Торайғыров университетінің Хабаршысы ISSN 2958-8618 Заң сериясы № 4 , 2023
26. <https://stat.gov.kz/ru/> [Электронды ресурс].
27. <https://taldau.stat.gov.kz/kk/Chart/ChartConstructor?chartType=2&indicators=20612396&dics=67,749,576,1793&terms=256619,741917,741935,4197331&periodType=7> [Электронды ресурс].
28. Ивахнюк, И. Migration in the CIS region: общие проблемы и взаимные выгоды. // Международный симпозиум по международной миграции и развитию, Отдел народонаселения. ДЭСВ ООН, Турин. (2006, June). [Электронды ресурс].
29. Крейхауф, Р. Вынужденная миграция и юридически-пространственное насилие в Соединенных Штатах и Германии // Политическая география, (2021). – 87. e102371-e102371. [Электронды ресурс].  
[https://www.researchgate.net/publication/350403301\\_Forced\\_migration\\_and\\_legal-spatial\\_violence\\_in\\_the\\_United\\_States\\_and\\_Germany](https://www.researchgate.net/publication/350403301_Forced_migration_and_legal-spatial_violence_in_the_United_States_and_Germany)
30. Маколифф, М., Freier, L. F., Скелдон, Р. 5 великий разрушитель: Влияние Covid-19 на миграцию, мобильность и мигрантов во всем мире. // Доклад о мировой миграции. – 2022 (1). [Электронды ресурс]. – [https://www.researchgate.net/publication/360024918\\_5\\_The\\_Great\\_Disrupter\\_COVID19's\\_Impact\\_on\\_Migration\\_Mobility\\_and\\_Migrants\\_Globally](https://www.researchgate.net/publication/360024918_5_The_Great_Disrupter_COVID19's_Impact_on_Migration_Mobility_and_Migrants_Globally)
31. Олиник, О., С, Ю., Мишчук, Х., & Акимов, О. В этой статье: Влияние миграции высококвалифицированных рабочих на компетентность и экономический рост в стране. // Черногорский экономический журнал, – (2021). – 17 (3), Р. 7–19. [Электронды ресурс]. – [https://www.researchgate.net/publication/352984300\\_The\\_Impact\\_of\\_Migration\\_of\\_Highly\\_Skilled\\_Workers\\_on\\_The\\_Country's\\_Competitiveness\\_and\\_Economic\\_Growth](https://www.researchgate.net/publication/352984300_The_Impact_of_Migration_of_Highly_Skilled_Workers_on_The_Country's_Competitiveness_and_Economic_Growth)
32. Равенштейн, Э. G. The laws of migration. Журнал статистического общества Лондона (1885). 48[2], Р. 167–235. [Электронды ресурс]. – <https://scihub.st/10.2307/2979181?ysclid=lqaxmx7z2r774460614>
33. Жетписов, С. К., Нургазинов, Б. К., Борецкий, А. В. Трудовая миграция : социально-правовая характеристика проблемы. // Вестник Евразийского национального университета. – 2021. – № 3 (136). – С. 60–73. [Электронды ресурс]. – <https://vestnik.ineu.edu.kz/article/?id=696>
34. Ибраева, А. С., Байкенджеев, А. С., Дюсебалиева, С. С., Турсынкулова, Д. А., & Ибраев, Н. С. (2019). Государственно-правовое регулирование миграционных отношений в Республике Казахстан : проблемы теории и практики. Хабаровский, 53 // Вестник Казахского национального университета им. Аль-Фараби. Серия юридическая. – 2019. – № 3 (91). – С. 53–63. [Электронды ресурс]. – <https://bulletin-law.kaznu.kz/index.php/journal/article/view/2201>
35. Информационное агентство «365info.kz» все богатые россияне подают заявления на проживание в Казахстане. 14 апреля 2022 года.

## 1-қосымша

Сапалық зерттеу қатысушыларына құрылымдалған жіне жартылай құрылымдалған сұхбат барысында қойылатын сұрақтар:

Өзіңізді таныстырып, кәсіби қызметіңіз туралы қысқаша айтып өтсеңіз.

1. Сіздің ойыңызша, Қазақстандағы жұмыс күшінің ұтқырлығына әсер ететін негізгі факторлар қандай?
2. Аймақтың экономикалық дамуы жұмыс күшінің ұтқырлығына қалай әсер етеді және керісінше?
3. Жалақы мен еңбек жағдайлары жұмысшылардың жұмыс орнын ауыстыру немесе көшу туралы шешімдерінде қандай рөл атқарады?
4. Әлеуметтік қысым мен мәдени ерекшеліктер кәсіп таңдауға және жұмыс күшінің ұтқырлығына қалай әсер етеді?
5. Білім деңгейі жұмыс күшінің ұтқырлығына әсер ете ме? Егер иә болса, онда қалай?
6. Жұмыс күшінің ұтқырлығы саласындағы мемлекеттік саясаттың тиімділігін қалай бағалайсыз?
7. Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыруға бағытталған қандай Мемлекеттік бағдарламалар мен бастамаларды білесіз? Олардың тиімділігін қалай бағалайсыз? Жұмыс күшінің ұтқырлығын ынталандыру үшін мемлекеттік органдар қандай қосымша шараларды қолдана алады деп ойлайсыз?
8. Еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыруға қандай заңнамалық кедергілер бар? Заңнамадағы қандай өзгерістер жағдайды жақсартуға ықпал етуі мүмкін?
9. Қазақстанның Халықаралық ұйымдарға қатысуы еңбек ресурстарының ұтқырлығына қалай әсер етеді? Қандай Халықаралық ұйымдарға қатысуы Қазақстан еңбек нарығы үшін тиімсіз?
10. Қазақстанда кадрларды кәсіптік оқыту және қайта даярлау бағдарламалары қаншалықты тиімді? Оқу немесе жұмыс туралы шешім қабылдауға қандай әлеуметтік факторлар әсер етеді?
11. Еңбек ұтқырлығы мәселесінде мемлекет пен бизнес арасында ынтымақтастық бар ма? Егер иә болса, онда қалай?
12. Сіздің ойыңызша, сіздің аймағыңызда жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру жолында қандай негізгі мәселелер мен қиындықтар бар?
13. Қазақстандағы жұмыс күшінің ұтқырлығын арттыру үшін қандай нақты қадамдар мен шешімдер ұсына аласыз?
14. Осы тақырып бойынша қосқыңыз келетін немесе талқылайтын тағы бір нәрсе бар ма?



### Респонденттің сұхбат жүргізуге жазбаша келісімі

Мен осы келісім арқылы Иманжусип Мейрамбекулы Кожабаевпен кең көлемде сұхбаттасқанымды растаймын.

Сұхбаттың «Қазақстан өңірлерінде еңбек ресурстарының ұтқырлығын арттыру» магистрлік жобасы аясында жұмыс істейтінін түсінемін. Оған қоса:

1. Мен сұхбат алушыға өзім туралы және басқа аспектілер туралы ақпарат пен пікірлерді өз еркімен ашқанымды растаймын.

2. Мен ашатын ақпарат менің білуімше шынайы және нақты екеніне және үшінші тұлғалардың құпиялылығын бұзбайтынына кепілдік беремін.

3. Менің мәлімдемелерім тақырып бойынша және Сұхбаттың зерттеу жұмысына қатысты басқа да мәселелер бойынша қорытындылар мен талқылаулар үшін негіз бола алатынын мойындаймын және түсінемін.

4. Сұхбат алушыға оның атын жасырын түрде көрсете отырып, зерттеу жұмысына қосу үшін сұхбатты толығымен немесе бір бөлігін көшіруге, қайта өңдеуге, жариялауға және пайдалануға құқық беремін.

5. Сұхбаттан ешқандай төлем алуға құқығым жоқ екенін мойындаймын және келісемін.

Келісілді және расталды:

---

*(респонденттің қолы)*

---

*(сұхбат алушының қолы)*

---

*(сұхбат алу күні)*