



Қазақстан Республикасы  
Президенті жанындағы  
Қазақстан стратегиялық  
зерттеулер институты

Анна Альшанская

# ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ЖАСТАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІ ЖАНЫНДАҒЫ  
ҚАЗАҚСТАН СТРАТЕГИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР ИНСТИТУТЫ**

*Анна Альшанская*

**ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК  
НАРЫҒЫНДАҒЫ ЖАСТАРДЫ  
ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ  
МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Нұр-Сұлтан, 2021

**ӘОЖ 331**  
**КБЖ 65.24**  
**А 50**

*Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы  
Қазақстан стратегиялық зерттеулер институтының  
Ғылыми кеңесі баспаға ұсынған*

**Рецензенттер:**

В.Ю. Додонов, экономика ғылымдарының докторы  
А.С. Әбен, экономика бойынша Ph.D

**А 50 А.А. Альшанская. Қазақстанның еңбек нарығындағы жастарды жұмыспен қамту мәселелері.** – Нұр-Сұлтан: Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты, 2021. – 100 бет.

**ISBN 978-601-7972-74-5**

Бұл брошюра ақпараттық-талдамалық шолудан тұрады, онда Қазақстанның еңбек нарығындағы жастардың жай-күйі динамикасына кешенді талдау, сондай-ақ жастарды жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау бойынша Қазақстанда және шетелдік мемлекеттерде қолданылатын соңғы үрдістер ерекшеліктері ұсынылады.

Басылым мамандарға және еңбек нарығындағы жастардың жұмысқа орналасу мәселелеріне қызығушылық танытатын адамдарға арналады.

**ӘОЖ 331**  
**КБЖ 65.24**

**ISBN 978-601-7972-74-5**

© ҚР Президенті жанындағы ҚСЗИ, 2021  
© А.А. Альшанская, 2021

## МАЗМҰНЫ

<b>Кіріспе</b> . . . . .	5
<b>1-тарау. Қазақстанның еңбек нарығындағы жастар жағдайы</b> . . . . .	7
1.1 Жастардың жұмыс күшінің құрамына қатысуы . . . . .	7
1.2. Жастардың жұмыспен қамтылуы: негізгі үрдістер . . . . .	11
1.3. Еңбек жағдайлары: жалақы және жұмыс уақытының ұзақтығы . . . . .	20
1.4. Жастар жұмыссыздығының ерекшеліктері . . . . .	25
1.5 Бейресми жұмыспен қамтылу және NEET жастар . . . . .	29
1.6. Жастардың еңбек нарығына өту кезіндегі негізгі мәселелері . . . . .	33
Тарау бойынша қорытынды: . . . . .	38
<b>2-тарау. Қазақстандағы және әлемдегі жастардың еңбек нарығындағы саясат</b> . . . . .	41
2.1 Қазақстанда жастарды жұмыспен қамтуды қолдаудың белсенді және пассивті шаралары . . . . .	41
2.2. Жастардың еңбек нарығына бейімделуіне жәрдемдесудің шетелдік тәжірибесі . . . . .	57
2.3. Covid дағдарысы жағдайында жастардың жұмыспен қамтылуын мемлекеттік қолдау . . . . .	77
Тарау бойынша қорытынды: . . . . .	86
<b>Қорытынды</b> . . . . .	89
<b>Әдебиеттер тізімі</b> . . . . .	90

## ҚЫСҚАРҒАН СӨЗДЕР ТІЗІМІ

NEET – Not in Employment, Education or Training (қолы бос, оқымайды, жұмыспен қамтылмаған)

ҚР ҰЭМ – ҚР Ұлттық экономика министрлігі

ҚР ЕХӘҚМ – ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі

ХЕҰ – Халықаралық еңбек ұйымы

ХЖҚО – Халықты жұмыспен қамту орталығы

ЖЖА – Жекеше жұмыспен қамту агенттіктері

ЭЫДҰ – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы

ЕО – Еуропалық одақ

ТжКБ – Техникалық және кәсіптік орта білім

ЖОО – Жоғары оқу орны

ЖІӨ – Жалпы ішкі өнім

долл. - доллар

## КІРІСПЕ

Әлеуметтік және экономикалық даму дәрежесіне қарамастан, әлемнің көптеген мемлекеттерінің саяси күн тәртібінде жастарды жұмыспен қамту мәселесі барған сайын алдыңғы қатарға шығып келеді. Жастар еңбек нарығындағы өте осал топтардың бірі, бұл әлеуметтік-экономикалық, демографиялық салалардағы өзгерістерден бастап, экономикалық теңсіздіктің артуы және өмір салтын өзгертумен аяқталатын факторлар кешенімен байланысты.

Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) бағалауы бойынша әлемде 64 миллионнан астам жұмыссыз жастар бар. Әрбір бесінші жас адам еңбек немесе білім нарығынан тыс қалған. Шамамен 13% бөлігі кедейліктен зардап шегеді және күніне 1,90 АҚШ долларынан аз сомаға күн көреді.

Экономикалық дағдарыстар мен жоғары жұмыссыздық кезеңдері жас халыққа аса қатты кері әсерін тигізеді, бұл адами капитал сапасын дамыту тұрғысынан елеулі шығындар туғызады. Жастарды еңбек саласына тартудың төмен деңгейі кедейлікті ұрпақтан-ұрпаққа көбейтудің және әлеуметтік оқшаулаудың қатал шеңберін тудыруы мүмкін. Covid дағдарысы және оның экономикалық салдары жастар үшін еңбек нарығында қосымша қиындықтар туғызады және оқудан еңбек жолына тиімді ауысуға жол бермейді.

Әлем мемлекеттері сыртқы ортаның теріс әсерін жұмсарту және жастардың жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін кеңейту мақсатында еңбек нарығында қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді шаралар кешенін іске асыруда.

Қазақстанда жастарды жұмыспен қамту мен білім алуға тарту мәселесі өзекті болып отыр. Елдің еңбекке қабілетті халқының төрттен бір бөлігін құрайтын жастар – болашақта ел дамуының барлық салаларына әсер ететін жұмыс күшінің перспективалы санаты.

Елімізде жастардың сапалы білім алуы мен жұмысқа орналасуын қамтамасыз етуге бағытталған түрлі механизмдер іске асырылуда. 2019 жыл Қазақстанда Жастар жылы деп жарияланды, сол жылы қазақстандық жастарды жан-жақты қолдауға бағытталған бірқатар іс-шаралар өткізілді.

Бұл жұмыстың мақсаты – қазақстандық еңбек нарығындағы жастардың жай-күйі динамикасын кешенді талдау, сондай-ақ Қазақстан мен шет мемлекеттердің жастарын жұмыспен қамту саласындағы ағымдағы саясат пен бағдарламаларды салыстырмалы бағалау.

Бірінші бөлімде қазақстандық еңбек нарығының жастар сегментінің өзекті жағдайын сипаттайтын негізгі үрдістер белгіленген. Атап айтқанда, жастардың елдің жұмыс күшінің құрамына қатысуына талдау жүргізілді, жұмыспен қамтудың негізгі үрдістері анықталды, жастардың еңбек жағдайлары, сондай-ақ жастар жұмыссыздығының ерекшеліктері бағаланды. Бейресми жұмыскерлер мен NEET жастар сияқты санаттарды талдауға ерекше көңіл бөлінді. Бөлім соңында қазақстандық жастардың еңбек нарығына көшу мәселелері ұсынылады.

Екінші бөлімде Қазақстандағы және шет мемлекеттердегі жастардың еңбек нарығындағы саясатқа талдау жүргізілді. Атап айтқанда, жастарды жұмыспен қамтуды қолдаудың белсенді және пассивті шараларының ерекшеліктері және Қазақстандағы мемлекеттік шаралардың тиімділігін арттырудың негізгі тежеуші факторлары зерттелді. Сондай-ақ, әлемдік практикада қолданылатын жастарды жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдаудың соңғы үрдістеріне шолу ұсынылады. Сонымен қатар, коронавирустық пандемия жағдайында дағдарыстық құбылыстардың әсерін жұмсартуға бағытталған механизмдерді енгізудің қазақстандық және шетелдік тәжірибесі жеке зерттелді.

# 1-ТАРАУ. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ЖАСТАРДЫҢ ЖАҒДАЙЫ

## 1.1 ЖАСТАРДЫҢ ЖҰМЫС КҮШІНІҢ ҚҰРАМЫНА ҚАТЫСУЫ

Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректеріне сәйкес, Қазақстанның экономикалық белсенді халқының төрттен бір бөлігі жастардан (15-28 жас) құралады<sup>1</sup>. Сонымен қатар, 2015-2019 жылдар кезеңінде экономикалық белсенді халықтың жалпы санындағы жастар үлесінің 2015 жылғы 28,8%-дан 2019 жылы 23%-ға дейін тұрақты төмендеу үрдісі байқалды.

1-кесте.  
2019 жылы жастардың жұмыс күшіне қатысуы мен жұмыспен қамтылуының негізгі индикаторлары, (%)

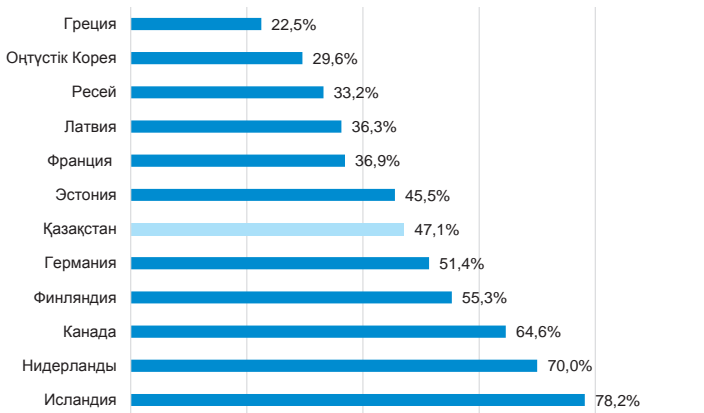
	Экономикалық белсенділік деңгейі	Жұмыспен қамту деңгейі
15-64 жас	83,2	79,1
15-24 жас	47,1	45,4
Ерлер		
15-64 жас	86,0	82,3
15-24 жас	49,6	48,0
Әйелдер		
15-64 жас	80,2	76,0
15-24 жас	44,8	43,0

*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері*

<sup>1</sup> Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комитеті жастарға 15 жастан 28 жасқа дейінгі жас санатын жатқызады



**1-сурет.**  
**15-24 жастағы жастардың елдер бойынша жұмыс күшінің құрамына қатысу деңгейі (тиісті жас тобындағы жұмыс күшінің жалпы санынан %-бен)**



*Дереккөз: ЭЫДҰ мәліметтері бойынша жасалған. URL: <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>*

Қазақстандағы жастардың экономикалық белсенділік деңгейі ерлер мен әйелдер үшін ересек халықпен салыстырғанда шамамен 2 есе төмен (1-кесте). Ерлер 15-64 жас аралығындағы әйелдерге, сондай-ақ 15-24 жас аралығындағы жастарға қарағанда экономикалық белсенділіктің жоғары деңгейін қамтиды.

Халықаралық салыстырулар Қазақстанда 15-24 жастағы жастардың қатысуы ЭЫДҰ елдері бойынша орташа көрсеткіштен (2019 жылы 48,1%) біршама төмен екенін көрсетеді. Бұл ретте, көрсеткіш Нидерланд пен Исландиядан едәуір төмен, мұнда тиісінше 70% және 78,2% жастар экономикалық белсенді болып саналады. Сонымен қатар, қазақстандық жастардың жұмыс күшіне қатысу деңгейі Греция (22,5%), Оңтүстік Корея (29,6%) және Ресей (33,2%) көрсеткіштерінен асып түседі (1-сурет).

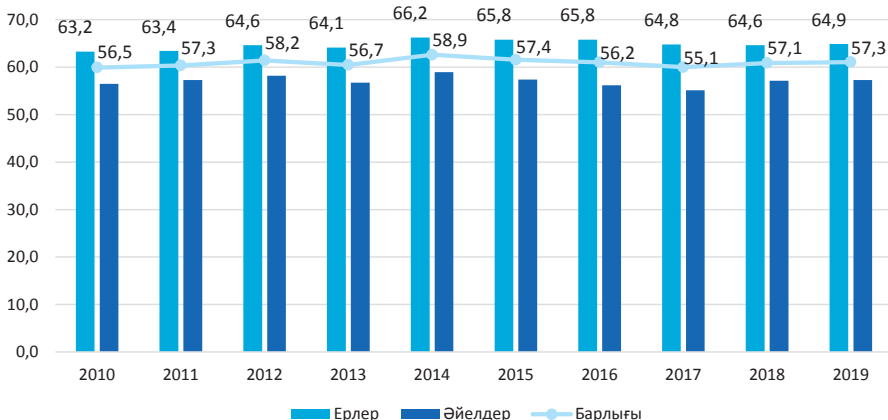
Жалпы, ЭЫДҰ елдері бойынша жұмыс күшіне қатысу көрсеткіштерімен салыстыру жастардың экономикалық белсенділігі артқанын растайды.

2-сурет соңғы 10 жылдағы индикатор динамикасын көрсетеді. Жастардың жұмыс күшіне қатысуы 59,9%-62,6% деңгейінде. Сонымен қатар, ұлттық статистика әдіснамасына сәйкес есептелген жастардың 15-24 жас тобымен салыстырғанда еңбек нарығына қатысу деңгейі 30%-ға жоғары, оның ішінде екі жыныстың өкілдері тең.

Жастардың еңбек нарығына қатысуы, ең алдымен, жоғары білімге сұраныстың өсуімен, білім алу мерзімдерінің ұзақтығы ұлғаюымен, сондай-ақ оқыту мен жұмысты, оның ішінде толық емес жұмыспен қамту режимінде қоса атқару қажеттілігімен тежеледі.

2-сурет.

**Жастардың (15-28 жас) жұмыс күшіне қатысу деңгейі, гендер бойынша, (%)**



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері

Сонымен қатар, жастарды тарту көрсеткіштері аумақтық, әлеуметтік-демографиялық, кәсіби-біліктілік факторларына байланысты.

Бұл ретте, жастардың экономикалық белсенділігі деңгейінде (15-28 жас) гендер бойынша, сондай-ақ қалалық және ауылдық жерлер арасында елеулі айырмашылықтар байқалады. Жас ерлер арасындағы экономикалық белсенділік 2019 жылы 64,9%, жас әйелдер арасында 57,3% болды. Бұл ретте айырмашылық ауылдық жерде неғұрлым айқын: 65,9% ауылдық ерлер мен 57,5% ауыл әйелдері экономикалық белсенді, ал қалалық жерлерде тиісінше 64,1% және 57,1% жастар экономикалық белсенді.

Еңбек нарығына қатысудағы гендерлік айырмашылық көптеген факторлармен анықталады. Олардың бірі – қыздардың біліміне қатысты гендерлік стереотиптердің басым болуы, сондай-ақ олардың, әсіресе ауылдық жерлерде, үй шаруашылығына қатысуы.

Бұдан басқа, жұмыс күшінің құрамына жастардың қатысуына аймақаралық, аймақішілік көші-қон және көшуге түрткі болатын факторлар айтарлықтай әсер етеді.

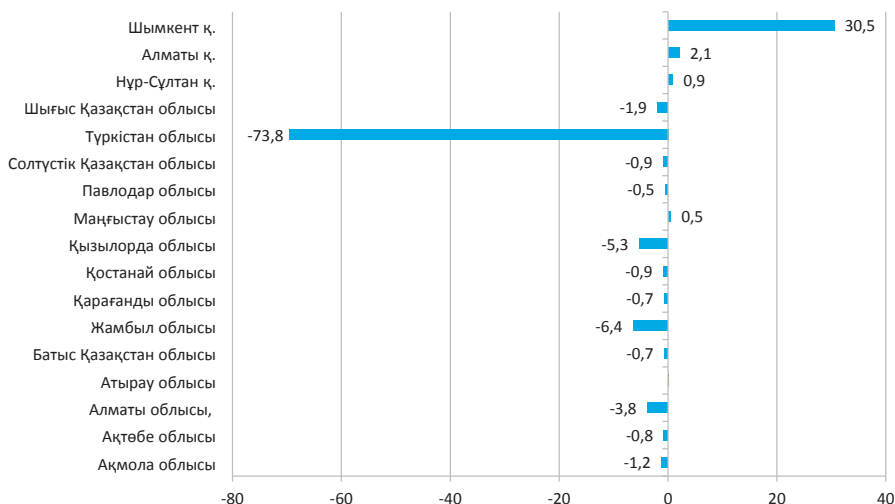
Мәселен, қала/ауыл бөлігінде соңғы бес жылда қалалық экономикалық белсенді халық арасында жастардың үлес салмағы ұлғайды (2014 жылғы 52,8%-дан 2019 жылы 58,1%-ға дейін), тиісінше ауыл жастарының үлес салмағы төмендеді. Өңірлер бойынша қарастырсақ, оңтүстік және шығыс өңірлердің жастары ауылдардан көптеп кетіп жатыр, ал негізгі реципиенттер – елдің ірі экономикалық дамыған қалалары, атап айтқанда Нұр-Сұлтан және Алматы.

Сыртқы көші-қон туралы айта отырып, 2019 жылғы жағдай бойынша жастардың негізгі донор өңірлеріне Батыс өңірлер (Атырау және Маңғыстау облыстары), сондай-ақ елдің оңтүстігі (Алматы және Түркістан облыстары, Шым-

кент қаласы) жататынын атап өткен жөн. Шығу көбінесе солтүстік өңірлерден: Шығыс Қазақстан, Қостанай және Солтүстік Қазақстан облыстарынан байқалады.

### 3-сурет

#### Жастар көші-қонының жергілікті еңбек нарықтарына әсері (1 жұмыс орнына мигранттар саны)



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері негізінде автордың есебі*

*Ескертпе: көрсеткіш 2018 жылғы деректер негізінде жастардың ішкі көші-қон сальдосының кәсіпорындардың жұмыспен қамту қызметтерінде мәлімделген жұмыскерлерге сұранысқа (күтілетін қажеттілік және бос жұмыс орындары) қатынасы ретінде есептелген.*

Соның салдарынан жастардың көші-қон ағындарының күшеюі жергілікті еңбек нарықтарына қатты қысым көрсетуде. Осылайша, есептеулер бос жұмыс орындарының саны мен ірі және орта кәсіпорындардағы кадрларға деген болжамды сұраныс реципиент қалаларға келетін жастардың жұмысқа орналасуына деген сұранысты өтемейтінін

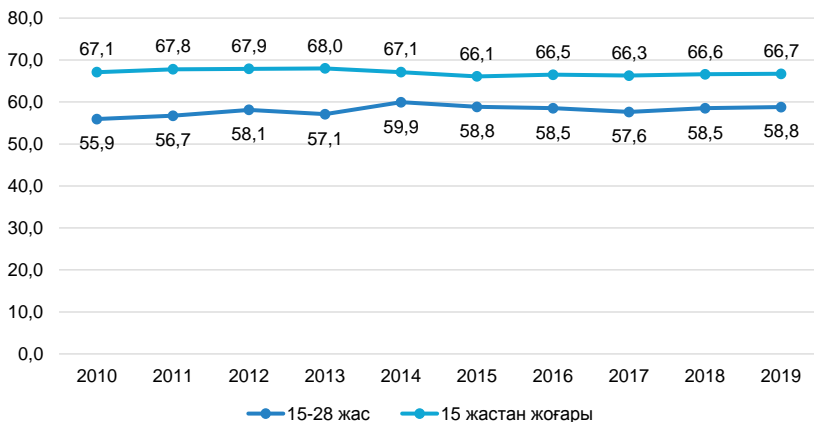
көрсетті. Ал облыстар бойынша теріс мәндер аймақтан кетіп бара жатқан жас мигранттардың жұмыспен қамтылмаған жұмыс орындары үшін еңбек нарығындағы бәсекелестікті төмендететінін көрсетеді (3-сурет).

## 1.2. ЖАСТАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ: НЕГІЗГІ ТЕНДЕНЦИЯЛАР

2019 жылы жастардың жұмыспен қамтылу деңгейі мен 15 жастан асқан халықтың жалпы санының айырмашылығы 10%-дан аз болды (66,7%-ға қарағанда 58,8%). 2010-2019 жылдар кезеңінде халықтың 2 тобының жұмыспен қамту деңгейіндегі айырмашылық қысқару үрдісін қамтыды.

4-сурет.

**Жастар (15-28 жас) және барлық халық бойынша (15 жастан асқан) халықтың жалпы санындағы жұмыспен қамтылғандар үлесі, (%)**



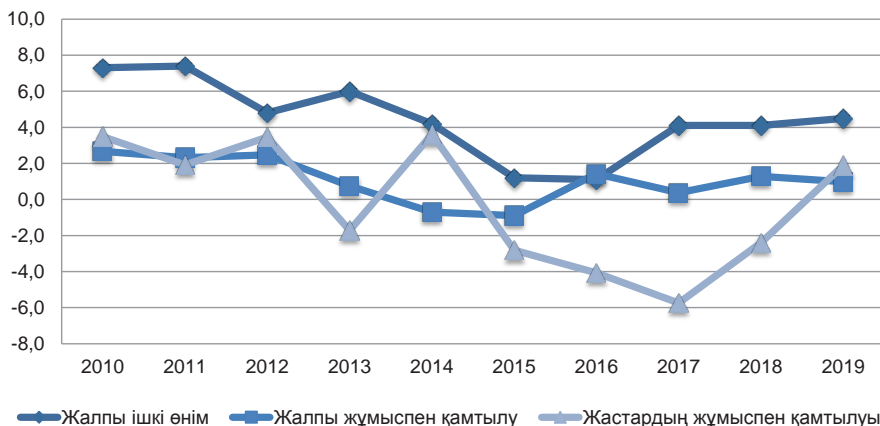
Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері негізінде автордың есебі

Сонымен қатар, жастар үшін халықтың жалпы санында жұмыспен қамтылғандар үлесі: 2010 жылғы 55,9%-дан 2019 жылы 58,8%-ға дейін өсті (4-сурет).

5-суретте ЖІӨ өсу қарқыны, 15 жастан асқан халықтың жалпы жұмыспен қамтылуы және 15-28 жас аралығындағы жастардың жұмыспен қамтылуы көрсетілген. Жалпы, 2010-2019 жылдары экономикалық өсудің баяулауы жағдайында жұмыспен қамту бүкіл халық үшін жастарға қарағанда қатты өсті. Соңғы жылдары жалпы жұмыспен қамтудың салыстырмалы түрде тұрақты өсу қарқынымен 2015-2017 жылдардағы теріс динамикадан кейін жастардың жұмыспен қамтылуы қалпына келді және 2019 жылға қарай біршама жоғары өсу қарқынын көрсетті.

5-сурет.

**Жалпы ішкі өнім, жастардың жұмыспен қамтылуы және халықтың жалпы санының динамикасы, (%)**

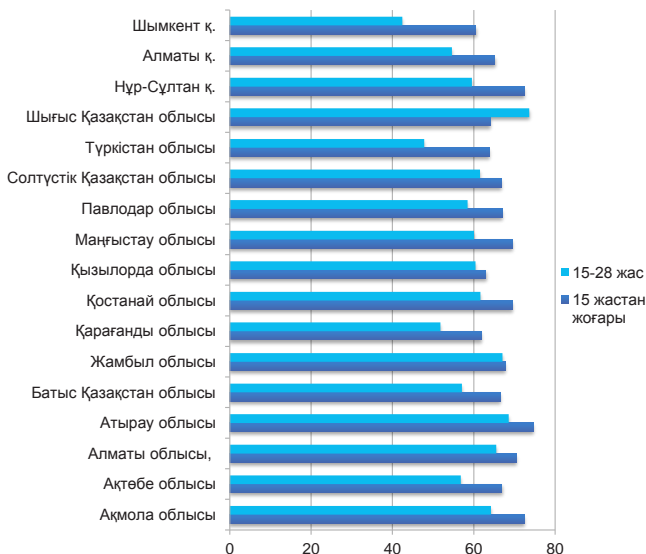


Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері негізінде автордың есебі

Өңірлік құрылымды талдау кезінде жастардың және бүкіл халықтың жұмыспен қамтылу деңгейлерінде айтарлықтай жіктелу байқалады. 15-28 жас аралығындағы жастар үшін индикаторлар Шымкент қаласында 42,5%-дан Шығыс Қазақстан облысында 73,7%-ға дейін кұбылады. Салыстыру үшін 15 жастан асқан барлық халық бойынша жұмыспен қамтудың ең төмен деңгейі Шымкент қ. (60,5%), ал ең жоғары – Атырау облысында (74,7%) байқалады. Бұл ретте өңірлік көрсеткіштердің түрі жастар арасында бүкіл халыққа қарағанда әлдеқайда жоғары (республика бойынша – 66,7%) (6-сурет).

**6-сурет.**

**2019 жылғы өңірлік бөліністе жастар (15-28 жас) және барлық халық бойынша (15 жастан асқан) халықтың жалпы санындағы жұмыспен қамтылғандар үлесі, (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері негізінде автордың есебі*

Бұдан басқа, 15-28 жас аралығындағы жастар арасындағы сияқты, барлық халықтың жұмыспен қамтылу деңгейі қалалық (65,8%) жерлерге қарағанда ауылдық жерлерде (68,2%) жоғары. Сонымен қатар, жастар арасындағы қала мен ауыл арасындағы жұмыспен қамту деңгейіндегі айырмашылық жалпы көрсеткіштен айтарлықтай ерекшеленбейді (ауылдық жерде 60,2% және қалада 57,9%). Ауылдық жұмыспен қамтудың неғұрлым жоғары деңгейі қала мен ауыл арасындағы өмір сүру деңгейін саралау жағдайында ауыл тұрғындары табыс әкелетін кез-келген қызметпен, атап айтқанда, өзін-өзі жұмыспен қамту немесе отбасы мүшелеріне үй шаруашылығында көмек түріндегі жұмыспен айналысуға мәжбүр болуымен анықталады.

**2-кесте.**

**Жас санаттарына сәйкес жұмыспен қамту мәртебесі бойынша жұмыспен қамтылған халық, (%)**

	2010 ж.		2019 ж.	
	15 жастан жоғары	15-28 жас	15 жастан жоғары	15-28 жас
<b>Барлығы</b>				
<b>Жалдамалы жұмысшылар</b>	66,7	61,0	76,1	76,6
<b>Өз бетінше жұмыспен қамтылғандар</b>	33,3	39,0	23,9	23,4
<b>оның ішінде:</b>				
<b>жұмыс берушілер</b>	2,0	1,7	1,3	0,9
<b>дербес қызметкерлер</b>	30,2	35,5	22,5	22,4
<b>кооператив мүшелері</b>	0,3	0,4	0,1	0,0
<b>отбасылық кәсіпорындардың көмектесетін (ақы төленбейтін) қызметкерлері</b>	0,8	1,4	0,1	0,1

*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*



Егер қалада жастардың едәуір бөлігін жалдамалы жұмысшылар құраса (2019 жылы 63,9%), онда ауылда жастар көбінесе өзін-өзі жұмыспен қамтығандар болып табылады (62,2%). Жалдамалы жұмысқа орналасу мүмкіндігі өте төмен ауылдық жерлерде өз бетінше жұмыспен қамтылу – жұмыспен қамтудың баламалы түрі ретінде қаралады. Бұл ретте, сарапшылардың пікірінше, Қазақстанда өзін-өзі жұмыспен қамту көп жағдайда табыстың төмен деңгейі және еңбек өнімділігімен өзара тығыз байланыста екенін атап өткен жөн.

Бұл ретте, егер жұмыспен қамтылған жастардың құрылымын жұмыспен қамту мәртебесі бөлігінде қарастыратын болсақ, онда 2010-2019 жылдар кезеңінде жас халық үшін де, жалпы халық үшін де жалдамалы жұмыспен қамту үлесінің айтарлықтай ұлғаюы, сондай-ақ өзін-өзі жұмыспен қамтуды қысқарту үрдісі орын алғанын айта кеткен жөн (2-кесте).

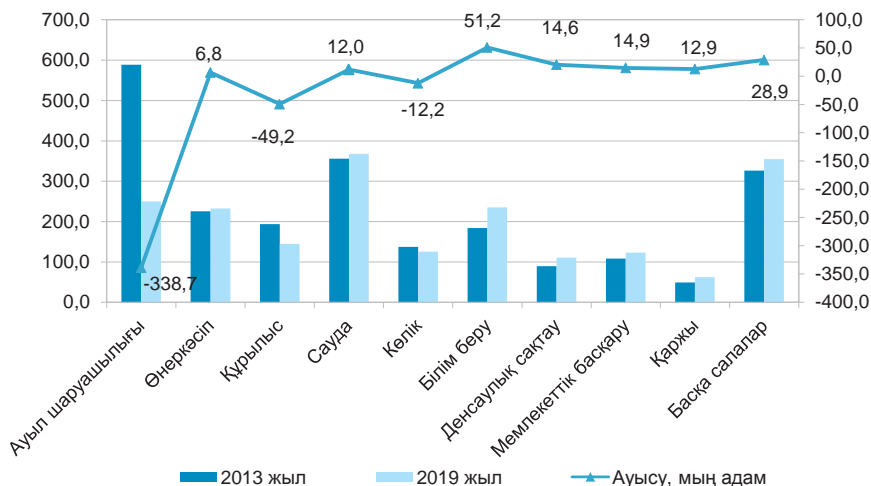
Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар құрылымында отбасылық кәсіпорындардың ақы төленбейтін қызметкерлерінің үлесі талданған екі топ үшін де азайды (15-28 жас және 15 жас-тан асқан барлық халық). Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар арасында айтарлықтай үлес қосатын өз бетінше жұмыс істейтіндер екі жас тобы үшін де, жастар үшін де жылдам қысқарды. Осындай үрдіс жұмыс берушілерге қатысты да байқалады – жастар үшін шамамен 50%-ға (30%-ға қарсы) төмендеді (2-кесте).

Жұмыспен қамтылған жастар білім деңгейі бойынша айтарлықтай ерекшеленеді. Жұмыспен қамтылған жастардың 39,8% бөлігінде жоғары білім бар (42,8% – аяқталмаған). Бұл ретте жалдамалы жастар арасында 47,4% бөлігінің жоғары білімі бар, ал өзін-өзі жұмыспен қамтыған жастар арасында жоғары білімі барлар үлесі небәрі 27,8%.

Жұмыспен қамтудың салалық құрылымын талдау жас мамандар көбінесе экономиканың өнімділігі аса жоғары емес салаларында жұмыс істейтінін көрсетті. Мәселен, 2019 жылы жұмыспен қамтылған жастардың 18% үлесі сауда секторында, 12,2% – ауыл шаруашылығында, 11,4% – өнеркәсіпте, 11,5% – білім беру және т.б. салаларда еңбек етті (7-сурет).

7-сурет.

**2013-2019 жылдар кезеңінде жұмыспен қамтылған жастардың экономика секторлары бойынша ауысуы, (мың адам)**



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды

Сонымен қатар, біртіндеп жастардың салалық ағыны жүріп жатыр. Мәселен, егер 2013 жылы 26,1% жастар «ауыл шаруашылығы» секторында жұмыс істесе, 2019 жылға қарай олардың үлесі 12,2%-ға дейін қысқарды (-338,7 мың адам) «құрылыс» (-49,2 мың адам) және «көлік» (-12,2 мың адам) секторларында жас кадрлардың кетуі орын алды.

Ағын білім беру (+51,2 мың адам), денсаулық сақтау (+14,6 мың адам), мемлекеттік басқару (+14,9 мың адам), қаржы және сақтандыру қызметі (+12,9 мың адам) және т.б. секторларына ауысты (7-сурет).

Жастардың жұмыспен қамтылуының гендерлік сегрегациясын атап өткен жөн. Еңбек нарығы, оның ішінде жастар нарығы «ерлер» және «әйелдер» мамандықтарына бөлінеді. Жас жігіттер көбінесе экономиканың жоғары жалақы төленетін салаларында жұмыс істейді. Өнеркәсіп пен құрылыста жұмыс істейтіндердің жалпы санында жас әйелдердің үлесі 27,1%-ға қарағанда 72,9%-ды құрайды (8-сурет). Жас ерлер көлік және қойма саласында жұмыс істейтін барлық қызметкерлердің 78,6% үлесін қамтиды. Бұл ретте ауыл шаруашылығында жұмыспен қамтылғандар арасындағы қыздардың үлесі 40,6%-ға жетеді, алайда, әдетте, жер иелену мәртебесі болмашы немесе оның толық болмауы бар басқа үй шаруашылықтары үшін отбасы мүшелері немесе жалдамалы еңбек ретінде қатысумен шектеледі.

Көбінесе қызмет көрсету саласы «әйелдердің» жұмыспен қамтылу саласы болып қала береді. Әйелдер осы салада жұмыс істейтін барлық қызметкерлердің 50%-дан астам бөлігін құрайды. Бұл, ең алдымен, білім беру мен денсаулық сақтауда әйелдерді жұмыспен қамтудың жоғары деңгейіне (шамамен 70%) байланысты. Бұдан басқа, әйелдер қаржы және сақтандыру қызметінде, сондай-ақ тұру және қоғамдық тамақтану саласында жұмыс істейтін барлық қызметкерлердің 60% бөлігін құрайды.

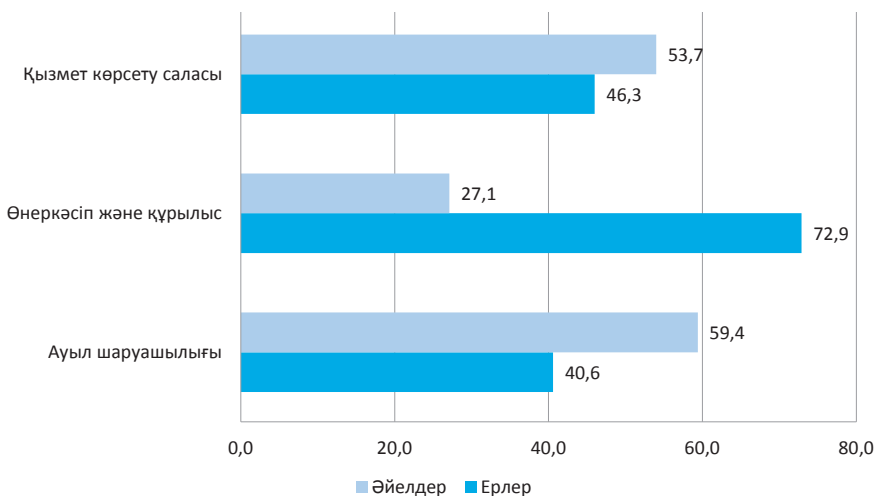
Әйелдер мен ерлердің кіші жас топтарында экономика секторлары бойынша біркелкі бөлінбеуі жалпы еңбек нарығының гендерлік теңгерімсіздігін күшейтеді, бұл көптеген факторлармен айқындалады.

Жоғарыда айтылғандай, гендерлік стереотиптер кәсіби

өзін-өзі анықтауға және жастар мансабының дамуына әсер етеді. Әлеуметтік психология және әлеуметтану саласындағы көптеген зерттеулер көрсеткендей, болашақ мамандықтарды таңдаудағы айырмашылықтар көбінесе тәрбие салдары болып табылады – ерлер мен әйелдер белгілеген әлеуметтік рөлдер негізінде нормалар мен құндылықтардың интернационалдануын анықтайтын гендерлік сараланған әлеуметтену.

### 8-сурет.

**2019 жылы экономикалық қызмет түрлерінің топтары бойынша 15-28 жастағы жұмыспен қамтылған ерлер мен әйелдер үлесі, (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

«Жастар» ғылыми-зерттеу орталығының әлеуметтік зерттеулеріне сәйкес, 54% жастар мамандықты ата-анасының кеңесі бойынша таңдайды, олар әдетте қыздарына карағанда ұлдарға көбірек инвестиция жұмсайды. Жанама түрде бұл балаларды қосымша біліммен қамту статис-

тикасымен көрсетіледі. Мәселен, ҚР Білім және ғылым министрлігінің деректері бойынша 2018 жылы елімізде қосымша білім беруге тартылған 100 қызға 114 ұл бала келген, бұл жынысы бойынша типтік жастағы халықтың пропорциясына тең емес. Ең өзекті мәселе елдің оңтүстік облыстарында орын алады. Мысалы, Түркістан облысында 2018 жылы қосымша білім беру ұйымдарына баратын 100 қызға екі есе көп ұл (212) келді.

Бұдан басқа, ТЖКБ ұйымдары контингентін талдау қыздардың көбінесе «дәстүрлі әйелдердің» педагогикалық (73,2 %), медициналық (76,8 %), экономикалық және гуманитарлық (68,5 %) мамандықтар бойынша білім алатындығын көрсетеді. Жігіттер өз кезегінде көлік (96 %), құрылыс (82,2 %), геология (83,1 %) және ауыл шаруашылығы (76,4%) салаларында мамандық алады<sup>2</sup>.

Педагогикалық мамандықтар бойынша жас қыздардың үлесі 72,3%, медициналық мамандықтар бойынша 80%-ға жеткен жоғары оқу орындарында да осындай жағдай орын алуда. Сонымен қатар, жоғары оқу орындарының студенттері арасында техникалық және технологиялық мамандықтар бойынша қыздардың үлесі 31,4%-ға, заңгерлік мамандық бойынша – 34,5%-ға жетеді.

### **1.3. ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ: ЖАЛАҚЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫС УАҚЫТЫНЫҢ ҰЗАҚТЫҒЫ**

2019 жылы жас адамдардың көпшілігі аптасына 31-40 сағатқа дейін жұмыс істеді. Үстеме жұмыс істейтін

<sup>2</sup> «Қазақстан жастары - 2019» Ұлттық баяндамасы. Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2019». «National report Youth of Kazakhstan – 2019». Ойшыбаев К.Б., Қайдарова А.С., Каримова Ж.К., Әшімханова Д.Ә., Батталова Ж.С., Родионов А.Н., Ким Е.М., Жампеисов Д.А., Шаповал Ю.В., Касымбеков А.М. Қол жеткізу режимі: <https://eljastary.kz/storage/Нац%20доклад%202019>

(40 сағаттан астам) жастардың үлес салмағы шамамен 20% болды, бұл іс жүзінде ересек жастағы қызметкерлердің санаттары бойынша деректермен сәйкес келеді (3-кесте).

### 3-кесте.

**Жұмыспен қамтылған халықты негізгі жұмысы және жасына сәйкес аптасына жұмыс сағаттарының нақты саны бойынша бөлу, (%)**

	30 сағатқа дейін	31-40 сағат	41 сағат және одан көп
16-24 жас	4,5	74,9	18,5
25-28 жас	3,4	73,4	20,5
29-64 жас	5,2	73,4	20,2

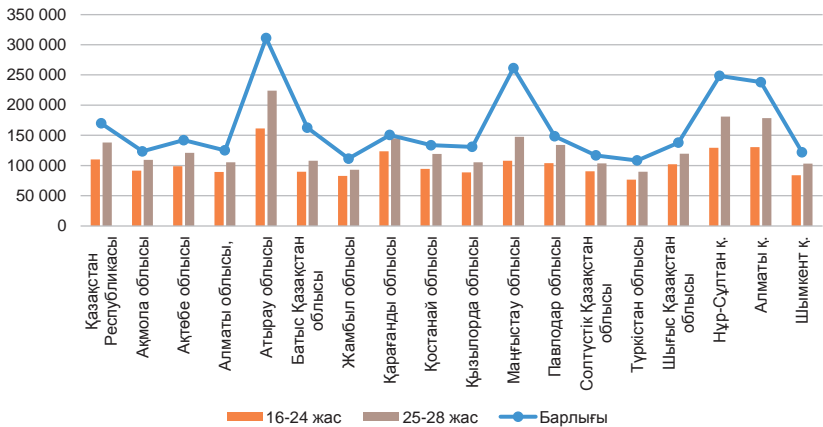
*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

Жастардың еңбек нарығындағы проблемалардың бірі жалақы теңсіздігі, көптеген жас жұмысшылардың жалақысы елдегі орташа көрсеткіштен төмен. ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша жұмыс істейтін жастардың орташа айлық номиналды есептелген жалақысы 2019 жылы орта есеппен 124 217 теңгені құрады (16-24 жас аралығында – 110 165 теңге, 25-28 жас аралығында – 138 269 теңге), бұл жалпы экономика бойынша орташа айлық номиналды есептелген жалақыдан 30%-ға төмен. Өңірлер бөлігінде жалақының ең үлкен айырмашылығы елдің батыс бөлігінде және Нұр-Сұлтан және Алматы қалаларында байқалады (9-сурет).

Жалақы арасындағы ең үлкен айырмашылық қаржы және кәсіптік-ғылыми қызмет секторларында байқалады, жалақы мөлшері орташа республикалық көрсеткіштен 50%-дан аса артта қалып отыр. Сонымен қатар, жастар өнеркәсіп пен құрылыстағы жалдамалы жұмысшыларға қарағанда шамамен 40% аз ақша табады (10-сурет).

### 9-сурет.

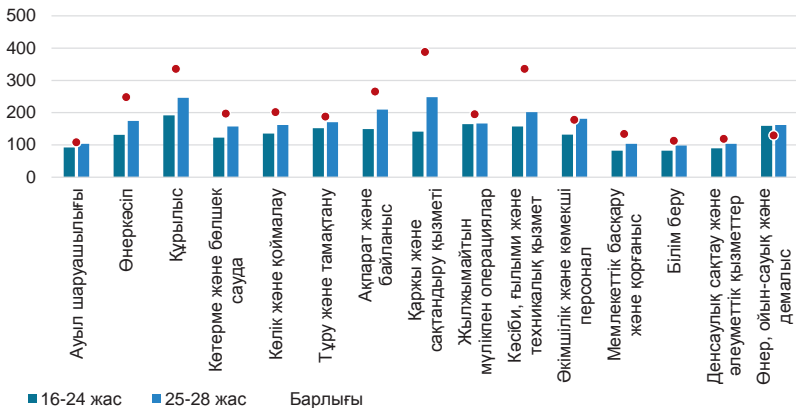
#### Жалақыны өңірлер мен жас топтары бойынша бөлу, (мың теңге)



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды

### 10-сурет.

#### Экономикалық қызмет түрлері және жас топтары бөлігінде жалақыны бөлу, (мың теңге)



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды

Сондай-ақ, талдау жас топтарындағы гендерлік алшақтық көбінесе төмен екенін көрсетті – жалақы айырмашылығы қызметкерлердің жасымен бірге өсуде. Мәселен, егер жастар арасында әйелдердің жалақысы 2019 жылы ерлер жалақысының 78,2% бөлігін құраса, 15 жастан асқан жалпы халық үшін – 67% көрсетті.

**11-сурет.**  
**2019 жылы жас топтары бойынша ерлер мен әйелдер жалақысының арақатынасы, (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

Сонымен қатар, жалақы төлеудегі гендерлік алшақтық экономикалық қызмет түрлері бойынша айтарлықтай құбылады. Егер қаржы және сақтандыру саласында 15 жас-



тан асқан жұмыс істейтін халық арасында әйелдердің орташа жалақысы ерлер жалақысынан 67,2%-ға, ал кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет салаларында – 64%-ға жетсе, онда жастар арасында жалақы төлеу алшақтығы төмен (тиісінше 66,6% және 94,7%). Өнеркәсіп және құрылыс сияқты «ерлер салаларында» 15-28 жас аралығындағы жұмысшылар арасындағы жалақыдағы гендерлік алшақтық төмен. Алайда, жалпы халық арасында өнер және ойын-сауық саласында жалақы төлеудегі гендерлік алшақтық мәні жас қызметкерлерге қарағанда 2 есе төмен (11-сурет).

Жалпы, ерлер мен әйелдерге жалақы төлеудегі алшақтық жұмыспен қамту салаларының гендерлік саралануына байланысты. Алайда, жалақы төлеудегі гендерлік алшақтық ерлер мен әйелдер экономиканың бір саласындағы лауазымға да байланысты екенін атап өту қажет.

Сондай-ақ, әлемнің көптеген елдері үшін еңбек нарығының маңызды ерекшелігі «жұмыс істейтін кедейлер» проблемасы болып қала береді.<sup>3</sup> Салыстырмалы кедейлікті бағалау Қазақстанда 2019 жылы ақшалай табысы медиандық мәннен (46 765 теңге) 60%-дан төмен халықтың 9,7% (немесе орта есеппен 1 795 845 адам) өмір сүргенін көрсетеді (ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша).<sup>4</sup> Есептеулер көрсетіп отырғандай, жалданып жұмыс істейтін кедейлердің

---

<sup>3</sup> Әлемдік практикада салыстырмалы кедейлік тұжырымдамасы пайдаланылады, ол халық кірістерінің олардың орташа (медианалық) мәндеріне сәйкестігін бағалайды. Бұл адамдардың басқа адамдармен салыстырғанда қаншалықты кедей екенін көрсетеді ("кедейлік"). ЭЫДҰ елдерінде салыстырмалы кедейлік шегі үй шаруашылықтарының орташа табысының 40-60% мөлшерінде белгіленеді. Үй шаруашылықтарының табысы кедейлік қаупінің деңгейінен төмен адамдардың үлесі жұмыс істейтін, бірақ өз әлауқатының өсуі үшін жеткілікті қаражат таппайтын "жұмыс істейтін кедейлер" ретінде айқындалады.

<sup>4</sup> Медианалық табыс - "кіріс қатарының" ортасындағы соманы көрсететін және оны екі тең бөлікке бөлетін көрсеткіш. Бұл жағдайда тұтынуға пайдаланылған халықтың табысы есептеледі.

үлес салмағы 2019 жылы жалдамалы жұмыскерлердің жалпы санынан 26,1%-ды құрады. Көбінесе жұмыс істейтін кедейлерге ауыл шаруашылығы, білім беру, денсаулық сақтау және сауда қызметкерлері жатады. Осы секторларда көптеген жас қызметкерлердің басым екенін ескере отырып, жастардың жұмыс істейтін кедейлердің қатарына кіру қаупі сақталады деп болжауға болады.

#### 1.4. ЖАСТАР ЖҰМЫССЫЗДЫҒЫНЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

2019 жылы 6 айдан 1 жылға дейін жұмыс іздеумен айналысатын 15-28 жастағы қызметкерлердің үлесі барлық жұмыссыз жастардың 16% бөлігін құрады, ересектерде бұл көрсеткіш – 13,4%. Сонымен қатар, 1 жылдан астам уақыт жұмыс іздеген жастардың үлесі 9,2% болды, ал жалпы халық саны – 11%. Жұмыссыз жастардың 74%-дан астамы 6 айдан аз уақыт жұмыссыз, 23,2% – бір айдан аз уақыт жұмыс іздеді (4-кесте).

##### 4-кесте.

**Жұмыссыз халықты жасы бойынша және 2019 жылға жұмыс іздеу ұзақтығы бойынша бөлу, (%)**

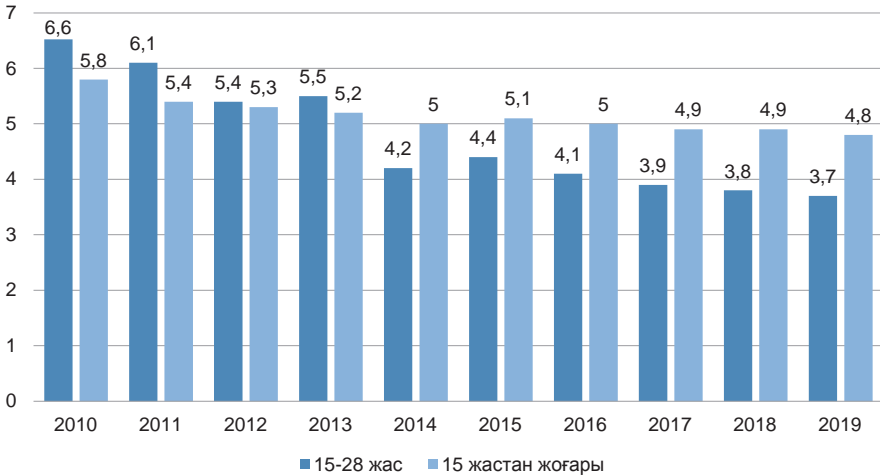
	1 айдан кем	1 – 3 ай	3 – 6 ай	6 – 12 ай	1 жылдан көп
15-28 жас	23,2	28,7	22,9	16,0	9,2
29-64 жас	27,2	24,8	23,6	13,4	11,0

*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

Сонымен қатар, соңғы жылдардағы үрдістер қазақстандық жастар арасындағы жұмыссыздық ересек тұрғындарға қарағанда әлдеқайда жылдам қысқарғанын көрсетеді. Жалпы, 2019 жылы жастар жұмыссыздығы ор-

таша республикалық деңгейден төрттен бір бөлікке төмен болды (12-сурет).

**12-сурет.**  
**Жастар мен 15 жастан асқан халықтың жұмыссыздық деңгейінің динамикасы, 2010-2019 жж., (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

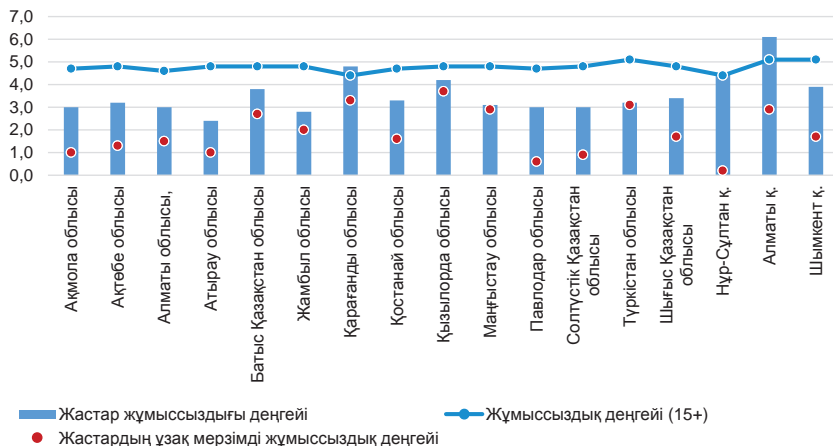
Талдау көрсеткендей, 15 жастан асқан жұмыссыз халық үлесінің аймақтық мәндерінің таралуы төмен болып қала береді, ал жастар үшін жұмыссыздық деңгейінің ауытқуы айтарлықтай деңгейде. Мәселен, Алматы қ. ең жоғары деңгейдегі өңірдегі жастар жұмыссыздығы Атырау облысына қарағанда жұмыссыз жастардың саны аз (13-сурет), одан 2,5 есе жоғары.

Бұл ретте, ұзақ мерзімді жұмыссыздардың, яғни ұзақ уақыт (6 айдан астам) жұмыспен қамтылмағандардың ең үлкен мәндері оңтүстік өңірлерде (Қызылорда және Түркістан облыстарында), сондай-ақ Қарағанды облысындағы жастар

арасында байқалады. Ең азы – солтүстік өңірлерде және Нұр-Сұлтан қ. (13-сурет).

### 13-сурет.

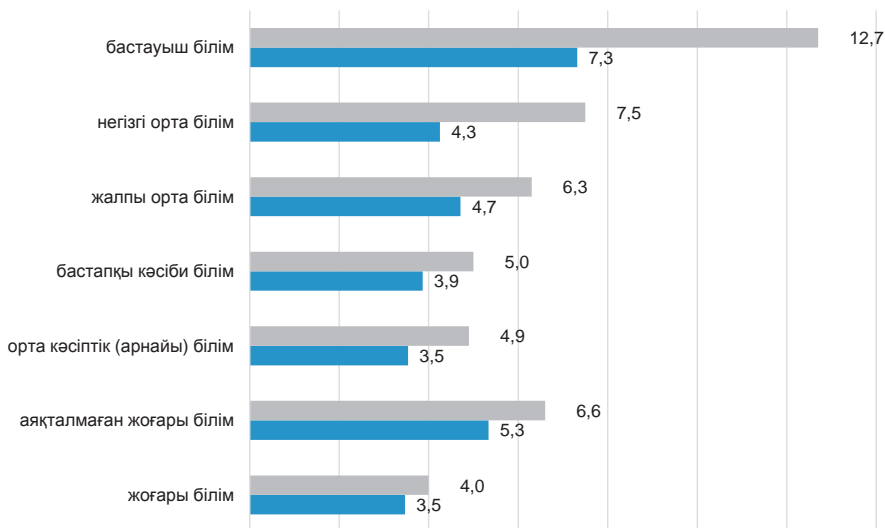
**Жастар арасындағы жұмыссыздық және ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейі, 15-28 жас және өңірлер бойынша 15+ халық арасындағы жұмыссыздық деңгейі, 2019 жыл, (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

Жұмыссыздық деңгейінің білімге байланысты бөлінуін талдау көрсеткендей, жұмыссыздардың қатарында болу ықтималдығы кәсіби дайындықтың төмен деңгейімен жоғары болып тұр. Бастауыш және негізгі орта білім алған жастардың жұмыссыздық деңгейі 7%-дан асады, ал орта кәсіптік-техникалық және жоғары білімі барлар арасында жұмыссыздық деңгейі төмен (3,5%). Егер жастар арасындағы білімге байланысты жұмыссыздық көрсеткішіндегі айырмашылық 50% болса, жалпы халық арасында – 70%.

**14-сурет.**  
**2019 жылға арналған білім деңгейі бойынша жастардың**  
**(15-28 жас аралығындағы) жұмыссыздық деңгейі, (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

Сонымен қатар, халықтың екі тобы үшін де ерлер мен әйелдердің жұмыссыздық көрсеткіштерін ескере отырып, әйелдер арасында ерлерге қарағанда жоғары жұмыссыздық байқалады. Сонымен қатар, қаралып отырған кезеңде жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейіндегі гендерлік алшақтық жалпы республика бойынша қарағанда тезірек қысқарды. 2019 жылы жас әйелдердің жұмыссыздығы ерлерге қарағанда 0,8 п.к. жоғары болды, ал ересек тұрғындар арасында ерлердің пайдасына алшақтық 1,1 п.к. кұрады.

## 1.5 БЕЙРЕСМИ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ЖӘНЕ НЕЕТ ЖАСТАР

Еңбек нарығының жастар сегментінде еңбек нарығының теріс динамикасына неғұрлым бейім адамдардың белгілі бір санаттары – бейресми жұмыспен қамтылған қызметкерлер мен оқымайтын және жұмыс істемейтін жастар осал жағдайда қалып отыр (not in employment, education or training, NEET).

15-сурет.

2019 жылы экономикалық қызмет түрлері бойынша бейресми секторда жұмыспен қамтылғандардың құрылымы, (%)



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды

Қазақстандағы бейресми жұмыспен қамту – бұл төмен жалақы алатын және әлеуметтік қорғалмаған еңбек, ол әсіресе ауыл шаруашылығында, тұру және тамақтану секторында, сауда мен құрылыста кең таралған.

ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша, 2019 жылы экономиканың бейресми секторында жұмыспен қамтылғандар саны 1,2 млн адамға жетті. Бейресми жұмыспен қамту үлесі жұмыспен қамтылған адамдардың жалпы санынан 13,7% құрады. Осыдан көретініміз, бейресми секторда, әдетте, әлеуметтік қорғауға қолжетімділік болмауын қоса алғанда, лайықты еңбектің тапшылығын сезінетін әрбір жетінші қазақстандық жұмыс істейді.

Сонымен қатар, бейресми экономика жұмысшыларының көпшілігі өзін-өзі жұмыспен қамтыған немесе 10 адамнан аз жұмыскері бар шағын фирмаларда жұмыс істейді, бұл мұндай кәсіпорындарды осал етеді. 2019 жылы бейресми жұмыспен қамтылғандардың жалпы санындағы дербес қызметкерлердің үлесі 46,8%, шағын экономикалық бірліктерде тіркелмеген қызметкерлердің үлесі – 46,3% болды (15-сурет).

Сонымен қатар, жастардың бейресми жұмыспен қамтылу ықтималдығы ересек тұрғындарға қарағанда әлдеқайда жоғары болды. Айта кету керек, оқу орындарында кәсіби дайындықты аяқтаған жастар еңбек қызметіне 21 жасында кіріседі. 24 жасқа қарай жастардың басым бөлігі еңбек нарығында ресми түрде жұмыс істеп жүреді, өйткені ол жұмысқа орналасу формасын саналы түрде таңдауға жақындайды.<sup>5</sup> Сондықтан бейресми секторда 15-24 жас аралығындағы жастар ерекше орын алады, өйткені олар әлеуметтік осал және жұмыспен қамтудың ресми түрлерін іздеуде қиындықтар туғызады.

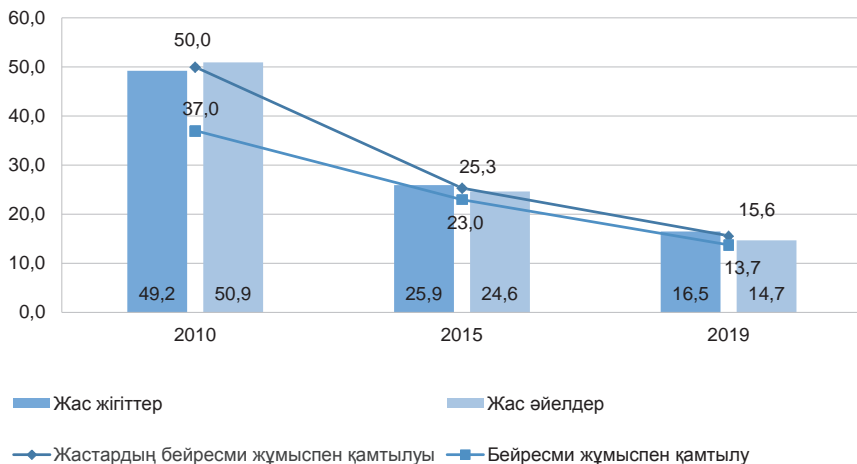
---

<sup>5</sup> OECD (2017), Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing, Paris. Қол жеткізу режимі: <https://www.oecd.org/publications/building-inclusive-labour-markets-kazakhstan-9789264273023-en.htm>

ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша 2019 жылға қарай бейресми секторда жұмыс істейтін 15-тен 24 жасқа дейінгі қызметкерлердің үлесі – 15,8% болды (15-тен 64 жасқа дейінгі қызметкерлер үлесі 13,7%). Сонымен қатар, ер адамдар әйелдерге қарағанда бейресми жұмыспен қамтылған (шамамен 2 п.к.). Өткен жылғы жағдай бойынша халықтың бейресми секторға қатысуы төмендеу үрдісін көрсетті: бейресми кәсіпорындардағы жұмыспен қамту үлесі 2010 жылы белгіленген шыңмен салыстырғанда төмендеді (жалпы жұмыспен қамтудан 37% және жастардың жұмыспен қамтылуынан 50%) (16-сурет).

16-сурет.

2010-2019 жылдардағы барлық халықтың бейресми жұмыспен қамтылуы және жастардың бейресми жұмыспен қамтылуы, (%)



Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды

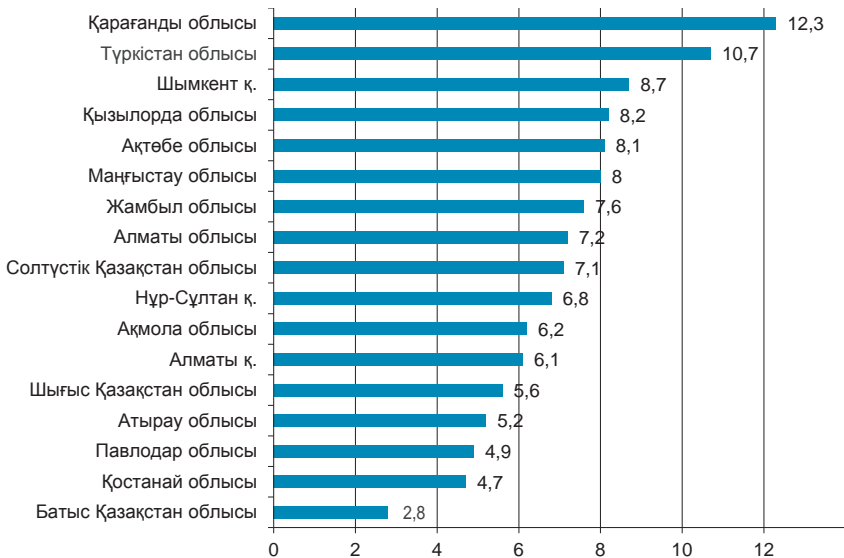


Оқудан жұмысқа ауысудың маңызды көрсеткіштерінің бірі – жұмыс істемейтін және оқымайтын, NEET жастар үлесі. Осы санатқа жататын адамдар еңбек нарығынан тыс қалады, демек, олар әлеуетті түрде бөлінбейді, қоғам өміріне қатыспайды.

Сарапшылардың айтуынша, мемлекеттік әлеуметтік төлемдерді жиі алатын және туыстарының ақшалай көмегіне тәуелді жастардың бұл санаты үшін NEET мәртебесінде болғандықтан тұрақты жұмысқа орналасу ықтималдығы төмендейді.<sup>6</sup>

17-сурет.

**Қазақстан Республикасында 15-28 жастағы  
NEET жастарының өңірлік бөліністегі үлесі, (%)**



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

<sup>6</sup> Зудина А.А. Дороги, ведущие молодежь в NEET: случай России. Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227. Қол жеткізу режимі: <https://ej.hse.ru/data/2018/06/21/1/1152497792/Зудина.pdf>

2019 жылы Қазақстандағы халықтың осындай санатына жастардың жалпы санының 7,4% (2015 жылы 9,5%) жатқызылды. Сонымен қатар, NEET жастар тобына кіру қаупі жоғары аймақта, әдетте, жұмыссыз жастар, яғни жұмыс істемейтін, бірақ белсенді түрде іздеп жүрген және бастап кетуге дайын адамдар бар. Сонымен қатар, ауыл жастарында NEET санатына ену қаупі жоғары. Ауылдық жерлерде жұмыс орындарының жетіспеушілігі және аумақтық мобильділіктің жоғары шығындары NEET мәртебесінің артуына әкелуі мүмкін.

Өңірлік бөліністе ұзақ мерзімді жұмыссыздықтың салыстырмалы жоғары деңгейімен қоса, еш жерде жұмыс істемейтін және оқымайтын жастардың ең көп үлесі Қарағанды (12,3%) және Түркістан (10,7%) облыстарында тіркелді (17-сурет).

## **1.6. ЖАСТАРДЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА ӨТУІНІҢ НЕГІЗГІ ПРОБЛЕМАЛАРЫ**

Жұмыспен қамту мен жұмыссыздықтың дәстүрлі статистикалық индикаторлары көбінесе жастардың еңбек қызметіне тарту процесінде бастан кешіп отырған проблемаларын көрсетпейді.

Жастардың еңбек нарығында жұмысқа орналасуына кедергі келтіретін негізгі проблемаларға мыналарды жатқызуға болады.

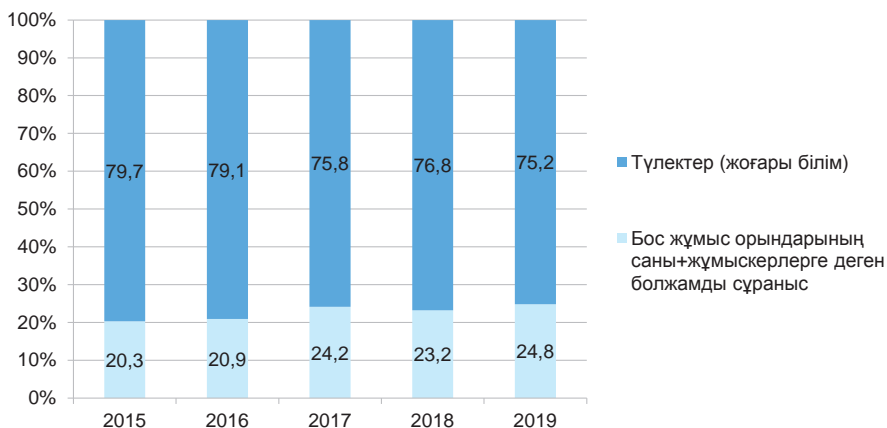
➤ *Алынған білім мен еңбек нарығының сұраныстары арасындағы сәйкессіздік*

Жастарды жұмысқа орналастырудың маңызды проблемаларының бірі жастардың кәсіби бағыты мен кәсіпорындардың жұмыс күшіне қажеттілігі арасында қайшылықтың болуы түрінде қала береді. Еңбек нарығының

жай-күйі және оның орта білім беру ұйымдары деңгейіндегі үрдістері туралы толыққанды ақпараттың жеткіліксіздігі, сондай-ақ талап етілетін мамандықтарды тиімді бағалау мен болжаудың жеткіліксіз болуына байланысты еңбек нарығында әртүрлі мамандықтар бойынша сұраныс пен ұсыныс арасындағы теңгерімсіздік сақталады. Нәтижесінде, оқу орындары түлектерінің басым бөлігі осал санаттардың қатарына кіреді.

### 18-сурет.

#### 2013-2017 жж. түлектер мен кәсіпорындардың еңбек ресурстарына күтілетін қажеттілігінің арақатынасы, (%)



*Дереккөз: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің деректері бойынша жасалды*

Мысалы, 2015-2019 жж. аралығында ЖОО түлектері жұмыс күшіне деген күтілетін қажеттіліктен 3 еседен аса жоғары болды (бос жұмыс орындары есебімен). Әртүрлі жас санаттарындағы экономикалық белсенді халықтың қалған бөлігі де бос жұмыс орындарына үміткер болатынын ескеру қажет (18-сурет).

Мамандық таңдаудың негізгі себебі жалақының жоғары деңгейі және жұмыстың беделі болып қала береді. Еңбек нарығында гуманитарлық мамандықтар иелерінің артық болуы және техникалық кадрлардың тапшылығы ұзақ уақыт сақталып келеді. Осылайша, «Атамекен» Ұлттық Кәсіпкерлер палатасы жүргізген жұмыс берушілердің сауалнамасы қазақстандық еңбек нарығында айтарлықтай дәрежеде маусымдық қызметкерлер мен орта буын мамандарының жетіспеушілігі сезіліп отырғанын көрсетті.<sup>7</sup> Тағы бір проблема – көптеген оқу орындарының білім беру бағдарламалары жұмыс берушілердің талаптарына сәйкес келмейді. Мәселен, «Атамекен» мәліметтері бойынша 2019 жылы еліміздің барлық университеттерінің 2 мың бағдарламасы зерделенді. Олардың 73% бөлігі әлеуетті жұмыс берушілердің үмітіне сәйкес келмейді.<sup>8</sup>

Демек, еңбек нарығына кіретін жастар ондағы төңгерімсіздіктерге байланысты жұмысқа орналасуда айтарлықтай кедергілерге кезігеді. Бұл ретте, жас мамандар мамандығы бойынша жұмыс істеуге, сондай-ақ нәтижесінде табысы мен біліктілігін жоғалтып, бейресми жұмысқа кетуге мәжбүр.

➤ *Жұмыс берушілердің әлеуетті жұмыскерлерге қоятын жоғары талаптары*

Кез-келген компания қызметкерлерді таңдаудың, іріктеудің және жалдаудың жеке критерийлерін әзірлейді, бұл өз кезегінде ұйымның тиімділігіне әсер етеді. Алайда, үміткерлерге қойылатын кейбір талаптар жас мамандарды жұмысқа орналастыруға кедергі болады.

<sup>7</sup> 148,5 мың - нарықта осынша кадр жетіспейді: <https://atameken.kz/ru/news/34999--tysyach--stol-ko-kadrov-ne-hvataet-na-rynke>

<sup>8</sup> Қазақстан провинциясындағы жоғары оқу орындарымен не болып жатыр? Қол жеткізу режимі: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2019-12/chto-proiskhodit-s-vuzami-v-kazakhstanskoy-provincii>

Мамандық бойынша жұмыс тәжірибесі – қызметкерлерді іріктеу кезінде жұмыс беруші жүгінетін маңызды критерийлердің бірі. Әдетте, жаңадан құрылған университеттер мен колледж түлектерінің көпшілігі «алғашқы жалдау тұзағына» кезігеді.

Жұмыс берушінің көзқарасы бойынша аз жұмыс тәжірибесі – бұл барлық компаниялар мүмкіндік бере алмайтын тәуекел аймағы. Қосымша оқыту қажеттілігін ескере отырып, жас мамандарды жалдау әлдеқайда қымбатқа түсуі мүмкін.

Сондай-ақ, ұзақ уақыт бойы еңбек нарығынан жиі шығып тұратын және жұмысқа орналасу кезінде қиындықтарға тап болған қазақстандық жастардың контингентіне жас аналар кіретінін атап өткен жөн.

Сонымен қатар, әлемнің көптеген елдеріндегі сияқты, әйелдер ақы төленбейтін үй жұмысының едәуір бөлігін орындайтынын ескеру қажет. Мысалы, ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша, Қазақстанда әйелдер күн сайын ақы төленбейтін жұмысқа орта есеппен 4 сағат 14 минут, ал ерлер – 1 сағат 28 минут немесе әйелдерге қарағанда 3 сағатқа аз уақыт жұмсайды.<sup>9</sup> Әлеуметтік инфрақұрылымның әлсіз даму проблемасымен (балабақшада, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында орындардың жетіспеуі) бірге көбінесе әйелдерге жүктелетін үй істерінің ауыртпалығы жұмыс алу мүмкіндігін едәуір төмендетеді. Бұл ретте, жалғызбасты ана мен көп балалы отбасы жағдайында әйелдердің (оның ішінде жастардың) еңбек нарығындағы жағдайы одан да осал бола түседі.

Сондай-ақ, жұмыс берушілердің аз бөлігі ғана мүмкіндігі

---

<sup>9</sup> Қазақстан Республикасы халқының уақыт бюджетін пайдалануы. Қол жеткізу режимі: <https://stat.gov.kz/news/ESTAT268513>

шектеулі жандарды жұмысқа алуға дайын. ҚР ЕХӘҚМ мәліметінше, Қазақстанда еңбекке қабілетті жастағы мүгедек адамдардың төрттен бір бөлігі ғана еңбек қызметіне тартылған (424 мың адамнан 106,5). Мысалы, ЭЫДҰ елдерінде бұл көрсеткіш 40%-ға жетеді.<sup>10</sup>

Еңбек нарығындағы осындай теңгерімсіздіктің сақталуы, қолжетімді жұмыс орындарының жетіспеуі халықты, оның ішінде жастарды жұмысқа орналастыру жолында қосымша кедергілер туындатады.

➤ *Жастарды еңбек нарығындағы ұсыныстар туралы хабардар ету арналарының жетіспеушілігі*

Жастарды еңбек қызметіне тарту жеке және мемлекеттік секторлар ұсынатын мүмкіндіктер туралы белсенді хабардар етуді де көздейді. Сонымен қатар, бұл жұмыс іздеушілерге жұмыс берушілер талап ететін мамандықтар мен дағдылар туралы толық және жан-жақты ақпарат беруді білдіреді.

Көптеген сарапшылар ақпараттандыру құралдары, әсіресе аймақтық деңгейде, жеткіліксіз ұйымдастырылғанын айтады. Бұдан басқа, жас мамандар мемлекеттік қолдау мүмкіндіктері туралы аз хабардар, сондай-ақ жастардың мемлекеттік бағдарламаларға тартылуының салыстырмалы түрде төмен екені байқалады. «Жастар» ғылыми-зерттеу орталығының әлеуметтанулық зерттеулеріне сәйкес, сауалнамаға қатысқан жастардың 4,7% бөлігі ғана мемлекеттік жұмыспен қамту бағдарламасы туралы естіген болса, небәрі 0,8% бөлігі ғана қатысқан<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Қазақстанда мүгедектерді әлеуметтік қорғауды жақсартатын заң жобасы әзірленді. Қол жеткізу режимі: <https://www.zakon.kz/5040409-zakonoproekt-uluchshayushchiy.html>

<sup>11</sup> «Қазақстан жастары - 2019» Ұлттық баяндамасы. Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2019». «National report Youth of Kazakhstan – 2019». Ойшыбаев К.Б., Қайдарова А.С., Каримова Ж.К., Әшімханова Д.Ә., Батталова Ж.С., Родионов А.Н., Ким Е.М., Жампеисов Д.А., Шаповал Ю.В., Касымбеков А.М. Қол жеткізу режимі: <https://eljastary.kz/storage/Нац%20доклад%202019>

## БӨЛІМ БОЙЫНША ҚОРЫТЫНДЫ:

1. Жастардың экономикалық белсенділік деңгейі ересек халықпен салыстырғанда, сондай-ақ ЭЫДҰ елдері бойынша көрсеткіштерге қатысты шамамен 2 есе төмен, бұл жастардың экономикалық белсенділігі айтарлықтай артқанын көрсетеді. Жастарды жұмыс күшіне қосу жұмыс күшінің қартаю процесін жеңілдету, сондай-ақ еңбекке қабілетті халықтың демографиялық шығындарын өтеу тұрғысынан маңызды.

2. Өңіраралық және өңірішілік көші-қонды күшейту экономикалық белсенді жастарды ел аумағында бөлуге әсер ететін маңызды фактор болып қала береді. Ауыл жастарының қалаларға кетуі жергілікті еңбек нарықтарына қатты қысым көрсетуде. Бұл ретте, ауылдық жерлерде жұмыс орындарының жетіспеушілігі және аумақтық мобильділіктің жоғары шығындары ауыл жастарының NEET мәртебесінде бекітілуіне және бейресми жұмыспен қамтудың өсуіне алып келуі мүмкін.

3. Жастарды жұмыспен қамту мәртебесі бойынша бөлу қалалық жастардың көбінесе жалдамалы еңбекпен айналысатынын, ал ауыл жастары көбінесе өзін-өзі жұмыспен қамтитынын көрсетеді. Жалдамалы жұмысқа орналасу мүмкіндіктері салыстырмалы түрде жеткіліксіз ауылдық жерлерде өз бетінше жұмыспен қамтылу жұмыспен қамтудың баламалы түрі ретінде қаралады, ол көп жағдайда табыс деңгейі және еңбек өнімділігімен тығыз өзара байланыста болады.

4. Жұмыспен қамтылған жастардың ауыл шаруашылығынан қызмет көрсету саласына салалық ауысу үрдістеріне қарамастан, жас мамандар экономиканың жеткіліксіз өнімді салаларында көбірек жұмыс істейді. Еңбек нарығының жастар сегментіне гендерлік кәсіби сегре-

гация да өз түзетулерін енгізеді. Еңбек нарығына қатысудағы гендерлік алшақтық факторларының бірі қыздардың біліміне қатысты гендерлік стереотиптердің басым болуы, сондай-ақ олардың үй шаруашылығын, әсіресе ауылдық жерлерде жүргізуге тартылуы болып табылады.

5. Жастар ересектерге қарағанда жалақысы төмен жұмыс проблемасына жиі кезігеді және жұмыс істейтін кедейлер санатына жатады. Көптеген жас қызметкерлердің жалақысы ел бойынша орташа көрсеткіштен төмен. Сонымен қатар, жас жұмысшылар көбінесе жұмыс істейтін кедейлердің болуымен сипатталатын салаларда басым. Сонымен қатар, жас топтардағы жалақыдағы гендерлік айырмашылық көбінесе төмен – жалақы айырмашылығы жұмысшылардың жасына байланысты өседі.

6. Жастар ересек тұрғындарға қарағанда жұмыс іздеуге көбірек уақыт жұмсайды. Сонымен қатар, статистика көрсеткендей, жастар жұмыссыздығы орташа республикалық деңгейден төрттен бір бөлікке төмен. Кәсіптік даярлық деңгейі төмен жастар арасында жұмыссыздар қатарында болу ықтималдығы жоғары. Әйелдер арасында ерлерге қарағанда жұмыссыздықтың жоғары деңгейі байқалады.

7. Жастар еңбек нарығында жұмыссыздықтың төмен деңгейіне қарамастан, еңбек саласының теріс динамикасына бейім адамдар басым – бейресми жұмыспен қамтылған жұмысшылар мен NEET жастар. Сонымен, жастардың бейресми жұмысқа қатысу ықтималдығы ересек тұрғындарға қарағанда әлдеқайда жоғары.

8. Еңбек нарығына кіретін жастар ондағы теңгерімсіздіктерге байланысты жұмысқа орналасуда айтарлықтай кедергілерге кезігеді. Жастарды жұмысқа орналастырудың маңызды проблемаларының бірі алған білімі мен еңбек нарығының сұраныстары арасындағы



сәйкессіздік болып қала береді. Бұдан басқа, жұмыс берушілердің тәжірибесіз жастарды не жұмыста ұзақ үзілісі бар жастарды жалдауға мүддесінің жеткіліксіздігі осы контингенттің еңбек нарығына оралуына және оның белсенді жұмыс күшіне айналуына кедергі келтіреді. Сонымен қатар, жас мамандардың жеке сектор тарапынан да, мемлекет тарапынан да ақпараттың жетіспеушілігін сезінетіні назар аудартады.

## **2-ТАРАУ. ҚАЗАҚСТАН МЕН ӘЛЕМДЕГІ ЖАСТАРДЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ САЯСАТ**

### **2.1 ҚАЗАҚСТАНДА ЖАСТАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ҚОЛДАУДЫҢ БЕЛСЕНДІ ЖӘНЕ ПАССИВТІ ШАРАЛАРЫ**

ХЕҰ жіктемесіне сәйкес жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау шаралары пассивті және белсенді болып бөлінеді<sup>12</sup>. Бірінші санат, әдетте, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуді, екіншісі – оқыту, жұмыспен қамтуды субсидиялау және тікелей жұмыс орындарын құруды қамтиды. Бұл санаттар, бір жағынан, жұмыссыздықтан сақтандыру шарасы бола отырып, еңбек нарығында жұмыс күшінің мобильділігін қамтамасыз етуді, екінші жағынан, жұмыспен қамтылмаған халықтың жұмысқа орналасу ықтималдығын арттыруды көздейді. Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, бюджет жүйесі шектеулі болған жағдайда пассивті көмек алушыларды белсенді жұмыс іздеуге міндеттейді және ынталандырады. Бұл жағдайда еңбек нарығындағы белсенді және пассивті бағдарламалар бір-бірін толықтыра алады.

Қазақстанда халықты жұмыспен қамту және азаматтардың жасына қарамастан еңбекке және жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғауға конституциялық құқықтарын іске асыру кепілдіктері «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңмен белгіленеді. Еңбек нарығында жүргізіліп жатқан саясат шеңберінде профилактикалық, сондай-ақ реттеуші сипаттағы белсенді және пассивті шаралар кешені іске асырылуда. Қосымша әлеуметтік кепілдіктер мен жұмысынан айрылу кезіндегі көмек, әдетте, ұжымдық шарттарда және әлеуметтік-серіктестік келісімдерде қарастырылған.

<sup>12</sup> Еңбек нарығындағы белсенді саясат. Қол жеткізу режимі: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/active-lm-policies/lang--ru/index.htm#18>

Жұмыспен қамту және жұмыссыздықтан әлеуметтік қорғау бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру үшін жауапкершілік Орталық, аймақтық және жергілікті билік деңгейіне бөлінеді.

### 19-сурет.

#### Қазақстанда жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары



*Дереккөз: ҚР «Халықты жұмыспен қамту туралы» заңының деректері бойынша жасалды.*

Жергілікті деңгейде жұмыссыздықпен күреспен функциялары айтарлықтай кең мемлекеттік Халықты жұмыспен қамту орталықтары (ХЖҚО) айналысады. Олар жұмыссыздарды тіркеу, жұмыс іздеуге жәрдемдесу, ізденушілер үшін еңбек нарығы туралы ақпарат беру, сондай-ақ белсенді қолдау шараларын көрсету функцияларын орындайды. 29 жасқа дейінгі жастар жұмыспен қамту және жұмысқа орналастыру бағдарламалары шеңберінде

жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің басым нысаналы топтарының бірі болып табылады. ХЖҚО алғаш рет 2011 жылы құрылатын жұмыспен қамту бағдарламаларын әкімшілендіру үшін құрылды. Қазіргі уақытта Қазақстанда аудандарда, облыстық маңызы бар қалаларда, сондай-ақ Нұр-Сұлтан, Алматы және Шымкент қалаларында 203 ХЖҚО бар.<sup>13</sup>

Сонымен бірге, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеу қаражаты қызметкерлер мен жұмыс берушілердің сақтандыру аударымдары есебінен қалыптасатын Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры (МӘСҚ) арқылы жүзеге асырылады.

### **Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы**

Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан жұмысынан айырылған жағдайда сақтандыру төлемдері төленеді және басқа төлемдер – бала күтімі бойынша жәрдемақылар, декреттік төлемдер мен зейнетақылар жүргізіледі. 2019 жылы Қордың жұмсалған жалпы қаражатынан жұмыссыздық бойынша жәрдемақы тек 2,2% болды.<sup>14</sup>

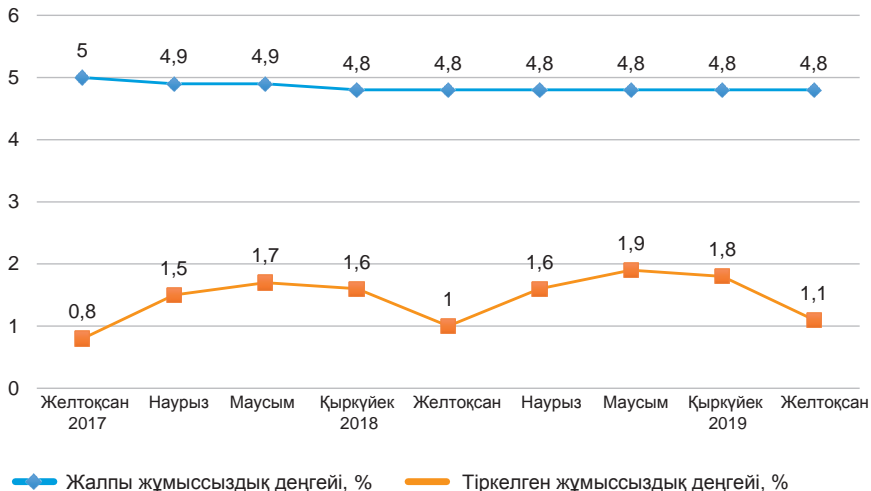
Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қатысушысы болып табылатын және әлеуметтік аударымдар төлейтін жұмыс істейтін әрбір адам әлеуметтік төлемдерді алуға құқылы. 2019 жылы жұмыссыздықтан сақтандырылған қызметкерлер саны 6 441,2 мың адамды немесе барлық жұмыспен қамтылған халықтың 73,4% құрады.

<sup>13</sup> Халықты жұмыспен қамту орталықтары туралы. Қол жеткізу режимі: <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3525>

<sup>14</sup> Алушылардың саны және әлеуметтік төлемдердің сомалары туралы мәліметтер. Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры. Қол жеткізу режимі: <http://gfss.kz/#/aboutus/about/indicators>

## 20-сурет.

### Жалпы және тіркелетін жұмыссыздық динамикасы, (%)



*Дереккөз: ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша автор құрастырған*

Сонымен қатар, әлеуметтік төлемдерді ресми тағайындау адам жұмыспен қамту орталығына жүгінген және жұмыссыз ретінде есепке алынған күннен бастап жүргізіледі. Алайда, жұмысынан айырылған халық ресми түрде жұмыссыз ретінде тіркелуге тырыспайтынын атап өткен жөн. 20-суретте жалпы және тіркелген жұмыссыздық деңгейлеріндегі тұрақты алшақтық көрсетілген, оның мәні қарастырылып отырған кезеңде шамамен 3-4 п.к. болды.

Сарапшылар жұмыспен қамту бағдарламаларының тиімді жұмыс істеуі үшін табысты ұстап тұруға жеткілікті жұмыссыздық бойынша жәрдемақы маңызды екенін атап өтті. Әдетте, жоғары төлемдер ресми жұмыспен қамтуды

іздеуге күшті ынталандыруды қамтамасыз етеді, сонымен қатар жұмыс іздеу аймағын кеңейтуге айтарлықтай мүмкіндіктер береді, бұл сәйкесінше жұмыс сапасына әсер етеді.<sup>15</sup>

ХЖҚО-да өтініштерді ынталандырудың маңызды факторы – жұмыссыздарды мемлекеттік қолдау шаралары туралы хабардар ету деңгейі. Әлеуметтік зерттеулерге сәйкес, бүгінде жастар жұмыспен қамту бағдарламаларына белсенді түрде тартылмайды.

Жұмыспен қамту қызметіне аз жүгіну себептерінің бірі көрсетілетін қызметтердің тиімділігіне сенім деңгейінің жеткіліксіздігі болып қалуда. Мәселен, 2019 жылы Нұр-Сұлтан қаласы бойынша жүргізілген сауалнамаға сәйкес, жастар қатарындағы әрбір төртінші респондент жұмыспен қамту орталықтарына бәсекеге қабілетсіз компаниялар жүгінеді деп санайды. Сауалнамаға сәйкес, жастар бағалауында орталықтар тиімсіз болып көрінеді және нәтижелі көмек бермейді.<sup>16</sup>

Сонымен қатар, жұмыссыз ретінде тіркелудің төмен деңгейі көбінесе ұсынылатын бос жұмыс орындарының сипатына байланысты. Мәселен, ХЖҚО бос жұмыс орындары бойынша орташа жалақы 2019 жылы Нұр-Сұлтан қаласы бойынша 100 мың теңгені құрады, бұл елорда бойынша орташа жалақыдан 2 есе аз.<sup>17</sup> «Жұмыспен қамту туралы» Заңға сәйкес жұмыспен қамту қызметіндегі бос орындар банкін толықтыру көп жағдайда жұмыс берушілерге

<sup>15</sup> Boeri, T. and M. Macis (2010) "Do unemployment benefits promote or hinder job reallocation?" *Journal of Development Economics* 93(1): 109–125.

<sup>16</sup> А. Альшанская. Жұмыспен қамту орталықтарын тиімді етудің 5 тәсілі. Қол жеткізу режимі: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32106379#pos=39;-44](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32106379#pos=39;-44)

<sup>17</sup> Жас мамандар төмен жалақы бойынша жұмыс істеуге дайын емес. Қол жеткізу режимі: <https://kapital.kz/gosudarstvo/80073/molodyye-spetsialisty-ne-gotovy-rabotat-za-nizkuyu-zarplatu.html>

байланысты екенін атап өткен жөн<sup>18</sup>. Әдетте, жұмыс берушілер заң нормаларын елемей немесе оларды ішінара орындауы мүмкін, сонымен қатар жеке кадр агенттіктеріне жүгінуді немесе қызметкерлерді өз бетінше, соның ішінде онлайн-сайттар арқылы іздеуді қалауы мүмкін. Осылайша, «Атамекен» ҰКП жүргізген сауалнама нәтижелеріне сәйкес, сұралған 100 орта бизнес субъектілерінің тек 50%-ы ғана ХЖҚО-да бос жұмыс орындарын ұсыну тәжірибесі бар екенін айтты.<sup>19</sup> Сонымен қатар, сауалнамаға қатысқан шағын бизнес субъектілерінің 77%-ы бос жұмыс орындары туралы мәліметтерді ұсынуға міндеттейтін норма туралы білмейтінін айтты.

Сонымен қатар, әлеуметтік жәрдемақы барлық тіркелген жұмыссыздарға тағайындалмайды. Мысалы, 16 жасқа толмаған жастар арасында жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларына қатысуға ниет білдірген студенттер мен жалпы білім беретін мектептердің жоғары сынып оқушылары жұмыссыз ретінде тіркелмейді.<sup>20</sup> Жалпы, төлемдердің ұзақтығы келесідей болуы мүмкін: 1 айға (егер 6 жылдан 1 жылға дейін әлеуметтік аударымдар болса); 2 айға (1 жылдан 2 жылға дейін әлеуметтік аударымдар болған кезде); 3 айға (2 жылдан 3 жылға дейін әлеуметтік аударымдар болған кезде); 4 айға (3 жылдан 3 жылға дейін әлеуметтік аударымдар болған кезде).

---

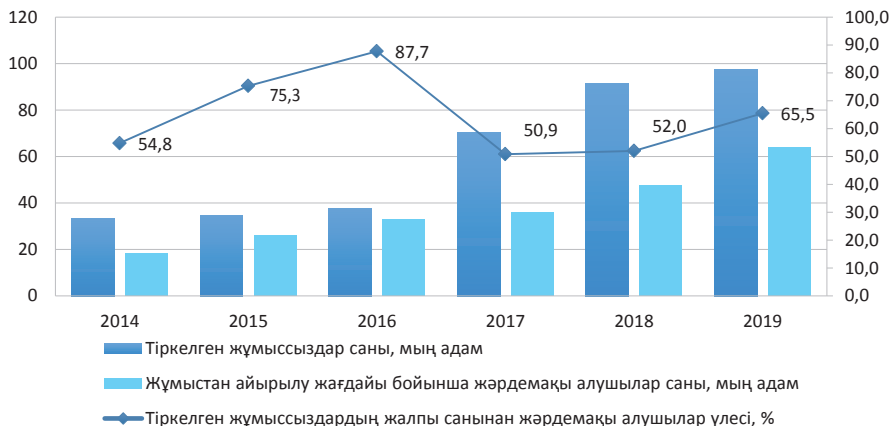
<sup>18</sup> "Халықты жұмыспен қамту туралы" ҚР Заңына сәйкес жұмыс берушілер барлық бос жұмыс орындары туралы мәліметтерді олар пайда болған күннен бастап 5 жұмыс күні ішінде жұмыспен қамту орталықтарына ұсынуға міндетті. Мұны жазбаша немесе электронды еңбек биржасы арқылы жасауға болады.

<sup>19</sup> Жұмыс берушілер: бос жұмыс орындары туралы мәліметтерді ұсынуға міндеттейтін норма жұмыс істемейді. Қол жеткізу режимі: <https://atameken.kz/ru/news/27838-rabotodатели>

<sup>20</sup> "Халықты жұмыспен қамту туралы" ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЗАҢЫ Қол жеткізу режимі: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38847468#pos=3;-106](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38847468#pos=3;-106)

## 21-сурет.

### Тіркелген жұмыссыздар мен жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алушылар санының динамикасы, 2014-2019 жж.



*Дереккөз: автор Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының, ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша құрастырған*

21-суретте тіркелген жұмыссыздар мен жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алушылардың динамикасы көрсетілген. Мәселен, қаралып отырған кезең ішінде тіркелген жұмыссыздар ішінен алушылардың үлесі 50,9% - 87,7% аралығында құбылады, 2019 жылға қарай ол 65,5%-ды құрады.

Сонымен қатар, ХЖҚО жұмыссыз адамға қатысты жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шараларын қолданған жағдайда, әлеуметтік төлемдер тоқтатылмайды. Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алушы есептен шығарылғаннан кейін тоқтатылады. Алайда, егер жұмыссыз адам жұмысқа орналаса алмаса, онда ол ХЖҚО-ға қайта тіркелуге және есептен шығарылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн өткен соң ғана әлеуметтік жәрдемақыға үміткер болуға құқылы.



## Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары

### 22-сурет.

#### Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту жөніндегі «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасын іске асыру бағыттары

Кәсіби біліктілікпен қамтамасыз ету

- Тегін техникалық және кәсіптік білім беру
- Қысқа мерзімді кәсіптік оқыту
- "Мәңгілік ел жастары – индустрияға!" ("Серпін") аясында кадрлар даярлау
- Еңбек ресурстарын және қысқартылатын қызметкерлерді қайта даярлау

Жаппай кәсіпкерлікті дамыту

- Ауылда және қалада микрокредит беруді кеңейту;
- Кәсіпкерлік негіздеріне оқыту
- Кредиттер мен микрокредиттерге кепілдік беру;
- Жаңа идеяларды іске асыру үшін мемлекеттік гранттар беру.

Еңбек нарығын дамыту

- Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу
- Еңбек ресурстарының мобильділігін арттыру
- Жұмысқа орналастыру бойынша бірыңғай цифрлық алаңды дамыту

*Дереккөз: Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту бағдарламасы ақпараттық ресурсының деректері бойынша жасалған <http://prz.enbek.gov.kz/ru>*

Қазақстандағы еңбек нарығындағы белсенді саясат Мемлекеттік және салалық жұмыспен қамту бағдарламалары

арқылы жүзеге асырылады, олардың ішінде Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 – 2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасына негізгі рөл бөлінген. Аталған бағдарлама бұрын іске асырылған жұмыспен қамту бағдарламалары – Жұмыспен қамтудың жол картасы – 2020, Жұмыспен қамту бағдарламасы – 2020 негізінде әзірленді.

Айта кету керек, қазіргі уақытта жастарды жұмыспен қамтуды арттыру бойынша жеке әзірленген мемлекеттік бағдарлама жоқ. Бұған дейін жас мамандарды жұмысқа орналастыруды қолдау шаралары 2001 жылғы «Қазақстан жастары» бағдарламасы, 2003-2004 жылдарға арналған жастар саясаты бағдарламасы, 2005-2007 жылдарға арналған жастар саясаты бағдарламасы шеңберінде іске асырылған болатын. Сонымен қатар, НЕЕТ жастарды тарту үшін 2018 жылы алты бағыт бойынша шаралар кешенін көздейтін жұмыспен қамту және әлеуметтендіруді қамтамасыз ету жөніндегі жол картасы әзірленді, оған кәсіптік бағдарлау, кәсіптік оқыту, жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, жастар кәсіпкерлігін дамыту, жастарды әлеуметтендіру, ұйымдастыру-әдістемелік іс-шаралар кірді.

Жалпы, 2019 жылғы жағдай бойынша «Еңбек» бағдарламасына 29 жасқа дейінгі 224 мың адам қатысты, қатысушылардың ішінде жастар үлесі шамамен 37% болды.<sup>21</sup>

Айта кету керек, ХЖҚО-ға жүгінген кезде жұмыссыздарға тұрақты және уақытша жұмыс орындарына жұмысқа орналасу ұсынылуы мүмкін. Уақытша сипаттағы жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру қоғамдық жұмыстарға, әлеуметтік жұмыс орындарына, жастар практикасына, кәсіптік оқытуға жіберуді, сондай-

<sup>21</sup> Жастар жылының қорытындылары және жастардың қоғам дамуына қатысу перспективалары туралы. Қол жеткізу режимі: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>

ақ кәсіпкерлік бастамашылыққа жәрдемдесуді көздейді. Бұл ретте, тұрақты жұмыс орындарын ұйымдастыру елдегі жұмыспен қамту мен жұмыссыздық деңгейін тікелей айқындайды.

2019 жылы барлық бағдарламаға қатысушылардың ішінен жастардың 37%-ы бос жұмыс орындарына, 29%-ы әлеуметтік жұмыс орындарына, 32%-ы қоғамдық жұмыстарға жұмысқа орналастырылды. Сонымен қатар, кәсіпкерлік белсенділік төмен деңгейде қалып отыр – микрокредиттердің жалпы санының 19%-ын ғана жастар алды (23-сурет).

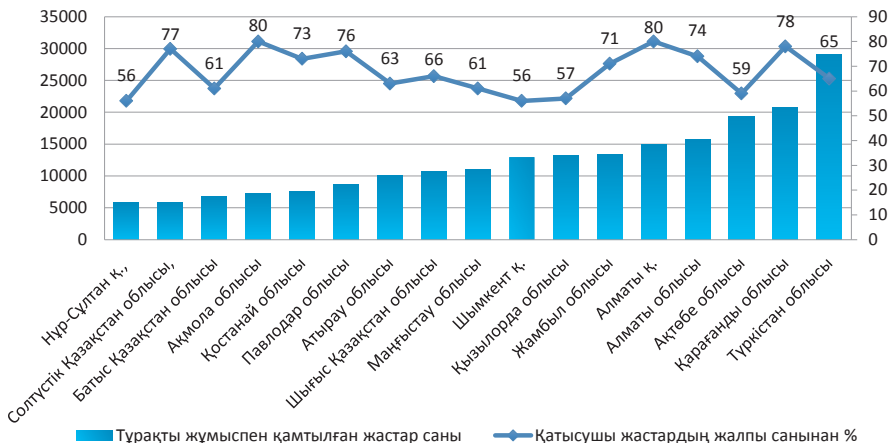
**23-сурет**  
**2019 жылы 29 жасқа дейінгі жастар қатарындағы «Еңбек» бағдарламасына қатысушылар үлесі, (%)**



*Дереккөз: Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің деректері бойынша «Жастар жылының қорытындылары және қоғамның дамуына жастардың қатысу перспективалары туралы» жасалды*

24-сурет.

«Еңбек» бағдарламасы шеңберінде тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру



Дереккөз: ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің деректері бойынша «Жастар жылының қорытындылары және қоғамның дамуына жастардың қатысу перспективалары туралы» жасалды

Сарапшылар, қоғам қайраткерлері, сондай-ақ мемлекеттік билік өкілдері елдегі жұмыссыздық деңгейін төмендету жөніндегі қолданыстағы шаралардың тиімділігінің жеткіліксіздігі туралы мәселені ара-тұра көтеріп отырады. Сын негізінен қолданыстағы бағдарламалардың көбінесе уақытша жұмыс орындарын құруға бағытталғандығына және нәтижелі жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету міндеттеріне жеткіліксіз жауап беретіндігіне байланысты. Осылайша, 2011 жылдан бастап іске асырылған Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бағдарламаларының тиімділігін талдау Бағдарламаға қатысушылардың тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналасуының төмен деңгейін растайды. 2011-2018 жылдар аралығында жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

бағдарламаларына қатысқан 1 млн 800 мың қатысушының 70% бөлігі тұрақты жұмыс орындарына қабылданды.<sup>22</sup>

2019 жылы жастар арасында 212 мың адам немесе 68% тұрақты жұмыс орнына жұмысқа қабылданды. Өңірлік бөліністе тұрақты жұмыспен қамту көрсеткіштері айтарлықтай өзгеріп отырады. Тұрақты жұмысқа орналасқандардың ең көп үлесі Алматы қаласы мен Ақмола облысында, ең азы – ірі экономикалық орталықтарда – Нұр-Сұлтан және Шымкент қалаларында байқалды (24-сурет).

Жалпы, халықты жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау құралдарының тиімділігін арттыру мәселесі күн тәртібінде қалып отыр.

Осылайша, 2018 жылдан бастап мемлекеттік ХЖҚО-мен қатар мемлекеттік тапсырыс негізінде жеке жұмыспен қамту агенттіктері (ЖЖА) жұмысқа орналасу құқығына ие болды.<sup>23</sup> «Халықты жұмыспен қамту туралы» Заңға енгізілген өзгерістерге сәйкес ХЖҚО тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру функцияларын аутсорсингке бере алады.<sup>24</sup> Жеке агенттік 30 жұмыс күні ішінде жұмыс іздеуді жүзеге асырады, бұл ретте жұмысқа орналасқан ЖЖА жұмыссыздары бір жұмыс орнында (бір жұмыс берушіде) үздіксіз 6 ай жұмыс істеуі керек. Мемлекет жұмыссызды жұмысқа орналастырғаны үшін және оның жұмысқа орналасқан жері бойынша 3 және 6 айдан кейін жұмыспен

---

<sup>22</sup> Жұмыспен қамту туралы бейтарап. Қол жеткізу режимі: <https://kazpravda.kz/articles/view/bespristrastno-o-zanyatosti>

<sup>23</sup> Қазақстандықтарды жеке агенттіктер жұмысқа орналастыра алады. Қол жеткізу режимі: <http://atameken.kz/ru/articles/28432-trudoustraivat-kazhstancev-smogut-chastnye-agentstva-zanyatosti>

<sup>24</sup> Жұмыспен қамтудың жекеше агенттігі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тіркелген, еңбек делдалдығын көрсететін жеке немесе заңды тұлға болып табылады. Жеке агенттіктің құқықтары мен міндеттері "Халықты жұмыспен қамту туралы" Заңның 31-бабымен регламенттелген

қамтылғаны үшін ақы төлеуге кепілдік береді. Тариф шамасы 35 000 - 52 500 теңге аралығында құбылады, бұл жұмыссызды жұмысқа орналастырудың күрделілігіне және оның ХЖҚО-да-қалада немесе ауылдық жерде тіркелген орнына байланысты болады.<sup>25</sup> Бұл ретте, жұмыспен қамту бойынша ЖЖА қызметтерін ұсыну төмен болады. ҚР ЕХӘҚМ деректері бойынша тек 54 жеке агенттік аутсорсинг шарты негізінде жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шаралары бойынша еңбек делдалдығы мен функцияларын көрсетеді.<sup>26</sup>

Бұдан басқа, «Еңбек» бағдарламасы бағыттарының бірі – жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді цифрландыру. 2018 жылы электрондық еңбек биржасы іске қосылды, ол ХЖҚО құратын мемлекеттік деректер базасымен біріктірілді. Бұдан басқа, жалпы жүйеге жұмысқа орналастыру бойынша интернет-алаңдар, жеке жұмыспен қамту агенттіктері, сондай-ақ бос жұмыс орны туралы хабарландыруды өз бетінше орналастыра алатын жұмыс берушілер қосылды. Осы платформаның болуы жұмыс берушілерді ХЖҚО-ға міндетті түрде жеке келуден босатады, сондай-ақ жұмыссыздарға ХЖҚО-дан ұсыныстарды күтпей-ақ, түйіндемені өз бетінше таратуға мүмкіндік береді.<sup>27</sup>

### **Жастарды жұмыспен қамтуды қолдау бойынша жекелеген бағдарламалар**

Жалпы, жастарды жұмыспен қамтуды қолдау механизмдерін қарастыра отырып, мыналарды бөлуге болады.

<sup>25</sup> Жұмыссыздарды жұмысқа орналастырғаны үшін жеке жұмыспен қамту орталықтары Қазақстанда ақша ала алады. Қол жеткізу режимі: <https://iac.enbek.kz/ru/node/712>

<sup>26</sup> Электрондық еңбек биржасы. Қол жеткізу режимі: <https://www.enbek.kz/ru>

<sup>27</sup> Жұмыспен қамту орталықтары жаңа жұмыс форматына көшуде. Қол жеткізу режимі: <https://kapital.kz/gosudarstvo/72123/centry-zanyatosti-perehodyat-na-novyy-format-raboty.html>

### ■ **Жастар практикасы**

Жастардың еңбек нарығына шығуын жұмсартуға бағытталған маңызды құрал – ұзақтығы 6 айды құрайтын жастар практикасы. Бұл бағдарлама техникалық және кәсіптік білім беру, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының түлектеріне оқу аяқталғаннан кейін 3 жыл ішінде мамандық бойынша бастапқы жұмыс тәжірибесін алуға арналған. 2017-2019 жылдар аралығында бағдарламадан өткен жас мамандар саны 40,5%-ға өсіп, 2019 жылы 34,7 мың адамды құрады.<sup>28</sup>

### ■ **Тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру бойынша жобалар**

2020 жылдан бастап «Еңбек» бағдарламасы шеңберінде жастарды тұрақты жұмысқа орналастыруды кеңейтуге бағытталған қосымша жобалар – «бірінші жұмыс орны» жобасы және «ұрпақтар келісімшарты» жобасы іске қосылды. Біріншісі жұмыс тәжірибесі жоқ жұмыссыз жастар үшін жұмыс орнын ұсынуды көздейді және мемлекет тарапынан 20 айлық есептік көрсеткіш (АЕК) мөлшерінде жалақыны субсидиялауды қамтиды (25-сурет).

Екіншісі жас маманды кейіннен зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерді алмастыра отырып, субсидияланатын жұмыс орнына жұмысқа орналастыру мүмкіндігін қамтиды. Жұмыс беруші Бағдарламаға қатысушыға кәсіби білімі мен жұмыс тәжірибесін беру үшін зейнетке шыққанға дейін 6 айдан аз қалған тәлімгерді бекітеді (25-сурет).

---

<sup>28</sup> Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту Бағдарламасын іске асыру барысы. Қол жеткізу режимі: <http://prz.enbek.gov.kz/>

## 25-сурет.

«Еңбек» бағдарламасы шеңберінде жастарды тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру үшін жекелеген жобалар



Дереккөз: Электрондық еңбек биржасы. Қол жеткізу режимі: <https://www.enbek.kz/docs/ru/feature-articles/933#>

### • «Жастар – ел тірегі» жобасы

Оқыту сапасын арттыруға және кәсіпкерлік бастамаларды дамытуға баса назар аудара отырып, жастарды қолдауды кеңейту мақсатында 2019 жылы «Жастар – ел тірегі» ұлттық жобасы іске қосылды. Осы бағыт шеңберінде еңбек



нарығында сұранысқа ие мамандықтар бойынша білікті кадрларды даярлауды қамтитын «Жас маман» жобасын іске асыру көзделді (26-сурет).

### 26-сурет.

#### 29 жасқа дейінгі жастарға арналған «Жастар – ел тірегі» ұлттық жобасының бағыттары

Жас маман	Жас кәсіпкер
<ul style="list-style-type: none"><li>• 200 оқу орнының базасында 100 сұранысқа ие индустриялық және сервистік мамандықтар бойынша мамандар даярлау</li><li>• Үш жыл ішінде еліміздің барлық өңірлерінде 200 мың жас азаматты қамту</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Бизнес жүргізу дағдыларына оқыту және стартап-жобаларды іске асыруға жәрдемдесу жөніндегі шараларды қамтитын жастар кәсіпкерлігін, оның ішінде NEET санаттарын дамыту.</li><li>• Іске қосылған стартап-жобаларды сүйемелдеу</li></ul>

*Дереккөз: Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің ресми ақпараттық ресурсы*

Негізгі мақсаты жастар кәсіпкерлігін дамыту болып табылатын «Жас кәсіпкер» жобасы кәсіпкерлік негіздеріне оқытуды кеңейтуді және гранттар беруді көздейді. 2019 жылы кәсіпкерлік негіздеріне 40 мың жас оқытылды, гранттарды 23 мың жас алды<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Жастар жылының қорытындылары және жастардың қоғам дамуына қатысу перспективалары туралы. Қол жеткізу режимі: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>

### • Оқыту және еңбек мобильділігін қамтамасыз ету

Жастарды кәсіптік даярлау және қайта даярлау негізінен жұмыс орнында оқытуды үйлестіре отырып, қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді курстар шеңберінде іске асырылады. Бұл ретте, орта және жоғары білім беру саласында қосарлы бағдарламаларды енгізу қазіргі уақытта тиісті дамымаған.

«Тегін техникалық және кәсіптік білім беру» жобасы 9 немесе 11 сыныптан кейін оқуын жалғастырмаған мектеп түлектеріне алғашқы жұмыс мамандығын тегін оқуға мүмкіндік береді. Мәселен, 2019 жылы 29 жасқа дейінгі 53 мыңға жуық адам осы жобаға қатысты.<sup>30</sup>

Міндеті ел аумағында жұмыс күшінің біркелкі бөлінбеуін жұмсарту болып табылатын механизмдердің бірі «Мәңгілік ел жастары – индустрияға!» («Серпін») жобасы. Ол жұмыс күші артық өңірлерден келген жастарға техникалық және кәсіптік, жоғары білім алуға және жұмыс күші тапшы өңірлерде жұмысқа орналасуға мүмкіндік береді.

## 2.2. ЖАСТАРДЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА БЕЙІМДЕЛУІНЕ ЖӘРДЕМДЕСУДІҢ ШЕТЕЛДІК ПРАКТИКАСЫ

Жастар жұмыссыздығы деңгейін төмендету және әлеуметтік осал жастарды қорғау әлемнің көптеген елдері үкіметтерінің басым міндеттері болып қала береді. 2019 жылы әлемдегі жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі 13,6% құрайды: Солтүстік Америкада 9%-дан аз және Солтүстік Африкада шамамен 30%. Әлемдегі жастардың бестен бір бөлігі NEET мәртебесінде. Сонымен қатар,

<sup>30</sup> Жастар жылының қорытындылары және жастардың қоғам дамуына қатысу перспективалары туралы. Қол жеткізу режимі: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>

жастар басқа жас топтарына қарағанда экономикалық теңсіздікке көбірек ұшырайды. Дүние жүзіндегі 429 миллион жас жұмысшылардың шамамен 13%-ы кедейліктен зардап шегеді және күніне 1,90 доллардан аз қаражатқа өмір сүреді.<sup>31</sup>

Шетелдік тәжірибе көрсетіп отырғандай, елдер, бір жағынан, білім беру жүйесінен бастап енгізілетін алдын алу механизмдерін, екінші жағынан, жұмыспен қамтуды қолдаудың белсенді және бәсең шаралары шеңберінде іске асырылатын атаулы көмек механизмдерін үйлестіре отырып, жастардың еңбек интеграциясының ұзақ мерзімді стратегияларын әзірлеуде. Алайда, қолданылатын құралдардың тиімділігі айтарлықтай өзгеріп, жастар арасындағы жұмыспен қамту мен жұмыссыздықтың ұлттық көрсеткіштеріне оң да, теріс те әсер етеді.

### **Жұмыс орнында жас кадрларды даярлау бағдарламалары**

Кәсіптік оқытудың қосарлы моделі және жұмыс орнында оқытудың дамыған жүйесі бар елдерде мектептен еңбек нарығына неғұрлым тегіс көшу және ең жоғары экономикалық белсенділік байқалады. Мысалы, АҚШ-тағы шәкірттік бағдарламалардың нәтижелілігін бағалау жастардың еңбек нарығындағы жағдайының жақсарғанын, сондай-ақ жастар қылмысының төмендегенін көрсетті.<sup>32</sup>

Германияда жұмыс орнында оқыту орта және жоғары

---

<sup>31</sup> Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 Қол жеткізу режимі: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf)

<sup>32</sup> Sattar, S. (2010), "Evidence scan of work experience programs", Mathematica Policy Research Reports, No. 685b2a650bdf4437b1de31c2e, Mathematica Policy Research, Oakland. Қол жеткізу режимі: <https://ideas.repec.org/p/mpr/mpres/685b2a650bdf4437b1de31c2e1c9c173.html>.

білім беру жүйесінің дәстүрлі құрамдас бөлігі болып табылады. Шәкірттік жүйесінің жақсы дамуы арқасында Германия NEET жастар санатының (2018 жылы 9,2%) және жастар жұмыссыздығы деңгейінің (6,1%) айтарлықтай төмен үлесін сақтай алған Еуропаның аздаған елдерінің біріне айналды. PricewaterhouseCoopers (PWC) мәліметтері бойынша, егер ЭЫДҰ елдері Германияның білім мен жұмыссыз жастар санын қысқартудағы табысын қайталай алса, онда бұл елдердің жалпы ЖІӨ 1,2 трлн АҚШ долларына өседі.<sup>33</sup>

Жалпы алғанда, оқу орнында және кәсіпорында оқытуды біріктіретін кәсіптік білім берудің қосарлы жүйесі бір жағынан жалпы білімнің белгілі бір көлемін алуға мүмкіндік береді, екінші жағынан нақты өндіріс жағдайында жұмыс істеу дағдыларын дамытады. Осылайша, компания студенттерге аптасына 3-4 күн оқудың практикалық бөлігін ұсынады, ал кәсіби оқу орны теориялық бөлімді апта сайын 1-2 күн ішінде жүзеге асырады. Германияда жалпы мектеп білімін аяқтайтын жастардың шамамен 50%-ы кейіннен қосарлы оқыту бағдарламалары бойынша білім алады.<sup>34</sup>

Бұл ретте ұлттық, өңірлік және салалық деңгейлерде оқыту бағдарламаларын әзірлеуде әлеуметтік әріптестер – жұмыс берушілер мен кәсіподақтар белсенді рөл атқарады. Осылайша, Норвегияда консультативтік кеңестер жұмыс істейді, олар бағдарламалардың мазмұны мен дағдылардың болашақ қажеттіліктері бойынша ұсыныстар енгізеді.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> PwC Young Workers Index October 2017. Қол жеткізу режимі: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-young-workers-index-2017-full-report.pdf>

<sup>34</sup> BMBF (2020b). Berufsbildungsbericht 2020 [Report on vocational education and training 2020]. Қол жеткізу режимі: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Berufsbildungsbericht\\_2020.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf)

<sup>35</sup> Kuczera, M. et al. (2008[14]), OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Norway 2008. Қол жеткізу режимі: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008\\_9789264113947-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008_9789264113947-en#page1)

Мемлекеттік органдар әзірлеген оқу жоспарлары, әдетте, оқу ұзақтығын реттейді, мамандық профилін сипаттайды және бітіру емтихандарына қойылатын талаптарды белгілейді.

Мамандарды даярлаудың дәстүрлі бағыттары өнеркәсіп пен құрылыс болып табылады. Сонымен қатар, шәкірттік бағдарламалары жеткілікті түрде дамыған бірқатар елдерде оқыту салалары үнемі кеңеюде. Швейцарияда жұмыспен қамтудың ең танымал салалары – бизнес және әкімшілік, көтерме және бөлшек сауда, сондай-ақ құрылыс саласы.<sup>36</sup> Норвегияда денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер, өнеркәсіптік өндіріс және электротехника танымал.<sup>37</sup>

Оқу бағдарламаларында оқитын студенттердің жалақысының мөлшері ұжымдық шарттар негізінде айқындалады. Осылайша, Аустрияда тағылымдамадан өтушінің еңбегіне ақы төлеу мөлшері өндірісте жұмыс істейтін неғұрлым білікті жұмыскердің жалақысы мөлшерінің орта есеппен 50%, Германияда – 25-33%, Норвегияда – 30-80%, Швейцарияда – 20% бөлігін құрайды.<sup>38</sup>

Қосарлы білім беру жүйесі мемлекет пен бизнес тарапынан бағдарламаларды бірлесіп қаржыландыруды көздейтінін айта кеткен жөн. Жұмыс орнында оқытуды студенттерге

<sup>36</sup> Vocational education and training (VET) – Schools. Federal Statistical Office Қол жеткізу режимі: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/education-science/pupils-students/upper-secondary/vocational-training.html>

<sup>37</sup> Haukås, Margareth; Skjervheim, Kjersti (2018). Vocational education and training in Europe – Norway. Cedefop ReferNet VET in Europe reports. Қол жеткізу режимі: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Norway\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Norway_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)

<sup>38</sup> Kuczera, M. (2017[4]), “Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship”, OECD Education Working Papers, No. 153, Қол жеткізу режимі: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306486-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306486-4-en>

жалақы төлейтін кәсіпорындар қаржыландырады. Кейбір секторларда компаниялар жалпы қорға жарна төлейді, ол білім беру ұйымдарының оқуға жұмсаған шығындарын жабады. Кәсіптік мектептерді қаржыландыру жауапкершілігі мемлекетке жүктеледі, мысалы, мұғалімдердің жалақысына, құрал-жабдықтар мен инфрақұрылымға жұмсалатын шығындарды қамтиды.

Сонымен қатар, компанияларды қосарлы оқыту жүйесіне тарту үшін салықтық ынталандыру мен субсидиялар түріндегі қаржылық, сондай-ақ қаржылық емес сипаттағы түрлі механизмдер қолданылады. Нидерландыда қосарлы оқыту жүйесіне қатысатын жұмыс берушілер шәкірттіктің ұзақтығына және оқыту компанияларының санына байланысты арнайы субсидияларды сұрай алады. Канадада оқушы жалақысының 10%-на тең өтелмеген инвестициялық салық несиесі қарастырылған. Несиенің максималды мөлшері – әр оқушыға жылына 2000 канадалық доллар.<sup>39</sup> Испанияда кәсіптік оқытуды қамтамасыз ететін компаниялар әлеуметтік сақтандыру қорына жарналарға жеңілдіктер ала алады.<sup>40</sup>

Қосарлы оқытудың жекелеген схемалары жастардың осал санаттары үшін әзірленеді. Мәселен, Швейцарияда орта білімі бар 15 және одан жоғары жастағы жастар үшін 60 мамандық бойынша қысқа мерзімді оқыту ұсынылады. Оқуды аяқтаған жастар стандартты, ұзағырақ

<sup>39</sup> Apprenticeship Job Creation Tax Credit. Government of Canada. Қол жеткізу режимі: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/about-your-tax-return/tax-return/completing-a-tax-return/deductions-credits-expenses/line-41200-investment-tax-credit/apprenticeship-job-creation-tax-credit.html>

<sup>40</sup> Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Vocational education and training in Europe: Spain. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Қол жеткізу режимі: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Spain\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)

бағдарламаларға қосыла алады. Оқуды жалғастырмайтын 75% бөлігі 6 ай ішінде жұмыс табады.<sup>41</sup>

Жастардың ересек санаттары үшін ынталандырудың кейбір түрлері қарастырылуы мүмкін. Германияда Zukunftsstarter бастамасы 25 пен 35 жас аралығындағы халық арасында оқуды ынталандыруға бағытталған. Оқу кезінде тағылымдамадан өтушілер жеке шығындарды ішінара өтеу үшін қосымша қаржылық қолдау ала алады: білім, саяхат, бала күтімі, репетиторлық және тәуліктік.<sup>42</sup>

Айта кету керек, жұмыс орнында оқыту бағдарламаларының әлеуметтік-экономикалық әсерін бағалау айтарлықтай он нәтижелер көрсетеді. Мысалы, Ұлыбританияда мемлекет шәкірттік бағдарламаларға жұмсаған әрбір фунт стерлинг қосымша 16-дан 21 фунтқа дейін алуға мүмкіндік береді<sup>43</sup>, ал шәкірттік бағдарламаларды аяқтаған қызметкерлер өз өнімділігін аптасына 214 фунт стерлингке дейін арттырды.<sup>44</sup> АҚШ-та жұмыс орнында оқу бағдарламаларын бітірген студенттер үшін жоғары табыс алу ықтималдығы жоғары.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> SBFI (2014), Zweijährige Berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem, (Two-year Basic Education Culminating in a Federal Vocational Certificate), Swiss State Secretary for Education and Research, Қол жеткізу режимі: [https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden\\_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden\\_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf).

<sup>42</sup> Initiative "Zukunftsstarter" Қол жеткізу режимі: [https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftsstarter/Zukunftsst\\_Knoten.html](https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftsstarter/Zukunftsst_Knoten.html)

<sup>43</sup> National Audit Office. 2012. Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships, technical paper (London, NAO Communications) Қол жеткізу режимі: [https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787\\_Technical\\_paper.pdf](https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787_Technical_paper.pdf)

<sup>44</sup> Centre for Economics and Business Research. 2013. Productivity Matters: The impact of Quality Apprenticeships on the UK economy (London, Cebr) Қол жеткізу режимі: <http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix>

<sup>45</sup> Reed, D., Yung-Hsu Liu, A., Kleinman, R., Mastri, A., Reed, D., Sattar, S. and Ziegler, J. (2012), An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States, Mathematica Policy Research, Washington Қол жеткізу режимі: [https://wdr.doleta.gov/research/FullText\\_Documents/ETAOP\\_2012\\_10.pdf](https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf)

## Жастарды жұмысқа тартуды ынталандыру

Айта кету керек, жұмыс берушінің көзқарасы бойынша жас қызметкерді қажетті жұмыс тәжірибесі мен біліктілігі жоқ жалдау өте қымбат. Жалдауды ынталандыру механизмдері компаниялардың жас қызметкерді оқытуға және оны жұмысқа орналастыруға арналған әлеуетті шығыстарын азайтуға бағытталған. Бұдан басқа, ЭЫДҰ көптеген елдерінде бұл механизм жастардың жұмыссыздығы мен жас халықтың жұмыспен қамтылмауына қарсы күрес тәсілі ретінде қарастырылады. Еуропалық Одақ (ЕО) елдерінің шамамен 60%-ы жастарды жалдау үшін ынталандыруды енгізді. Алайда, Аустрия, Дания және Германия сияқты қосарлы білім беру жүйесі дамыған елдерде тағылымдамадан өтушілерді жалдайтын жұмыс берушілер үшін квоталар да, субсидиялар да жоқ.<sup>46</sup>

Шетелдік тәжірибені талдау бұл құралды жұмыс берушілерге ақшалай төлемдер түрінде тікелей не жас қызметкерлердің жалақысына үстемеақы түрінде, сондай-ақ жалақыға салықтарды немесе әлеуметтік сақтандыруға жарналарды қысқарту түрінде іске асыруға болатындығын көрсетті.

Сонымен қатар, осы тетікті қолдану тәуекелдерінің бірі жастардың білім беруден ықтимал бас тартуы болып табылады, өйткені жұмысқа орналасу кезінде әртүрлі субсидиялар мен ынталандырулар алу оқу орнындағы ресми кәсіптік даярлықтан гөрі тартымды болуы мүмкін.

### ➤ *Субсидиялар*

Оңтүстік Кореяда жастардың еңбек қызметіне салыстырмалы түрде аз тартылуы жағдайында шағын және орта биз-

<sup>46</sup> Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Қол жеткізу режимі: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>



нес саласында жұмыс күшінің жетіспеушілігі байқалады. Ел NEET жастардың жоғары деңгейімен сипатталады. Мәселен, 2017 жылы ЕВІТ көрсеткіші ЭЫДҰ елдері бойынша 13,4% көрсеткішпен салыстырғанда 18,4%-ға жетті.<sup>47</sup> Сонымен қатар, колледждер мен университеттердің түлектері бұл санатқа білім деңгейі төмен жастармен салыстырғанда жиі түседі. Бірінші жұмыс іздеудің орташа ұзақтығы – 11,2 ай. Жастар арасынан жұмыс күшін тарту мақсатында елде жалдауды ынталандырудың бірқатар бағдарламалары, оның ішінде шағын және орта бизнес үшін жастарды жұмысқа орналастыруды субсидиялау бағдарламалары іске асырылуда. Сонымен, егер 5 және одан да көп қызметкерден тұратын компания 3 жас маманды тұрақты қызметкер ретінде жалдаса, оған жас қызметкерлердің бірінің жалақысының толық сомасын жабу үшін 3 жылға 27 миллион оңтүстік корейлік вон мөлшерінде субсидия беріледі. Субсидия мөлшері және жалданған жас мамандардың саны бойынша талаптар кәсіпорындардың мөлшері мен жұмыс істейтіндер санына байланысты. 2018 жылдың қорытындысы бойынша жалданған жастардың шағын және орта бизнестегі үлесі іс жүзінде 30%-ға өсті.<sup>48</sup>

Францияда «Jobs for the Future» бағдарламасы шеңберінде компанияларды коммерциялық емес сектордағы ең төменгі жалақының 75%-ы және жеке сектордағы 35%-ы мөлшерінде субсидиялау көзделген. Субсидиялар білім деңгейі орташаға тең немесе одан төмен және қолайсыз қалалық және ауылдық аудандарда тұратын, 16 жастан 25 жасқа дейінгі

<sup>47</sup> OECD (2019), Investing in Youth: Korea, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, Қол жеткізу режимі: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/63797b4a-en/index.html?itemId=/content/component/63797b4a-en>

<sup>48</sup> Jai-Joon Hur. Recent experience of Korea's subsidy programs for youth Korea Labor Institute Қол жеткізу режимі: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/genericdocument/wcms\\_681762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_681762.pdf)

(мүгедектік жағдайында 30 жасқа дейінгі) элеуметтік осал жастар жұмысқа орналасқан жағдайда төленеді. Сондай-ақ, бағдарлама жеке кеңес беруді, оқытуды және жұмысты біріктіреді. Үш жылдық субсидиялауға аптасына 35 сағатқа дейін толық жұмыспен қамтылған жұмыс орындары ғана жатады.<sup>49</sup>

Сонымен қатар, осы бағдарламаның тиімділігін бағалау екіұшты нәтижелер көрсетті. Бір жағынан, зерттеу нәтижелері бойынша, жоба аяқталғаннан кейін тұрақты бәсекеге қабілетті жұмыс табу мүмкіндігі әлдеқайда жоғары.<sup>50</sup> Екінші жағынан, бюджет қаражатының жұмсалуын бағалау кезінде білім беру мен оқытуға қатысты шаралардың нашар іске асырылуы, сондай-ақ бақылаудың төмен деңгейі анықталды.<sup>51</sup>

Эстония 2015 жылы 16-29 жас аралығындағы біліктілігі төмен жастарға арналған «Менің алғашқы жұмыс орным» бағдарламасын іске қосты, оның аясында жалақыға жылдық субсидия және 2 жыл бойы оқу шығындарын өтеу ұсынылады. Бұл шара білім деңгейі төмен және жұмыс тәжірибесі бар, өз бетінше жұмыс таба алмаған жас жұмыссыздарға бағытталған. Субсидия қызметкердің айлық жалақысының 50% құрайды.<sup>52</sup> Қолдаудың бұл механизмі іске асырудағы әлсіз тұстарына қарамастан, табысты деп танылды. Бағалау бағдарламаның жұмысы аясында жұмыс орнын ұсынған жұмыс берушімен еңбек қатынастарына қатты

<sup>49</sup> Jobs for the Future. France. European Commission, 2016

<sup>50</sup> Dares. Emplois d'avenir «Jobs for the future»-scheme Statistics and evaluation, 2014 Қол жеткізу режимі: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=2028&langId=en>

<sup>51</sup> Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Қол жеткізу режимі: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>

<sup>52</sup> Эстонская касса по безработице Қол жеткізу режимі: <https://www.tootukassa.ee>

әсер етпегенін көрсетті. Эстония жұмыссыздық кассасының мәліметтері бойынша, бағдарламаға 6 ай қатысқаннан кейін жастардың тек 66%-ы жұмыс беруші серіктеспен жұмыс істеуді жалғастырды, 12 айдан кейін қатысушылардың үлесі 47%-ға дейін, ал 18 айдан кейін 26%-ға дейін төмендеді. Алайда, субсидияланған жұмыс орнын тастап кеткендердің жартысына жуығы басқа компанияларда жұмыс істей алды.<sup>53</sup>

➤ *Салықтық ынталандыру*

2008 жылы Түркиядағы қаржылық дағдарыс жағдайында 6 ай бойы жұмыссыздар қатарында тұрған әйелдерді (барлық жастағы) және жастарды (18-29 жас) жұмысқа орналастырған жағдайда жұмыс берушілер үшін табыс салығы төмендетілді. Бұл құрал тек жаңа қызметкерлерге қолданылды және компаниялардың еңбек шығындарының шамамен 15%-ын қамтыды. Эмпирикалық зерттеулер бұл шараның жастардың жұмыспен қамтылуына оң әсерін көрсетті. Салықтық ынталандыру ересек халықпен салыстырғанда жастардың жұмысқа орналасу коэффициентін 1,3%-ға арттырды.<sup>54</sup> Сонымен бірге, гендерлік тұрғыдан алғанда, салықтық ынталандырудың әсері жас ерлердің жұмыспен қамтылуына айтарлықтай әсер етпеген және жас әйелдердің жұмыспен қамтылуына аз ғана оң әсер етті.<sup>55</sup>

Испанияда 2014 жылдан 2016 жылға дейін жұмыс істеген «Tarifa Joven» бағдарламасы аясында жұмыс берушілер егер

<sup>53</sup> Balti Uuringute Instituut (2017), "TEGEVUSE „MINU ESIMENE TÖÖKOHТ“ VAHEHINDAMINE", Vahehindamise aruanne (internal evaluation of "My first job". Mid-term report). Қол жеткізу режимі: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Lõpparuanne-FINAL-.pdf>

<sup>54</sup> Ayhan, S.H. 2013. "Do non-wage cost rigidities slow down employment? Evidence from Turkey", Қол жеткізу режимі: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-2-20>

<sup>55</sup> Balkan, B., Baskaya, Y. S., & Tumen, S. 2014. Evaluating the Impact of the Post-2008 Employment Subsidy Program in Turkey, Central Bank of the Republic of Turkey, Working Paper, Vol. 1414 Қол жеткізу режимі: <http://ftp.iza.org/dp9993.pdf>

олар 16-25 жас аралығындағы жас қызметкерді толық жұмыс күніне тұрақты жұмысқа қабылдаса, 6 ай ішінде әлеуметтік қамсыздандыру жарнасын айына 300 еуроға төмендету түрінде салықтық жеңілдік алды. Толық емес жұмыс күні жағдайында төлемдер сомасы жұмысқа жұмсалған уақыт мөлшеріне байланысты болды (жұмыс күні 75% болса 225 еуро, жұмыс күні 50% болғанда 150 еуро).<sup>56</sup>

Португалияда салықтық ынталандыру жұмыс берушілердің әлеуметтік қамсыздандыру жарналарының барлығын немесе тек бір бөлігін өтеуді қамтиды. 2013 жылдан бастап бұл қолдау келісімшарттың ең аз мерзімі 6 ай болатын толық немесе толық емес жұмыспен қамту режимінде уақытша және тұрақты жұмыс шеңберінде іске асырылады. Нысаналы топ – осал санаттағы жұмыссыздар (білім деңгейінің төмендігі, толық емес отбасылар). Бұл бағдарламаны бағалау төлем мерзімі аяқталғаннан кейін қызметкерлердің жұмыспен қамтылуына оң әсерін көрсетті.<sup>57</sup>

Жастарды жұмыспен қамту мүмкіндіктерін кеңейту мақсатында Швеция үкіметі 2007 және 2009 жылдары жастарға табыс салығының ставкаларын төмендетуге бағытталған бірқатар реформалар жүргізді. Бірінші реформа аясында 19-25 жас аралығындағы жұмысшылар үшін мөлшерлеме 32,42%-дан 21,32%-ға дейін төмендеді. Босаңсу 19 жасқа толмаған адамдарға әсер етпеді, бұл мектептен шегерімдер санының өсуіне байланысты болды. 25 жасында жоғарғы шекараны белгілеу дәл осы жаста жас

<sup>56</sup> «Tarifa Joven» de 300 euros en bonificaciones a la Seguridad Social Қол жеткізу режимі: <https://www.infoautonomos.com/blog/tarifa-joven-de-300-euros-en-bonificaciones-la-seguridad-social/>

<sup>57</sup> Duell, N. and C. Thévenot (2017), «Faces of Joblessness in Portugal: Main results and Policy Inventory», OECD Publishing. Қол жеткізу режимі: <https://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Portugal-CPP2017.pdf>

жұмысшылардың еңбек нарығында жеткілікті тәжірибе жинайтындымен түсіндірілді, сондықтан олар үшін салықты төмендету айтарлықтай нәтиже берген жоқ. Екінші реформа шеңберінде мөлшерлеме қосымша 21,32%-дан 15,52%-ға дейін төмендетілді, сондай-ақ төменгі жас шегі жойылды (маусымдық, уақытша жұмыстар үшін, демалыс кезеңінде жұмыскерлерді жалдау ынтасының өсуі үшін), ал жоғарғы шегі 26 жасқа дейін ұлғайтылды. Жалпы, эмпирикалық зерттеулер көрсеткендей, табыс салығының төмендеуі 2007 жылы жастардың жұмыспен қамтылуының 2,7%-ға және 2008 жылы 1,4%-ға айтарлықтай өсуіне әкелді.

### **Жұмыс іздеу бойынша шығындарға арналған жәрдемақы**

Жұмыссыздық бойынша стандартты жәрдемақылардан басқа, әлемдік тәжірибеде «жұмыс орнына берілетін жәрдемақы» форматындағы төлемдердің түрлері қолданылады. Мұндай бағдарламалардың идеясы мемлекет үшін де, алушы үшін де өзара тиімділік негізінде ақшалай төлемдердің әсерін арттыру болып табылады. Мәселен, Оңтүстік Кореяда 18 жастан 34 жасқа дейінгі жұмыссыздар мектепте немесе университетте оқуын аяқтағаннан кейін 2 жыл ішінде (не аударымдар) жұмыс іздеу бойынша шығыстарды жабуға (6 айдан аспайтын) 500 мың оңтүстік корейлік вон мөлшерінде жәрдемақы алуға үміткер бола алады.<sup>58</sup> Алайда, бұл жәрдемақыны алу үшін бірқатар міндеттемелерді, соның ішінде қатысушының жоспарын орындау қажет. Мұндай бағдарлама Аустралияда да жұмыс істейді, онда жұмыс іздеушіден жұмыспен қамту қызметтеріне

---

<sup>58</sup> Gov't to pay young job seekers monthly subsidy of 500,000 won Қол жеткізу режимі: <https://en.yna.co.kr/view/AEN20190318004700325>

немесе Жұмыспен қамту агенттіктеріне міндетті түрде бару, түйіндемені әлеуетті жұмыс берушілердің қарауына беру, сондай-ақ ақылы және волонтерлік қызмет түрлеріне арналған оқу бағдарламаларына қатысу талап етіледі.<sup>59</sup>

### **Жастар кәсіпкерлігін дамыту**

Жұмыссыздықтың жоғары деңгейі аясында кәсіпкерлік белсенділіктің артуын көптеген елдер жастарды еңбек нарығында интеграциялаудың маңызды механизмі ретінде қарастырады.

Мысалы, зерттеу нәтижелері ЕО-дағы жастардың өзін-өзі жұмыспен қамтуға жоғары қызығушылық танытатынын көрсетеді, бірақ жұмыс істейтін жастардың тек 6,5%-ы (20-29 жас) өзін-өзі жұмыспен қамтығандар болып табылады.<sup>60</sup> Сондай-ақ, сауалнамалар көрсеткендей, жастар ересектерге қарағанда жаңа бизнес ашуға бейім. ЭЫДҰ елдерінің арасында кәсіпкерліктегі ең белсенді жастар Литвада (7,9%), Латвияда (7,7%), Румынияда (7,0%), Нидерландыда (7,0%) және Эстонияда (6,2%) байқалды.<sup>61</sup> Сонымен қатар, жастар аға буынға қарағанда кәсіпкерлікті дамытуға кедергілерге жиі кезігеді, оларға кәсіпкерлік білім мен дағдылардың жеткіліксіздігі, бизнестің табыстылығына сенімсіздік, қаржыға шектеулі қолжетімділік жатады.

Шетелдік тәжірибені талдау көптеген елдерде жастар кәсіпкерлігі саласында заңнамалық база жұмыс істейтінін көрсетті, онда «жас кәсіпкер» ұғымы бекітілген, жастар

<sup>59</sup> Youth Allowance for job seekers. Қол жеткізу режимі: <https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/youth-allowance-job-seekers>

<sup>60</sup> OECD/European Union (2019), The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, Қол жеткізу режимі: <https://doi.org/10.1787/3ed84801-en>.

<sup>61</sup> Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020 Global Report Қол жеткізу режимі: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileid=50443>

бизнесін дамыту бойынша мамандандырылған ұйымдар мен мемлекеттік қолдау бағдарламаларының ауқымды жүйесі жұмыс істейді. Жастар кәсіпкерлігін дамыту жөніндегі мемлекеттік шараларды бірнеше санатқа бөлуге болады: ақпараттандыруды арттыру, кәсіпкерлікке оқытуды барлық деңгейдегі білім беру жүйесіне енгізу, кеңес беру және тәлімгерлік, қаржыландыруға қолжетімділікті кеңейту, жастардың бизнес-қоғамдастығын қалыптастыру. Сонымен қатар, айта кету керек, бағдарламалар, әдетте, бір уақытта бірнеше компонентті қамтуы мүмкін (мысалы, кеңес беру және микрокредит беру).

Еуропаның бірқатар елдерінде кәсіпкерлікке оқыту білім беру бағдарламаларына енгізілуде. Данияда мемлекеттік органдардың, жеке және коммерциялық емес сектордың қатысуымен 2010 жылы кәсіпкерлік қоры құрылды, ол білім берудің барлық деңгейлерінде бизнес-оқытуды ілгерілетумен және бизнес-жобаларды қаржыландырумен айналысады. Мысалы, Next Level жобасы 8 және 10 сынып оқушыларына бағытталған білім беру бағдарламасы болып табылады және қатысушыларға оқыту мен практиканы біріктіру арқылы кәсіпкерлік дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Project Edison, 6-7 сынып оқушылары арасындағы конкурс аясында мұғалімдердің белсенді қатысуымен оқушылар өздерінің жеке бизнес-жобаларын құру арқылы теориялық және практикалық білім ала алады. Байқау нәтижелері бойынша қатысушылар өз жобаларын Ұлттық жәрмеңкеде ата-аналар, мұғалімдер және мүдделі тараптар алдында ұсына алады.<sup>62</sup> Даниядағы білім беру жүйесіне кәсіпкерлік курстарын енгізу тиімділігін бағалау салыстырмалы түрде оң

---

<sup>62</sup> Entrepreneurship education in Denmark. School education Gateway. 2015. Қол жеткізу режимі: [https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark\\_151022.pdf](https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark_151022.pdf)

нәтижелер көрсетті. 2010 және 2014 жылдары кәсіпкерлікке оқытудан өткен студенттер саны 2 есе өсті.<sup>63</sup>

Кәсіпкерлік дағдыларды алу сонымен қатар курстарды, тақырыптық шеберлік сабақтарын және онлайн сабақтарды ұйымдастыру арқылы жоғары және орта білім беру жүйесінен тыс қамтамасыз етіледі. Испанияда сауда палатасының бағдарламасы кәсіби кәсіпкерлердің тәлімгер ретінде белсенді қатысуымен кәсіпкерлік дағдылар бойынша арнайы оқу модулін (90 сағат) қамтиды. Қатысушыларға өз жобаларын әзірлеу, қаржы, бизнес және жобаларды басқару бойынша оқу курстарынан өту, сондай-ақ әзірленген жобалардың сыртқы бағасын алу ұсынылады.<sup>64</sup>

Жалпы алғанда, білім беру жүйесіне енгізілген жекелеген білім беру бағдарламалары мен курстарының тиімділігін зерттеу студенттердің кәсіпкерлікке деген қызығушылығы артқанын және жалпы жастар арасында табысты бизнес ашу мүмкіндігін ұлғайтатынын көрсетеді.

Кеңес беру және тәлімгерлік, сондай-ақ жастарды бизнес-секторға тартудың бір тәсілі ретінде қарастырылады, ол, әдетте, қаржыландыруды одан әрі алу мүмкіндігімен бірге ұсынылады. Қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді мамандандырылған коучинг бағдарламаларынан басқа, жастардың хабардарлығын арттыру мақсатында онлайн-ресурстарды (сайттар, интернет-порталдар) пайдалану да осы мемлекеттік қолдау құралының бір бөлігі болып табылады. Сонымен қатар, жас кәсіпкерлер үшін лайықты

<sup>63</sup> Eurofound (2016), Start-up support for young people in the EU: From implementation to evaluation, Publications Office of the European Union, Luxembourg Қол жеткізу режимі: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1609en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1609en.pdf)

<sup>64</sup> Iniciativa Emprendedora Қол жеткізу режимі: <https://www.eoi.es/es/empresas/emprendedores/iniciativa-emprendedora>



тәлімгерлерді іздеу үшін бірқатар елдерде түрлі бизнес-ұйымдармен әріптестік қатынастарды дамытуға ерекше көңіл бөлінеді.

Мәселен, Ұлыбританиядағы The Prince's Trust Enterprise Programme 18-30 жас аралығындағы ісін жаңа бастаған кәсіпкерлерге арналған бағдарлама қолдаудың бірнеше кезеңдерін, тегін ақпараттық сессияларды, қаржы, баға белгілеу, салық салу және жобаларды басқару мәселелерін қамтитын семинарларды; ментордың қатысуымен бизнес-жоспар әзірледі; өз жобасын мамандар тобының алдына ұсынуды қамтиды. Бизнес-жоспар мақұлданған жағдайда қатысушыларға жеңілдікті қаржыландыру, сондай-ақ ұзақтығы 2 жылға дейін тәлімгерлік алуға мүмкіндік беріледі.<sup>65</sup> Жалпы, бұл бағдарлама өте сәтті болды. Әсерді бағалау көрсеткендей, толық қолдау алған жастардың 76%-ы 2 жылдан кейін өз бизнесін жалғастырды. Бизнес-тәлімгер қызметін алған қатысушылардың 74%-ы да белсенді болды.<sup>66</sup> Сонымен қатар, бірқатар зерттеулер жұмыс орындарын құруға салыстырмалы түрде әлсіз әсерін көрсетті.<sup>67</sup>

Жалпы, қаржылық қолдау көрсету кезінде мемлекеттер төлемдердің көлемі мен ұзақтығы, сондай-ақ қолдаудың түрлері мен формалары тұрғысынан әртүрлі тәсілдерді ұстанады. Сонымен, бірқатар елдер жас кәсіпкерлерге ай сайынғы жәрдемақы ұсынады, ал басқалары бір реттік со-

---

<sup>65</sup> What's involved in Enterprise? Қол жеткізу режимі: <https://www.princes-trust.org.uk/help-for-young-people/support-starting-business/enterprise>

<sup>66</sup> Wavehill (2016), Trust in Business: How Prince's Trust support increases business sustainability, Қол жеткізу режимі: [https://www.princes-trust.org.uk/Document\\_Trust-in-Business-report.pdf](https://www.princes-trust.org.uk/Document_Trust-in-Business-report.pdf).

<sup>67</sup> Meager, Nigel and Bates, Peter, 2003, 'Business start-up support for young people delivered by The Prince's Trust: a comparative study of labour market outcomes', Department for Work and Pensions, Research Report No 184. Қол жеткізу режимі: [https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_184.asp](https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_184.asp)

маны төлейді. Кейбір мемлекеттік бағдарламалар жас кәсіпкерлерге конкурстар мен бизнес-жоспарларды кәсіби бағалау негізінде іріктеудің қатаң критерийлерін қолдана отырып, стартапты іске қосу үшін негізгі және айналым капиталын толықтыруға гранттық қаржыландыру ұсынады. Шағын несие беру және мемлекеттік кепілдіктер беру де танымал механизмге айналып келеді.

Германияда өзінің инновациялық идеясын бизнеске айналдырғысы келетін студенттер, жоғары оқу орындарының түлектері және университеттер мен зерттеу институттарының ғылыми қызметкерлері 1 жыл мерзімге гранттық қаржыландыру ала алады («Das EXIST-Gründer stipendium»). Грант жеке тұру шығындарын (айына 3000 еуро – докторлық дәрежесі бар кәсіпкерлер, айына 2500 еуро – ЖОО түлектері, айына 1000 еуро – студенттер, айына 150 еуро – балаға жәрдемақы), стартапты іске қосу шығындарын (10 мыңнан 30 мың еуроға дейін), коучингті (5 мың еуро) өтейді.<sup>68</sup> Жалпы, осы бағдарламаның тиімділігін талдау грант алушылар санының 84%-ы бизнесті іске қосудың бірінші жылынан кейін бизнеспен айналысуды жалғастырғанын көрсетті.<sup>69</sup>

Әдетте, қаржыландыру бағдарламалары неғұрлым қарқынды жеке қолдау – кеңес беру және тәлімгерлікпен үйлескенде тиімді болып саналады.

Жастар кәсіпкерлігін мемлекеттік қолдаудың жеке механизмі ретінде бизнес-байланыстарды және жастар бизнес-қоғамдастығын құрудағы көмекті атап өткен жөн. Мысалы, Эстонияда «Ajujaht» бизнес-идеялар кон-

<sup>68</sup> Das EXIST-Gründerstipendium Қол жеткізу режимі: <https://www.exist.de/DE/Programm/Exist>

<sup>69</sup> Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Қол жеткізу режимі: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>

курсы аясында өз бизнес-идеяларын дамытуға, бизнес-желісін құруға және инвесторларды тартуға көмектесетін жастарға арналған бизнес-клубтар құрылды. Сондай-ақ, бағыттардың бірі университеттік орта мен бизнес-қоғамдастықты белсенді тартатын студенттер үшін бизнес-инкубаторлар құру болып табылады. Нидерландыда YES! Delft бизнес инкубаторы 2005 жылы Делфт технологиялық университеті және Нидерланды қолданбалы ғылыми зерттеулер ұйымы құрған, студенттер мен жас мамандарға арналған кең ауқымды даму және оқыту бағдарламалары арқылы кәсіпкерлерді қолдайды. Құрылғаннан бері ол 200-ден астам технологиялық стартаптарды қолдады<sup>70</sup>.

### **Жұмыспен қамту қызметін дамыту**

Жұмыспен қамту қызметтері жастардың еңбек және білім беру саласына кірігуінде де маңызды рөл атқарады. Шетелдік тәжірибені талдау мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтерінің бүгінгі міндеті жұмыс іздеушілердің жұмыс қажеттіліктері мен жұмыс берушілердің кадрлық қажеттіліктерін қанағаттандыру шеңберінен тыс екенін көрсетеді. Жастарды жұмыспен қамту тұрғысынан қызметтердің міндеттері жас жұмыс іздеушілермен жұмыс істеу стратегиясын әзірлеуді, жастардың жұмысқа ауысуын жеңілдету үшін кәсіптік бағдар беруді, сондай-ақ жастарды жұмыспен қамтудың әртүрлі бағдарламаларын іске асыруды қамтиды. Бұдан басқа, еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістер жағдайында сұраныс пен ұсыныс теңгерімсіздігін төмендету маңызды міндет болып табылады.

Бірқатар елдерде жұмыспен қамту қызметтері мен жұмыс берушілердің ынтымақтастығына ерекше көңіл бөлінеді.

<sup>70</sup> YES!Delft (2018), YES!Delft, Қол жеткізу режимі: <https://www.yesdelft.com>

Тәжірибе көрсеткендей, қызметкерлерді жұмыспен қамту қызметі арқылы іздеу өте танымал. Осылайша, сауалнамаға сәйкес, Франциядағы жұмыс берушілердің 49%, Германияда 44%, Швецияда 43%, Испанияда 40%, Ұлыбританияда 33% бөлігі жұмыспен қамту қызметтері арқылы жұмысшыларды іздеді.<sup>71</sup> Дегенмен, жеке байланыстар бос жұмыс орындарын толтырудың ең қолайлы тәсілі болып қала береді. Сонымен қатар, көбінесе жұмыспен қамту қызметтері біліктілігі төмен жұмысшыларды (мысалы, қызмет көрсететін персоналды) іздеу үшін қолданылады. Неғұрлым білікті қызметкерлерді іздеу мақсатында жұмыспен қамту қызметіне жүгінген жұмыс берушілердің үлесі 7%-ды ғана құрады.<sup>72</sup>

Жалпы, жұмыспен қамту қызметтері мен жұмыс берушілер арасында коллаборация құру саласындағы халықаралық тәжірибені талдау жұмыс берушілерді тарту бойынша кешенді ұлттық стратегияларды әзірлеуден бастап әрбір жұмыс берушіге жеке тәсілге дейін бірнеше жорықтарды бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.<sup>73</sup> Бельгияда мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі құрамына тоғыз халықаралық компания кіретін «Нестле» ірі компаниясымен ынтымақтастық туралы келісім жасасты. Келісімде 1900-ге жуық тағылымдамадан өту және жұмысқа орналасу мүмкіндігі қарастырылған.<sup>74</sup> Ұлыбританияда жұмыспен

<sup>71</sup> Raikes, L., Davies, B. (2015). European employers' perspectives on long-term unemployment, recruitment and public employment services. London: Institute for Public Policy Research. Қол жеткізу режимі: [https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment\\_May2015.pdf](https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment_May2015.pdf)

<sup>72</sup> European Commission (2014a). European vacancy and recruitment report 2014. Luxembourg: Publications Office of the European Union

<sup>73</sup> Engaging with and improving services to employers. Thematic paper. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 Қол жеткізу режимі: <https://www.kmuforschung.ac.at/wp-content/uploads/2018/02/PES-TP02-HD.pdf>

<sup>74</sup> YG Member State factsheet, Belgium, Қол жеткізу режимі: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>

қамту қызметтері жұмыс берушілермен ұзақ мерзімді қарым-қатынас орнатады. Осындай мысалдардың бірі – Tesco бөлшек сауда компаниясымен серіктестік, ол 6 айдан астам уақыт жұмыс істемейтін адамдарды жұмысқа орналастыруға кепілдік береді.<sup>75</sup>

Ізденушілерді еңбек нарығының жай-күйі және жастарды кәсіптік бағдарлау туралы хабардар ету маңызды бағыт болып табылады. Мәселен, Хорватияда 2015 жылы мақсатты топтарға (оқушылар, студенттер, жұмыссыздар және өзін-өзі жұмыспен қамтығандар) байланысты мамандық тандаудан бастап жұмысқа орналасуға дейін неғұрлым өзекті ақпаратты ұсынатын арнайы интернет-платформа іске қосылды. Сонымен қатар, сайт 250-ден астам мамандық туралы ақпаратты ұсынады, онда мамандықтың сипаттамасы, қажетті білім және сәтті жұмысқа орналасу үшін құзыреттілік бар.<sup>76</sup> Оңтүстік Кореяда ауқымды жоба қолға алынды. Мемлекеттік органдардың, жеке сектор мен жұмыспен қамту қызметі өкілдерінің қатысуымен Korea Job World балалар мен жасөспірімдерге арналған кәсіптік бағдар беретін мамандандырылған орталық іске қосылды, ол кәсіптер әлемі туралы білуге және мамандықтардың кең спектрін интерактивті режимде зерттеуге мүмкіндік береді.<sup>77</sup>

Жеке жұмыспен қамту агенттіктерімен өзара іс-қимыл мәселесіне жеке тоқталған жөн. Дамушы елдерде бюджет қаражатының шектеулі болуы жағдайында жеке жұмыспен қамту агенттіктеріне халықты жұмыспен қамтуды қолдаудың

---

<sup>75</sup> National Employer & Partnership Team (NEPT) PES Practices 2017 Қол жеткізу режимі: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>

<sup>76</sup> e-Guidance portal Publication. European Commission. January 2020

<sup>77</sup> The role of employment service providers guide to anticipating and matching skills and jobs volume 4 Tine Andersen, Lizzi Feiler and Gregor Schulz Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Қол жеткізу режимі: [https://www.cedefop.europa.eu/files/2214\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2214_en.pdf)

қосымша құралы рөлі беріледі. 2018 жылы 157 мыңнан астам жеке жұмыспен қамту агенттігі тіркелген.<sup>78</sup> Сонымен қатар, ЭЫДҰ елдерінде мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтері мен жеке агенттіктер әріптестігінің бірнеше моделі бар. Германия, Италия, Испания сияқты елдерде мемлекет негізгі қызмет жеткізушісі ретінде әрекет етуді жалғастыруда және қызметтердің аз ғана бөлігін аутсорсингке береді, ал Аустралияда, Нидерландыда мемлекеттік жұмыспен қамту қызметі немесе орталық мемлекеттік орган негізінен негізгі қызметтерден басқа едәуір үлесті аутсорсингке беретін реттеуші ретінде әрекет етеді.<sup>79</sup>

### **2.3. КОРОНАКРИЗИС ЖАҒДАЙЫНДА ЖАСТАРДЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН МЕМЛЕКЕТТІК ҚОЛДАУ**

Денсаулық сақтау саласындағы төтенше жағдайды тудырған COVID-19 пандемиясы елдердің экономикасы мен еңбек нарықтары бір-біріне қаншалықты тәуелді екенін көрсетті. Дағдарыс жұмыс орындарына үлкен әсер етті, жұмысшылар мен олардың отбасы мүшелерінің лайықты өмір сүру деңгейі мен әл-ауқатын қамтамасыз ету үшін қолжетімді қаражат көлемін шектеді. Жаңа вирустың одан әрі таралуына қарсы тұру мақсатында елдер енгізген карантиндік шектеулер аясында нақты сектордағы, ең алдымен, қызмет көрсету секторындағы белсенділіктің төмендеуі тұрақты жұмыспен қамтудың төмендеуіне, мәжбүрлі уақытша және толық емес жұмыспен қамтудың

<sup>78</sup> WEC Economic Report 2020. Қол жеткізу режимі: <https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>

<sup>79</sup> Partnerships and contractors in the delivery of employment services and ALMPs: a literature review Қол жеткізу режимі: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613479.pdf)

өсуіне, сондай-ақ халықтың әлеуметтік осал топтарының көбеюіне әкелді.

ХЕҰ мәліметтері бойынша, 2020 жылғы қыркүйектегі жағдай бойынша әлемдегі қызметкерлердің шамамен 94%-ы еңбек қызметін шектеудің қандай да бір режимі қолданылған елдерде тұрған. 2020 жылдың бірінші тоқсанындағы жұмыс уақытының қысқаруы 2019 жылдың төртінші тоқсанымен салыстырғанда 130 миллион жұмыс орнын жоғалтуға тең болды. 2020 жылдың алғашқы 3 тоқсанында әлемдік еңбек табысы 10,7%-ға немесе 3,5 триллион АҚШ долларына төмендеді.<sup>80</sup>

Қазақстанда ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің деректері бойынша 2020 жылдың 6 айының қорытындысы бойынша Қазақстанның ЖІӨ 1,8%-ға төмендеді. Қатаң карантиндік шаралардың нәтижесінде қызмет көрсету секторы едәуір дәрежеде зардап шекті, қаралып отырған кезеңде өндіріс 5,5%-ға қысқарды. Қызметтер секторында көлемдердің төмендеуі байқалады: көлікте – 14,6%, саудада – 10,6%, жылжымайтын мүлікпен операцияларда – 4,8%, әкімшілік қызмет көрсетуде – 4,4%.

Экономикалық белсенділіктің төмендеуі жұмыссыздық деңгейіне әсер етті. ҚР ЕХӘҚМ деректері бойынша жұмыспен қамту органдарында жұмыссыздар ретінде тіркелген адамдардың саны 2020 жылғы тамыздың соңында 219,2 мың адамды немесе жұмыс күшіне 2,4%-ды құрады. Сонымен қатар, төтенше жағдай режимі енгізілгенге дейін 2020 жылғы ақпанның соңында олардың саны 140 мың адамды немесе жұмыс күшіне 1,5%-ды құрады.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis. Қол жеткізу режимі: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf)

<sup>81</sup> Режим чрезвычайного положения в Казахстане был введен 16 марта 2020 года и закончился 11 мая 2020 года

Сонымен бірге, тұтынушылық және инвестициялық сұраныстың әлсіреуі ұйымдардың жұмысын тоқтата тұруға әкелді, олардың көпшілігі қызметкерлер санын азайтуға мәжбүр болды.

2020 жылдың 2 тоқсанында өткен жылмен салыстырғанда ұйымның таратылуына (банкрот), сондай-ақ штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан босатылғандар саны 20,2%-ға өсті, олардың жұмыссыздардың жалпы санындағы үлесі 11%-дан 12,9%-ға дейін өсті. Сондай-ақ, жұмыс табуға мүмкіндігі жоқ жұмыссыздардың үлес салмағы өсті (21,2%-дан 24%-ға дейін). Сонымен қатар, жұмыспен қамтылмаудың басты себептері ретінде басым болатын өз қалауы бойынша жұмыстан босату (2020 жылы 19,9%) ұқсас кезеңде баяулады.

Бұдан басқа, алдыңғы кезеңмен салыстырғанда қаржы-сақтандыру қызметі және денсаулық сақтау саласынан кеткен қызметкерлер саны 2 есеге өсті. Қоғамдық тамақтану және қонақ үй бизнесі саласындағы жұмыссыздар саны 32,1%-ға, әкімшілік қызмет көрсету саласында – 30,3%-ға, өңдеу өнеркәсібі саласында – 27,8%-ға өсті.

Айта кету керек, Corona дағдарысы тек жұмыссыздық пен толық емес жұмыспен қамтылуға ғана емес, сонымен бірге еңбек нарығының теріс динамикасына бейім халықтың белгілі бір санаттарына теріс әсер етеді.

Пандемия жағдайында жастар ең осал санаттардың қатарына кірді. Әлемде экономиканың қатты зардап шеккен секторларында жұмыс істейтіндердің ішінде он адамның төртеуі жастар. ХЕҰ мәліметтеріне сәйкес, 2020 жылдың тамыз айындағы жағдай бойынша, оқыған немесе оқуды жұмыспен ұштастырған жастардың 70%-дан астамы оқу орындарының жабылуынан зардап шекті. Жұмыс істейтін әрбір алтыншы жас, әсіресе 18-24 жас аралығындағы жас



жұмысшылар жұмысын тоқтатты. Жұмыспен қамтылған жастар арасындағы жұмыс уақытының ұзақтығы шамамен 25%-ға қысқарды және 42% өз кірістерінің қысқарғанын хабарлады. Жалпы, жастар, әсіресе жас әйелдер арасындағы жұмыссыздық ересек тұрғындарға қарағанда едәуір қарқынмен өсуде.<sup>82</sup>

Қазақстанда жастар арасында жұмыссыздар қатарында болу қаупі де елеулі болып қалуда. Мәселен, егер дағдарысқа дейін 25-28 жастағы жұмыссыздар санының өсу қарқыны теріс болса (2019 жылғы 2-тоқсанда - 92,6%), 2020 жылға қарай 102,7%-ды құрады. Сондай-ақ, жастардың экономиканың бейресми секторына түсу қаупі жоғары екенін ескере отырып, олардың ресми еңбек нарығынан «ажыратылуы» экономиканы қалпына келтіру кезеңінде табыс табу үшін қиындықтар туғызады.

Шетелдік тәжірибені талдау коронакризис жағдайында әртүрлі жастағы топтардың жұмыспен қамтылуын қолдаудың екі тәсілі бар екенін көрсетті. Біріншісі жәрдемақыларға қолжетімділікті жеңілдету, олардың мөлшері мен төлемдерінің ұзақтығын арттыру есебінен жұмыссыздар қатарында қалғандарды қолдауға бағытталған. Екіншісі жалақыны субсидиялау және толық емес жұмыспен қамтуды қолдау есебінен жұмыспен қамтуды барынша сақтауға бағытталған. Бірқатар елдер жұмыспен қамтуды қолдау механизмдерін де, жұмыссыздық бойынша жәрдемақыларға қолжетімділікті кеңейтуді де біріктіреді.

Пандемия жағдайында жұмыспен қамтуды сақтаудың негізгі механизмдеріне мыналарды жатқызуға болады.

---

<sup>82</sup> Youth and covid-19 impacts on jobs, education, rights and mental well being Қол жеткізу режимі: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753057.pdf)

### ➤ Қысқа мерзімді жұмыс режимі

Жұмыспен қамтуды сақтау мақсатында бірқатар елдер «қысқа мерзімді жұмыс» (short-term work) механизмі негізінде жалақыны және толық емес жұмыспен қамтуды субсидиялау бағдарламаларын ұсынды. Бұл құрал экономикалық қиындықтарға байланысты қалыпты жұмыс уақыты мен жалақының мәжбүрлі уақытша төмендеуін білдіреді.

Сонымен, Германияда мұндай схема (Kurzarbeitergeld) 2008 жылғы қаржылық дағдарыс кезінде іске қосылды және оның механизмдері пандемияның әсерін азайту үшін кеңейтілді. Осы құрал аясында жұмыс беруші жәрдемақы ала алады және жалақы төлей алмайтын қызметкерлерін жұмыстан босатудан аулақ бола алады. Механизмдер дағдарысқа байланысты қызметкерлердің 10%-ы жұмыстан босату қаупі бар компанияларға қолданылады. Федералды еңбек бюросы жұмыс уақытының қысқаруына байланысты жоғалған жалақының 60% (балалары бар азаматтар үшін 67%), сондай-ақ барлық әлеуметтік аударымдарды төлейді.<sup>83</sup>

Уақытша жұмыссыздық режимі (Chômage partiel<sup>84</sup>) Францияда карантин және шектеу шаралары кезінде енгізілді және уақытша жұмыссыз қалған қызметкерлері үшін кәсіпорындардың шығындарын өтеуді қарастырды. Францияның Еңбек министрлігінің мәліметінше, 2020 жылдың сәуірінде мемлекеттен қолдау алған 8,7 миллионнан астам қызметкер тіркелген. Бұл жағдайда режим бірнеше рет қайта қаралды. Дағдарысқа қарсы шаралардың алғашқы кезеңдерінде жәрдемақы қызметкердің таза жалақысының 84%-на дейін

<sup>83</sup> Kurzarbeit: Germany's Short-Time Work Benefit. Қол жеткізу режимі: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit>

<sup>84</sup> This is France's new plan to help workers and self-employed. Қол жеткізу режимі: <https://www.thelocal.fr/20200625/explained-this-is-frances-new-plan-to-help-workers>

өтелді, бұл ретте төлемдердің ең жоғары лимиті ең төменгі жалақының 4,5 еселенген (1219 еуро) мөлшеріндегі шектен аспауға тиіс. Содан кейін схемаға маусымдық жұмысшылар, тұрақты емес жұмысшылар, толық емес жұмысшылар, интерндер, қызметші әйелдер мен сыпырушылар кірді.

➤ **Жалақы кредиттерін беру**

АҚШ-та жалақыға кепілдік беру бағдарламасы (Paycheck Protection Program) іске қосылды, ол пандемиядан зардап шеккен шағын бизнес, жеке кәсіпкерлер және өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін 1% пайыздық несие беруді қарастырды. Несиелер алғашқы 6 айда төлемдерді кейінге қалдыра отырып, 2 жылға 10 миллион долларға дейінгі мөлшерде берілді; бұл ретте, осы кезеңде кредит сомасына пайыздар есептелмеді.

Осы бағдарламаға сәйкес несие қаражатының кем дегенде 60%-ы жалақы беруге жұмсалатын шығындарды жабуға, қаражат қалдығы жалдау, коммуналдық шығыстарды жабуға, коммерциялық ипотека бойынша пайыздық төлемдерге бағытталуы тиіс еді.<sup>85</sup>

➤ **Еңбек мобильділігі**

Францияда жұмысшылардың «қарыз алу» механизмдері белсенді қолданылды. Осы құралға сәйкес қызметкер еңбек шарты мен бастапқы жалақысын сақтай отырып, басқа компанияға уақытша «жалға берілуі» мүмкін. Мұндай «қарыздар» Бельгия мен Италияда да қолданылды.

Испанияда жұмыссыз мәртебесін (және жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алуға) және ауылшаруашылық жұмысшысын біріктіруге мүмкіндік беретін механизм енгізілді.

---

<sup>85</sup> Программа Защиты Зарплаты SBA (PPP) для Артистов, Независимых Подрядчиков и Владельцев Бизнеса Қол жеткізу режимі: <https://artsandbusinesscouncil.org/wp-content/uploads/2020/04/SBA-Paycheck-Protection-Program-RUSSIAN.pdf>

### ➤ Қызметкерлерді жалдауға ынталандыру

Аустралияда мемлекет шағын және орта бизнеске компанияларда жұмыс істейтін тағылымдамадан өтушілер мен практиканттарға төленетін жалақы сомасының 50%-ын жабуға субсидиялар ұсынды.<sup>86</sup>

Канадада 15-30 жас аралығындағы жұмысшыларды жалдайтын ауылшаруашылық кәсіпорындарына жалдау бойынша субсидия алуға мүмкіндік беретін жоба басталды. Компаниялар 1 тағылымдамадан өтушіні жалдау үшін 14000 канадалық долларға дейін қосымша қаражатқа сене алады. Жұмыс берушілер жұмысты орындау үшін басқа елді мекенге көшкен жағдайда жол жүру және тұру шығындарын жаба алады.<sup>87</sup>

Бірқатар елдер оқу орындарының түлектерін жұмысқа орналастыруды қолдау шараларын қабылдады. Сонымен, Канадада коронавирусқа байланысты жұмыс таба алмайтын орта кәсіптік және жоғары оқу орындарының студенттері мен түлектері үшін салық салынатын жәрдемақылар (Canada emergency student benefit, CESB) іске қосылды.<sup>88</sup> Германияда пандемия салдарынан жұмысынан айрылған және қаржылық қолдауды қажет ететін студенттер пайызсыз несие алды.

Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жұмыссыздарды қайта оқыту және олардың кәсіби біліктілігін арттыру

Ұлыбританияда кәсіподақтар конфедерациясының қолдауымен қатаң карантин кезеңінде жұмыс істемеген не-

<sup>86</sup> Supporting Apprentices and Trainees. Қол жеткізу режимі: <https://www.employment.gov.au/supporting-apprentices-and-trainees>

<sup>87</sup> Youth Employment and Skills Program: Applicant guide Қол жеткізу режимі: <https://www.agr.gc.ca/eng/agricultural-programs-and-services/youth-employment-and-skills-program/applicant-guide/?id=1558438957602#toc2.1>

<sup>88</sup> Canada Emergency Student Benefit (CESB) Қол жеткізу режимі: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/benefits/emergency-student-benefit.html>

месе ақы төленбейтін демалысқа жіберілген азаматтар үшін онлайн курстарға қол жетімділікті қамтамасыз ететін «Үйде оқыту» науқаны басталды.<sup>89</sup>

Грецияда әртүрлі санаттағы мамандар: экономистер/бухгалтерлер, инженерлер, заңгерлер, дәрігерлер, мұғалімдер және зерттеушілер үшін оқуға ваучер түрінде экономикалық қолдау көрсетілді.<sup>90</sup>

Сондай-ақ қайта оқыту құралдары шағын және орта бизнеске де қолданылды. Ирландияда онлайн-сауда кәсіпорындарын қолдау, сондай-ақ барлық бизнес түрлеріне тегін тәлімгерлік және ақысыз онлайн оқыту ұсынылды. Ұлыбритания үкіметі пандемия салдарымен күресу үшін шағын бизнестегі менеджерлердің басқару дағдыларын жақсартуға бағытталған білім беру бағдарламаларын қаржыландырды.<sup>91</sup>

### ➤ **Жастарды волонтерлік қызметке тарту**

Жастарды жұмыспен қамтуды қолдау шаралары ретінде волонтерлік қызметке тартуды атап өтуге болады. Францияда «Je veux aider» волонтерлік платформасы іске қосылды, онда жастар білім беру бағдарламаларынан өтіп, түрлі жұмыстарға қатыса алды – егде жастағы азаматтар мен коронавирустан зардап шеккендерге азық-түлік пен қажетті тауарларды жеткізу, медициналық қызметкерлердің балаларға күтім жасауына көмек көрсету.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> The potential of online learning for adults:early lessons from the COVID-19 crisis, OECD 2020 Қол жеткізу режимі: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/#section-d1e898>

<sup>90</sup> Coronavirus (COVID-19): sme policy responses. OECD 2020. Қол жеткізу режимі: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/coronavirus-covid-19-sme-policy-responses-04440101/#contactinfo-d7e19403>

<sup>91</sup> Сол жерде.

<sup>92</sup> Jeveuxaider. Қол жеткізу режимі: <https://www.associations.gouv.fr/jeveuxaider-gouv-fr.html>

Қазақстанда Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» мемлекеттік бағдарламасы шеңберінде механизмдерді кеңейтуден басқа, «Жұмыспен қамтудың жол картасы – 2020» жаңа бағдарламасы іске қосылды. Аталған бағдарлама инфрақұрылым мен ТКШ-ны күрделі, ағымдағы және орташа жөндеу жобаларын іске асыру және оларға жұмыссыздарды, әсіресе жастарды жұмысқа орналастыру арқылы жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуді көздейді. Жоба 255 мың жұмыс орнын құрумен 6 505 инфрақұрылымдық жобаны іске қосуды, оның ішінде 15 мың тұрақты объектілерде іске қосуды қамтиды.<sup>93</sup>

Сонымен қатар, жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуден басқа, қатаң карантиндік шектеулер кезінде табыссыз қалған азаматтарға қысқа мерзімді төлемдер енгізілді. Осылайша, төтенше жағдай режимі кезінде 4,6 млн адам<sup>94</sup>, карантиндік шараларды күшейту кезеңінде – 2,4 млн адам<sup>95</sup> жалақысыз қалды.

Осылайша, мемлекеттер коронакризистің экономикалық салдарын жеңілдету үшін көптеген іс-шаралар қабылдауда. Сонымен бірге, сақталып отырған белгісіздік жағдайында ағымдағы жұмыс орындарын сақтау да, сондай-ақ осалдықпен кедейліктің өсуінің қосымша тәуекелдерін жасай отырып, еңбек саласындағы дағдарыстың теріс әсеріне

<sup>93</sup> 2020 жылдың 5 айындағы әлеуметтік саланың қорытындылары: жұмыспен қамтуды қалпына келтіру және қолдаудың жаңа түрлері. Қол жеткізу режимі: <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/itogi-socsfery-za-5-mesyacev-2020-goda-vosstanovlenie-zanyatosti-i-novye-vidy-podderzhki-255839>

<sup>94</sup> 2020 жылғы 5 шілдеде ел аумағында қатаң карантин енгізілді, ол 2020 жылғы 2 тамызда

<sup>95</sup> ТЖ кезінде 4,6 млн қазақстандық және карантин кезінде 2,4 млн қазақстандық 42 500 теңге төледі. Қол жеткізу режимі: [https://www.inform.kz/ru/vyplata-42-500-tenge-podderzhala-4-6-mln-kazahstancsev-v-period-chp-i-2-4-mln-vo-vremya-karantina\\_a3693197](https://www.inform.kz/ru/vyplata-42-500-tenge-podderzhala-4-6-mln-kazahstancsev-v-period-chp-i-2-4-mln-vo-vremya-karantina_a3693197)

неғұрлым ұшыраған қызметкерлердің жекелеген санаттарын, оның ішінде жастарды қолдау да ерекше маңызға ие болады.

## **БӨЛІМ БОЙЫНША ҚОРЫТЫНДЫ:**

1. Қазақстанда жастарды қолдау механизмдері әлеуметтік төлемдер түріндегі пассивті шараларды, сондай-ақ мемлекеттік және салалық жұмыспен қамту бағдарламаларын іске асыру шеңберіндегі белсенді шараларды қамтиды. Соңғы жылдары елімізде кәсіптік даярлаудың, түлектер мен жас мамандарды жалдауды ынталандырудың, сондай-ақ жастар кәсіпкерлігін дамытудың түрлі атаулы жастар жобалары әзірленді.

2. Мемлекеттік қолдауға жүгінудің белсенділігі және жұмыссыздар ретінде тіркелу көптеген әлеуметтік-психологиялық және экономикалық факторларға байланысты. Жүргізілген талдауға сәйкес ХЖҚО-ға сенім деңгейінің төмендігі, жұмысқа орналастыру мүмкіндіктері туралы хабардарлықтың төмендігі әлеуметтік осал жастардың жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің мемлекеттік шараларына көбірек тартылуына кедергі келтіреді. Жұмыс берушілердің жұмыспен қамту қызметімен ынтымақтастыққа жеткіліксіз мүдделілігі ұсынылатын жұмыс орындарының әртүрлілігі мен сапасына теріс әсер етеді.

3. Жұмыспен қамту бағдарламалары аясында жастар уақытша және тұрақты жұмыс орындарына жұмысқа орналасуы мүмкін. Сонымен қатар, жастар үшін де, жалпы барлық ересек тұрғындар үшін де уақытша жұмыстың басым болуы сақталуда, бұл еңбек делдалдығы және мемлекеттік қызметтерді цифрландыру саласындағы ХЖҚО бәсекеге қабілеттілігін арттыру арқылы жұмыспен қамтуға

жәрдемдесудің қолданыстағы механизмдерінің тиімділігін арттыру мәселесін өзектендіреді.

4. Шетелдік тәжірибені талдау жастарды мемлекеттің еңбек өміріне тарту үшін білім беру жүйесіне енгізілетін бірқатар алдын алу механизмдері, сондай-ақ белсенді және пассивті қолдау шаралары шеңберінде іске асырылатын Жұмыспен қамту бағдарламалары қолданылатынын көрсетті. Алайда, қолданылатын құралдардың тиімділігі айтарлықтай өзгеріп, жастар арасындағы жұмыспен қамту және жұмыссыздық көрсеткіштеріне оң да, теріс те әсер етеді.

5. Жастарды жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдаудың соңғы әлемдік үрдістерін бағалау қосарлы кәсіптік оқытуды және жұмыс орнында оқыту жүйесін енгізу жастардың мектептен еңбек нарығына барынша тегіс көшуін қамтамасыз ететінін көрсетті. Сонымен қатар, жалдауды ынталандыру механизмдері танымал болып отыр, олар жұмыс берушілерге тікелей ақшалай төлемдер түрінде не жас қызметкерлердің жалақысына үстемеақы түрінде, сондай-ақ жалақыға салықты немесе әлеуметтік сақтандыруға жарналарды қысқарту түрінде іске асырылады. Жастар жұмыссыздығы жағдайында хабардарлықты арттыру, кәсіпкерлікке оқытуды барлық деңгейдегі білім беру жүйесіне енгізу, кеңес беру және тәлімгерлік, қаржыландыруға қолжетімділікті кеңейту, жастар бизнес-қоғамдастығын қалыптастыру арқылы жастар кәсіпкерлігіне үлкен көңіл бөлінеді. Жұмыспен қамту қызметтерінің жұмыс берушілермен және жеке жұмыспен қамту агенттіктерімен ынтымақтастығын күшейту, кәсіптік бағдарлау жүйесінің тиімділігін арттыру да жастар еңбек нарығына неғұрлым теңгерімді сипат беретін негіз қалаушы құрал ретінде қаралады.



6. Қазақстанда әлемдік практикада кең таралған жұмыспен қамту бағдарламаларының көпшілігі қолданылады, олар жұмыс орнында оқытуды қолдана отырып кәсіптік даярлауды, субсидияланған жұмыс орнының механизмдерін және жастар кәсіпкерлігін дамытуды қамтиды. Алайда, компаниялардың жастарды жалдауға салықтық ынталандырулары әлі дамымаған.

7. Коронавирус пандемиясы және оның әлеуметтік-экономикалық салдарлары еңбек нарығына, оның ішінде Қазақстандағы да қатысты саясатқа өз түзетулерін енгізді. Жұмыссыздықтың өсуі және белгісіз эпидемиологиялық жағдай, экономикалық құлдырау ауқымының белгісіздігі және әлем елінің одан әрі даму сценарийлері жағдайында халықты, оның ішінде жастарды жұмыспен қамтуды қолдаудың бірнеше тәсілдері қолданылады. Біріншісі жәрдемақыларға қолжетімділікті кеңейту, олардың мөлшері мен төлемдерінің ұзақтығын ұлғайту есебінен жұмыссыздар қатарында қалғандарды қолдауға, екіншісі – жалақыны субсидиялау және толық емес жұмыспен қамтуды қолдау есебінен жұмыспен қамтуды барынша сақтауға бағытталған.

## ҚОРЫТЫНДЫ

Қазақстандық еңбек нарығында жастар бірқатар проблемаларға кезігеді, бұл оларды айтарлықтай осал етеді. Біріншіден, үлкен жастағы тұрғындармен салыстырғанда, бейресми секторға жұмыс істейтін кедейлер санатын тарту ықтималдығы жоғары. Екіншіден, жастар еңбек нарығын сегментациялаумен, атап айтқанда, жұмыспен қамту және экономикалық белсенділік деңгейіндегі гендерлік алшақтықпен, жалақы теңсіздігімен байланысты тәуекелдерге ұшырайды. Үшіншіден, кәсіптік даярлық деңгейі жұмыспен қамту мәртебесіне және жалақы мөлшеріне әсер етеді. Төртіншіден, жастардың еңбек өміріне көшу процесінің тиімділігі білім беру жүйесі мен еңбек нарығы арасындағы өзара іс-қимыл дәрежесімен, жұмыс берушілердің қызметкерлерді іріктеу өлшемдерінің қолданыстағы кешенімен, сондай-ақ жастардың хабардар болу дәрежесімен айқындалады.

Қазақстан, көптеген елдер сияқты, еңбек нарығында жастарды қолдау және жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің түрлі механизмдерін пайдаланады. Қолданыстағы жұмыспен қамту бағдарламалары шеңберінде мемлекет жастарды тарту жүйесін жетілдіру жағына, атап айтқанда, жұмыспен қамту қызметтерінің тиімділігін арттыру және еңбек делдалдығын цифрландыру арқылы іс-қимыл жасауда. Бұл шаралардың нәтижелілігі толыққанды бағалауды қажет етеді.

Әлем елдерінің, оның ішінде Қазақстанның жаһандық экономикалық белгісіздігі жағдайында еңбек нарығының өзгеруіне ден қою саясаты әртүрлі. Бұл тұрғыда қазіргі жұмыс орындарын сақтау, сондай-ақ дағдарыстың теріс әсеріне неғұрлым ұшыраған жастардың жекелеген санаттарын қолдау ерекше маңызға ие болып отыр.

## ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V «О занятости населения». Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38847468](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38847468);
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года № 746 «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2020 г.) Режим доступа: [https://online.zakon.kz/m/document/?doc\\_id=33631396](https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=33631396);
3. «Қазақстан жастары - 2019» Ұлттық баяндамасы. Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2019». «National report Youth of Kazakhstan – 2019». Ойшыбаев К.Б., Қайдарова А.С., Каримова Ж.К., Әшімханова Д.Ә., Батталова Ж.С., Родионов А.Н., Ким Е.М., Жампеисов Д.А., Шаповал Ю.В., Касымбеков А.М. Режим доступа: <https://eljastary.kz/storage/Нац%20доклад%202019>;
4. Зудина А.А. Дороги, ведущие молодежь в НЕЕТ: случай России. Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227. Режим доступа: <https://ej.hse.ru/data/2018/06/21/1/1152497792/Зудина.pdf>;
5. Apprenticeship Job Creation Tax Credit. Government of Canada. Режим доступа: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/about-your-tax-return/tax-return/completing-a-tax-return/deductions-credits-expenses/line-41200-investment-tax-credit/apprenticeship-job-creation-tax-credit.html>;
6. Ayhan, S.H. 2013. “Do non-wage cost rigidities slow down employment? Evidence from Turkey”, Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-2-20>;
7. Balkan, B., Baskaya, Y. S., & Tumen, S. 2014. Evaluating the Impact of the Post-2008 Employment Subsidy Program in Turkey, Central Bank of the Republic of Turkey, Working Paper, Vol. 1414 Режим доступа: <http://ftp.iza.org/dp9993.pdf>;
8. Balti Uuringute Instituut (2017), “tegevuse „minu esimene töökoht“ vahehindamine”, Vahehindamise aruanne (internal evaluation of “My first job”. Mid-term report). Режим доступа: <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Lõpparuanne-FINAL-.pdf>;
9. BMBF (2020b). Berufsbildungsbericht 2020 [Report on vocational education and training 2020]. Режим доступа: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Berufsbildungsbericht\\_2020.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf);

10. Boeri, T. and M. Macis (2010) “Do unemployment benefits promote or hinder job reallocation?” *Journal of Development Economics* 93(1): 109–125;
11. Canada Emergency Student Benefit (CESB) Режим доступа: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/benefits/emergency-student-benefit.html>;
12. Centre for Economics and Business Research. 2013. *Productivity Matters: The impact of Quality Apprenticeships on the UK economy* (London, Cebr) Режим доступа: <http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix>;
13. Coronavirus (COVID-19): SME policy responses. OECD 2020 Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/coronavirus-covid-19-sme-policy-responses-04440101/#contactinfo-d7e19403>;
14. Dares. Emplois d’avenir «Jobs for the future»-scheme Statistics and evaluation, 2014 Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=2028&langId=en>;
15. Das EXIST-Gründerstipendium Режим доступа: <https://www.exist.de/DE/Programm/Exist>;
16. Duell, N. and C. Thévenot (2017), “Faces of Joblessness in Portugal: Main results and Policy Inventory”, OECD Publishing. Режим доступа: <https://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Portugal-CPP2017.pdf>;
17. e-Guidance portal Publication. European Commission. January 2020
18. Engaging with and improving services to employers. Thematic paper. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Режим доступа: <https://www.kmuforschung.ac.at/wp-content/uploads/2018/02/PES-TP02-HD.pdf>;
19. Entrepreneurship education in Denmark. School education Gateway. 2015. Режим доступа: [https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark\\_151022.pdf](https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/entrepreneurship/Denmark_151022.pdf);
20. Eurofound (2016), *Start-up support for young people in the EU: From implementation to evaluation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg Режим доступа: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1609en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1609en.pdf);
21. European Commission (2014a). *European vacancy and recruitment report 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union;
22. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* International Labour Office – Geneva: ILO, 2020 Режим до-

ступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_737648.pdf);

23. Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020 Global Report Режим доступа: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>;

24. Gov't to pay young job seekers monthly subsidy of 500,000 won Режим доступа: <https://en.yna.co.kr/view/AEN20190318004700325>;

25. Haukas, Margareth; Skjervheim, Kjersti (2018). Vocational education and training in Europe – Norway. Cedefop ReferNet VET in Europe reports. Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Norway\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Norway_2018_Cedefop_ReferNet.pdf);

26. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf);

27. Iniciativa Emprendedora Режим доступа: <https://www.eoi.es/es/empresas/emprendedores/iniciativa-emprendedora>;

28. Initiative «Zukunftsstarter» Режим доступа: [https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftsstarter/Zukunftsst\\_Knoten.html](https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Jerichower-Land/DE/Beratung-Vermittlung/Zukunftsstarter/Zukunftsst_Knoten.html);

29. Jai-Joon Hur. Recent experience of Korea's subsidy programs for youth Korea Labor Institute Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/genericdocument/wcms\\_681762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_681762.pdf);

30. Jeveuxaider. Режим доступа: <https://www.associations.gouv.fr/jeveuxaider-gouv-fr.html>;

31. Jobs for the Future. France. European Commission, 2016;

32. Kuczera, M. (2017[4]), “Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship”, OECD Education Working Papers, No. 153, Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264306486-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264306486-4-en>;

33. Kuczera, M. et al. (2008[14]), OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Norway 2008. Режим доступа: [https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008\\_9789264113947-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-vocational-education-and-training-a-learning-for-jobs-review-of-norway-2008_9789264113947-en#page1);

34. Kurzarbeit: Germany's Short-Time Work Benefit. Режим доступа: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit>;

35. Meager, Nigel and Bates, Peter, 2003, ‘Business start-up support

for young people delivered by The Prince's Trust: a comparative study of labour market outcomes', Department for Work and Pensions, Research Report No 184. Режим доступа: [https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_184.asp](https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130125093828/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_184.asp);

36. National Audit Office. 2012. Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships, technical paper (London, NAO Communications) Режим доступа: [https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787\\_Technical\\_paper.pdf](https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787_Technical_paper.pdf);

37. National Employer & Partnership Team (NEPT) PES Practices 2017 Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>;

38. Nicola Duell (2018). Employment and entrepreneurship under the Youth Guarantee Experience from the ground Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8143&furtherPubs=yes>;

39. OECD (2017), Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing, Paris. Режим доступа: <https://www.oecd.org/publications/building-inclusive-labour-markets-kazakhstan-9789264273023-en.htm>;

40. OECD (2019), Investing in Youth: Korea, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, Режим доступа: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/63797b4a-en/index.html?itemId=/content/component/63797b4a-en>;

41. OECD/European Union (2019), The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, Режим доступа: <https://doi.org/10.1787/3ed84801-en>;

42. Partnerships and contractors in the delivery of employment services and ALMPs: a literature review Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_613479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613479.pdf);

43. PwC Young Workers Index October 2017. Режим доступа: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-young-workers-index-2017-full-report.pdf>;

44. Raikes, L., Davies, B. (2015). European employers' perspectives on long-term unemployment, recruitment and public employment services. London: Institute for Public Policy Research. Режим доступа: [https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment\\_May2015.pdf](https://www.ippr.org/files/publications/pdf/employers-perspectives-long-term-unemployment_May2015.pdf);

45. Reed, D., Yung-Hsu Liu, A., Kleinman, R., Mastro, A., Reed, D.,

Sattar, S. and Ziegler, J. (2012), An Effectiveness Assessment and Cost-Benefit Analysis of Registered Apprenticeship in 10 States, Mathematica Policy Research, Washington Режим доступа: [https://wdr.doleta.gov/research/FullText\\_Documents/ETAOP\\_2012\\_10.pdf](https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf);

46. Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Vocational education and training in Europe: Spain. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Режим доступа: [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Spain\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf);

47. Sattar, S. (2010), “Evidence scan of work experience programs”, Mathematica Policy Research Reports, No. 685b2a650bdf4437b1de31c2e, Mathematica Policy Research, Oakland. Режим доступа: <https://ideas.repec.org/p/mpr/mprres/685b2a650bdf4437b1de31c2e1c9c173.html>;

48. SBFJ (2014), Zweijährige Berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem, (Two-year Basic Education Culminating in a Federal Vocational Certificate), Swiss State Secretary for Education and Research, Режим доступа: [https://www.sbfj.admin.ch/dam/sbfj/de/dokumente/leitfaden\\_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden\\_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf](https://www.sbfj.admin.ch/dam/sbfj/de/dokumente/leitfaden_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf.download.pdf/leitfaden_zweijaehrigerberuflichegrundbildungmiteidgenoessischemb.pdf);

49. Supporting Apprentices and Trainees. Режим доступа: <https://www.employment.gov.au/supporting-apprentices-and-trainees>;

50. Tarifa Joven» de 300 euros en bonificaciones a la Seguridad Social Режим доступа: <https://www.infoautonomos.com/blog/tarifa-joven-de-300-euros-en-bonificaciones-la-seguridad-social/>;

51. The potential of online learning for adults: early lessons from the COVID-19 crisis, OECD 2020 Режим доступа: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-potential-of-online-learning-for-adults-early-lessons-from-the-covid-19-crisis-ee040002/#section-d1e898>;

52. The role of employment service providers guide to anticipating and matching skills and jobs volume 4 Tine Andersen, Lizzi Feiler and Gregor Schulz Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 Режим доступа: [https://www.cedefop.europa.eu/files/2214\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2214_en.pdf);

53. This is France’s new plan to help workers and self-employed. Режим доступа: <https://www.thelocal.fr/20200625/explained-this-is-frances-new-plan-to-help-workers>;

54. Vocational education and training (VET) – Schools. Federal Statistical Office Режим доступа: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/education-science/pupils-students/upper-secondary/vocational-training.html>;

55. Wavehill (2016), Trust in Business: How Prince’s Trust support



increases business sustainability, Режим доступа: [https://www.princes-trust.org.uk/Document\\_Trust-in-Business-report.pdf](https://www.princes-trust.org.uk/Document_Trust-in-Business-report.pdf);

56. WEC Economic Report 2020 Режим доступа: <https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>;

57. What's involved in Enterprise? Режим доступа: <https://www.princes-trust.org.uk/help-for-young-people/support-starting-business/enterprise>;

58. YES!Delft (2018), YES!Delft, Режим доступа: <https://www.yesdelft.com>;

59. YG Member State factsheet, Belgium, Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>;

60. Youth Allowance for job seekers. Режим доступа: <https://www.servicesaustralia.gov.au/individuals/services/centrelink/youth-allowance-job-seekers>;

61. Youth and covid-19 impacts on jobs, education, rights and mental well being Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753057.pdf);

62. Youth Employment and Skills Program: Applicant guide Режим доступа: <https://www.agr.gc.ca/eng/agricultural-programs-and-services/youth-employment-and-skills-program/applicant-guide/?id=1558438957602#toc2.1>;

63. Программа Защиты Зарплаты SBA (PPP) для Артистов, Независимых Подрядчиков и Владельцев Бизнеса Режим доступа: <https://artsandbusinesscouncil.org/wp-content/uploads/2020/04/SBA-Paycheck-Protection-Program-RUSSIAN.pdf>;

64. Эстонская касса по безработице. Режим доступа: <https://www.tootukassa.ee>

65. Итоги соцсферы за 5 месяцев 2020 года: восстановление занятости и новые виды поддержки Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/itogi-socsfery-za-5-mesyacev-2020-goda-vosstanovlenie-zanyatosti-i-novye-vidy-podderzhki-255839>;

66. 148,5 тысяч – столько кадров не хватает на рынке Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/34999--tysyach--stol-ko-kadrov-ne-hvataet-na-rynke>;

67. Что происходит с вузами в казахстанской провинции. Режим доступа: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2019-12/chto-proiskhodit-s-vuzami-v-kazahstanskoj-provincii>;

68. Использование бюджета времени населением Республики Казахстан. Режим доступа: <https://stat.gov.kz/news/ESTAT268513>;



69. Законопроект, улучшающий соцзащиту инвалидов, разработали в Казахстане Режим доступа: <https://www.zakon.kz/5040409-zakonproekt-uluchshayushchiy.html>;

70. Активная политика на рынке труда. Режим доступа: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/active-lm-policies/lang--ru/index.htm#18>;

71. О центрах занятости населения. Режим доступа: <https://www.enbek.kz/docs/ru/node/3525>;

72. Сведения о количестве получателей и суммах социальных выплат. Государственный фонд социального страхования. Режим доступа: <http://gfss.kz/#/aboutus/about/indicators>;

73. А. Альшанская. 5 способов сделать Центры занятости эффективнее. Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32106379#pos=39;-44](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32106379#pos=39;-44);

74. Молодые специалисты не готовы работать за низкую зарплату. Режим доступа: <https://kapital.kz/gosudarstvo/80073/molodyye-spetsialisty-ne-gotovy-rabotat-za-nizkuyu-zarplatu.html>;

75. Работодатели: норма, обязывающая предоставлять сведения о вакансиях не работает. Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/27838-rabotodateli>;

76. Об итогах года молодежи и перспективах участия молодежи в развитии общества. Режим доступа: <http://senate.parlam.kz/storage/738c34b769d041a9b38dfb21f3ee3d71.pdf>;

77. Беспристрастно о занятости. Режим доступа: <https://kazpravda.kz/articles/view/bespristrastno-o-zanyatosti>;

78. Трудоустраивать казахстанцев смогут частные агентства. Режим доступа: <http://atameken.kz/ru/articles/28432-trudoustraiivat-kazahstancev-smogut-chastnye-agentstva-zanyatosti>;

79. За трудоустройство безработных частные центры занятости могут получить деньги в Казахстане Режим доступа: <https://iac.enbek.kz/ru/node/712>;

80. Электронная биржа труда. Режим доступа: <https://www.enbek.kz/ru>;

81. Центры занятости переходят на новый формат работы. Режим доступа: <https://kapital.kz/gosudarstvo/72123/centry-zanyatosti-perehodyat-na-novuj-format-raboty.html>;

82. Ход реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства. Режим доступа: <http://prz.enbek.gov.kz>.



**Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы  
Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты (ҚСЗИ)  
Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен  
1993 жылғы 16 маусымда құрылған**

ҚР Президенті жанындағы ҚСЗИ негізгі міндеті – Қазақстан Республикасының ішкі және сыртқы саясатының стратегиялық аспектілерін аналитикалық қамтамасыз ету.

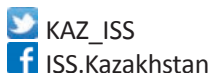
Пенсильвания университетінің «Global Go To Think Tank Index Report» рейтингісі (2018 ж.) бойынша ҚСЗИ әлемнің 8162 талдау орталықтары арасынан 142 орынды иемденіп, рейтингке кірген жалғыз қазақстандық «ақыл-ой орталығы».

Институт өзінің 28 жылдық қызметі барысында халықаралық қатынастар, жаһандық және аймақтық қауіпсіздік мәселелері бойынша 300-ден астам кітап басып шығарды. ҚСЗИ-да үш журнал басылып шығарылады: «Қоғам және Дәуір», «Казахстан Спектр» және «Central Asia's Affairs». Үш тілде жүргізіліп отыратын сайты, Facebook және Twitter әлеуметтік желілерінде өз парақшасы бар.

ҚСЗИ – жыл сайын әлемдік саясат пен экономиканың өзекті мәселелері бойынша бірқатар ғылыми және практикалық іс-шаралар өткізілетін ерекше халықаралық сарапшылар алаңы. Институттың ғылыми форумдарына Орта Азия мен алыс шетелдердің беделді сарапшылары қатысады.

**Мекен-жайы және байланыс телефондары:**

Қазақстан Республикасы, 010000,  
Нұр-Сұлтан, Бейбітшілік көшесі, 4  
Тел.: +7 (7172) 75-20-20  
Факс: +7 (7172) 75-20-21  
E-mail: office@kisi.kz





**Казахстанский институт стратегических исследований (КИСИ)  
при Президенте Республики Казахстан создан  
Указом Президента Республики Казахстан  
16 июня 1993 года**

Основной задачей КИСИ является прогнозно-аналитическое обеспечение стратегических аспектов внутренней и внешней политики Республики Казахстан. КИСИ является единственным казахстанским «мозговым центром», вошедшим в основной рейтинг «Global Go To Think Tank Index Report» Пенсильванского университета (2018 г.), заняв 142 место среди 8162 мозговых центров мира.

За 28 лет деятельности Институтом было издано более 300 книг по международным отношениям, проблемам глобальной и региональной безопасности. В КИСИ издаются три журнала: «Қоғам және Дәуір», «Казахстан Спектр», «Central Asia's Affairs». Институт располагает собственным сайтом на трёх языках: казахском, русском и английском, а также ведёт аккаунты в социальных сетях Facebook и Twitter.

КИСИ является уникальной международной экспертной площадкой, где ежегодно проводится ряд научно-практических мероприятий, посвящённых актуальным проблемам мировой политики и экономики. В научных форумах Института принимают участие авторитетные эксперты из стран Центральной Азии и дальнего зарубежья.

**Адрес и контактные телефоны КИСИ:**

Республика Казахстан, 010000  
г. Нур-Султан, ул. Бейбітшілік, 4  
Тел.: +7 (7172) 75-20-20  
Факс: +7 (7172) 75-20-21  
E-mail: office@kisi.kz



KAZ\_ISS



ISS.Kazakhstan



www.kisi.kz,  
www.kaziss.kz



**The Kazakhstan Institute for Strategic Studies (KazISS)  
under the President of the Republic of Kazakhstan  
was established by the Decree of the President  
of the Republic of Kazakhstan in June 16, 1993**

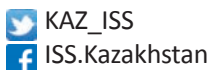
The main task of the KazISS is forecasting and analytical support of the strategic aspects of the domestic and foreign policy of the Republic of Kazakhstan. KazISS is the only Kazakh «Think Tank» included in the main rating «Global Go To Think Tank Index Report» of the University of Pennsylvania (2018), taking 142nd place among 8162 think tanks in the world.

For 28 years of activity, the Institute has published more than 300 books on international relations, problems of global and regional security. KazISS publishes three magazines: “Kogam zhane Daur”, “Kazakhstan Spectrum”, “Central Asia’s Affairs”. The Institute has its own website in three languages: Kazakh, Russian and English, and also maintains accounts on social networks Facebook and Twitter.

KazISS is a unique international expert platform, where a number of scientific and practical events are held annually on topical issues of world politics and economy. Reputable experts from Central Asian countries and far abroad take part in the scientific forums of the Institute.

**Мекен-жайы және байланыс телефондары:**

Republic of Kazakhstan, 010000  
Nur-Sultan, Beibitshilik st., 4  
Tel .: +7 (7172) 75-20-20  
Fax: +7 (7172) 75-20-21  
E-mail: office@kisi.kz



Анна Альшанская

**ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК  
НАРЫҒЫНДАҒЫ ЖАСТАРДЫ  
ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ  
МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Редактор-корректор: **Акмарал Бакирова**  
Аудармашы: **Арай Ауесхан**  
Мұқаба дизайны: **Татьяна Цой**  
Беттеу: **Павел Романенко**

Формат 60x90 1/16.  
Ш.б.т. 6,25  
Офсеттік басылым.  
Гарнитура Times New Roman  
Таралымы 500 дана

Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы  
Қазақстан стратегиялық зерттеулер институты,  
010000, Нұр-Сұлтан қ., Бейбітшілік көш., 4.

«Надежда 2050» баспаханасында басылды,  
Көкшетау қ., Баймұқанов көш., 3.



**KAZISS**