

#### Әдебиеттер тізімі

1. Marshall, A. & Balcer, R. (1999). Corporate Governance and Economic Potential. \*Journal of Business Economics\*, 21(3), 145-163.
2. «Қазақстан Республикасының акционерлік қоғамдар туралы» Заңы (2003). Қол жетімді: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000415\\_](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000415_)
3. Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі (2023). Білім беруге салынған инвестициялар туралы статистикалық мәліметтер. Қол жетімді: <https://edu.gov.kz/kz/statistics>
4. Cohen, W. & Levin, R. (2007). Investment in Human Capital in Corporate Education Systems. \*Economics of Education Review\*, 26(4), 409-418.
5. Дүниежүзілік банк (2022). Дамушы нарықтардағы акционерлік қоғамдардың дамуы. Қол жетімді: <https://worldbank.org/developing-economies>
6. Қазақстан Республикасы Үкіметі (2021). «Цифрлық экономика» бағдарламасы. Қол жетімді: <https://government.kz/kz/documents/programm-digital-economy>
7. Дүниежүзілік экономикалық форум (2023). Онлайн білім берудің перспективалары. Қол жетімді: <https://weforum.org/reports/education-in-2030>

ҒТАХА 06.77.61

Жакина Г.Е., Бекеш А.Д., Ғайсин М.М.  
Е. А. Бөкетоватындағы Қарағанды зерттеу университеті,  
Республика Казахстан, г. Караганда, Bekesh.azhar@mail.ru

### ЕҢБЕК НАРЫҒЫН ДАМУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Еңбек нарығының көптеген анықтамаларына қарамастан, біздің ойымызша, олардың арасында ортақ нәрсе бар [1]. Бұл, ең алдымен, оны сипаттайтын "жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныс", "жалдамалы жұмысшылар мен жұмыс берушілер", "экономикалық қатынастар жүйесі", "жұмыс күшін айырбастау және бөлу" сияқты параметрлерді бөліп көрсету.

Осыған сүйене отырып, еңбек нарығы жалдамалы еңбекке деген жиынтық сұраныс пен ұсыныс саласын қамтиды және экономикалық категория ретінде жұмыс берушілер мен жалдамалы жұмысшылар арасындағы еңбек қатынастары жүйесінің бірінші жұмыс күшіне деген сұранысты қанағаттандыру және екіншісінің қажеттілігі - оның жұмыс қабілеттілігін жүзеге асыру үшін құндық негізде қалыптасатын бөлігі ретінде анықталуы мүмкін [2].

Жалпы алғанда, еңбек нарығы дегеніміз - бұл жұмыс күшін жалдауға және ұсынуға немесе оны сатып алуға және сатуға байланысты әлеуметтік қатынастардың жиынтығын қамтитын әлеуметтік-экономикалық жүйе. Екінші жағынан, еңбек нарығы деп жұмыс күшін сатып алушылар мен сатушылар өзара әрекеттесетін жұмыспен қамту саласы болып табылатын экономикалық кеңістік түсініледі. Сонымен, еңбек нарығы-бұл жұмыс берушілер мен жалдамалы жұмысшылар арасындағы баға мен еңбек жағдайларын үйлестіруді қамтамасыз ететін механизм.

Нарықтық экономиканың маңызды элементі бола отырып, еңбек нарығы-бұл "жұмыс күші" тауарының қалыпты көбеюін және тиімді пайдаланылуын қамтамасыз етуге арналған қоғамдық қатынастар жүйесі.

Еңбек нарығы келесі функцияларды орындайды:

- меншік нысандарының қоғамдық қажеттіліктерінің құрылымына сәйкес оны пайдалану тиімділігінің өлшемшарты негізінде ұлттық экономиканың салалары мен салалары, қызмет түрлері мен нысандары бойынша жұмыс күшін бөлу және қайта бөлу;
- мамандықты, саланы және қызмет орнын еркін таңдау;
- еңбек заңнамасының нормаларын сақтау кезінде жалдау және жұмыстан шығару;
- өңірлер, салалар және кәсіптік-біліктілік топтары арасындағы еңбек ресурстарының тәуелсіз және сонымен бірге экономикалық көтермеленетін көші-қоны;
- біліктілік пен білімнің басымдығын сақтай отырып, жалақының және басқа кірістердің еркін қозғалысы, прогрессивті шкалаға негізделген салық жүйесі арқылы күнкөріс минимумын және кірістің жоғарғы шегін реттеуді қамтамасыз ететін заңмен белгіленген кепілдендірілген жалақының минимумын сақтау.

Аталған функцияларды іске асыру мүмкіндігі еңбек нарығы агенттері арасындағы қатынастардың даму дәрежесіне байланысты. Еңбек нарығында төрт негізгі агент бар: жұмыс берушілер, жалдамалы

жұмысшылар, кәсіподақтар және мемлекет. Мемлекет жұмыс беруші ретінде де, еңбек нарығындағы партерлер мен қарама-қарсы күштердің мүдделерін реттеу тетігі ретінде де әрекет етеді.

Мемлекет еңбек нарығын нормативтік-заңнамалық, салықтық, кредиттік және бюджеттік шаралар арқылы реттейді.

Жастар еңбек нарығы сөздің кең және тар мағынасында қарастырылуы керек. Бірінші жағдайда, жастарды бөлу және жұмысқа орналастыру туралы қоғамдағы (аймақтағы) экономикалық қатынастар жүйесі ретінде, екіншіден, ол жастардың еңбек ресурстарына сұраныс пен ұсыныстың арақатынасымен сипатталуы керек [3].

Екі жағдайда да жастардың еңбек нарығы жұмыс орындары нарығының ішкі жүйесімен және 30 жасқа дейінгі адамдардың жұмыс күші нарығының (ұсыныстарының) ішкі жүйесімен ұсынылған.

Бұл объектілердің қатарына мыналар жатады: аумақтық және әкімшілік басқару органдары, оқу орындары, халықты жұмыспен қамту және көші-кон қызметі органдары, жастар еңбек биржалары, түрлі қоғамдық және әуесқой жастар ұйымдары.

Оның ұсынысының жалпы көлемімен сипатталуы мүмкін жастардың еңбек нарығын (жүйе ретінде) талдау үшін келесі анықтаманы қолдану қажет. Жастардың еңбек нарығы тек жұмыс немесе табысты кәсіп іздеуге тікелей күш салатын санаттарымен ұсынылуы керек. Олардың қатарына 16 жасқа дейінгі жасөспірімдер де кіретіні сөзсіз, олар көбінесе жұмыспен қамту органдарына жәрдемдесу үшін жүгінеді [1]. Алайда, олар тек ата-аналармен келісім бойынша уақытша жұмысқа қабылдануы мүмкін және кәмілетке толған адамдарға қатысты қолданыстағы заңнамасында қарастырылған кең еңбек құқықтарына ие емес [4].

Оқушы жастар, кейбір авторлар жұмыссыз деп санаса да, Еңбек нарығының құрамдас бөлігі емес, өйткені жұмыс күшін дайындау және айырбастау сияқты ұғымдарды жалпылау және араластыру мүмкін емес. Сонымен қатар, жұмыс іздеуді оқумен ұштастыратын жастар жастар еңбек нарығының ажырамас бөлігі бола алады. Алайда, жұмыс табылғандықтан немесе оны іздеуді тоқтатқан кезде жастар еңбек нарығынан тыс, оның ішінде жастар жұмыс күші санатына ауысады.

Жұмыспен қамту, сондай-ақ халық арасындағы жұмыссыздық мәселелері көптеген шетелдік және отандық ғалым-экономистердің еңбектерінде көрініс тапқан. V. Vasile, I. Anghel жастарды еңбек нарығына қосуды оңтайландыруды тұрақтылыққа көптеген және әртүрлі сын-қатерлер аясында императив ретінде, сондай-ақ демографиялық қартаю, әлеуметтік және жеке тәуекелдер, экономикалық және әлеуметтік тұрақтылық мәселелерін шешудің құралы ретінде атап көрсетеді. (V. Vasile, I. Anghel, 2015).

B. Gontkovicova, B. Mihalcova өз зерттеулерінде жастар жұмыссыздығы мәселесі жаһандық екенін растайды. Жастар жұмыссыздығы мәселелерін тереңірек зерттеу маңызды, өйткені оның әлеуметтік факторы жоғары. Жұмыссыздықтың жоғары деңгейі шектеулі ресурстарды ысырап етуді білдіреді және табыстың төмендеуінен, демек, жиынтық сұраныс пен ЖІӨ өсуінің төмен қарқынынан экономиканың ұзақ мерзімді өсу әлеуетін баяулатады. B. Gontkovicova, B. Mihalcova өз еңбектерінде ЕО елдеріндегі жұмыссыздықты талдау арқылы жастар арасындағы жұмыссыздық проблемасының ауқымын нақтылайды. Олар алған мәліметтер жұмысқа орналасу жастардың біліктілігіне сәйкес жұмыс істейтінін білдірмейтінін дәлелдейді (B. Gontkovicova, B. Mihalcova, 2015).

A. Э. Котляр өзінің зерттеулерінде еңбек нарығын қалыптастырудың негізгі жолдары мен факторларын көрсетті. Жұмыссыздыққа, жұмыспен қамтуға, еңбек нарығын реттеу әдістеріне авторлық түсінік берілген. Автор өз зерттеулерінде жұмыссыздықтың проблемалары мен себептеріне, сондай-ақ туындайтын әлеуметтік-экономикалық салдарға ерекше назар аударды. Толық емес, ішінара жұмыспен қамтудың негізгі түрлері ашылды. Автор жекелеген өңірлердегі еңбек нарығының негізгі ерекшеліктерін және олардың елдің және жекелеген өңірлердің тұрақты даму деңгейіне әсерін атап өтті. Автор жастар арасындағы Жұмыспен қамту және жұмыссыздық мәселесіне ерекше назар аударды (Котляр, 1978).

Қазақстандық авторлар P.K. Сабирова, A. A. Мұсаева, A. P. Тәжиденов өз жұмысында Қазақстандағы жастардың еңбек көші-қоны проблемаларын көрсетті, өйткені бұл проблема қазіргі уақытта аса өзекті және өзекті болып табылады. Авторлар жастарды бекіту үшін бұл мәселені мемлекеттік деңгейде шешу қажет екенін атап өтті, мысалы, жастарға арналған түрлі бағдарламалар мен жобаларды қолдану, бұл жастардың ынтасы мен қызығушылығын арттырады (Сабирова, Мұсаева, Тәжиденов, 2021).

Жастар еңбек нарығы-бұл күрделі әлеуметтік-экономикалық қатынастар жүйесі. Жұмыс өміріне енетін жастар мен жұмыс берушілер жұмысқа қабылдау, яғни жұмыс күшін сатып алу — сату туралы

найтиаға келуге тырысады. Мұнда ескеру қажет: жас маманның біліктілік деңгейі, алған білімі, дағдылары.

Қазіргі кезеңде жастар жоғары еңбек әлеуеті, сондай-ақ Әлеуметтік және еңбек ұтқырлығы бар негізгі өндіргіш күштердің біріне айналуға. Жастар еңбек нарығы энергиямен, инновацияға деген ұмтылыспен, оқудың жылдамдығымен және жаңа, шығармашылық ойлаумен сипатталады.

Жастар еңбек нарығы осындай көздер есебінен жүйелі түрде толықтырылып отырады:

- Кәсіби таңдау жасаған, бірақ әлі де жұмыс берушісін іздеп жүрген жоғары оқу орындары мен колледждердің түлектері – 25-29 жастағы жастар;

- Кәсіби дайындықты аяқтауға жақын жастар, студенттер және жастар-18-24 жас аралығындағы жастар;

- толық емес жұмыс күнін іздейтін жасөспірімдер тобы – 18 жасқа дейінгі жастар.

Жастар еңбек нарығының өзіндік ерекшелігі бар:

Біріншіден, бұл сұраныс пен ұсыныстың тұрақсыздығымен, жастардың бағдарларының өзгергіштігімен, оның әлеуметтік-кәсіби белгісіздігімен сипатталады. Жағдай жеке тұлғаның дамуының әлеуметтік-мәдени және саяси жағдайларының түбегейлі өзгеруіне байланысты жастардың әлеуметтік проблемаларының шиеленісуімен күрделене түседі, бұл жастардың өзін-өзі анықтаудағы, оның ішінде кәсіби тұрғыдан да қиындықтарға әкеледі.

Екіншіден, жастар еңбек нарығы басқа жас топтарымен салыстырғанда төмен бәсекеге қабілеттілікпен сипатталады. Жастар жұмысынан айырылу немесе жұмысқа орналаспау қаупі жоғары. Еңбек нарығына алғаш рет енетін жаңа жұмыс күшін жұмысқа орналастыру мүмкіндіктері қысқаруда. Еңбек нарығындағы сұранысты шектеу оқу орындарының түлектерін жұмысқа орналастыру мүмкіндігін төмендетеді.

Үшіншіден, жастардың жұмыспен қамтылуы айқын және жасырын өлшемдерге ие. Еш жерде жұмыс істемейтін және оқымайтын жастар тобы өсуде.

Төртіншіден, жастар еңбек нарығы үлкен нұсқамен сипатталады. Бұл оған барлық мүмкін кәсіптер бойынша мамандар даярлауды жүзеге асыратын оқу орындарының түлектері шығатындығына байланысты. Аймақтық еңбек нарығында олардың көпшілігіне сұраныстың болмауы жұмыс іздеп жүрген жастардың көпшілігінің, соның ішінде оқу орындарының соңғы түлектерінің негізгі білімінен өте алыс мамандықтар бойынша жұмысқа орналасуына әкеледі, көптеген адамдар үшін қайта даярлау жұмысқа орналасудың жалғыз мүмкіндігі болып табылады. Жыл сайын түлектер қатарынан әрбір төртіншісі қайта оқуға немесе екінші мамандық алуға әлеуетті үміткер болады. Сонымен қатар, жастардың бестен бір бөлігі мамандыққа, еңбек сипатына Қанағаттанбағандықтан, оқу орнын бітіргеннен кейінгі бірінші жылы жұмыстан шығарылады.

Бесіншіден, жастар еңбек нарығында әйелдердің жұмыспен қамтылуымен күрделі жағдай жасалды: дәстүр бойынша, оқу орындарының, әсіресе жоғары оқу орындарының түлектері арасында әйелдер айтарлықтай үлесті құрайды, ал жұмыс берушілер ер адамдарға жұмысқа орналасуға басымдық береді.

Жастардың еңбек нарығының субъектілері оның тарапынан сұранысқа ие тауардың барлық ұстаушылары болып табылады: кәсіпкерлер, оның ішінде мемлекет, өз капиталдарымен, негізгі қорлар мен жылжымайтын мүліктің, айналым қаражаттарының, қызмет көрсету нарығының иелері, оның ішінде оны оқыту. Жас жалдамалы жұмысшылар еңбек нарығына өздерінің нақты тауарларымен — жұмыс күшімен немесе еңбек ету қабілетімен шығады.

Нарықтық қатынастардың даму ауқымына және нарықпен қамтылған контингентке байланысты жастар арасынан мыналарды ажыратуға болады:

- мемлекеттік жастардың еңбек нарығы, оның субъектісі-мемлекет оның құрылымдары;

- жастардың аймақтық (аумақтық) еңбек нарығы, оның субъектілері, әрине, мемлекет атынан, мемлекеттік жұмыспен қамту қызметінің аймақтық құрылымдары;

- бір жағынан экономиканың негізгі буынының әртүрлі жұмыс берушілері, екінші жағынан жұмыс іздеп жүрген ұлдар мен қыздар субъектілері болып табылатын қалалардағы, аудандардағы, кенттердегі және ауылдардағы жастардың жергілікті еңбек нарығы.

Жастардың еңбек нарығының жұмыс істеу ерекшелігі көбінесе жастар контингентінің ішіндегі объективті әлеуметтік, демографиялық және басқа да айырмашылықтармен байланысты. Мұнда жасөспірімдер айқын көрінеді-18 жасқа дейін, 18-24 жас аралығындағы жастар және 25-29 жас аралығындағы жастар. Жасөспірімдердегі Жоғарғы шекара саяси мәртебеге қол жеткізумен және

толық орта білім алудың объективті мүмкіндігімен, сондай-ақ толық әлеуметтік-еңбек мәртебесімен анықталады.

Қайта құру кезеңінен бастап қоғамның әлеуметтік құрылымында сапалы жаңа топтар мен оны өзгертудің жаңа тенденциялары пайда болды. Жастар әр түрлі дәрежеде әлеуметтік топтардың әрқайсысына жатады, олардың әлеуметтік шығу тегі де, әлеуметтік жағдайы да. Ұлдар мен қыздар материалдық мүмкіндіктерімен, қызығушылықтарымен, құндылықтар жүйесімен және өмір салтымен ерекшеленеді. Қоғамның әртүрлі әлеуметтік топтарына жату көбінесе жастардың еңбек нарығындағы мінез-құлық артықшылықтарының ерекшеліктерін анықтайды.

Отбасын қаржылай қолдау мектеп түлектерінің бір бөлігіне оқуын жеке жалғастыруға, ал екінші бөлігіне, егер олар институттарға түспесе, ата-аналарының қамқорлығында болған кезде келесі әрекетке дайындалуға мүмкіндік береді.

Ауқатты отбасылардан шыққан жастар өздеріне қолайлы жұмыс орнын табуда неғұрлым талапшыл болу мүмкіндігіне ие. Сонымен қатар, әдетте, мұндай отбасыларда ата-аналар немесе туыстары жұмысқа орналасу үшін және оқуды бітіргеннен кейін айтарлықтай көмек көрсетеді.

Отбасы тарапынан жеткілікті қаржылық қолдауы жоқ ұлдар мен қыздар көп жағдайда күндізгі оқу мерзімдерін шектеуге мәжбүр болады және көбінесе халықтың әлеуметтік қорғалмаған бөлігі арасында болады. Олар кез-келген, соның ішінде жалақысы төмен, болашағы төмен жұмыстарға дайын, бұл олардың көпшілігі үшін болашақ өмірді алдын-ала анықтайды, яғни жастарды отбасылардың материалдық қамтамасыз етілуіне байланысты әр түрлі бастапқы жағдайлар ажыратады, бұл олардың еңбек нарығындағы мінез-құлқының мотивациясын алдын-ала анықтайды.

2023 жылдың 1 наурызынан бастап Қазақстанда жастардың жасы ресми түрде 35 жасқа дейін ұлғайтылды.

Сонымен қатар, ақпаратты игеру мен шығармашылықпен өңдеудің күрт артқан маңыздылығы жағдайында жастарға тән жоғары ұтқырлық пен бейімделу қабілеттерімен бірге жоғары білімнің болуы объективті түрде жастардың бұл санатының жинақталған білім сомасының құнын ұлғайтуға, демек, Зияткерліктің маңыздылығын арттыру жағдайында жас жұмыс күшінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға барынша қабілеттілігіне әкеледі. еңбек.

Жастардың еңбек нарығында жұмыс күшінің сапасы мен оның кәсіптік-біліктілік сипаттамалары бойынша саралау бар: мектепті, колледжді, басқа да оқу орындарын бітірген, әртүрлі білім деңгейін алған, Жұмыспен қамту қызметтерінің қатысуымен қайта даярлаудан және қайта бейіндеуден өткен жастар, оның ішінде бұрынғы әскери қызметшілер мен жұмыспен қамтудың басқа да келешегі жоқ салалары қатарынан лайықты деп санайды олар үшін жұмыс.

Жастардың жұмыспен қамтылуына қатысты да айырмашылықтар бар. Мәселен, біріншіден, жұмыссыз, бірақ жұмыс іздейтін топты ажыратыңыз; екіншіден, жұмыспен қамтылған, бірақ өз жұмысына қанағаттанбаған және оның өзгеруіне немесе қосымша табыс қажеттілігіне алаңдайтын жастар; үшіншіден, кәсіпорынның қаржылық қолайсыздығына байланысты жұмыстан босату немесе қысқарту қаупі бар және озық қайта оқытуға жататын жастардың бөлігі және қайта құру.

#### Әдебиеттер тізімі

1 Белокрылова О. С., Заиченко А. А. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика: учеб. пособие / О. С. Белокрылова, А. А. Заиченко. – Ростов на Дону: ДГТУ, 2015. – 18 с.

2 Никулина Ю. Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – №. 2. – С. 747-762.

3 Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е. В. Маслов. – Новосибирск: НГИ, 2019. – 8 с.

4 Касаткина Н. П., Шумкова Н. В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – №. 3 (157). – С. 201-223.