

К обзору по развитию человеческого капитала от 28 августа

По линии министерства труда и социальной защиты населения РК

По состоянию на 1 августа 2026 года по основным направлениям деятельности в сфере государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, защиты трудовых прав работников, цифровизации трудовых отношений и охраны труда в сравнении с аналогичным периодом 2025 года отмечается следующая динамика.

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства

За отчетный период территориальными подразделениями проведена 4 321 проверка предприятий, что на 807 проверок, или 23,0%, больше, чем на 1 августа 2025 года (3 514 проверок).

Особенно существенно увеличилось количество проверок в рамках профилактического контроля – с 67 до 246, или на 179 проверок (+267,2%), то есть почти в 3,7 раза.

По результатам контрольных мероприятий выявлено 4 955 нарушений трудового законодательства против 4 132 годом ранее. Рост составил 823 нарушения, или 19,9%.

Количество выданных инспекторских предписаний увеличилось с 2 287 до 2 806, или на 22,7%. Число наложенных административных штрафов выросло с 1 354 до 1 772 – на 30,9%.

Общая сумма наложенных административных штрафов составила 345 млн тенге, увеличившись по сравнению с 277,5 млн тенге на 67,5 млн тенге, или 24,3%.

В правоохранительные органы направлено 257 материалов, что на 31 материал, или 13,7%, больше показателя предыдущего года.

Таким образом, в 2026 году отмечается общее увеличение интенсивности государственного контроля и принимаемых мер реагирования. При росте количества проведенных проверок на 23% количество административных штрафов увеличилось более существенно – на 30,9%.

Защита трудовых прав работников, задолженность по заработной плате и трудовые конфликты

Значительно увеличилось количество обращений граждан. По состоянию на 1 августа 2026 года рассмотрено 68 909 обращений против 39 836 за аналогичный период 2025 года. Рост составил 29 073 обращения, или 73,0%.

Одновременно количество работников, чьи трудовые права были защищены, увеличилось с 28,4 тыс. до 43 тыс. человек, то есть на 14,6 тыс. человек, или 51,4%.

При этом наблюдается положительная динамика по снижению задолженности по заработной плате.

Общая сумма выявленной задолженности составила 963,3 млн тенге против 1,3 млрд тенге годом ранее, снизившись примерно на 336,7 млн тенге, или 25,9%.

Сумма погашенной задолженности составила 681,7 млн тенге против 1,1 млрд тенге в 2025 году. В абсолютном выражении показатель снизился на 418,3 млн тенге, или 38,0%.

Текущая сумма задолженности по заработной плате сократилась с 873,8 млн до 476 млн тенге – на 397,8 млн тенге, или 45,5%.

Количество предприятий-должников уменьшилось с 51 до 36, то есть на 29,4%, а количество работников, перед которыми имеется задолженность, сократилось с 1 165 до 585 человек – почти вдвое, на 49,8%.

Положительная динамика отмечается и в части трудовых конфликтов: их количество снизилось с 9 до 6, или на 33,3%.

Основной причиной трудовых конфликтов являются вопросы оплаты труда. В 5 из 6 случаев требования работников были связаны с повышением либо индексацией заработной платы, выплатой премий и исполнением ранее достигнутых договоренностей по оплате труда. Дополнительными факторами выступали риски сокращения и перевода работников, условия трудовых договоров, а также отдельные вопросы обеспечения условий труда.

Несмотря на существенный рост количества обращений граждан, одновременно фиксируется увеличение числа работников, чьи права защищены, снижение задолженности по заработной плате, числа предприятий-должников и работников, перед которыми имеется задолженность, а также сокращение количества трудовых конфликтов.

Вместе с тем в электоральный период на ежедневной основе обеспечивается мониторинг своевременности выплаты заработной платы работникам, поступающих обращений, жалоб и сигналов о нарушениях трудовых прав, а также социально-трудовой ситуации на предприятиях.

Особое внимание уделяется раннему выявлению факторов социальной напряженности и предпосылок к возникновению трудовых конфликтов, с оперативным информированием руководства Министерства и принятием соответствующих мер реагирования.

Цифровизация трудовых отношений

Продолжается расширение охвата Единой системы учета трудовых договоров.

Количество оцифрованных трудовых договоров в ЕСУТД увеличилось с 6 293 882 до 6 909 077, или на 615 195 договоров (+9,8%).

Особенно существенный рост отмечается по оцифровке коллективных договоров. Их количество увеличилось с 8 023 до 19 530, то есть на 11 507 договоров, или 143,4% - более чем в 2,4 раза.

Производственный травматизм, охрана труда и страхование работников

Наряду с положительной динамикой по отдельным направлениям сохраняется вопрос производственного травматизма.

Количество пострадавших на производстве увеличилось с 719 до 845 человек, или на 17,5%. Число погибших возросло с 93 до 95 человек, или на 2,2%.

Вместе с тем количество случаев сокрытого производственного травматизма снизилось с 65 до 59, или на 9,2%.

Значительный рост обеспечен в части обязательного страхования работников от несчастных случаев.

Количество юридических лиц, заключивших договоры ОСНС, увеличилось с 76 832 до 121 409, или на 44 577 предприятий (+58,0%).

Число работников, охваченных страхованием ОСНС, выросло с 2 264 589 до 3 399 516 человек, то есть на 1 134 927 человек, или 50,1%.

Также существенно активизирована работа по проведению оценки профессиональных рисков. Количество проведенных ОНР увеличилось со 129 до 339, или на 162,8%, что соответствует росту более чем в 2,6 раза.

Карта трудовых рисков

Количество предприятий, включенных в Карту трудовых рисков, увеличилось с 94 845 до 99 531, или на 4 686 предприятий (+4,9%).

При этом количество предприятий высокой степени риска выросло с 1 562 до 2 370, то есть на 808 предприятий, или 51,7%.

Основные выводы

В целом по состоянию на 1 августа 2026 года в сравнении с аналогичным периодом 2025 года отмечается рост активности государственного контроля и эффективности мер по защите трудовых прав работников. Количество проверок увеличилось на 23%, защищенных работников – на 51,4%, а количество рассмотренных обращений – на 73%.

Одновременно достигнуто существенное снижение текущей задолженности по заработной плате – на 45,5%, почти вдвое сократилось количество работников, перед которыми имеется задолженность, на 33,3% уменьшилось количество зафиксированных трудовых конфликтов.

Существенно расширяется цифровизация трудовых отношений и превентивные механизмы в сфере охраны труда: число оцифрованных коллективных договоров увеличилось более чем в 2,4 раза, количество предприятий, заключивших договоры ОСНС, – на 58%, охват работников страхованием – на 50,1%, а количество проведенных оценок профессиональных рисков – более чем в 2,6 раза.

Вместе с тем негативная динамика сохраняется в сфере производственного травматизма: количество пострадавших увеличилось на 17,5%, в том числе погибших – на 2,2%.

Основные причины производственного травматизма

Анализ исследований несчастных случаев показывает, что ключевые причины производственного травматизма подразделяются на организационные, технические и санитарно-гигиенические. Основной объем нарушений связан с организационными факторами, включая неудовлетворительную организацию работ, слабый контроль со стороны руководства и нарушение правил безопасности самими работниками. К этой же группе относятся допуск к работе без проведения инструктажей и проверки знаний, а также необеспечение или игнорирование средств индивидуальной защиты. Технические причины заключаются в эксплуатации неисправного оборудования, неудовлетворительном состоянии механизмов и нарушении технологических процессов. Дополнительными негативными факторами выступают неудовлетворительное состояние производственной среды и нарушение режимов труда и отдыха.

Принимаемые меры по профилактике производственного травматизма в организациях.

В целях превентивного предупреждения несчастных случаев на производстве Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан реализован комплекс системных и организационно-профилактических мер по следующим ключевым направлениям:

Развитие Системы управления рисками (СУР)

В рамках реализации Концепции безопасного труда на 2024-2030 годы Министерство последовательно внедряет цифровые инструменты, обеспечивающие переход от реагирующей модели контроля к превентивной системе предотвращения нарушений. В СУР развивается модуль, формирующий перечень предприятий, подлежащих профилактическому контролю с посещением объектов, что позволяет концентрировать ресурсы на объектах с повышенным уровнем опасности.

Применение искусственного интеллекта

В модуле СУР задействованы технологии искусственного интеллекта, которые в автоматическом режиме анализируют данные по предприятиям, прошедшим оценку профессиональных рисков. Алгоритмы искусственного интеллекта комплексно оценивают параметры производственной среды, динамику травматизма и полноту реализованных защитных мер, на основе чего объективно определяют степень риска каждого субъекта. Это позволяет исключить человеческий фактор, гарантировать высокую точность категорирования

предприятий и своевременно реагировать на потенциальные угрозы со стороны государственной инспекции труда.

Обязательное страхование от несчастных случаев (ОСНС)

Министерством проводится системная работа по охвату предприятий договорами ОСНС. Ежемесячный охват страхованием по республике составляет более 8 тыс. предприятий. По состоянию на 1 августа текущего года годовой план выполнен на 121 409 предприятий (71,7% от общего количества активных предприятий с охватом 3 399 516 работников).

Учет трудовых договоров в ЕСУТД

В рамках цифровизации трудовой сферы продолжается регистрация трудовых договоров в ЕСУТД, что способствует повышению прозрачности трудовых отношений, защите прав работников и контролю за соблюдением требований БиОТ.

Законодательное закрепление статуса технических инспекторов

В текущем году введена новая статья 203-1 Трудового кодекса РК, закрепляющая правовой статус технического инспектора по охране труда как ключевого элемента внутреннего общественного контроля. Инспектор утверждается решением производственного совета, осуществляет внутренний контроль, участвует в расследовании несчастных случаев и вносит работодателю предложения по улучшению условий труда.

Разработка типовых положений

В соответствии с постановлением Правительства РК от 31 марта 2026 года № 81 Министерство наделено полномочиями по утверждению типовых положений о производственных советах и технических инспекторах. Разработаны проекты соответствующих типовых правил, которые в настоящее время находятся на согласовании в Министерстве юстиции РК.

По линии МНВО

По поручению Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева в Казахстане последовательно проводится работа над развитием человеческого капитала, повышением качества образования и укреплением научного потенциала страны.

Сегодня Казахстан находится на важном этапе своего развития.

Республика вплотную приблизились к переходу в группу стран с высоким уровнем дохода. И на этом этапе главным источником дальнейшего роста становятся уже не только природные ресурсы и инфраструктура.

Главный ресурс - это люди.

Именно знания, навыки, профессионализм и способность создавать новое определяют конкурентоспособность страны.

Поэтому развитие человеческого капитала, образования, науки и инноваций является одним из ключевых приоритетов государственной политики.

Это закреплено и в новой Конституции. Статья 3 определяет развитие человеческого капитала, образования, науки и инноваций как стратегическое направление деятельности государства.

Глава государства не раз подчеркивал: будущее Казахстана напрямую зависит от качества человеческого капитала.

В стране имеется большой потенциал.

Сегодня в Казахстане 6,14 млн молодых людей в возрасте от 14 до 35 лет. Это более 28 процентов всего населения.

За последние пять лет численность населения страны увеличилась почти на один миллион человек — на 996,7 тыс. — и на начало 2026 года составила 20,5 млн человек.

Это не просто демографические показатели.

Это огромная энергия, новые идеи и возможности для страны.

Стоит задача — создать условия, чтобы каждый молодой человек мог получить качественное образование, освоить современные навыки и реализовать себя здесь, в Казахстане.

Демографический рост требует соответствующего развития образовательной инфраструктуры.

За последние пять лет в стране введено более 1 200 новых школ. Это позволило создать около одного миллиона новых мест.

Но сегодня важно не только обеспечить место за партой.

Необходимо менять само содержание образования и отвечать на новые вызовы.

Внесены изменения в учебные планы, обновлены подходы к оцениванию в начальных классах, проводится работа по внедрению искусственного интеллекта в систему среднего образования.

И уже сегодня наши школьники демонстрируют высокие результаты на международной арене.

5 052 школьника, принимавших участие в международных олимпиадах и научных конкурсах, завоевали 201 золотую, 351 серебряную и 507 бронзовых медалей.

Это показывает, что у Казахстана есть сильный молодежный потенциал.

Одна из главных задач — создать систему, которая позволит этому потенциалу раскрыться.

Следующий важный уровень — техническое и профессиональное образование.

За последние пять лет число студентов организаций технического и профессионального образования выросло на 13,7 процента и составило в 2025 году 562 тыс. человек.

Министерство науки и высшего образования обновляет содержание подготовки и усиливаем связь колледжей с реальным сектором экономики.

Разработано и актуализировано около 500 образовательных программ.

Расширяются возможности учебно-производственной деятельности организаций ТиПО.

Это принципиально важно.

Потому что современная экономика требует не просто диплома, а конкретных навыков, практического опыта и готовности работать с современными технологиями. Особое значение в этой системе занимает высшее образование. Именно университеты сегодня должны не только давать фундаментальные знания, но и формировать специалистов, способных отвечать на новые технологические и экономические вызовы.

За последние пять лет число студентов вузов и организаций послевузовского образования выросло на 16 процентов и в 2025 году составило 724,1 тыс. человек.

Мы расширяем доступ к высшему образованию.

На 2026–2027 учебный год выделено почти 90 тыс. образовательных грантов: более 75 тыс. — на бакалавриат, свыше 11 тыс. — на магистратуру и более 3 тыс. — на докторантуру.

При этом размеры стипендий значительно увеличены: на бакалавриате — в два раза, в магистратуре и докторантуре — в 1,75 раза.

Внедрена единая добровольная накопительная система «Келешек». Сегодня открыто более 227 тыс. вкладов.

Ведется поэтапная работа по внедрению новой модели финансирования высшего образования.

Отдельное направление — обеспечение студентов местами в общежитиях.

С 2018 по 2025 год введено в эксплуатацию 281 общежитие на 72 125 мест.

В результате дефицит койко-мест сократился почти в 16 раз — с 82,5 тыс. до 5 176.

Таким образом, в стране последовательно формируются условия, при которых доступ к высшему образованию становится более широким, а сама образовательная среда — более комфортной и качественной.

Но сегодня получить диплом — уже недостаточно.

Важно, чтобы знания и навыки были востребованы экономикой.

Поэтому усиливается связь университетов с бизнесом и производством.

Вместе с крупными компаниями развивается практическая подготовка специалистов.

Ежегодно в портфельных компаниях Фонда «Самұрық-Қазына» около 10 тыс. студентов проходят дуальное обучение и производственную практику.

Более 100 преподавателей прошли производственные стажировки в портфельных компаниях фонда.

В десяти вузах в пилотном режиме реализуется программа «Индустриальный PhD».

За два года на нее выделено 210 грантов.

Это уже другая модель подготовки кадров.

Когда университет понимает запрос экономики, бизнес участвует в подготовке специалистов, а научная работа ориентирована на решение конкретных производственных задач.

Именно такую связку необходимо развивать дальше.

Отдельное направление — цифровые компетенции и искусственный интеллект.

Сегодня невозможно говорить о будущем человеческого капитала без цифровых навыков.

Уже 706 023 студента прошли обучение для получения базовых знаний в области искусственного интеллекта в рамках программы AI-Sana.

Но стоит задача — не просто обучить студентов пользоваться готовыми инструментами.

Необходимо формировать поколение, которое сможет создавать собственные решения.

Сегодня 80 вузов уже участвуют в этой работе.

Разработано и внедрено 442 ИИ-агента, в работе задействованы 980 участников университетских команд.

В соответствии с поручением Главы государства в этом году начнет обучение студентов Казахский исследовательский университет ИИ — QAIRU.

Планируется принять около 600 обучающихся.

На бакалавриат будут приняты 400 студентов, из них 308 — обладатели государственных грантов.

На программы магистратуры планируется принять еще 100 человек.

Это важный шаг к формированию собственного кадрового резерва в сфере искусственного интеллекта.

Одновременно открывается студентам доступ к лучшим мировым образовательным ресурсам.

95 казахстанских вузов участвуют в проекте Coursera.

Студенты уже получили более 260 тыс. сертификатов по современным образовательным программам.

Проведены переговоры и подписаны меморандумы с такими крупными компаниями, как Coursera, Huawei Technologies Kazakhstan и Binance Kazakhstan.

Реализуется проект совместно с OpenAI, Freedom Holding Corp. и АО «Казахтелеком» по внедрению ChatGPT Edu в казахстанские вузы.

Стоит задача — чтобы искусственный интеллект постепенно становился не отдельным цифровым инструментом, а неотъемлемой частью современной образовательной и исследовательской среды.

В результате наши студенты получают знания и навыки, которые востребованы не только в Казахстане, но и во всем мире.

Сегодня в Казахстане работают 33 филиала ведущих зарубежных университетов из 12 стран.

Это важный элемент международной интеграции системы высшего образования.

Одновременно растёт и встречный поток.

В наших вузах уже обучается более 37 тыс. иностранных студентов.

Положительная динамика наблюдается и во внешней миграции.

В 2025 году на постоянное проживание в Казахстан прибыло 23,8 тыс. человек, выбыло 7,6 тыс.

Миграционное сальдо составило плюс 16,2 тыс. человек.

Создаются условия не только для удержания собственного кадрового и интеллектуального потенциала, но и для привлечения в Казахстан студентов, исследователей и специалистов из других стран.

Так формируется международная образовательная и исследовательская среда, которая укрепляет позиции страны в Центральной Азии.

При этом привлекается не только зарубежный опыт, но и создаются условия для развития собственных сильных университетов.

Результаты этой работы уже получают международное признание.

В QS World University Rankings 2026 вошли 20 казахстанских вузов. Это рекордный показатель для страны.

В рейтинге Times Higher Education 2026 Казахстан представлен пятью университетами.

Это показатель того, что казахстанские университеты становятся более конкурентоспособными на глобальном образовательном пространстве.

Но человеческий капитал — это не только образование.

Это еще и способность страны создавать новые знания.

Сегодня наука перестает быть замкнутой академической сферой и все теснее соединяется с реальной экономикой.

Экономика знаний начинается там, где знание системно превращается в технологию, продукт и рост производительности.

Университетские команды уже создают прикладные решения на основе искусственного интеллекта для энергетики, медицины, промышленной безопасности и финансового сектора.

Часть этих разработок выходит на коммерческий рынок и имеет экспортный потенциал.

Именно поэтому стоит задача — создать условия, при которых научная разработка проходит весь путь: от идеи и лаборатории до технологии, производства и рынка.

Для этого последовательно формируется необходимая нормативная и финансовая среда.

Принят закон «О науке и технологической политике».

Введен новый механизм отчисления одного процента от капитальных вложений недропользователей на развитие науки и технологий.

И результаты уже есть.

31 процент проектов коммерциализирован.

Общий вклад проектов коммерциализации результатов научной и научно-технической деятельности в развитие страны составил 142 млрд тенге.

Частные инвестиции, привлеченные в научные проекты, достигли 28,2 млрд тенге.

По новой законодательной модели создан первый в Казахстане эндаумент-фонд — «Ғылым және білім эндаумент-қоры».

Это создает новую основу для устойчивого финансирования науки и развития профессионального научного сообщества.

В результате принимаемых мер Казахстан улучшает свои позиции и в международных оценках человеческого капитала.

В обновленном Индексе человеческого капитала Всемирного банка Казахстан поднялся сразу на 13 позиций и занял 42-е место среди 161 страны.

В Глобальном инновационном индексе Казахстан занял четвертое место среди стран Центральной и Южной Азии и 81-е место в мире.

Сегодня важно, чтобы знания и научные разработки не оставались только в университетах и лабораториях.

Они должны превращаться в технологии, новые производства, востребованные продукты и рабочие места.

Именно поэтому следующий этап работы — сформировать в Казахстане полноценную технологическую среду, в которой образование, наука и бизнес работают как единая система.

Такая среда должна обеспечивать полный путь — от подготовки специалиста и научной идеи до создания технологии, запуска производства и выхода продукта на рынок.

Принципиально важно перейти от преимущественного использования готовых решений к созданию собственных технологий и продуктов, способных конкурировать не только внутри страны, но и на глобальном рынке.