



## Тең мүмкіндіктерді құру

Біз өз қызметімізде адам құқықтарының сақтаулуына ерекше көңіл бөлеміз.

Біз Адам құқықтары туралы халықаралық Биллде және ХЕҰ еңбек жөніндегі стандарттарында баяндалған адам құқықтары саласындағы қағидаттарды ұстанамыз. Атап айтқанда, жұмыскерлердің құқықтарының сақталуын әйелдердің құқықтарын қорғауға ерекше көңіл бөлуімен қадағалаймыз. **GRI 2-23** Жұмыскерлер құрамын басқару үдерістері корпоративтік құжаттармен реттеледі. Корпоративтік құжаттар өз кезегінде Қазақстан Республикасының заңына сәйкес әзірленеді және ҚР Еңбек кодексіне қатысты міндеттемелер мен ережелерді сақтайды. **GRI 3-3**

Біз діни, нәсілдік, этникалық, жыныстық, жастық және басқа да белгілер бойынша кемсітушіліктің кез келген нысаны жоққа шығарылатын жұмыс ортасын құруға ұмтыламыз. Қор қорлайтын, агрессивті немесе дұшпандық жүріс-тұрыстың кез келген нысанына тыйым салады. **GRI 3-3**, **GRI 2-24**

Тиімді басқару жүйесін қамтамасыз ету үшін біз Кадр саясатын үнемі жаңартып отырамыз және Қордың барлық Топтарында үздік HR-тәжірибелерді енгіземіз, кемсітушілікке жол бермеу және адам құқықтары саласындағы нормативтік құжаттарды жаңартып тұрамыз. **GRI 2-24**

Қазақстандағы ең ірі жұмыс беруші ретінде бізге әлеуметтік тұрақтылықтың жоғары деңгейін сақтап, жұмыс жағдайлары мен еңбекақы төлеуде әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету қажет. Қор Тобында барлық жұмыскерлер үшін тең мансаптық мүмкіндіктер жасау бойынша жұмыс жалғасуда. Біз жастық, жыныстық және ұлттық тепе-теңдігінің алуан түрлілігін ынталандыруды көздейміз. **GRI 3-3**



2023 жылдың  
аяғында Қор Тобында

# 267

мыңнан  
астам адам  
жұмыс  
істейді

### Инклюзивтілік пен теңдік

2023 жылдың аяғында Қор Тобында 267 мыңнан астам адам жұмыс істейді (2022 жылы 262 мың). Соңғы төрт жылда жұмыскерлердің санында айтарлықтай өзгерістер болған жоқ. Тұрақты жұмыскерлердің саны – 250 333 адам, уақытша жұмыскерлер саны – 17 481 адам. Жұмыскерлердің ең көп саны көлік-логистика секторында (жалпы санның 53%-ы) және мұнай-газ секторы (жалпы санның 23%-ы). Толық емес жұмыс күн кестесі бойынша істейтін жұмыскерлер саны 7 129 адамды құрайды. Компаниялардың атқарушы органдарында 213 адам жұмыс істейді. **GRI 2-7**

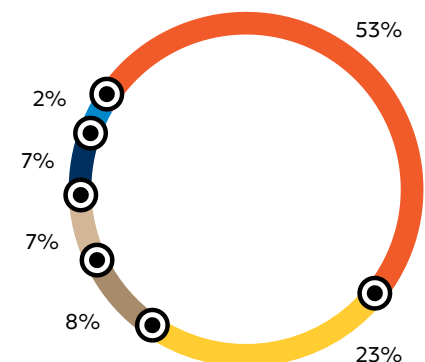
Есепті жылы да бұрынғыдай гендерлік теңдікті сақтау қажеттігін қолдайтын іс-әрекеттерге баса назар аудардық. Біз БҰҰ Әйелдер серіктестігі және БҰҰ Жаһандық шарты арқылы гендерлік теңдіктің жеті қағидатын ұстанамыз:

- гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі шараларды қолдау,
- әйелдер мен ерлерге әділ қарым-қатынас – жынысына байланысты кемсітушілікке жол бермеу, тең қарау және барлық әлеуметтік мүмкіндіктерге қол жеткізу,
- адам құқықтарын құрметтеу және қолдау, кемсітушілікке жол бермеу,
- барлығының денсаулығын, қауіпсіздігін және амандығын қамтамасыз ету,
- кәсіпорындардағы әйелдердің білім алуына, кәсіби өсуіне және мүмкіндіктерін кеңейтуге жәрдемдесу,
- жергілікті қауымдастық деңгейінде теңдікті қамтамасыз ету,
- нәтижелерді бағалау және гендерлік теңдікке қол жеткізудегі прогресс туралы қоғамды ақпараттандыру. **GRI 3-3**

Өндірістік қызмет ерлер санының дәстүрлі басым болуына әкелуде (2023 жылы – 73%), жұмыскерлер құрамындағы әйелдердің үлесі 27%-ды құрайды. Жоғары басшылық құрамында әйелдердің Қор компаниялары Тобының басқармаларындағы үлесі – 17% (2022 жылы – 14%), ал байқаушы және қамқоршылық кеңестерінде, сондай-ақ Директорлар кеңестерінде – 13%. **GRI 405-1**

**ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІ МЕН АТҚАРУШЫ ОРГАНДАРДАҒЫ ӘЙЕЛДЕР ҮЛЕСІН ҰЛҒАЙТУ 2030 ЖЫЛҒА ҚАРАЙ 30% МАҚСАТТЫҚ КӨРСЕТКІШІНЕ ЖЕТУ ҮШІН ҚОРЖЫНДЫҚ КОМПАНИЯЛАРДА КЕЗЕҢ-КЕЗЕҢІМЕН ЖҮЗЕГЕ АСЫРЫЛАДЫ.**

Секторлар бойынша персонал құрылымы, %



- Мұнай-газ секторы
- Тау-кен металлургия секторы
- Телекоммуникация секторы
- Көлік-логистика секторы
- Жылу және электр энергиясын өндіру секторы
- Өзгелері

Осылайша, біздің қоржындық компаниялардың бірі – «Самұрық-Қазына Бизнес Сервис» ЖШС-де БК-дегі әйелдердің үлесі қазірдің өзінде 67%-ға жетті. Бұл ретте, қысқа мерзімді келешекте 2024 жылдың желтоқсанына дейін Қор Тобының басқарушы органдарындағы әйелдердің орташа үлесі 21%-ға жеткізу жоспарлануда. **GRI 3-3**

Гендерлік теңдікке қол жеткізу жолындағы прогресс басқа салаларда да байқалады. Мысалы, 2023 жылы 528 ер адам бала күтіміне байланысты демалысқа шықты **(толығырақ 11-қосымшада берілген)**.

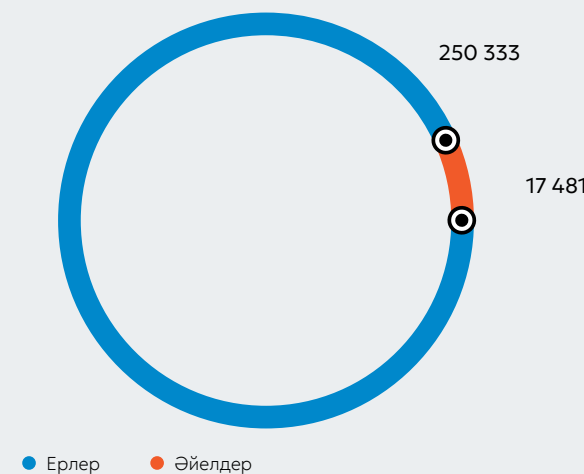
Қор ҚР Президенті жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссиямен бірлесіп компаниялардың басқарушы органдарындағы әйелдердің үлесін арттыру үшін «гендерлік теңдік» бағдарламасын құрды.

Барлығы оқу курсын Қазақстанның түкпір-түкпірінен Қор Тобының 71 әйел жұмыскері аяқтады. Қазірдің өзінде 15 түлек орталық мемлекеттік органдар мен облыстық әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі комиссиялар жанындағы сарапшылар топтарына енгізілген. Тағы 10 қатысушы әйел мемлекеттік компаниялардың басқарушы органдарына қабылданды. **GRI 3-3**

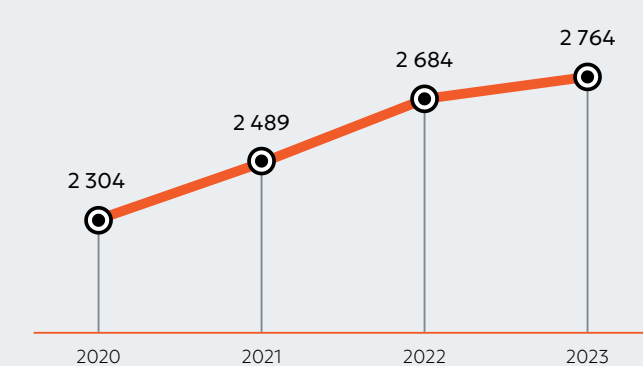
<sup>42</sup> Іскерлік этика кодексі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес және Халықаралық еңбек ұйымының талаптарын ескере отырып әзірленген.



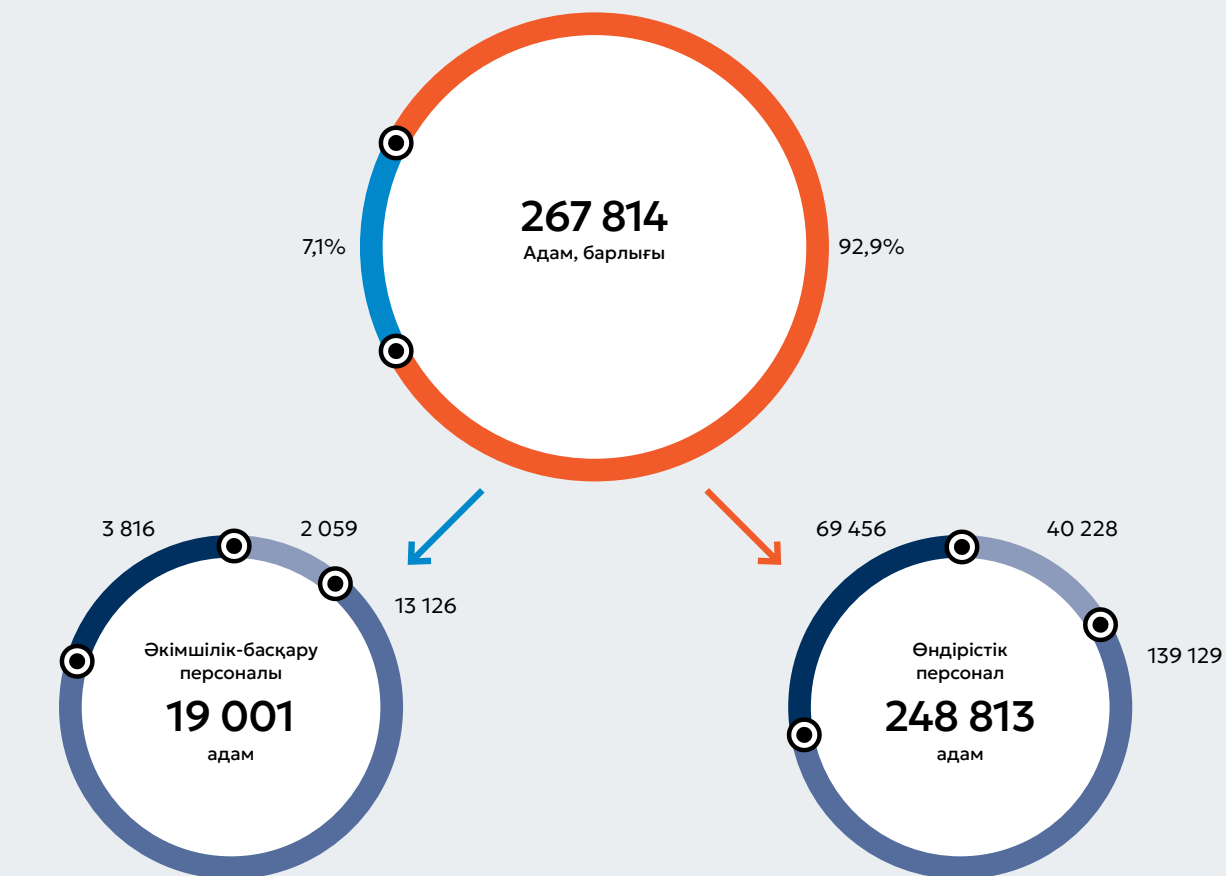
Жынысы бойынша штаттық жұмыскерлер саны, адам



Мүмкіндігі шектеулі жұмыскерлердің саны, адам

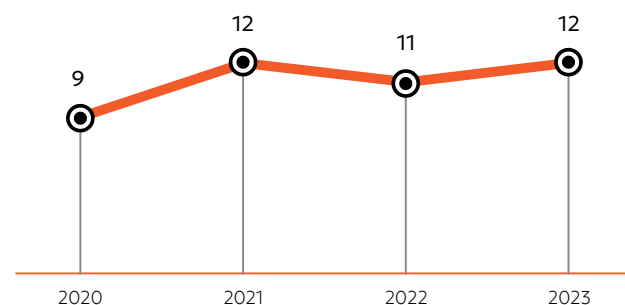


Әкімшілік-басқарушылық және өндірістік персоналдың жасы бойынша құрылымы, адам

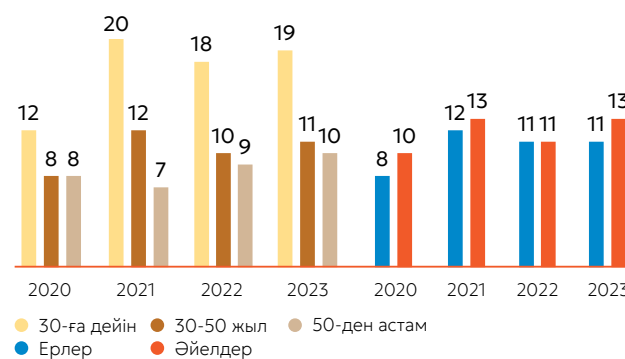


- Әкімшілік-басқару персоналы
- Өндірістік персонал
- 30-ға дейін
- 30-50 жыл
- 50-ден астам

## Кадрлардың тұрақтамаушылығы



## Жынысы мен жасына байланысты кадрлардың тұрақтамаушылығы, %



Барлығына бірдей мансаптық мүмкіндіктер құруға ұмтыла отырып, Қор Тобына мүгедектігі бар адамдарды жұмысқа тартамыз. Мәселен, 2023 жылы бізде 2700-ден астам мүгедек жұмыс істейді, оның ішінде ең көп саны Маңғыстау облысында (346 адам).

Біздің қызметімізге өндірістік және әкімшілік үдерістер тізбегіндегі штаттан тыс жұмыскерлер кіреді. 2023 жылдың аяғына қарай штаттан тыс жұмыскерлердің тізімдегі саны 10,3 мың<sup>43</sup> адамды құрады (2022 жылы 13,7 мың адам), соның ішінде аутстаффинг шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлер – 4,2 мың адам. АҚС шарттары бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлер құрамының саны жыл аяғына қарай 6 мыңнан астам адамды құрады. Штаттан тыс жұмыскерлер маусымдық жұмыстың, қысқа мерзімді және орта мерзімді жобалардың маңызды бөлігі болып табылады. Олар қоржындық компаниялардың қызметінің ерекшеліктеріне сәйкес әртүрлі жұмыс түрлерін ғана емес, сонымен қатар әкімшілік жұмыстарды да орындайды (аударма қызметі, мобилография және т.б.). **GRI 2-8**

2023 жылдың қорытындысы бойынша кадрлардың тұрақтамаушылық коэффициенті шамамен 12% -ды құрады (2022 жылы – 8%). **GRI 401-1**

**БІЗ ҮШІН МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ КЕМ ЕМЕС ТЕҢДІК БЕЛГІСІ - ЖҰМЫСКЕРЛЕР ҚҰРАМЫНЫҢ ЖАС ҚҰРЫЛЫМЫНЫҢ ТЕҢГЕРІМІ. ТӘЖІРИБЕЛІ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ ҰСТАП ҚАЛУ ЖӘНЕ ЖАС ДАРЫНДЫ МАМАНДАРДЫ ТАРТУ. 2023 ЖЫЛЫ ЕҢ КӨП ҮЛЕСТІ ЖАСЫ 30 БЕН 50 АРАЛЫҒЫНДАҒЫ ЖҰМЫСКЕРЛЕР АЛАДЫ – ШАМАМЕН 152 МЫҢ АДАМ НЕМЕСЕ ЖАЛПЫ САҢНЫҢ 57%-Ы.**

Басқарма құрамында да жоғары жас ауландығы байқалады. Біз Президенттік жас дарындар резервінің мүшелерін басшы позицияларға белсенді түрде тартып тұрамыз. Қордың өзінің бес басқарушы директорының екеуі – резервтік жас түлектері.

Біз қазақстандық жұмыскерлер құрамын басшылық қызметке жоғарылатуға ұмтыламыз. Қазақстан азаматтары болып табылатын Директорлар кеңестері мен Байқау кеңестері мүшелерінің саны Қордың бүкіл Тобы бойынша 72,5% -ға дейін ұлғайтылды. **GRI 202-2**

Қор Тобында жұмыскерлерге сыйақы төлеуде әділдік пен теңдік қамтамасыз етіледі. Еңбекақы мен сыйақы мөлшері жұмыскерлердің лауазымы мен кәсіби жетістіктеріне байланысты болып, жынысы мен жасы әсерін тигізбейді. Салыстырмалы позицияларда еңбекақы теңдігі қамтамасыз етіледі. **GRI 405-2**

Біз жұмыскерлердің сіңірген еңбегін мойындау және бизнес-нәтижелерге қол жеткізу үшін ынталандыру жүйесіне назар аударамыз, сондай-ақ еңбекақы төлеу жүйесін де жетілдіріп тұрамыз. Ол үшін еңбек нарығына талдау жүргізіледі, қаржылық-экономикалық мүмкіншіліктерге сәйкес жалақы деңгейі ұсталып тұрады, жалақы деңгейін анықтауға сараланымдық көзқарас сақталады, әкімшілік-басқару және өндірістік жұмыскерлер құрамы арасындағы алшақтық азаяды. Дәл осындай жүйе қоржындық компанияларда да енгізілуде.

Қорда бастамашыл ақпараттандыру саясаты жұмыс істейді, сондай-ақ кемсітушілік жағдайлары туындаған кезде түзету әрекеттері қабылданады. Қордың қоржындық компанияларында жұмыскерлерді гендерлік, жас, ұлттық, діни немесе өзге де белгілер бойынша кемсіту жағдайлары есепті жылы тіркелмеген. **GRI 2-24** **GRI 406-1** **GRI 3-3**

## Жұмысқа орналастыру және тең мүмкіндіктер

Әділ және айқын жалдау және мансаптық жоғарылату үдерістері Қор мен оның қоржындық компаниялары жұмыскерлерінің арасындағы алуан түрлілікті ұстап тұру және мансаптық мүмкіндіктердің теңдігін қамтамасыз ету үшін негіз болып табылады.

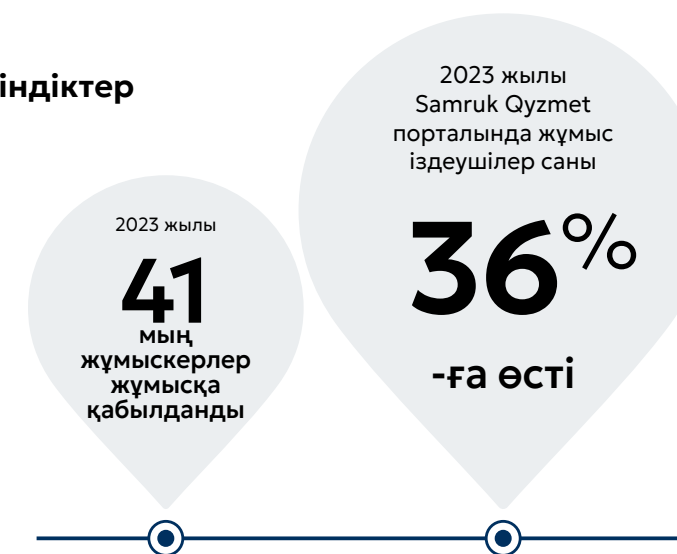
Қордағы басқару жүйесі әр түрлі жұмыс тәжірибесі бар кәсіпқойларды іріктеу және кемсітпеушілік қағидаттарын сақтай отырып, жұмыскерлер құрамын Қазақстанның барлық өңірлерінен жұмысқа қабылдаудың әділ рәсіміне бағытталған. **GRI 3-3** Қор Тобының компаниялары есепті жылы 41 мың жұмыскерді жұмысқа алды, бұл 2022 жылмен салыстырғанда 7%-ға артық. **GRI 401-1** Жұмыскерлердің көпшілігі Астанада жұмысқа қабылданды.

Қорға және қоржындық компанияларға жұмыскерлерді іріктеу және жалдау рәсімінің айқындығын арттыру мақсатында 2019 жылдан бастап Samruk Qyzmet (Qsamruk.kz) бірыңғай онлайн рекрутингтік платформасы жұмыс істейді. Платформа 549 ұйым мен филиалды біріктіреді, оның 521-і Қор Тобына кіреді. 2022 жылдан бастап барлық бос жұмыс орындары Қазақстан қалалары мен облыстарының көпшілігі үшін [@samrukkazynaofficial](https://t.me/samrukkazynaofficial) tg-арнасында ашық түрде жарияланады. Қор компаниялары Тобының HR-мамандарына инклюзивтілік және алуан түрлілік мәдениетін енгізу үшін оқыту өткізілуде. **GRI 3-3** Пайдаланушыларға 50-ден астам түрлі онлайн құралдар қолжетімді: басқа ресурстармен біріктіру, тестілеу, бейне сұхбат, мессенджер, түйіндеме скринингін автоматтандыру және т.б.

2019 жылдан бастап 2024 жылдың 1 қаңтарына дейінгі кезеңде компаниялар 49 537 бос жұмыс орнын жариялады (2023 жылда – 21 910). 2023 жылда порталдағы ізденушілер саны 36%-ға (136 489-дан 186 211 дейін), ал ізденушілердің жауаптары 43%-ға (143 465-тен 205 201-ге дейін) өсті, бұл үміткерлер тарапынан ашық бос жұмыс орындарына қызығушылықтың айтарлықтай артқанын көрсетеді.

**ҚОР QSAMRUK.KZ САЙТЫНДА ИНКЛЮЗИВТІ БОС ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫН ЖАРИЯЛАУ АРҚЫЛЫ ЕРЕКШЕ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ БАР АДАМДАР ҮШІН ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУ МҮМКІНДІКТЕРІН АШАДЫ (2023 ЖЫЛЫ 23 БОС ЖҰМЫС ОРНЫ).**

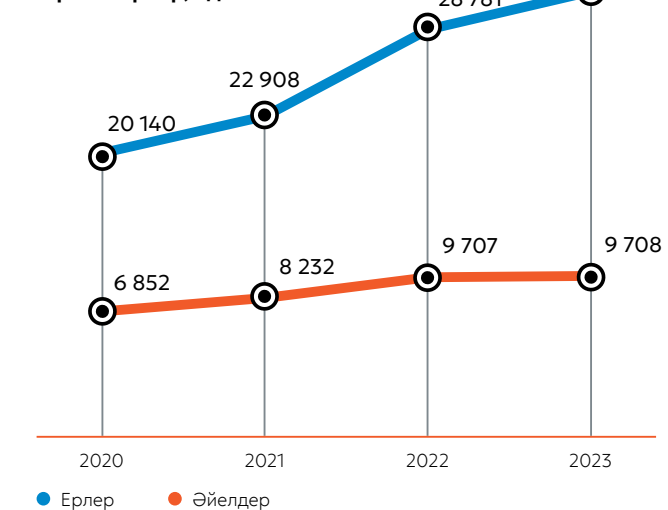
**GRI 404-1**



Басшылық құрамға қойылатын талаптарды күшейту Қор компанияларының бірінші басшылар, басқарушы директорлары мен бөлімшелер басшылары лауазымдарына үміткерлерді қабылдау кезінде айқындықты сақтап тұруға мүмкіндік береді.

Сатып алу мәселелеріне жетекшілік ететін және айналысатын басшылар үлестестілік пен сыбайлас жемқорлықтың ықтимал тәуекелін болжау мақсатында сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне төзімділік үшін психологиялық профайлингті (өтірік детекторы) пайдалана отырып, полиграфта мамандандырылған тексеруден өтеді. **GRI 205-1** жылы 47 компанияда 150 үміткер полиграфиялық тексеруден өтті, бұл ретте 86 үміткер қажетті көрсеткіштерге жете алмай, жұмысқа қабылданбады.

## Есепті жылы қабылданған жаңа жұмыскерлер, адам



<sup>43</sup> Деректер қоржындық компаниялардан шоғырландыру арқылы жиналды