

Г.Н. Аязбаева\*, э.ғ.к., доцент

Л.Б. Жакыпбек, э.ғ.к., доцент

Алматы Менеджмент Университеті

Алматы қ., Қазақстан

\* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: gul-80@mail.ru

## АЛМАТЫ ОБЛЫСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ

Мақалада Алматы облысындағы еңбек нарығының қазіргі жағдайы қарастырылған. Талдау нәтижесінде өңірдің жалпы еңбек құны индексі, жұмыспен қамтылған халық саны және білім деңгейі бойынша жұмыспен қамтылған халық саны көрсетілген. Бұл мақсаттар келесідей міндеттерді атқаруға мүмкіндік берді, атап айтқанда жалпы еңбек құны индексі, жалақы қорында есепке алынбайтын жұмыс күшіне арналған шығындар құнының индексі алдыңғы жылмен салыстырғанда өсу немесе кему деңгейін анықтауға, сондай-ақ жұмыспен қамтылған халықтың саны, оның ішінде жалдамалы қызметкерлер (кәсіпорында жеке тұлғаларда шаруа қожалықтарында қызмет көрсетуге азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт бойынша), жұмыспен қамтылған халықтың басқа категориялары, соның ішінде: жұмыс берушілер өз бетінше жұмыс істейтін қызметкерлер олардан: көбінесе бірнеше тапсырыс берушімен қызмет көрсетуге азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт бойынша жұмыс өзіне жұмыс істейтін қызметкерлер, жеке ауладағы жұмыс отбасылық кәсіпорындардың еңбекақы төленбейтін жұмыскерлері өндірісті кооператив мүшелері туралы мәліметтерге талдау жасалды. Сонымен бірге жұмыспен қамтылған халықтың білім деңгейлеріне (жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі, орта кәсіптік білім, бастауыш кәсіптік білім, жалпы орта білім және т.б) салыстырмалы талдау жасалынды. Еліміздің еңбек нарығы барлық кезде бірдей емес: бір жағынан жұмыс күші артық болып жатса, керісінше, кей салада жұмыс күші жетіспей жатады. Мақаланың мақсаты еліміздің нақты бір өңіріндегі еңбек нарығына талдау жасау және соған сәйкес ұсыныстар енгізу болып табылады.

**Кілт сөздер:** еңбек, халық, еңбек құны, индекс, жұмыспен қамту, экономикалық белсенді халық, экономика, мемлекет, реттеу, еңбек қатынастары.

**Ключевые слова:** труд, население, стоимость труда, индекс, занятость, экономически активное население, экономика, государство, регулирование, трудовые отношения.

**Keywords:** labor, population, labor cost, index, employment, economically active population, economy, state, regulation, labor relations.

**Кіріспе.** Еңбек нарығы тақырыбының өзектілігі қай кезеңде болмасын экономиканың маңызды сипаттамасы болып табылады, ол қоғамның әл-ауқатын сипаттайды. Жұмыспен қамтуды экономикалық құбылыс ретінде демографиялық байланыс пен әлеуметтік саясаттың бір бөлігі ретінде әрекет етеді. Осыған сәйкес жұмыстың мақсаты еліміздің нақты бір өңірінің еңбек нарығын талдау екенін айта кеткеніміз жөн. Осы мақсатқа байлынысты келесідей міндеттер қойылды: Алматы облысындағы еңбек құнының индексін, жұмыспен қамтылған халық саны және білім деңгейі бойынша жұмыспен қамтылған халық санын анықтап талдау жүргізу. Мақаланы жазу барысында зерттеудің бақылау әдісі, салыстырмалы талдау, негізгі эмпирикалық әдістің мониторингі сияқты түрлері қолданылды. Зерттеудің дереккөздеріне Қазақстан Республикасының стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының ақпараттық-аналитикалық жүйесінің көрсеткіштері пайдаланылды. Біз экономикалық категория ретінде жұмыспен қамтуды қоғамның еңбек қызметіндегі қатынастар жүйесі деп те атаймыз. Мемлекетте жұмыспен қамту бойынша жүргізіліп жатқан саясат, еңбек нарығының сыртқы және ішкі моделінің болуын анықтайды. Еңбек нарығы моделін қалыптастырудың құрамдас бөліктері болып: кәсіптік оқыту жүйелері, кәсіптік-біліктілік деңгейін арттыру әдістері, қызметкерлерді жоғарылату және бос орындарды толтыру тәжірибесі, ұжымдық шарттар негізінде ұйымдардың кадр саясатын реттеу ерекшеліктері болып табылады. Еңбек нарығының әрбір моделінің өндірістік қатынастардың өзіндік жүйелері бар, атап айтсақ, сыртқы еңбек нарығы, ол ұйымдар арасындағы жұмыс күшінің географиялық және кәсіби мобильділігін қамтиды. Мұндай нарық шеңберінде кәсіпорындар дайын жұмысшыларды таңдайды, яғни кәсіпорындар мамандарды оқытып беретін ұйымдарға сенім артуы. Ішкі еңбек нарығы кәсібилікке негізделген ұйым ішіндегі қызметкерлердің қозғалысы. Ішкі еңбек нарығында жұмысшыларды басқа ұйымдарда пайдалану қиынырақ, өйткені олар осы ұйымға тән ерекше сипатқа

ие. Бұл жүйе ішкі еңбек нарығындағы өндірістік қатынастар, жұмыскердің жұмысқа орналасу кепілдігі де, материалдық жағдайы да (еңбекақы деңгейі, әлеуметтік төлемдер мен жәрдемақылардың мөлшері) осы кәсіпорындағы еңбек өтіліне байланысты және қызметкердің басқа ұйымдарға көшуіне жол бермейді. Меншік нысандарының сан алуандығы, жекелеген аймақтардың даму деңгейінің әртүрлілігі, ірі қалалардағы жұмыспен қамтудың ерекше жағдайлары әртүрлі үлгілерде болуы мүмкін. Осылайша, дамыған инфрақұрылымы бар ірі өнеркәсіптік орталықтардағы еңбек нарығы ашық режимде табысты жұмыс істей алады: бір кәсіпорыннан жұмыстан шығарылған жұмысшылардың жұмыс тандауы кең; бұл адамдар үшін жұмыссыздық мерзімі, әдетте, қысқа. Бір ірі ұйым жұмыс істейтін, осы аумақтың еңбекке жарамды халқының басым көпшілігі жұмыс істейтін аумақтарда бұл басқа мәселе. Өндірістің құлдырауы, өндірістің тоқтап қалуы облыс тұрғындары үшін үлкен мәселе туғызуы мүмкін. Агроөнеркәсіптік кешендері бар ауылдық жерлерде, маусымдық өндірістері бар аймақтарда, еңбек нарығында өзіндік ерекшеліктерге ие. Осыған байланысты еңбек нарығын аймақтық құрылымдау, жұмыспен қамту саясатының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады деп айта аламыз. Еңбек нарығын құрылымдаудың тағы бір маңызды түрі еңбекке қабілетті халықтың жекелеген санаттары мен топтарының демографиялық және кәсіби ерекшеліктеріне қарай құрылымдау тәжірибеде кездеседі. Нарықтық қатынастар жағдайында мәселелердің «вертикалды» бөлімін бөліп көрсету қажет екенін ғалымдар Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова, Г.Э. Слезингера алға тартады, олардың пікірінше, еңбек экономикасының жаңа концепциясын қалыптастыру үш деңгейді қарастыруға негізделуі керек: микроэкономика (ұйымдастыру деңгейі), мезоэкономика (аумақтық деңгей), макроэкономика (мемлекеттік деңгей).

**Әдебиеттік шолу.** Еңбек нарығы – бұл әлеуметтік жүйе, еңбек ресурстары еңбек әрекетіне қажетті физикалық дамуы мен интеллектуалдық (ақыл-ой) қабілеттері бар ел тұрғындары [1]. А.И. Рофенің ойы бойынша еңбек нарығы нарықтық экономиканың жұмыс істейтін құрылымының құрамдас бөлігі болып табылады деген болатын, яғни онда басқа нарықтармен қатар: шикізат, материалдар, тұтыну тауарлары, қызметтер, тұрғын үй, бағалы қағаздар және т.б. көрініс табады және жұмыс берушілер мен жалдамалы еңбек мүдделерін үйлестірудегі қатынастар[2]. Қазіргі кезде жұмысшының кәсіби білімі мен қоса эмоционалдық интеллекті де маңызды болып отыр, жұмысшының тәрбиелік деңгейі, шеберлігі және өзгерістерге төзімділігі маңызды сипаттамалар болып табылады. Білікті мамандарды даярлау, персонал жұмыс күшін ұдайы өндіру процесінде маңызды рөл атқарады [3]. П.Е.Шлендердің ой саралауы бойынша, еңбектің кәсіби біліктілік аспектісі-ресурстар деген болатын, яғни қоғамның жұмыс істеуге деген қажеттіліктері, жұмыс күші және еңбек ресурстары келіп үш фактордың дамуына итермелейді: өндіріс, ұдайы өндіріс және жеке даму. Өндірістік бағыт бос жұмыс орындарының саны мен тиісті бейіндегі жұмысшылардың нақты саны арасындағы теңгерім қажеттілігін белгілейді. Н.И. Шаталованың «Қызметкердің еңбек әлеуеті» оқулығында: «Еңбек потенциалы – бұл үздіксіз қалыптасатын қолда бар ресурстар мен мүмкіндіктердің өлшемі, жеке адамның бүкіл өмірінің барысында, еңбек тәртібінде жүзеге асады және оның нақты жемістілігі анықталады». Еңбек функцияларын меңгеру және орындау нәтижесінде кәсіби менталитет қалыптасады, сонымен бірге адам өзін қызметкер ретінде жүзеге асырады және еңбек қоғамдастығының мүшесі бола алады. Дегенмен, адам еңбектің арқасында әлеуетке, автономияға, даралыққа, өзіндік санаға, жеке тәжірибеге және ерік бостандығына ие болады[4].

**Негізгі бөлім.** Еңбек ресурстарының маңызды көрсеткіші оның саны болып табылады. Еңбек ресурстарының санына демографиялық факторлар әсер етеді: туу және өлім. Еңбек ресурстарының саны халықпен және еңбекке қабілетті адамдармен салыстыру арқылы анықталады, атап айтсақ, елдің, облыстың, қаланың, елді мекеннің халқы. Еңбек ресурстарын сипаттайтын басқа да көрсеткіштер бар, олар: жынысы, жасы, білім деңгейі, денсаулығы және т.б болып табылады. Еңбек ресурстарын жұмыспен қамту түрлері бойынша бөлу мынадай: жұмыспен қамтылғандарға; үй шаруашылығындағы адамдар, әскердегі студенттер, жұмыссыздар. Экономикалық қызмет түрлері бойынша қызметкерлерді бөлу: ауыл шаруашылығында, тау-кен өнеркәсібінде, өңдеу өнеркәсібінде, электр энергетикасы, газбен жабдықтау, сумен жабдықтау, құрылыс, сауда, көлік, байланыс, мемлекеттік басқару, қорғаныс, білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру және т.б. Еңбек ресурстарын пайдалану мыналарды қамтиды: оларды халық шаруашылығында пайдаланудың тиімділігі; еңбек ресурстарын бөлу және т.б.

Алматы облысындағы еңбек құнының индексі\* (пайызбен)

Көрсеткіштер	Еңбек құнының индексі (жалпы)		Жалақы қоры бойынша еңбек құнының индексі		Жалақы қорында есепке алынбайтын жұмыс күшіне арналған шығындар құнының индексі	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Нақты деректер	121,0	122,8	122,5	122,8	109,1	122,9

\*ҚР ҰЭМ статистика бюросының мәліметтерінен автормен құрастырылған

2020 жылғы жалпы еңбек құны индексі алдыңғы жылмен салыстырғанда өсу деңгейін көрсетті және 122,8% құрады. Еңбек құны индексі жалақы қоры бойынша алдыңғы жылмен салыстырғанда 0,2% артты және 122,8%-ды құрады.

2020 жылдағы Алматы облысы бойынша жұмыспен қамтылған халық саны\*

Көрсеткіштер	Экономикада барлығы, адам		
	экономикада барлығы	соның ішінде	
		ресми жұмыспен қамтылу	бейресми жұмыспен қамтылу
Жұмыспен қамтылған халық, барлығы	974 048	789 780	184 268
Жалдамалы қызметкерлер	701 737	594 328	107 409
соның ішінде:			
кәсіпорында (ұйымда)	508 058	492 500	15 558
жеке тұлғаларда	110 280	50 693	59 587
қызмет көрсетуге азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт бойынша	399	379	20
Жұмыспен қамтылған халықтың басқа категориялары	272 311	195 452	76 859
соның ішінде:			
жұмыс берушілер	9 207	9 025	182
өз бетінше жұмыс істейтін қызметкерлер олардан:	256 201	181 928	74 273
көбінесе бірнеше тапсырыс берушімен қызмет көрсетуге азаматтық-құқықтық сипаттағы шарт бойынша жұмыс	54	54	-
өзіне жұмыс істейтін қызметкерлер (өз есебінен жұмыс істейдіндер)	194 293	181 874	12 419
жеке ауладағы жұмыс (жеке қосалқы шаруашылықта)	61 854	-	61 854
отбасылық кәсіпорындардың (шаруашылықтардың) еңбекақы төленбейтін жұмыскерлері	2 404	-	2 404
өндірісті кооператив мүшелері	4 499	4 499	-

\*ҚР ҰЭМ статистика бюросының мәліметтерінен автормен құрастырылған

2020 жылы жұмыспен қамтылған халықтың саны 974 мың адамға жетті. Жұмыспен қамтылған халықтың жалпы санында қала халқы 202,8 мың адамды (20,8%), әйелдер – 463,3 мың адамды (47,6%) құрады. Облыс экономикасында жұмыспен қамтылғандардың 18,9% бейресми жұмыспен қамтылғандар. Жұмыспен қамтылғандар санының 91,9% ресми сектордағы кәсіпорындарда, 7,7% - бейресми сектордағы кәсіпорындарда, 0,4% - үй шаруашылықтарында жұмыс істеді. Бейресми жұмыспен қамтылған халықтың жалпы санының 58,3% жалдамалы қызметкерлерлер, 41,7% өз

бетінше жұмыспен қамтылған қызметкерлер құрайды. Өз бетінше жұмыспен қамтылған қызметкерлердің жалпы санының 71,8% - ресми жұмыспен қамтылғандар.

3-кесте

**2020 жылдағы білім деңгейі бойынша жұмыспен қамтылған халық саны\***

Көрсеткіштер	Экономикада барлығы, адам		
	экономикада барлығы	соның ішінде	
		ресми жұмыспен қамтылу	бейресми жұмыспен қамтылу
Жұмыспен қамтылған халық, барлығы	974 048	789 780	184 268
олардан білімі бар:			
жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім	283 852	262 464	21 388
орта кәсіптік (арнаулы) білім	317 734	269 079	48 655
бастауыш кәсіптік білім	72 647	53 785	18 862
жалпы орта білім	299 703	204 452	95 251
негізгі орта білім	112	-	112

\*ҚР ҰЭМ статистика бюросының мәліметтерінен автормен құрастырылған.

Жоғары білімділердің жалпы санының 92,5 %-нан көбі экономиканың ресми секторында жұмыспен қамтылған. Ресми жұмыспен қамтығандар саны арасында жоғары білімі барлар 33,2%, орта кәсіптік (арнаулы) 34,1%, жалпы орта – 25,9%. Бейресми жұмыспен қамтығандар саны арасында жоғары білімі барлар 11,6%, орта кәсіптік (арнаулы) 26,4%, жалпы орта – 51,7%. Қоғамдағы кризис кезіндегі персоналды басқару күрделі үрдіс, өйткені басқару шешімінің сауаттылығы мен жан-жақтылығы кәсіпорынды толық сақтап қалуда әсері зор. Елдегі ахуалға сай карантиндік шектеу аяқталып, өндірістік ұйымдардың қызметі қайта жанданған тұста еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныста өзгеріске ене бастаған. 2021 жылдың мамыр мен маусым айларындағы мемлекеттегі бос еңбек орындары мөлшері 2,8 есеге ұлғайған. Мәлімет бойынша бұл кризистік мерзімге дейінгі көрсеткіштерден асып кеткен, себебін жұмыс күшіне сұраныстың артуымен түсіндіруге болады, атап айтсақ, өндіріс, транспорт және құрылыс салаларындағы жұмыстың қауырт өсуімен сипатталады.

**Қорытынды.** Еңбек нарығын талдай келе, біз жалпы жұмыссыздықтың деңгейін төмендету, жұмыспен қамту және жұмыс күшіне сұранысты тұрақтандыруға бағытталған мемлекеттің іс-әрекеттері көрсетілуі қажет екенін алға тартамыз. Өйткені жұмыс күшіне сұраныс мемлекеттің тауарлар мен қызметтерге деген сұранысты ынталандыра алатындай дәрежеде болу маңызды. Жұмыс күшіне сұранысты ынталандыруға бағытталған еңбек нарығын мемлекеттік реттеудің кең таралған шараларына мыналар жатады: қоғамдық жұмыстардың нақты бағдарламаларын әзірлеу; жұмыспен қамтуды субсидиялау; еңбек нарығын қаржылық қамтамасыз ету. Осы шаралардың жүзеге асуы еліміздегі еңбек нарығының әлеуметтік-еңбекқатынастары бойынша бірқатар мәселелерді шешуге мүмкіндік береді. Бұл мемлекет тарапынан жасалатын шаралар деп ұсынсақ, екінші жағынан кәсіпорын деңгейіндегі шаралардың да маңыздылығы да орасан зор. Әлемдік озық тәжірибеледі қолдану, атап айтқанда жапондық еңбек нарығы моделі, оның айрықша белгісі – жұмысшылардың бүкіл еңбек ету мерзіміне кепілдік беретін «өмір бойы жұмыспен қамту жүйесі». Жұмысшыларды ұзақ уақыт бойы жұмыспен қамту арқылы сол кәсіпорынның қыр-сырын терең меңгеріп, қажет болған жағдайда кәсіптік оқыту мен біліктілігін арттыруды ұйымдастыруға мүмкіндік береді, жұмыс орындарының құрылымына, технологиялық өзгерістері мен модификацияларға сәйкес қызметтердің барлығы қамтылып, компания ішінде кәсіби ұтқырлықты алдын ала толық қамтамасыз етілуін; қызметкерлерді шығармашылыққа және жоғары сапалы жұмысқа ынталандыруға жағдай жасалуы үлкен мотивация. Жапондық моделдегі мотивацияның ерекшелігі «еңбек қатынастарының ұлы бес басты жапондық жүйесі» деп аталатын жүйеде көрінеді[5]. Бұл жүйелердің құндылығы мен тиімділігі олардың жеке элементтердің жиынтығы емес, әрбір элементі басқаларысыз болмайтын бір жүйенің құрамдас бөліктері болып табылатындығында. Жапондық еңбек қатынастары жүйесінің және жалпы жапондық персоналды басқару жүйесінің маңызды ерекшелігі – өмір бойы жұмыспен қамту жүйесі. Қарқынды өнімді

жұмыста көрсетілген қызметкерлердің өз компаниясына деген адалдығын қамтамасыз ету жүйесі. Кандидаттарды жұмысқа қабылдау кезіндегі басым қасиеттер: фирмаға адалдық, оқуға қабілеттілік және бейімделу қабілеттері. Яғни, Батыс елдерінен айырмашылығы, жұмысқа үміткерлерден арнайы білім мен дағдылар талап етілмейді, оқу орындарының түлектері арнайы және кәсіптік оқуын тікелей кәсіпорында «аяқтайды». Қосымша білім, білік және дағдыларды алу мүмкіндігі жапон жұмысшыларының мотивациясына оң әсер етеді. Репутация жүйесі әрбір қызметкер персоналды ротациялау жүйесіне сәйкес жаңа жұмыс орнына ауысқан кезде оған жазбаша сипаттама жасалады.

Сипаттамалардың объективтілігі әріптестерден, менеджерлерден, клиенттерден тұрақты сауалнама жүргізу арқылы қамтамасыз етіледі. Бұл, мотивацияның жапондық моделінің ерекшелігі – ол тек тиімді әдістер мен басқару технологияларының жиынтығы ғана емес, ол ең алдымен қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы өзара әрекеттестіктің ерекше дүниетанымы мен философиясы болып табылады. Бұл моделді біздің елде қолдану қазіргі кездегі кәсіпорындарда жиі кездесетін «жұмысқа кіру-жұмыстан шығу» мәселесін шешуге мүмкіндік берер еді деп ойлаймыз. Бір қарағанда, өндіріс көлемі мен құрылымын мемлекеттік реттеу қалыпты жағдай, бірақ ол жұмыспен қамту саясатына қолданылмайды, дегенмен олардың әсер күші еңбек нарығы өте үлкен десекте болады. Өндірістің ауқымы мен құрылымының өзгеруі әрқашан сан мен сападағы өзгерістерді тудырады. Жалпы ұлттық еңбек нарығында да, оның ішінде де аумақтық және салалық ішкі жүйелердегі жұмыс орындары бір-бірімен тығыз байланысты.

### ӘДЕБИЕТТЕР

1. Шлендер П.Э. Управление персоналом. Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 319 с.
2. Рофе А.И. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: МИК, 1996. – 228 с.
3. Шлендер П.Э., Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебное пособие. М.: Юрист, 2019. – 592 с.
4. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. Учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2003. – 399с.
5. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі Ұлттық статистика бюросы. – URL: <https://stat.gov.kz>
6. Михалкина Е.В и др. Мотивация, стимулирование и оплата труда. Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. – 336 с.

### REFERENCES

1. Shlender P.E. Personnel Management. Tutorial. – М.: UNITI-DANA, 2017. – 319 p.
2. Rofe A.I. Economics and sociology of labor. Tutorial. – М.: MIK, 1996. – 228 p.
3. Shlender P.E., Kokina Yu.P. Labor Economics. Tutorial. М.: Lawyer, 2019. – 592 p.
4. Shatalova N.I. The labor potential of the employee. Tutorial. М.: Unity-Dana, 2003. – 399s.
5. Agency of Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan National Bureau of Statistics. – URL: <https://stat.gov.kz>
6. Mikhalkina E.V. and others. Motivation, incentives and wages. Tutorial. Rostov-on-Don: Publishing House of the Southern Federal University, 2017. – 336 p.

Аязбаева Г.Н., Жакыпбек Л.Б.

### ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В АЛМАТИНСКОЙ ОБЛАСТИ

#### Аннотация

В статье исследуется современное состояние рынка труда Алматинской области. В результате анализа показаны общий индекс затрат на рабочую силу региона, численность занятого населения и численность занятого населения по уровню образования. Эти цели позволили выполнить следующие задачи, в частности, общий показатель затрат на оплату труда, показатель стоимости затрат на оплату труда, не включенных в фонд оплаты труда, для определения уровня увеличения или уменьшения по сравнению с предыдущим годом, а также численность занятых, в том числе наемных, иных категорий занятого населения, в том числе: работодатели, самозанятые работники. Среди них были проанализированы самозанятые работники, неоплачиваемые работники семейного бизнеса, члены производственных кооперативов. При этом был проведен сравнительный анализ образовательного уровня занятого населения (высшее и послевузовское

образование, среднее профессиональное образование, начальное профессиональное образование, общее среднее образование и др.). Рынок труда страны не всегда одинаков: с одной стороны, есть избыток рабочей силы, с другой стороны, в некоторых сферах наблюдается дефицит рабочей силы. Цель статьи - проанализировать рынок труда в конкретном регионе страны и дать соответствующие рекомендации.

**Ayazbayeva G., Zhakypbek L.**

## **CURRENT STATUS OF LABOR MARKET IN ALMATY REGION**

### **Annotation**

The article examines the current state of the labor market in Almaty region. As a result of the analysis, the total labor cost index of the region, the number of employed people and the number of employed people by education level are indicated. These goals made it possible to perform the following tasks, in particular, the general labor cost index, the index of the cost of labor costs not included in the payroll to determine the level of increase or decrease compared to the previous year, as well as the number of employed people, including wage-earners (in private individuals in enterprises under a contract of a civil legal nature for providing services in farms), other categories of the employed population, including: employers, self-employed workers

Among them: self-employed workers, unpaid workers of family businesses, members of production cooperatives were analyzed. At the same time, a comparative analysis was made of the educational levels of the employed population (higher and post-graduate education, secondary vocational education, primary vocational education, general secondary education, etc.). The country's labor market is not always the same: on the one hand, there is a surplus of labor, on the other hand, there is a shortage of labor in some areas. The purpose of the article is to analyze the labor market in a specific region of the country and make recommendations accordingly.

