Карагандинский университет им. академика Е.А. Букетова

УДК 331.5:004 (574)  На правах рукописи

**АТАБАЕВА АСИЯ КАЙРОШОВНА**

**Трансформация занятости населения в условиях становления цифровой экономики в Казахстане**

8D04107001 – Экономика

Диссертация на соискание степени

доктора философии (PhD)

Научные консультанты

доктор экономических наук,

профессор

Т.П. Притворова,

кандидат экономических наук,

профессор

С.Г. Симонов

Республика Казахстан

Караганда, 2022

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**….…………………………………………….. | 3 |
| **обозначения и сокращения**…………………………………......... | 4 |
| **Введение**……...…………………………………………………………….... | 5 |
| **1** **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ** ....……. | 11 |
| 1.1 Концептуальные основы исследования занятости населения ……...….... | 11 |
| 1.2 Современные тенденции влияния цифровизации экономики на занятость населения …………………………………………………………..... | 26 |
| 1.3. Особенности регулирования рынка труда в условиях трансформации занятости ……………………………………………………………………....... | 39 |
| **2** **АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ**......………………………........................................................... | 55 |
| 2.1 Анализ динамики и структуры занятости населения ………………......... | 55 |
| 2.2 Статистическая оценка нестандартной занятости как фактора среднедушевых доходов населения …………………………………………... | 72 |
| 2.3 Идентификация факторов распространения нестандартной занятости в условиях становления цифровой экономики...………………….……………. | 83 |
| **3** **РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ** ……………………………………………………………….... | 102 |
| 3.1 Совершенствование институтов регулирования занятости населения …. | 102 |
| 3.2 Стратегические направления трансформации профессий для обеспечения занятости населения в цифровой экономике ………………...... | 116 |
| 3.3 Модели содействия занятости родителя в семьях с ограниченными возможностями …………………………………………………………............. | 128 |
| **заключение**…..…………………………………………………………….. | 140 |
| **список использованных источников**…..………………….... | 144 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ А** – Справка внедрения …..………………….……………..  **ПРИЛОЖЕНИЕ Б** – Акт внедрения…………………….. …..………………. | 159  160 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ В** – Экономические теории занятости …..………………... | 161 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ Г** – Влияние научно-технического прогресса на экономику и развитие общества …….………………………………………..... | 163 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ Д** – Основные показатели рынка труда в Республике Казахстан …..……………………………………………………………………. | 165 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ Е** – Анкета исследования занятости населения ………….. | 166 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ Ж** – Активные меры содействия занятости в Казахстане.. | 171 |
| **ПРИЛОЖЕНИЕ И** – Анкета исследования семей с ограниченными возможностями …..………………………………………………………......…. | 172 |

**НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства: 14 декабря 2012 года.

Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции»: 10 января 2018 года.

Послание Главы государства К.-Ж. Токаева народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий»: 1 сентября 2020 года.

Послание Президента Республики Казахстан К.-Ж. Токаева народу Казахстана «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны»: 1 сентября 2021 года.

Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 6 апреля 2016 года, №482-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.01.2021).

Закон Республики Казахстан. Об обязательном социальном страховании: принят 26 декабря 2019 года, №286-VI ЗРК.

Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства, социального предпринимательства и обязательного социального страхования: принят 24 июня 2021 года, №52-VII.

Трудовой кодекс Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года, №414-V ЗРК.

Указ Президента Республики Казахстан. О Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира: утв. 17 января 2014 года, №732.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек»: утв. 13 ноября 2018 года, №746.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2025»: утв. 24 декабря 2019 года, №968.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан»: утв. 12 декабря 2017 года, №827.

**ОБОзначения и сокращения**

|  |  |
| --- | --- |
| AVE | – Average Variance Extracted |
| CR | – Composite Reliability |
| ILO | – International Labour Organization |
| IoT | – Internet of the thing |
| SEM | – structural equation modeling |
| PLS | – partial least squares |
| PM | – path modeling |
| АСП | – адресная социальная помощь |
| ВВП | – валовой внутренний продукт |
| ГМК | – горно-металлургический комплекс |
| ГПХ | – гражданско-правовой характер |
| ЕС | – Европейский союз |
| ИИ | – искусственный интеллект |
| ИКТ | – информационно-коммуникационные технологии |
| ИТ | – информационные технологии |
| КЗ | – коэффициент замещения дохода |
| КО | – краткосрочное обучение |
| КС | – коэффициент стажа участия в системе социального страхования |
| КСО | – конкурентоспособность |
| МОТ | – Международная организация труда |
| МП | – молодежная практика |
| НЗ | – нестандартная занятость |
| НКО | – некоммерческая организация |
| НТП | – научно-технический прогресс |
| ОПВ | – обязательные пенсионные взносы |
| ОЭСР | – Организация экономического сотрудничества и развития |
| РК | – Республика Казахстан |
| РМ | – рабочее место |
| РТ | – рынок труда |
| СВПР | – социальная выплата по потере работы |
| СД | – среднемесячный доход |
| СП | – социальный предприниматель |
| СРМ | – социальное рабочее место |
| США | – Соединенные Штаты Америки |
| ТиПО | – техническое и профессиональное обучение |
| ФГСС | – Фонд государственного социального страхования |
| ЧК | – человеческий капитал |
| ЧПУ | – числовое программное управление |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы исследования**. Внедрение цифровых технологий является одним из основных факторов структурных изменений на рынке труда и экономики в целом. Традиционная форма занятости трансформируется в новые разновидности форм занятости, а от работников требуются цифровые компетенции и навыки. Возможное высвобождение персонала сочетается с созданием новых рабочих мест, которые будут востребованы с применением режимов гибкой занятости. Определяются тенденции изменения профессиональной структуры рабочей силы, формируемые расширением цифровизации, а также подходы к совершенствованию системы подготовки кадров для цифровой экономики. Одновременно с этим сохраняются значительные сегменты самозанятости и неформальной занятости, которая не всегда вписывается в требования системы социальной защиты.

Трансформационные процессы в мировой экономике проявляются в многообразии форм занятости, в составе которых сейчас выделяют временную, неполную, сверхзанятость, неформальную занятость, самозанятость, дистанционную занятость, каждая из которых удовлетворяет конкретные потребности работодателя и работника, может быть желаемой и вынужденной.

Изменяются трудовые отношения между работником и работодателем, которые ранее базировались на контракте между двумя субъектами, заключающимся на неопределенное время. На современном рынке труда сторон трудового контракта может быть несколько, он может заключаться под определенный проект. Стремительно распространяется гражданско-правовая форма трудовых отношений.

На рынке труда Казахстана многие из современных тенденций получили широкое распространение во всей совокупности их достоинств для повышения конкурентоспособности бизнеса и сопутствующих социальных проблем для наемных работников и самозанятых.

В соответствии со Стратегией «Казахстан-2050: новый политический курс состоявшегося государства», выдвинутой первым президентом Н.А. Назарбаевым, главным ориентиром политики государства должно стать направление к «Обществу Всеобщего Труда», для которого необходимо «модернизировать политику обеспечения занятости». Кроме этого, «фактическое трудоустройство должны обеспечивать все программы, реализуемые в стране» [1]. Для решения поставленных задач в Казахстане с 2008 года действуют активные меры содействия занятости в рамках государственной программы Еңбек и программы «Дорожная карта бизнеса – 2025», которые направлены на оказание помощи в трудоустройстве и развитие продуктивной самозанятости [2, 3].

В Концепции вхождения в 30 развитых стран мира подчеркивается, что «в рамках трудоустройства категории граждан, нуждающихся в особых условиях труда, будут разработаны специальные механизмы содействия занятости, в том числе через развитие гибких форм занятости» [4]. Среди безусловных предпосылок конкурентоспособности страны находятся такие факторы, как цифровая грамотность и профессиональные навыки. Резервом экономического роста являются самозанятые и безработные, поэтому важно предоставить возможность для вовлечения людей в продуктивную занятость [5].

Глава государства Касым-Жомарт Токаев, в Послании народу Казахстана «Казахстан в новой реальности: время действий» подчеркнул, что цифровизация рассматривается как «ключевой инструмент достижения национальной конкурентоспособности», поэтому необходимо «переориентировать всю систему профессионального образования на формирование компетенций, востребованных на рынке труда» [6]. В Послании Президента «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны» от 1 сентября 2021 г., Касым-Жомарт Токаев констатировал, что «пандемия привела к значительной трансформации рынка труда», указал на развитие удаленного формата работы и появление новых форм занятости на основе интернет-платформ. Эта сфера нуждается в содействии государства в плане социальной и правовой защиты [7].

Таким образом, в стремительно меняющемся мире труда вопрос о наращивании работниками профессиональных и цифровых навыков, установки на деятельную переквалификацию для получения новой профессии становится необходимым условием сохранения занятости. Это повышает значимость институтов образования и активных программ содействия занятости. В то же время, все участники рынка труда нуждаются в системе снижения, нейтрализации или компенсации объективных рисков, которые цифровая трансформация экономики не смягчает, а скорее обостряет.

В связи с вышеизложенным, исследование трансформации занятости в экономике Казахстана в контексте ускоряющейся цифровизации, является актуальным, а институты образования и социальной защиты нуждаются в разработке мер по смягчению социальных рисков для участников рынка труда.

**Степень научной разработанности темы исследования**. В диссертационной работе рассматривается проблема, активно обсуждаемая в постиндустриальной экономике, фундамент для появления которой заложили технологии информационно-коммуникационного сектора. Усложнение структуры спроса на труд по формам занятости, сокращение периодов актуализации профессионально-квалификационных знаний и навыков интенсифицирует процессы расслоения общества по доходам от занятости.

Нестандартные формы занятости стали современной особенностью рынков труда во всем мире и нашли отражение в научных трудах многих ученых. Одними из первых авторов, исследовавших «нестандартную занятость» в постиндустриальной экономике, стали А. Каллеберг, Б. Миллер, Р.Д. Аткинсон, Й. Рифкин М. Пиоре, Ч. Сабел и другие.

В современных исследованиях такими авторами, как У. Хувс, М. Арнтз, Т. Грегоры, У. Зиерахн, Ц.Б. Фрей, М.А. Осборн, М. Форд, Д. Асемоглу, П. Рестрепо, В.В. Пулкка, Х. Алы и др. подтверждается влияние на масштабы нестандартной занятости факторов глобализации, инновационной активности и цифровизации экономики.

Усиление гибкости рынка труда, модернизация трудовых отношений и последствия этих явлений отражены в научных публикациях исследователей постсоветского пространства: В. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Л.В. Лапидус, В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, И.А. Родионова, Н.Т. Вишневская, А. Зудина, Г. Монусова, Б.А. Мусаев, В.В. Пациорковский, И.В. Новикова, Н. Локтюхина, Е. Черных, А.В. Попов, Е.В. Маслова, А.В. Кученкова, Н.Н. Котова и др. Вопросам трансформации занятости в условиях цифровизации экономики и её правовой регламентации посвящены работы таких ученых, как Е. Садовая, А.В. Кашепов, С.П. Земцов, Г.С. Сологубова, Н.А. Николенко, Б.Ж. Тагаров, А.А. Коган, В.М. Свистунов, Е.М. Офман, С.В. Мамонтова, А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова, М.С. Сагандыков, И.Ю. Ерёмина и др.

В Казахстане проблемы в области занятости населения, исследования факторов, способствующих развитию нестандартной занятости, исследовались: С.Х. Берешевым, Т.П. Притворовой, Б.Л. Татибековым, С.А. Калиевой, М.К. Мельдахановой, Р.К. Сабировой, С.Н. Суйеубаевой, Г.Б. Пестуновой, С. Джумамбаевым, Д.Д. Ермекбаевой, Л.А. Тусуповой, Р.Т. Дуламбаевой, И.В. Онюшевой и другими.

Вопросам правовой защиты занятости, гибкости рынка труда, принятия программ инклюзивного рынка труда и активных мер занятости посвящены труды таких отечественных ученых, как А.П. Жакешова, Г.П. Коптаева, С.С. Тлеубердиева, Ш.Н. Агабекова, Т.С. Сокира, А.К. Джусибалиева, Г.Ж. Доскеева, А.Б. Бердибеков и др.

**Целью диссертационной работы** стало исследование структурных сдвигов в занятости населения Казахстана для разработки системы мер содействия занятости и снижения её социальных рисков в условиях становления цифровой экономики.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие задачи:

– систематизированы классические теории занятости и современные факторы влияния цифровой экономики на формы занятости населения;

– выявлены особенности регулирования рынка труда в условиях трансформации занятости в развитых странах мира;

– проведен анализ динамики и структуры занятости населения в Казахстане;

– определена статистическая оценка нестандартной занятости как фактора среднедушевых доходов населения;

– выделены статистически значимые факторы для увеличения масштабов нестандартной занятости и последствий данного явления;

– разработаны предложения для институтов рынка труда Казахстана;

– проведен анализ модификации профессий под влиянием цифровых технологий;

– даны предложения по вовлечению в занятость социальной уязвимой группы населения с использованием преимуществ цифровых технологий.

**Объектом исследования** является население Казахстана.

**Предметом исследования** является совокупность теоретических положений, эмпирических тенденций, методических и практических рекомендаций по содействию занятости населения и снижению его социальных рисков в условиях цифровизации экономики.

**Теоретическая и методологическая значимость исследования** определяется возможностью использования отдельных его результатов для дальнейшего развития теории занятости населения в условиях цифровой экономики. Синтез институционального и системного подходов позволил автору развить неоклассическую классификацию форм занятости на основе теории контрактов и теории спецификации правомочий собственности.

Результаты исследования направлены на развитие понятийной базы Трудового кодекса Казахстана, методических основ функционирования института социального страхования и оценки результатов активных программ содействия занятости. Диссертантом внесены предложения в методику идентификации самозанятого населения.

В исследовании использованы статистические методы анализа динамики и структуры, корреляционно-регрессионного анализа, структурного моделирования с помощью программного комплекса SmartPLS.

**Эмпирическую базу** исследования составили результаты официальных статистических данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК; материалы официальных сайтов Министерства труда и социальной защиты Республики Казахстан, Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Eurofound), Международной организации труда (ILO), Организации экономического сотрудничества и развития (OECD).

В работе были использованы данные социологического онлайн опроса населения разных форм занятости и телефонного опроса социально-уязвимой группы населения, а именно родителей, воспитывающих детей с особенностями развития, в контексте проблемы желаемой занятости.

**Научная новизна результатов диссертационного исследования** определяется разработанными теоретическими и практическими положениями в области трансформации занятости населения при становлении цифровой экономики вРеспублике Казахстан.

**Научная новизна представлена в следующих положениях:**

1. Уточнена классификация форм занятости в условиях постиндустриальной экономики по критериям гибкости режимов рабочего времени, характере применяемого контракта, способу организации труда.
2. Разработана концептуальная схема исследования трансформационных изменений занятости населения под влиянием процессов цифровизации экономики.
3. Выявлены структурные сдвиги в занятости по укрупненным группам занятий и типам контрактов, которые являются признаками становления постиндустриальной экономики.
4. Определены статистически значимые факторы влияния нестандартной занятости на доходы и социальные риски населения.
5. Разработаны методические рекомендации для институтов рынка труда и института образования по снижению социальных рисков населения в процессе адаптации к цифровой экономике.

**Основные научные положения, выносимые на защиту:**

1. Результаты корреляционно-регрессионного и структурного моделирования, которые дают оценку влияния нестандартной занятости на доходы и социальные риски занятости населения.
2. Предложения в нормативно-правовое и методическое обеспечение функционирования институтов рынка труда с учетом трансформации занятости в условиях цифровой экономики, способствующие поддержке наиболее уязвимых категорий населения и снижению напряженности на рынке труда.
3. Карта факторов, определяющих будущее рынка труда, характеризующая их объективное содержание и узлы пересечения, которая может быть востребована при разработке стандартов новых профессий в цифровой экономике.
4. Основы профессионального стандарта для специальности «Аналитик Big Data **(**промышленный**)**», который демонстрирует трансформацию трудовых функций категории «специалистов» в системе компетенций, актуальных для цифровой экономики.
5. Механизмы вовлечения в занятость социально-уязвимой категории населения (родителей с детьми-инвалидами) с учетом возможностей цифровых технологий, которые модифицируют деятельность Центров занятости, способствуя эффективному трудоустройству целевой группы.

**Практическое значение полученных рекомендаций** заключается в том, что результаты анализа и оценки тенденций занятости населения могут быть учтены при разработке текущего стратегического плана Министерства труда и социальной защиты населения, т.к. они дают независимую оценку процессов в сфере занятости населения.

Разработки в области технико-технологических и социальных предпосылок для определения трудовых задач и функций новых профессий, требуемых навыков и компетенций могут быть востребованы Министерством образования и науки РК для составления профессиональных стандартов цифровой экономики.

Предложенные рекомендации в нормативно-правовую и методическую базу регулирования занятости дают возможность повысить результативность проводимых мер содействия занятости, в том числе в Центрах занятости населения применительно к социально-уязвимым группам.

Кроме того, результаты исследования могут быть использованы при чтении лекционных курсов в вузах таких учебных дисциплин как «Экономика рынка труда», «Эконометрика», «Государственное регулирование экономики», «Политика доходов и заработной платы» и др.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Основные положения диссертационного исследования были апробированы в открытой печати, докладывались на международных и республиканских научно-практических конференциях. Содержание диссертационной работы отражено в 8 научных трудах, в том числе 1 статья – в журнале, входящем в базу данных Scopus; 3 статьи – в изданиях, рекомендованных КОКСОН МОН РК; 4 статьи – в материалах международных конференций (в том числе, казахстанских – 2, зарубежных – 2). Отдельные предложения диссертационного исследования являются частью научно-исследовательской темы, выполненной по гранту Комитета науки и Министерства образования и науки РК, что подтверждается справкой о внедрении результатов научных исследований (Приложение А): «Система поддержки домохозяйств с детьми-инвалидами: концептуальные основы, эффективные практики, механизмы развития в Казахстане», 2020-2022 гг. Регистрационный номер: AP08856616.

Разработанные карта факторов и основы профессионального стандарта для специальности «Аналитик Big Data (промышленный)» были использованы при разработке образовательных программ «6В05403 – Математическая экономика, статистика и анализ данных» и «6В06102 – IT-предпринимательство и цифровая экономика» кафедры экономики и международного бизнеса Карагандинского университета имени Е.А. Букетова (Приложение Б).

**Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа состоит из нормативных ссылок, обозначений и сокращений, введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников, восьми приложений на шестнадцати страницах. Содержание работы изложено на 158 страницах с использованием 251 источника, 41 таблиц и 47 рисунков.

**1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

* 1. **Концептуальные основы исследования занятости населения**

Макроэкономическая политика любого государства нацелена на достижение полной занятости населения.

Показатель занятости в мировой экономике считается одним из индикаторов макроэкономического равновесия, а структура занятости характеризует тенденцию трансформации экономических укладов. Одновременно, занятость населения является одним из главных факторов, обеспечивающих развитие человеческого капитала, уровень жизни населения, качество воспроизводства трудовых ресурсов.

Занятость – это деятельность физического лица, осуществляемая за оплату или путем извлечения дохода посредством использования имущества, производства и продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг [8].

Категория занятости возникла в общественных науках в процессе генезиса экономической науки, исследующей отношения человека и общества в процессе производства ценностей, которые могут быть объектом обмена.

Работы классиков экономической науки: А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршала, Д. Кейнса, М. Фридмана, П. Самуэльсона и других, рассматривали занятость как важную экономическую и социальную категорию. Каждый из них имел своё собственное видение, концепцию и толкование этого явления и, как следствие, возникли разные экономические теории занятости (рисунок 1).

Экономические теории занятости

Классическая

Неоклассическая

Марксистская

Кейнсианская

Монетаристская

Теория рациональных ожиданий

Неоклассический синтез

Рисунок 1 – Фундаментальные теории занятости населения

Примечание – Составлено автором на основании источника [9]

Представители классической теории занятости А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй и другие придерживались мнения, что нормой рыночной экономики является полная занятость. Её достижение обеспечивается равновесием на рынке труда, когда спрос и предложение сбалансированы, а государство не вмешивается в экономику. В этом случае гарантировано полное использование рабочей силы в условиях рыночной экономики и свободной конкуренции.

А. Смит считал, что существует обратная зависимость между средней заработной платой работника и возможностью обеспечения занятости населения. При росте заработной платы одновременно снижается количество занятых работников на рынке труда [10].

В своих трудах Д. Рикардо рассматривал вопросы о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Его исследования показали, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда. Это, в конечном итоге, оказывает влияние на понижение заработной платы [11].

Классические экономисты считали, что рыночная экономика является саморегулируемой и помощь государства вредна, т.к. цены и заработная плата сами корректируются в долгосрочной перспективе [12].

Идею равновесия поддерживал основатель неоклассической экономической теории А. Маршал: «Когда цена спроса равна цене предложения, объем производства не обнаруживает тенденции ни к увеличению, ни к сокращению; налицо равновесие» [13].

Последователь А. Маршала А. Пигу делает выводы: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенно мобильного труда. Постоянно будет действовать сильная тенденция к становлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты» [14]. Таким образом, из неоклассической теории следует, что цена на рабочую силу устанавливается автоматически, в зависимости от соотношения спроса и предложения труда.

Согласно марксистской теории проблемы занятости и безработицы были тесно связаны с положением рабочего класса и его эксплуатацией. Теория занятости в экономическом учении К. Маркса базируется на трех важнейших положениях: теории прибавочной стоимости, теории роста органического строения капитала и законе о народонаселении [15].

К. Маркс в 23 главе первого тома «Капитала» исследует влияние возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость: «Рассматриваемое со стороны стоимости, строение капитала определяется тем отношением, в котором капитал делится на постоянный капитал, или стоимость средств производства, и переменный капитал, или стоимость рабочей силы, т.е. общую сумму заработной платы» [16]. К. Маркс доказывал, что экономический рост основан на росте постоянного капитала и существует тенденция снижения спроса на рабочую силу, сокращается занятость и растет безработица.

Кейнскианская теория впервые в экономической науке предложила регулировать экономику и занятость, что имело очевидный положительный эффект в условиях экономического кризиса. «Наиболее значительными пороками экономического общества, в котором мы живем, являются его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов» [17].

Работа Дж. Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег» предложила кардинально новую концепцию в экономической теории и практике государственного регулирования, в том числе занятости населения. Дж.М. Кейнс «выдвинул стратегию государственного вмешательства в экономику в целях стимулирования спроса и предложения, предложив также политику дефицитного финансирования для обеспечения полной занятости» [18].

Обосновав необходимость государственного регулирования экономики, Д. Кейнс определил и его механизм бюджетно-налоговой фискальной политики для достижения поставленных целей. Государственные расходы направляются на увеличение эффективного спроса на основе социальных выплат и льгот, субсидирование создания рабочих мест, организации общественных работ.

В период восстановления экономики капиталистических стран после второй мировой войны, возникло неокейнсианство. «В этих условиях проблема экономического равновесия приобрела новое содержание – она переместилась из области статики в область динамики» [19].

Среди неокейнсианских теоретиков наиболее востребованы разработки Р. Харрода, Е. Домара, Дж. Хикса, Э. Хансена.

Неокейнсианская модель основана на двух предпосылках:

1. Рост национального дохода определяется только одним фактором – нормой накопления капитала. Все остальные факторы – увеличением занятости.
2. Капиталоемкость не зависит от соотношения «цен» производственных факторов (то есть прибыли и заработной платы), а определяется лишь техническими условиями производства [20].

Р. Харрод утверждал: «…для поддержания полной занятости необходимо время от времени выпускать достаточное количество денежных средств для обеспечения покупательской способности…» [21].

Элвин Хансен отмечает, что «если инвестиции государства поднимаются до высоких уровней, то доход и занятость тоже увеличиваются, но в умноженном размере. Увеличение производства и занятости в отраслях, производящих капитальные блага, увеличивает доходы рабочих, служащих и акционеров этих отраслей. И этот прирост дохода и покупательной способности увеличивает спрос на потребительские товары. Тем самым и в отраслях, производящих товары, в свою очередь происходит возрастание дохода и занятости» [20, c. 351].

Таким образом, кейнсианство предоставило политикам набор контрциклических финансовых инструментов, с помощью которых правительства смогли регулировать стадии делового цикла и, в том числе, разрешать важнейшие социально-экономические аспекты проблем занятости и безработицы.

Монетаристы, поддерживая неоклассиков, выступают против государственного вмешательства в экономику, так как это является главной причиной инфляции и неустойчивости экономического роста. По их мнению, рыночное хозяйство имеет способность к саморегулированию. Основная идея монетаристов – стабильная эмиссия денег, независимо от экономического положения и состояния конъюнктуры. Применение монетаристской теории в ряде стран показало, что рыночная экономика нуждается в государственном регулировании не только в части денежного обращения, но по многим другим областям, в том числе в области занятости.

Теория рациональных ожиданий возникла в середине 70-х гг., благодаря исследованиям таких экономистов, как Джон Мут, Роберт Лукас, Кристофер Симс, Томас Сарджент. Сторонники теории полагали, что все участники рынка, получая всю доступную информацию, будут принимать рациональные решения и действовать в соответствии со своими интересами и предполагаемыми ожиданиями. При этом подразумевается, что субъекты рынка разбираются в рыночных механизмах и могут прогнозировать спрос и предложение [22].

Данная теория предполагает, что в экономике сохраняются равновесные цены, объемы производства и, следовательно, занятость. Поэтому отсутствует необходимость в политике государственного регулирования экономики.

Но в реальной жизни теория рациональных ожиданий нашла существенные возражения. Современные рынки в большинстве своем не являются высококонкурентными, они не могут быстро адаптироваться к новым условиям и обеспечивать гибкость цен и заработной платы. Не все субъекты рынка понимают механизмы функционирования экономики и владеют способами прогнозирования. И, наконец, жизнь показала, что фискальная и кредитно-денежная политика оказывают значительное влияние на развитие производства и занятость и их роль не сводится к нулю [15, с. 412].

Основателем теории неоклассического синтеза является выдающийся ученый Пол Самуэльсон и его последователи. Сторонники этого подхода пытаются путем эффективной кредитно-денежной и фискальной политики соединить классическую макроэкономику А. Смита и А. Маршалла с современной макроэкономикой, сочетая непротиворечащие друг другу положения в обоих подходах [23].

К.Р. Макконелл и С.Л. Брю, являясь сторонниками неоклассического синтеза, отмечают, что «большинство современных экономистов готовы признать присущую как кейнсианству, так и монетаризму убедительность. Обе теории предлагают полезные схемы, позволяющие анализировать макроэкономику» [24].

В (Приложение В) представлены основные тезисы рассмотренных теорий и их выводы для занятости населения.

Все макроэкономические теории экономики исследовали занятость как важнейший фактор экономического роста, но не рассматривали характеристики самой занятости как экономического явления, представляющего продукт экономических отношений конкретно-исторического периода.

Индустриальная экономика 20-х годов 20 века и её технологические особенности способствовали становлению модели трудовых отношений, отличающихся стабильностью и продолжительностью. Интенсивный рост промышленности требовал массового наемного труда в режиме полного рабочего дня. Тэйлоризм был теоретической основой, а фордизм – практическим воплощением идей индустриализма, внедряющих поточно-конвейерное производство, ориентированное на серийный выпуск продукции [25]. Технологии конвейерного производства стали основными на протяжении всего 20 века и во многих отраслях применяются до сих пор.

На рисунке 2 выделены основные характеристики стандартной занятости работника в эпоху индустриализации.

Стандартная занятость

Нахождение в сфере действия трудового права

40 часовая рабочая неделя

Бессрочный трудовой договор

Работа на территории и под руководством

работодателя

Режим полного рабочего дня

Обеспечение

работодателем условий и безопасности труда

Стабильная заработная плата

Социальные гарантии

Рисунок 2 – Модель стандартной занятости

Примечание – Составлено автором

Трудовые отношения стандартной модели стали доминирующими во всех индустриальных экономиках до 70-х годов двадцатого века. Они отличались единством трех составляющих: места работы, времени работы и действий. На этой экономической базе возникли и укрепились профсоюзы марксистской ориентации как профессиональные и политические выразители общих интересов таких «стандартных» работников [26].

Другими словами она может быть определена как «стабильная, открытая и прямая договоренность между зависимыми работниками, работающими полный рабочий день и их унитарным работодателем» [27].

Стандартная форма занятости характеризуется главным образом, относительной устойчивостью и постоянством. Она отличается своевременной и стабильной заработной платой, наличием социальных и правовых гарантий, безопасными условиями труда, фиксированным рабочим местом, занятостью полный рабочий день, бессрочным трудовым договором.

В условиях «стандартной» занятости формировалось и развивалось трудовое законодательство, коллективные договора, процедуры социального партнерства и социальной защиты. С конца XIX и в течение XX веков поэтапно развивалась система социальной защиты трудящихся, включая подсистемы социального законодательства, социального страхования и охраны труда. Все затраты, связанные с профессиональными рисками, возлагались на работодателя. Расширение сферы действия социальной защиты означало повышение роли государства в регулировании условий занятости.

Переход развитых стран на постиндустриальную стадию развития и глобализация экономики обусловили реструктуризацию всего мирового хозяйства. Несмотря на различия в уровне социально-экономического развития, страны мира участвуют в процессах формирования глобальной рабочей силы, миграции капитала и сдвигах в пространственной организации производства [28].

Постепенная трансформация стандартов занятости в 80-е годы XX столетия, состоялась под влиянием глобализационных процессов и информационных технологий и привела к революционным изменениям в организации и структуре занятости [29, 30].

В развитых странах в результате адаптации рынка труда к новым условиям меняются его базовые характеристики, которые отражают структурную перестройку экономики в промышленно развитых странах, в том числе как изменение соотношения между занятыми в реальном секторе и сфере услуг. Под влиянием новых требований рынка трудовые отношения становятся гибкими, а работники мобильными. Повышение мобильности труда позволяет адаптировать занятость к экономическим, технологическим, структурным и социальным требованиями постиндустриальной эпохи [31, 32].

Трансформационные процессы на рынке труда приобретают статистически значимые масштабы и отклонение от «стандартных» норм занятости становится устойчивой тенденцией. Ряд объективных и субъективных факторов поддерживают этот процесс (рисунок 3).

Стремительный рост информационных технологий, демографические изменения, глобализационные трудовые процессы, научно-технический прогресс составляют группу объективных факторов. Их влияние на рынок труда вызывает изменения в структуре спроса и предложения рабочей силы [33-35]. Повышение спроса на гибкие условия и режимы труда обусловлено развитием мелкомасштабного промышленного производства, значительным расширением сектора услуг, усилением конкуренции, ростом применения информационных и коммуникационных технологий и др. [36, 37].

Модернизация промышленности и внедрение высокотехнологичного оборудования способствовали сокращению трудовых затрат работодателей. Постепенно происходил переток труда из сельского хозяйства и промышленности в сектор услуг [38]. Одновременно, поддержание конкурентоспособности компаний в сфере услуг потребовало от работников и работодателей массового применения гибких режимов исполнения заказов, пространственной и временной мобильности, т.е. нестандартной занятости. Появление технологии Интернет создало благоприятные условия для дистанционной занятости и гибких режимов [39, 40].

Субъективные факторы действуют со стороны работников и работодателей. Автоматизация домашних хозяйств и гибкие рабочие места позволили многим женщинам реализовать себя в профессиональной деятельности. Неполная и временная занятость дали возможность трудоустройства таким категориям людей, как студенты, пенсионеры, инвалиды и другие [41, 42].

Готовность снизить издержки

Спрос трудовых мигрантов на рабочие места

Снижение роли социального диалога

НТП в различных формах

Глобализация мировой экономики

Растущая сегментация социально-трудовой сферы

Факторы распространения

нестандартной занятости

Субъективные

Работодатель

Работник

Рисунок 3 – Факторы генезиса нестандартной занятости

Примечание – Составлено автором на основании источника [43]

Безусловно, нестандартная занятость дает определенные преимущества как работодателям, так и работникам. Работодатели могут самостоятельно регулировать численность работников, график работы, заработную плату. А также, что не мало важно, сокращать трансакционные издержки и расходы на социальные отчисления. Работники, в свою очередь, подбирают для себя удобный режим занятости, который способствует эффективному распределению времени между домашними обязанностями и работой [44, 45].

Гибкая занятость имеет свои особенности и характеризуется:

– временной и частичной занятостью;

– наличием или отсутствием рабочего места;

– нестандартными формами и организацией труда;

– гибким рабочим временем и др. [46].

Нестандартные формы открывают возможности для всех участников экономических отношений (рисунок 4).

Рисунок 4 – Эффекты гибких форм занятости для субъектов экономики

Примечание – Составлено автором

Нестандартная занятость рассматривается в научных трудах многими учеными с различных позиций и точек зрения (таблица 1).

Таблица 1 – Базовые определения термина «нестандартная занятость»

|  |  |
| --- | --- |
| Определения нестандартной занятости | Авторы |
| 1 | 2 |
| Занятость с трудовыми отношениями, отличающимися от традиционной модели труда гибкими заработной платой, графиком и режимом работы, рабочим местом и его месторасположением | А. Каллеберг (2000) |
| Продолжение таблицы 1 | |
| 1 | 2 |
| Формы занятости, отклоняющиеся от стандартных форм труда, могут быть классифицированы как «нестандартные» | В. Гимпельсон, Р. Капелюшников (2005) |
| Трудовые отношения между работником и работодателем, срок которых обозначен трудовым договором и имеет ограниченный период | Л.И. Смирных (2010) |
| Занятость, получившая свое развитие в эпоху постиндустриальной экономики, которая характеризуется разнообразием форм трудовых договоров по длительности контракта, организации труда, оплате труда, социальным гарантиям | Мусаев Б.А. (2017) |
| Зонтичный термин, объединяющий разнородные по своей природе формы взаимодействия работника и работодателя | Котляров И. Д. 2015 |
| Занятость, отличающаяся от типовой, наиболее распространенной формы, прописанной в трудовом законодательстве | Н.В. Тонких (2016) |
| Вынужденная занятость, сопровождающаяся нестандартной занятостью в формальной или теневой экономике, в основе которой лежит утрата работником стандартных трудовых отношений | В.Н. Бобков (2018) |
| Примечание – Составлено автором по источникам [26, с. 7; 47-52] | |

Практически все рассмотренные в таблице 1 определения объединяет то, что авторы отмечают особенность нестандартной занятости именно в отличие её от стандартных форм занятости, присущих индустриальной экономике, хотя бы по одному критерию.

Надо отметить, что некоторые авторы отмечают прекаризованный характер нестандартной занятости. Прекаризованная занятость представляет собой феномен нестабильности социально-экономических позиций занятых и в большинстве случаев имеет вынужденную природу занятости [53].

Для настоящей работы наибольший интерес вызывает определение нестандартной занятости (далее – НЗ), данное А. Каллеберг, так как оно более точно и расширенно трактует понятие НЗ. Во-первых, оно отражает трудовые отношения между работодателем и работником. Во-вторых, подчеркивает, что такие отношения необязательно могут быть документально оформлены. В-третьих, в таких трудовых отношениях нарушается соблюдение параметров стандартной занятости.

Теоретические основы эмпирического многообразия нестандартных форм занятости разработаны в теории контрактов, теории агентских отношений и концепции прав собственности, каркасом которой является спецификация правомочий собственности.

«Новая» институциональная теория сформировалась в 70-80-е годы XX столетия. Основная концепция теории заключается в том, что основу развития рыночных отношений составляет не только технический прогресс, инновационные и экономические факторы. А также такие социальные институты, как государство, культурное наследие общества, профсоюзы и другие. Основополагающим институтом рыночной экономики является институт частной собственности.

Экономические и правовые концепции проблем собственности объединились в теории спецификации прав собственности Рональда Коуза. Этому способствовало, в первую очередь, развитие отношений собственности [54].

В институциональной теории прав собственности рассматривается широкий спектр форм собственности и контрактных форм.

Права собственности понимаются как санкционированные обществом (законами государства, традициями, обычаями, распоряжениями администрации) поведенческие отношения между людьми, которые появляются в связи с существованием благ и касаются их использования [55, 56].

Спецификация прав собственности или разделение единого права на «пучок» правомочий, стабилизирует отношения между участниками рынка, формирует надежную экономическую среду. Это позволяет исключить неоднозначность и уменьшить размытость конечных целей субъектов в их деятельности. А так же предоставит им возможность выстраивать выгодные отношения с другими участниками рынка [57].

Принимаемые отдельными экономическими агентами обязательства по отношению к друг другу реализуются через институциональную среду формальных и неформальных правил: социальных, юридических и политических в форме официально оформленной договоренности. Распределение правомочий собственности между участниками контракта и оценка трудового вклада в результат представляют собой совокупность отношений между работниками, управляющими и собственниками, оформленными формальным документом или неформальными правилами, которые принято называть контрактными. Контракт устанавливает правовые ориентиры между наемным работником и работодателем, между несколькими предпринимателями и т.п. [58].

По мере развития экономических отношений контракт из простого документа, трансформируется в институционально обусловленный комплекс множества измерений и свойств. Он отражает структуру стимулов и антистимулов, открывающихся субъектам контрактных отношений и организационных форм, возникающих при заключении контрактов [59].

Контракт не столько ограничивает взаимодействие субъектов, сколько создает для него предпосылки [60].

Нобелевские лауреаты Оливер Харт и Б. Хольстрем, концептуально объединившие работы многих экономистов в единую формализованную теорию контрактов, интерпретировали многослойные отношения между отдельными агентами [59, с. 102].

Усложняя формы организации бизнеса для повышения его рентабельности, предприниматели обнаружили, что разделение между разными субъектами функций владения и функций управления, а также других правомочий собственности весьма эффективно. Это привело к возникновению ряда управленческих теорий, в том числе и теории агентских отношений [61].

Под агентскими понимаются отношения двух участников, один из которых (заказчик, принципал) передает другому (агенту) свои функции. Именно из возможности разделения правомочий собственности и, соответственно, функций, возникают такие формы как агентства временного найма, отношения аутстаффинга, лизинг персонала и некоторые другие. Конечно, такие отношения являются более сложными и потенциально более конфликтными, поэтому теория агентских отношений разрабатывает методы и инструменты, позволяющие преодолевать или снижать их негативные последствия [62].

Институциональное обеспечение регулирования трудовых отношений в условиях постиндустриальной экономики обусловило практическую потребность в классификации форм нестандартной занятости, в основу которой могут быть положены разные критерии.

Н.В. Дороховой предлагаются критерии: условий трудовой деятельности, оплаты труда и социальных гарантий, возможность участия работников в управлении, возможность развития личности и самореализации [63].

Е.В. Ванкевич, О.В. Зайцева предлагают классифицировать формы нестандартной следующими критериями: условия заключения трудового договора, продолжительность рабочего времени, расположение рабочего места, тип работодателя и тип занятости [64].

Нами проведена классификация форм нестандартной занятости с разделением на «старые» (XX века) и «новые» (XXI века). Классификация проведена по признакам: гибкости режимов рабочего времени, характеру контракта, способу организации труда (рисунок 5).

Начиная с середины 70-х годов, во многих странах были приняты законы, регулирующие некоторые виды гибкой занятости: временная занятость, неполная занятость и другие. Договорные отношения между субъектами рынка труда напрямую влияют на формы и условия занятости. Сегодня многие авторы отмечают, что гибкость следует понимать не как легкость заключения и расторжения трудового договора по сравнению со стандартной формой занятости, а как наличие у нестандартной занятости большого потенциала адаптации к потребностям работника, работодателя и государства [65, 66].

Определим основные положения новых форм занятости по рассмотренным признакам:

1. По гибкости режимов рабочего времени.

Работа по вызову – режим работы, при котором работодатель по мере необходимости и в нужное для него время вызывает работника. Длительность рабочего времени для работника при этом заранее может быть не указана [67, 68].

Классификация

нестандартных форм занятости

«Традиционные» формы НЗ до начала XXI

«Новые» формы НЗ

с начала XXI

По характеру контракта

Срочные трудовые контракты

Замещение временно отсутствующих работников

Сезонная работа

Договора на определенный объем работ

Аутсорсинг

Лизинг персонала

Аутстаффинг

Краудсорсинг

Фрилансерство

Срок и/или объем

Многосубъектность участников

Работа по вызову

«Нулевой контракт»

По гибкости режимов рабочего времени

Гибкие графики рабочего времени

Частичная занятость

Сверхзанятость

Разделение работы

По способу

организации труда

Надомничество

Разъездная работа

Самозанятость

Дистанционная работа

Коворкинг

Электронное фрилансерство

Рисунок 5 – Классификация форм занятости в условиях цифровой экономики

Примечание – Составлено автором

Разделение работы – совместное использование одного рабочего места двумя или несколькими частично занятыми работниками с поочередным выполнением непосредственных должностных обязанностей. Очередность присутствия на рабочем месте регулируется работодателем [69].

«Нулевой контракт» – это договор между работодателем и работником, в котором работодатель не гарантирует сотруднику ежедневную занятость. Но полностью регулирует рабочий график и может привлекать работников к выполнению его должностных обязанностей по своему усмотрению [70]. Несомненно, перечисленные формы занятости носят прекаризированный характер, так как сопровождаются неустойчивостью труда. На такие условия работы могут вынужденно согласиться уязвимые слои населения, когда не могут найти полноценную работу с гарантированной оплатой труда. Но такая работа увеличивает финансовую нестабильность и мешает карьерному росту молодых специалистов.

Несмотря на большое количество преимуществ гибких форм занятости, существует ряд недостатков:

* более низкая заработная плата, размер страховых отчислений, компенсационные выплаты от работодателя по сравнению с работниками в режиме стандартной занятости;
* меньше возможностей для повышения квалификации и развития человеческого потенциала [71, 72].

1. По характеру контракта.

Традиционные формы связаны со сроком и/или объемом и входят в национальный и международный статистический учет.

Для контрактов конца ХХ – начала ХХІ века характерна мультисубъектность участников трудовых отношений.

Аутстаффинг, как разновидность более общей схемы аутсорсинга, распространяется повсеместно. В этом случае часть персонала компании-клиента передается в штат компании-провайдеру на указанных в договоре условиях (срок действия, стоимость услуг) [73]. Провайдер несет ответственность по всем спорным вопросам трудовых отношений (соблюдение норм гражданского, трудового, налогового законодательства). А также ведет кадровое делопроизводство, расчет и выплату заработной платы и налогов, формально выполняя функции работодателя. При этом работники продолжают выполнять трудовые обязанности на прежнем рабочем месте.

Преимущества применения заемного труда для предприятий: увеличение объемов производства за счет дополнительного привлечения работников, сохраняя небольшой штат сотрудников; снижение трудовых затрат, так как заработная плата выплачивается агентством; возможность гибкого регулирования количеством штатных и заемных работников в кризисных условиях [64, с. 135].

Как показывают исследования, работодателям заемный труд приносит выгоду. Иначе обстоят дела у работников заемного труда. Им не засчитывается стаж работы, они могут не получать корпоративные и государственные социальные гарантии, доплаты за работу на вредных и опасных производствах. Применение трехсторонних трудовых отношений ведет к вытеснению норм и принципов социального партнерства, отстраняет профсоюзы от представительства и защиты трудовых прав и интересов работников. Использование заемной рабочей силы становится инструментом разделения персонала одной и той же организации [74].

Краудсорсинг – это один из видов сетевого сотрудничества. Передача функций и задач предприятия кругу лиц, на основании публичной оферты на добровольных началах без заключения трудового договора с применением информационных технологий [75]. По содержанию подразумевает процесс сбора ресурсов среди большой массы людей. На краудсорсинг выставляются различного рода задачи, возникающие в бизнесе. Преимуществом краудсорсинга являются минимальные расходы предприятия и рождение новых идей, способных улучшить жизнь миллионов людей, а также низкая стоимость работы [76].

Недостатком является низкая оплата труда участников проекта, либо её отсутствие, а также сложность конфиденциального хранения информации. При совместной работе большого количества людей трудно удержать в секрете главные идеи проекта.

Фрилансерство – работа на себя вне штата организации на основе контракта [77]. Положительными сторонами фрилансерства являются – самостоятельное нормирование рабочей нагрузки; самостоятельный выбор заказа; установление цены на услуги по своему усмотрению. Отрицательными сторонами являются – отсутствие социального пакета и льготных благ от работодателя; необходимо самостоятельно искать заказы и продвигать свои услуги; нестабильность дохода. Но зато можно одновременно выполнять работы для нескольких работодателей, т.е. вступать в экономические отношения со многими субъектами [78].

1. По способу организации труда.

Распространение дистанционной занятости (телетруд, е-занятость) связано с развитием и доступностью всемирной сети Интернет [79]. Телетруд – это работа, осуществляемая индивидом преимущественно с места, отличающегося от традиционного рабочего места для работодателя или клиента, с применением средств ИКТ [80]. Большой интерес к удаленной работе способствует высокой популярности таких новых видов занятости как коворкинг и электронное фрилансерство [81].

Коворкинг – это форма организации работы, при которой самозанятые лица используют для своей деятельности специально организованный коллективный офис [82]. Коворкинг характеризует гибкую организацию общего рабочего пространства для людей с разной занятостью.

Преимуществами коворкинга являются низкая стоимость аренды по сравнению с офисом, наличие всей необходимой офисной техникой, возможность бесплатного повышения профессионального уровня, общение с единомышленниками, нахождение партнеров, среди людей, арендующих рабочие места и решение множества других проблем [83].

Электронное фрилансерство – индивидуальный поиск заказчика, общение с ним, передача выполненной работы, получение оплаты и другие операции осуществляемые с помощью ИКТ. Данный вид занятости отличается от обычного фрилансерства тем, что отсутствует постоянный «живой» контакт между работодателем и работником [84, 85].

Можно отметить, что практически все виды дистанционной занятости имеют различный положительный эффект для субъектов трудовых отношений. Отметим основные из них:

1. для работника – полная самостоятельность, экономия времени и транспортных затрат;
2. для работодателя – экономия на организации рабочего места и аренде офиса;
3. для решения социально-экономических проблем общества – подключение к активной деятельности работников, дискриминируемых рынком труда, т.е. имеющих относительно низкую конкурентоспособность на рынке труда – инвалидов, родителей, не имеющих возможности оставить ребенка, людей, ухаживающих за больными и пожилыми родственниками и др.

При имеющихся преимуществах онлайн труда существует негативная тенденция перехода дистанционной занятости в неформальную занятость, в случае отсутствия официального трудового договора между работодателем и работником.

Таким образом, подводя итог концептуальным основам исследования занятости населения, можно сказать следующее. Экономические теории 18-20 веков рассматриваюттрудовые ресурсы как фактор экономического роста, включая теорию человеческого капитала, которая рассматривала его как фактор конкурентоспособности страны и каждого субъекта на рынке труда.

Только в последние десятилетия ХХ века в исследованиях занятости стали рассматривать её конкретные формы и экономические отношения с ними связанные. Это произошло вследствие статистически заметных процессов отклонения массы трудовых контрактов от их стандартной формы, которая стала доминирующей в период индустриализации мировой экономики. Постиндустриальная экономика, основанная на автоматизации, роботизации и внедрении во все элементы любого делового процесса компьютерных технологий, кардинально расширила диверсификацию форм занятости.

Теория контрактов институциональной экономики, раскрыв многослойную природу спецификации прав собственности, дает методологическую основу для осознания исследователями всего эмпирического многообразия реальных трудовых отношений.

Как и любое социально-экономическое явление, нестандартная занятость имеет противоречивую природу. С одной стороны, она является адаптационным средством к экономическим шокам в кризисных условиях. А с другой стороны, нестандартная занятость трансформирует устоявшиеся стандарты и нормы трудовых отношений в условиях постиндустриального развития общества.

Анализируя вышеперечисленные новые формы занятости можно отметить, что наибольшую динамику имеют дистанционные формы занятости. Так как для работников они предоставляют большие возможности трудоустройства и сочетания работы с другой деятельностью, например, обучением или семейными обязанностями. Более того, использование современных цифровых технологий способствует появлению новых рабочих структур и профессий, форм организации труда и видов занятости. Поэтому в следующих параграфах мы сосредоточились на исследовании влияния цифровых процессов в экономике, которые позволят идентифицировать новые тенденции на рынке труда и занятости.

**1.2 Современные тенденции влияния цифровизации экономики на занятость населения**

Четвертая промышленная революция модернизирует мировую экономику, принося с собой как позитивные изменения, так и множество проблем, в частности на рынке труда. Решение этих проблем будет зависеть от способности страны вовремя их предсказать, а далее правильно разработать и реализовать превентивные меры по нейтрализации или смягчению диспропорций на рынке труда.

Сложность предвидения эмпирических последствий цифровизации для занятости населения обусловлена разными темпами внедрения цифровых технологий в отрасли экономики, оперативностью сотрудничества сферы образования со сферой производства товаров и услуг.

Прогнозы влияния цифровизации на рынок труда и занятость населения были сделаны многими современными исследователями. В то же время, несмотря на имеющийся массив предсказаний, многочисленные проявления трансформации занятости населения требуют дальнейшего изучения в связи со стохастичностью процессов, вызванных цифровизацией труда.

Проблему влияния результатов научно-технического прогресса на безработицу предсказывали многие экономисты практически всех экономических школ [86-92]. Их взгляды на роль научно-технического прогресса в развитии общества, а также последствия для экономики и рынка труда представлены в (Приложении Г).

Четвертая промышленная революция характеризуется такими ключевыми словами как «цифровая экономика», «диджитализация», «цифровая трансформация», «искусственный интеллект», «платформы», «экосистемы» и другие.

Впервые понятие «цифровая экономика» ввел профессор Массачусетского технологического института Н. Негропонте в середине 90-х годов [93]. Использование данного определения носило прикладной характер, использовалось в смысле «интернет-экономика» и программное обеспечение. Позже понятие стало отождествляться с электронным бизнесом и электронной коммерцией.

Современное понимание цифровой экономики подразумевает новые технологии, которые создают возможности для повышения конкурентоспособности бизнеса, отраслей, стран и регионов. Поскольку все эти явления современной экономики используют трудовые ресурсы, то исследователи говорят об изменении содержания трудовой деятельности практически во всех сегментах экономики, а также методов использования трудовых ресурсов, в том числе параметров занятости и трудовых контрактов.

Так как понятие «цифровой экономики» является базовым, то целесообразно рассмотреть его трактовки (рисунок 6).

Рисунок 6 – Система исходных представлений о «цифровой экономике»

Примечание – Составлено автором на основании источника [94, 95]

Первый подход является самым распространенным, так как, рассматривается как совокупность резервов для снижения издержек, а следовательно, увеличения прибыли предпринимателя. Цифровая экономика обычно определяется как «интеграция цифровых технологий в бизнес, которая приводит к изменениям в бизнес деятельности и предоставлению ценности клиентам» [96, 97].

Второй подход представляет взгляд на экономику и общество как многослойную систему, которая изменяет сами принципы функционирования с автономизации субъектов на сетевые коммуникации в условиях интеграции реальных и виртуальных миров [95, с. 3].

В третьем подходе определенная часть экспертов акцентирует внимание на постепенном, но уверенном внедрении в производственные процессы робототехники, пытаясь оценить последствия значительных высвобождений рабочей силы для отдельных секторов экономики [98].

Представители четвертого подхода, давая определение цифровой экономике, говорят о ней как о новом типе общественных отношений [99].

Все трактовки применяются в научных и прикладных исследованиях, т.к. в зависимости от научного направления выбираются наиболее значимые характеристики.

Мы будем придерживаться следующего понимания происходящих процессов: цифровая трансформация экономики – это преобразования, вызванные массовым внедрением цифровых технологий, которые генерируют, обрабатывают, обмениваются и передают информацию. Цифровая экономика основана на развитии нескольких технологий, работающих во взаимосвязи: Интернет вещей (IoT), большие данные (big data), индустрия 4.0, умные технологии и многом другом [100].

Можно отметить несколько ключевых элементов цифровой трансформации:

– развертывание цифровой инфраструктуры – электронные торговые площадки, широкополосная связь;

– разработка и доступность новых производственных технологий, основанных на цифровых достижениях;

– обострение цифровых угроз – киберугрозы и процессы, ведущие к деградации естественного интеллекта [101].

Действенным инструментом для ускорения цифровой трансформации является искусственный интеллект (далее – ИИ).

Согласно результатам многих исследований, искусственный интеллект имеет как положительное, так и негативное влияние на спрос на трудовые ресурсы, управление персоналом, характер трудовой деятельности:

* изменения в способе работы, то есть изменения в инструментах, используемых в процессе работы;
* негативное влияние на спрос на рабочую силу, в результате замены искусственным интеллектом человеческих решений;
* изменения в управленческом персонале и процессе принятия решений для повышения эффективности управления;
* создание новых рабочих мест, так как традиционные секторы и отрасли постепенно заменяются новыми отраслями или новыми профессиями в традиционных секторах;
* повышение производительности труда и как следствие экономический рост [102].

Естественно, что следствием на перечисленные тенденции в сфере труда, под влиянием ИИ будут структурные изменения в производстве, затраты на коммуникации, безработица среди низко квалифицированных кадров [103].

ИИ как новый фактор производства может стимулировать рост экономики тремя способами:

1. создание виртуальной рабочей силы с более высокой производительностью и эффективностью при значительном снижении издержек;
2. повышение человеческого капитала работников и работодателей на основе использования различных инструментов ИИ;
3. создание новых революционных технологий и продуктов [104, 105].

В самом общем виде системообразующими признаками «цифровой экономики» являются цифровые платформы и экосистемы.

Первенство в структуре цифровой экономики сейчас имеют онлайн-платформы, которые связывают частные лица или компании с потребителями, а также создают сетевые структуры, получившие название экосистем [106].

Компания Uber (США) стала одной из первых компаний, применившей цифровую платформу для контакта с потребителем в сфере общественного транспорта. Она создала и поддерживает программное приложение, которое осуществляет поиск, вызов, оплату такси. Главными особенностями данной платформы является отсутствие наемных работников и соответственно социальных гарантий по отношению к ним. А также приложение не несет правовую ответственность при возникновении нештатных ситуаций. Но для потребителей данная услуга вызывает значительный интерес, так как позволяет отслеживать маршрут, делать выбор автотранспорта, использовать гибкую систему оплаты и другие удобные виды сервиса компании [107, 108].

В сфере торговли платформы Amazon и Alibaba внесли большой вклад в этот процесс. Торговые операции по всему миру переходят из off-line в on-line сферу. Пандемия Covid-19 ускорила эти тенденции в электронной коммерции, удаленной работе и автоматизации [109, 110].

Сетевой характер платформ является главной отличительной функцией, которая облегчает доступ и снижает транзакционные издержки. Также платформа является посредником между лицом, получающим услугу, и лицом, выполняющим её. В этой роли платформа может:

– контролировать соблюдение правил между обеими сторонами;

– хранить информацию о взаимоотношениях, например, личность сторон, характер выполняемых задач, оплата и др.;

– запретить доступ к платформе в случае несоблюдения правил [111].

Примерами компаний, использующих цифровые платформы, являются:

1. AliExpress – глобальная торговая площадка. Онлайн магазин по розничной и оптовой торговле [112].

2. Booking.com, Tripadvisor.com – интернет бронирование отелей, аренда квартир. Большой каталог жилья по всему миру.

3. LinkedIn – программный сервис, предоставляющий услуги по поиску и установлению деловых контактов.

4. Coursera – виртуальное обучение. Популярные и востребованные разнообразные онлайн курсы.

Сегодня практически не осталось секторов, которых бы не коснулась платформенная экономика. К ним можно отнести банковскую сферу, образование, финансы, услуги населению. В ближайшем будущем цифровизация коснется госуправления, телемедицины, журналистики и др.

Внедрение цифровых технологий не только порождает системные изменения в экономике и организации бизнеса, но и трансформацию социально-трудовых отношений [113-115]. Появляются разновидности нестандартной занятости – дистанционная занятость, «занятость по запросу», «платформенная занятость» (рисунок 7).

Цифровые платформы с одной стороны открывают возможности для трудоустройства, а с другой – работники лишаются социальной защиты. Интернет компании не страхуют от различных социальных рисков, как было принято в традиционной экономике. Работники здесь должны сами заботиться о пенсионном и медицинском обеспечении. Как правило, такой труд носит временный, непостоянный характер. Это касается деятельности многих представителей цифровой экономики – интернет-коучеров, блогеров, манимейкеров, программистов, а также специалистов по краудфандингу, интернет-рекламе, интернет-банкингу и других [116].

Фриланс

Дистанционная занятость

Гиг-занятость

Рынок труда

Новые формы занятости

Искусственный интеллект

Облачные технологии

Блокчейны

3 D-печать

Чат-боты

Роботизация

Электронная коммерция

Электронные платежи

Умные дома и города

Рисунок 7 – Новые формы занятости, генерируемые цифровизацией экономики

Примечание – Составлено автором

Внедрение новых технологий повлечет за собой массовое исчезновение одних профессий, трансформацию других и появление совершенно новых.

Согласно прогнозам специалистов, в первую очередь это коснется представителей таких массовых профессий как: водители, бухгалтера, продавцы, грузчики и др. Это уже происходит вследствие функционирования платформ, посредством которых взаимодействуют субъекты рынка. Эти современные условия способствуют появлению новых форм занятости и развитию дистанционного труда [117, 118].

Проследим трансформацию трудовых отношений под влиянием процессов цифровизации (рисунок 8).

Рисунок 8 – Эволюция трудовых отношений в период становления цифровой экономики

Примечание – Составлено автором

Формирование нового формата трудовых отношений сопровождается изменением взаимодействия между субъектами рынка труда и, как следствие, видоизменением самих этих субъектов [119-121]. Рассмотрим этапы развития трудовых отношений более детально [101, c. 43]:

1. Социально-трудовые отношения индустриальной эпохи – это «классические» трудовые отношения, отличающиеся стабильностью, бессрочным контрактом, 40-часовой рабочей неделей и самое главное социальными гарантиями, которые регулировались законодательно и обеспечивались работодателем и государством.
2. Многосторонние трудовые отношения – гражданско-правовые договоры (договор подряда, договор об оказании услуг и др.), выгодные работодателям в плане сокращения издержек, так как они освобождают его от социальных гарантий и компенсаций [122]. Работник, заключивший гражданско-правовой договор, не имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, дополнительный отпуск, на оплату времени нетрудоспособности. Оплата труда осуществляется только после выполнения работ, предусмотренных в гражданско-правовом договоре, причем факт окончания работ должен быть подтвержден двусторонним актом выполненных работ.
3. Трудовые отношения, организованные по проектному принципу. Трансформируясь, трудовые отношения постепенно становятся более гибкими и приобретают проектный характер. Глобализационные процессы дают возможность формировать трудовой коллектив работников, физически находящихся в разных концах мира, для реализации определенного бизнес-проекта. Устанавливаются сроки выполнения проекта, и состав команды участников проекта может меняться в течение всего периода осуществления проекта. Отношения между работодателем и работником принимает индивидуализированный характер.
4. Самозанятость – это труд людей, работающих без работодателя и наемных сотрудников. Является предпосылкой для развития предпринимательства в стране и новое направление в воспроизводстве человеческих ресурсов. Некоторых привлекает экономическая свобода в отношении вида занятий, кто-то вынужденно приходит к самозанятости в связи потерей работы или увольнением. Неизбежно возникают проблемы, связанные с социальной защитой, в период временной нетрудоспособности, в пенсионном возрасте.
5. Занятость «по запросу» – это работа, управляемая онлайн-платформами (гиг-экономика). Представляет собой одну из новых форм нестандартной занятости. Это вид работы, который нелегко вписывается в существующие системы классификации работников – по роду занятий, по сектору, по месту работы или по типу контракта. Гиг-занятость имеет разнообразные методы и модели работы, вытесняющие стандартный трудовой договор. Поэтому те, кто работает в гиг-экономике, особенно уязвимы из-за отсутствия традиционных отношений между работником и работодателем [123].

В Казахстане курс на развитие цифровой экосистемы для достижения устойчивого экономического роста, повышения конкурентоспособности экономики обозначены в государственной программе «Цифровой Казахстан». Основными целями Программы стали ускорение темпов развития экономики РК и улучшение качества жизни населения, а также создание условий для перехода экономики на новую траекторию развития – цифровую экономику будущего [124].

Внедрение цифровизации во всех сферах общества оказывает значительное влияние на все виды экономической деятельности, в том числе на рынок труда, так как трансформационные процессы значительно видоизменяют формат трудовых отношений, взаимодействие между работодателями и работниками.

Надо отметить, что в Казахстане достаточно стабильный рост внедрения цифровых коммуникационных технологий (рисунок 9).

Как показано на рисунке 9, по всем рассмотренным показателям наблюдается значительный прогресс в распространении информационных технологий. Если в 2005 году доля пользователей Интернет в возрасте 16-74 лет составляла 2,96%, то в 2020 году она равнялась 89%. За 15 лет количество пользователей сети Интернет выросло в 30 раз. Также заметное увеличение пользователей компьютером (в 6 раз) и рост компьютерной грамотности почти в 3 раза.

Рисунок 9 – Показатели развития ИКТ в РК за 2005-2020 годы

Примечание – Составлено автором на основании источника [125]

Также наблюдается рост пользователей широкополосного Интернета с 10,2% в 2010 году до 50% в 2020 году (рост в 5 раз). Надо отметить, что, не смотря на увеличение данного показателя, для эффективной и бесперебойной дистанционной работы уровень доступа к широкополосному Интернету должен быть выше. К примеру, в странах Евросоюза среднее значение данного показателя в 2020 году составляет 89% (на 39% выше, чем в Казахстане) [126].

Развитие высокоскоростной и защищенной инфраструктуры передачи данных обеспечит быстрый и безопасный доступ в интернет, а также качественное покрытие мобильной связью на территории всей страны.

Все проекты, реализованные в рамках программы «Цифровой Казахстан», помогут повысить эффективность и прозрачность государственного управления, обеспечить занятость населения, повысить качество образования и здравоохранения, а также производительность труда и рост доли малого и среднего бизнеса в структуре ВВП.

Цифровизация в области научных исследований дала возможность оценить актуальные темы научных статей в сфере занятости населения. Использование программы R-Studio для проведения текст-майнинга (обзора литературы) за период с 1990 года по 2020 год позволило выявить актуальные тематические вопросы [127].

Тенденции в частоте использования ключевых слов 160 научных статей авторов постсоветского пространства показали, что:

– в период 1990-2000 гг. исследовались вопросы безработицы, высвобождения работников, дефицита рабочих мест, увольнения. В фокусе находились явления вынужденной самозанятости, частичной и временной занятости, мобильности;

– в период 2001-2010 гг. обсуждались проблемы спроса на труд, заработной платы и доходов, безработицы, временной и неполной занятости, неформальной занятости, трудовой миграции;

– в период 2011-2020 гг. – цифровая экономика, интернет, новые формы занятости, информационные технологии, дистанционная занятость, роботизация, удаленная работа, аутсорсинг, фриланс, цифровые платформы.

Программой R-Studio, между часто встречающимися словами в текстах статей и словом «занятость», рассчитаны коэффициенты корреляции (таблица 2).

Таблица 2 – Коэффициенты корреляции часто встречающихся слов со словом «занятость»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Период | Изменения | Социальный | Статус | Проблемы | Место (рабочее) |
| 1990-2000 гг. | 0,99 | 0.87 | 0.84 | 0.81 | 0.72 |
| 2001-2010 гг. | 0.66 | 0.97 | 0.68 | 0.74 | 0.71 |
| 2011-2020 гг. | 0.76 | 0.89 | 0.61 | 0.62 | 0.84 |
| Примечание – Составлено автором | | | | | |

Анализируя данные таблицы 2 можно сделать вывод, что сфера занятости подверглась значительной трансформации в первый исследуемый период (1990-2000). Этот факт подтверждают высокие значения коэффициентов корреляции: «Изменения» в сфере занятости – 0,99; Социальная сфера – 0,87; Статус работников – 0,84; Проблемы в сфере занятости – 0,81; рабочие места – 0,72. Переход к рыночной экономике сопровождался тяжелым процессом адаптации к новым условиям.

Во втором десятилетии (2001-2010) наблюдается небольшое снижение проблемных вопросов сферы занятости. Но мировой кризис второй половины 2000-х стал причиной безработицы и нестабильной занятости, что вновь обострило социальную напряженность на рынке труда (Социальные проблемы – 0,97).

Третье исследуемое десятилетие характеризуется изменениями, вызванными процессами цифровизации. Развитие технологий, инноваций и появление новых дистанционных форм занятости порождает риски ликвидации рабочих мест (0,84), социальной защищенности работников (0,89).

Исследователи выделяют несколько тенденций, которые уже развернулись на рынке труда под влиянием цифровизации экономики:

1. Изменение состава и структуры рабочих мест [128].

Немецкие ученные обнаружили, что передовые цифровые технологии мало влияют на общий уровень занятости, но приводят к значительному перемещению работников между профессиями и отраслями [129].

То есть, основная проблема цифровой эволюции будет заключаться не только в количестве профессий, но и в структуре рабочих мест, а значит в необходимости эквивалентных корректировок со стороны предложения для удовлетворения изменений в спросе как внутри профессионального ряда, так и между его отдельными позициями.

1. Повышение среднего уровня требуемой квалификации работника для обеспечения достойного уровня жизни [130].

Азьмук Н.А. в своих исследованиях обнаружила высокий уровень безработицы именно среди населения со средним образованием [131]. Причиной этого является постепенная замена среднего работника компьютерными технологиями. Рутинный труд, не требующий высокой квалификации персонала, исчезает, поэтому для рынков труда стран с развитыми информационными технологиями характерным является вымывание рабочей силы со средним образованием, снижение уровня дохода в этих группах [132].

Инновационные технологии становятся причиной снижения спроса на среднее звено в квалификационной иерархии профессий. В таких сферах как машиностроение и станкостроение этот спрос (на операторов, контролеров) исчезает вовсе [133]. Это означает, что в основном высококвалифицированные и хорошо оплачиваемые работники больше всего выигрывают от цифровизации, тогда как работники средней и низкой квалификации сталкиваются с необходимостью осваивать новые компетенции и формировать новые навыки, либо менять сферу занятости.

Следует отметить, что большинство исследований, проводимых в странах мировой экономики о взаимосвязи цифровизации и занятости показывают неоднозначные результаты.

Эмпирические оценки цифровой трансформации в большинстве случаев были положительными. Например, по данным Всемирного экономического форума, только в США на одно новое рабочее место в сфере ИКТ создается пять дополнительных рабочих мест. В Австралии ежегодно создается 25000 новых рабочих мест, благодаря использованию новой сверхбыстрой широкополосной сети [134].

По мнению Aly H. у развивающихся рынков есть большие возможности для эффективного сокращения бедности и существенного повышения уровня жизни. Увеличив показатель индекса цифровизации для бедного населения, они могут обеспечить социально незащищенные слои населения новыми профессиями. При этом значительно увеличить свой номинальный ВВП и подняться за черту бедности [100, р. 3]. Однако, этот же автор отмечает, что помимо положительного воздействия цифровой трансформации на занятость и создание рабочих мест, имеются и негативные последствия. Некоторые отрасли, подвергающиеся цифровой трансформации своего производства, склонны к сокращению рабочей силы в результате замены людей машинами ИИ.

Прорыв в цифровых технологиях и искусственном интеллекте привел к непрекращающимся дискуссиям о значении новых универсальных технологий для занятости населения и государственной политики.

В настоящее время в мировой литературе представлено несколько сценариев состояния сферы занятости в контексте цифровизации экономики: пессимистичный, оптимистичный и консервативный.

Пессимистичный сценарий впервые был представлен в трудах Осборна М.А. и Фрея К. В опубликованных в 2013 году результатах эмпирического исследования было показано, что 47% текущих рабочих мест в США подвержены высокому риску исчезновения вследствие их автоматизации в течение будущих двух десятилетий [135].

В 2015 году Мартин Форд прогнозировал экспоненциальный рост сложности технологий, который по скорости будет во много раз превосходить образовательный уровень людей. Им было выдвинуто предположение, что цифровое производство принесет большие доходы его владельцам и параллельно с этим, безработица и неполная занятость охватит большое количество людей [136].

Прогнозируется, что самозанятость через платформы станет все более распространенным методом организации работы, в связи с сокращением рабочих процессов до уровня микрозадач. Но в тоже время, эффективная с точки зрения бизнеса организация рабочих мест приведет к ослаблению прав работников. Так как риск бедности среди самозанятых значительно выше, чем среди стандартно занятых лиц, ожидается, что рост самозанятости приведет к снижению доходов [137]. Кроме того, усилится конкуренция за оставшиеся рабочие места, что приведет к снижению эластичности заработной платы.

Таким образом, «пессимистичный» сценарий прогнозирует перманентную технологическую безработицу, более жесткую конкуренцию за оставшиеся рабочие места, снижение эластичности заработной платы, макроэкономическую нестабильность, усиление неравенства, рост задолженности, снижение социальной защиты и других социальных гарантий, возникающих в результате вышеупомянутых тенденций.

Так как данный сценарий предполагает, что спрос на человеческий труд будет снижаться, его сторонники придерживаются нетрадиционных методов регулирования социальной напряженности, предлагая «базовый доход» и разделение работы. Введение базового дохода позволит частично сгладить неравенство в распределении доходов. Но проведенные эксперименты с базовым доходом не выявили его предполагаемую эффективность в сравнении с системой социальных гарантий [138].

«Оптимистичный» сценарий.

Дискуссии о двойственном влиянии технологий на спрос на рабочую силу продолжаются на протяжении последних двух столетий. Миллер и Аткинсон предполагают, что рост производительности стабилизирует спрос на человеческий труд в долгосрочной перспективе. Эта модель основана на предположении, что рост производительности приводит к расширению инновационных секторов и снижению потребительских цен. Расширение производства приводит к увеличению спроса на рабочую силу, а более низкие цены позволяют людям перераспределять потребление в другие секторы, что снова создает больший спрос [139].

Сторонники данного сценария M. Арнтз, T. Грегоры, У. Зиерахн подчеркивают, что помимо эффекта разрушения, технология всегда имела эффект капитализации, то есть создавала новые рабочие места. А также считают более вероятным реструктуризацию рабочих задач, а не полное сокращение рабочих мест. Так как отдельные задачи исчезнут, то по мере расширения сотрудничества с интеллектуальными машинами характер труда просто изменится [140]. Этот сценарий подчеркивает, что рабочие задачи могут резко измениться в рамках профессиональной классификации. Приверженцы данного сценария считают, что обычные меры, такие как реформирование образования и стимулирование предложения рабочей силы новой квалификации, являются достаточными мерами для улучшения адаптации рабочей силы к цифровой экономике в ближайшие годы [141].

Ключевыми компонентами «оптимистичного» сценария являются исторические свидетельства, экономическая логика и подход, основанный на задачах. Считается, что эти компоненты приведут в долгосрочной перспективе к положительным результатам – созданию новых рабочих мест и повышению заработной платы.

Консервативный сценарий.

Пулкка В.В., предполагает, что внедрение цифровых технологий и ИИ может привести к более полному и быстрому смещению рабочих задач, изменению характера работы. Вероятными последствиями этих тенденций являются более неустойчивые рынки труда, неполная занятость и временная технологическая безработица [142]. Даже если придерживаться точки зрения, что цифровизировать можно отдельные рабочие задачи, а не целые рабочие места, то замена огромного количества текущих рабочих задач может существенно повлиять на совокупный спрос на человеческий труд. В конечном итоге использование платформ по требованию может обусловить крайнюю нестабильность спроса на человеческий труд.

Брынйолфссон Е., Роцк Д. и Сыверсон C. утверждают, что цифровые технологии требуют разработки и внедрения дополнительных инноваций, прежде чем их можно будет полностью использовать в производстве [143].

Хотя консервативный сценарий предполагает, что технологическая безработица может быть только временной из-за эффекта капитализации, было бы рискованно игнорировать возможность более серьезных сбоев, которые могут иметь постоянные последствия. Поскольку предыдущие исследования показали наличие технологического потенциала для цифровизации профессий, в которых в настоящее время занято большое количество людей (например, транспорт, логистика, производство и административная поддержка), автоматизация профессий в этих секторах может привести к значительным последствиям для занятости. Наименее образованные работники подвержены высокому риску потери своего рабочего места вследствие автоматизации.

Основные положения трех сценариев «будущего» работы представлены на рисунке 10.

Консервативный сценарий может стать отправной точкой для дискуссий о будущем занятости и всеобщего благосостояния, так как ключевой подход консервативного сценария - это гибкая политика.

Рисунок 10 – Прогнозы развития рынка труда и меры регулирования занятости

Примечание – Составлено автором на основании источника [144]

Консервативный сценарий, основанный на критическом подходе, подчеркивает, что долгосрочные прогнозы неизбежно носят спекулятивный характер, и поэтому необходим гибкий подход в решении проблем сферы труда.

Таким образом, подводя итог материалам в данном параграфе, отмечаем, что процессы цифровизации и автоматизации сопровождаются ростом проблем накопления человеческого капитала, гибкой занятостью, социальной нестабильностью.

Две основные тенденции:

* со стороны занятости – изменение состава и структуры рабочих мест по формам занятости;
* со стороны работника – необходимость повышения среднего уровня квалификации за всю трудовую карьеру для обеспечения достойного уровня доходов.

Можно сказать, что трудовые отношения в постиндустриальной экономике становятся гибкими, частичными и социально-уязвимыми. Любой из предлагаемых трех сценариев цифровизации экономики сопровождается низким уровнем социальной защищенности для большинства вариантов нестандартной занятости. Несмотря на то, что цифровая трансформация, несомненно, выводит современные бизнес-процессы на новый глобальный уровень, происходящие изменения увеличивают социальные риски. Влияние цифровизации на сферу занятости требует пересмотра традиционных подходов к правовому регулированию трудовых отношений. Это позволит снизить сложность применения новых форм занятости, как для работодателя, так и для работника.

Так как проблема занятости является индикатором уровня и качества социально-экономического развития стран, поэтому к решению проблем занятости необходим комплексный, системный подход. Необходимо рассмотрение новых институциональных подходов и механизмов государственного регулирования сферы занятости, применяемых в развитых странах. Изучение данной проблемы дает ценную информацию о принятии решений в контексте меняющегося рынка труда.

**1.3 Особенности регулирования рынка труда в условиях трансформации занятости**

Глобальные тенденции изменения на рынке труда требуют от современного социального государства принятия своевременных и эффективных мер по регулированию занятости населения. Поскольку множество различных факторов влияет на процессы создания и ликвидации рабочих мест, то регулирование занятости постоянно адаптируется к экономическим трансформациям [145, 146]. Политика занятости в развитых и развивающихся странах отражает особенности их экономического уклада, институционального обеспечения и инфраструктуры рынка труда, а также конкретно-исторические формы занятости населения.

Одним из последствий глобализации и ужесточения конкуренции на мировых и внутренних рынках является рост нестандартных форм занятости, как форм адаптации рынка труда к изменению характера спроса на ресурс труда.

К настоящему времени общепризнаны позитивные характеристики явления гибкой занятости. Такие рабочие места обеспечивают вход на рынок труда, служат мостом между разными сегментами рынка труда, дают возможность работникам приобрести навыки и попробовать себя в новой профессиональной нише, частично решают проблему отсутствия занятости (безработицы) и т.п. [147, 148].

Критики гибкости указывают на такие негативные последствия, как –плохие условия работы; низкая оплата труда; непродолжительные сроки пребывания на рабочем месте; ослабление переговорных позиций; непостоянство занятости [149, 150].

Ввиду неоднозначности последствий феномена нестандартной занятости, многие страны реализуют новые подходы к правовому и административному управлению сферой труда. Механизмы регулирования занятости включают комплекс методов и форм воздействия на сферу труда, предназначенных сбалансировать интересы работника и работодателя, найти возможности для реализации вариантов, устраивающих участников трудового контракта. В силу различий экономического потенциала и нормативно-правового обеспечения рынка труда складываются национальные модели регулирования занятости [151-153].

Страны Европейского союза (далее – ЕС) применяют «Социальную модель» развития, отличительной особенностью которой в течение 20 века являлось жесткая законодательная база труда, сдерживающая неравенство и практику применения нестандартной занятости (рисунок 11).

Институты

рынка труда

Законодательство о труде

Минимальная заработная плата

Институты социального страхования

Активные программы занятости

труда Службы занятости

Социальное партнерство

Сбалансированные отношения

Государство

Труд

Капитал

Рисунок 11 – Модель рынка труда европейских стран – социальный эталон

Примечание – Составлено автором

Основная идея создания институтов социальной Европы – это укрепление переговорных позиций сотрудников за счет снижения риска зависимостей рабочей силы от капитала. Социальная модель отразила реальность национальных классовых компромиссов, которые структурировали отношения между государством, капиталом и трудом [154]. До середины 2000-х годов Европа была эталоном высокого уровня социальной защиты наемных работников и эффективной инфраструктуры рынка труда. Постиндустриальная эпоха внесла свои поправки в сферу труда.

Социально-экономические преобразования рынка труда способствовали появлению нестандартных форм занятости, что стало предметом бурных дискуссий в кругах ученых, политиков и государственных менеджеров. Началось постепенное дерегулирование условий занятости, сокращение социальной защиты, переориентация трудовых отношений с защиты на конкуренцию за трудоустройство [155].

Нестандартная занятость как многомерная концепция, развивается под воздействием многих экономических составляющих. В том числе реформирования трех её главных национальных институтов рынка труда: законодательство, система коллективных переговоров и активные программы на рынке труда [156].

В ХХІ веке, кроме интенсивной глобализации, два сильных фактора стали причиной роста нестабильности занятости:

1. финансовый кризис 2008-2009 гг.;
2. переход многих европейских стран к неолиберальной политике [157].

Традиционные трудовые стандарты в европейских странах размываются для обеспечения капиталу возможности конкурировать на национальном и мировом рынке. Социальные приоритеты квалификации, профессии, накопления человеческого капитала работника меняются на приоритеты конкурентоспособности. Снижение влияния профсоюзов, децентрализация форм коллективных переговоров, сокращение государственных расходов на социальное обеспечение повлияли на трансформацию условий труда и качества занятости в разных европейских странах. Трудовые стандарты «Социальной Европы» постепенно разрушаются под давлением неолиберальной политики, поощряющей «труд по любой цене». Все виды рисков, в том числе социальные переходят от работодателя к работнику, ради получения работы. Режим конкуренции стал ключевым фактором социально-экономической системы [158].

Отделение экономических и политических функций от социальной защиты в русле неолиберальной политики стимулировали дальнейшее дерегулирование и гибкость условий занятости, дифференциацию заработной платы, сокращение благосостояния. Новая политика в области занятости составила основу режима конкуренции. «Жесткая экономия» в рамках политики дерегулирования была наложена на все государства члены ЕС. Эта политика сократила объем социальных пособий, сделала защиту труда более символической, снизила уровень экономических и социальных прав, таких как право на образование, здоровье, достойная заработная плата и пенсия [159].

Новая политическая идеология способствует:

1. для работодателей – повышению гибкости бизнес-стратегий при одновременном снижении доходов сотрудников;
2. для наемных работников – мотивации развивать предпринимательскую деятельность для самостоятельного обеспечения своей жизни.

Трудоустройство должно быть гарантировано исключительно мерами, которые соответствуют вышеуказанным принципам. В разной степени это произошло в разных европейских странах, и во всех из них произошли важные изменения в трудовых отношениях. Оценка потенциального влияния переговорных действий работодателей и профсоюзов на уровень занятости в нескольких странах Европы становится центральным вопросом. Меняется политика институтов труда, с активной помощи в поиске трудоустройства на предоставление стимулов и требований, которые будут мотивировать безработных находить на рынке труда работу любого рода [160].

Мировой экономический кризис нанес большой урон устойчивому развитию многих стран. Особенно затронута сфера занятости, поэтому реформирование данной сферы делятся на два этапа – до кризиса 2008 года и после (рисунок 12).

1 этап

1990-2007

* снятие ограничений на использо вание срочных контрактов и работу агентств по предоставлению времен ных сотрудников;
* увеличение нестандартных форм занятости;
* реформирование труда уязвимых слоев работников
* дуализм РТ;
* увеличение доли временных работников;
* трудовые и социальные риски ложатся на плечи временных работников

Реформирование

Результаты реформ

Либерализация

временной занятости

2 этап

2008-2020

* либерализация труда постоянных рабочих мест;
* сокращение: срока уведомления об увольнении, размера пособия и периода по увольнению, размера компенсации в случае незаконного увольнения и др.
* децентрализация коллективно-договорной системы;
* приоритет соглашений между профсоюзами и работодателями на уровне предприятия;
* сокращение финансовых ресурсов;
* получение пособия по безработи це связывается с активностью поиска новой работы;
* службы занятости отказываются от излишней опеки над зарегистри рованными безработными
* устранение дисбаланса между постоянными и временными РМ;
* преодоление дуализма РТ;
* работодатели получили свобо ду в вопросах численности и заработной платы сотрудников;
* сокращение размера пособий;
* службы заня тости носят консу льтационный характер

Законода тельное регулирование

Коллективно-договорное регулиро вание

Активные программы на рынке труда

Рисунок 12 – Реформирование рынка труда в европейских странах

Примечание – Составлено автором на основании источника [161, 162]

Главными целями двух этапов реформирования рынка труда являются:

1. Повышение гибкости рынка труда в части найма и увольнения работников.
2. Увеличение реаллокации рабочей силы.
3. Снижение уровня безработицы.
4. Обеспечение роста занятости.

Нормативно-правовое регулирование рынка труда трансформируется под влиянием глобализации и её требований к конкурентоспособности, но оно сталкивается с необходимостью создания новых институциональных подходов к регулированию сферы труда.

Основным направлением первого этапа реформирования (1990-2007) становится повышение гибкости рынка труда, путем либерализации нестандартной занятости, в частности срочных контрактов.

Важным качеством трудовых ресурсов становится профессиональная мобильность работника, как внутри предприятия, так и за его пределами. Трудовое законодательство и система социальной защиты поддержали спрос на срочные контракты со стороны работодателей и в настоящее время временная занятость наиболее широко распространена в Португалии, Польше и Испании, где более 20% всех работников относились к временным [43, р. 113].

Но сохранение жесткого законодательства трудовых норм для постоянно занятых работников, наряду с либерализацией нестандартных форм занятости, стало причиной деления рынка труда на два сегмента. Один из которых составляет сегмент «устойчивых» рабочих мест (с правовой защитой, социальными гарантиями, хорошей заработной платой и др.). А второй сегмент включает «неустойчивую» занятость (отсутствие социальной и законодательной защиты, низкая оплата труда, плохие условия труда и др.) [163].

Сегментация рынка труда способствовала появлению следующих двух серьезных проблем:

1. Увеличение неравенства на рынке труда.
2. Для работников «неустойчивого» сегмента затруднен (практически невозможен) переход на постоянную занятость, в связи с либерализацией нестандартной занятости. Частая смена одного временного рабочего места другим не дает возможности накопления стажа работы и человеческого капитала, что исключает возможность нахождения достойной и высокооплачиваемой работы.

Второй этап реформирования, после кризиса 2008 года, характеризуется значительными законодательными изменениями в сфере труда. Почти на 30% в развитых странах и 50% в странах европейского союза с переходной экономикой внесены изменения, касающиеся постоянных контрактов. Это такие как, сокращение длительности процесса увольнения и периода предварительного увольнения, сокращение выходного пособия и компенсации за незаконное увольнение и другие. Более 15% изменений затронуты по таким актуальным вопросам, как заработная плата, рабочее время и срочные контракты. Что демонстрирует смещение жесткости трудового законодательства в сторону флексибилизации рынка труда. Также решаются проблемы дуализма рынка труда за счет устранения дисбаланса между постоянной и временной занятостью [164].

Отличительной особенностью реформ второго этапа является децентрализация коллективно-договорной системы. Если раньше заключение договоров носило отраслевой характер, то теперь соглашения принимались на уровне предприятия. Это позволило профсоюзам принимать или отклонять положения договора в зависимости от текущей экономической ситуации предприятия. Также нововведения позволили установить более тесную связь между экономическими показателями предприятия и оплатой труда, организацией рабочего времени.

В результате реформ политики дерегулирования коллективные переговоры претерпели значительные изменения в различных европейских странах, которые усилились во время кризиса. Среди основных особенностей этой трансформации отмечается быстрое снижение охвата и нормативные изменения в ряде практик и процессов ведения коллективных переговоров, особенно в отношении расширения коллективных договоров, функциональных иерархий участников переговоров [165].

Политика дерегулирования внесла некоторые существенные поправки, которые способствовали ослаблению социальных аспектов коллективных переговоров:

1. Реформирование правил проведения коллективных переговоров на национальном уровне в части срока действия, прав ведения переговоров и т.п.
2. Изменение приоритетов в коллективных переговорах: сужение социальных тем и расширение экономических, соответствующих «режиму рыночной конкуренции».
3. Децентрализация форм: переход от решения задач на отраслевом уровне к принятию решений на уровне компании [166, 167].

Ослаблена роль и функция коллективных переговоров в отношении социальной защиты занятых. Нужно отметить, что не все институты занятости в Европе в одинаковой степени утратили свои защитные функции (таблица 3).

Таблица 3 – Влияние неолиберальной политики на рынки труда европейских стран

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Страны | События происходящие на рынке труда в результате реформирования | | Результаты проводимой политики |
| 1 | 2 | | 3 |
| Северная Европа | Рабочая сила может полагаться на встроенную политику предложения, которая способствует коллективизации рисков путем сосредоточения ресурсов на предоставлении наиболее уязвимым слоям общества возможности получить и сохранить хорошую работу | | Сильные позиции поддержки социальной защиты труда. |
| Продолжение таблицы 3 | | | |
| 1 | | 2 | 3 |
| Швеция | | Сильная власть профсоюзов имеет положительное влияние на условия труда, заработную плату работников. Введены более строгие трудовые обязательства. Снижение ставок компенсации по программе социального страхования | Уменьшение риска возникновения нестабильности.  Снижение уровня пособий по безработице |
| Финляндия | | Реформы системы оплаты труда. Ужесточение критериев доступа к пособиям по безработице. Снижение членства в профсоюзах | Рост уровня занятости по принципу «работа прежде всего» |
| Дания | | Сокращение активных мер в политике занятости и социальных льгот. Ослабление принципа страхования | Усиление разобщенности на рынке труда. Рост нестабильной занятости |
| Бельгия | | Центральная роль профсоюзов в обеспечении страхования от безработицы | Сильные позиции коллективных переговоров |
| Германия | | Рост доли низкооплачиваемых работников и рост несогласованной структуры переговоров, возникшей вместо отраслевых соглашений.  Охват коллективных договоров и мониторинг коллективно согласованных стандартов в крупных и средних фирмах | Усиление неравенства и дуализации рынка. Увеличение риска непостоянства кадров |
| Венгрия | | Ослаблено право на ведение коллективных переговоров | Стало невозможным заключение коллективных договоров на уровне выше компании |
| Румыния | | Поставлены под сомнение некоторые прин ципы проведения коллективных перего воров, а также правила представительства | Ослабление роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений |
| Италия | | Реформы установили, что статус представителя через выборы необходим для заключения соглашения, которое будет считаться действительным | Снижение возможности заключать коллективные переговоры |
| Франция | | Коллективные договоры являются общеобязательными;  Государство предоставляет ресурсы профсоюзам, предоставляющие возможность устанавливать минимальную заработную плату | Сохранение сильных стандартов защиты труда |
| Португалия | | Внесены изменения в практику продления срока действия коллективных договоров | Повышение требований для продления действия коллективного договора |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Продолжение таблицы 3 | | |
| 1 | 2 | 3 |
| Греция | Изменены правила коллективных договоров. Ослабление высоких уровней переговоров | Обязательное соглашение. Доминирующими становятся низкие уровни переговоров |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [168, 169] | | |

Как показывает таблица 3, сфера труда в большинстве европейских стран подверглась значительным изменениям. Даже традиционные скандинавские модели государства всеобщего благосостояния, где люди рассматриваются как потенциальные ресурсы для общества, ощутили процесс неолиберализации и дерегулирования в рамках государственной политики.

Мероприятия активной политики рынка труда также были реформированы как в докризисный период, так и после него [170].

Вплоть до 2008 года государствами выделялись большие денежные средства на борьбу с безработицей, несмотря на то, что на данный период наблюдалось снижение количества безработных. Основная помощь служб занятости предназначалась лицам с продолжительным сроком поиска трудоустройства и перерывом в работе, имеющим низкую квалификацию и уровень образования.

Кардинальную трансформацию претерпели активные программы рынка труда после кризиса. Это было вызвано ростом напряженности на рынке труда, увеличением числа квалифицированных работников, обращающихся в службы занятости. Была принята во внимание неэффективность ранее проводимой политики занятости.

Политика «активизации» программ содействия занятости была сосредоточена на трех приоритетах: мотивация безработных; подготовка их к работе; предоставление возможностей для трудоустройства [161, c. 50].

Первое направление было стержневым и содержало меры комплексного содействия безработным в поиске рабочего места, при этом получение пособия по безработице было напрямую связано с активным поиском работы. Такие требования предъявлялись ко всем группам безработных, в том числе социально-уязвимым: одиноким матерям, соискателям пожилого возраста, инвалидам.

К обязательным условиям получения пособия были отнесены: фактическое подтверждение обращений к работодателям и готовность зарегистрированного безработного немедленно приступить к предлагаемой работе.

В Финляндии, Швеции, Норвегии, Великобритании и Австралии, в случае безуспешного поиска работы, обязательным является участие в одной из активных программ службы занятости [171].

К особенностям данных программ относятся:

– самостоятельный поиск трудоустройства безработными;

– консультативный характер работы служб занятости;

– доступ к информации о вакансиях через электронные базы данных;

– участниками программ могут быть не только безработные, но и получатели различных пособий, а так же лица, испытывающие трудности в нахождении рабочих мест (молодежь, экономически неактивные, мигранты).

Поскольку страны Европы придерживаются единой политики регулирования развития Евросоюза, то можно сказать, что в стратегии занятости хорошие условия труда и социальная защита стали рассматриваться как ограничивающие способность рынков товаров и услуг работать свободно. А также, как препятствующие способности корпораций быстро адаптироваться к рыночным императивам. Социальная защита стала рассматриваться как недоступная роскошь или препятствие на пути к дальнейшему развитию экономического роста [172, 173].

Результатом является рост нестабильности занятости которая ограничивается не только рабочими местами, но и более широким спектром мер по дерегулированию. Это связано с реформами национальной политики, подрывающими способность рабочей силы мобилизовать ресурсы, с одной стороны, и с сокращением социальной защиты и инвестиций в развитие человеческого капитала, с другой стороны. Если недостаточный рост человеческого капитала сочетается со снижением защиты доходов, безработные рискуют стать более уязвимыми и бедными, не улучшив свое положение на рынке труда. Поэтому, нестандартная занятость в Европе проявляется не только в увеличении временной и частичной занятости, но и в сокращении рабочего времени, низкой заработной плате и менее выгодных условиях труда. Эти условия труда рабочие вынуждены принимать, чтобы сохранить рабочее место [174].

В таблице 4 проведем сравнение распространения временной и неполной занятости в Казахстане и Европейских странах.

Таблица 4 – Удельный вес нестандартных видов занятости в общей занятости населения стран Евросоюза и Казахстана в 2020 г., %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Страны | Временная занятость | Частичная занятость | Удельный вес нестандартных видов занятости в экономике, % в занятости |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Нидерланды | 12.0 | 47.6 | 59.6 |
| Швейцария | 7.9 | 39.4 | 47.3 |
| Германия | 9.2 | 27.8 | 37.0 |
| Австрия | 5.7 | 28.4 | 34.1 |
| Испания | 20.1 | 13.6 | 33.7 |
| Швеция | 12.1 | 20.9 | 33.0 |
| Бельгия | 8.0 | 23.7 | 31.7 |
| Италия | 11.7 | 18.2 | 29.9 |
| Норвегия | 6.4 | 23.3 | 29.7 |
| Дания | 8.7 | 20.2 | 28.9 |
| Франция | 11.2 | 17.5 | 28.7 |

Продолжение таблицы 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| *Европейский союз* | *10.6* | *17.7* | *28.3* |
| Финляндия | 13.5 | 13.9 | 27.4 |
| Исландия | 6.5 | 20.5 | 27.0 |
| Люксембург | 6.5 | 17.6 | 24.1 |
| Ирландия | 6.6 | 16.4 | 23.0 |
| Португалия | 15.1 | 6.9 | 22.0 |
| Кипр | 11.6 | 9.9 | 21.5 |
| Словения | 10.4 | 8.7 | 19.1 |
| Польша | 12.4 | 5.4 | 17.8 |
| Хорватия | 13.0 | 4.5 | 17.5 |
| Мальта | 6.4 | 10.8 | 17.2 |
| Греция | 7.1 | 8.7 | 15.8 |
| Эстония | 2.2 | 11.7 | 13.9 |
| *Казахстан* | *6.2* | *6.7* | *12.9* |
| Чехия | 5.7 | 5.6 | 11.3 |
| Венгрия | 5.0 | 4.6 | 9.6 |
| Латвия | 2.0 | 7.6 | 9.6 |
| Литва | 1.0 | 6.0 | 7.0 |
| Словакия | 3.7 | 3.2 | 6.9 |
| Болгария | 3.2 | 1.8 | 5.0 |
| Румыния | 1.0 | 3.6 | 4.6 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [175] | | | |

В среднем по ЕС доля нестандартных контрактов составляет 28,3%, что говорит о том, что почти каждый третий европеец имеет либо временную, либо частичную занятость.

Казахстан имеет невысокие показатели временной (6,2%) и частичной занятости (6,7%) и в данном рейтинге занимает 25 место. Особенностями казахстанского правового регулирования временной и частичной занятости является то, что законом не установлены минимально допустимые границы ежедневной или еженедельной работы. Работодатель может самостоятельно определять количество дневных рабочих часов или рабочих дней в неделю. При этом, трудовой кодекс сохраняет социальные гарантии работнику – оплачиваемый трудовой отпуск, исчисление трудового стажа и других прав в сфере труда. Все льготы, которые положены для стандартной занятости, распространяются и на гибкие режимы рабочего времени [176].

Все развитые европейские страны имеют высокую долю нестандартно занятых работников в экономике страны, причем доля частичной занятости существенно выше временной. Разброс между странами достаточно существенный: Нидерланды – 59,6%; Румыния – 4,6%.

Частичная занятость используется компаниями для удержания пожилых, квалифицированных работников, которые в противном случае могут уйти на пенсию, а также для привлечения и удержания работников для конкретных графиков или сложных работ, особенно в развитых промышленных странах.

Временная занятость также имеет тенденцию роста, особенно в тех странах, где сельское хозяйство является одной из отраслей специализации. Тенденция к увеличению нестандартных форм занятости набирает силу в европейском пространстве [177].

Реформы политики дерегулирования рынка труда в Европе повлекли за собой сокращение мер защиты работника в рамках трудового законодательства, значения коллективных переговоров, социального обеспечения и социальных прав в качестве корректирующих механизмов для рынка. Тем самым они способствовали усилению нестабильности [178].

Тем не менее, критерием прогрессивности трудового законодательства, его соответствия требованиям конкурентоспособности страны является его низкая жесткость и статистические органы ОЭСР даже имеют в своем активе соответствующий показатель.

«Индекс жесткости», разрабатываемый международными организациями, такими как, ОЭСР и Всемирный банк, позволяет сравнивать в цифровом формате жесткость законодательства разных стран (рисунок 13).

Рисунок 13 – Жесткость законодательства о защите занятости работников с постоянным контрактом

Примечание – Составлено автором на основании источника [179]

Как видно на рисунке 13 снижение жесткости произошло в большинстве стран. Исключение составили только Нидерланды, Франция, Бельгия и Дания. Индекс жесткости в среднем для стран ОЭСР для постоянных работников уменьшился с 2,21 до 2,08 балла.

Реформы на рынке труда вызвали существенное падение данного показателя в таких «зарегулированных» странах, как Португалия на 1,28 п.п. (с 4,42 до 3,14) и Греция на 0,68 п.п. (с 3,13 до 2,45), а также в странах с переходной экономикой: Эстония на 0,93 п.п. (с 2,74 до 1,81), Венгрия на 0,42 п.п. (с 2,00 до 1,58), Словения на 0,58 п.п. (с 2,65 до 2,08).

На рисунке 14 наблюдается активная либерализация трудового законодательства временных контрактов с 1990 по 2019 г. Лидерами реформ являются такие страны, как Швеция, где снижение индекса жесткости срочных контрактов составило 3,27 п.п. (с 4,08 до 0,81), Греция – 2,5 п.п. (с 4,75 до 2,25) и Бельгия – 2,44 п.п. (с 4,5 до 2,06).

Рисунок 14 – Жесткость законодательства о защите занятости работников с временным контрактом

Примечание – Составлено автором на основании источника [180]

В среднем по ОЭСР данный показатель снизился на 0,61 п.п. с 2,3 до 1,69 балла.

Первенство по ужесточению применения срочных контрактов принадлежит Эстонии – усиление на 1,12 п.п. (с 1,88 до 3,00). Также увеличение индекса жесткости на 0,62 п.п. прослеживается в таких переходных экономиках, как Венгрия (с 0,63 до 1,25) и Словакия (с 1,63 до 2,25).

С 1990 года в пять раз снизился показатель индекса жесткости в Швеции и более чем в два раза в Германии, Бельгии и Греции.

В странах с либеральной моделью экономики (Великобритания, США и Канада) регулирование временных рабочих мест не подверглось существенным изменениям, эти страны являются лидерами по свободе использования временных контрактов.

В целом, можно отметить снятие преград для использования работодателями временных контрактов в большинстве рассматриваемых стран.

На основании вышеизложенных материалов, можно представить институциональное отражение в системе содействия занятости ЕС процессов модификации сферы занятости в условиях глобальной экономики, все более опирающейся на цифровой технологический фундамент (рисунок 15).

Рисунок 15 – Модификация институтов содействия занятости на рынке

труда ЕС

Примечание – Составлено автором

Основная задача нововведений в политике дерегулирования – создать сильные стимулы для безработных искать работу в соответствии с утверждением, что любая работа всегда лучше, чем ничего. Другими словами повышался мотивационный характер активных мероприятий, дающий людям толчок к поиску работы любого рода.

Таким образом, главными инструментами реформ новой политики занятости являются – индивидуализация мер поддержки, конкурентоспособность и активная деятельность соискателя работы. Безработным предоставляются более широкие возможности для конкуренции, а бюро по трудоустройству лучше реагируют на потребности соискателей.

**Выводы по разделу**

Занятость населения является ключевой задачей современной экономической политики, поскольку оказывает влияние на все социально-экономические процессы и трудовые доходы рассматриваются как главный источник благосостояния населения. Одновременно благосостояние населения является главным критерием конкурентоспособности страны в современной глобальной экономике.

Трансформация занятости, признаваемая всеми исследователями мировых и национальных рынков труда и занятости населения, началась с размывания норм стандартной индустриальной формы занятости, сложившейся во многих странах, прошедших индустриальную стадию экономики. Процесс был запущен с началом глобализации, начавшейся с аутсорсинга промышленных производств в страны Азии, уровень заработной платы в которых был на несколько порядков ниже. Методологические аспекты трансформации занятости представлены на рисунке 16.

Последовавший за этим рост конкуренции на мировых рынках буквально во всех средне- и высокотехнологичных позициях, стимулировал многообразие нестандартных форм привлечения трудовых ресурсов корпорациями, т.к. они помогали экономить на затратах на рабочую силу. Внутренние рынки стран тоже оказались под давлением конкурентоспособной продукции и услуг мировых лидеров, подталкивая малый и средний бизнес к поиску резервов экономии, в том числе на формах использования рабочей силы. Именно в этот период компании начинают использовать аутстаффинг, лизинг и другие формы привлечения заемной рабочей силы. В период ухудшения экономической конъюнктуры вводить режимы частичной занятости, использовать временные контракты, контракты на определенный объем работ и т.д.

Результаты развития научно-технического прогресса, выразившиеся в автоматизации многих технологий производства, и последующая цифровизация всех остальных этапов делового процесса создали возможность значительного сокращения количества привлекаемых трудовых ресурсов. Одновременно цифровизация создала смешанные виртуально-реальные области для трудовой деятельности и дистанционные технологии работы.

*Гибкие трудовые контракты*

официальные и неофициальные (временные, режим частичной занятости и т.д.)

*и формы привлечения рабочей силы*

(аутстаффинг, лизинг, аутсорсинг)

*Изменение структуры рабочих мест (профессий):*

* утраченные или исчезающие;
* изменяющиеся;
* новые

Генерируют новые рабочие места и новое содержание профессий с включением компетенций и навыков ИКТ

При неофициальных трудовых контрактах проблемы социальной защиты на всех рабочих местах тождественны: временная нетрудоспособность, отпуск, пенсия, безработица – основные социальные риски

Сокращение затрат на

рабочую силу

Автоматизация и цифровизация делового процесса

Инновации

*Стратегия действий в аспекте человеческих ресурсов*

Конкурентоспособность фирмы на внешнем и

внутреннем рынках

Рисунок 16 – Трансформация занятости населения в условиях глобальной цифровой экономики

Примечание – Составлено автором

Воздействие цифровизации на занятость выразилось не только в широком распространении информационно-коммуникационных технологий в процессах производства товаров и услуг, но и в изменении структуры рабочих мест.

С одной стороны, широко распространенные стандартные позиции во многих отраслях стали исчезать, но другие, столь же стандартные, трансформировались в связи с появлением новых возможностей дистанционного труда.

Кроме этого, появился целый класс работников так называемой «экономики свободного заработка», которые получили возможность работать на платформах крупных информационных гигантов в сфере услуг (транспорт, торговля, консалтинг). Эти работники оказались освобождены не только от контрактов, но и от любых обязательств в их отношении собственников платформ, кроме разделения с ней части дохода.

С позиций социальной защиты новые пользователи платформенной экономики, максимально свободные от менеджмента со стороны работодателей, оказались по степени социальной защиты тождественны работникам неформальной экономики, работающим без контрактов и социальных отчислений.

В то же время, цифровизация не просто уничтожает часть рабочих мест, а создает, реализуя инновации, совершенно новые профессии и рабочие места. Результаты исследований во многих странах подтверждают, что баланс рабочих мест скорее сохраняется, чем ухудшается. Инновации меняют характер труда, соединяя предметные профессиональные компетенции и навыки с информационными продуктами, возможностями IoT и другими технологическими достоинствами цифровизации.

В связи с новыми явлениями в сфере труда, регулятивные действия стран следуют с некоторым опозданием и в достаточно жестких ограничениях, которые диктуются необходимостью сохранения конкурентоспособных параметров экономического пространства не только для развития местного, но и для иностранного бизнеса.

В таких условиях регулятивная база государств делает ставку на содействие в формировании и накоплении человеческого капитала, а также на перенос акцента в социальной защите с работодателя на государство. С этой точки зрения, государства начинают активнее участвовать и в накоплении человеческого капитала на протяжении всей жизни человека, и действенно содействовать его трудоустройству, беря на себя некоторые издержки профобразования.

**2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ**

**2.1 Анализ динамики и структуры занятости населения**

Согласно изложенным нами выводам к главе 1 о системе сложившихся направлений трансформации занятости в условиях становления цифровой экономики, проведем анализ тенденций и структуры занятости населения Казахстана за последние двадцать лет.

Основные параметры рынка труда.

Согласно данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, на казахстанском рынке труда сложилась относительно стабильная ситуация. За период с 2001 по 2020 годы наблюдается тенденция снижения доли экономически активного населения и безработицы, повышение уровня занятости и доли лиц, не входящих в состав рабочей силы (Приложение Д).

Снижение доли экономически активного населения с 70,2% в 2001 году до 69,2% в 2020 году, приблизило её к уровню 1991 года, когда данный показатель составлял 68,6%. Соответственно увеличилась доля экономически неактивного населения с 29,8 до 30,8%. Можно сказать, что произошел переток 1% рабочей силы в экономически неактивное население. Анализ показателя безработицы за двадцатилетний период показал его постепенное стабильное снижение с 10,4% (2001) до 4,9% (2020). Делая заключение на основании этих данных, можно говорить о позитивных тенденциях в развитии экономики и спроса на рабочую силу, активной государственной политике на рынке труда Казахстана.

Структура занятости.

Анализируя занятость населения по видам экономической деятельности (Приложение Д), можно отметить растущую долю работников в сфере услуг за десятилетний период: 52,9% в 2010 году и 66,9% в 2020 году.

Увеличение структурных долей всех секторов экономики произошло на фоне снижения доли сельскохозяйственного сектора более чем в два раза с 28,4% в 2010 году до 13,5% в 2020 году. Наибольший структурный сдвиг на 7,3% прослеживается в секторе торговли с 25,4 до 32,7%.

Удельный вес промышленного сектора имеет тенденцию небольшого роста с 18,8% в 2010 году до 19,7% в 2020. При этом доля занятых в промышленности увеличилась на 0,7 с 11,8 до 12,5%, а в строительстве на 0,2 с 7,0 до 7,2%. В 2015 году наблюдался максимальный удельный вес занятых в промышленности и строительстве 21%, при этом в промышленности уровень занятости составил 12,8%, а в строительстве 8,2%.

На протяжении всего исследуемого периода продолжалось постепенное увеличение доли работающих в сфере услуг за счет сокращения занятости в сельском хозяйстве. Увеличение занятости имеет место во всех секторах услуг (таблица 5).

Наибольший темп прироста – 70,6% отмечен в профессиональной, научной и технической деятельности с 149,3 тыс. человек в 2010 году до 254,7 тыс. человек в 2020 году. В составе этого вида деятельности учитываются информационные и компьютерные, научные и научно-технические услуги, которые являются основой постиндустриальной экономики и её цифровой базы.

Таблица 5 – Структурный сдвиг и темп прироста численности занятых по основным видам экономической деятельности, 2010-2020 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды экономической деятельности | 2010 год | 2020 год | Структурный сдвиг, п.п. | Темп прироста численности занятых, % |
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство | 28.4 | 13.5 | -14.9 | -52.5 |
| Промышленность и строительство | 18.8 | 19.7 | 0.9 | 4.8 |
| Транспорт и складирование | 6.3 | 7.1 | 0.8 | 12.7 |
| Торговля и иные услуги | 25.4 | 32.7 | 7.3 | 28.7 |
| Государственное управление и социальное обеспечение | 4.7 | 5.6 | 0.9 | 19.2 |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 1.7 | 2.9 | 1.2 | 70.6 |
| Образование | 10.1 | 12.7 | 2.6 | 25.7 |
| Здравоохранение и социальное обслуживание населения | 4.6 | 5.9 | 1.3 | 28.3 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [181] | | | | |

Увеличение удельного веса занятых в сфере услуг формирует предпосылки для распространения практик нестандартной занятости, поскольку в этой сфере особенности спроса более, чем в любой другой, требуют нестандартных графиков и режимов предложения, а, следовательно, и форм занятости. Для выявления тенденций развития нестандартной занятости в Казахстане проведем анализ неформальной, временной и неполной занятости.

Неформальная занятость.

Масштабы неформальной занятости в период с 2006 по 2020 годы снижаются (рисунок 17).

Структура неформальной занятости по годам имеет не однозначную характеристику. Так, например, неформальная занятость на предприятиях формального сектора с 2006 до 2013 снизилась почти в 5 раз с 15,5 до 3,2%. А неформальная занятость на предприятиях неформального сектора за указанный период увеличилась на 6,4 процентных пункта с 9,5 до 15,9%.

Затем в 2014 году происходит изменение направления вектора на противоположное. Структурная доля неформальной занятости на предприятиях формального сектора увеличивается в 4 раза с 3,2 до 12,2%, но потом начинает снижаться к 2020 году до 7,9%. Неформальная занятость на предприятиях неформального сектора снижается, в 2014 году теряет 6.6 п.п. с 15,9% м до 9,3% и продолжает снижение до 6,1% в 2020 году. В секторе домашних хозяйств наблюдается стабильное постепенное снижение занятости с 17,2% в 2006 до почти его нулевого значения 0,1% в 2020 году.

\* – данные по неформальной занятости появились в официальной казахстанской статистике в 2006 году

Рисунок 17 – Масштабы и структура сектора неформальной занятости в Казахстане по типу производственной единицы, 2006-2020 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника [182]

По масштабу неформальной занятости самый высокий уровень можно отметить в 2006 году в секторе домашних хозяйств – 17,2% и в неформальной занятости на предприятиях формального сектора – 15,5%. Неформальная занятость на предприятиях неформального сектора имела максимальный показатель 16,9% в 2010 году.

Результаты анализа структурных сдвигов в формальной и неформальной занятости по типу производственной единицы представлены в таблице 6.

Доля формально занятых в 2006 году превышала долю неформально занятых в 1,4 раза, а в 2020 году в 6,1 раз.

Относительный прирост формальной занятости в 2020 году составил 48,7% по сравнению с 2006 годом, а неформальной занятости -66,7%. То есть в три раза сократилась занятость в неформальном секторе экономики. Рассматривая данную тенденцию более углубленно, можно заметить, что неформальная занятость на предприятиях формального сектора снизилась почти в два раза с 15,5% в 2006 году до 7,9% в 2020 году, а на предприятиях неформального сектора с 9,5 до 6,1% соответственно.

Таблица 6 – Структура занятого населения по типу производственной единицы и критерию «неформальная занятость» за 2006 и 2020 гг., %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Неформальная занятость по типам производственной единицы | 2006 год | 2020 год | Структурный сдвиг, п.п. | Темп прироста численности занятых, % |
| Доля формально занятых в общей численности занятых | 57.8 | 85.9 | 28.1 | 48.7 |
| Доля неформально занятых в общей численности занятых | 42.2 | 14.1 | -28.1 | -66.7 |
| в том числе: | | | | |
| - неформальная занятость  на предприятиях  формального сектора | 15.5 | 7.9 | -7.6 | -49.0 |
| - неформальная занятость  на предприятиях  неформального сектора | 9.5 | 6.1 | -3.4 | -35.8 |
| Домашние хозяйства | 17.2 | 0.1 | -17.1 | -99.4 |
| в том числе: | | | | |
| - производящие продукцию  сельского (лесного, рыбного) хозяйства | 16.5 | 0 | -16.5 | -100.0 |
| - оплачиваемые работники, оказывающие домашние услуги | 0.7 | 0.1 | -0.6 | -85.7 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [182] | | | | |

Детализируя занятость по типу производственной единицы и критерию «неформальная занятость», наблюдаем снижение показателей по всем её видам и увеличение доли формально занятых в общей численности занятых.

В целом по Казахстану в 2020 году лидерами неформальной занятости среди отраслей стали сельское хозяйство, торговля и строительство. Эти позиции сохраняются с 2006 года (рисунок 18).

\* – в домашних хозяйствах занято по 1 тысяче человек

Рисунок 18 – Сектора – лидеры неформальной занятости в 2020г., тысяч человек\*

Примечание – Составлено автором на основании источника [182]

По регионам в 2020 неформальная занятость преобладала в Алматинской области и Туркестане: 184 и 144 тысячи человек соответственно. На предприятиях формального сектора в этих регионах 105 и 100 тысяч человек соответственно, что на 41,4 и 24,1% превышает численность неформально занятых на предприятиях неформального сектора.

В 2006 по регионам неформальная занятость преобладала в Южно-Казахстанской – 374,8 тысяч человек. На предприятиях формального сектора – 174,7 тысяч человек, на предприятиях неформального сектора – 200,1 тысяч человек, в домашних хозяйствах, производящих продукцию сельского (лесного, рыбного) хозяйства – 159,4 тысяч человек, оплачиваемые работники, оказывающие домашние услуги – 6,6 тысяч человек.

Можно отметить, что неформальная занятость имеет наибольшее распространение в южных регионах, где малый и мелкий частный бизнес имеет в экономике большее значение по сравнению с другими областями.

Большую часть неформально занятых составили наемные работники, доля которых выявилась на уровне 62% в 2006 г. и 56,2% в 2020 г. (рисунок 19).

В структуре неформальной занятости наблюдаются небольшие, но устойчивые изменения. С 2016 года в статистической базе отражается позиция «работа по договору гражданско-правового характера». Удельный вес таких договоров возрос с 0,1% в 2016 году до уровня 1,6% в 2020 г.

Самый низкий уровень неформально занятых наемных работников зафиксирован в 2011 году: 35%.

Рисунок 19 – Структура неформальной занятости в статусе наемного работника по типам хозяйствующих субъектов, 2006-2020 гг., %

Примечание – Составлено автором на основании источника [182]

С 2012 года наблюдается устойчивая тенденция роста неформальных наемных работников у всех типов хозяйствующих субъектов. Только работа по найму в организации в 2020 году в два раза меньше, чем в 2006 году (15,3% против 31,0%). По всем остальным позициям удельные веса превысили значения 2006 года.

Самозанятость.

Структура самозанятых в 2006 и 2020 гг. по секторам экономики сложилась следующим образом (таблица 7):

Таблица 7 – Структура самозанятости в экономике Казахстана в 2006 и 2020 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Самозанятость по типам производственной единицы | 2006 год | 2020 год | Абсолютный прирост | Темп прироста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Самостоятельно занятое население всего, тыс. чел | 2626,9 | 2045,4 | -581,5 | -22,1 |
| Доля самостоятельно занятых в общей занятости, % | 35,5 | 23,4 | -12,1 | -34 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Продолжение таблицы 7 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Доля самозанятых в формальной занятости на предприятиях формального сектора, % | - | 73,7 | 73,7 | - |
| Доля самозанятых в нефор мальной занятости на предприя тиях формального сектора, % | - | 0,4 | 0,4 | - |
| Доля самозанятых в формальной занятости на предприятиях неформального сектора, % | 26,7 | - | -26,7 | 0,0 |
| Доля самозанятых в нефор мальной занятости на предприя тиях неформального сектора, % | 26,7 | 25,9 | -0,8 | -2,9 |
| Доля самозанятых в секторе домашних хозяйств, произво дящих продукцию сельского (лесного, рыбного) хозяйства, % | 46,6 | - | -46,6 | 0,0 |
| Примечание – Составлено автором на основании [182] | | | | |

Структура самозанятых 2020 года заметно отличается от 2006 года. В первую очередь тем, что значительно выросла формальная самозанятость на предприятиях формального сектора до 73,7%. Хотя и достаточно низкое значение (0,4%), но, тем не менее, выявлены 8,2 тысяч человек неформально самозанятых на предприятиях формального сектора. Одновременно с этим, снизилась доля формально самозанятых до нулевого значения на предприятиях неформального сектора, а также в секторе домашних хозяйств.

Рассмотрим более детально неформальную самозанятость по типу рабочих мест (таблица 8).

Таблица 8 – Структурные сдвиги в неформальной самозанятости по типу рабочих мест в 2006 и 2020 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Неформальная самозанятость по типу рабочих мест | 2006 год | 2020 год | Структурный  сдвиг, п.п. | Темп прироста, % |
| Доля неформальной самозанятости во всей неформальной занятости, % | 38.0 | 43.8 | 5.8 | 15.3 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| Работодатели | 0,4 | 0,04 | -0,36 | -90,0 |
| Самостоятельные работники | 25,3 | 6,8 | -18,5 | -73,1 |
| В личном подсобном хозяйстве | 7,3 | 36,4 | 29.1 | 398,6 |
| Члены производственного кооператива | 0,5 | 0,0 | -0,5 | -100,0 |
| Неоплачиваемые работники семейных предприятий | 4,5 | 0.6 | -3,9 | -86,7 |
| Примечание – Составлено автором на основании [182] | | | | |

Таблица 8 демонстрирует снижение неформальной самозанятости в 2020 году по сравнению с 2006 годом по всем показателям, кроме неформально самозанятых в личном подсобном хозяйстве, количество которых увеличилось почти в 6 раз с 6,6% в 2006 году до 36,4% в 2020 году. Преобладающими категориями неформальной самозанятости являются в 2006 г. – деятельность самостоятельных работников (25%), а в 2020 году – работа в личном подсобном хозяйстве (36,4%). Минимальной долей неформальной самозанятости в 2020 году представлены работодатели (0,04%), члены производственного кооператива (0%), неоплачиваемые работники семейных предприятий (0,6%).

В целом, за исследуемый период неформальная самозанятость увеличилась на 5,8 п.п. или 15,3%.

По регионам в 2006 году неформальная самозанятость преобладала в Южно-Казахстанской области – 200,2 тыс. человек, причем только на предприятиях неформального сектора. В 2020 году по регионам неформальная самозанятость преобладала на предприятиях неформального сектора в Алматинской – 76,9 тысяч человек и Костанайской областях – 62,9 тысяч человек.

По видам деятельности неформальная самозанятость как в 2006 году, так и в 2020 году лидировала в секторах сельского хозяйства, торговли и транспорта.

Временная занятость.

Адаптация к изменениям на рынке труда происходит за счет использования гибких форм занятости, в частности срочных контрактов.

Анализ рынка труда по видам трудового договора показал, что в разные периоды времени наблюдались противоположные тенденции в развитии временной занятости. С 2001 до 2015 года постоянная занятость росла до значения 95,5%, тогда как временная занятость имела тенденцию снижения с 35,6 до 4,5%. После 2015 года прослеживается одновременное небольшое снижение постоянной занятости до уровня 93,8% и увеличение временной занятости на 1,7 п.п. до 6,2% (таблица 9).

Таблица 9 – Структура занятого населения по видам трудового договора за 2001-2020 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Занятость | 2001 год | 2003 год | 2005 год | 2007 год | 2009 год | 2011 год | 2013год | 2015год | 2017год | 2019год | 2020  год |
| Всего | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Постоянная | 64,4 | 68,5 | 79,1 | 88,4 | 89,8 | 90,3 | 94,7 | 95,5 | 95,4 | 94,3 | 93,8 |
| Временная, в том числе: | 35,6 | 31,5 | 20,9 | 11,6 | 10,2 | 9,7 | 5,3 | 4,5 | 4,6 | 5,7 | 6,2 |
| На определен ный срок | 16,2 | 14,0 | 6,4 | 3,4 | 2,5 | 2,3 | 3,1 | 3,2 | 3,5 | 4,8 | 4,9 |
| На определен ный объем работ | 4,5 | 5,0 | 5,3 | 2,1 | 1,7 | 2,3 | 1,6 | 1,2 | 0,9 | 0,8 | 1,1 |
| Случайная | 3,2 | 3,2 | 3,1 | 1,6 | 1,4 | 1,1 | 0,3 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Сезонная | 11,7 | 9,3 | 6,1 | 4,5 | 4,6 | 4,0 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Примечание – Составлено автором на основании [183] | | | | | | | | | | | |

Если в 2001 году доля постоянных работников в общей численности занятых составляла 64,4% или 2853,8 тысяч человек, то к 2020 году она выросла почти на 30% и составила 93,8% или 6275,2 тысяч человек. В 2001 году постоянная занятость преобладала в образовании, обрабатывающей промышленности и секторе транспорта и связи. В 2020 году сохранились доминирующие позиции по первым двум секторам экономики: образование и обрабатывающая промышленность, а третью позицию занял сектор оптовой и розничной торговли.

В 2001 временная занятость составляла третью часть всех наемных работников (35,6%). В 2020 году количество срочных контрактов снизилось в 6 раз по сравнению с 2001 годом и составило 6,2% от всех наемных работников. По всем видам временной занятости численность наемных работников как в 2001, так и в 2020 году преобладала в сельском хозяйстве и торговле.

Среди всех вариантов временной занятости чаще других используется контракт на определенный срок. Снижение доли таких контрактов в период с 2001 по 2011 годы сменилось ростом до 4,9% в 2020 году. Доля случайных контрактов снизилась с 3,2% в 2001 г. до 0,0% в 2020 году. Доля сезонных контрактов уменьшилась с 11,2% до 0,2%. Случайные контракты в 2001 году составляли 3,2%, а в статистике 2020 года вообще не зафиксированы.

Совместительство и договора гражданско-правового характера.

Работа по договору гражданско-правового характера (далее ГПХ) отличается от совместительства тем, что регулируется Гражданским Кодексом. Для работодателя это выгодная альтернатива трудовому договору, так как уменьшаются обязательства работодателя перед лицом, которое осуществляет работу.

Анализ применения таких форм занятости показал, что они имеют незначительный масштаб применения на рынке труда. Но как показывает рисунок 20, с 2015 года договоры ГПХ имеют устойчивую тенденцию роста.

В 2001 году доля численности совместителей достигла своего пика (1,87%), затем 2002 отмечается резким спадом до отметки 0,34% и последующие годы вплоть до 2017 года стабильно держался на уровне 0,2-0,3%.

Углубленный анализ данных позволил выявить особенность в практике применения этих видов контрактов. В кризисные периоды наблюдается увеличение численности работников по договорам ГПХ и одновременное снижение количества совместителей. В период экономического кризиса 2009 года договора ГПХ увеличились с 0,41% (2008) до 0,46%, а численность совместителей снизилась с 0,29 (2008) до 0,27%. В период пандемии 2019 года договора ГПХ увеличились с 0,67% (2018) до 1,08%, а численность совместителей снизилась с 0,47 (2018) до 0,35%.

В период стабилизации наблюдается обратная тенденция. Например, в 2020 году заметно увеличилось число совместителей до 0,41% и одновременное снижение договоров ГПХ до 0,85%. Эти процессы объясняются тем, что контракт совместительства обычно заключается на более длительный срок, по сравнению с договорами ГПХ.

Рисунок 20 – Доля работников, занятых по контрактам ГПХ и совместителей в численности занятого населения в 2001-2020 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника [184]

В таблице 10 проследим рейтинг видов деятельности по количеству контрактов совместительства и ГПХ в 2001 и 2020 гг.

Таблица 10 – Рейтинг видов деятельности по количеству контрактов совместительства и ГПХ, 2001 и 2020 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контракты  Рейтинг | Форма, вид деятельности, численность занятых (человек) | | | |
| ГПХ | | Совместительство | |
| 2001 год | 2020 год | 2001 год | 2020 год |
| 1 место | Промышленность  - 14496 | Государственное управление – 14949 | Операции с недвижимым имуществом – 44645 | Образование – 15790 |
| 2 место | Финансы и страхование – 9777 | Прочие услуги – 9878 | Сельское  хоз-во – 41456 | Государственное управление – 1736 |
| 3 место | Прочие виды услуг – 5436 | Образование – 7586 | Образование – 21119 | Профессиональная, научная и техни ческая деятель ность – 1133, Торговля – 1151 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [184] | | | | |

Лидерами в применении контрактов совместительства и ГПХ становятся такие виды деятельности как образование, социальное обеспечение, торговля и наукоемкие отрасли.

Неполная занятость.

Особого внимания заслуживает феномен распространения неполной занятости, так как её удельный вес составляет значительную долю нестандартной занятости (таблица 11).

Таблица 11 – Распределение занятых по недельной продолжительности рабочего времени, %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Недельное рабочее время | 2001 год | 2003 год | 2005 год | 2007 год | 2009 год | 2011 год | 2013 год | 2015 год | 2017 год | 2019 год | 2020 год |
| 5 часов и менее | 2.1 | 1.2 | 1.3 | 1.0 | 0.8 | 0.8 | 0.8 | 1.8 | 1.5 | 1.5 | 0.4 |
| 6-10 | 4.4 | 3.3 | 3.7 | 3.6 | 3.2 | 2.6 | 1.4 | 1.2 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| 11-15 | 8.2 | 7.4 | 5.9 | 4.9 | 3.7 | 2.8 | 2.2 | 2.3 | 1.5 | 1.4 | 1.3 |
| 16-20 | 5.5 | 4.1 | 4.0 | 2.8 | 2.9 | 2.9 | 1.3 | 1.0 | 1.1 | 1.4 | 1.0 |
| 21-25 | 8.1 | 6.9 | 5.5 | 4.9 | 4.3 | 3.6 | 2.3 | 1.8 | 1.7 | 1.1 | 1.3 |
| 26-30 | 6.9 | 6.9 | 5.3 | 5.0 | 4.8 | 4.1 | 2.0 | 1.1 | 0.9 | 0.7 | 1.3 |
| 31-35 | 4.3 | 3.4 | 2.5 | 2.2 | 1.8 | 1.5 | 1.1 | 1.3 | 1.2 | 1.0 | 0.9 |
| 36-40 | 36.5 | 46.4 | 54.1 | 59.1 | 64.7 | 67.7 | 72.5 | 65.5 | 68.6 | 72.4 | 74.1 |
| 41 час и более | 24.0 | 20.2 | 17.8 | 16.4 | 13.6 | 14.0 | 16.3 | 24.0 | 22.8 | 20.0 | 19.7 |
| Итого удель ный вес работ ников с гибки ми формами занятости | 63.5 | 53.6 | 45.9 | 40.9 | 35.3 | 32.3 | 27.5 | 34.5 | 31.4 | 27.6 | 25.9 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [185] | | | | | | | | | | | |

В Казахстане работники, занятые 35 и менее часов в неделю, считаются частично занятыми. Согласно трудовому законодательству РК работодатель имеет право применять по соглашению с работником режим неполного рабочего времени, который подразумевает: сокращение нормы часов работы в смену, уменьшение количества рабочих дней в неделе, одновременное применение двух вышеназванных условий неполной работы [186].

Согласно официальным статистическим данным, численность работников со стандартной продолжительностью рабочего времени стабильно растет. За исследуемый период она увеличилась вдвое с 36,5% в 2001 году, до 74,1% в 2020 году. Удельный вес неполной занятости снизился почти в 6 раз, с 39,5% в 2001 году до 6,7% в 2020 году. Небольшой рост в 2020 году наблюдается только среди занятых 21-25 часов в неделю на 0,2% и 26-30 часов в неделю на 0,6%.

Также сократилась сверхзанятость с 24% в 2001 году до 19,7% в 2020 году. Хотя самый низкий показатель был отмечен в кризисный период 2009 года – 13,6%.

Абсолютная численность работников, занятых в гибких режимах, в 2020 году по сравнению с 2001 годом сократилась в 2,2 раза (таблица 12).

Таблица 12 – Показатели частичной занятости за 2001 и 2020 годы (человек)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды деятельности | 2001 год | 2020 год | Абсолютное отклонение | Темп прироста, % | |
| Всего | 56341 | 25 330 | - 31 011 | -55 | |
| Транспорт и складирование | 9024 | 4 024 | - 5 000 | -55.4 | |
| Промышленность | 12076 | 4 008 | - 8 068 | -66.8 | |
| Здравоохранение и социальное обслуживание населения | 5497 | 3 592 | - 1 905 | -34.7 | |
| Образование | 10995 | 3 221 | - 7 774 | -70.7 | |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов | 936 | 1 729 | 793 | 84.7 | |
| Профессиональная, научная и техническая деятельность | 534 | 1 594 | 1 060 | 198.5 | |
| Государственное управление и оборона | 1068 | 1 478 | 410 | | 38.4 |
| Искусство, развлечения и отдых | 1157 | 1 334 | 177 | | 15,3 |
| Предоставление прочих видов услуг | 332 | 1 217 | 885 | | 266.6 |
| Информация и связь | 9531 | 639 | - 8 892 | | -93.3 |
| Услуги по проживанию и питанию | 74 | 490 | 416 | | 562.2 |
| Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания | 73 | 479 | 406 | | 556.2 |
| Финансовая и страховая деятельность | 144 | 474 | 330 | | 229.2 |
| Строительство | 1809 | 393 | - 1 416 | | -78.3 |
| Операции с недвижимым имуществом | 1610 | 375 | - 1 235 | | -76.7 |
| Сельское, лесное и рыбное хозяйство | 1481 | 283 | - 1 198 | | -80.9 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [183] | | | | | |

Отраслевой профиль частичной занятости по видам деятельности характеризуется сокращением её масштабов в девяти отраслях и увеличением в шести. Самый значительный темп прироста наблюдается в услугах проживания и питания (562,25%), финансовой и страховой деятельности (229,2%), профессиональных и деловых услугах (198,5%).

По регионам Казахстана рейтинг суммарного значения численности работников с неполной рабочей неделей представлен на рисунке 21.

Сложилась достаточно устойчивая группа лидеров по применению контрактов неполной занятости. Это регионы северо-востока и центра: Северо-Казахстанская, Костанайская, Восточно-Казахстанская, Карагандинская области. Менее склонны к применению частичной занятости южные и западные области: Алматинская, Кызылординская, Жамбылская, Атырауская, Мангистауская.

Рисунок 21 – Суммарный рейтинг, работающих неполное рабочее время по регионам Казахстана

Примечание – Составлено автором на основании источника [187]

В 2020 году г. Алматы и г. Астана демонстрируют высокий рост численности частично занятых по сравнению с 2010 годом. В г. Алматы рост в 2,4 раза до 6,4 тысяч человек, а в г. Астана в 2,7 раза с 819 человек в 2010 году до 2,2 тысяч человек в 2020 году.

Таким образом, анализ неполной занятости показал, что в Казахстане это самый распространенный вид нестандартной занятости. Неполную рабочую неделю имеет каждый четырнадцатый работник, а каждый четвертый имеет отклонения от стандартной продолжительности рабочей недели в большую или меньшую сторону.

Трансформация структуры рабочих мест.

Для выявления изменений в численности работников по укрупненным группам занятий проведем сравнительный анализ данного показателя в 2001 и 2020 гг. (таблица 13).

Таблица 13 – Анализ структурных сдвигов в совокупности работников по укрупненным группам занятий в 2001 и 2020 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Укрупненные группы занятий | 2001 | 2020 | Структурный сдвиг, п.п. | Темп прироста, % |
| Специалисты-профессионалы | 19.3 | 33.5 | 14.20 | 73.6 |
| Неквалифицированные рабочие | 16.8 | 14.5 | -2.30 | -13.7 |
| Специалисты среднего уровня квалификации | 16.7 | 10.3 | -6.40 | -38.3 |
| Операторы производственного обо рудования, сборщики и водители | 8.8 | 10.3 | 1.50 | 17.0 |
| Руководители и государственные служащие | 7.6 | 9.7 | 2.10 | 27.6 |
| Рабочие промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий | 19.3 | 9.2 | -10.10 | -52.3 |
| Работники сферы услуг и продаж | 3.9 | 7.8 | 3.90 | 100.0 |
| Служащие в области администрирования | 3.2 | 4 | 0.80 | 25.0 |
| Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 4.4 | 0.7 | -3.70 | -84.1 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [188] | | | | |

В 2001 году специалисты-профессионалы составляли почти одну пятую часть списочной численности работников. Их доля равнялась доле рабочих промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий (19,3%). В 2020 году численность специалистов-профессионалов выросла до одной трети списочной численности работников и превысила численность рабочих промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий в 3,6 раза.

В таблице 14 проанализируем детально изменения численности работников по укрупненным группам занятий в разрезе видов деятельности.

Таблица 14 – Структурные сдвиги и темпы прироста численности работников по укрупненным группам занятий и видам деятельности, в % к списочной численности работников по видам деятельности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Укрупненные группы занятий | Лидеры рейтинга в 2020 году\* | 2001 год | 2020 год | Структурный сдвиг, п.п. | Темп прироста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Списочная численность работников | Образование | 21.5 | 27.5 | 6 | 27.9 |
| Промышленность | 26.3 | 16.9 | -9.4 | -35.7 |
| Здравоохранение | 10.0 | 12.2 | 2.2 | 22.0 |
| Специалисты-профессионалы | Образование | 10.1 | 16.3 | 6.2 | 61.4 |
| Здравоохранение | 1.8 | 4.6 | 2.8 | 155.6 |
| Гос. управление | 2.3 | 3.1 | 0.8 | 34.8 |
| Продолжение таблицы 14 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Промышленность | 1,8 | 2,2 | 0,4 | 22,2 |
| Предоставление прочих услуг | 0,6 | 2,7 | 2,1 | 350 |
| Финансовая деятельность | 0,4 | 1.3 | 0,9 | 225 |
| Профессиональные, научные и технические услуги | 0,4 | 0,9 | 0,5 | 125 |
| Торговля | 0.2 | 0.8 | 0,6 | 300 |
| Неквалифицированные работники | Образование | 4.2 | 5.4 | 1.2 | 28.6 |
| Здравоохранение | 2.7 | 2.2 | -0.5 | -18.5 |
| Промышленность | 2.9 | 1.5 | -1.4 | -48.3 |
| Специалисты среднего уровня квалификации | Здравоохранение | 4.4 | 3.4 | -1 | -22.7 |
| Образование | 4.7 | 2.2 | -2.5 | -53.2 |
| Государственное управление | 2.5 | 1.1 | -1.4 | -56.0 |
| Руководители и государственные служащие | Образование | 1.3 | 3.6 | 2.3 | 176.9 |
| Промышленность | 2,2 | 1.6 | -0.6 | -27.3 |
| Государственное управление | 1,4 | 1.5 | 0.1 | 7.1 |
| Операторы производ ственного оборудова ния, сборщики и водители | Промышленность | 5.0 | 4.9 | -0.1 | -2.0 |
| Транспорт и связь | 1.3 | 1.6 | 0.3 | 23.1 |
| Строительство | 0.8 | 0.8 | 0 | 0 |
|
| Рабочие реального сектора, транспорта | Промышленность | 11.8 | 5 | -6.8 | -57.6 |
| Строительство | 2.4 | 1.9 | -0.5 | -20.8 |
| Транспорт | 3.5 | 1.4 | -2.1 | -60.0 |
| Работники сферы услуг и продаж | Торговля | 0.4 | 2.4 | 2 | 500.0 |
| Недвижимость | 0.45 | 1.54 | 1.09 | 242.2 |
| Промышленность | 1 | 0.7 | -0.3 | -30.0 |
| Служащие в области администрирования | Образование | 0.6 | 1 | 0.4 | 66.7 |
| Гос. управление | 0.4 | 0.4 | 0 | 0 |
| Транспорт и связь | 0.5 | 0.4 | -0.1 | -20.0 |
| Фермеры и рабочие с/х, рыболовства, рыбоводства | Сельское, лесное | 4.1 | 0.5 | -3.6 | -87.8 |
| Государственное управление | 0.1 | 0.1 | 0 | 0.0 |
| Промышленность | 0.1 | 0 | -0.1 | -100.0 |
| \* – Составлено автором на основании источника [188] | | | | | |

По видам деятельности можно отметить самое большое увеличение численности работников по группе «Работники сферы услуг и продаж» в торговле на 500%, операции с недвижимым имуществом 242,2%. В группе «Специалисты-профессионалы» в здравоохранении на 155,6%, образовании на 61,4%, государственном управлении – 34,8%. В группе «Руководители и государственные служащие» в образовании – 176,9%. В группе «Операторы производственного оборудования, сборщики и водители» по виду деятельности транспорт и связь на 23,1%, а также в группе «Служащие в области администрирования» в образовании на 66,7%.

В промышленности практически по всем группам занятий наблюдается снижение численности работников низких уровней квалификации. То есть падает спрос на рабочие профессии и специалистов среднего уровня, а также рабочих сельского хозяйства. Одновременно с этим растет спрос на специалистов профессионалов не только сфер образования, здравоохранения и госуправления, но и финансовой, профессиональной, научной и технической деятельности, а также работников сфер торговли, коммунальных, социальных, индивидуальных услуг и операций с недвижимым имуществом.

Значимым показателем качественного потенциала трудовых ресурсов страны является образовательный уровень занятого населения (таблица 15).

Таблица 15 – Занятое и безработное население по уровню образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Высшее | Среднее профессиональное (специальное) | Начальное, основное, общее среднее, начальное профессиональное | Всего |
| Занятое население | | | | |
| 2001 | 19.8 | 26.7 | 53.5 | 100 |
| 2010 | 29.7 | 28.2 | 42.1 | 100 | |
| 2020 | 42.5 | 39.3 | 18.2 | 100 | |
| Безработное население | | | | | |
| 2001 | 12.9 | 25.7 | 61.5 | 100 | |
| 2010 | 23.9 | 25.9 | 50.3 | 100 | |
| 2020 | 37.0 | 40.2 | 22.8 | 100 | |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [189] | | | | | |

В Казахстане за исследуемый период последовательно возрастал удельный вес работников с высшим образованием, что становится устоявшейся тенденцией. Удельный вес занятых с высшим образованием в экономике страны в 2020 г. составил 42,5% от общей численности занятых, что в 2 раза превышает уровень высшего образования 2001 года. Также растет доля работников со средним профессиональным образованием с 26,7% в 2001 году до 39,3% в 2020 г. Значительному снижению подверглось начальное, основное и общее образование. Его доля уменьшилась в 3 раза с 53,5% в 2001 году до 18,2% в 2020 г.

Изменилась и структура безработного населения по уровню образования. Если в 2001 году большую долю безработных составляли люди с начальным, основным и общим образованием – 61,5%, то в 2020 г. население со средним профессиональным образованием – 40,2%. Доля безработных среди людей с высшим образованием также выросла с 12,9% в 2001 г. до 37% в 2020 году. То есть наличие высшего образования не гарантирует стабильную занятость. Необходим постоянный профессиональный, личностный, образовательный рост, в складывающихся условиях постоянной конкуренции.

Значительный сдвиг в сторону увеличения доли работников с высшим образованием можно трактовать несколькими причинами. Одной из них является доступность высшего образования. Другая объясняется повышением потребности в работниках, обладающими новыми технологическими знаниями и компетенциями как в промышленном секторе, так и в сфере услуг.

То есть прослеживаются изменения к профессиональным и квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам. Растет спрос на высококвалифицированных специалистов. Положительная тенденция роста образовательного уровня вполне отвечает современному этапу становления цифровой экономики и формированию в будущем новых профессий и специальностей.

Спрос на специалистов профессионалов также подтверждается проведенным статистическим анализом вакантных рабочих мест по профессиональным группам (таблица 16).

Таблица 16 – Число вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 1.01.2013 и 1.01.2021 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные группы | Число вакантных рабочих мест, человек | | Абсолютное изменение | Темп прироста, % |
| 1.01.2013 | 1.01.2021 |
| Всего, человек | 25 748 | 36 976 | 11 228 | 43.6 |
| Руководители и государственные служащие | 1 090 | 1 464 | 374 | 34.3 |
| Специалисты-профессионалы, в том числе:  В области науки и техники  В образовании  Специалисты-профессионалы ИТ | 6 641  1677  901  414 | 8 322  2211  1344  525 | 1 681  534  443  111 | 25.3  31,8  49,2  26,8 |
| Специалисты среднего уровня квалификации, в том числе:  Операторы и техники ИКТ | 3 938  32 | 3 257  214 | - 681  182 | -17.3  568,8 |
| Служащие в области администрирования | 715 | 1 086 | 371 | 51.9 |
| Работники сферы услуг и продаж | 2 671 | 5 559 | 2 888 | 108.1 |
| Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства | 158 | 136 | - 22 | -13.9 |
| Рабочие промышленности, строительства, транспорта | 4 026 | 7 159 | 3 133 | 77.8 |
| Операторы производственного оборудования, сборщики и водители | 2 627 | 5 756 | 3 129 | 119.1 |
| Неквалифицированные рабочие | 3 882 | 4 237 | 355 | 9.1 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [190] | | | | |

Наиболее востребованными по количеству вакантных рабочих мест и в 2013, и в 2021 году являлись профессии из группы «Специалисты-профессионалы». Вторую позицию заняли вакансии из сферы «Рабочие промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий». Третье место в 2013 году заняли вакантные рабочие места группы «Специалисты среднего уровня», а в 2021 году «Операторы производственного оборудования, сборщики и водители» – 5 756. Снижение в 2021 г. спроса на специалистов среднего уровня на 17,3% также подтверждает устойчивый тренд сокращения востребованности данной группы работников.

Необходимо отметить, что наибольший рост вакансий в группе «Специалисты-профессионалы» произошел в области науки и техники на 32% с 1677 в 2013 году до 2211 человек в 2021 году, образовании на 49,2% с 901 в 2013 году до 1344 вакансий в 2021 году, а также увеличилось количество специалистов-профессионалов по информационным технологиям (ИТ) на 26,8% с 414 вакансий в 2013 году до 525 в 2021.

Несмотря на общее снижение вакансий среднего уровня специалистов в 2020 году увеличилось количество рабочих мест данной группы по виду деятельности «Операторы и техники ИКТ» в 6,7 раз с 32 вакансий в 2013 году до 214 вакантных мест в 2021 году.

Таким образом, наблюдаются изменения в структуре численности работников по укрупненным группам занятий и структуре вакантных рабочих мест. Происходит смена приоритетов по видам занятий. Начинает проявляться спрос на наукоемкие и высокотехнологичные профессии. Важным фактором становится уровень навыков, которые должны будут соответствовать новым трудовым требованиям и компетенциям. Автоматизация трудовых процессов создает умные рабочие места, что потребует от работников высокой квалификации. А следовательно, уровень и качество образования будут играть важную роль в создании новых рабочих мест. Будущие специалисты должны сосредоточиться на освоении новых навыков, необходимых для успешного использования новых цифровых технологий в трансформирующейся экономике.

**2.2 Статистическая оценка нестандартной занятости как фактора среднедушевых доходов населения**

Доходы индивида являются основным источником ресурсов для удовлетворения его важнейших потребностей, что, в конечном счете, оказывает решающее влияние на уровень благосостояния домашних хозяйств. В связи с этим, выявление факторов, влияющих на увеличение или снижение доходов, является важным предметом исследования во все времена.

Для проведения исследования использованы данные официального сайта Бюро национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам РК за период с 2005 по 2020 гг. Основной целью исследования является определение степени и характера влияния нестандартных видов занятости на доходы населения. Исследование состоит из нескольких этапов (рисунок 22).

Рисунок 22 – Этапы построения модели

Примечание – Составлено автором

1. этап. Выполним подбор факторов, гипотетически влияющих на доходы населения. В составе факторов были учтены:

* У – доходы, использованные на потребление, в среднем на душу населения, тенге;
* Х1 – срочные контракты, тыс. чел.;
* Х2 – неполная занятость, тыс. чел.;
* Х3 – самозанятость, тыс. чел.;
* Х4 – неформальная занятость, тыс. чел.;
* Х5 – средний заработок, тенге.;
* Х6 – социальные трансферты, % к денежным доходам населения;
* Х7 – занятое население, тыс. чел.;
* Х8 – безработное население, тыс. чел.;
* Х9 – уровень молодежной безработицы, % к общему числу населения;
* Х10 – средний размер пенсий, тенге;
* Х11 – доход от собственности, % к денежным доходам населения;
* Х12 – показатели бедности, % к общему числу населения.

В перечень факторов влияния вошли социальные, демографические, экономические, показатели стандартной и нестандартной занятости [191].

1. этап. Проверка мультиколлинеарности.

Для определения факторов, включаемых в модель, построим корреляционную матрицу (таблица 17). Матрица парных коэффициентов корреляции дает возможность наглядно определить, какие из факторов действительно влияют на зависимую переменную У. А также установить мультиколлинеарность между независимыми переменными.

Таблица 17 – Матрица парных коэффициентов корреляции

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | У | Х1 | Х2 | Х3 | Х4 | Х5 | Х6 | Х7 | Х8 | Х9 | Х10 | Х11 | Х12 |
| У | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Х1 | -0.05 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Х2 | -0.95 | 0.19 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Х3 | -0.85 | -0.18 | 0.82 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Х4 | -0.96 | -0.06 | 0.65 | 0.90 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Х5 | 0.99 | 0.02 | -0.93 | -0.87 | -0.65 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| Х6 | 0.75 | 0.55 | -0.60 | -0.79 | -0.75 | 0.81 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Х7 | 0.93 | -0.34 | -0.95 | -0.66 | -0.67 | 0.69 | 0.49 | 1 | - | - | - | - | - |
| Х8 | -0.89 | 0.42 | 0.92 | 0.64 | 0.71 | -0.65 | -0.41 | -0.98 | 1 | - | - | - | - |
| Х9 | -0.92 | 0.38 | 0.95 | 0.70 | 0.65 | -0.69 | -0.47 | -0.98 | 0.99 | 1 | - | - | - |
| Х10 | 0.98 | 0.03 | -0.95 | -0.88 | -0.67 | 0.69 | 0.80 | 0.69 | -0.87 | -0.90 | 1 | - | - |
| Х11 | -0.52 | 0.58 | 0.68 | 0.23 | 0.46 | -0.45 | 0.06 | -0.73 | 0.78 | 0.73 | -0.47 | 1 | - |
| Х12 | -0.70 | 0.70 | 0.73 | 0.39 | 0.57 | -0.64 | -0.13 | -0.85 | 0.86 | 0.85 | -0.63 | 0.66 | 1 |
| Примечание – Составлено автором | | | | | | | | | | | | | |

Первый столбец таблицы 17 характеризует силу связи между переменной У и всеми переменными Х. Чем ближе по модулю значение коэффициента к 1, тем сильнее связь между объясняемой переменной У и объясняющими переменными Х.

Проанализируем данные матрицы на предмет выявления высоко коррелируемых факторов по отношению к У. Для этого сравниваем коэффициенты корреляции со значением 0,7. Если коэффициенты по модулю больше 0,7, то это означает, что фактор действительно существенно влияет на зависимую переменную. Факторы не соответствующие условию ⏐ryxi⏐≥ 0,7, не включаются в модель. Таблица 17, показывает следующие результаты:

– ryx2=-0,95 связь между доходами и неполной занятостью сильная, обратная (так как знак перед коэффициентом отрицательный);

– ryx3=-0,85 связь между доходами и самозанятостью сильная, обратная;

– ryx4=-0,96 связь между доходами и неформальной занятостью сильная, обратная;

– ryx5=0,99 связь между доходами и средним заработком сильная, прямая;

– ryx6=0,75 связь между доходами и социальными трансфертами сильная, прямая;

– ryx7=0,93 связь между доходами и численностью занятых сильная, прямая;

– ryx8=-0,89 связь между доходами и безработным населением сильная, обратная;

– ryx9=-0,93 связь между доходами и уровнем молодежной безработицы сильная, обратная;

– ryx10=0,99 связь между доходами и средним размером пенсии сильная, прямая.

Переменные Х1 и Х11 не включаются в модель, так как их корреляция со значением У низкая (-0,05 и -0,52).

Проверим переменные на мультиколлинеарность. Среди выбранных факторов могут присутствовать те, которые зависят друг от друга, то есть некоторые факторы могут оказаться взаимосвязанными. В этом случае нет необходимости включать их в модель.

Мультиколлинеарность – это отрицательный эффект в моделях множественной регрессии, который ухудшает качество модели. Чтобы выявить её наличие, проверяем взаимосвязь между переменными Хi. Если коэффициент корреляции по модулю больше или равен 0,7 (⏐rxixj⏐≥0,7), то мультиколлинераность существует. Проанализируем парные коэффициенты корреляции:

– ⏐rx2x3⏐=0,82>0,7, значит Х2 и Х3 взаимосвязаны друг с другом, поэтому нет необходимости включать в модель оба этих фактора, так как они просто будут повторять друг друга. Очевидно, что оставить нужно тот фактор, который сильнее влияет на зависимую переменную У. Так как ⏐rx2у⏐=0,95>⏐rx3у⏐=0,85, значит оставляем Х2, а Х3 принимать участие в дальнейших расчетах не будет, то есть исключаем из модели;

– ⏐rx2x5⏐=0,93>0,7 - мультиколлинеарность присутствует. Исключаем переменную Х2, так как ⏐ryx2⏐< ⏐ryx5⏐;

– ⏐rx4x6⏐=0,75>0,7 - мультиколлинеарность присутствует. Исключаем переменную Х6, так как ⏐ryx4⏐> ⏐ryx6⏐;

– ⏐rx5x10⏐=0,89>0,7 - мультиколлинеарность присутствует. Исключаем переменную Х10, так как ⏐ryx5⏐> ⏐ryx10⏐;

– ⏐rx7x8⏐=0,98>0,7. Х7 и Х8 мультиколлинеарны. Так как⏐rуx7⏐>⏐rуx8⏐, то Х8 исключается из модели;

– ⏐rx7x9⏐=0,98>0,7. Х7 и Х9 мультиколлинеарны. Так как⏐rуx7⏐>⏐rуx9⏐, то Х9 исключается из модели;

– ⏐rx7x12⏐=0,85>0,7. Х7 и Х12 мультиколлинеарны. Так как⏐rуx7⏐>⏐rуx12⏐, то Х12 исключается из модели.

Анализ матрицы парных коэффициентов корреляции таблицы 17 позволил выделить переменные, которые исключаются из модели и ячейки, значения которых не соответствуют проверяемым критериям. Таким образом, в модель не будут включены следующие переменные: Х1, X2, Х3, Х6, Х8, Х9, Х10, X11, Х12.

1. этап. Построение модели.

Учитывая количество отобранных факторов, используем метод множественной регрессии для построения модели.

Уравнение множественной регрессии имеет вид формула (1):

y = a + b1x1 + … + bnxn, (1)

где у – зависимая переменная;

a – свободный член;

b1…bn – коэффициенты регрессии;

x1…xn – независимые переменные.

Выдвигаем 2 гипотезы:

1. Н0: все коэффициенты b1, …, bn=0, то есть линейная связь между переменными У и Хi отсутствует.
2. Н1: b1, …, bn≠0, то есть между У и хотя бы одним Хi существует линейная связь.

Чтобы проверить гипотезы построим множественную линейную регрессию (таблицы 18, 19).

Таблица 18 – Регрессионная статистика

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Значение |
| Множественный R | 0.999 |
| R-квадрат | 0.997 |
| Нормированный R-квадрат | 0.997 |
| Стандартная ошибка | 932.087 |
| Наблюдения | 16 |
| Примечание – Составлено автором | |

Регрессионная статистика таблицы 18 демонстрирует два важных показателя: множественные коэффициенты корреляции (R) и детерминации (R-квадрат) между зависимой переменной У и массивом независимых переменных Х. В полученной модели значения данных показателей близки к единице, что указывает на достаточно сильную связь между переменными.

Таблица 19 – Результаты дисперсионного и регрессионного анализа

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дисперсионный анализ | df | SS | MS | F | Значимость F | |
| Регрессия | 3 | 376642174 | 125547391 | 1445.09 | 1.29E-15 | |
| Остаток | 12 | 10425428.9 | 868785.742 | - | - | |
| Итого | 15 | 377684717 | - | - | - | |
| Регрессионный анализ | коэф-фициенты | стандарт-ная ошибка | t-статис-тика | p-значе-ние | нижние 95% | верхние 95% |
| Y-пересечение | -36033.80 | 9443.98 | -3.816 | 0.002 | -56610.5 | -15457.1 |
| Х4 - неформальная занятость, тыс. чел. | -2.72 | 1.07 | -2.549 | 0.026 | -5.05 | -0.395 |
| Х5 - средний заработок, тенге | 0.21 | 0.02 | 11.914 | 0.000 | 0.17 | 0.244 |
| Х7 - занятое населе ние, тыс. чел. | 6.62 | 1.13 | 5.870 | 0.000 | 4.16 | 9.072 |
| Примечание – Составлено автором | | | | | | |

Подставляя результаты вычислений таблицы 19 в формулу (1), получаем уравнение множественной регрессии:

у = -36033.8 – 2.72\* Х4 + 0,21 \* Х5 + 6,62 \* Х7

Интерпретация полученной модели:

1. рост численности неформально занятого населения на 1 тыс. человек приведет к снижению доходов населения в среднем на душу населения на 2720 тенге;
2. увеличение средней заработной платы на 1 тенге увеличит доходы в среднем на душу населения на 0,21 тенге;
3. рост численности занятого населения на 1 тыс. человек увеличит доходы в среднем на душу населения на 6620 тенге.
4. этап. Тестирование модели.

Проверим выдвинутые гипотезы. Для этого рассчитаем табличное значение F критерия Фишера и сравним его с наблюдаемым F: Fнабл=1445.09>Fкрит (0,05; 3; 12)=3,49. Значит Н0 гипотеза отклоняется и принимается альтернативная гипотеза Н1 о том, что хотя бы один коэффициент bi≠0, то есть существует линейная связь между У и Хi. Это означает, что построенная модель множественной регрессии надежна и статистически значима.

Оценим коэффициенты регрессии на значимость. Используем несколько способов проверки:

1. Р – Значение для коэффициентов должно быть не больше 0,05. Это вероятность ошибки. В построенной модели все коэффициенты значимы, так как соответствуют условию Р – Значение < 0.05.
2. Находим табличное значение Т статистики Стьюдента и сравниваем с наблюдаемым значением. Так как Тнабл > Ткрит=2,18 для всех переменных, то коэффициенты регрессии b4, b5 и b7 статистически значимы.
3. Если верхние и нижние границы доверительного интервала имеют разные знаки для одной переменной (например, нижние 95% – положительное, а верхние 95% – отрицательное), то коэффициенты регрессии не значимы. В нашей модели нижние и верхние границы имеют одинаковые знаки для всех переменных, поэтому коэффициенты регрессии значимы.

Таким образом, оценка модели показала, что все коэффициенты множественной регрессии статистически значимы и надежны.

Оценка остатков модели на автокорреляцию.

Ещё одна важная предпосылка построения качественной регрессионной модели – это независимость значений случайных отклонений еi, от значений отклонений во всех других наблюдениях. То есть корреляция между любыми отклонениями должна отсутствовать. Автокорреляция может иметь место в случае отсутствия в модели важной объясняющей переменной или неправильного выбора формы зависимости переменных.

Определим автокорреляцию используя критерий Дарбина-Уотсона формула (2):

(2)

где – квадрат разности остатков;

еi2 – квадрат остатков.

По таблице критических точек распределения Дарбина-Уотсона находим для m=3 (количество независимых переменных) и n=16 (количество наблюдений) нижнее (dL=0.86) и верхнее значение (dU=1,73) критерия. Сравниваем полученные значения с рассчитанным значением статистики Дарбина-Уотсона: dU<DW=1,9<2. Полученный результат свидетельствует об отсутствии автокорреляции. Таким образом, можно сделать вывод, что построенная модель эффективна.

Средняя ошибка аппроксимации.

Расчет аппроксимации А по формуле (3) позволяет исследовать числовые характеристики и качественные свойства модели. Допустимое значение не должно превышать 15%.

(3)

где еi – остатки;

уi – зависимая переменная;

n – количество наблюдений.

Результаты расчетов критерия Дарбина-Уотсона и средней ошибки аппроксимации приведены в таблице 20.

Таблица 20 – Расчеты критерия Дарбина-Уотсона и средней ошибки аппроксимации

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наблюде ние | У | Предсказан ное У | Остатки  (ei) | ei-1 | (ei-ei-1)2 | ei2 | A |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 87 |
| 1 | 9751 | 10558.98 | -807.98 | - | - | 652829.7 | 0.08 |
| 2 | 13723 | 12859.12 | 863.88 | -807.98 | 2795114.7 | 746290.2 | 0.06 |
| 3 | 16935 | 16892.09 | 42.91 | 863.88 | 674001.1 | 1840.9 | 0.00 |
| 4 | 20037 | 20130.37 | -93.37 | 42.91 | 18571.4 | 8718.3 | 0.00 |
| 5 | 21 348 | 21922.07 | -574.07 | -93.37 | 231073.5 | 329559.7 | 0.03 |
| 6 | 26 152 | 25488.34 | 663.66 | -574.07 | 1531981.4 | 440443.9 | 0.03 |
| 7 | 30 618 | 29414.94 | 1203.06 | 663.66 | 290958.0 | 1447364.7 | 0.04 |
| 8 | 33 745 | 35131.83 | -1386.8 | 1203.06 | 6707561.4 | 1923301.1 | 0.04 |
| 9 | 36761 | 37513.61 | -752.61 | -1386.83 | 402242.4 | 566415.0 | 0.02 |
| 10 | 39 256 | 39467.71 | -211.71 | -752.61 | 292570.7 | 44820.0 | 0.01 |
| 11 | 40 675 | 40482.53 | 192.47 | -211.71 | 163360.9 | 37045.4 | 0.00 |
| 12 | 44 198 | 44689.71 | -491.71 | 192.47 | 468108.5 | 241781.4 | 0.01 |
| 13 | 48 619 | 48100.71 | 518.29 | -491.71 | 1020098.9 | 268621.1 | 0.01 |
| 14 | 53 224 | 51542.49 | 1681.51 | 518.29 | 1353083.8 | 2827469.2 | 0.03 |
| 15 | 57427 | 57336.06 | 90.94 | 1681.51 | 2529914.0 | 8269.7 | 0.00 |
| Продолжение таблицы 20 | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 16 | 61358 | 62296.43 | -938.43 | 90.94 | 1059606.4 | 880658.7 | 0.02 |
| Сумма = | | | | | 19538247.1 | 10425428.9 | 0.39 |
| Критерий Дарбина-Уотсона DW = | | | | | | 1.9 | - |
| Средняя ошибка аппроксимации A = | | | | | | | 2.42 |
| Примечание – Составлено автором | | | | | | | |

Расчеты таблицы 20 показали, что А=2,42% находится в допустимом диапазоне, что говорит о хорошем подборе переменных и качестве модели.

Тест Бреуша-Годфри.

Проверим наличие автокорреляции, используя тест Бреуша-Годфри. Обнаружение автокорреляции – это оценка значения коэффициента корреляции между остатками модели et и et-1. Наличие автокорреляции нарушает предпосылки метода наименьших квадратов, то есть чтобы модель была эффективной, автокорреляция не должна в ней присутствовать. В случае обнаружения автокорреляции необходимо улучшать модель, другими словами исключать автокорреляцию.

Тест Бреуша-Годфри основан на следующей идее: если имеется корреляция между соседними наблюдениями, то естественно ожидать, что в уравнении (4) коэффициент r окажется значимо отличающимся от нуля.

(4)

где et – остатки регрессии, полученные обычным методом наименьших квадратов;

r – коэффициент корреляции;

– случайная величина;

n – количество наблюдений в модели остатков.

Значение коэффициента r представлено в таблице 21.

Таблица 21 – Корреляционная матрица остатков

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Остатки | et | et-1 |
| et | 1 |  |
| et-1 | -0.01676 | 1 |
| Примечание – Составлено автором | | |

Проверим значимость коэффициента корреляции. Для этого рассчитаем наблюдаемое значение Т по формуле (5):

(5)

Подставляя в формулу (5) значение коэффициента корреляции из таблицы 21, получаем Тнабл =-0,0627.

Вычислим табличное значение t критерия Стьюдента: Ткр(0,95;14)=0,0638.

Так как Тнабл < Ткр, то мы принимаем нулевую гипотезу. Нулевая гипотеза заключается в том, что коэффициент корреляции между остатками равен нулю. В нашем случае мы можем сделать вывод о том, что остатки модели не коррелируют между собой. То есть в модели отсутствует явление автокорреляции. Это означает, что модель можно использовать для дальнейших исследований.

Гетероскедастичность.

Проверим наличие гетероскедастичности, используя тест Вайта.

Строим регрессию:

В таблице 22 представлены результаты теста.

Таблица 22 – Результаты теста Вайда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Анализ | df | SS | MS | F | Значимость F |
| Регрессия | 9 | 4.60114E+12 | 5.11238E+11 | 0.624659768 | 0.747832075 |
| Остаток | 6 | 4.91056E+12 | 8.18427E+11 | - | - |
| Итого | 15 | 9.5117E+12 | - | - | - |
| Примечание – Составлено автором | | | | | |

Результаты теста Вайта показывают отсутствие гетероскедастичности, так как при 5% уровне значимости Fфакт<Fтабл. Р-вероятность принятия гипотезы о гетероскедастичности равна 0,748, что превышает значение 0,05. Это означает, что в построенной нами модели гетероскедастичность отсутствует.

Частные коэффициенты корреляции.

Рассмотрим, как исключение факторов окажет влияние на основной коэффициент корреляции. Для этого рассчитаем частные коэффициенты корреляции. Используем коэффициенты корреляции с У и коэффициенты корреляции со значениями переменных друг с другом.

Выполненные расчеты позволяют сделать следующие выводы (таблица 23).

Таблица 23 – Результаты расчета частных коэффициентов корреляции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Частные коэффициенты корреляции | Расчетные значения | Разница между расчетным и основным значением коэффициента | Выводы |
| rУХ4/x5 | -0.39 | 0.567 | доля влияния коэффициента Х5 на rУХ4 существенная |
| ryx4/x7 | -0.85 | 0.208 | доля влияния коэффициента Х7 на rУХ4 умеренная |
| ryx5/x4 | 0.93 | -0.166 | доля влияния коэффициента Х4 на rУХ5 незначительная |
| ryx5/x7 | 0.98 | -0.010 | доля влияния коэффициента Х7 на rУХ5 слабая |
| ryx7/x4 | 0.73 | -0.301 | доля влияния коэффициента Х4 на ryx7 существенная |
| ryx7/x5 | 0.81 | -0.118 | доля влияния коэффициента Х5 на ryx7 незначительная |
| Примечание – Составлено автором | | | |

Таким образом, проведенные расчеты частных коэффициентов корреляции показали, что существенную долю влияния имеют факторы Х5 и Х4. Элиминирование переменной Х5, уменьшит корреляцию ryx4 на 0.567, а исключение фактора Х4 снизит корреляцию ryx7 на 0,301.

Расчет среднего по совокупности показателя Эластичности.

Средний по совокупности коэффициент эластичности рассчитывается по формуле (6) и показывает на сколько процентов в среднем изменится зависимая переменная У при изменении Х на 1%, при неизменном значении всех других факторов.

(6)

где bi – коэффициент регрессии;

xiср – среднее значение фактора;

уср – среднее значение зависимой переменной.

Получены следующие средние по совокупности коэффициенты эластичности:

– если численность неформально занятых увеличится на 1%, то уровень средних доходов уменьшится на 0,18%, при неизменных значениях заработной платы и занятости населения.

– рост средней заработной платы на 1% приводит к росту дохода на 0,65%.

– если средняя занятость увеличится на 1%, то в целом это приводит к росту доходов на 1,57%.

Рассчитанные средние по совокупности коэффициенты эластичности позволяют не только сравнивать друг с другом, но и ранжировать факторы по силе влияния на результат. Таким образом, на рост среднедушевых доходов населения первоочередное значение имеет увеличение занятости населения страны, в меньшей степени влияет средняя заработная плата работников. Фактором снижения доходов населения выступает рост численности неформально занятых.

По результатам регрессионного анализа можно сделать следующие выводы:

– построенная модель множественной регрессии удовлетворяет всем критериям качества. Уровень значимости регрессоров меньше 0,05 (Р-значение), что характеризует значимость и надежность коэффициентов регрессии, входящих в модель. Множественный коэффициент детерминации равен 0,99 говорит о том, что на 99% модель объясняется входящими в нее факторами;

– отсутствие мультиколлинеарности, автокорреляции и гетероскедастичности подтверждает адекватность и надежность модели;

– в повышении уровня среднедушевого дохода и, как следствие, жизни населения базовую роль играют показатели занятости населения, что подтверждается рассчитанным коэффициентом эластичности ( и высоким коэффициентом регрессии (b7=6,62);

– неформальная занятость имеет обратную зависимость с величиной доходов населения, т.е. сокращение масштабов неформальной занятости приводит к росту доходов. В то же время, масштабы неполной и срочной занятости, согласно данным официальной статистики недостаточно велики, чтобы на макро-уровне проявляться в качестве значимого фактора влияния на среднедушевые доходы. Что касается самозанятости, то она в реальности в значительной степени пересекается с неформальной занятостью. Коэффициент корреляции у самозанятости с уровнем среднедушевых доходов на 0,1 меньше, чем у неформальной занятости, но вследствие процедуры проверки на коллинеарность была выбрана неформальная занятость, т.к. коэффициент связи у самозанятости меньше. Отрицательная корреляция между показателями неформальной занятости и доходами населения подтверждает уязвимость и неустойчивость трудовых отношений работников;

– главным источником повышения уровня жизни населения является заработная плата. По мере роста уровня трудового дохода населения в республике наблюдается устойчивый рост среднедушевого дохода как одного из важнейших факторов повышения уровня и качества жизни населения.

Результаты проведенного анализа показывают, что использование нестандартных видов занятости в Казахстане на данном этапе приводит к некоторым негативным последствиям, главным образом снижает доходы населения. Среди направлений регулирования данных тенденций, авторами предлагается в государственной политике акцентировать внимание на поддержке работников для выхода из тени в официальную занятость. Работники, сталкивающиеся с проблемами трудоустройства должны активно обращаться в центры занятости для получения возможности найти соответствующую работу, либо переподготовки и обучения востребованным профессиям. Современные тенденции глобализации, цифровизации экономики предъявляют к работникам новые требования, которые перманентно усложняются по мере развития технологий и инноваций. Наряду с этими процессами меняются и трудовые отношения между работодателями и работниками, принимая все более нестандартные формы.

**2.3 Идентификация факторов распространения нестандартной занятости в условиях становления цифровой экономики**

Интеграция в мировое экономическое пространство и необходимость постоянного повышения конкурентоспособности экономики оказывают существенное влияние на трансформацию многих процессов, в том числе характер и режимы занятости населения. Развитие нестандартной занятости, вызванное переходом к постиндустриальной экономике, зависит от множества внутренних и внешних факторов, характеризуется как позитивными, так и негативными последствиями. Для выявления этих процессов было проведено социологическое исследование целевой группы населения в статусе «нестандартно занятых».

Обработка полученных данных осуществлялась на основе SmartPLS программы. Построение модели с помощью структурных уравнений (SEM) дает возможность оценить причинно-следственные связи между зависимыми и независимыми факторами, влиянием их друг на друга [192].

Для построения модели в качестве теоретической основы использована концепция сегментации рынка труда, а также концепция вторичного рынка труда. Американские группы ученых в конце 1960-х годов разработали теорию двойного рынка [193]. Исследователи выступили с теорией дихотомизации рынка труда на «первичный» и «вторичный» сегменты. Первичный сегмент рынка труда предлагает высокую заработную плату, хорошие условия труда, стабильность занятости, возможности продвижения по службе и высокие социальные гарантии. В то время как вторичный сегмент характеризуется низкой заработной платой, низкими социальными льготами, плохими условиями труда, высокой текучестью кадров, низкой мобильностью и нестабильной занятостью.

Модель «гибкой фирмы» Аткинсона отражает связь нестандартных форм занятости со вторичным сегментом рынка труда. Необходимость гибкости и адаптации к рынку удовлетворяется за счет функциональной гибкости в относительно безопасном основном секторе фирмы (постоянные сотрудники с полной занятостью и специфическими для фирмы навыками). С другой стороны, адаптация к новым условиям спроса на рынках товаров и услуг обеспечивается за счет отношений между работодателем и наемным работником на периферии, посредством использования неполного рабочего дня, временных работ [194]. Периферийная группа работников максимизирует гибкость фирмы, сводя к минимуму карьерный рост работников и стабильность труда. Эти исследования показали значимую зависимость между уровнем образования работника и режимом его занятости.

Наш социологический опрос был проведен с помощью электронной платформы SurveyMonkey и охватил более 1000 респондентов. Респонденты имели опыт работы в форме частичной, временной, вторичной, неформальной и самозанятости (рисунок 23).

Рисунок 23 – Ответы респондентов на вопрос «Укажите вид занятости, соответствующий вашей деятельности», %

Примечание – Составлено автором

Как показывает рисунок 23, самозанятость является самым распространенным видом занятости среди респондентов (34,8%). Следующую по количеству группу составила неформальная занятость (19,2%). Также имеют место неполная (18,6%), вторичная (17,3%) и временная занятость (10,1%).

Социологические исследования целевой группы населения в статусе «нестандартно занятых» помогают прояснить восприятие такими работниками своего социально-экономического положения, их точку зрения на преимущества и недостатки такого типа занятости.

Структурное моделирование уравнения (SEM), использованное для обработки опросных данных, включает в себя набор статистических методов и служит инструментом для проверки концептуальной или теоретической модели. Удобный графический интерфейс программы SmartPLS позволяет строить простые и сложные взаимосвязи и взаимозависимости между элементами модели. Основу моделирования составляет метод частичных наименьших квадратов (PLS).

Алгоритм построения модели представлен на рисунке 24.

Формирование исходной базы данных:

1. Первоначальный отбор факторов, включаемых в модель.

2. Формирование гипотез.

3. Кодирование анкетных данных

4. Построение предварительной модели

Оценка модели

6. Конвергентная валидность:

- Cronbach’s Alpha;

- rho\_A;

- Composite Reliability;

- Average Variance Extracted

7. Дискриминантная валидность:

- критерий Fornell –Larcker;

- Cross Loadings;

- Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

5. Проверка Outer Loadings (> 0,7)

8. Path анализ: Тнабл > Ткрит = 1,96; P Values ≤ 0,05

Итоговая модель

Исключениенезначимых индикаторов

из модели

Рисунок 24 – Этапы моделирования в SmartPLS

Примечание – Составлено автором

1 этап. Выделим основные факторы, определившие рост масштабов нестандартной занятости (рисунок 25).

Основываясь на заключениях многих исследований, в том числе наших, выделим факторы, влияющие на нестандартную занятость. Этими факторами будут человеческий капитал, образование, цифровизация, социальная защита.

Нами сделано предположение, что нестандартная занятость в свою очередь также может являться фактором, влияющим на такие макроэкономические показатели как доходы и социальное неравенство.

Рисунок 25 – Совокупность факторов, предположительно влияющих на нестандартную занятость

Примечание – Составлено автором

Таким образом, согласно рисунку 25 мы останавливаемся на выборе следующих факторов: два фактора личностные (человеческий капитал и образование) и два фактора лежат на стороне экономики (цифровизация деятельности на рабочем месте и социальная защита). А также попытаемся выявить последствия для доходов (личностный фактор) и социального неравенства (внешний фактор) населения в Республике Казахстан.

Человеческий капитал. В условиях цифровизации экономики повышается спрос на квалифицированный и интеллектуальный труд, что стимулирует работников улучшать свой человеческий капитал и дает свободу в выборе форм нестандартной занятости. На рынке труда востребованы работники не только владеющие навыками пользования ИКТ, но и способные к самостоятельной деятельности, принятию креативных решений, регулярно получающие новые знания, совершенствующие свои профессиональные качества [195-197]. Таким образом, накопление человеческого капитала является одним из важных факторов для трудоустройства и сохранения своего рабочего места или нескольких рабочих мест. Поскольку в современной экономике рабочее место эквивалентно наличию контракта, то их может быть несколько.

Образование. Появление новых квалификационных требований на рабочих местах сопровождается повышением требований к образовательному уровню работников, что нашло отражение во многих исследованиях [198, 199]. Уровень образования работника напрямую связан с производительностью его труда и скоростью освоения новых технологий на рабочем месте. По результатам опроса получены следующие данные (рисунок 26).

Рисунок 26 – Ответы респондентов на вопрос «Ваше образование»

Примечание – Составлено автором

34,3% респондентов имеют высшее образование, 23,9% – два высших образования, 21,4% – среднее специальное. Полученные результаты подтверждают спрос на работников, имеющих высокий образовательный уровень в режиме нестандартной занятости.

Цифровизация деятельности на рабочем месте. В странах мировой экономики ощущается сильное влияние информатизации и её технологий на увеличение масштабов нестандартных форм занятости. В рамках многих профессий появляются цифровые компетенции и новые квалификационные навыки. Генерируется спрос на профессионалов, работающих в дистанционном режиме, владеющих технологиями онлайн услуг, компетентных в работе с электронными площадками и цифровыми платформами [200].

М.Кастельс в своей фундаментальной работе «Информационная эпоха: экономика, общество и культура» подчеркивал тесную связь между информационными технологиями и постиндустриальной экономикой [201]. Согласно Eurofound (2021) эта новая эра характеризуется увеличением доли работников, занятых в более гибких рабочих условиях: мобильная работа, случайная работа, работа на основе ваучеров и разделение рабочего места [202].

Социальная защита. Все виды нестандартной занятости характеризуются признаками отличающими их от стандартных норм занятости, а именно: продолжительностью контракта, рабочего дня, социальными гарантиями и другими параметрами. Социальное обеспечение может стать проблемой для работников нестандартной занятости, так как ставит их в невыгодное положение по сравнению с теми, кто работает в стандартном режиме. Так многие работники нестандартной занятости могут быть лишены **страховых и пенсионных отчислений, оплачиваемого больничного листа и трудового отпуска** [203].Надежная социальная защита является важным фактором благосостояния работников, избравших нестандартную занятость [204, 205].

Также в настоящей работе сделана попытка выявить последствия распространения нестандартной занятости для доходов (рисунок 27) и социального неравенства населения в Республике Казахстан.

Рисунок 27 – Ответы респондентов на вопрос «Укажите ежемесячную сумму ваших доходов»

Примечание – Составлено автором

Треть опрошенных (33,3%) имеет доходы от 100000 до 200000 тенге. 23,3% – от 50000 до 100000 тенге. Как видно из исследования, в основном работники нестандартной занятости получают невысокие доходы. А 15,7% опрошенных – очень низкие – до 50000 тенге.

Значительное внимание в научных дискуссиях уделяется причинно-следственной взаимосвязи процесса глобализации и социального неравенства. На протяжении трех последних десятилетий исследователями отмечается рост неформального сектора и неравномерность распределения доходов в странах, и как следствие усиление неравенства внутри стран [206, 207]. Исследования социального неравенства в странах мировой экономики показывают, что средние показатели бедности выше среди работников, занятых неполный рабочий день, чем среди работников, занятых полных рабочий день [208].

Представим наше предположение о взаимозависимости между перечисленными факторами в виде схемы (рисунок 28).

Социальная защита

ОбъективныеОбъективные

Человеческий капиталВыход на рынок труда лиц, ранее не искавших работу

Образо вание

Спрос на нерегламентированные формы занятости

Цифрови зацияСмена технологических укладов

Нестандартнаязанятость

Социальноенеравенство

Доходы работника

Рисунок 28 – Возможные взаимосвязи между переменными

Примечание – Составлено автором

2 этап. Сформулируем гипотезы влияния указанных факторов на нестандартную занятость (таблица 24).

Таблица 24 – Гипотезы исследования

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Формулировка |
| Н1 | существует значимая взаимосвязь между доходами работника и социальным неравенством |
| Н2 | существует значимая взаимосвязь между нестандартной занятостью и доходами населения |
| Н3 | существует значимая взаимосвязь между нестандартной занятостью и социальным неравенством |
| Н4 | существует значимая взаимосвязь между образованием работника и нестандартной занятостью |
| Н5 | существует значимая взаимосвязь между социальной защитой работников и нестандартной занятостью |
| Н6 | существует значимая взаимосвязь между социальной защитой и социальным неравенством |
| Н7 | существует значимая взаимосвязь между цифровизацией и нестандартной занятостью |
| Н8 | существует значимая взаимосвязь между возможностью наращивать человеческий капитал и нестандартной занятостью |
| Примечание – Составлено автором | |

3 этап. Кодирование анкетных данных.

С целью сбора данных для исследования была подготовлена анкета (Приложение Е), состоящая из 7 блоков вопросов: доходы респондента, нестандартная занятость, социальное неравенство, человеческий капитал, цифровизация экономики, социальная защита, образование. Вопросы анкеты составлены таким образом, чтобы можно было однозначно оценить по пятибальной шкале каждый фактор, входящий в модель. То есть респондент, отвечая на вопрос, должен был выбрать один из следующих ответов: 1 балл – наихудшая оценка, 2 балла – ниже среднего значения, 3 балла – среднее значение; 4 балла – значение выше среднего; 5 баллов – наилучшая оценка.

4 этап. Построение предварительной модели

По полученным результатам анкетирования, в программе SmartPLS построена структурная модель, демонстрирующая цифровое выражение взаимосвязей между переменными (рисунок 29).

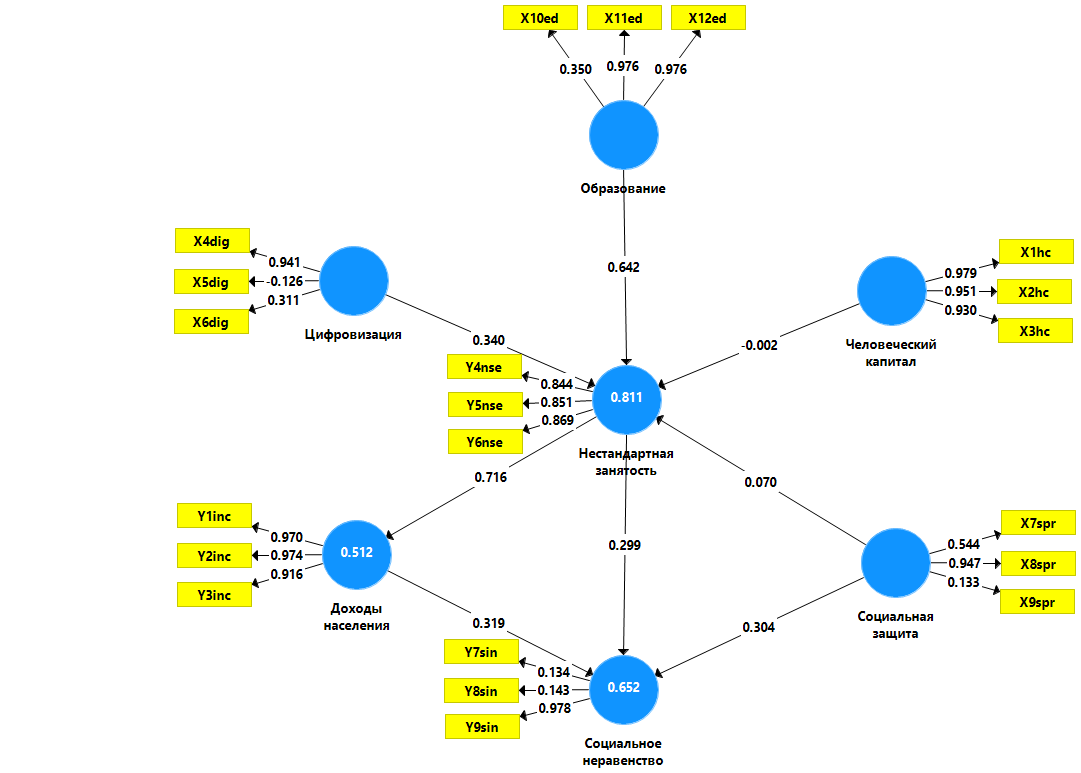


Рисунок 29 – Структурная модель

Примечание – Составлено автором на основании [209]

Почти все полученные показатели модели имеют достаточно высокие значения. Выполним верификацию полученных результатов, которая согласно вышеуказанному алгоритму построения модели состоит из следующих последовательных действий:

– оценка матрицы внешних нагрузок (Outer Loadings);

– конвергентная валидность;

– дискриминантная валидность;

– путевой (Path) анализ.

5 этап. Оценка внешних нагрузок модели показывает значения соответствующие установленным нормам, так как большинство из них имеют значения выше 0,7. Это подтверждает корреляцию между индикаторами латентных переменных. Но так как имеются значения меньше порогового значения, улучшим модель путем удаления индикаторов с низкими значениями – Х5dig, Х6dig, У7sin, У8sin, Х9spr, Х10ed. Затем вновь проводим оценку полученной модели (таблица 25).

Если набор наблюдаемых переменных, связанных с одной латентной переменной, в свою очередь влияет на другую латентную переменную, имеющую свой набор индикаторных переменных, то такая система взаимозависимостей может оценивается с помощью конфирматорного факторного анализа [210]. Данный анализ определяет размер факторной нагрузки каждого индикатора в оценку скрытой переменной, а также проверяет, достаточно ли количество индикаторов для измерения латентной переменной. Другими словами конфирматорный факторный анализ количественно описывает структуру данных модели.

Таблица 25 – Матрица внешних нагрузок (Outer Loadings)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Инди каторы | Доходы населе ния | Нестан дартная занятость | Образо вание | Социаль ная защита | Социаль ное неравен ство | Цифрови зация | Челове ческий капитал |
| X11ed | - | - | 0,948 | - | - | - | - |
| X12ed | - | - | 0,940 | - | - | - | - |
| X1hc | - | - | - | - | - | - | 0,979 |
| X2hc | - | - | - | - | - | - | 0,951 |
| X3hc | - | - | - | - | - | - | 0,929 |
| X4dig | - | - | - | - | - | 1,000 | - |
| X7spr | - | - | - | 0,653 | - | - | - |
| X8spr | - | - | - | 0,956 | - | - | - |
| Y1inc | 0,897 | - | - | - | - | - | - |
| Y2inc | 0,822 | - | - | - | - | - | - |
| Y3inc | 0,925 | - | - | - | - | - | - |
| Y4nse | - | 0,847 | - | - | - | - | - |
| Y5nse | - | 0,856 | - | - | - | - | - |
| Y6nse | - | 0,864 | - | - | - | - | - |
| Y9sin | - | - | - | - | 1,000 | - | - |
| Примечание – Составлено автором | | | | | | | |

Как показывают результаты таблицы 25, цифровые значения индикаторов составили значения выше 0,7, исключение составил только индикатор социальной защиты, что говорит о низких значениях данного показателя (социальной незащищенности работников нестандартной занятости).

Пересчет показателей после исключения индикаторов, отклоняющихся от нормативов, дает новую модель с результатами, превышающими первоначальные значения.

6 этап. Конвергентная валидность. На данном шаге оцениваются все тестовые задания и пригодность сущности тестов. Проверяется внутренняя согласованность тестовых вопросов в каждом блоке и измеряется влияние каждого вопроса на латентную переменную. Эти расчеты осуществляются коэффициентом Cronbach’s Alpha (рисунок 30).

Рисунок 30 – Коэффициенты Cronbach’s Alpha

Примечание – Составлено автором

Cronbach's Alpha коэффициент служит показателем однородности (внутренней согласованности) оценивания индикаторов.

Шкала коэффициента: 0,6 – низкая (принимается только для эксплораторных исследований); 0,7 – удовлетворительная; 0,8 – хорошая; 0,9 – высокая [211].

Данные рисунка 30 показывают достаточно высокий уровень внутренней согласованности элементов теста и их влияние на факторы. Исключение составляет только фактор «Социальная защита», значение которого составило 0,4, что объясняется большим разбросом значений и неоднородностью полученных ответов. В целом, коэффициент альфа Кронбаха имеет высокие показатели, что говорит о приемлемой статистике пригодности.

Для демонстрации надежности инструментов также рассчитываются показатели – rho\_A, Composite Reliability и Average Variance Extracted (таблица 26). Пороговое значение для всех трех коэффициентов – 0,5 [212].

Таблица 26 – Коэффициенты надежности и валидности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | rho\_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
| Доходы населения | 0,866 | 0,913 | 0,779 |
| Нестандартная занятость | 0,853 | 0,891 | 0,732 |
| Образование | 0,881 | 0,943 | 0,891 |
| Социальная защита | 0,702 | 0,729 | 0,594 |
| Социальное неравенство | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| Цифровизация | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| Человеческий капитал | 0,962 | 0,968 | 0,909 |
| Примечание – Составлено автором | | | |

Коэффициент rho\_A является одним из критериев надежности модели. Его значение должно находиться между значениями коэффициентов Alpha Cronbach’s и Composite Reliability. В нашей модели все значения rho\_A являются допустимыми.

СR – это коэффициент надежности конструкции (Composite Reliability), определяющий совокупную надежность конструкции. Коэффициент рассчитывается с использованием квадрата суммы стандартизированных факторных нагрузок и суммы дисперсии ошибок. Значение СR находится в диапазоне от 0 до 1. Коэффициент равный 1 соответствует абсолютной надежности. Коэффициент СR должен превышать значение коэффициента AVE. Полученные коэффициенты СR имеют высокие показатели, что подтверждает надежность построенной модели.

Коэффициент извлечения средней дисперсии (AVE) – это дисперсия элементов индикатора. Значение AVE должно быть 0,5 или больше, но меньше совокупной надежности (CR). То есть дисперсия, объясняемая конструкцией, должна быть больше ошибки измерения и больше перекрестных нагрузок. Так как AVE и соответствующие коэффициенты достоверности основаны на факторных нагрузках, их значения варьируются в зависимости от факторной модели. В нашем случае все значения коэффициента извлечения средней дисперсии имеют достаточно высокие значения, что соответствует установленным нормам.

7 этап. Дискриминантная валидность.

Дискриминантная валидность заключается в дифференциации элементов в конструкциях. То есть все значения конструктов должны отличаться друг от друга, так как вопросы анкеты, которые измеряют эти конструкции разные. Чтобы убедиться, что они статистически различны используется критерий Fornell-Larcker (таблица 27). Для установления дискриминантной валидности сравнивают критерий Fornell-Larcker со всеми значениями корреляций, которые расположены ниже по столбцу. Критерий Fornell-Larcker должен быть больше всех сравниваемых значений корреляции. Так как все элементы соответствуют указанному условию, можно утверждать, что дискриминантная валидность установлена.

Таблица 27 – Критерий Fornell-Larcker

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Цифрови зация | Обра зование | Человеческий капитал | Дохо ды населе ния | Нестандар тная занятость | Социаль ное неравен ство | Социаль ная защита |
| Цифровизация | 1.000 | - | - | - | - | - | - |
| Образование | 0.429 | 0.944 | - | - | - | - | - |
| Человеческий капитал | 0.186 | 0.232 | 0.953 | - | - | - | - |
| Доходы населения | 0.406 | 0.695 | 0.289 | 0.882 | - | - | - |
| Нестандартная занятость | 0.633 | 0.839 | 0.249 | 0.703 | 0.856 | - | - |
| Социальное неравенство | 0.336 | 0.687 | 0.236 | 0.690 | 0.669 | 1.000 | - |
| Социальная защита | 0.353 | 0.529 | 0.238 | 0.679 | 0.561 | 0.643 | 0.771 |
| Примечание – Составлено автором | | | | | | | |

8 этап. Так как все критерии соблюдаются, выполним проверку гипотез. Для этого проведем Bootstrapping тестирование, которое показывает статистическую значимость результатов анализа (таблица 28).

Таблица 28 – Результаты Bootstrapping тестирования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Гипотезы | Original Sample | T Statistics | P Values | Статус гипотезы |
| Н1. Доходы населения -> Социальное неравенство | 0,321 | 3,950 | 0,004 | Принята |
| Н2. Нестандартная занятость -> Доходы населения | 0,705 | 17,086 | 0,000 | Принята |
| Н3. Нестандартная занятость -> Социальное неравенство | 0,291 | 4,197 | 0,006 | Принята |
| Н4. Образование -> Нестандартная занятость | 0,639 | 19,235 | 0,001 | Принята |
| Н5. Социальная защита -> Нестандартная занятость | 0,092 | 1,713 | 0,076 | Отклонена |
| Н6. Социальная защита -> Социальное неравенство | 0,284 | 2,237 | 0,002 | Принята |
| Н7. Цифровизация -> Нестандартная занятость | 0,322 | 7,196 | 0,005 | Принята |
| Н8. Человеческий капитал -> Нестандартная занятость | 0,009 | 0,412 | 0,810 | Отклонена |
| Примечание – Составлено автором | | | | |

Как показывает таблица 28 приняты все гипотезы, кроме Н5 и Н8. Отвергнутая гипотеза Н5 подтверждает наличие проблем, связанных с социальными гарантиями. Работники нестандартной занятости чувствуют себя социально незащищенными, либо защищенными на очень низком уровне. Это объясняется тем, что среди опрошенных, большинство респондентов лишены социального обеспечения в связи с отсутствием официального трудового договора. Результаты социологического исследования показали, что 31,8% респондентов на вопрос «Оцените, насколько Вы защищены в социальном плане?» дали ответ об отсутствии социальных гарантий в их трудовой деятельности (рисунок 31).

Рисунок 31 – Ответы респондентов на вопрос «Насколько Вы защищены в социальном плане?»

Примечание – Составлено автором

То есть большинство нестандартно занятых работников лишены оплачиваемого трудового отпуска, больничного листа, пенсионных и страховых отчислений.

Другая непринятая гипотеза Н8 поднимает вопросы накопления человеческого капитала нестандартно занятых. Отсутствие взаимосвязи между человеческим капиталом и нестандартной занятостью проявляется в том, что работодатели не хотят вкладывать средства в обучение работников, находящихся на временной, неполной или неформальной занятости (рисунок 32). Подтверждением этому являются ответы респондентов на вопрос «Как часто вы повышаете квалификацию?», в которых 35,3% опрошенных ответили, что никогда не проходили курсы повышения квалификации.

16,8% респондентов ответили, что один раз за все время работы проходили повышение квалификации, а 21,7% в пять лет один раз.

Отвергнутые гипотезы подтверждают наличие двух главных проблем нестандартной занятости в Казахстане:

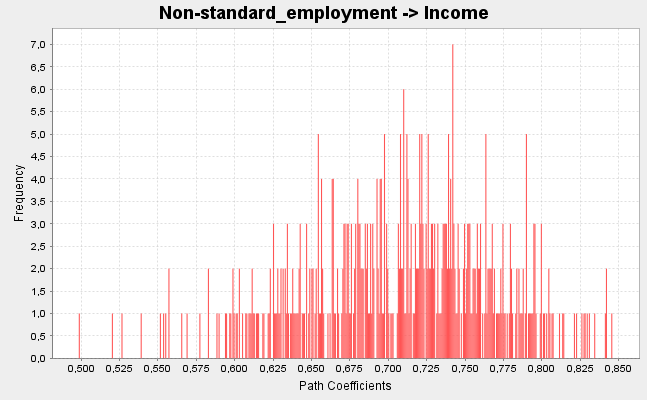
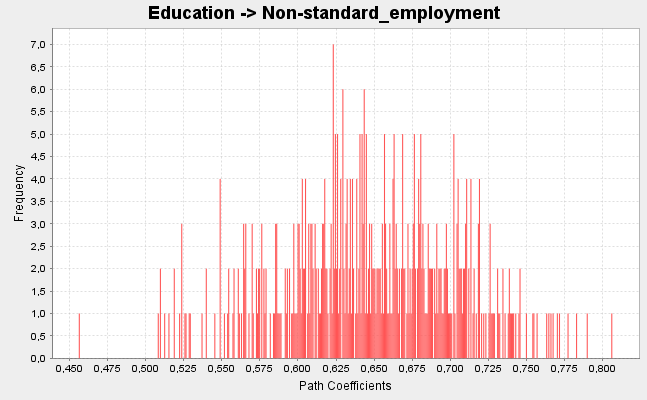
* отсутствие/низкий уровень социальной защиты нестандартно занятых;
* трудности накопления человеческого капитала работников.

Работодатели снижают затраты на производство и уклоняются от ответственности перед работниками. Поэтому необходимы меры по усилению ответственности работодателей за неформальное привлечение работников.

Рисунок 32 – Ответы респондентов на вопрос «Как часто вы проходите повышение квалификации?»

Примечание – Составлено автором

Как уже было отмечено выше образование, доходы и человеческий капитал являются личностными характеристиками. Поэтому высокий коэффициент влияния образования (0,639) на нестандартную занятость (рисунок 33) можно интерпретировать как значимый фактор для людей находящихся в поиске рабочего места, дополнительной занятости, так как в новых условиях рынка труда к большинству работников предъявляются высокие квалификационные требования. Лично сталкиваясь с такой проблемой, люди осознают важность образования, как ключевого фактора при трудоустройстве.



а б

а – Education->Non-standard\_employment; б – Non-standard\_employment->Income

Рисунок 33 – Path коэффициенты переменных Образование и Нестандартная занятость

Примечание – Составлено автором

Влияние нестандартной занятости на доходы так же имеет высокую корреляцию (0,705). Во многих случаях нестандартная занятость является дополнительным источником дохода, либо альтернативой статуса безработного.

Исследуя влияние внешних факторов (цифровизация, социальная защита, социальное неравенство) можно сделать вывод о том, что цифровизация (гипотеза Н7) имеет достаточно сильное влияние на нестандартную занятость (0,322). Возможно это результат личностного восприятия людьми текущей ситуации с пандемией COVID, а также стремительного развития информационных технологий, что дает возможность работать онлайн и дистационно. На вопрос «Используете ли вы цифровые технологии в вашей деятельности?» большинство респондентов (35,2%) ответили, что активно используют цифровые технологии в своей деятельности (рисунок 34).

Рисунок 34 – Ответы респондентов на вопрос «Используете ли вы цифровые технологии в вашей деятельности?»

Примечание – Составлено автором

23,2% респондентов ответили, что работают дистанционно. Только пятая часть опрошенных сказали, что их деятельность не связана с работой за компьютером или что они не могут пользоваться компьютером. Как правило, это работающие на таких должностях как официант, курьер, охранник и др. Таким образом, большинство занятых на нестандартных режимах работы пользуются Интернетом, электронной почтой, социальными сетями, электронными платформами в своей трудовой деятельности.

Полученная положительная корреляция между нестандартной занятостью и социальным неравенством (гипотеза Н3) вызывает серьезные опасения, так как рост гибкой занятости, по мнению опрошенных, приводит к росту бедности и неравенства, а, следовательно, росту социальной напряженности в стране.

На вопрос «Существует ли в нашем обществе явление социального неравенства?» большинство респондентов (40,9%) ответили положительно, а 20,6% выразили мнение, что это ярко выраженный процесс (рисунок 35).

Рисунок 35 – Ответы респондентов на вопрос «Существует ли в нашем обществе явление социального неравенства?»

Примечание – Составлено автором

Таким образом, можно утверждать, что социальное неравенство растет и одним из факторов этого процесса является увеличение работающих в нестандартных режимах занятости.

Значение коэффициента детерминации R-квадрат для зависимой переменной «Нестандартная занятость» имеет высокое значение 0,8 (рисунок 36), что говорит о том, что включенные в модель факторы (цифровизация, человеческий капитал, образование, социальная защита) хорошо описывают её и имеют высокую степень влияния на данную переменную.

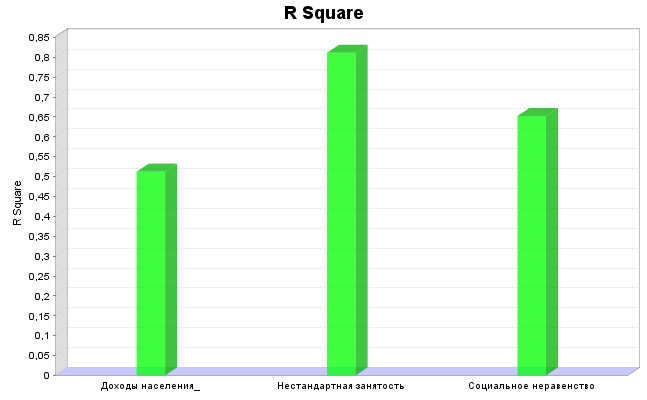


Рисунок 36 – Коэффициенты детерминации

Примечание – Составлено автором

R-квадрат для зависимой переменной «Социальное неравенство» имеет достаточно хороший показатель 0,65. Что свидетельствует о том, что на 65% модель социального неравенства объясняется входящими в нее факторами нестандартной занятости, социальной защиты и доходами населения.

Коэффициент детерминации переменной «Доходы населения» равен 0,5, то есть 50% модели описывается регрессором нестандартной занятости.

В целом, как показал проведенный анализ, все полученные оценки модели надежны и адекватны. Поэтому полученные результаты можно использовать для дальнейших исследований и разработки рекомендаций для институциональной системы регулирования занятости населения.

**Выводы по разделу**

Занятость населения в экономике за период с 2001 по 2020 годы характеризуется позитивной тенденцией сохранения уровня занятости в диапазоне 94,9-95,1% в течение последних пяти лет. Доминирующей структурной тенденцией является растущая доля занятости в сфере услуг. По темпам прироста численности работников в сфере услуг за 2010-2020 годы лидирует «Профессиональная, научная и техническая деятельность» – 70,6%. В составе этого вида деятельности учитываются информационные и компьютерные, научные и научно-технические услуги, которые являются основой постиндустриальной экономики и её цифровой базы. На втором месте находится торговля – 28,7%.

Увеличение удельного веса занятых в сфере услуг формирует предпосылки для распространения практик нестандартной занятости, поскольку в этой сфере особенности спроса больше, чем в любой другой, требуют нестандартных графиков и режимов предложения, а, следовательно, и форм занятости.

Неформальная занятость на предприятиях формального сектора снизилась почти в два раза с 15,5% в 2006 году до 7,9% в 2020 году, а на предприятиях неформального сектора с 9,5 до 6,1% соответственно. Лидерами неформальной занятости являются сельское хозяйство, торговля и строительство и эти позиции в рейтинге сохраняются с 2006 года. В сельском хозяйстве преобладает занятость в неформальном секторе, а в двух других отраслях в формальном. В региональной структуре доминируют южные регионы: Алматинская область и Туркестан. В структуре неформальной занятости по статусу в занятости преобладают наемные работники, доля которых составляла 62% в 2006 году и 56,2% в 2020 году. Устойчивое изменение позиции «Работа по договору гражданско-правового характера», которая появилась в статистической базе с 2016 года, выразилось в ежегодном приросте доли с 0,1% до уровня 1,6% в 2020 г.

Самозанятость в Казахстане уменьшилась в абсолютном и относительном измерении и её доля в занятости сократилась с 35,5% в 2006 году до 23,4% в 2020 году. Структура самозанятых 2020 года заметно отличается от 2006 года. В первую очередь тем, что значительно выросла формальная самозанятость на предприятиях формального сектора до 73,7%. В то время как доля самозанятых в неформальной занятости на предприятиях неформального сектора почти не изменилась и составила 25,9%. В целом, за исследуемый период неформальная самозанятость во всей неформальной занятости увеличилась на 5,8 п.п. или 15,3%. Что касается региональной структуры, то если в 2006 году неформальная самозанятость преобладала в Южно-Казахстанской области, то в 2020 году Алматинская и Костанайская области заняли два первых места.

Временная занятость характеризуется незначительными масштабами (6,2% в 2020 году), но с 2017 года наблюдается среднегодовая тенденция роста в 0,8%. С 2013 года наблюдается устойчивая тенденция роста масштабов работ «на определенный срок» в среднем на 0,5% в год. Другие гибкие формы контрактов, согласно официальным данным статистики, тоже не приобрели заметных масштабов. Выявлена особенность применения контрактов совместительства и ГПХ: в кризисные периоды наблюдается увеличение численности работников по договорам ГПХ и одновременное снижение количества совместителей. В период стабилизации наблюдается обратная тенденция. Скорее всего, эти процессы объясняются тем, что контракт совместительства обычно заключается на более длительный срок, по сравнению с договором ГПХ. В 2020 году лидерами в области совместительства являются образование, государственное управление и социальное обеспечение, торговля и профессиональные услуги. Лидерами в области ГПХ являются государственное управление и социальное обеспечение, предоставление прочих услуг и образование. Практика правоприменения контрактов совместительства и ГПХ характеризует явление аутсорсинга или аутстаффинга, которые пока имеют незначительный масштаб, но устойчивую тенденцию его роста.

Оценка масштабов неполной занятости показала, что в Казахстане это самый распространенный вид нестандартной занятости. Неполную рабочую неделю имеет каждый четырнадцатый работник, а каждый четвертый имеет отклонения от стандартной продолжительности рабочей недели в большую или меньшую сторону. Отраслевой профиль частичной занятости по видам деятельности за период с 2001 по 2020 годы характеризуется сокращением её масштабов в девяти отраслях и увеличением в шести. Самый значительный темп прироста наблюдается в услугах проживания и питания (562,25%), финансовой и страховой деятельности (229,2%), профессиональных и деловых услугах (198,5%). Сложилась достаточно устойчивая группа лидеров по применению контрактов неполной занятости. Это регионы северо-востока и центра Северо-Казахстанская, Костанайская, Восточно-Казахстанская, Карагандинская области. Почти так же широко практика распространена в столицах. Менее склонны к применению частичной занятости южные и западные области: Алматинская, Кызылординская, Жамбылская, Атырауская.

Оценка влияния нестандартной занятости на уровень среднедушевых доходов населения с помощью многофакторной корреляционно-регрессионной модели позволила установить отрицательное влияние неформальной занятости (и её прокси – самозанятости) и признать незначительным влияние временной и неполной занятости. Последнее связано с малыми масштабами гибких форм занятости в экономике Казахстана в официальной статистической базе данных. Но нельзя не отметить устойчивую тенденцию их роста в среднесрочном периоде.

Структурная модель PLS-PM, построенная по результатам социологического опроса, позволила выявить две проблемы нестандартной занятости в Казахстане: слабая социальная защита нестандартно занятых (например, в системе медицинского страхования не учитываются отчисления от нескольких работодателей) и ограничения в наращивании человеческого капитала работников.

Трансформация спроса на рабочую силу на рынке труда Казахстана за период с 2001 по 2020 годы выразилась в положительных структурных сдвигах позиции специалистов-профессионалов на 14,2%: с 19,3 до 33,5%. В настоящее время треть занятых представлены специалистами профессионалами. В то же время, второй по удельному весу позицией в 2020 году являются неквалифицированные рабочие – 14,5%. Это позволяет сделать вывод о значимых разрывах в технико-технологическом уровне отраслей экономики, которые, безусловно, отражаются на структуре спроса.

Растет занятость специалистов профессионалов не только в сфере образования, здравоохранения и государственного управления, но и в финансовой, профессиональной, научной и технической деятельности, а также сферах торговли, коммунальных, социальных, индивидуальных услуг и операций с недвижимым имуществом.

Спрос на специалистов профессионалов также подтверждается проведенным статистическим анализом вакантных рабочих мест по профессиональным группам. Наибольший среднегодовой прирост вакансий в группе «Специалисты-профессионалы» наблюдается в образовании (6,1%) и профессиональных и деловых услугах (4,5%). За период с 2013 по 2021 годы вакансии среди специалистов по информационным технологиям увеличились на 26,8%.

Несмотря на общее снижение вакансий специалистов среднего уровня, в 2021 году увеличилось количество вакансий по виду деятельности «Операторы и техники ИКТ» в 6,7 раз с 32 вакансий в 2013 году до 214 вакантных мест в 2021 году.

Очевидно, что наблюдаются изменения в структуре численности работников по укрупненным группам занятий и структуре вакантных рабочих мест. Происходит смена приоритетов по видам занятий. Начинает проявляться спрос на наукоемкие и высокотехнологичные профессии. Цифровая экономика предъявляет новые требования к навыкам работников. Специалисты низкой квалификации, деятельность которых можно автоматизировать, уже не имеют высокого спроса. Наиболее востребованными становятся высоко квалифицированные работники, обладающие цифровыми компетенциями и конкурентоспособные на рынке труда.

**3 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**3.1 Совершенствование институтов регулирования занятости населения**

Предлагаемые нами механизмы и рекомендации сгруппированы по четырем направлениям:

1. совершенствование правового регулирования сферы занятости в условиях цифровой экономики;
2. внесение изменений в алгоритм начисления социальных выплат при потере работы для работников предпенсионного возраста и со стажем менее 1 года;
3. предложения в методику идентификации самозанятых;
4. совершенствование мер содействия занятости населения, в том числе управления проектами программы занятости и менеджмента в Центрах занятости.

1. Совершенствование правового регулирования сферы занятости в условиях цифровой экономики.

Цифровые технологии обладают гибкостью, позволяющей быстро адаптировать масштабы деятельности компаний к спросу на предлагаемые ею продукты. Новые бизнес-модели, ядром которых являются цифровые платформы, способны изменить цепочку создания новой стоимости за счет метода включения в неё ресурса труда. Предложение услуг компаниями «ЯндексТакси», Uber, Bolt, DiDi, Indriver, «Апару» в цифровой форме стало возможным благодаря простоте внедрения цифровых трудовых платформ в область занятости населения.

Открывая экономические возможности для людей, такой способ вовлечения рабочей силы в занятость генерирует множество проблем, касающихся конфиденциальности, налогообложения и др. Формы таких трудовых отношений выходят за рамки типовых трудовых договоров. Все большее развитие получает «экономика свободного заработка», в рамках которой организации нанимают самостоятельно занятых работников по краткосрочным или виртуальным договорам через цифровые трудовые платформы. В результате трудящиеся лишаются социальной защиты: оплаты больничных листов, страхования рисков на рынке труда, пенсионных отчислений.

Поскольку данная сфера пока не регулируется, ее работники сталкиваются с целым рядом проблем. Размываются границы между теми, кто работает по найму, и частными предпринимателями, работающими «на себя». Нет четко определенных часов работы, трудиться приходится, в том числе и по ночам, при этом компенсации за ночные и сверхурочные не выплачиваются.

Другая относительно новая и широко востребованная услуга на рынке труда – это аутсорсинг персонала. Многие предприятия не хотят отвлекаться на непрофильные для них функции, а больше уделяют внимания основным направлениям деятельности. Поэтому прибегают к услугам аутсорсинга персонала. Это дает ряд преимуществ для компаний:

– экономия на затратах на рабочую силу (не нужно постоянно обучать специалистов и развивать их профессиональные навыки);

– возможность концентрироваться на основном виде деятельности для достижения планируемых результатов и др.

Цифровые технологии и здесь упрощают многие функции управления бизнесом, т.к. создают возможность виртуального контроля над персоналом, работающим по аутсорсингу.

Два рассмотренных кейса относятся к гибким формам занятости, получившим широкое распространение в постиндустриальной экономике. Они наряду с активной социально-экономической политикой государства играют ключевую роль в решении проблем безработицы.

Во-первых, они предлагают рынку труда наиболее приемлемые формы занятости или режимы труда, удовлетворяющие личным потребностям работников.

Во-вторых, они помогают работодателям регулировать время и качество труда, в зависимости от сложившейся экономической ситуации и уровня развития производства.

В-третьих, гибкие формы занятости позволяют государству эффективно решать проблему участия в рынке труда женщин, студентов, пожилых людей и других категорий населения.

Гибкая занятость основана на следующих основных принципах:

– гибкость содержания категории «рабочее место», связанная с трансформацией конкретного расположения в физическом пространстве работника, выполняющего работу вне предприятия (например, у курьеров, работников на дому и др.). Изменяется «прокси» (мера) для категории рабочее место от конкретного места в физическом пространстве к наличию трудового контракта, как основного признака рабочего места. Есть трудовой договор (в любой форме) – есть рабочее место;

– диверсификация институциональной природы трудовых договоров, управление их структурой в зависимости от рыночной конъюнктуры. Применение имплицитных (постоянных), неоклассических (аутсорсинг или гражданско-правовые договора) и классических рыночных (контракты на определенный объем работ, сезонные контракты) договоров;

– управление рабочим временем в имплицитных договорах, реализующееся через адаптацию графика рабочего времени к меняющимся потребностям.

Появление новой терминологии в сфере занятости, в связи с глобализацией и цифровизацией трудовых процессов, вызывает необходимость обобщения и правового формулирования определений новых форм и видов занятости. Это позволит осуществлять сбор статистической информации, проводить оценку и анализ происходящих трансформационных явлений в сфере труда. А также позволит своевременно принимать соответствующие меры для регулирования процессов на рынке труда.

В целом на основании вышеизложенного, в качестве предложений и рекомендаций, нами предлагается следующее:

Ввести в закон «О занятости населения» следующие определения:

Гибкая занятость – трудовая деятельность, в процессе осуществления которой, работник может менять время начала и окончания работы, в то время как работодатель может устанавливать ограничения, определяющие основные рабочие часы, систему учета часов и часовую сетку.

Совместная работа – осуществление трудового процесса, при котором должностные обязанности, выплаты и все социальные гарантии, относящиеся к одному рабочему месту, делятся между двумя работниками на условиях трудового договора.

Цифровая трудовая платформа – онлайн-сервис, являющийся посредником на платной основе между поставщиками услуг (исполнителями) и потребителями (клиентами).

Поставщик услуг цифровой трудовой платформы - физическое лицо, предоставляющее услуги при посредничестве платформы.

Основным направлением регулирования цифровых трудовых платформ должна стать в первую очередь социальная защита работников. Для достижения этой цели необходимо установить контроль над трудовыми платформами, посредством обмена данными о работниках платформы с контролирующими органами (рисунок 37). Такими данными могут быть сведения о количестве отработанных часов, полученная заработная плата исполнителя услуг, то есть та информация которая поможет, например, Налоговым органам определить размер пенсионных и социальных выплат.

Цифровая трудовая платформа

Поставщик услуг цифровой трудовой платформы (исполнитель)

Потребители услуг (клиенты)

Контролирующий орган

Рисунок 37 – Государственное регулирование цифровых платформ

Примечание – Составлено автором

Для практической реализации такого подхода необходимо соответствующее нормативно-правовое регулирование, которое позволит соответствующим государственным органам учитывать технологические особенности трудовых платформ, а также использовать и анализировать предоставляемую информацию о деятельности трудовых платформ.

Для осуществления этой задачи платформы должны обмениваться данными о своей политике и о результатах деятельности с регулирующими органами, а регулирующие органы должны создавать условия для эффективного взаимодействия с платформами.

Возможно, на первоначальном этапе реализация этого решения может столкнуться с сопротивлением платформ обмену данными, но именно регулирование на основе данных способно создавать новые нормативно-правовые инструменты, пригодные для взаимодействия с цифровыми трудовыми платформами.

Регулирующие органы, в свою очередь, должны обеспечивать платформам свободу маневра при условии соблюдения ими взаимно согласованных пороговых значений (критериев). В этой связи регулирующим органам и владельцам платформ необходимо совместно выработать перечень критериев, позволяющих анализировать данные без ущерба для конкурентоспособности трудовых платформ.

Нами предлагается уточнение к действующему определению понятия «рабочее место», зафиксированное в пункте 14 Статьи 1 Главы 1 закона РК «О занятости населения», а также пункте 45 Статьи 1 Главы 1 Трудового Кодекса РК (рисунок 38).

Рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности

Дополнение: Для некоторых видов занятости работников можно считать аналогом рабочего места трудовой контракт

Рисунок 38 – Дополнение к определению «рабочее место» в нормативно-правовых актах

Примечание – Составлено автором

2. Внесение изменений в алгоритм начисления социальных выплат при потере работы для работников предпенсионного возраста и со стажем менее 1 года.

В Казахстане попавшие под сокращение или уволенные работники могут претендовать на получение страховых выплат по потере работы. Для этого они должны иметь статус безработного и у них должны быть регулярные отчисления в фонд социального страхования в предыдущие периоды. Сумма социальной выплаты зависит от среднемесячного дохода и стажа участия в системе обязательного социального страхования.

Согласно ст. 22 п. 2 Закона «Об обязательном социальном страховании» расчет выплаты по потере работы осуществляется по формуле (7):

СВПР = СМД \* КЗ \* КС (7)

где СВПР – социальная выплата по потере работы;

СМД – среднемесячный доход;

КЗ – коэффициент замещения дохода;

КС – коэффициент стажа участия в системе социального страхования.

Коэффициент замещения дохода составляет 0,4, то есть 40% от среднемесячного дохода. Коэффициент стажа зависит от количества месяцев участия в системе обязательного социального страхования (таблица 29).

Таблица 29 – Размер коэффициента стажа и период получения пособия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Период социальных отчислений | Коэффициент стажа | Период получения пособия |
| менее 6 месяцев | 0,1 | 1 месяц |
| от 6 до 12 месяцев | 0,7 | 1 месяц |
| от 12 до 24 месяцев | 0,75 | 2 месяца |
| от 24 до 36 месяцев | 0,85 | 3 месяца |
| от 36 до 48 месяцев | 0,9 | 4 месяца |
| от 48 до 60 месяцев | 0,95 | 5 месяцев |
| от 60 до 72 месяцев | 1,0 | 6 месяцев |
| от 72 и более | к 1,0 прибавляется 0,02 за каждые 12 месяцев | 6 месяцев |
| Примечание – Составлено автором на основании [213] | | |

Средний размер доходов рассчитывается путем деления общей суммы доходов за последние 2 года (с которых осуществлялись социальные отчисления в ФГСС) на 24.

Отметим, что из суммы назначенного пособия по потере работы удерживаются 10% обязательных пенсионных взносов (ОПВ).

В Казахстане, согласно национальному докладу Центра развития трудовых ресурсов, средний размер выплат по стране в 2020 г. составил 43577 тенге (таблица 30).

Таблица 30 – Получатели и средний размер социальной выплаты по потере работы в 2020 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Количество месяцев выплаты | Численность получателей | | Средний размер в месяц, тенге |
| количество, чел. | доля от общего количества, % |
| 1 месяц | 6455 | 6,5 | 8977 |
| 2 месяца | 10166 | 10,3 | 15106 |
| 3 месяца | 9248 | 9,3 | 23895 |
| 4 месяца | 8789 | 8,9 | 28607 |
| 5 месяцев | 8020 | 8,1 | 33036 |
| 6 месяцев | 56445 | 56,9 | 52052 |
| Итого за год: | 99123 | 100 | 43577 |
| Примечание – Составлено автором на основании [214] | | | |

Таблица 30 демонстрирует, что наибольший процент получателей социальных выплат 56,9% имеют стаж участия в системе социального страхования более 5 лет. В связи с этим, средний размер выплаты для них составил 52052 тенге, которую они получали в течение 6 месяцев.

В таблице 31 рассмотрим как рассчитываются социальные выплаты для безработных с большим и малым стажем.

Таблица 31 – Примеры расчета социальных выплат по потере работы, тенге

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Коэффициенты и параметры для расчета социальной выплаты | Пример 1 | Пример 2 | Пример 3 |
| безработный имеет стаж работы 30 лет | безработный имеет стаж работы 30 лет | безработный проработал 5 месяцев с окладом 100000т |
| Среднемесячный доход (СМД) | 100000 | 100000 | (100000 \* 5) / 24 = 20833 тг. |
| Коэффициент стажа (КС) | Так как ФГСС действует с 2005 года, то засчитываются 15 лет стажа. КС=1,2 | Предположим, что учитывается весь стаж. Тогда КС=1,5 | 0,1 |
| Коэффициент замещения (КЗ) | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| СВПР | 100000\*0,4\*1,2 = =48000 | 100000\*0,4\*1,5 = =60000 | 20833\*0,4\*0,1= =833 |
| ОПВ | 4800 | 6000 | 83 |
| СВПР-ОПВ | 48000-4800=43200 | 60000-6000=54000 | 833-83=750 |
| Всего | За 6 месяцев 259200 | За 6 месяцев 324000 | За 1 месяц 750 |
| Примечание – Составлено автором | | | |

Рассматриваемые в таблице 31 Пример 1 и Пример 2 показывают, что коэффициент стажа участия, с учетом полного стажа, заметно увеличивает сумму пособия. Мы видим ощутимую разницу между двумя этими расчетами.

Пример 3 демонстрирует, что коэффициент стажа участия значительно уменьшает сумму пособия у лиц, отчисления которых в ФГСС менее 5 лет.

Проведем расчеты по нескольким вариантам стажа и заработной платы (таблица 32).

Таблица 32 – Расчет пособия по потере работы на 2020 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж  месяц/лет | Среднемесячная заработная плата | | | | | | | | |
| КС | 30000 | 40000 | 50000 | 80000 | 100000 | 150000 | 200000 | 250000 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 480/40 | 1,2 | 12960 | 17280 | 21600 | 34560 | 43200 | 64800 | 86400 | 108000 |
| 420/35 | 1,2 | 12960 | 17280 | 21600 | 34560 | 43200 | 64800 | 86400 | 108000 |
| 360/30 | 1,2 | 12960 | 17280 | 21600 | 34560 | 43200 | 64800 | 86400 | 108000 |
| 300/25 | 1,2 | 12960 | 17280 | 21600 | 34560 | 43200 | 64800 | 86400 | 108000 |
| 240/20 | 1,2 | 12960 | 17280 | 21600 | 34560 | 43200 | 64800 | 86400 | 108000 |
| 180/15 | 1,2 | 12960 | 17280 | 21600 | 34560 | 43200 | 64800 | 86400 | 108000 |
| 120/10 | 1,1 | 11880 | 15840 | 19800 | 31680 | 43200 | 64800 | 79200 | 99000 |
| 60/5 | 1,0 | 10800 | 14400 | 18000 | 28800 | 36000 | 54000 | 72000 | 90000 |
| Продолжение таблицы 32 | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 36/3 | 0,9 | 9720 | 12960 | 16200 | 25920 | 32400 | 48600 | 64800 | 81000 |
| 12/1 | 0,75 | 8100 | 10800 | 13500 | 21600 | 27000 | 40500 | 54000 | 67500 |
| < 6 мес | 0,1 | 1080 | 1440 | 1800 | 2880 | 3600 | 5400 | 7200 | 9000 |
| Примечание – Составлено автором на основании формулы (7) и таблицы 29 | | | | | | | | | |

Таблица 32 демонстрирует, что суммы пособия низкие и одинаковые для людей со стажем от 15 до 40 лет. В то время как работники предпенсионного возраста часто находятся в зоне риска длительной безработицы: по итогам 2020 года зарегистрированных безработных в возрасте 45-54 лет стало на 42% больше, а возрасте 55 лет и старше на 59% [214].

Рост доли безработных возраста 55-64 лет показывают и статистические данные: в 2019 г. – 49 496 чел, а в 2020 – 54 874 чел. Из них 11% находятся в продолжительном поиске работы от года и более [215]. На наш взгляд было бы справедливо таким гражданам начислять пособие с учетом полного стажа. Тем более, что во многих развитых странах есть специальные программы предпенсионных выплат вплоть до достижения пенсионного возраста.

Пенсионные программы в странах ОЭСР предоставляют возможность лицам старших возрастных групп досрочного ухода с рынка труда на пенсию. С 2013г. до 2018 г. в странах ОЭСР 1/4 часть работников до 60 лет, вышли на пенсию досрочно [216].

Ранние пенсии позволяют людям с меньшими потерями сменить статус безработного на пенсионера. В большинстве европейских стран, минимально необходимый срок до наступления пенсионного возраста составляет от 2 до 5 лет. Но в таких странах как Австралия, Швеция, Франция предусмотрено получение пенсионных выплат из профессиональной пенсионной системы с 55 лет [217]. Льготами по досрочному выходу на пенсию могут воспользоваться те работники, которые трудятся во вредных и опасных условиях.

Такие меры как опережающее профессиональное обучение работников, временное трудоустройство, оказание адресной поддержки, направлены на повышение эффективности содействия трудоустройства для лиц предпенсионного возраста. Так же программы страхования по безработице помогают лишившимся работы пожилым людям решить некоторые экономические трудности. Например, такие страны как Финляндия, Нидерланды, Франция, Германия выплачивают пожилым безработным пособия более продолжительный срок, чем другим возрастным группам [218].

В России так же существует практика досрочного выхода на пенсию. Для этого претенденты должны соответствовать следующим критериям:

* достижение возраста, при котором можно уходить на пенсию раньше срока;
* иметь необходимый стаж работы в особых условиях;
* уплата страховых взносов в течение трудовой деятельности [219].

Другая проблема это сумма социального пособия для безработных со стажем менее 6 месяцев. Необоснованно заниженный коэффициент стажа участия в расчете пособия дает слишком маленькую сумму выплаты. Незначительный стаж участия в системе страхования может быть у временно занятых работников, а также нанятых на определённый объем работ. Работники, занятые по гражданско-правовым договорам могут иметь малый стаж выплат.

Таким образом, можно выделить следующие проблемные вопросы качающихся социальных выплат по потере работы: размер пособия, короткий период его получения, низкие коэффициенты стажа участия и замещения дохода.

Если провести сравнение с зарубежными странами, то высокий уровень замещения заработной платы наблюдается в Бельгии (90%), Дании (83%), Латвии (80%). Максимальная продолжительность выплаты до 24 месяцев в таких странах как Франция, Норвегия, Италия, Испания. В целом по ОЭСР средний размер выплат по безработице составляет 64% от заработной платы, а средняя продолжительность получения выплат – 13 месяцев.

Принимая во внимание опыт зарубежных стран, мы предлагаем внести изменения в начисление страховых выплат по потере работы в Казахстане:

1. Увеличить коэффициент замещения до 0,5 (рисунок 39).

Во второй части Пункта 2 Статьи 22 Главы 3 закона РК «Об обязательном социальном страховании».

При этом коэффициент замещения дохода составляет 0,4

Корректировка: При этом коэффициент замещения дохода составляет 0,5

Рисунок 39 – Корректировка коэффициента замещения

Примечание – Составлено автором

2. Ввести дополнительный повышающий коэффициент, чтобы поддержать старшее поколение людей, находящихся в предпенсионном возрасте (к примеру 1-3 года до пенсии) (рисунок 40).

Размер социальной выплаты на случай потери работы определяется путем умножения среднемесячного размера дохода, учтенного в качестве объекта исчисления социальных отчислений, на соответствующие коэффициенты замещения дохода и стажа участия

Дополнение: Для граждан, у которых период до наступления пенсионного возраста 3 года и менее, применить дополнительный повышающий коэффициент в размере 1,3

Рисунок 40 – Дополнение о введении повышающего коэффициента страховых выплат безработным предпенсионного возраста

Примечание – Составлено автором

В первой части Пункта 2 Статьи 22 Главы 3 закона РК «Об обязательном социальном страховании».

3. Увеличить коэффициент стажа участия до 0,6 для тех, у кого стаж менее полугода (принимая во внимание тот факт, что эту выплату безработный получит всего 1 раз) (рисунок 41).

В десятой части Пункта 4 Статьи 20 Главы 3 закона РК «Об обязательном социальном страховании».

Коэффициент стажа участия для участника системы обязательного социального страхования составляет:    
менее шести месяцев – 0,1

Корректировка:

менее шести месяцев – 0,6

Рисунок 41 – Корректировка коэффициента стажа для лиц, стаж которых менее полугода

Примечание – Составлено автором

Модельные расчеты выплат, с учетом новых предложений, представлены в таблицах 33 и 34.

Таблица 33 – Расчет предпенсионной выплаты, тенге

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Коэффициенты и параметры | Действующая модель | 1 модель | 2 модель |
| стаж безработного 40 лет, среднемесячный доход 100000 тг.,  до пенсии 3 года | | |
| КЗ | 0,4 | 0,4 | *0,5* |
| КС | 1,2 | 1,2 | 1,2 |
| Повышающий коэффициент | - | 1,3 | 1,3 |
| Предпенсионная выплата | 100000\*0,4\*1,2 = = 48000 | 100000\*0,4\*1,2\*1,3=62400 | 100000\*0,5\*1,2\*1,3=78000 |
| ОПВ | 4800 | 6240 | 7800 |
| Предпенсионная выплата к получению | 43200 | 56160 | 70200 |
| В % к средней заработной плате | 17,3 | 22,4 | 28 |
| Примечание – Составлено автором | | | |

Данные модельных расчетов таблицы 33 позволяют сделать вывод о том, что суммы социальных выплат с учетом предложенных коэффициентов обеспечивают невысокий уровень замещения заработной платы в сравнении с развитыми странами. Если провести сравнение со средней заработной платой в Казахстане, то можно отметить следующее:

– для действующей на сегодняшний день модели расчета, социальная выплата составляет 17,3% от средней заработной платы;

– для модели 1, где дополнительно учтен только повышающий коэффициент, сумма выплаты составляет 22,4% от средней заработной платы;

– для модели 2, при расчете которой учитывались и повышающий коэффициент и новый коэффициент замещения, сумма выплаты составляет 28% от средней заработной платы.

Таким образом, можно сделать вывод, что предложенные нововведения обеспечат повышение уровня страховых выплат на 11% в месяц и усилят защиту и поддержку лиц предпенсионного возраста.

Таблица 34 – Расчет социальной выплаты для безработных со стажем участия в системе менее 6 месяцев, тенге

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Параметры | Действующая модель | Предлагаемая модель |
| Среднемесячный доход | 70000 | 70000 |
| Коэффициент стажа | 0,1 | 0,6 |
| Коэффициент замещения | 0,4 | 0,5 |
| СВПР | 70000\*0,1\*0,4=2800 | 70000\*0,6\*0,5=21000 |
| ОПВ | 280 | 2100 |
| СВПР-ОПВ | 2520 | 18900 |
| Примечание – Составлено автором | | |

Как показывает таблица 34, в новой модели, с учетом увеличенных коэффициентов стажа и замещения, социальная выплата для безработных со стажем менее 6 месяцев в 7,5 раза превышает сумму выплаты в старой модели. На наш взгляд это будет справедливым решением в пользу нестандартно занятых, так как в большинстве случаев, именно эта категория занятых имеет непродолжительные трудовые контракты. Увеличение коэффициента для работников с малым стажем – это защита тех, кто будет занят по срочным договорам и договорам ГПХ. Поскольку в этом вопросе они недостаточно защищены. То есть если договор заключен на 4 месяца или на объем работы на 3 месяца, то это мера социальной защиты для договоров с короткими сроками.

3. Предложения в методику идентификации самозанятых.

Независимо от темпов роста технического прогресса, серьезной проблемой для многих стран остаются высокие показатели занятости в неформальном секторе и самозанятости. Такие работники не охвачены ни услугами медицинского страхования, ни системой социальной защиты. Необходимо усилить социальную защиту для всего населения, независимо от формы трудового занятости. Масштабы неформальной занятости в сочетании с отсутствием социальной защиты работников остаются наиболее острыми проблемами на сегодняшний день.

Поскольку в Казахстане отсутствует пособие по безработице, то при наступлении рисковой ситуации «потеря работы», официальные участники рынка труда могут воспользоваться страховой выплатой по потере работы. Для этого они должны иметь официальную занятость, сопровождающуюся социальными взносами в фонд ГФСС от работодателя. Если человек и его семья находятся за чертой бедности (то есть среднемесячные среднедушевые доходы ниже чем 70% от прожиточного минимума), то государство выплачивает адресную социальную помощь (АСП).

По данным официальной статистики безработное население в 2020 г. составило 4,9% или 448,8 тыс. чел. Но учитывая, что в Казахстане доля самостоятельно занятых в общей занятости составляла 23,7% или 2045,4 тыс. чел. (2,3% которой составляют непродуктивно занятые), а доля неформально занятых в общей численности занятых – 14,1%, то можно предположить, что эти занятые при попадании в ситуацию «потеря работы» останутся без поддержки. Необходимо создать механизм социальной защиты таких категорий людей.

В некоторых странах безработными могут считаться лица, не работающие полный рабочий день, от которых не поступают налоговые и пенсионные отчисления, не получающие определенный уровень доходов и др.

Согласно МОТ для отнесения лица к числу безработного, должны соблюдаться три условия: лицо не должно относиться к занятому населению; активно искать занятость и быть готовым приступить к ней в ближайшее время. Получается что человек не имеющий работы, не будет признан безработным, если не находится в активном поиске работы. Но случаи могут быть индивидуальными, например болезнь человека или предпенсионный возраст, когда человек отчаялся найти работу в связи с отказами по возрасту. Поэтому вынужденно прибегает к неформальной занятости. В период пандемии негативному влиянию ограничительных мер особенно подверглось старшее поколение людей.

Самостоятельно занятые, имеющие среднемесячный доход ниже прожиточного минимума, зачисляются в группу непродуктивно занятых. Согласно п. 18 главы 2 «Методики определения численности самостоятельно занятых, уровня их среднемесячных доходов и численности безработного населения» от 19 января 2016 г. №11 в группу непродуктивно занятых включаются:

* бездействующие, из числа зарегистрированных и незарегистрированных хозяйствующих субъектов, занятых на индивидуальной основе;
* неоплачиваемые работники семейных предприятий – независимо от уровня среднемесячных доходов [220].

Рассматривая занятых на индивидуальной основе (бездействующих из числа зарегистрированных и незарегистрированных) более рациональным решением на наш взгляд является включение их в категорию безработных. Отсутствие доходов затрудняет оценивание их дохода в сравнении с величиной прожиточного минимума, а отсутствие деятельности не может классифицировать их как занятых. Например, если индивидуальный предприниматель не работает больше года, то его считают непродуктивно занятым, хотя фактически он является безработным и должен иметь право на получение поддержки от государства.

На наш взгляд, необоснованно занижается статус неоплачиваемых работников семейных предприятий. Должны быть внесены уточнения. К примеру, если семейное предприятие содержит объект сферы общественного питания, и оно приносит достойный доход, то неоплачиваемые работники таких прибыльных семейных предприятий не должны быть классифицированы в группу непродуктивно занятых. Фактически они могут быть продуктивно занятыми, если имеют доход выше ВПМ (величины прожиточного минимума). Если же уровень среднемесячных доходов семейных предприятий ниже ВПМ, то в этом случае включать неоплачиваемых работников семейных предприятий в группу непродуктивно занятых.

Мы предлагаем внести поправки в методику определения численности самостоятельно занятых в п. 18 гл. 2:

– занятых на индивидуальной основе (бездействующих из числа зарегистрированных и незарегистрированных) более 1 года, ищущих работу и готовых приступить к ней учитывать в качестве безработных;

– неоплачиваемых работников семейных предприятий включать в группу непродуктивно самозанятых, в случае если доходы таких семейных предприятий ниже ВПМ, в обратном случае – признавать их как продуктивно самозанятыми.

Кроме этого, мы предлагаем ввести пособие по безработице (финансируемое бюджетными средствами), но предоставляемое один раз в пять лет и ограниченное по периоду выплат 3 месяцами. Оно даст финансовую защиту тем, кто хочет выйти из неформальной занятости или самозанятости, чтобы обеспечить его базовые потребности на период поиска работы. Такая материальная поддержка будет мотивировать людей к регистрации, и далее их целесообразно вовлекать в участие в проектах программы занятости.

4. Совершенствование мер содействия занятости населения, в том числе управления проектами программы занятости и менеджмента в Центрах занятости.

Программа продуктивной занятости и массового предпринимательства предлагает участие в нескольких активных проектах содействия занятости (Приложение Ж) [2].

Оценка результатов проектов Программы проводится в настоящее время по следующему методу (таблица 35).

Таблица 35 – Оценка трудоустройства по программам «Еңбек» за 2017-2020 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Проекты | Действующая система оценки проектов | | | | Предлагаемая схема оценки | |
| направ лено, тыс. чел. | завершили, тыс. чел. | трудоус троено, тыс. чел. | доля трудоустройства, в % от завершив ших проект | доля завершив ших участие в проекте, % | доля трудоуст ройства, в % от направлен ных |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| СРМ | 86,3 | 79,9 | 54,1 | 67,7 | 92,6% | 62,7% |
| Продолжение таблицы 35 | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| КО | 188,6 | 173,8 | 117,3 | 67,5 | 92,2% | 62,2% |
| ТиПО | 82,0 | 17,9 | 11,6 | 64,8 | 21,8 % | 14,1% |
| МП | 123,3 | 107,0 | 52,4 | 49 | 86,8% | 42,5% |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [214] | | | | | | |

Согласно данным таблицы 35, по действующей системе оценки проектов (доле трудоустройства от завершивших проект) наиболее продуктивными являются программы СРМ, КО и ТиПО (от 65 до 68%), а проект «Молодежная практика» имеет низкий процент трудоустройства (49%). Но сравнивая эти результаты с долей трудоустройства от направленных в проект участников, наблюдаем, что ситуация по эффективности трудоустройства совсем иная. Наименее эффективным является проект «Обучение в ТиПО», по окончанию которого трудоустроилось на постоянную работу только 14% участников, что почти в пять раз меньше значения 64,8%, рассчитанного по действующей системе оценки проектов. В целом, по рассматриваемым четырем проектам, доля трудоустройства от завершивших проект составила 62%, а от направленных на проект 45%.

Мы считаем, что принятый метод оценки является не вполне адекватным, т.к. не учитывает удельный вес выхода участников из проекта до его окончания, не оценивает устойчивость результата через 1-1,5 года после выхода из проекта.

Нами предлагается следующая система показателей для оценки на всех этапах процесса, которая позволит оценить качество управления проектом и сделать выводы на каждой итерации проекта, а не только после его завершения (рисунок 42).

Рисунок 42 – Система показателей оценки процесса (1,2) и результата (3,4)

Примечание – Составлено автором

Согласно рисунку 42 целесообразным является оценка проекта по удельному весу трудоустроенных от количества направленных в проект участников. Так как данный показатель показывает результативность проекта в целом и можно видеть соотношение с фактическим начальным количеством участников проекта и выявлять проблемы управления проектом, которые определяют столь значительный отсев. Если же оценивать результативность программы относительно количества завершивших проект участников, то в итоге упускается из вида реальная картина по трудоустройству участников проектов и результаты получаются слишком завышенными.

Необходимо отметить, что результативность программы должна определяться не только количеством участников, трудоустроенных после выхода из проекта. Как показывает рисунок 42, необходимо отслеживать статус участника проекта на рынке труда через год-полтора после завершения проекта. Это позволит получить два важных показателя: уровень социального эффекта и качественную оценку – устойчивость результата.

Кроме этого, на наш взгляд, необходимо учитывать тип контракта, который заключен с участником проекта после его завершения.

Согласно проведенной нами оценке результатов трех проектов программы занятости через 1-1,5 года после выхода из проекта, доля нестандартных контрактов (временных, на определенный объем работ, сезонных работ) среди тех, кто вообще работает, составляет:

1. Проект «Молодежная практика» – 17,6%.
2. Проект «Краткосрочная профессиональная подготовка» – 40%.
3. Проект «Социальные рабочие места» – 18,4%.

Полученные данные с одной стороны подтверждают актуальность наших рекомендаций по увеличению страховых выплат для участников рынка труда с небольшим стажем. С другой стороны, они основание для менеджеров проектов, особенно проекта «Краткосрочная профессиональная подготовка» сделать вывод о качестве результатов, полученных в проекте.

На наш взгляд, необходимо внедрить индивидуальный подход к соискателю в Центре занятости, что означает:

1. На основе процедуры профилирования определить его в одну из трех групп: без проблем; проблемы трудоустройства; проблемы трудоустройства и социальные проблемы (например, родители с детьми инвалидами, работники с инвалидностью и другие относятся в данную группу).
2. Закрепить разделение труда между менеджерами в Центрах занятости для наилучшего соответствия их действий каждой из категорий. Специализация менеджера на конкретной группе позволит ему учесть особенности этой группы и наилучшим образом подобрать её траекторию движения в службе занятости.
3. Предложить комплекс мер, соответствующих каждой из категорий, но с учетом особенностей ее положения на рынке труда, в том числе дистанции от рынка труда.
   1. **Стратегические направления трансформации профессий для обеспечения занятости населения в цифровой экономике**

Стремительное развитие науки и техники способствует интенсивным изменениям на рынке труда. Глобальные тренды последних лет меняют не только окружающий нас мир, но и профессии. В связи с этим в Казахстане запущен национальный проект «Атлас новых профессий и компетенций, востребованных на рынке труда». Главная цель Атласа – это глубокий анализ профессий, выявление будущих трендов на рынке труда, компетенций и навыков. Методология разработки Атласа основана на международном опыте с применением технологии рапид форсайт с участием национальных и отраслевых экспертов, представителей власти, бизнесменов, специалистов образовательной отрасли и др. [221].

Атлас новых профессий – это расширенный прогноз профессий на 10-15 лет вперед. Он дает возможность получить профессиональные ориентиры, особенно для молодого поколения. А также помогает понять перспективные специальности, компетенции, навыки, которые будут востребованы на рынке труда в ближайшем будущем.

Исследование, которое легло в основу «Атласа», опубликованного в 2020 году охватило 9 секторов казахстанской экономики, доля которых в ВВП и занятости отражена в таблице 36.

Таблица 36 – Доля отраслей в ВВП страны и занятости в 2019 г, %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отрасль | ВВП | Занятое население |
| Горно-металлургический комплекс (далее – ГМК) | 7 | 2,3 |
| Нефть и газ | 18,1 | 0,8 |
| Сельское хозяйство | 4,5 | 13,5 |
| Информационные технологии | 1,9 | 0,9 |
| Туризм | 1,8 | 0,5 |
| Машиностроение | 2,1 | 2,4 |
| Строительство | 5,5 | 7,2 |
| Транспорт и логистика | 8,0 | 7,3 |
| Энергетика | 1,6 | 1,7 |
| Итого | 50,5 | 36,6 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [222] | | |

Рассматриваемые отрасли являются базовыми и перспективными в Казахстане, каждая из которых играет свою важную роль в развитии национальной экономики. Как показывают данные таблицы 36, первой по объему вклада в общий валовой продукт страны является нефтегазовая отрасль (18,1%). Вторую позицию держит «Транспорт и логистика» (8%). Третья позиция в структуре ВВП страны приходится на «Горно-металлургический комплекс» (7%).

Несмотря на то, что занятость в аграрном секторе значительно сокращается за последние два десятилетия, тем не менее занятость в сельскохозяйственной отрасли составляет 13,5% в общей занятости населения. Вторая позиция по доле в занятости принадлежит сектору «Транспорт и логистика» - 7,3%, на третьей позиции находится строительная отрасль – 7,2%.

В рамках проекта Атласа сделаны прогнозы на будущее профессий и на их основе выделены три группы (таблица 37):

1. Новые профессии – это профессии, которых ещё нет или они только зарождаются, с высокой долей вероятности появятся в ближайшее время и станут актуальными.
2. Трансформирующиеся профессии – уже существующие профессии и специальности, квалификационные требования к которым, значительно изменяются под влиянием новых технологий.
3. Исчезающие профессии – профессии и специальности, которые будут невостребованы уже в ближайшем будущем.

Таблица 37 – Прогнозные данные по отраслям

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасли | Исчезающие | % | Трансформи-рующиеся | % | Новые | % | Итого |
| ГМК | 31 | 32 | 20 | 20 | 47 | 48 | 98 |
| Нефть и газ | 13 | 23 | 7 | 12 | 37 | 65 | 57 |
| Сельское хозяйство | 10 | 21 | 19 | 41 | 18 | 38 | 47 |
| ИТ | 9 | 16 | 6 | 11 | 40 | 73 | 55 |
| Туризм | 17 | 41 | 8 | 19 | 17 | 40 | 42 |
| Машиностроение | 7 | 23 | 13 | 42 | 11 | 35 | 31 |
| Строительство | 16 | 39 | 8 | 20 | 17 | 41 | 41 |
| Транспорт и логистика | 16 | 36 | 9 | 20 | 20 | 44 | 45 |
| Энергетика | 10 | 21 | 5 | 11 | 32 | 68 | 47 |
| Итого | 129 | 28 | 95 | 20 | 239 | 52 | 463 |
| Примечание – Составлено автором на основании [223-231] | | | | | | | |

По результатам Форсайт сессии 2020 года выявлено – 129 исчезающих профессий, 95 трансформирующихся, 239 новых профессий. Максимальное количество исчезающих профессий зафиксировано в туристической отрасли – 41%, строительстве – 39%, транспорте и логистике 36%. Трансформирующиеся профессии преобладают в машиностроении – 42% и сельском хозяйстве – 41%. Лидерами новых профессий являются информационные технологии – 73%, энергетика – 68%, нефтегазовый сектор – 65%.

Также надо отметить, что уже сейчас требуются 11 новых профессий: в Горно-металлургический комплекс – 1; Информационные технологии – 4; Туризм – 3; Машиностроение – 1; Транспорт и логистика – 2. А также одна новая профессия энергетической отрасли (Энергоменеджер) уже существует в Национальном классификаторе занятий.

Выделим группы прогнозируемых профессий по годам, в зависимости от принадлежности их к тренду цифровизации (таблица 38).

Таблица 38 – Количество прогнозных значений новых и трансформирующихся профессий, под влиянием процесса цифровизации технологий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасль | Трансформирующиеся | | | | Новые | | | | Итого |
| 2020 год | 2025 год | 2030 год | 2035 год | 2020 год | 2025 год | 2030 год | 2035 год |
| ГМК | - | 7 | 2 | 3 | 1 | 29 | 11 | 1 | 54 |
| Нефть и газ | - | - | 3 | - | - | 16 | 9 | 2 | 30 |
| Сельское хозяйство | - | 1 | 15 | - | - | 15 | 1 | - | 32 |
| ИТ | - | - | 4 | 2 | 4 | 11 | 19 | 6 | 46 |
| Туризм | - | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 17 |
| Машиностроение | 7 | 1 | 2 | - | 1 | 5 | 4 | 1 | 21 |
| Строительство | - | 5 | 2 | - |  | 9 | 2 | - | 18 |
| Транспорт и логистика | - | 2 | 7 | - | 2 | 8 | 8 | 1 | 28 |
| Энергетика | - | - | - | - | - | 5 | 3 | - | 8 |
| Итого по годам: | 7 | 17 | 39 | 7 | 10 | 100 | 62 | 12 | 254 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [223; 224; 225; 226; 227; 228; 229; 230; 231] | | | | | | | | | |

По полученным данным таблицы 38, наблюдаем, что под влиянием фактора цифровизации наибольшее количество новых профессий прогнозируется в горно-металлургической отрасли (42) и сфере ИТ (40). Трансформирующиеся профессии преобладают в сельском хозяйстве (16), горно-металлургическом комплексе (12) и машиностроении (10). Как видно из прогнозов наибольшей трансформации подвержены промышленные отрасли Казахстана.

Рисунок 43 – Прогноз количества трансформирующихся и новых профессий

Примечание – Составлено автором

Рисунок 43 демонстрирует, что большое количество новых профессий будут востребованы уже в 2025 году – 100 или 54%. Наибольшее количество трансформирующихся профессии приходится на 2030 год – 39 или 56%.

На рисунке 43 возможностями программы MS Excel построена линия тренда. Так как количество новых и трансформирующихся профессий в прогнозе до 2035 года имеют нестабильные величины (т.е. данным свойственны переменные возрастание и убывание), поэтому выбрана полиномиальная линия тренда. Для новых профессий ошибка аппроксимации минимальна (R2=0.88). Это указывает на хорошее совпадение расчетной прямой с исходными данными. Что говорит о точности будущего прогноза.

Изменение структуры спроса на профессии в отраслях происходит под влиянием большого числа факторов. Выделим пять факторов – движущих сил, действующих во всех отраслях экономики и определяющих критическую массу изменений (рисунок 44):

– внедрение автоматизации и Smart-машин;

– расширение сфер применения цифровизации и больших данных;

– повышение требований общества к экологичности технологий, товаров и услуг;

– изменение требований молодых специалистов к трудовой жизни;

– изменение потребительских предпочтений населения.

Инновации и цифровизация выступают главными драйверами развития всех сфер экономики и жизнедеятельности человека. Быстротечность этих процессов диктует потребность в адаптации их к современным и будущим реалиям. Практически все отрасли подвержены изменениям под влиянием происходящих технологических внедрений. Автоматизация влияет на показатели эффективности, оперативность и качество работ и услуг.

Внедрение цифровизации связано с аналитикой больших данных, искусственным интеллектом, машинным обучением, аддитивными технологиями и цифровыми двойниками. Использование цифровых технологий позволяет в режиме реального времени собирать информацию от физических объектов предприятия, оцифровывать её, анализировать средствами искусственного интеллекта и передавать на следующие этапы для повышения эффективности принимаемых решений. Использование цифровых технологий позволяет предприятиям увеличивать объем производства, сокращать время простоя оборудования, удаленно управлять оборудованием, снизить количество брака, сократить расходы сырья. Масштабная цифровая трансформация отраслей экономики все больше становится реальностью благодаря снижению стоимости технологий и повышению доступности высокоскоростной передачи данных.

Рост популярности удаленных форматов работы

Повышение требований работников предприятий к безопасности рабочего места

Стремление к овладению компетенциями и смежными профессиями

Снижение заинтересованности молодежи к получению рабочих специальностей

Повышение требований к комфортности рабочего места

Повышение трудовой мобильности

Виртуальная реальность

Повышение скорости и прозрачности информационных потоков

Технологии дополненной реальности

Роботы и умные системы

Технологии

цифрового обучения

Снижение вредных выбросов

Повышение требований к экологичности производства

Повышение требований в сфере обращения с отходами производства

Безотходные и малоотходные технологии

ИИ

Big Data

IoT

Облачные вычисления

Блокчейн

5G/6G и Starlink

Рост числа персонализиро-ванных запросов

Рост популярности удаленных форматов получения благ

Спрос на цифровые технологии жизнеобеспечения

Рисунок 44 – Карта факторов, определяющих будущее рынка труда

Примечание – Составлено автором

Повышение требований к экологичности предоставляемых товаров, работ и услуг на сегодняшний день является одним из главных факторов развития экономики. Стратегическим приоритетом большинства стран становится концепция перехода к устойчивому развитию – интеграции экологической безопасности со сбалансированным развитием экономики. Ускорению этого процесса способствует использование потенциала новейших технологий, которые не только снижают негативное воздействие на окружающую среду, но и повышают эффективность использования природных ресурсов.

Молодежь, которая родилась в эпоху компьютеров, интернета и социальных сетей начинает занимать все более активную позицию на рынке труда. Имея совершенно другие ценности и модели поведения, новое поколение предъявляет свои требования к условиям и оплате труда, оснащенности рабочего места, карьерному росту и др. Молодые люди видят свой будущий труд интересной, перспективной, увеличивающей благосостояние частью жизни.

По мнению многих экспертов, фактор «Изменение потребительских предпочтений» в ближайшие 10-15 лет будет оказывать сильное влияние на развитие всех отраслей Казахстана. Поэтому компании должны ориентироваться на потребителей, их запросы, привычки и пожелания. Для компаний это означает поиск новых возможностей, расширение ассортимента товаров и услуг, повышение качества сервиса для удовлетворения новых потребностей своих клиентов [227].

Современные процессы определяют сценарии будущего труда, а также изменение старых и появление новых профессий. Инновационные технологии ставят перед работниками новые сложные задачи. Эксперты анализируют как работники справляются с предъявляемыми требованиями и новыми вызовами, фиксируют изменения и формируют видение о том, какие профессии будут нужны. Именно так ведущие факторы изменений, вместе с научным прогрессом и технологиями, определяют состав новых профессий. Одновременно с этим происходит трансформация пространства профессиональных стандартов. Отраслевые эксперты исследуют какие новые компетенции необходимы для будущих специалистов. На основе проведенных исследований, описаниях знаний и умений специалистов и формирования новых профессиональных стандартов, появляется новая квалификационная модель работника будущего (рисунок 45).

Надпрофессиональные компетенции будущего.

С изменением технологического уклада, появлением и трансформацией профессий, неизбежно будут меняться требования и к компетенциям новых работников.

Компетенции – это совокупность навыков, знаний и свойств личности, которые помогают специалисту хорошо выполнять свою работу. Компетенции не делают человека специалистом, но значительно упрощают выполнение своих обязанностей, повышают его ценность.



Рисунок 45 – Трансформация пространства профессиональных стандартов под влиянием

цифровизации экономики и общества

Примечание – Составлено автором на основании [223; 224; 225; 226; 226; 227; 228; 229; 230; 231]

Компетенции будущего – набор компетенций, обладание которыми позволит стать более востребованным на рынке труда через 5-10 лет. В последнее время даже наметился тренд: осваивать не профессию, а компетенции. Все профессии в своей основе имеют ряд компетенций, которые будут формировать основу профессиональных навыков в ближайшем будущем [231].

Бережливое производство – это современная система управления предприятием, главной целью которой является поиск, сокращение и устранение потерь. Актуальность бережливых методов управления возрастает.

Дальнейшее развитие бизнеса будет все больше фокусироваться на интенсивном развитии и методах бережливых улучшений.

Мультикультурность – это сохранение и развитие в государстве культурных особенностей людей. На предприятии мультикультурность и мультиязычность предполагает учет национальных, религиозных культур, а также культур мышления, коммуникаций, индивидуальных особенностей. Самыми эффективными командами будут мультикультурные команды, которые включают в себя людей с разным мышлением, психологией, распределением ролей. Прежде всего потому, что они смогут находить эффективные и неожиданные решения любых проблем.

Управление проектами и процессами включает в себя способность фокусировать свое внимание на целях проекта, умение грамотно планировать и организовывать действия команды, умение оценивать существующие риски и возможности для всех сторон взаимодействия. Специалист владеющий этой компетенцией постоянно обучается новому и умеет генерировать новые эффективные способы решения проблем и поставленных задач.

Межотраслевая коммуникация – это взаимодействие технологических процессов в различных смежных и несмежных отраслях. Все больше передовых продуктов создается на стыке разных отраслей, поэтому специалистам необходимо умение разбираться одновременно в нескольких областях знаний. Обладающие такой компетенцией специалисты могут создавать уникальные, прорывные решения.

Профессиональные компетенции и навыки.

Все профессии в своей основе имеют ряд компетенций, которые будут формировать основу профессиональных навыков в ближайшем будущем. Большая часть трансформирующихся профессий имеет спрос на рынке труда в настоящее время. Поэтому уже сегодня необходимо приобретать новые навыки, которых требует новая техника, новые риски и возможности отрасли. Название профессии может не меняться, однако меняется уровень квалификационных требований внутри профессии [232].

Исследования показывают, что меняется сама природа труда, приходят новые бизнес-модели и технологические платформы, сокращается время обучения и меняются требования к компетенциям работника [233]. Ожидается резкое изменение спроса на квалифицированные кадры. Все большее количество рутинных операций смогут выполняться компьютерными системами, которые будут делать это быстрее, точнее и дешевле, чем человек. Не будет потребности в отдельных специалистах, заполняющих ведомости, выполняющих стандартные вычисления, ведущих отчетности. Такие технологии как обработка больших данных (big data) и машинное обучение способны привести к замещению ряда профессий, которые ранее казались защищенными – от вождения транспорта до написания статей. Аналогичные процессы происходят и с рабочими местами, основанными на простых физических действиях. Промышленный робот, способный работать круглосуточно, окупается менее чем за два года, что обуславливает растущий интерес предпринимателей к роботизации производства и готовность инвестировать в это денежные средства [234, 235].

Работа с современными технологиями требует высококвалифицированного персонала, обладающего принципиально новым набором знаний и навыков, способного принимать нестандартные решения, действовать в условиях неопределенности, видящего проблему в комплексе и готового организовывать рабочие группы для их решения. Новые виды деятельности делают необходимыми такие навыки как способность к обучению себя и других, креативность и гибкость мышления, умение коммуницировать с другими, в том числе активное слушание и другие нетехнические компетенции [236].

Итогом смены парадигмы станет полный переход на новую квалификационную модель специалиста будущего. Ключевыми составляющими которой будут являться: непрерывное обучение, постоянное освоение новых технологий, перепрофилирование отраслевых специалистов. Узкопрофильные работники уже не актуальны сегодня. В будущем будут востребованы работники с широким набором компетенций. Профиль компетенций специалистов будущего содержит:

– умение обрабатывать большие данные и вести аналитику;

– умение программировать;

– навыки комплексного обслуживания «умного оборудования»;

– навыки взаимодействия с кибер-системами;

– навыки диджитализации: умение переводить в количественные показатели различные процессы и др.

Для получения необходимых компетенций специалисты будущих профессий должны обладать главным навыком – умением учиться. Быстрая обучаемость является важной способностью, так же как умение работать в условиях неопределенности и устойчивость к стрессам.

Рассмотренный перечень надпрофессиональных, профессиональных компетенций и навыков позволяет разворачивать работу по созданию новых профессиональных стандартов. Которые позволят учебным заведениям формировать новые учебные программы и планировать развитие собственной организации.

В рамках диссертационного исследования разработан профессиональный стандарт «Аналитик Big Data (промышленный)» (таблица 39).

Таблица 39 – Основы профессионального стандарта для специальности «Аналитик Big Data (промышленный)»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  профессии | Аналитик Big Data (промышленный) | |
| 1 | 2 | |
| Цель деятельности | Сбор, обработка и анализ больших данных для выявления закономерностей, тенденций и прогнозирования производственных показателей, для последующего принятия и внедрения новых решений и развития предприятия | |
| Трудовые функции | Обязательные трудовые  функции | 1. Разработка концепции сбора и обработки данных, обеспечение полноты и достоверности информации, построение цепочки ее взаимосвязей |
| 1. Определение закономерностей в массивах данных и построение моделей |
| 1. Анализ эффективности деятельности предприятия, рисков и возможностей, путей выхода предприятия из кризисной ситуации |
| 1. Выработка решений по оптимизации деятельности, разработка бизнес-решений на базе проведенного анализа и прогнозирование дальнейшего развития предприятия |
| Функции | Задачи | Умения и знания |
| 1. Разработка концепции сбора и обработки данных, обеспечение полноты и достоверности информации, построение цепочки ее взаимосвязей | 1.1 Организация работы с большими массивами информации и базами данных | Умения:   * создавать структурно-функциональную концеп цию сбора данных и её логическую схему с разработкой альтернативных вариантов; * применять технологии больших данных; * работать с информационными массивами и базами данных; * создавать и корректировать базы данных с учетом трансформаций цепочки взаимосвязей; * задавать принципы и осуществлять выбор, сортировку и фильтрацию информации; * составлять запросы к нереляционным и реляционным базам данных; * выявлять новые источники и разрабатывать методы улучшения интеллектуального сбора данных (Data Mining).   Знания:  - стандартов ISO 9001 и других актуальных стандартов управления качеством, безопасностью труда, охраной окружащей среды;  - современных технологий обработки больших данных;  - основ реляционных баз данных и языка SQL;  - алгоритмов обработки и методы анализа больших данных;  - основы инфраструктуры платформы Apache Hadoop и др. |

Продолжение таблицы 39

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | |
|  | 1.2. Построение процесса оперативной обработки больших данных | Умения:  - извлекать данные из разных источников, преобразовывать их для анализа, загружать в аналитическую базу данных;  - обрабатывать большое количество информации в условиях многозадачности;  - адаптировать программное обеспечение к конкретной задаче;  - работать с фреймворками.  Знания:   * алгоритмов обработки больших данных с учетом источников их происхождения; * языков программирования – Python, R и др. |
| 2. Определение закономернос-тей в массивах данных и построение моделей | 2.1 Выявление скрытых закономерностей в процессах, идентификация зон для роста | Умения:   * выстраивать математические алгоритмы вычисления закономерностей; * применять методы классификации, кластеризации, регрессионного анализа; * выводить и интерпретировать закономерности в информационных характеристиках процессов.   Знания:   * теории вероятностей (случайные события, законы распределения и т.д.); * методов математической статистики. |
| 2.2 Разработка моделей для выполнения промышленных задач с учетом всех требований отрасли | Умения:  - строить дерево решений, линейную и логистическую регрессии;  - формулировать и проверять гипотезы модели.  Знания:  - алгоритмов построения математических моделей;  - методов математического моделирования. |
| 3. Анализ эффективности деятельности предприятия, рисков и возможностей, путей выхода предприятия из чрезвычайной ситуации | 3.1 Анализ рисков, подозрительных операций, выявление критических ситуаций | Умения:   * выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать промышленные риски; * разрабатывать комплекс мероприятий по минимизации технологических рисков; * анализировать возможные события в технологических процессах, их последствия; * диагностировать проблемные зоны технологического процесса.   Знания:   * специализированных программ для анализа рисков; * особенностей, специфики и проблемных зон деятельности промышленных предприятий; * теории управления рисками и методов их обнаружения. |

Продолжение таблицы 39

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | |
|  | 3.2 Анализ эффективности внутренних процессов и операционной деятельности | Умения:  - определять связи и зависимости между элементами информации анализа big data;  - анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на технологические процессы на предприятии;  - отслеживать тенденции и корреляционные закономерности между сложными наборами данных.  Знания:  - актуальных методов для анализа больших объемов данных;  - аналитических и бизнес-инструментов, таких как MS Excel, SAS, Tableau, QlikView, Hive и др. |
| 3.3 Формирование периодических отчетов для оценки результатов | Умения:  - составлять сводные аналитические  отчеты и интерпретировать их;  - подбирать способы визуализации данных;  - использовать программное обеспечение для визуализации данных.  Знания:  - методов визуализации данных. |
| 4. Выработка решений по оптимизации деятельности, разработка бизнес-решений на базе проведенного анализа и прогнозирова-ние дальнейшего развития предприятия | 4.1 Выдача комплексных заключений по результатам обработки данных | Умения:  - обосновывать результаты анализа данных;  - формулировать предложения по оптимизации промышленных и бизнес-процессов за счет моделирования изменений показателей (метрик).  Знания:  - методологии стратегического анализа;  - моделирование и оптимизация производственных процессов. |
| 4.2 Прогнозирование на базе результатов анализа возможностей развития предприятия и отрасли в целом | Умения:  - строить и интерпретировать прогностические модели;  - определять потенциальные возможности для бизнеса;  - использовать полученные результаты для принятия наиболее эффективных решений;  - выявлять логические связи для построения новых стратегий;  - формулировать гипотезы о потребностях и проблемах предприятия;  - конструировать модели, предсказывающие поведе ние ключевых показателей в будущем.  знания:  - методов и технологий прогнозной аналитики. |
| Примечание – Составлено автором | | |

Потребность в глубоком анализе большого объема промышленных данных со сложной и неоднородной структурой, полученных из различных источников, в том числе от подключенных интеллектуальных устройств и мониторинговых датчиков, определяет актуальность появления данной профессии. Крупные транснациональные компании Казахстана, создающие вертикально-интегрированные цепочки добавленной стоимости, уже задействуют на стадиях добычи природных ресурсов, стадиях металлургии и металлообработки цифровые технологии, которые дают информацию в режиме on-line.

По мнению экспертов, спрос на профессию станет массовым в 2025 году.

Основными факторами появления профессии Аналитик Big Data (промышленный) являются:

– растущая потребность в цифровизации предприятий металлургии, металлообработки, машиностроения;

– увеличение объема оцифрованных промышленных данных в рамках транснациональной или крупной отечественной компании.

Краткое описание профессии: специалист, который, применяя методы математической статистики, предиктивного анализа, формирует оценку текущего состояния и прогноз дальнейшего развития предприятия, потенциальных рисков и возможностей на базе данных, поступающих из различных источников: мониторинговых датчиков, станков с ЧПУ, роботизированных комплексов, Интернета и т.д. Занимается разработкой предложений по реализации управленческих решений в компании.

**3.3 Модели содействия занятости родителя в семьях с ограниченными возможностями**

Домохозяйства с детьми-инвалидами являются одной из социально-уязвимых групп в современном обществе и находятся в фокусе социальной политики развитых стран мира. Содействие занятости родителей в таких семьях является одним из приоритетных направлений их поддержки. В связи с актуальностью данного вопроса, в рамках государственного гранта было проведено социологическое исследование, которое охватило 300 семей из 5 регионов Казахстана (Алматинская, Карагандинская, Павлодарская, Восточно-Казахстанская, Акмолинская области). Вопросы анкеты составили следующие блоки: «Дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи», «Другие услуги для ребенка», «Статус членов семьи в контексте ухода за ребенком», «Возможность работать» и «Характеристики семьи» (Приложение И). Обработка результатов осуществлялась с помощью метода структурного моделирования в программе SmartPLS.

Структурный анализ открытых вопросов социологического исследования позволяет уточнить качественную оценку респондентами некоторых факторов, действующих на стороне семьи и на стороне государства.

Целью исследования является оценка факторов влияния на возможность родителя с ребенком-инвалидом обрести занятость для разработки подходов к решению этой проблемы, в том числе в рамках деятельности Центров занятости населения.

Семьи с ограниченными возможностями выделяются в социальной политике государства, начиная с 1970-х годов. Совокупность факторов, снижающих уровень жизни в этих семьях по сравнению с обычной семьей, определила их в качестве объекта социально-экономических исследований [237, 238].

Проблемы семей исследуются международными организациями и согласно последним оценкам ЮНИСЕФ в 2013 году доля детей с инвалидностью в группе детей до 14 лет в странах мира варьируется от 4,1 до 7,4% [239, 240].

В 2/3 стран ОЭСР в группе семей с детьми-инвалидами уровень бедности выше, чем в обычных семьях. Наибольший разрыв значения показателя уровня бедности наблюдается в Португалии (11,9%), США (11,2%), Чехии (6%). Но в некоторых странах такие семьи живут лучше. Показатель уровня бедности среди обычных семей на 3% выше в Бельгии, на 4,1% выше в Исландии, на 1,5% выше в Германии [241]. Это, безусловно, результат социальной политики и, в том числе, содействия занятости родителей.

По данным официальной статистики Казахстана доля детей с инвалидностью составляет 1,5% численности детей до 18 лет и сохраняется в течение последнего десятилетия на этом уровне. Количество семей, воспитывающих детей с инвалидностью, растет вместе с численностью населения и в 2019 составляет примерно 90 тысяч с учетом того факта, что в некоторых семьях такой ребенок не один. Уровень трудоустройства в казахстанских семьях с ограниченными возможностями невысок. В выборочном обследовании ЮНИСЕФ 2014 года в 10% семей не работает никто, в 53% работает один человек, в 33% семей работают два родителя [242].

Одним из ограничений для семьи является снижение для родителя, в 90% случаев матери ребенка, возможности реализовать свой человеческий потенциал и обрести занятость в желаемом объеме. Это влечет за собой также и косвенные потери для семьи, поскольку семейный доход сокращается, в некоторых случаях существенно. Если семья неполная, то может сформироваться критический уровень зависимости от государственных трансфертов и пассивная модель жизнедеятельности в целом. Реализация человеческого потенциала матери ребенка в занятости позволяет не только повысить доход семьи, но и сформировать активную жизненную позицию у ребенка во взрослой жизни.

Многие исследователи считают, что занятость родителей в семьях c ограниченными возможностями желательна. Но возможна в тех случаях, когда государство предоставляет значительный объем доступных услуг, решающих проблему дневного пребывания ребенка в специализированном центре или прихода специалиста на дом [243-245].

Оценивая связь между требованием занятости родителя и получением дополнительного социального пособия для неполных семей, авторы делают вывод об отсутствии однозначной позитивной связи между занятостью, уровнем благосостояния и состоянием здоровья членов такой семьи. Если занятость низкоквалифицированная и малооплачиваемая, то проблему бедности семьи это не решает. Хотя само участие в проектах содействия занятости повышает самооценку для некоторых участников.

Перры-Энкинс М., Гиллман С. [246] подчеркивают, что оценка воздействия результатов занятости на социально-экономическое благополучие в неполных семьях с ограниченными возможностями, в сравнении с полными семьями, не имеет однозначных и статистически надежных результатов, т.к., по их мнению, большее значение имеют социальный контекст и характеристики человека.

Новизна нашего исследования заключается в том, что мы выявляем не только долю занятых родителей в семьях с детьми-инвалидами, но и факторы, воздействующие на занятость родителя, который осуществляет уход за ребенком, с применением метода структурного моделирования. Ранее в Казахстане предпринимались только статистические выборочные исследования без оценки факторов влияния на занятость в семьях с ограниченными возможностями и разработки рекомендаций по решению затруднений родителей, желающих обрести занятость.

Согласно результатам социологического исследования, сокращение или прекращение занятости в семьях с ограниченными возможностями является достаточно частым явлением.

До рождения ребенка 86% женщин, участвовавших в опросе, работали (таблица 40).

После рождения ребенка с особенностями в развитии на момент опроса работали 42%, т.е. почти в два раза меньше. Из всех работающих 78% были заняты полный рабочий день, 14% заняты на 0,5 ставки и меньше, а 8% были самозанятыми. То есть нестандартная занятость активно востребована в таких семьях.

На момент опроса не работают 58% женщин. Из 100% неработающих женщин:

* 66% отметили, что прекратили работу в связи с инвалидностью ребенка;
* 21% женщин, что эквивалентно тем же 12% в общей совокупности, отметили, что никогда не работали;
* 5% женщин имеют другого ребенка до 3 лет;
* 8% женщин прекратили работу по другим основаниям (здоровье, семейные обстоятельства и т.п.).

В перспективе реализация своего человеческого потенциала на рынке труда важна для 53% женщин из 66%, не работающих в связи с рождением ребенка-инвалида.

Таблица 40 – Возможность работать для матери (отца, если матери нет в семье) ребенка с ограниченными возможностями

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статус матери до рождения ребенка-инвалида | | | | | |
| Работала | | | Уже не работала | Вообще никогда не работала | Всего |
| 86% | | | 2% | 12% | 100% |
| Статус матери на момент опроса | | | | | |
| Характеристики работы: | | Работает: 42% | Не работает: 58% | | В % от всех неработающих: |
| В % от всех работающих: | Варианты | Из них: | Причины: | Из них: | |
| 78 | Работаю на полный рабочий день | 33 | Прекратила в связи с инвалидностью ребенка | 38 | 66 |
| 14 | Частичная занятость (0,5 ставки и меньше) | 6 | Не работает сейчас, т.к. есть другой маленький ребенок до 3 лет (планирует выйти) | 3,5 | 6 |
| 8 | Самозанятость | 3 | Не работает, так как никогда не работала | 12 | 20 |
| Из них: | - | Из них: | Прекратила по другим обстоятельствам (здоровье, семейные обстоятельства) | 4,5 | 8 |
| 94 | Есть с кем оставить ребенка | 40 | Перспектива | Из них: | 100 |
| 6 | Ребенок может быть один | 2 | Не планирует, потому что нет ни возможности, ни желания | 18 | 31 |
| Из них: | - | Из них: | Не планирует, т.к. надо пройти профпод готовку, что тоже требует времени | 9 | 16 |
| 13 | Работает, многодетная мать | 5,5 | Есть желание, нет возможности выйти на работу | 27 | 46 |
|  | | | Есть желание, скоро выйдет на работу | 4 | 7 |
| Примечание – Составлено автором | | | | | |

Их тех 66%, которые прекратили работу в связи с инвалидностью ребенка, 46% имеют желание выйти на работу, но на текущий момент не видят для себя такой возможности. 7% отмечают, что в ближайшее время выйдут на работу. Еще 16% говорят, что для выхода им надо пройти/обновить профподготовку, а для этого нужно время и возможность.

Если же рассматривать всю совокупность женщин, имеющих детей с ограниченными возможностями, то в настоящее время не работают, но имеют желание работать в той или иной приемлемой форме занятости 31%. Проекция на численность семей с ограниченными возможностями означает, что это приблизительно 27 900 потенциальных соискателей занятости в Казахстане.

Определим факторы влияния на возможность занятости женщин с детьми инвалидами и сформируем гипотезы исследования.

Со стороны семьи на возможность занятости влияют факторы «Характеристики семьи» и «Статус членов семьи в контексте ухода за ребенком».

Со стороны государства – «Другие услуги для ребенка» и «Дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи».

Согласно проведенному анализу предиктов, сформулируем гипотезы.

Н1: существует значимая взаимосвязь между «Дополнительными государственными бесплатными услугами для семьи» и «Возможностью работать».

Н2: существует значимая взаимосвязь между «Характеристиками семьи» и «Возможностью работать».

Н3: существует значимая взаимосвязь между «Другими услугами для ребенка» и «Возможностью работать».

Н4: существует значимая взаимосвязь между «Статусом членов семьи в контексте ухода за ребенком» и «Возможностью работать».

Результаты обработки анкетных данных представлены на рисунке 46.

Программа SmartPLS позволяет выделить характеристики, оказывающие наибольшее влияние на зависимую переменную «Возможность работать» при помощи PLS-анализа.

Выполним оценку надежности и валидности модели.

Внутренняя надежность модели проверяется при помощи встроенных коэффициентов Альфа Кронбаха, rho\_A, AVE, Composite Reliability.

Получены следующие значения коэффициентов:

– коэффициент Альфа Кронбаха от 0,701 до 0,914;

– rho\_A от 0,517 до 0,631;

– AVE от 0,522 до 0,846;

– Composite Reliability от 0,541 до 0,963.

Таким образом, полученные результаты анализа надежности и валидности модели находятся в пределах нормы. Это подтверждает внутреннюю согласованность вопросов анкеты и достаточно сильное влияние индикаторов на латентную переменную. Отклонение от нормативов показала группа факторов «Характеристики семьи», так как ответы респондентов на вопросы неоднородны и имеют большой разброс значений. В то же время оценка надежности и валидности модели измерения в целом показала удовлетворительные результаты. Это позволяет перейти к оценке структурной модели.

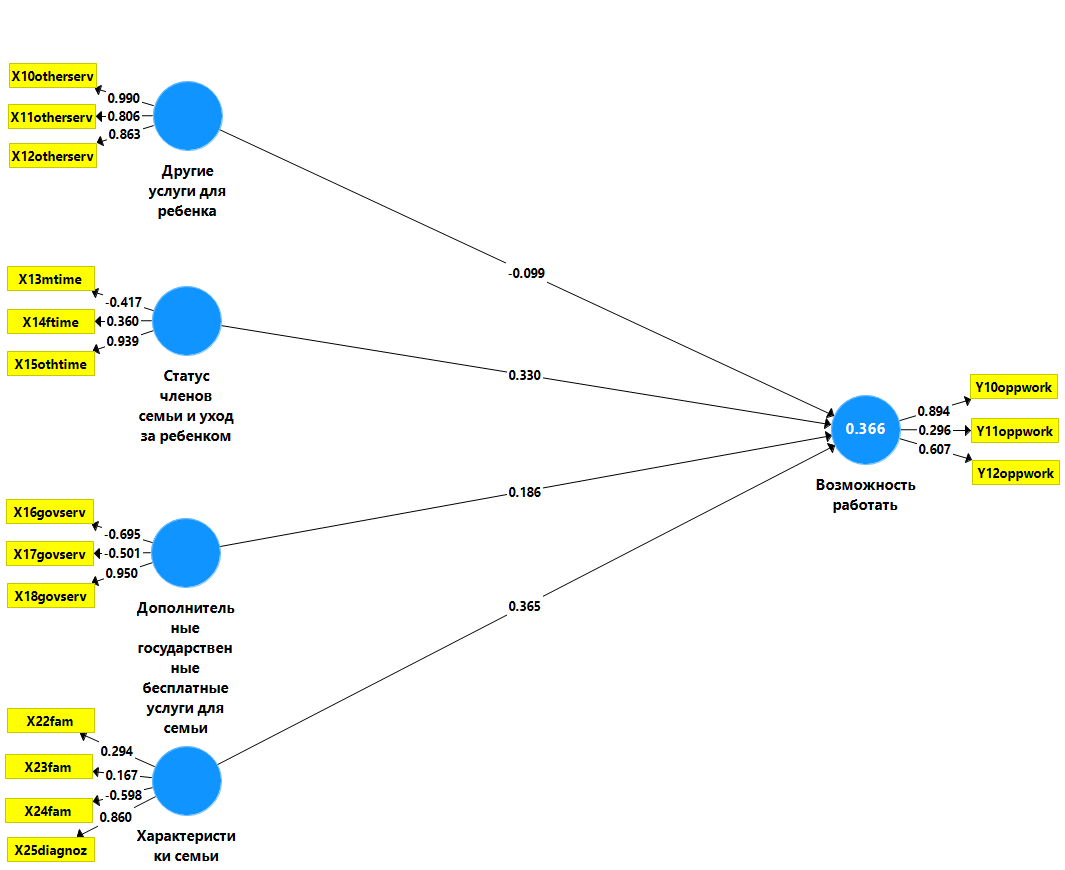


Рисунок 46 – Структурная модель возможности работать родителей

детей-инвалидов

Примечание – Составлено автором

Проведем Bootstrapping тестирование.

Проверим эффективность всех полученных коэффициентов. Для этого используем команду Bootstrapping, встроенную в программе SmartPLS для тестирования статистической значимости результатов анализа. Процедура Bootstrapping запускает программу проверки поэтапно от простых событий к сложным и выдает результат исследования. Так мы получаем оценку достоверности поставленных гипотез (таблица 41).

Таблица 41 – Результаты исследования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Гипотезы | Original Sample (O) | T Statistics (|O/STDEV|) | P Values | Статус гипотезы |
| Н1. Дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи -> Возможность работать | 0.186 | 2.177 | 0.030 | Принята |
| Н2. Характеристики семьи -> Возможность работать | 0.365 | 2.762 | 0.006 | Принята |
| Н3. Другие услуги для ребенка -> Возможность работать | -0.099 | 0.862 | 0.389 | Отклонена |
| Н4. Статус членов семьи и уход за ребенком -> Возможность работать | 0.330 | 3.744 | 0.000 | Принята |
| Примечание – Составлено автором | | | | |

Оценка значимости полученных коэффициентов модели выполнена с помощью t-Статистики Стьюдента. Наблюдаемые значения t-Статистики сравниваются с критическим значением Тнабл > Ткрит = 1,96. Проверяя это условие, приходим к выводу, что коэффициенты переменных «Дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи» (0,186), «Характеристики семьи» (0,365) и «Статус членов семьи в контексте ухода за ребенком» (0,330) являются статистически значимыми.

Для независимой переменной «Другие услуги для ребенка» коэффициент равный (-0,099) является статистически незначимым, так как Тнабл=0,862<1,96.

Значимость коэффициентов определяется критерием P Values, значение которого не должно превышать 0,05. Bootstrapping тестирование показало, что наиболее значимым является коэффициент переменной «Характеристики семьи» равный 0,365. Значение P Values данного коэффициента равно 0,006.

Высокое значение коэффициента «Характеристики семьи» (0.365) подтверждает его значимое влияние на возможность работать.

Результат тестирования показывает, что гипотезы Н1, Н2 и Н4 поддерживаются.

Это означает, что дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи, характеристики семьи (доход и диагноз ребенка), статус членов семьи в контексте ухода за ребенком влияют на возможность работать. Следовательно, можно утверждать, что улучшение вышеназванных факторов будет способствовать трудоустройству матерей, заботящихся о детях с инвалидностью.

Переменная Y (Возможность работать) отражает желание работать (реализовать свой человеческий потенциал) родителя, который больше всех обеспечивает уход за ребенком. В оценке возможных вариантов занятости респонденты отдают приоритет статусу наемного работника в объеме временной/частичной занятости (Y10oppwork=0,894), затем занятости на полный рабочий день (Y12oppwork=0,607). К статусу самозанятости склоняется наименьшее число желающих работать (Y11oppwork=0,296), в основном те, кто уже имеет опыт такой работы.

Возможность выхода на работу на 36% описывается факторами, включенными в модель, что является вполне достаточной величиной, т.к. модель описывает только факторы, действующие внутри семьи и в ближайшем окружении. В то время как во внешнем мире действует значительное число других факторов: уровень безработицы в регионе проживания, востребованность профессии родителя на рынке труда и т.п.

Наибольшую силу влияния на Y имеют характеристики семьи (0,365), среди которых наиболее значимыми оказались диагноз ребенка (Х25diagnoz=0,860) и доходы семьи (Х24fam=0,598). Первая характеристика является определяющей, поскольку есть прямая связь между затратами времени на ежедневный уход и диагнозом ребенка.Сложные диагнозы требуют дополнительных средств на реабилитацию ребенка, поскольку услуг, предоставляемых государством для детей со средним и высоким уровнем потребностей недостаточно (это подтверждается слабой связью услуг для детей и возможностью работать, Гипотеза Н3 не подтвердилась.) И это тоже обуславливает желание семьи получать дополнительные доходы. Гипотеза Н2 Характеристики семьи -> Возможность работать подтвердилась с P Values=0,006.

Вторым по значимости фактором является статус человека в семье, сила его влияния 0,330. Возможность работать, имея ребенка с инвалидностью и требуемым им уходом, в подавляющем большинстве случаев, является проблемой матери (Х15othtime=0,939). Второй член семьи в ряде случаев также имеет проблемы с занятостью, но коэффициент (Х14ftime=0,360) гораздо менее значим. На возможностях других членов семьи это никак не отражается. Гипотеза Н4 Статус членов семьи в контексте ухода за ребенком -> Возможность работать подтвердилась с P Values=0,000.

Переменная, обозначенная нами как «Дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи» включала комплекс услуг: краткосрочная передышка (приходящий социальный работник), долгосрочная передышка (оплата услуг ухода на период пребывания родителя в отпуске), другие услуги (позиция в открытой форме). Первые две услуги не получили значимой оценки от респондентов, что определило невысокую величину связи 0,186, по сравнению с предыдущими двумя факторами. Услугу социального работника многие семьи не получают (находятся в процессе оформления статуса инвалидности, живут в сельской местности, не имеют прописки и т.п.) или они не ощущают социального эффекта от ее получения (Х16govserv=−0,695). Услуга длительной передышки в действующей практике отсутствует, а вероятность ее получения в ближайшем будущем многие оценивают негативно, поэтому (Х17govserv=−0,501). В то же время, желаемая поддержка со стороны государственных органов по обеспечению возможности занятости в доступной для родителя форме и получению им дополнительного дохода была высказана значительным числом респондентов (Х18govserv=0,950). Гипотеза Н1 Дополнительные государственные бесплатные услуги для семьи -> Возможность работать подтвердилась с P Values=0,030.

Решение проблемы занятости, на наш взгляд, связано с модификацией работы Центров занятости и развитием социального предпринимательства.

Технология работы Центров занятости в настоящее время базируется на потоковом обслуживании соискателей и направлении их в проекты государственной программы занятости [247]. Индивидуальный подход к соискателю с учетом его жизненных обстоятельств практически не реализуется, т.е. соискатель из проблемной целевой группы обслуживается на общих основаниях.

Мы предлагаем несколько вариантов действий для Центров занятости, которые помогут получить результат в форме трудоустройства проблемной целевой группы, частью которой являются родители с детьми-инвалидами. (рисунок 47).

Рисунок 47 – Траектории действий в Центре занятости по трудоустройству целевой группы родителей с детьми-инвалидами

Примечание – Составлено автором

Алгоритм действий в данном случае предполагается в нескольких вариантах в зависимости от уровня образования, квалификации и желаний соискателя.

Первый вариант – трудоустройство в частном секторе на условиях частичной или дистанционной занятости. Цифровизация многих деловых процессов дает возможность привлекать работников на частичную занятость по скользящему графику. Множество торговых компаний и магазинов, фирм в сфере услуг сейчас имеют сайты, на которых работают консультанты. Они могут подключаться из дома и работать в режиме частичной занятости с гибким графиком. Возможность для такой занятости, при необходимости, может обеспечиваться приходом на дом социального работника, который будет занят с ребенком в течение 3-4 часов, пока родитель работает.

Такое рабочее место может проходить по проекту «Социальные рабочие места», для того, чтобы работодатель мог оценить работника в течение пробного периода времени.

Но если работодатель захочет воспользоваться преимуществами льготного налогообложения и другими возможностями, которые предоставляют в Казахстане социальным предпринимателям (далее – СП), он может принять на работу несколько работников из целевых групп согласно нормативам, заложенным в правовом акте (инвалиды, родители с детьми-инвалидами, лица из пенитенциарных учреждений, малообеспеченные граждане и др.) [248]. В этом случае обычная торговая компания, компания массового питания, а также любая другая компания, где есть должность консультанта, может претендовать на статус социального предпринимателя.

Во втором варианте можно привлечь некоммерческую организацию (далее НКО) как посредника в трудоустройстве, т.к. такие организации работают с целевыми группами, знают их специфику и быстрее могут найти для соискателя рабочее место в любом секторе экономики. В этом случае необходимо субсидирование услуг трудоустройства от государства некоммерческой организации по нормативам удельных затрат.

В третьем варианте Центр занятости может сразу обратиться к социальному предпринимателю для трудоустройства соискателя из целевой группы, но для этого информационная база (в данном случае реестр) социальных предпринимателей должна быть доступна для Центров занятости.

Результаты нашего социологического исследования подтверждают, что значительная доля женщин после рождения ребенка с инвалидностью сокращает занятость или полностью отказывается от нее. В нашей выборке таких 44%, в странах ОЭСР 20% [249], что, по-видимому, объясняется большим количеством поддерживающих мер. Например, во Франции есть бесплатные няни для малышей до 3 лет и индивидуальные пособия, размеры которого учитывают диагнозы ребенка кумулятивным методом [250].

Кроме этого, большая доля занятых родителей объясняется активной политикой служб занятости, которые, благодаря развитой системе профилирования, определяют принадлежность к целевой группе и работают адресно, учитывая все возможности трудоустройства соискателя на нестандартные режимы занятости [251].

В нашем исследовании доля занятых родителей составила 42%. В вышеупомянутом исследовании ЮНИСЕФ в Казахстане, семей, в которых работает один родитель 53%, а семей, в которых никто не работает 10%. В то же время, необходимо отметить, что в статистическом обзоре причина отсутствия занятости у родителей не уточняется. Но стоит упомянуть, что для незанятости могут быть и другие причины, например, другой маленький ребенок, проблемы со здоровьем и другие, указанные нами в таблице 40. В связи с тем, что в нашем опросе причина незанятости уточнялась, мы считаем наши данные более точными и достоверными.

Различие между развитыми странами и Казахстаном в масштабах занятости родителей с детьми-инвалидами, на наш взгляд, связано с тем, что объем доступных услуг дневной реабилитации во многих странах, особенно скандинавских, Германии, Франции, гораздо выше.

Другой причиной, на наш взгляд, является отсутствие реального использования методики профилирования и индивидуального подбора формы занятости для групп с социальными проблемами в Центрах занятости Казахстана.

Современная социальная политика в отношении семей с ограниченными возможностями рассматривает и учитывает проблемы, возникающие у всех членов семьи, а, прежде всего, у родителя, который больше других находится с ребенком. Одним из вариантов реализации человеческого потенциала родителя является занятость. Согласно результатам социологического исследования, проведенного в 5 регионах Казахстана, основными факторами, определяющими возможность работать для матери, являются затраты времени на уход за ребенком (обусловлены диагнозом ребенка) и характеристики семьи, прежде всего, ее доход. Доход является самым существенным фактором для неполных семей, не имеющих других источников дохода, кроме трансфертов. Из 58% неработающих родителей 31% желает обрести занятость. Если экстраполировать это на численность семей с детьми-инвалидами, то в Казахстане их будет приблизительно 28 тысяч человек.

Фактором, ограничивающим возможности родителей с детьми-инвалидами во внешней среде, согласно верифицированным гипотезам в модели PLS-PM, является отсутствие индивидуального подхода и адекватных предложений со стороны Центра занятости.

Для этого, на наш взгляд, необходимо Центрам занятости населения перейти на активную позицию в вопросе трудоустройства целевых групп, внедрив методику профилирования, закрепив специализацию работника (при необходимости 2-3 работников в центрах крупных городов) на группах с социальными проблемами для адресной индивидуальной работы с каждым случаем.

Возможны три варианта действий:

* трудоустройство в частном секторе на социальном рабочем месте (частичная занятость, но полное субсидирование);
* привлечение некоммерческого сектора как агента по трудоустройству с субсидированием услуги за каждого трудоустроенного соискателя;
* трудоустройство у социального предпринимателя, который может стать таким, если примет на работу несколько (не менее 4 человек) граждан из целевых групп. В этом случае, цифровизация деловых процессов поможет обеспечить дистанционную занятость в гибком режиме. Например, консультанты на сайте торгового дома, объекта массового питания, ряда других сфер услуг могут работать из дома по скользящему графику на условиях неполной занятости. Это позволит предпринимателю получить официальный статус и доступ к льготам для социальных предпринимателей.

Реализация предложенных алгоритмов позволит решить затруднения родителей в семьях с ограниченными возможностями по обретению занятости на официальном рынке труда.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основании проведенного исследования сделаны следующие **выводы:**

1. Занятость населения является ключевой задачей современной экономической политики, поскольку оказывает влияние на все социально-экономические процессы, а трудовые доходы рассматриваются как главный источник благосостояния населения.

Все макроэкономические теории вплоть до конца 20 века исследовали занятость как важнейший фактор экономического роста и уровня жизни населения, но не рассматривали характеристики самой занятости как экономического явления, представляющего продукт экономических отношений конкретно-исторического периода. Трудовые отношения основной массы занятого населения отличались единством трех составляющих: места работы, времени работы и действий работника.

Стандартная форма стала размываться под влиянием процессов глобализации, ужесточения конкуренции на внутренних и внешних рынках, технико-технологических сдвигов в процессах производства, прежде всего, информационных технологий. Режимы частичной и срочной занятости, аутсорсинг и аутстаффинг рабочей силы в первые десятилетия 21 века широко распространились во многих видах деятельности. Теоретическое обоснование массового применения нестандартных трудовых контрактов дает институциональная экономика на основе теории спецификации прав собственности и теории контрактов.

Цифровизация имеет множество последствий для форм занятости. Для одних видов деятельности она создала возможность дистанционных технологий работы. В других сферах применение платформенных технологий уже освободило работников от контрактов, а собственников платформ от социальных обязательств в отношении них. Цифровизация не только уничтожает часть рабочих мест, но и создает, реализуя инновации, совершенно новые профессии и рабочие места. Результаты исследований во многих странах подтверждают, что баланс рабочих мест скорее сохраняется, чем ухудшается. Инновации меняют характер труда, соединяя предметные профессиональные компетенции и навыки с информационными продуктами, возможностями IoT и другими технологическими достоинствами цифровизации.

В таких условиях регулятивная база государств делает ставку на содействие в формировании и накоплении человеческого капитала, а также на перенос акцента в социальной защите с работодателя на государство. С этой точки зрения, государства начинают активнее участвовать и в накоплении человеческого капитала на протяжении всей жизни человека, и действенно содействовать его трудоустройству, беря на себя некоторые издержки профобразования.

2. Доминирующей структурной тенденцией в занятости за период 2001-2020 годы является растущая доля занятости в сфере услуг. По темпам прироста численности работников в сфере услуг за 2010-2020 годы лидирует «Профессиональная, научная и техническая деятельность» - 70,6%. В составе этого вида деятельности учитываются информационные и компьютерные, научные и научно-технические услуги, которые являются основой постиндустриальной экономики и её цифровой базы. Увеличение удельного веса занятых в сфере услуг формирует предпосылки для распространения практик нестандартной занятости, поскольку в этой сфере особенности спроса больше, чем в любой другой, требуют нестандартных графиков и режимов предложения, а, следовательно, и форм занятости.

3. Неформальная занятость на предприятиях формального сектора снизилась почти в два раза с 15,5% в 2006 году до 7,9% в 2020 году, а на предприятиях неформального сектора с 9,5 до 6,1% соответственно. Лидерами неформальной занятости являются сельское хозяйство, торговля и строительство и эти позиции в рейтинге сохраняются с 2006 года.

4. Самозанятость в Казахстане уменьшилась в абсолютном и относительном измерении и её доля в занятости сократилась с 35,5% в 2006 году до 23,4% в 2020 году. Структура самозанятых 2020 года заметно отличается от 2006 года. В первую очередь тем, что значительно выросла формальная самозанятость на предприятиях формального сектора до 73,7%. В то время как доля самозанятых в неформальной занятости на предприятиях неформального сектора почти не изменилась и составила 25,9%. В целом, за исследуемый период неформальная самозанятость во всей неформальной занятости увеличилась на 5,8 п.п. или 15,3%.

5. Временная занятость характеризуется незначительными масштабами (6,2% в 2020 году), но с 2017 года наблюдается среднегодовая тенденция роста в 0,8%. С 2013 года наблюдается устойчивая тенденция роста масштабов работ «на определенный срок» в среднем на 0,5% в год. Другие гибкие формы контрактов, согласно официальным данным статистики, тоже не приобрели заметных масштабов. Выявлена особенность применения контрактов совместительства и ГПХ: в кризисные периоды наблюдается увеличение численности работников по договорам ГПХ и одновременное снижение количества совместителей. В период стабилизации наблюдается обратная тенденция. Скорее всего, эти процессы объясняются тем, что контракт совместительства обычно заключается на более длительный срок, по сравнению с договором ГПХ. В 2020 году лидерами в области совместительства являются образование, государственное управление и социальное обеспечение, торговля и профессиональные услуги. Лидерами в области ГПХ являются государственное управление и социальное обеспечение, предоставление прочих услуг и образование. Практика правоприменения контрактов совместительства и ГПХ характеризует явление аутсорсинга или аутстаффинга, которые пока имеют незначительный масштаб, но устойчивую тенденцию его роста.

6. Оценка масштабов распространения неполных режимов, отличающихся от стандарта, показала, что в Казахстане это самый распространенный вид нестандартной занятости. Неполную рабочую неделю имеет каждый четырнадцатый работник, а каждый четвертый имеет отклонения от стандартной продолжительности рабочей недели в большую или меньшую сторону. Отраслевой профиль частичной занятости по видам деятельности за период с 2001 по 2020 годы характеризуется сокращением её масштабов в девяти отраслях и увеличением в шести. Самый значительный темп прироста наблюдается в услугах проживания и питания (562,25%), финансовой и страховой деятельности (229,2%), профессиональных и деловых услугах (198,5%). Сложилась достаточно устойчивая группа лидеров по применению контрактов неполной занятости. Это регионы северо-востока и центра Северо-Казахстанская, Костанайская, Восточно-Казахстанская, Карагандинская области. Почти так же широко практика распространена в столицах. Менее склонны к применению частичной занятости южные и западные области: Алматинская, Кызылординская, Жамбылская, Атырауская.

7. Оценка влияния нестандартной занятости на уровень среднедушевых доходов населения с помощью многофакторной корреляционно-регрессионной модели позволила установить статистически значимое отрицательное влияние неформальной занятости (и её прокси – самозанятости) и признать незначительным влияние временной и неполной занятости. Последнее связано с малыми масштабами гибких форм занятости в экономике Казахстана в официальной статистической базе данных. Но нельзя не отметить устойчивую тенденцию их роста в среднесрочном периоде.

8. Структурная модель PLS-PM, построенная по результатам социологического опроса, позволила выявить две проблемы нестандартной занятости в Казахстане: слабая социальная защита нестандартно занятых (например, в системе медицинского страхования не учитываются отчисления от нескольких работодателей) и ограничения в наращивании человеческого капитала работников.

9. Трансформация спроса на рабочую силу на рынке труда Казахстана за период с 2001 по 2020 годы выразилась в положительных структурных сдвигах позиции специалистов-профессионалов на 14,2%: с 19,3 до 33,5%. В настоящее время треть занятых представлены специалистами профессионалами. В то же время, второй по удельному весу позицией в 2020 году являются неквалифицированные рабочие – 14,5%. Это позволяет сделать вывод о значимых разрывах в технико-технологическом уровне отраслей экономики, которые, безусловно, отражаются на структуре спроса.

Растет доля специалистов профессионалов не только в сфере образования, здравоохранения и государственного управления, но и в финансовой, профессиональной, научной и технической деятельности. Наибольший среднегодовой прирост вакансий в группе «Специалисты-профессионалы» наблюдается в образовании (6,1%) и профессиональных и деловых услугах (4,5%) за период с 2013 по 2020 годы.

Наблюдаются изменения в структуре численности работников по укрупненным группам занятий и структуре вакантных рабочих мест. Происходит смена приоритетов по видам занятий. Начинает проявляться спрос на наукоемкие и высокотехнологичные профессии. Цифровые технологии преобразуют набор навыков, необходимых для работы.

10. Предлагаемые нами механизмы и рекомендации сгруппированы по четырем направлениям:

* совершенствование правового регулирования сферы занятости в условиях цифровой экономики. Нами предложены определения и дополнения для ряда актуальных понятий в Трудовой кодекс;
* внесение изменений в алгоритм начисления социальных выплат при потере работы для работников предпенсионного возраста и со стажем менее 1 года. Осуществлены модельные расчеты с увеличением коэффициента стажа и коэффициента замещения для работников предпенсионного возраста, которые, на наш взгляд, будут содействовать обеспечению в отношении этих работников социальной справедливости. Предложения для работников со стажем менее года призваны защитить работников срочных контрактов;
* предложения в методику идентификации самозанятых, которые по нашему мнению способствуют адекватному учету численности самозанятых и соотношению продуктивных и непродуктивных самозанятых;
* совершенствование мер содействия занятости населения, в том числе управления проектами программы занятости и менеджмента в Центрах занятости. Даны предложения по введению специализации работников Центра на конкретной категории граждан, что необходимо для реализации индивидуального подхода к соискателям с социальными проблемами. Предложена система показателей оценки процесса и результата в проекты программы содействия занятости.

11. Разработана системная карта будущего рынка труда, которая определяет значимые вектора, индикаторы их проявления и узлы пересечений друг с другом, которые определяют схему трансформации пространства профессиональных стандартов под влиянием цифровизации экономики и общества. С учетом разработанных методологических схем представлены основы профессионального стандарта для новой специальности «Аналитик Big Data **(**промышленный**)**», включая цель, задачи, трудовые функции, знания и умения.

12. Мы предлагаем несколько вариантов действий для Центров занятости для трудоустройства проблемной целевой группы, частью которой являются родители с детьми-инвалидами:

* трудоустройство в частном секторе на социальном рабочем месте (частичная занятость, но полное субсидирование);
* привлечение некоммерческого сектора как агента по трудоустройству с субсидированием услуги за каждого трудоустроенного соискателя;
* трудоустройство у социального предпринимателя.

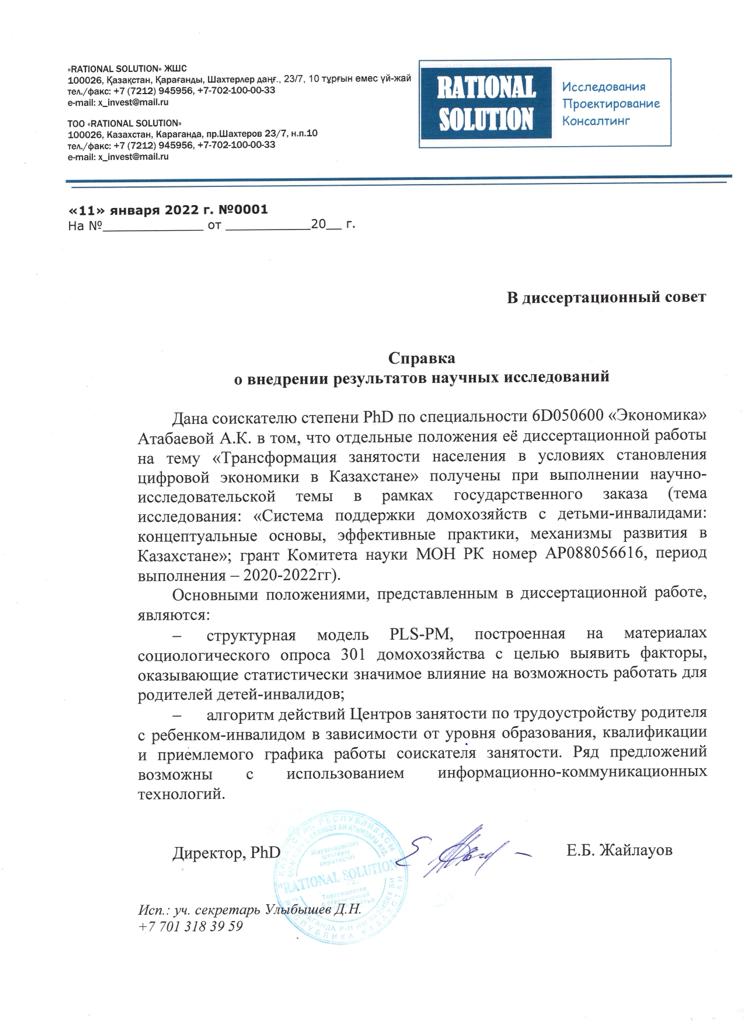
Во всех случаях цифровизация деловых процессов поможет обеспечить дистанционную занятость в гибком режиме.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А. Назарбаева. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства: послание народу Казахстана // http:www.akorda.kz. 22.12.2021.
2. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек»: утв. 13 ноября 2018 года, №746 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>. 23.12.2021.
3. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2025»: утв. 24 декабря 2019 года, №968 // https://adilet.zan.kz. 20.12.2021.
4. Указ Президента Республики Казахстан. О Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира: утв. 17 января 2014 года, №732 <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000732>. 22.12.2021.
5. Президент Республики Казахстан Н. Назарбаев. Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции: послание народу Казахстана // <https://www.akorda.kz>. 21.12.2021.
6. Президент Республики Казахстан К.-Ж. Токаев. Казахстан в новой реальности: время действий: послание народу Казахстана от 1 сентября 2020 года // <https://www.akorda.kz>. 22.12.2021.
7. Президент Республики Казахстан К.-Ж. Токаев. Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны: послание народу Казахстана от 1 сентября 2021 года // https://akorda.kz. 22.12.2021.
8. Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 6 апреля 2016 года, №482-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.01.2021) // <https://online.zakon.kz/document/?doc>. 23.12.2021.
9. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: хрестоматия. – М.: Изд. Юрист, 2000. – 209 с.
10. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: Дело Лтд, 1994. – 720 с.
11. Петти В., Смит А., Рикардо Д. Антология экономической классики. – М.: Эконов., 1993. – 243 с.
12. Farmer R.A. How the Economy Works: Confidence, Crashes, and Self-Fulfilling Prophecies. – NY.: Oxford University Press, 2010. – 198 p.
13. Маршал А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2. – 310 с.
14. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пос. / под ред. А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 1997. – 160 с.
15. Рынок труда: учеб. / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.
16. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал: собр. соч. – Изд. 2-е. – М., 1960. – Т. 23. – 920 с.
17. Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. Антология экономической классики. – М.: Эконов, 1993. – 486 с.
18. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ, 2002. – 352 с.
19. Современные экономические теории Запада: учеб. пос. / под ред. А.Н. Марковой. – М.: АО «Финстатинформ», 1996. – 93 с.
20. Харрод Р., Хансен Э. Классики кейнсианства: в 2 т. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1997. – Т. 1. – 416 с.
21. Харрод Р. Теория экономической динамики / пер. с англ. – М.: ЦЭМИ РАН, 2008. – 210 с.
22. Hoover K. New Classical Macroeconomics: A Sceptical Inquiry. – Oxford, 1991. – 328 p.
23. Самуэльсон П. Экономика. – М., 1994. – Т. 2. – 343 с.
24. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – М.: Республика, 1992. – Т. 1. – 334 с.
25. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость в российской экономике. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 400 с.
26. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
27. Walton M.J. The shifting nature of work and its implications // Industrial Law Journal. – 2016. – Vol. 45, Issue 2. – Р. 111-130.
28. Родионова И.А. Трансформация труда и занятости в постиндустриальном обществе // Вестник РУДН. – 2007. – №2. – С. 73-86.
29. Голенкова З.Т., Чун Ч.В. Трансформация структуры занятости России в контексте процессов глобализации // Общество и право. – 2006. – №4(14). – С. 38-45.
30. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации // Уровень жизни населения регионов России. – 2021. – Т. 17, №2. – С. 271-285.
31. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 52 с.
32. Гришин И. Стимулирование и динамизация занятости: рецепт flexicurity // Мировая экономика и международные отношения. – 2015. – №5. – С. 39-50.
33. Симонов С.Г., Притворова Т.П., Атабаева А.К. Влияние мировых вызовов Индустрии 4.0 и Covid-2019 на занятость в отраслях Казахстана // Цифровая экономика: новая архитектоника бизнеса и трансформация компетенций: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Караганда: Изд-во КарГУ, 2021. – C. 105-108.
34. Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда // Социальное партнерство. – 2017. – №1(08). – С. 1-10.
35. Джумамбаев С. Проблемы прогнозирования спроса на рабочую силу на рынке труда в Казахстане // Вестник КазНУ. – 2019. – №1(127). – С. 276-285.
36. Новикова И.В. Cтратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России: монография. – М.: Креативная экономика, 2019. – 158 с.
37. Попов А.В. Масштабы и особенности распространения различных форм нестандартной занятости в субъектах РФ // Проблемы развития территории. – 2021. – Т. 25, №4. – С. 43-62.
38. Зенкова О.А. О некоторых факторах распространения нестандартных форм занятости // Вестник ВГУ. – 2017. – №3. – С. 85-89.
39. Лихолетов В.В. Бизнес и интернет: рост возможностей решения проблем занятости населения // https://human.snauka.ru/2014/11/8147. 28.03.2021.
40. Ерёмина И.Ю., Чупрова А.В., Эйрих Г.О. Мобильность и развитие персонала в условиях формирования интернет-занятости на рынке труда // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №43(2). – С. 45-53.
41. Котова Н.Н., Черепанова А.Е. Проблема занятости на рынке труда // Вестник ЮУрГУ. – 2019. – Т. 13, №2. – С. 54-62.
42. Атабаева А.К. Неполная занятость как один из видов нестандартной занятости на европейском рынке труда // Учетно-аналитические инструменты исследования экономики региона: матер. 3-й междунар. науч.-практ. конф. – Махачкала: Дагестанский государственный университет, 2020. – С. 63-66.
43. Pritvorova T.P., Simonov S.G., Atabayeva А.К. Temporary and part-time employment in the European labor market: factors, trends, features // Bulletin of the Karaganda university. – 2020. – №3(99). – Р. 110-123.
44. Берешев С. Развитие гибких форм занятости в Казахстане и их влияние на рынок труда // Труд в Казахстане. – 2019. – №3. – С. 2-6.
45. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Зенкова О.А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – №1(52). – С. 75-81.
46. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. – Geneva: ILO, 2016. – 396 p.
47. Kalleberg A. Nonstandart Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol. 26. – Р. 341-365.
48. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями. – М.: ГУ ВШЭ, 2010. – 40 с.
49. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Науковедение. – 2017. – Т. 9, №2. – С. 3-4.
50. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Вопросы регулирования экономики. – 2015. – Т. 6, №1. – С. 55-66.
51. Тонких Н.В. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области по результатам опроса руководителей организаций // Научно-популярный журнал Метеор-Сити. – 2016. – №5. – С. 14-22.
52. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. – 2018. – №12(3). – С. 128-139.
53. Калиева С.А., Мельдаханова М.К., Садыков И.М. Основные тенденции и проблемы прекаризации занятости в странах-членах евразийского экономического союза // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – №4(206). – С. 59-64.
54. Космачева А.М. Экономические аспекты управленческой деятельности. – СПб., 2011. – 229 с.
55. Топорова О.И. Эволюция представлений о земельных отношениях // Общество и право. – 2008. – №4(22). – С. 171-176.
56. Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности: методология, основные понятия, круг проблем. – М.: ИМЭМО, 1990. – 90 с.
57. Коуз Р. Фирма, рынок и право / пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2007. – 224 с.
58. Сухарев О.С. Институциональная экономика: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 464 с.
59. Воронов Ю.П. О теории контрактов (о нобелевских премиях по экономике) // Мир новой экономики. – 2017. – №1. – С. 92-102.
60. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
61. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. – М.: Экономический факультет МГУ, 2002. – 591 с.
62. Олейник А.Н. Институциональная экономика: учеб. пос. – М.: ИНФРА – М, 2013. – 416 с.
63. Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник ВГУИТ. – 2017. – №1. – С. 381-385.
64. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – №3. – С. 129-146.
65. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости // Общество и экономика. – 2015. – №1-2. – С. 203-218.
66. Кученкова А.В. Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. – 2021. – №2(9). – С. 66-81.
67. Орлова Н.А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2017. – №1. – С. 156-170.
68. Коркин А.Е. Работа по вызову: понятие и виды // Сибирский юридический вестник. – 2010. – №3(50). – С. 50-56.
69. Pedulla D.S. Penalized or protected? Gender and the consequences of nonstandard and mismatched employment histories // American sociological review. – 2016. – №81(2). – P. 262-289.
70. Anagnostopoulos A.D., Siebert W.S. The impact of Greek labour market regulation on temporary employment – evidence from a survey in Thessaly, Greece // The International Journal of Human Resource Management. – 2015. – №26(18). – Р. 2366-2393.
71. Mooi-Reci I., Wooden M. Casual employment and long-term wage outcomes // Human Relations. – 2017. – №70(9). – Р. 1064-1090.
72. Романюк Е.В. Развитие нестандартных форм занятости на современном рынке труда // Успехи современной науки. – 2016. – №12. – С. 13-15.
73. Полякова Т.В., Санникова Е.А. Применение аутстаффинга с целью снижения затрат на персонал // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – №2. – С. 226-230.
74. Сарпеков Р.К., Арыстан А. Перспективы внедрения института заемного труда в Республике Казахстан // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2020. – №2(60). – C. 37-46.
75. Василькова В.В., Кольцов А.И. Краудсорсинг как новая социокоммуникативная технология // Социологические науки. – 2015. – №7(59). – С. 78-84.
76. Лапидус Л.В., Полякова Ю.М. Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник Института экономики РАН. – 2018. – №6. – С. 73-89.
77. Сауткина В.А. Международный рынок фриланса: перспективы развития // ИМЭМО РАН. – 2020. – №3. – С. 35-43.
78. Bak-Grabowska D., Jagoda A. Non-standard forms of employment and working time flexibility – the categories of co-occurrence? // Journal of International Studies. – 2016. – №1(9). – Р. 229-239.
79. Русакова Т.Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2019. – Т. 12, №5. – С. 44-57.
80. Wright K. These Grey Areas // Journalism Studies. – 2015. – №17(8). – С. 989-1009.
81. Монусова Г.А. Работа дома и вне: условия труда и внерабочее время // Вопросы экономики. – 2021. – №12. – С. 118-138.
82. Алфёрова Л.В., Пряхина Н.А. Коворкинг как современный способ развития и ведения малого бизнеса // Управление в современных системах. –2018. – №4(20). – С. 84-88.
83. Круг Э.А. Коворкинг как инновационное направление по организации труда // Вестник Московского городского педагогического университета. –2021. – №3(29). – С. 72-83.
84. Grimov O. Main features of freelancing as a non-standard form of employment // Economic Annals-XXI. – 2016. – Vol. 157, №3-4(1). – P. 79-81.
85. Андрианова Е.В., Елышев Е.И. Фриланс в цифровых профилях: опыт контент-анализа // Вестник Тюменского государственного университета. – 2021. – Т. 7, №4(28). – С. 29-45.
86. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Изд. 2-е. – М., 1962. – Т. 27. – 746 с.
87. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 686 с.
88. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / пер. с англ. – М.: Эксмо, 2008. – 960 с.
89. Маршалл А. Основы экономической науки. – М.: Эксмо, 2008. – 832 с.
90. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. – М.: Эксмо, 2007. – 861 с.
91. Веблен Т. Теория праздного класса. – Изд. 4-е. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2011. – 368 с.
92. Черновалов А.В., Цекановский З., Шиманьский З. и др. Цифровое будущее или экономика счастья? – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2018. – 218 с.
93. Negroponte N. Being Digital. – NY.: Knopf, 1995. – 256 p.
94. Цифровизация экономики // http://bit.samag.ru/uart/more/67. 20.01.2020.
95. Маркина В.Д. Цифровая экономика: учеб. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 186 с.
96. Тагаров Б.Ж. Влияние цифровой экономики на занятость населения в условиях экономического неравенства между территориями // Известия Байкальского государственного университета. – 2019. – Т. 29, №3. – С. 388-395.
97. Кравченко А.Л. Трудовые практики цифрового общества: специфика и подходы к определению // Вестник государственного университета «Дубна». – 2021. – №2. – С. 11-20.
98. Rifkin J. The end of work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. – NY.: G.P. Putnam’s Sons, 1996. – 350 p.
99. Садовая Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62, №12. – С. 35-45.
100. Aly H. Digital transformation, development and productivity in developing countries: is artificial intelligence a curse or a blessing? // Review of Economics and Political Science. – 2020. – №3. – P. 1-19.
101. Атабаева А.К. Цифровизация экономики и рынок труда // Цифровая экономика: новая архитектоника бизнеса и трансформация компетенций: сб. матер. республ. науч.-практ. конф. с зарубеж. уч. – Караганда: Изд-во КарГУ, 2020. – C. 40-44.
102. Шакирьянова А.И. Искусственный интеллект как фактор повышения развития экономики // Вестник ТИСБИ. – 2021. – №1. – С. 66-72.
103. Lane M., Saint-Martin A. The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far? – Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2021. – 60 p.
104. Акьюлов Р.И. Современные технологии искусственного интеллекта и занятость населения: проблемы и перспективы регулирования // Вопросы управления. – 2019. – №4(59). – С. 89-97.
105. Одинцова А.С., Митиенко М.Д. Влияние искусственного интеллекта на занятость населения по теории Дж. М. Кейнса // Исследования молодых ученых: cб. науч. тр. – Казань, 2020. – C. 27-29.
106. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: ILO, 2021. – 285 p.
107. Fleming P., Rhodes С., Yu K. On why Uber has not taken over the world // Economy and Society. – 2019. – Vol. 4, Issue 48. – Р. 488-509.
108. Edward W. The Uberisation of work: the challenge of regulating platform capitalism // A commentary, International Review of Applied Economics. – 2020. – №4(34). – Р. 512-521.
109. The future of work after COVID-19 // <https://www.mckinsey.com/> featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19. 24.12.2021.
110. Изгутиева К.М., Тусупова Л.А., Ералина Э.М. Влияние пандемии на рынок труда // Вестник университета «Туран». – 2021. – №1(89). – С. 186-190.
111. Schoukens P., Barrio A., Montebovi S. The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers? // European Journal of Social Security. – 2018. – Vol. 20, Issue 3. – P. 219-241.
112. Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S. Online, on call: the spread of digitally organized just-in-time working and its implications for standard employment models // New Technology, Work and Employment Journal. – 2018. – Vol. 33, Issue 2. – P. 113-129.
113. Офман Е.М. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник ЮУрГУ. – 2021. – Т. 21, №3. – С. 24-29.
114. Суйеубаева С.Н., Мадиярова Э.С., Пестунова Г.Б. Study of current trends in the labour market: changes caused by digital technologies and the COVID-19 pandemic // Вестник Карагандинского университета. – 2021. – №1(101). – С. 71-82.
115. Дуламбаева Р.Т., Жунусова А.Ж. Сфера услуг в формировании экономики будущего: проблемы и перспективы в условиях цифровизации // Вестник университета «Туран». – 2019. – №3(87). – С. 202 – 207.
116. Иванчина Ю. В., Истомина Е. А. Цифровизация экономики и ее последствия для трудовых отношений и занятости населения // Вестник ЮУрГУ. – 2019. – Т. 19, №4. – С. 37-42.
117. Сагандыков М.С. Трансформация трудовых отношений на промышленных предприятиях в условиях внедрения цифровых технологий // Вестник ЮУрГУ. – 2021. – Т. 21, №3. – С. 35-41.
118. Дмитриева Е.А., Лунёва Е.И. Тенденции изменения занятости населения в условиях цифровой экономики // Transport business in Russia. – 2018. – №6. – С. 192-193.
119. Sabirova R.K., Adietova E.M., Utalieva R.S. et al. Development of the labor market of the republic of Kazakhstan in the conditions of innovative economy // Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan. – 2018. – №2. – P. 94-99.
120. Мамонтова С.В., Мальсагов М.К. Трансформация процессов занятости населения // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2021. – №5(11). – С. 195-207.
121. Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №1. – С. 24-35.
122. Мингалева Ж.А., Мирских И.Ю. Трансформация занятости населения под влиянием технологических инноваций и цифровизации экономики // Пермский юридический альманах. – 2019. – №2. – С. 587-597.
123. Page-Tickell R., Yerby E. Conflict and Shifting Boundaries in the Gig Economy: An Interdisciplinary Analysis. – Bingley: Emerald Publishing Limited, 2020. – 21 р.
124. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан»: утв. 12 декабря 2017 года, №827 // https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827 22.12.2021.
125. Статистика информационно-коммуникационных технологий // https://stat.gov.kz/official/industry/29/statistic/5. 20.02.2022.
126. Households - type of connection to the internet // https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc\_ci\_it\_h/default/table. 21.02.2022.
127. Кабакоф Р. R в действии // <https://www.manning.com>. 15.10.2021.
128. Кашепов А.В. Трансформация занятости в цифровой экономике // Вестник РОСНОУ. – 2018. – №2. – С. 11-17.
129. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences // ZEW Discussion Papers. – Mannheim, 2019. – №19-024. – 28 p.
130. Badet J. AI, Automation and New Jobs // Open Journal of Business and Management. – 2021. – №9. – Р. 2452-2463.
131. Азьмук Н.А. Трансформация занятости в странах с развитой Информационной экономикой // Проблемы экономики. – 2014. – №3. – С. 7-12.
132. Horemans J. Polarisation of non-standard employment in Europe: Exploring a missing piece of the inequality puzzle // Social Indicators Research. – 2016. – Vol. 125, Issue 1. – Р. 171-189.
133. Сологубова Г.С. К вопросу о цифровизации экономики и проблемах рынка труда // Цифровая экономика. – 2018. – №2(2). – С. 50-62.
134. Kvochko E. Five ways technology can help the economy // https://www.weforum.org/agenda/2013/04/five-ways-technology-can. 04.10.2020.
135. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? // Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – Vol. 114. – P. 254-280.
136. Ford M. Rise of the Robots. Technology and the Threat of a Jobless Future. – NY.: Basic Books, 2015. – 19 p.
137. Eurofound. The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment // <https://www.eurofound.europa.> 29.12.2021.
138. Земцов С.П. Цифровая экономика, риски автоматизации и структурные сдвиги в занятости в России // Социально-трудовые исследования. – 2019. – №36(3). – С. 6-17.
139. Miller B., Atkinson R.D. Are robots taking our jobs, or making them? // <https://www2.itif.org/2013-are-robots-taking-jobs.pdf>. 12.11.2020.
140. Arntz M., Gregory Т., Zierahn U. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. – 2016. – Vol. 189. – Р. 1-34.
141. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and jobs: evidence from US labor markets // Journal of Political Economy. – 2020. – Vol. 128, Issue 6. – P. 2188-2244.
142. Pulkka V.V. A free lunch with robots – can a basic income stabilize the digital economy? // Transfer: European Review of Labor and Research. – 2017. – Vol. 23, №3. – Р. 295-311.
143. Brynjolfsson E., Rock D., Syverson C. Artificial intelligence and the modern productivity paradox: a clash of expectations and statistics: NBER Working Papers. – Cambridge, 2017. – №24001. – 46 p.
144. Pulkka V. This time may be a little different – exploring the Finnish view on the future of work // International Journal of Sociology and Social Policy. – 2018. – Vol. 1, Issue 2. – Р. 22-37.
145. Neumark D., Zhang J., Wall B. Employment Dynamics and Business Relocation: New Evidence from the National Establishment Time Series // In Aspects of Worker Well-Being. – 2015. – Vol. 26. – P. 39-83.
146. Рахматулина А.Т., Ермекбаева Д.Д., Хайек П. The dynamics of the labour market and employment in EAEU countries // Вестник университета «Туран». – 2021. – №1(89). – С. 172-178.
147. Kalleberg A., Vallas S. Determinants Of Precarious Employment In India: An Empirical Analysis // Precarious Work. – 2017. – Vol. 31. – Р. 335-361.
148. Доскеева Г.Ж. Оценка современного состояния занятости молодежи Казахстана и системы ее государственной поддержки // Central Asian Economic Review. – 2021. – №2(137). – С. 107-120.
149. Mcelwee G., Smith R. Out of the Margins: Evaluating the Scale of Employment in Informal Enterprises in Developing and Transition Economies // Policy & Practice. – 2015. – Vol. 5. – P. 23-48.
150. Бердибеков А.Б., Кайгородцев А.А., Бордияну И.В. и др. Рынок труда Республики Казахстан в условиях глобальных вызовов // Вестник Карагандинского университета. – 2020. – №4(100). – С. 15-22.
151. Золин И.Е. Государственное регулирование рынка труда: мировой опыт и возможность его адаптации в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – №8(245). – С. 55-62.
152. Жакешова А.П., Коптаева Г.П., Тлеубердиева С.С. и др. Основные проблемы и пути решения обеспечения занятости в Кызылорде // Вестник университета «Туран». – 2020. – №4(88). – С. 114-120.
153. Джусибалиева А., Ахметова Г., Саубетова Б. и др. Государственная поддержка и регулирование предпринимательства как факторы развития занятости // Central Asian Economic Review. – 2020. – №1(130). – С. 8-21.
154. Crouch C. Comment on Wolfgang Merkel, Is Capitalism compatible with Democracy? // Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft. – 2015. – Vol. 9, Issue 1. – Р. 61-71.
155. Pulignano V. Precarious Work, Regime of Competition, and the Case of Europe // Research in the Sociology of Work. – 2017. – Vol. 31. – Р. 33-60.
156. [Hipp](javascript:;) L., [Bernhardt](javascript:;) J., [Allmendinger](javascript:;) J. Institutions and the prevalence of nonstandard employment // Socio-Economic Review. – 2015. – Vol. 2, Issue 13. – Р. 351-377.
157. Стедмен-Джоунз Д. Рождение неолиберальной политики: от Хайека и Фридмена до Рейгана и Тэтчер / пер. c англ. – М.: Социум, 2017. – 522 с.
158. Kiersztyn А. Non-standard employment and subjective insecurity: how can we capture job precarity using survey data? // Research in the Sociology of Work. – 2017. – Vol. 31. – P. 91-122.
159. Buddelmeyer Н., Mourre G., Ward М. Why Europeans work part-time? A cross-country panel analysis // Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation. – 2015. – Vol. 28. – P. 81-139.
160. Вишневская Н.Т., Зудина А.А. Массовое высвобождение работников: политика стран ОЭСР // Мировая экономика и международные отношения. – 2020. – №7. – С. 17-25.
161. Вишневская Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – №1. – С. 35-60.
162. Cappellari L. Overtime work, dual job holding, and taxation // Research in Labor Economics. – 2008. – Vol. 28. – Р. 25-55.
163. Cappellari L., Jenkins S. Transitions between unemployment and low pay // Research in Labor Economics. - 2008. – Vol. 28. – Р. 57-79.
164. Emmenegger P., Hausermann S., Palier B. et al. The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies. – NY.: Oxford University Press, 2012. – 344 p.
165. Фельдман П.Я. Корпоративизм в странах Западной Европы: современное состояние и перспективы эволюции // Вестник МГИМО-Университета. – 2018. – №1(58). – С. 246-258.
166. Bils М. Testing for Contracting Effects on Employment // The Quarterly Journal of Economics. – 1991. – Vol. 4, Issue 106. – P. 1129-1156.
167. Буткалюк В.А. Социальные последствия трансформаций в сфере труда в контексте экономической глобализации // Социологические исследования. – 2021. – №1. – С. 121-131.
168. Brady D., Biegert Т. The Rise of Precarious Employment in Germany // In Precarious Work. – 2017. – Vol. 31. – Р. 245-271.
169. Lazar S., Sanchez A. Understanding labour politics in an age of precarity // Dialect Anthropol. – 2019. – Vol. 43. – Р. 3-14.
170. Притворова Т.П., Мусатаева А.А. Институциональные нормы регулирования нестандартной занятости в странах ОЭСР и Казахстане // Матер. 5-й междунар. науч. конф. «Новые подходы в экономике и управлении». –Прага, 2015. – С. 56-58.
171. Lamm F. The challenges of researching OHS of vulnerable workers in small businesses // Small Enterprise Research. – 2014. – Vol. 2, Issue 21. – Р. 161-179.
172. Klinger S., Weber Е. Secondary job holding in Germany // Applied Economics. – 2020. – Vol. 30, Issue 52. – Р. 3238-3256.
173. Joyce S., Stuart M., Forde C. et al. Work and Social Protection in the Platform Economy in Europe // Advances in Industrial & Labor Relations. – 2019. – Vol. 25. – Р. 153-184.
174. Mai Q. Precarious Work in Europe: Assessing Cross-National Differences and Institutional Determinants of Work Precarity in 32 European Countries // Research in the Sociology of Work. – 2017. – Vol. 31. – Р. 273-306.
175. Eurostat Employment statistics // <https://ec.europa.eu/eurostat/> data/database. 19.02.2022.
176. Берешев С. Гибкие формы занятости и возможности их законодательного регулирования в Казахстане // Труд в Казахстане. – 2019. – №1. – С. 2-6.
177. Атабаева А.К. Анализ динамики временной занятости в Европе // Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами: матер. междунар. науч.-практ. конф. – М., 2019. – Т. 2. – С. 36-38.
178. Collins B. Defining the Employee in the Gig Economy: Untangling the Web of Contract. – Bingley: Emerald Publishing Limited, 2020. – 21 р.
179. Strictness of employment protection – individual dismissals (regular contracts) // https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\_R. 20.02.2022.
180. Strictness of employment protection – temporary contracts / OECD // https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\_T. 21.02.2022.
181. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан за 2010- 2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/7. 20.08.2021.
182. Бюллетени. Численность неформально занятого населения в РК за 2006 – 2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 21.08.2021.
183. Основные индикаторы рынка труда в РК. Наемные работники по видам экономической деятельности на основной работе и видам трудового договора за 2001-2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25. 22.09.2021.
184. Основные показатели по труду в РК. Численность совместителей и лиц, выполняющих работы по договорам ГПХ за 2001-2020 гг. // [https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 24.09.2021](https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5.%2024.09.2021).
185. Динамические таблицы. Показатели для измерения качества занятости за 2001-2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25. 27.09.2021.
186. Трудовой кодекс Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года, №414-V ЗРК // https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414. 25.08.2021.
187. Основные показатели по труду в РК. Численность лиц выполняющих работы по договорам ГПХ, работающих неполное рабочее время и принятых на работу по совместительству по регионам за 2001-2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 27.09.2021.
188. Основные показатели по труду в РК. Численность работников по укрупненным группам занятий и видам экономической деятельности за 2001-2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 29.09.2021.
189. Основные индикаторы рынка труда в РК. Занятое население по статусу занятости и образованию за 2001-2020 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 02.10.2021.
190. Численность и потребность в кадрах крупных и средних предприятий РК. Списочная численность работников и число вакантных рабочих мест по профессиональным группам занятий на 01.01.2013 и 01.01.2021 гг. // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 05.10.2021.
191. Atabayeva А.К., Pritvorova Т.P., Simonov S.G. Assessment of non-standard employment as a factor of average per capita income // Bulletin of the Karaganda university. – 2021. – №1(101). – Р. 26-35.
192. SmartPLS – базовые возможности программы // <https://www.extension.info/ru/software-details/smartpls>. 08.08.2021.
193. Gordon D.M. Theories of poverty and unemployment: orthodox, radical, and dual labor market perspectives. – Lexington: D.C. Heath and Company, 1972. – 177 р.
194. Atkinson A. Manpower strategies for flexible organizations // Personal Management. – 1984. – №16. – Р. 28-31.
195. Meldekhanova M.K., Kaliyeva S.A., Adilkhanov M.A. Formation of the new quality of human capital assets in conditions of innovative modernization of Kazakhstan // Mater. intern. conf. «Business and Economics KODISA». – Seoul: Seoul National University, 2018. – P. 109-111.
196. Тагаров Б.Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Историко-экономические исследования. – 2020. – №1. – С. 56-79.
197. Калиева С., Байсалова Б., Садыков И. Новый «дизайн» управления человеческим капиталом в условиях гибкой занятости // Вестник КазНУ. – 2021. – №137(3). – С. 101-116.
198. Wefersova J. Atypical employment // Social and economic revue. – 2017. – №3. – Р. 21-28.
199. Bosch G. Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe British // Journal of Industrial Relations British Journal of Industrial Relations. – 2004. – №42(4). – Р. 617-636.
200. Атабаева А.К. Трансформация занятости населения развитых стран в условиях цифровизации // Цифровая экономика в контексте национальной безопасности: матер. 3-й междунар. науч.-практ. конф. – М.: Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», 2020. – С. 126-131.
201. Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture. – Oxford UK: Blackwell Publishers, 1996. – Vol. 1. – 556 p.
202. Digitisation in the workplace // <https://www.eurofound.europa.eu/> sites/default/files/ef\_publication/field\_ef\_document/ef21001en.pdf. 09.12.2021.
203. Matsaganis M., Ozdemir E., Ward T. et al. Non-standard employment and access to social security benefits. – Brussels: European Commission, 2015. – 43 p.
204. Бобков В.Н. Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда? // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №3(209). – С. 7-17.
205. Atabayeva А.К., Pritvorova T.P., Simonov S.G. Non-standard employment modeling in the Republic of Kazakhstan // Bulletin of the Karaganda university. – 2021. – №2(102). – С. 34-42.
206. Pfau-Effinger В. Informal employment in the poor European periphery // International Journal of Sociology and Social Policy. – 2017. – Vol. 7/8, Issue 37. – Р. 387-399.
207. Narula R., Straaten K. A comment on the multifaceted relationship between multinational enterprises and within-country inequality // https://www.emerald.com/insight/content/doi/. 09.08.2021.
208. Workforce composition, productivity and pay: The role of firms in wage inequality // <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver>. 09.08.2021.
209. Atabayeva A., Pritvorova T., Syzdykova E. et al. Non-standard employment in Kazakhstan as an object of structural modeling // Economic Annals-XXI. – 2020. – Vol. 184, №7-8. – P. 154-160.
210. Wong K.K. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using Smart PLS // Marketing Bulletin. – 2013. – №24. – P. 1-32.
211. Cronbach L.J. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures // Educational and Psychological Measurement. – 2004. – №64. – Р. 391-418.
212. Joseph F., Thomas M., Christian M. A primer on partial least squares structural equation modeling PLS-SEM. – Los Angeles: SAGE, 2016. – 363 p.
213. Закон Республики Казахстан. Об обязательном социальном страховании: принят 26 декабря 2019 года, №286-VI ЗРК // https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000286 20.10.2021.
214. Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности: нац. докл. // <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179>. 12.11.2021.
215. Основные индикаторы рынка труда в РК. Безработное население по возрасту и продолжительности поиска работы // https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5. 20.11.2021.
216. Working better with age / Ageing and Employment Policies. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 84 p.
217. Pensions at a glance 2019: OECD and G20 Indicators OECD. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 224 p.
218. Шестакова Е.Е. Продление трудовой жизни: новые подходы и механизмы стимулирования (из опыта стран ОЭСР) // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. – №1. – C. 144-158.
219. Горюнова Т.А. Реализация принципов социальной справедливости в сфере охраны труда // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве: матер. межд. науч.-практ. конф. – М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2018. – C. 281-285.
220. Методика определения численности самостоятельно занятых, уровня их среднемесячных доходов и численности безработного населения // <https://stat.gov.kz/important/methodology>. 08.12.2021.
221. Обзорно-аналитический портал Strategy 2050 // <https://strategy2050.kz/ru/news/atlas-novykh-professiy-kazakhstana.> 10.12.2021.
222. ВВП методом производства: экспресс-информация // <https://stat.gov.kz/official/industry/11/statistic/6>. 21.11.2021.
223. Горно-металлургический комплекс // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 11.12.2021.
224. Нефть и газ // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 11.12.2021.
225. Сельское хозяйство // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 12.12.2021.
226. Информационные технологии // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 13.12.2021.
227. Туризм // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 14.12.2021.
228. Машиностроение // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 15.12.2021.
229. Строительство // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 16.12.2021.
230. Транспорт и логистика // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // https://enbek.kz/atlas. 17.12.2021.
231. Энергетика // Атлас новых профессий и компетенций Казахстана // <https://enbek.kz/atlas>. 19.12.2021.
232. Онюшева И.В. Мировые тенденции бизнеса и изменения в экономике труда: будущее работы и навыков // Вестник университета «Туран». – 2019. – №3(87). – С. 54-62.
233. Садовая Е. Социальные вызовы цифровой экономики: Россия в глобальном контексте // Мировая экономика и международные отношения. – 2021. – Т. 65, №9. – С. 14-24.
234. The Future of Jobs. World Economic Forum. Report 2020 // https://www3.weforum.org/docs/WEF\_Future\_of\_Jobs\_2020.pdf. 21.12.2021.
235. Атабаева А.К. Цифровые технологии как источник трансформации занятости //Цифровая экономика: новая архитектоника бизнеса и трансформация компетенций: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Караганда: Изд-во КарГУ, 2020. – С. 13-17.
236. Upskilling for Shared Prosperity. World Economic Forum // https://www3.weforum.org/docs/WEF\_Upskilling\_for\_Shared. 29.12.2021.
237. Rimmerman A. Family Policy and Disability. – Cambridge: Cambridge Academ, 2015. – 226 p.
238. Сокира Т.С., Мышбаева З.Т. Достойный труд лиц с ограниченными возможностями как фактор устойчивого развития страны // Обзор экономики Центральной Азии. – 2020. – №1(130). – С. 55-65.
239. Children with disabilities: From exclusion to inclusion // <https://www.unicef.org/reports/state-worlds-children-2013>. 15.12.2021.
240. Проблемы детской инвалидности в переходный период в странах ЦВЕ/СНГ и Балтии // <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf>. 17.12.2021.
241. OECD Family Database // <https://www.oecd.org/els/family>. 18.12.2021.
242. Анализ положения детей с инвалидностью: развитие инклюзивного общества в Республике Казахстан // https://www.unicef.org. 19.12.2021.
243. Kirton D. Child social work policy & practice. – London: SAGE Publications Ltd, 2009. – 223 p.
244. Bourke-Taylor H., Cotter C., Stephan R. Young children with cerebral palsy: families self-reported equipment needs and out-of-pocket expenditure // Child: Care, Health and Development. – 2014. – Vol. 40, Issue 5. – P. 654-662.
245. Mary D., Grace K. Families and Poverty: Everyday Life on a Low Income. – Bristol: Policy Press, 2015. – 240 p.
246. Perry-Jenkins M., Gillman S. Parental Job Experiences and Children's Well-Being: The Case of Two-Parent and Single-Mother Working-Class Families // Journal of Family and Economic Issues. – 2000. – №21. – P. 123-147.
247. Петренко Е.С., Притворова Т.П., Спанова Б.К. Профилирование безработных при оказании услуг содействия занятости населения: мировой опыт и модель для Казахстана // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, №1. – С. 357-376.
248. Закон Республики Казахстан. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам предпринимательства, социального предпринимательства и обязательного социального страхования: принят 24 июня 2021 года, №52-VII // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000052/info>. 15.12.2021.
249. Giulio P., Philipov D., Jaschinski I. Families with disabled children in different European countries http://www.familiesandsocieties.eu/wp. 17.12.2021.
250. Family Policy in the 28 EU Member States. Taskforce on European and International Relations and Cooperation Country Overview // <https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/international/>. 16.12.2021.
251. Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030 // https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId. 15.12.2021.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

Справка внедрения

****

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

Акт внедрения

****

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**

Экономические теории занятости

Таблица В.1 – Основные идеи экономических теорий и выводы в контексте занятости населения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название экономичес  кой теории | Представители экономической теории | Основные идеи экономической теории | Выводы теории в контексте занятости населения |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Классическая  (вторая половина 18 века – начало 19 века) | А. Смит,  Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй | - рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в т.ч. и ресурсов рабочей силы;  - спрос и предложение сбалансированы;  - - невмешательство государства в экономическую политику;  - эластичность соотношения цен и заработной платы | * полная занятость – это норма рыночной экономики; * нет необходимости в целенаправленных ме рах по стимулированию занятости, все решает рынок |
| Неоклассическая  (конец 19 века – начало 20 века) | А. Маршал,  А. Пигу | - новые положения о рыночной цене, предпринимательстве, потребительском поведении;  - высокий уровень заработной платы является причиной безработицы | - для обеспечения занятости существенным является координирование спроса и предложения;  - существует обратная зависимость между уров нем заработной платы и количеством занятых |
| Марксистская теория  (вторая половина 19 века) | К.Маркс. Ф.Энгельс | - анализ влияния возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость;  - строение капитала и те изме нения, которые оно претерпе вает в ходе накопления;  - избыточное население имеет важное значение для развития капиталистического производ ства, постоянного обеспечения его рабочей силой | - при росте капитала и общественного производства спрос на рабочую силу снижается, сокращается занятость и растет безработица. |
| Кейнсианская  (вторая четверть 20 века) | Дж.М.Кейнс | - экономическая система не может быть саморегулирующейся;  - сбережения и инвестиции не зависят от ставки процента;  - отрицание эластичности заработной платы и цен;  - механизм бюджетно-налого вой фискальной политики | - необходимо государст венное регулирование экономики,  - использование государ ственного бюджета и налогообложения для увеличения спроса, способствующее умень  шению безработицы |

Продолжение таблицы В.1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Монетаристская  (вторая половина 20 века) | М.Фридмен, А.Шварц, | - активная кредитно-денежная политика;  - отрицание государственного вмешательства в экономику;  - стабильная эмиссия денег;  - государственное регулирование должно ограничиваться контролем над денежно-кредитными операциями. | - система свободного рынка способна обеспечить макроэкономическую стабильность, решить проблемы занятости и безработицы. |
| Теория рациональных ожиданий  (вторая половина 20 века) | Джон Мут,  Роберт Лукас, К.Симс, Т.Сарджент | - экономические агенты, используя имеющуюся информацию, прогнозируют хозяйственные процессы, принимая рациональные решения;  - все рынки являются высококонкурентными;  - цены и заработная плата гибкие;  - объемы производства, цены и занятость быстро приспосабливаются к новым ситуациям, т.к. новая информация быстро поступает к субъектам рынка;  - государственное невмешательство в экономику | - в экономике сохраняются равновесные цены, объемы производства и следовательно, занятость. |
| Неоклассический синтез  (вторая половина 20 века) | П.Самуэльсон, Н.Грегори Мэнкью,  К.Р.Макконелл, С.Л.Брю | - причиной неполной занятости является негибкость заработной платы;  - для достижения полной занятости необходимо понизить ставку заработной платы до уровня, при котором предприниматели смогут нанять всех желающих. | Проблемы занятости можно решить путем повышения цен, повышения реальной заработной платы и снижения номинальной заработной платы. |
| Примечание – Составлено автором на основании [3-17] | | | |

**ПРИЛОЖЕНИЕ Г**

Влияние научно-технического прогресса на экономику и развитие общества

Таблица Г.1 - Взгляды представителей экономических школ на роль научно-технического прогресса в развитии общества

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название экономической теории | Представители экономической теории | Последствия влияния НТП для экономики | Последствия для рынка труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Классическая | А. Смит,  Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй | - развитие производительных сил, которые способствуют ускорению производства;  - насыщение рынка товарами, которые ранее были дефицитными;  - рост достижений науки. | * вытеснение труда из процесса производства; * увеличение профессиональных умений и навыков работника; * экономия трудового времени; * автоматизация наносит большой ущерб интересам рабочего класса. |
| Неоклассичес  кая | А. Маршал,  А. Пигу | - структурные преобразования;  - насыщение экономики товарами;  - рост уровня и качества жизни. | - эволюция трудовых отношений;  - рост предложения квалифицированного труда и как следствие снижение его стоимости на рынке труда;  - вознаграждение труда «новых» профессий намного выше «старых». |
| Марксистская теория | К.Маркс. Ф.Энгельс | - постоянная модернизация и обновление средств труда;  - улучшение качества конечного товара и повышение конкурентных показателей предприятия на рынке. | - экономия на издержках производства;  - повышение производительности труда;  - снижение затрат труда человеческой силы и стоимости рабочей силы. |
| Теория экономического развития | Й. Шумпетер | - перемещение капитала из старых отраслей в новые;  - рост предпринимательства;  - инновационный тип развития экономики;  - развитие производства в новых условиях. | - закрытие предприятий и высвобождение трудовых ресурсов, в случае если предприятия не перейдут на новые технологии производства. |

Продолжение таблицы Г.1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Школа институциональ-ной экономики | Т. Веблен,  Д. Белл,  Дж.К. Гелбрейт,  Д. Норт и другие | - эволюция современных институтов;  - смена жизненного уклада общества;  - революция в сфере услуг;  - изменения в социальных показателях личности. | - новые технологии меняют относительный уровень цен на ресурсы;  - новые уровни цен создают стимулы владельцев ресурсов к трансформации прав собственности на них. |
| Теория информацион-ного общества | М. Кастелс | - увеличение роли информации и знаний в жизни общества;  - возрастание доли информационных коммуникаций;  - создание международных сетей фирм как формы информационально-глобальной экономики;  - технологии являются ресурсным потенциалом общества. | - трансформация трудовых отношений;  - экономия трудовых затрат;  - введение автоматизированных рабочих мест;  - меняются характеристики индивидуального рабочего места;  - индивидуализация труда в трудовом процессе. |
| Примечание – Составлено автором | | | |

**ПРИЛОЖЕНИЕ Д**

Основные показатели рынка труда в Республике Казахстан

Таблица Д.1 – Основные индикаторы рынка труда в Казахстане за 2001-2020 гг., %

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы | 2001 год | 2003 год | 2005 год | 2007 год | 2009 год | 2011 год | 2013 год | 2015 год | 2017 год | 2018 год | 2019 год | 2020 год |
| Доля рабочей силы, в процентах | 70,2 | 70,0 | 69,4 | 70,4 | 70,7 | 71,6 | 71,7 | 69,7 | 69,7 | 70,1 | 70,1 | 69,2 |
| Уровень занятости к рабочей силе, в процентах | 89,6 | 91,2 | 91,9 | 92,7 | 93,4 | 94,6 | 94,8 | 94,9 | 95,1 | 95,1 | 95,2 | 95,1 |
| Уровень без работицы,% | 10,4 | 8,8 | 8,1 | 7,3 | 6,6 | 5,4 | 5,2 | 5,1 | 4,9 | 4,9 | 4,8 | 4,9 |
| Доля лиц, не входящих в состав рабо чей силы в численности населения (в возрасте 15 лет и старше) | 29,8 | 30,0 | 30,6 | 29,6 | 29,3 | 28,4 | 28,3 | 30,3 | 30,3 | 30,0 | 29,9 | 30,8 |
| Примечание – Составлено автором на основании источника [183] | | | | | | | | | | | | |

Рисунок Д.1 – Структурные сдвиги в занятости населения по основным видам экономической деятельности в Казахстане, 2010-2020 гг (%)

Примечание – Составлено автором на основании источника [183]

**ПРИЛОЖЕНИЕ Е**

Анкета исследования занятости населения

Уважаемые респонденты!

Просим Вас принять участие в анонимном онлайн опросе по вопросам занятости населения и существующим социальным проблемам. Необходимо отметить только один вариант ответа, наиболее полно соответствующий Вашему мнению. Результаты опроса будут использованы для научных исследований в сфере занятости населения. Просим Вас объективно ответить на вопросы, что позволит получить более достоверные результаты. Нам очень важно Ваше мнение!

Вопросы анкеты:

1. Укажите вид занятости, соответствующий вашей деятельности:

а) неформальная занятость (работа без трудового договора);

б) временная занятость (контракт на определенный срок или объем работы);

в) неполная занятость (контракт с рабочей неделей менее 35 часов);

г) самозанятость;

д) вторичная занятость;

е) стандартная занятость (официальный трудовой договор, 40 часовая рабочая неделя и др.).

**2. Укажите ежемесячную сумму ваших доходов:**

**а) до 50000 тенге;**

**б) от 50000 до 100000;**

**в) от 100000 до 200000;**

**г) от 200000 до 300000;**

**д) свыше 300000.**

3. Как вы оцениваете ваши доходы?

а) очень низкие;

б) низкие;

в) средние;

г) хорошие;

д) высокие.

4. Позволяют ли Ваши доходы удовлетворить все потребности?

а) нет;

б) скорее нет, чем да;

в) частично;

г) скорее да, чем нет;

д) да.

5. Как бы Вы оценили свое материальное положение по сравнению с большинством окружающих

а) значительно хуже;⋅

б) несколько хуже;

в) примерно такое же;⋅

г) несколько лучше;⋅

д) значительно лучше.⋅

**6. Если Вы работник стандартной занятости (бессрочный трудовой договор), то устраивают ли Вас условия Вашей работы?**

**а) нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

**7. Имеете ли Вы преимущества перед работниками нестандартной занятости (занятость без трудового договора)**

**а) нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

**8. Как Вы считаете, стандартная занятость имеет достаточную правовую защиту?**

**а) нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

**9. Если Вы работник нестандартной занятости, то вынужденно ли Вы выбрали такой вид занятости?**

**а) да, потому что не смог найти стандартную работу (бессрочный трудовой договор);**

**б) скорее да, чем нет;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее нет, чем да;**

**д) нет, выбрал по собственному желанию.**

**10. Если Вы работник нестандартной занятости (неформальная, неполная, временная, самозанятость), то как Вы считаете, отношение работодателя к Вам хуже, чем к работникам стандартной занятости?**

**а) да;**

**б) скорее да, чем нет;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее нет, чем да;**

**д) нет, ко всем работникам одинаковое отношение.**

**11. Если Вы работник нестандартной занятости, как Вы считаете, Ваша заработная плата ниже, чем у работников стандартной занятости?:**

**а) да;**

**б) скорее да, чем нет;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее нет, чем да;**

**д) нет.**

**12. Позволяет ли Ваша работа проходить регулярное повышение квалификации?**

**а) нет;**

**б) затрудняюсь ответить;**

**в) очень редко;**

**г) иногда;**

**д) да.**

**13. Оплачивает ли работодатель ваши курсы повышения квалификации?**

**а) нет;**

**б) затрудняюсь ответить;**

**в) иногда;**

**г) частично;**

**д) полностью.**

**14. Как часто вы проходите повышение квалификации?**

**а) никогда не проходил курсы повышения квалификации;**

**б) один раз за все время работы;**

**в) в 5 лет один раз;**

**г) в 3 года один раз;**

**д) ежегодно прохожу повышение квалификации.**

**15. Как вы считаете, оказывает ли влияние процесс цифровизации/информационные технологии на трансформацию режимов занятости?**

**а) нет;**

**б) затрудняюсь ответить;**

**в) немного влияет;**

**г) да, влияет;**

**д) очень сильно влияет.**

**16. Используете ли Вы цифровые/информационные технологии в Вашей деятельности?**

**а) нет;**

**б) иногда;**

**в) редко;**

**г) часто;**

**д) всегда.**

**17. Как вы думаете, цифровизация может повлиять на характер Вашей занятости, придать ей нестандартные параметры?**

**а) нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

**18.** Является ли нестандартная занятость одной из причин социального неравенства в Казахстане?:

а) **нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

**19. Усиливает ли нестандартная занятость проблему бедности в стране?:**

а) **нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

20. Дает ли нестандартная занятость возможность увеличить свои доходы?:

а) **нет;**

**б) скорее нет, чем да;**

**в) затрудняюсь ответить;**

**г) скорее да, чем нет;**

**д) да.**

**21. Насколько Вы защищены в социальном плане? (пенсионные, страховые отчисления, больничный лист, оплачиваемый трудовой отпуск и др.):**

**а) отсутствует;**

**б) низкая**

**в) удовлетворительная;**

**г) хорошая;**

**д) отличная.**

22. Как вы оцениваете ваше социальное положение с позиций его устойчивости?:

а) низкое;

б) затрудняюсь ответить;

**в) удовлетворительное;**

г) хорошее;

д) отличное.

23. Насколько эффективна политика на рынке труда в отношении социальной защиты нестандартно занятых?:

а) полностью неэффективна;

б) скорее неэффективна;

в) затрудняюсь ответить;

г) эффективна;⋅

д) полностью эффективна.⋅

24. **Как защищается нестандартная занятость со стороны государства?:**

а) **законодательно;**

б) разрабатываются специальные программы поддержки;

в) затрудняюсь ответить;

г) никак не защищается.⋅

25. Ваше образование:

а) неполное среднее;

б) среднее;

в) среднее специальное;

г) высшее;⋅

д) два высших образования.

26. ваш пол:

а) мужской;

б) женский.

27. Ваш возраст:

а) до 20;

б) 21-30;

в) 31-40;

г) 41-50;⋅

д) 51-60;

е) старше 60.

Спасибо за участие!

**ПРИЛОЖЕНИЕ Ж**

Трудоустройство, снижение безработицы, повышение доходов

Активные меры содействия занятости

в рамках программы «Еңбек»

Меры по содействию предпринимательской инициативы

Общественные работы

Социальное рабочее место

Молодежная практика

ТиПО и Краткосрочное профессиональное обучение

Межрегиональное переселение

Первое рабочее место

Контракт поколений

Рисунок Ж.1 – Активные мероприятия в рамках программы «Еңбек»

Примечание – Составлено автором

**ПРИЛОЖЕНИЕ И**

Анкета исследования семей с ограниченными возможностями

Уважаемые респонденты! Исследование проводится учеными КарГУ им. Е.А. Букетова в научно-практических целях для разработки предложений для Министерства труда и социальной защиты населения. Мы хотим уточнить доступность для Ваших семей жизненно важных благ и услуг, а также повысить качество жизни Вашей семьи.

Таблица И.1 – Вопросы интервью для семей с ограниченными возможностями

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название блока | Индикатор | Вопросы | Шкала оценки |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Другие услуги для ребенка согласно инди  видуальной программе реабилитации.  Государственные (бесплатные) услуги, оказываемые ребенку, в течение последних трех лет | X10otherserv | 1.1Объем услуг | 1) не удовлетворяет;  2) скорее не удовлетворяет;  3) удовлетворяет;  4)скорее удовлетворяет, чем нет;  5) полностью удовлетворяет |
| X12otherserv | 1.2 Качество услуг | 1) не удовлетворяет;  2) скорее не удовлетворяет;  3) удовлетворяет;  4)скорее удовлетворяет, чем нет;  5) полностью удовлетворяет |
| X12otherserv | 1.3 Условия предоставления услуг (право на получение услуг, режим) | 1) не удовлетворяет;  2) скорее не удовлетворяет;  3) удовлетворяет;  4)скорее удовлетворяет, чем нет;  5) полностью удовлетворяет |
| Статус членов семьи в контексте ухода за ребенком.  Затраты времени членов семьи на уход за ребенком, часов в день. | X13mtime | 2.1 Другие члены семьи | 1) 0 часов;  2) 1-2 часа;  3) 3-4 часа;  4)5-7 часов;  5) 8 и более часов в день |
| X14ftime | 2.2 Отец | 1) 0 часов;  2) 1-2 часа;  3) 3-4 часа;  4)5-7 часов;  5) 8 и более часов в день |
| X15othtime | 2.3 Мать | 1) 0 часов;  2) 1-2 часа;  3) 3-4 часа;  4)5-7 часов;  5) 8 и более часов в день |
| Дополни тельные государствен  ные бесплатные | X16govserv | 3.1 Услуги «передышки» краткосрочные (можно отлучиться на 2-3 часа | 1) нет такой услуги и такая услуга мне не нужна;  2) нет такой услуги, но она мне необходима;  3) нет услуги, но приходит социальный работник и можно воспользоваться |
| Продолжение таблицы И.1 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| услуги для семьи |  |  | этим временем для решения семейных вопросов;  4) услуга есть, но периодичность хотелось бы чаще;  5) услуга есть и полностью устраивает |
| X17govserv | 3.2 Услуги «передышки» длительные (можно оста  вить ребенка в др. семье или с проф. работником и получить отдых/лечение на 2-3-4 нед) | 1) нет такой услуги и такая услуга мне не нужна;  2) нет такой услуги, но она мне необходима;  3) услуга есть, но качество не устраивает;  4) услуга есть, качество устраивает, но периодичность хотелось бы чаще;  5) услуга есть и полностью устраивает |
| X18govserv | 3.3 Другие услуги для семьи | 1) нет такой услуги и такая услуга мне не нужна;  2) нет такой услуги, но она мне необходима;  3) услуга есть, но качество не устраивает;  4) услуга есть, качество устраивает, но периодичность хотелось бы чаще;  5) услуга есть и полностью устраивает |
| Возможность работать | Y10oppwork | 4.1 Вероят  ность найти частичную или временную занятость | 1. 0%; 2. 20%; 3. 40%; 4. 60-80%; 5. 100% |
| Y11oppwork | 4.2 Возможность работать как самозанятый | 1. нет ни возможности выйти на работу, ни желания; 2. есть желание, надо пройти профподготовку;   3) есть возможность выйти на работу, нет предложений на рынке труда;   1. есть желание, нет возможности выйти на работу; 2. есть желание, есть возможность |
| Y12oppwork | 4.3 Найти работу с полной занятостью | 1. нет ни возможности выйти на работу, ни желания; 2. есть желание, надо пройти профподготовку; 3. есть возможность выйти на работу, нет предложений на рынке труда; 4. есть желание, нет возможности выйти на работу; 5. есть желание, есть возможность |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Продолжение таблицы И.1 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Характеристики семьи | X22fam | 5.1 Среднедушевой доход | 1. менее 40 тыс. тенге; 2. 40-69 тыс. тенге; 3. 70-149 тыс. тенге; 4. 150-200 тыс. тенге; 5. более 200 тыс. тенге |
| X23fam | 5.2 Количество детей в семье | 1. 1 ребенок; 2. 2; 3. 3; 4. 4; 5. 5 и более |
| X24fam | 5.3 Человек, который больше всех заботится о ребенке | 1. мать; 2. отец; 3. бабушка; 4. брат/сестра; 5. социальный работник |
| X25diagnoz | 5.4 Вид заболевания ребенка | 1. слух, зрение, речь; 2. диабет; 3. ЗПР; 4. опорно-двигательный аппарат; 5. ДЦП |
| Примечание – Составлено автором | | | |