



ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ДАМУ ОУРАЛЫҒЫ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
WORKFORCE DEVELOPMENT CENTRE

ЖАҢАНДЫҚ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ТРЕНДТЕРІ



ӨЗІРЛЕГЕН:

НАУРЫЗ, 2018

Еңбек нарығын талдау
департаменті

Департамент директоры:
Молчановская А.С

+7 7172 74 99 93

A.Molchanovskaya@enbek.kz

<https://iac.enbek.kz>

<https://www.enbek.kz>

Еңбек нарығында қалыптасып жатқан жағдай мемлекеттің, бизнестің және жалпы қоғамның үнемі назарында. Ол елдің экономикалық дамуына, әлеуметтік саясатқа, кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігіне, сондай-ақ жеке адамның әл-ауқатына да әсер етеді.

Сонымен бірге, еңбек нарығының өзіне демографиялық, экономикалық, технологиялық және саяси трендтер тарапынан үлкен ықпал жасалынады. Нәтижесінде, әр мемлекеттің еңбек нарығы бірегей болып келеді. Бұл жаһандық және ұлттық деңгейде жан-жақты талдау жүргізу қажеттілігіне алып келеді.

Қазіргі уақытта әлемде **192 млн. аса адам** жұмыссыз болып табылады. Бұл 2016 жылмен салыстырғанда 5 млн. адамға аз. Әлемде жұмыссыздық деңгейі **5,6%** құрайды (2016 жылмен салыстырғанда 0,1 п.т. кеміген) және ХЕҰ болжамы бойынша 2019 ж. аталған көрсеткіш өзгеріссіз қалып, жұмыссыздар саны 1,3 млн. адамға артады. Бұл экономикалық өсудің шамалы қарқынымен және жұмыс орны санынан жұмыс күшінің басымдылығымен түсіндіріледі. Толық жан-жақты сандық ақпарат 1 Қосымшасында көрсетілген.

Қол жеткізген жақсартуларға қарамастан, дамушы және дамыған елдердің **700 млн. жуық жұмысшылары** (шамамен әрбір үшінші жұмысшы) бұрынғыдай шеткі немесе орташа кедейлік жағдайында өмір сүруде. Әлем бойынша **1,4 млрд. жұмысшы** осал жұмыспен қамтылып, олардың көбісі дамушы және дамыған елдерде шоғырланған. Зерттеулерге сәйкес аталған жұмысшылардың саны жыл сайын 17 млн. адамға өсіп, негізінен Оңтүстік Азия және Сахарадан оңтүстікке қарай Африка елдерінде қызмет ететін болады. Аталған жағдай үлкен мәселе туғызады, себебі, олардың әлеуметтік қамсыздандыруға, тұрақты кіріске, оқуға және еңбек қауіпсіздігіне қолжетімділігі шектеулі.

25 жасқа толмаған жастар үшін жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінің жоқтығы тағы да бір жаһандық мәселе. Жастардың ересектерге қарағанда жұмысқа орналасу мүмкіндігі әлдеқайда аз, ал жастар арасында жұмыссыздық деңгейі 13% немесе ересек тұрғындарға қарағанда (4,3%) үш есе жоғары.

Жұмысқа орналасуға және әлеуметтік тұрақтылыққа айтарлықтай мүмкіндіктің болмауы халық көші-қонының негізгі факторы болып

табылады. 2013 жылы халықаралық көші-қон деңгейі **232 млн. аса адамды** құрап, олардың 89% жұмысқа қабілетті жаста. Алдын-ала болжам бойынша бұл көрсеткіш өсуін жалғастыра береді¹.

Демографиялық тенденциялар салдарынан еңбек нарығы жыл сайын 40 млн. адамға толығады, бұл 2030 жылға дейін жаһандық экономикасында **600 млн. аса жаңа жұмыс орнын** құруды талап етеді. Сонымен бірге жұмыс орындары қызмет секторында құрылатын болады. Аталған секторда әлемде жұмыспен қамтылғандардың 50% қызмет етсе, ауылшаруашылық және өнеркәсіп саласына бұл көрсеткіш 29% және 21%² құрайды.

Жеке сектордағы кәсіпорындар лайықты жұмыс орнын құруда шешуші рөл ойнайды. Тек 2016 жылы жеке компаниялар әлем бойынша **2,8 миллиард адамды** жұмысқа орналастырып, жалпы жұмыспен қамтудың 87% құрады. Бірақ бұл көрсеткіш ресми жұмыспен қамтылған халықпен қатар, бейресми жұмыспен қамтылған халықты да ескереді. ХЕҰ бағалауына сәйкес, әлем жұмыс күшінің жартысына жуығы бейресми экономикада қызмет етеді және оның негізгі бөлігі дамушы елдерде және нарықтық экономикасы өтпелі кезеңдегі елдерде шоғырлаған.

Сонымен бірге, жұмыспен қамтудың өсімінде ШОК үлесі өсуде: әлемдік жұмыспен қамтуда оның жалпы үлесі **31-ден 35%-ға** өсті. Алайда әр мемлекеттің жұмыспен қамту деңгейін жеке зерттегенде олардың айырмашылықтары айқындалды. Дамыған елдерде ШОК үлесі 41%, дамушы елдерде – 52%, нарықтық экономикасы қалыптасып жатқан елдерде 34% құрайды.

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына кіретін мемлекеттердің (онда барынша дамыған шет елдер кіреді) еңбек нарығындағы жеке көрсеткіштерін қарастырса, соңғы жылдары көрсеткіштер жақсаруда. ЭЫДҰ болжамына сәйкес 2017 жылдың басынан жұмыссыздық деңгейі 0,5 п.т. қысқарып, **2018 жылдың аяғында 5,7%** құрайды (Сурет 1). Нәтижесінде дағдарысқа дейінгі көрсеткішке қайтып келеді. Жұмыссыздық мәселесінің жақсаруы ұзақ мерзімді жұмыссыздық ауқымының қысқаруына алып келуі мүмкін. 2016 жылдың төртінші тоқсан мәліметтеріне сәйкес ЭЫДҰ мемлекеттеріндегі әрбір үшінші азамат ұзақ мерзімді жұмыссыз.

2016 жылдың аяғында ЭЫДҰ елдері арасында **жұмыссыздықтың ең аз деңгейі** Исландияда (2,6%), Жапонияда

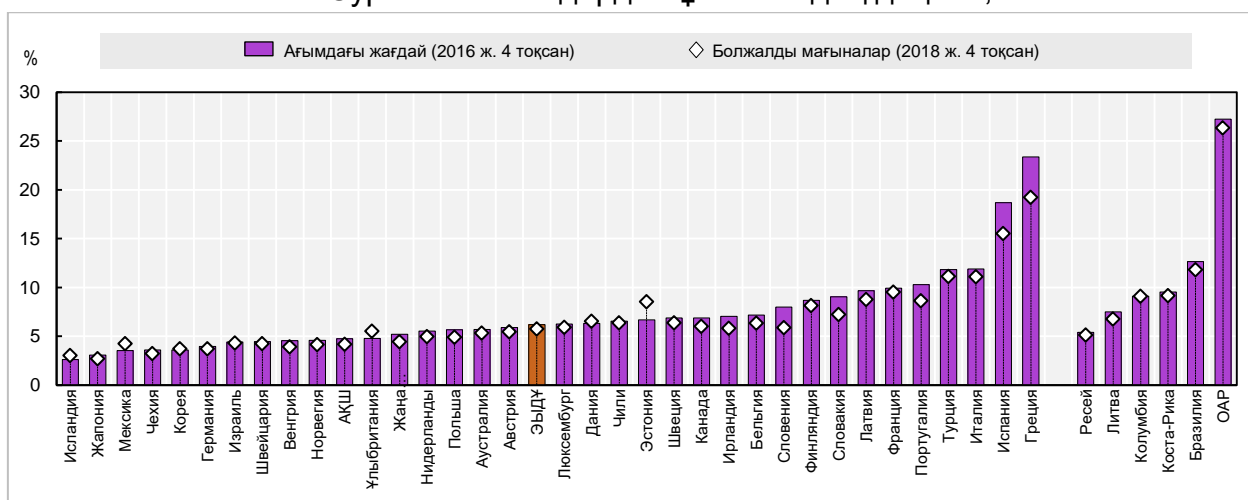
¹ ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2017

² World bank Data

(3,1%), Мексикада (3,5%), Чех Республикасында (3,6%) және Корей Республикасында (3,6%), ал **ең жоғарғы деңгейі** - Португалияда (10,3%), Түркияда (11,8%), Италияда (11,9%), Испанияда (18,7%) және Грецияда (23,4%) тіркелген.

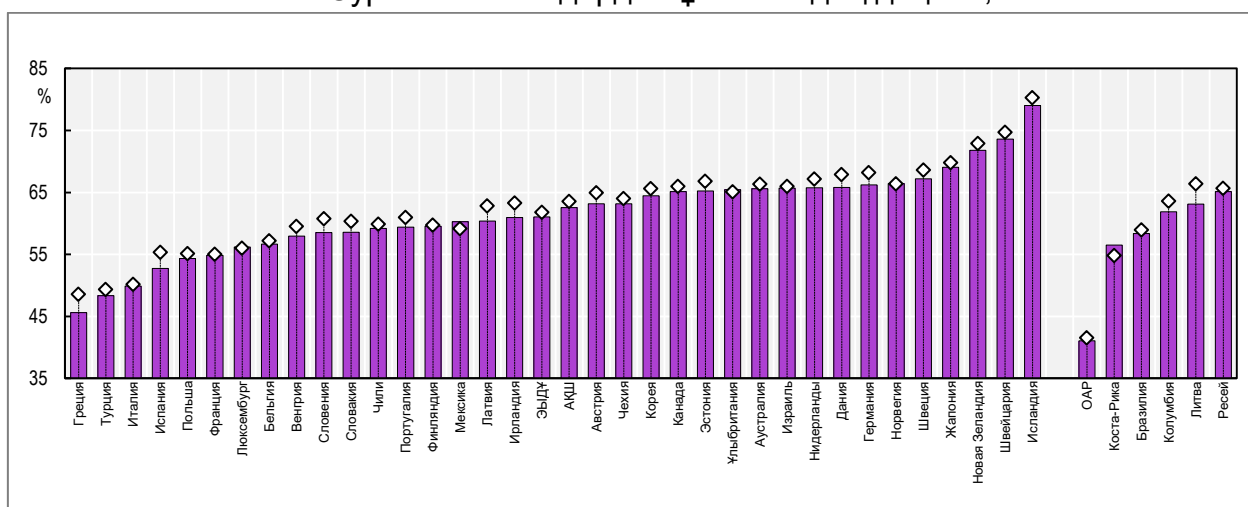
Қазіргі уақытта жұмыспен қамту деңгейі жаһандық қаржылық дағдарыстан кейін қалпына келіп, болжам бойынша соңғы он жылдағы ең жоғарғы көрсеткішке жетеді. Бүгінгі күні жұмыспен қамтудың төменгі көрсеткіштері (Сурет 2) 55% деңгейінен төмен Грецияда, Италияда, Испанияда және Түркияда, 70% деңгейінен жоғары Исландияда, Жаңа Зеландияда және Швейцарияда тербелуде. Алдағы жылдары елдер арасындағы айырмашылық азаймайды деп болжануда.

Сурет 1 Шет елдерде жұмыссыздық деңгейі, %



Дереккөз: OECD Employment Outlook, 2017

Сурет 2 Шет елдерде жұмыссыздық деңгейі, %



Дереккөз: OECD Employment Outlook, 2017

Жұмыспен қамтудың жоғарғы қарқынына және жұмыссыздықтың төменгі деңгейіне қарамастан, көптеген дамыған елдерде

еңбекақының өсуі орташа қалпында. ЭЫДҰ елдерінде еңбекақының нақты өсуі 2017-2019 жылдар аралығында бірқалыпты болып, орта есеппен жылына 0,6% құрайды. Ал 2014-2016 жылдардары бұл көрсеткіш 0,4% құрады.

Соңғы жылдары жұмыспен толық қамтылмағандар үлесінің өсуі, жұмыс күшінде әйелдердің артуы және еңбекақысы төмен секторларда жұмыспен қамтудың артуы секілді факторлар экономикада еңбекақының өзгеруіне тікелей әсер етуде. 2000 жылдан 2016 жыл аралығында ЭЫДҰ елдерінде жұмыспен қамтудың жалпы құрылымында жартылай жұмыспен қамту үлесі 2,75% артты. Осы уақыт аралығында әйелдер үлесі 2% артып, ал өсімнің 2/3 бөлігі жартылай жұмыспен қамтылуға тиесілі³.

Жоғарыда қарастырылған жұмыс күші бойынша сандық көрсеткіштер мемлекет тарапынан қабылданатын шаралар мен еңбек нарығының даму тиімділігін бірінші кезектегі бағалау қызметін атқарады. Себебц, бұл көрсеткіштер маңызды және оңай өлшенеді. Бірақ та еңбек нарығы мен экономикадағы соңғы жаһандық трендтер жұмыс күшін пайдалануда сапалық көрсеткіштерге мән беруді арттыру қажеттілігін көрсетті. ЭЫДҰ жұмыс орнының жаңа стратегиясында (OECD Job Strategy) еңбек нарығының қызмет етуі енді **үш көрсеткішті** пайдаланумен бағаланатын болады:

- жұмыспен қамтудың саны және сапасы;
- еңбек нарығының инклюзивтілігі;
- жылдам дамушы экономика қажеттілігіне сай нарықтың бейімделу мүмкіндігі және икемділігі.

Кесте 1-де жұмыс орны санының (жұмыспен қамтылған және жұмыссыз), жұмыс сапасының (кіріс сапасы, еңбек нарығының қорғалмауы, жұмыс ортасы) және еңбек нарығын қамтудың (кіріс деңгейі, кіріс пен жұмыспен қамту айырмашылығы) 9 негізгі көрсеткішіне қысқаша шолу көрсетілген, ол 2006 жылдан бері шет елдерде еңбек нарығы қызметін бағалаудың қарапайым әдісін көрсетеді.

Жалпы алғанда бағалау нәтижесі **елдер бойынша әртүрлі болып келеді**. Жұмыспен қамтылғандардың саны тұрғысынан жалпы өсу мен тұрақтылыққа қол жеткізілген. 2009 жылғы дағдарыс әсерінде жүрген бірнеше елдерде ғана (Португалия, Испания, Италия, Греция) ерекше жағдай қалыптасқан. Жұмыс сапасы аралас бейнеге ие –

³ OECD: General assessment of the macroeconomic situation, 2017

көптеген елдер еңбекақы сапасы және жұмыс ортасы сапасы тұрғысынан алға жылжуда, бірақ еңбек нарығы қорғалуы жағдайы бойынша нашарлауда. Еңбек нарығының инклюзивтілігінің үш көрсеткіші басым елдердің әйелдер мен ерлер кірісі арасындағы алшақтықты қысқартуда және халықтың әлеуметтік тұрғыдан әлсіз топтарын жұмыспен қамтуда жетістікке жеткенін дәлелдейді. Алайда аз қамтылған адамдар үшін кіріс деңгейі бойынша нәтижелер әлі де төмен.

Норвегия, Дания, аз дәрежеде Швеция мен Финляндия бағаланған көрсеткіштер бойынша барынша табысты елдер қатарына кіреді. Дамушы экономикалы бірнеше елдермен қатар, Жерорта теңізінің бірқатар елдерінде (Греция, Италия мен Испания), Латын Американың бірқатар елдеріне (Чили мен Мексика) көптеген көрсеткіштер салыстырмалы түрде төмен болғанда, Швейцария және аз дәрежеде Германия мен Нидерландия бірнеше көрсеткіш бойынша өздерін жақсы көрсетті.

Бұл визуалды түсінік келесі тұжырымды растайды: еңбек нарығының қызмет етуін бағалаудың бір көрсеткіші (мысалы, еңбек саны) жоғары болатын мемлекеттер басқа да көптеген аспектілер бойынша жетістікке қол жеткізеді. Бұл керісінше жағдайға да рас. Сондықтан, еңбек нарығындағы саясат барлық сандық және сапалық көрсеткіштерді жақсарту, сондай-ақ жаһандық демографиялық, технологиялық және басқа да трендтер әсерін ескере отырып қалыптастырылуы тиіс. Алайда бұл іс жүзінде қиын болуы мүмкін. Бірақ Альберт Эйнштейн айтқандай «Тек ақылға сыймайтын әрекет жасайтындар ғана, мүмкін емеске қол жеткізеді».

Кесте 1 ЭЫДҰ мемлекеттері, үміткер мемлекеттер және партнер-мемлекет еңбек рыноктарының қызмет ету тиімділігін бағалау (2006 ж. бастапқы өзгерістер)

	Саны			Сапасы						Инклюзивтілігі										
	Жұмыспен қамтылу	Толық жұмыспен қамтылу бірлігі эквивалентіндегі жұмыспен қамтылу	Жұмыссыздық	Табыс сапасы	Еңбек нарығының қорғалмауы	Жұмыс ортасының сапасы		Табыстың төмен дәрежесі	Еңбек саласындағы табыс алшақтығы	Осал топтар үшін жұмыспен қамтылудағы алмақтық										
						Өндірістік жүктеме	Қалыпты деңгейден асқан жұмыс													
Еңбек етуге қабілетті халықтың (15-64 жас) жұмыспен қамтылу деңгейі (%) (2015)	Еңбек етуге қабілетті халықтың (15-64 жас) жұмыспен қамтылу деңгейі (%) (2015)	Еңбек ресурстарының жұмыссыздық деңгейі (15-64 жас) (%) (2015)	Теңсіздікте түзетімен жалпы бірсағаттық жалақы, АҚШ долларымен (2013)	Жұмыссыз болу және жұмыс іздемеумен байланысты күтілетін ақшалай шығын. Өткен табыс үлесі түрінде (2013)	Өндірістік жүктемелігі бар жұмыскерлердің үлесі (2015)	Негізгі жұмыс орнында аптасына 60 немесе одан да көп сағат жұмыс істейтін жұмысшылар % (2015)	Халықтың орта эквиваленттік табысының 50%-нан кем мөлшерге өмір сүретін еңбек етуге қабілетті халық (18-65 жас) үлесі (2013)	Ерлердің орта табысына бөлінген ерлер мен әйелдердің орта жылдық табысының айырмашылығы (%) (2014)	Бақылау тобына пайыздық мөлшеріндегі жұмыспен қамтылудың ортаайырмашылығы (еңбек етуге қабілетті ерлер) (2015)											
Швейцария	80,2	↔	67,1	↔	4,7	↔	28,5	↗	1,7	↔	28,0	↔	1,9	↔	6,3	↔	49,5	↔	15,3	↘
Швеция	75,5	↔	70,1	↔	7,6	↔	19,8	↔	5,2	↗	37,9	↗	1,9	↔	9,4	↗	24,4	↘	14,2	↔
Норвегия	74,9	↔	66,6	↔	4,5	↔	28,2	↗	1,5	↔	29,0	↔	1,8	↔	9,0	↗	35,1	↔	16,5	↔
Нидерланды	74,1	↔	57,7	↔	6,9	↗	29,2	↗	3,1	↗	41,2	↗	2,6	↔	9,0	↗	46,6	↘	22,1	↘
Германия	74,0	↗	64,6	↗	4,7	↘	24,5	↔	2,7	↔	45,5	↘	3,3	↔	9,1	↔	45,4	↘	20,3	↘
Дания	73,5	↘	64,3	↘	6,3	↗	27,3	↔	2,3	↔	30,5	↔	2,4	↔	6,7	↗	24,1	↘	18,8	↔
Жапония	73,3	↔	71,5	↗	3,5	↔	16,1	↔	2,4	↔	50,1	↘	9,2	↘	14,5	↗	57,7	↘	24,8	↔
Ұлыбритания	73,2	↔	63,7	↔	5,7	↔	16,8	↔	5,7	↔	36,6	↔	5,2	↔	9,8	↔	42,8	↔	23,0	↔
Канада	72,5	↔	65,1	↔	7,0	↔	19,7	↔	3,9	↔	32,9	↔	3,4	↔	12,8	↔	39,7	↔	19,4	↔
Аустралия	72,2	↔	61,5	↔	6,2	↔	21,0	↔	3,9	↔	28,6	↔	6,1	↔	10,2	↔	44,2	↔	21,4	↔
Эстония	71,8	↗	68,8	↔	6,3	↔	6,7	↔	7,6	↗	35,3	↔	1,5	↔	14,9	↗	30,7	↘	21,6	↔
Австрия	71,1	↔	62,7	↔	5,8	↔	21,3	↔	2,2	↔	44,4	↔	4,9	↘	8,5	↗	46,6	↔	21,9	↘
Чехия	70,2	↗	68,7	↗	5,1	↔	8,5	↔	4,7	↗	40,2	↘	3,6	↘	5,6	↔	45,7	↔	31,1	↘
Финляндия	68,7	↔	63,8	↔	9,5	↔	20,3	↔	2,6	↔	28,0	↔	2,8	↔	7,9	↔	21,9	↘	18,8	↔
АҚШ	68,7	↔	64,2	↔	5,4	↔	17,6	↔	5,2	↔	33,1	↔	3,8	↔	15,7	↔	40,2	↔	25,4	↔
Израиль	68,3	↗	62,4	↗	5,3	↘	8,5	↔	3,9	↘	34,4	↔	5,3	↘	14,7	↔	..	↔	14,1	↘
Латвия	68,1	↔	65,8	↔	10,1	↗	..	↔	..	↔	..	↔	1,4	↘	12,3	↔	22,0	↔	18,1	↔
Корея	65,7	↔	62,2	↔	3,7	↔	9,6	↔	2,1	↔	53,7	↔	22,6	↘	9,3	↘	61,0	↘	32,3	↔
Словения	65,2	↔	61,9	↔	9,1	↗	14,4	↔	5,2	↗	48,6	↔	3,2	↔	8,8	↗	22,4	↔	28,6	↗
Франция	64,3	↔	59,6	↔	10,1	↔	20,1	↔	4,6	↔	45,2	↔	4,9	↔	7,9	↔	35,3	↔	27,5	↔
Венгрия	63,9	↗	62,6	↗	6,8	↔	7,3	↔	7,8	↗	49,1	↔	1,9	↔	10,0	↗	28,6	↔	34,8	↔
Португалия	63,9	↘	60,6	↘	12,9	↗	8,6	↔	11,7	↗	46,2	↘	4,7	↔	13,3	↗	29,4	↔	22,0	↔
Ирландия	63,1	↘	55,3	↘	10,0	↗	17,6	↔	5,0	↗	33,7	↗	4,5	↔	9,2	↔	38,7	↘	27,6	↔
Польша	62,9	↗	60,9	↗	7,6	↘	7,2	↔	8,9	↗	46,2	↔	5,4	↘	10,4	↔	35,9	↔	31,7	↘
Словакия	62,7	↔	60,7	↔	11,5	↔	8,3	↔	10,7	↗	47,1	↔	2,3	↔	7,9	↗	32,6	↔	35,3	↔
Чили	62,4	↗	56,1	↔	6,5	↔	6,5	↔	8,1	↔	..	↔	8,6	↔	14,8	↘	49,9	↔	28,5	↘
Бельгия	61,8	↔	56,2	↔	8,6	↔	27,2	↔	3,6	↔	39,3	↔	5,4	↔	9,4	↔	33,3	↘	30,6	↘
Мексика	60,6	↔	53,7	↔	4,5	↔	4,0	↔	5,2	↔	39,4	↔	14,5	↔	13,9	↔	59,4	↔	41,4	↔
Испания	58,7	↘	53,9	↘	22,2	↗	16,6	↗	26,6	↗	52,6	↔	3,9	↔	16,5	↗	37,4	↔	27,6	↔
Италия	57,1	↔	51,6	↔	12,1	↗	18,0	↔	11,8	↗	46,6	↘	3,9	↔	13,4	↗	45,3	↔	34,2	↘
Греция	50,8	↘	47,7	↘	25,1	↗	10,2	↔	32,0	↗	64,4	↔	11,2	↔	16,1	↗	51,7	↔	38,1	↔
ЭЫДҰ	66,4	↔	60,4	↔	7,0	↔	16,5	↔	6,5	↗	41,4	↔	5,6	↔	10,6	↔	39,0	↔	25,4	↔
ЭЫДҰ кірмейтін мемлекеттер																				
Литва	67,2	↗	64,7	↔	9,3	↗	..	↔	..	↔	..	↔	0,4	↔	11,9	↗	28,9	↔	18,8	↔
Бразилия	67,5	↔	60,8	↔	7,1	↔	2,3	↔	6,6	↔	..	↔	5,2	↘	..	↔	49,2	↘	37,2	↔
Ресей	69,3	↔	..	↔	5,6	↔	4,1	↔	5,1	↔	..	↔	3,9	↔	..	↔	..	↔	35,4	↔

Источник: OECD Employment Outlook, 2017

Соңғы онжылдықтың белсенді талқыланып жатқан тақырыбы **төртінші өнеркәсіптік революция** (роботты техника, нанотехнология, 3D-баспа, биотехнология және т.б.) және ол жақын болашақта еңбек нарығына қалай әсер ететіндігі болып табылады.

Бір жағынан инновация кәсіпорын өнімділігін жоғарылатуға көмектеседі, ол еңбек ресурсына сұранысты төмендетеді. Басқа жағынан өнімділікті жоғарылату кәсіпорын шығынын азайтуға және сәйкесінше өнім бағасын төмендетуге алып келеді, ол сұраныстың артуына, өндірісті кеңейтуге және нәтижесінде қосымша жұмыс орындарының құрылуына алып келуі мүмкін. Кез-келген жағдайда кәсіпорын сипатына, секторына және еліне байланысты жаңа технологияны енгізу нәтижесі әртүрлі болады, сондықтан оны болжап айту қиын. Қазіргі таңда мынадай сұрақтар жиі қойылады – қандай мамандықтар ескіреді, роботтар кімді ауыстырады, қандай тапсырмалар автоматтандырылады, қандай мамандар және тәжірибелер қажет етіледі?

Қазіргі таңда бұл сұрақтарға ортақ жауап жоқ. Әртүрлі сарапшылар және ғалымдар автоматтандыру салдарынан жұмысшылардың қысқаруына алып келетін, **«технологиялық жұмыссыздық»** бойынша әртүрлі бағалау келтіреді.

Мысалы, ғалымдар Карл Фрей мен Майкл Осборн 2013 жылы АҚШ-да мамандықтың 47% 10–20 жыл ішінде автоматтандырудың жоғарғы қаупіне ие екенін анықтады⁴. Бұл зерттеулерді Citibank-пен бірге жалғастырып, 2016 жылы авторлар 50-ден аса елге тұжырым таратты: орта есеппен ЭЫДҰ елдерінде 57% мамандықта алгоритмдер адамдарды ауыстырады⁵.

БЭФ (Бүкіләлемдік экономикалық форум) сарапшылары жұмыс күшінің 65% қамти отырып, әлемнің 15 дамыған және дамушы экономикасын талдап тұжырым жасады, әлемде автоматтандырудың жаңа толқыны әсерінен жұмыс орнының 27% жоғалады, ал 2020 жылдың аяғында жұмыс орны саны 5,1 млн. бірлікке азаяды, оның үштен екісі кеңселік және әкімшілік қызметтер болып табылады.⁶

Сонымен қатар, ЭЫДҰ есебі бойынша қысқартулар туралы тұжырымдар сақтанымпаз болып табылады, қызметкерлердің 9% ғана алгоритмделген шешімдермен ауыстырылуы мүмкін⁷.

⁴ Frei, Osborn. «The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?».

⁵ Citibank. «Technology at Work v2.0».

⁶ World Economic Forum. «The Future of Jobs».

⁷ Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), «The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis», OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.

Технологияның таралу жылдамдығындағы елдер арасындағы айырмашылық, болашақта жұмыс орнының күйреуіне алып келетін автоматтандыру жылдамдығына қатысты кез-келген болжам үшін маңызға ие. Мысалы, Қазақстанда экономиканы роботтандыру деңгейі дамыған елдер көрсеткішінен айтарлықтай артта қалған және 10 мың жұмыс істейтіндерге 70 роботты құрайды.⁸ Оңтүстік Кореяда, Жапонияда және Сингапурда жұмысшылардың осы санына 500-ден аса роботтан келеді. Рсейде әзірше роботтандыру таралмаған – 10 мың жұмысшыға 1 өнеркәсіптік робот. Дегенмен, Ресей 2019 жылдың екінші тоқсанында роботты техника және жасанды ақыл туралы құқықтық сұрақтарды реттеуді жоспарлауда.

2018 жылдың наурыз айында Финляндияда жас мұғалімдерді роботтармен алмастыру бойынша эксперимент іске асырыла басталды. Бұл шара балалар электрондық мұғалімдерді қалай қабылдайтынын көрсетуі керек. Олардың үкі тәріздес үшеуі, математиканы үйретеді. Кішкентай адамға ұқсатылған үшінші робот тілдерді үйрету үшін арналған. Олар үнемі қайталанудан шарша алмайды және студенттің дайындық деңгейі негізінде сабақты өзгерте алады деп болжанады. Жоба республиканың Білім министрлігі мақұлдауын алды.⁹

Роботтандыруды реттеу

Роботты техника және жасанды ақыл ХХІ ғасырдың ең танымал технологиялық тенденцияларының бірі болды. Оларды пайдаланудың артуы мен дамуы біздің қоғам үшін жаңа және қиын мәселе туғызуда. Осыған байланысты 2016 жылдың мамыр айында репортер Мадри Дельвомен роботты техника бойынша азаматтық-құқықтық ережелер туралы Еуропалық Комиссия үшін ұсыныстармен есеп дайындады. Бұрынғы жұмысшыларды әлеуметтік қамсыздандыру үшін, адамдарды роботтар («электронды тұлғалар») алмастыратын кәсіпорын иелері төлеуі тиіс, арнайы "роботқа салық" енгізу болжанған. Бұл ережені ЕО-қа мүше елдердің барлығына тарату жобаланған. Роботты техниканың Халықаралық федерациясы бұл технологияның дамуына кері әсер етеді және еңбек нарығындағы жағдайды жақсартпайды, тек нашарлатады деп айтқандықтан, 2017 жылдың ақпан айында Еуропарламент бұл идеядан бас тартты.

Оңтүстік Корея автоматтандырылған өндіріске қаржы салған компанияларды демонтаж жасауға шақыратын, роботқа салық енгізетін әлемдегі ең бірінші ел болуы мүмкін, осы арқылы оңтүстік корейліктер үшін

⁸ Kazinform, «Уровень роботизации казахстанских заводов оценил Аскар Мамин»

⁹ Правда.ру «В Финляндии учителей заменяют роботы»

жұмыс орнын босатады. Қазіргі уақытта компания инновацияға қаржы құйғанда, корпоративтік салықтың 7% қысқартылуын алады, ал жаңа заңнамамен қысқарту 2% деңгейінде болады. Бұл бастаманың бір себебі елдегі жұмыссыздықтың артуы болып табылады – 2017 жылы жұмыс істемейтіндердің саны 1,17 млн. адамды құрады.

Аз уақыт бұрын Microsoft негізін қалаушы Билл Гейтс әлеуметтік қызметтер мен білім беруді қаржыландыру үшін, роботтар өздері ауыстырған адамдар деңгейінде салық төлеуге міндеттелуі тиіс деп айтқан болатын.

Сол мезетте, кейбір америкалық қалалар мен штаттар билігі іс жүзінде роботты техниканы реттеумен айналысуда. Сан-Францискода билік жеткізу қызметінде пайдаланылатын роботтарға тиым салуға шешім қабылдады, ал АҚШ-да көлік Департаменті 2016 жылы қыркүйекте ұшқыссыз автокөліктерге арналған ереже шығарды, онда көліктерге жолаушылар және жүргіншілер үшін зиянды азайтуға, ал өндірушілерге сапар туралы мәліметтер жинауға және қажет болған жағдайда оны реттеуші органға беруге бұйырды. 2016 жылы қарашада Ресей көлік министрінің орынбасары Николай Асаул Ресей, АҚШ, Еуроодақ, Жапония ұшқыссыз көліктерді пайдалану ережелерінің ортақ жинағын жасап шығаратынын айтты.

Ұлыбритания саясаткерлері де жасанды ақыл жүйесінің дамуы мен роботтардың автономды өсуіне алаңдаулы. 2017 жылы шілдеде профилді комитет барлық қызығушылық танытқан тұлғалар мен ұйымдарға қыркүйек айына дейін жасанды ақылдың қоғамға және жалпы экономикаға тигізетін әсері туралы айтуға және этикалық мәселелерді талқылауға ұсыныс білдірді.

Сонымен бірге Британдық стандарттар институты «Роботтар үшін этикалық ережелер жиынтығын» жариялады. Оған сәйкес, мысалы, адамға зиян алып келетін роботтарды, соның ішінде психологиялық зиян, жасауға болмайды: яғни пайдаланушыға ыңғайсыздық туғызбауы қажет, ол жайсыздықты және қажуды сезбеуі керек¹⁰.

Эстония роботтардың қызметін реттеу туралы заң қабылдаған әлемдегі бірінші ел болуы мүмкін. Қазір республикада робот-курьер өндіруші стартап Starship Technologies табысты дамуда. Әрбір мұндай робот 10 килограммға дейін жүк тасуға мүмкіндігі бар алты дөңгелекті арба секілді. Жүк бөлігінің қақпағын тек құлыптың кодын білетін тапсырыс беруші ғана аша алады. Билік, егер Эстония бірінші болып толықтай автоматтандырылған көлік құралдары туралы заң қабылдаса, онда бұл сынап көрушілерді қызықтырып, бірнеше миллиондаған инвестиция тартады деп санайды. Яғни, мемлекет әлем үшін роботтарды «сынақтан өткізіп көру» алаңы қызметін атқарып, «технологиялық революция авангардында» болады¹¹.

Осылайша, келіспейтін болжамдарға қарамастан, өзіміздің қиял шегімізді есте сақтауымыз қажет. Болашақта қазіргі кезде тек елестете алатын жаңа өнімдер пайда болатынын сөссіз, бірақ олар 2050

¹⁰ [Apparat, «Какие законы будут применяться к роботам»](#)

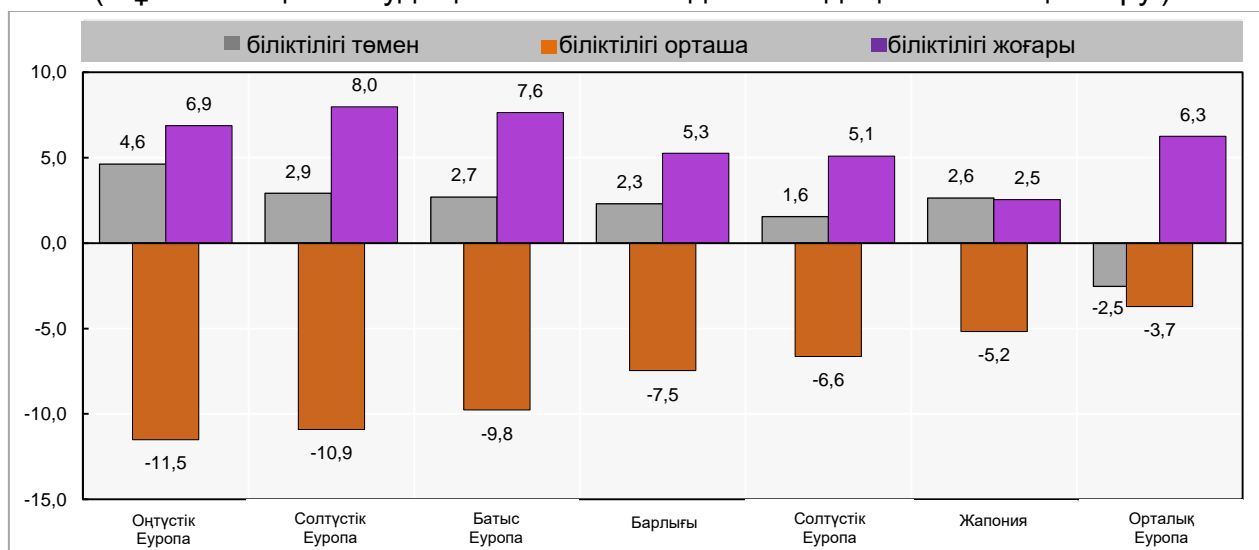
¹¹ [Деловая газета "ВЗГЛЯД", «Эстонцы призывают роботов к закону первыми на планете»](#)

жылдары азаматтардың қажеттілігі секілді қарастырылатын болады. Бұл инновациялар қазіргі таңда елестетуіміз қиын жаңа қызметтер мен мамандықтар пайда болуымен байланысты болады. Мысалы, 2006 жылға дейін бұлтты технология болмаған еді, олар кейін АТ нарығы құрылымын төңкерді. The Robot Report мәліметтері бойынша роботтандырудың арқасында қазір әлемде роботтар шығаратын және оларға әртүрлі қызмет көрсететін 1780-нен аса компания бар.

Сондықтан, технология жұмыс күші сұранысына әсер етеді деген талас, көбінде жақын уақытта талап етілетін жұмыс орындары мен тәжірибелерге негізделген. Мәліметтер бойынша 2020 жылдары қалған мамандықтардың кем дегенде 30% негізгі дағдысы өзгереді деп айтылуда.

Сандық және автоматтандыру әсерінен жақын 5-10 жылда **«жұмыс орнының поляризациясы»** болады: барынша жоғары және барынша төмен біліктілікті мамандықтар қажет болады. Сонымен бірге, біліктіліктің орта деңгейі жұмыс орны саны жаңа технология тарапынан күшті қысым сезетін болады. Соңғы 20 жылда ЭЫДҰ елдерінде жоғары және төмен біліктілікті жұмысшылармен салыстырғанда орта деңгейлі біліктілікпен айналысатындар үлесі айтарлықтай қысқарды (Сурет 3).

Сурет 3 Аймақ бойынша ЭЫДҰ мемлекеттеріндегі поляризация, 1995-2015 жж. (Жұмыспен қамтылудың жалпы көлемінде пайыздық бөлшегінің өзгеруі)



Дереккөз: OECD Employment Outlook, 2017

Бұл мәнмәтінде жіктелу деңгейі бойынша мамандықтардың жалпы таралуын түсіну үшін, ХЕҰ жасап шығарған 2008 жылғы кәсіптің Халықаралық стандартты жіктелуімен үйлестірілген, 2017 жылғы ҚР-

ның Ұлттық қызметтер жіктегішін (ҰҚЖ)¹² (Кесте 2) пайдалануға болады.

Кесте 2 Дағдылар деңгейі бойынша ҰҚЖ мамандық топтарының үлестірілуі

Ұлттық қызметтер жіктеуіші		Біліктілік деңгейі
1	Басшылар және мемлекеттік қызметшілер	Жоғары
2	Кәсіби мамандар	
3	Техник мамандар және басқа да кәсіби көмекші персонал	
4	Әкімшілендіру саласындағы қызметшілер	Орта
5	Көрсетілетін қызметтер және сауда-саттық саласының қызметкерлері	
6	Ауыл және орман, балық өсіру және балық аулау шаруашылығының фермерлері және жұмысшылары	
7	Өнеркәсіп, құрылыс, көлік саласындағы және басқа да тектес кәсіптердің жұмысшылары	
8	Өндірістік жабдық операторлары, құрастырушылары және жүргізушілері	Төмен
9	Біліктілігі жоқ жұмысшылар	

Жоғары біліктілікті жұмыс орындары стандартты емес ойлау мүмкіндігін, жасампаздық, қиын тапсырмаларды шешу және т.б. дағдыларды қажет ететіндіктен және олар техникалық қиын, жоғары өнімділікті болғандықтан, автоматтандырылған еңбекпен ауыстырылуы мүмкін емес. Сонымен қатар, оқыту, дәлелдеу және тапсырмаларды шешу секілді командалық жұмысты қажет ететін облыстарда машиналар адамдарды ауыстыра алмайды.

Орташа біліктілікті жұмысшылардың өндірістік тапсырмаларды әдетте «ескішілдікке негізделген» тапсырмалар болады, яғни нақты нұсқаулыққа сәйкес орындалуы мүмкін тапсырмалар және сәйкесінше оларды автоматтандыру жеңіл болып келеді. Цифрландыруға байланысты қазіргі таңда қысқартуға ұшырайтын мамандықтарға сметашы, кітапханашы, Call-орталық операторлары, есепшілер, трейдерлер, әкімшілік қызметкерлер және т.б. жатады.

Төмен біліктілікті жұмыс орындары, мысалы, қоғамдық тамақтану және тазалау саласындағы жұмыстар, қолмен жасалатын болып табылады, сондықтан оларды үлкен көлемде автоматтандыру қазірге дейін қиын болып табылады. Бірақ болашақта адамның орнына жұмыс жасауға икемді роботтардың таралуына және арзандауына байланысты қысқартылады.

¹² <https://iac.enbek.kz/kk/node/471>

Жұмыс орындарының поляризациясымен байланысты негізгі мәселелердің бірі кірістің теңсіздігіне әлеуетті әсері болып табылады. Орта буын мамандарының жұмысқа орналасу мүмкіндігінің төмендеуі, біліктілігін арттырамаса оларға төмен біліктілікті жұмыс орындарында істеуге немесе бейресми секторға кетуге тура келеді. Бұл мұндай жұмыс орындары үшін күресте қосымша бәсекелестік тудырып, қоғамның одан әрі жіктелуіне жағдай жасайды.

Сондықтан қазіргі таңда көптеген елдер бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ететін жаңа экономикаға – **білім экономикасына** өтуге талпынуда. Бұған шығармашылық пен суырып салмалылықты қажет ететін қиын талдамалы тапсырмаларды орындайтын және белгісіз жағдайда жұмыс істеу мүмкіндігі бар еңбек ресурсы болған жағдайда қол жеткізуге болады. Алдыңғы қатарлы елдерде (Жапония, Германия, Сингапур, Ұлыбритания) мұндай адамдар жұмыспен қамту құрылымының 25 % алады. Қазақстанда жоғары білікті зияткер адамдар жұмыспен қамту құрылымының тек 11% құрайды, ол бізді Малайзия, Сауд Арабия (8%), Бразилия (15%) және Ресей (17%) секілді елдермен бір қатарға қояды. Сонымен қатар жұмыс істейтіндердің жартысы физикалық еңбекті басым қажет ететін, қарапайым тапсырмаларды орындайды (сатушылар, жүргізушілер, жүк тиеушілер, тазалықшылар), дамыған елдерде жұмысшылардың бұл үлесіне 18% келеді.¹³

БЭФ «Жұмыс орындарының болашағы»¹⁴ зерттеуіне сәйкес болашақтың негізгі дағдылары анықталды: презентациялық, сыни ойлау, келіссөздер жүргізу дағдысы, сендіру дағдысы, ресурстарды басқару, жасампаздық, бағдарламалау дағдысы, мәселелерді кешенді шешу мүмкіндігі, тайм-менеджмент және т.б. 2020 жылдың мамандықтары биохимиялық инженерлер, мәліметтерді талдаушы, бағдарламалық қамсыздандыру жасап шығарушылар коммерциялық және өндірістік дизайнерлер т.б. болады. Болашақтың мамандықтары мен дағдылары туралы толық ақпарат 2 Қосымшада көрсетілген.

2012 жылы **Oxford Economics**¹⁵ жұмыс күшіне болашақта қажеттілікті зерттеу үшін, HR-мамандарымен жаһандық сұраныс жүргізді. Кадрға қажеттілікті өзгертуші негізгі күштерге технологиялық жетістіктер (42%), жаһандану (41%), демография (38%), клиент қажеттілігі (38%) және бәсекелестік (38%) жатады. Негізгі дағдылар

¹³ The Boston Consulting Group «Россия 2025: от кадров к талантам»

¹⁴ World Economic Forum. «The Future of Jobs».

¹⁵ Oxford Economics «Global Talent 2021»

қатарына цифрлы, икемді ойлау, тұлғалық және коммуникативті дағдылар, жаһандық деңгейде жұмыс істеу дағдыларын (халықаралық бизнесті түсіну, шетелдік клиенттер қалауын ескеру) жатқызады.

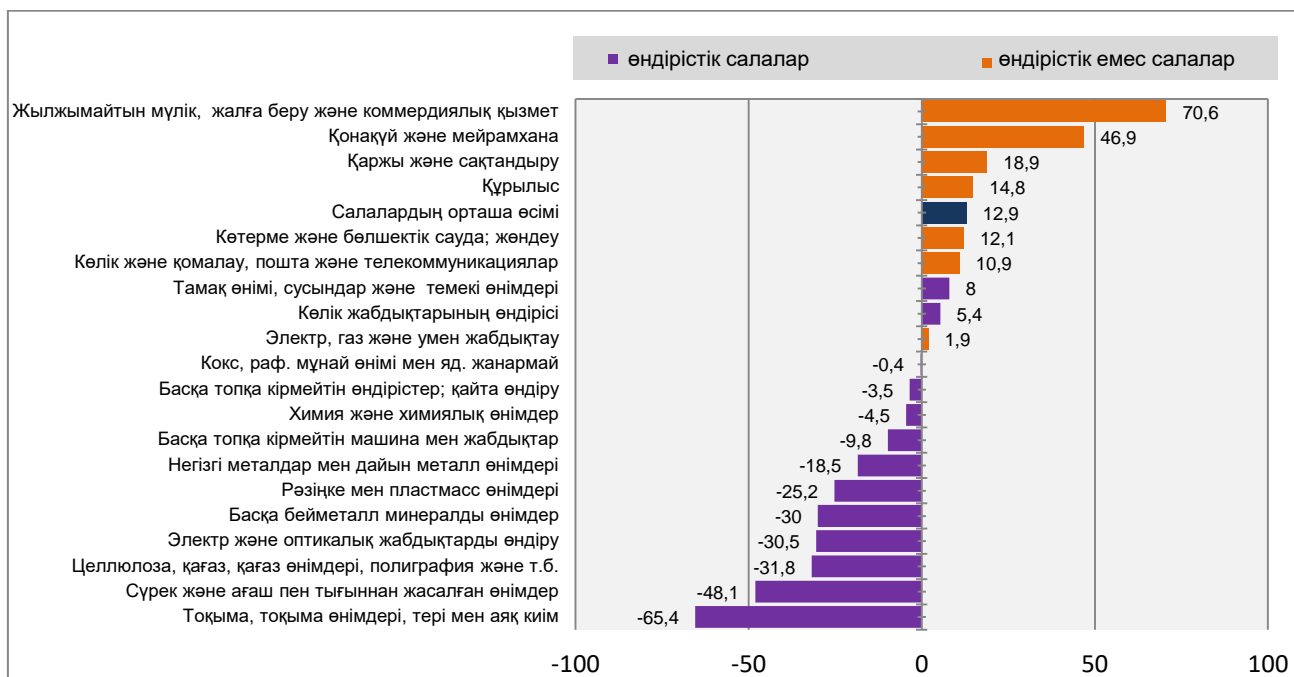
The Boston Consulting Group-тың «Ресей 2025: кадрлардан талантқа» зерттеу нәтижесі бойынша цифрлы, өзін-өзі дамытуға мақсат қою, ұйымдастырушылық, стандартты емес тапсырмаларды шешу, шешім қабылдау дағдысы, мәдениеттер арасындағы өзара қарым қатынас секілді маңызды дағдылар анықталған.

Осылайша, осы мәселелер бойынша жүргізілген көптеген зерттеулер бір идеяны көрсетеді: болашақта табысты жұмысқа орналасу үшін ең алдымен **когнитивтік, әлеуметтік-коммуникативтік және цифрлық дағдылар** талап етіледі. Бұдан басқа, адам 15-20 жылын білім алуға және 30-40 жылын жұмысқа жұмсау, ал одан кейін зейнеткерлікке шығу әдеттегі үлгісінен бас тартуы керек. Бүгінгі күні ең тартымды және бәсекеге қабілетті көзқарас жұмыспен қатар «өмір бойы оқу» болып табылады.

Әлемде жұмыс орындарын поляризациялау және дағдыларды әртараптандырумен қатар, өндіріруші саладан қызмет көрсету аясына жұмыс орындарының ағынына байланысты, **экономикаларды индустриясыздандыру** байқалуда. Өнеркәсіп саласында жұмыспен қамтудың артуы капиталды қажет етуіне байланысты, ал жаңа технологияларды қолданумен жұмыс кадрін қысқартуға тура келеді. Бұл 4-суретте ұсынылған деректермен расталады. Қысқартылған жұмысшылар, өздерінің қолданыстағы дағдыларын іске асыра алмай, өнімділігі аз және арнайы дайындықты қажет етпейтін, олардың білімдері жеткілікті салаға ауысады.

Соңғы 20 жылда тек 2 өнеркәсіп саласында ғана жұмыспен қамтылудың аздап өскені байқалды, ал басқалары **65,4% дейін** қысқарған, негізінен орта деңгейдегі жұмысшылардың есебінен.

Сурет 4 ЭДЫҰ мемлекеттерінде* сала бойынша жалпы жұмыспен қамтамасыз етудің пайыздық өзгеруі, 1995-2015 жж.



*Австрия, Бельгия, Ұлыбритания, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Словакия, Словения, АҚШ, Финляндия, Франция және Швеция.
Дереккөз: OECD Employment Outlook, 2017

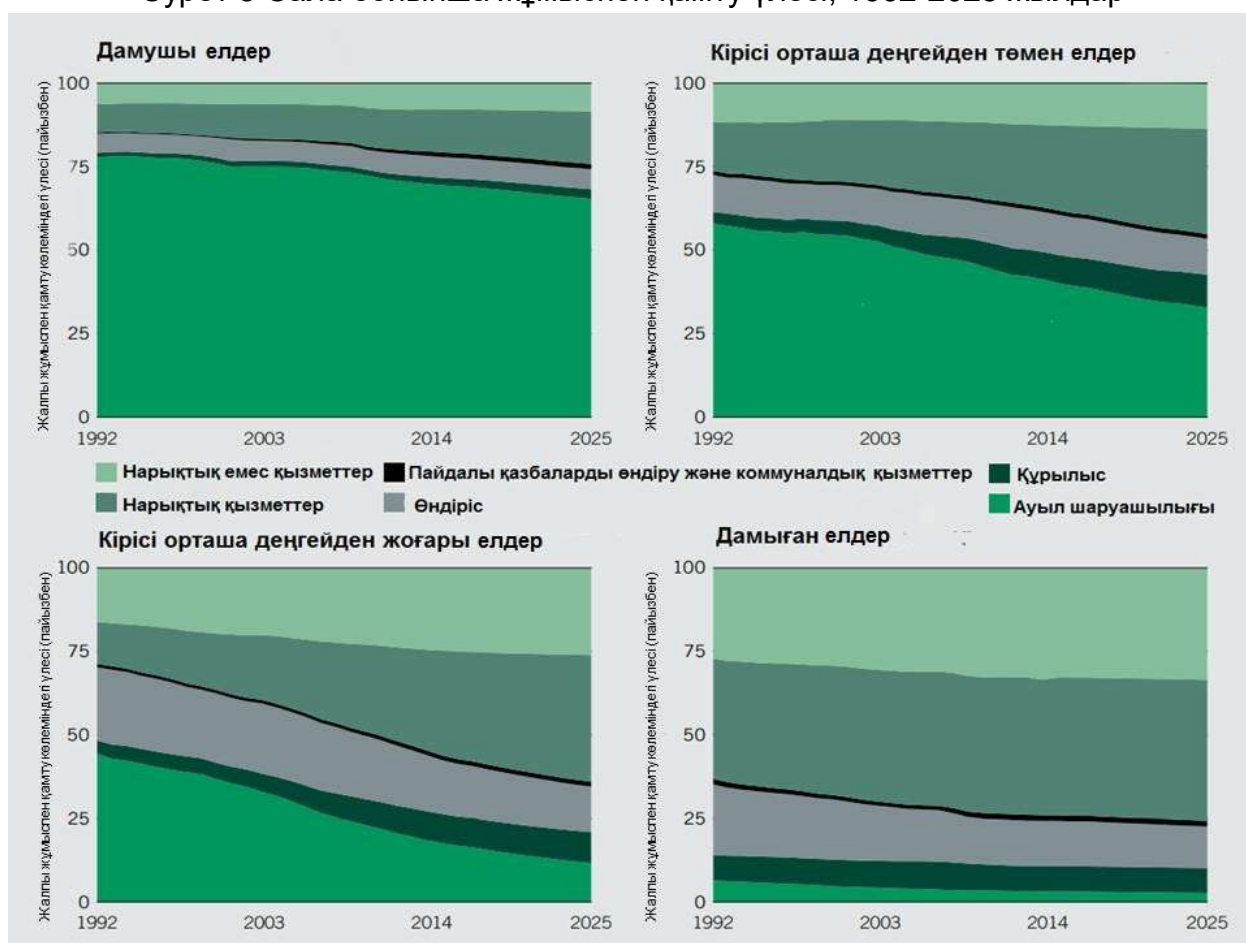
Осы кезеңде өнеркәсіптік емес салалардың көпшілігі жоғары білікті және біліктілігі төмен қызметкерлерге басымдылық беріп, өздерінің жұмыспен қамтуын арттырды. Сонымен бірге ең жоғары өсу **70,6%** жылжымайтын мүлік операцияларымен және коммерциялық қызметпен тіркелген. Екінші жылдам дамып келе жатқан сала қонақ үй және мейрамхана бизнесі болып табылады, бірақ жұмыспен қамтудың өсуі (46,9%) негізінен дағдылар деңгейі төмен қызметкерлер есебінен қамтамсыз етілген.

Дамушы елдер мен кірісі орташа деңгейден төмен елдерде «мерзімінен ерте индустриясыздандыру» белгілері пайда болды. Өйткені, олардың өнеркәсіптегі жұмыспен қамтылу үлесі болашақта артпайды (5-сурет). Осыған байланысты, құрылымдық түрлендіру арқылы экономикалық өсімге жету жолдары дамыған елдер мен табысы жоғары елдер қабылданған тәсілдерден айтарлықтай ерекшелене бермек. Бұл ішінара, көптеген дамушы елдер мен табысы төмен елдердің экономикалық өсуі өндірістегі мамандандыру үшін қажетті мүмкіндіктерді құрмай, табиғи ресурстарға және дәстүрлі қызметтерге негізделген. Бұл мәселе ары қарай тереңдей түседі. Себебі, жаңа технологияларды енгізу және өндірістегі

қызметкерлердің біліктілігіне қойылатын талаптарды күшейту осы елдер үшін әлемдік нарықта бәсекеге түсуді қиындата түседі.¹⁶

ХЕҰ 2017-2025 жж. болжамдарына сәйкес сауда дамушы елдердегі жұмыспен қамтудың өсудің, төмен және орташа табысы бар елдерде жылжымайтын мүлік және бизнес қызметтерінің негізгі қозғаушы күші болады. Дамыған елдерде жылжымайтын мүлік пен іскерлік қызметте жұмыспен қамту өсіп, ал саудада қысқарады болжануда.

Сурет 5 Сала бойынша жұмыспен қамту үлесі, 1992-2025 жылдар



Источник: ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2018

Тұрақты экономикалық дамуды қамтамасыз ету үшін заманауи секторларға бағытталған жұмыспен қамтудағы өзгерістер технологияларды жетілдіру, дағдыларды дамыту және институционалдық мүмкіндіктерге инвестициялау арқылы әр саладағы өнімділікті арттырумен бір мезгілде болуы тиіс.¹⁷

¹⁶ ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2018

¹⁷ McMillan, Rodrik and Sepúlveda, 2017

Сонымен бірге, өмір сүру деңгейін көтеру сапалы жұмыс орындарын құру әлеуетіне тікелей тәуелді. Мысалы, күрделі өндіруші салалардың өсуіне негізделген құрылымдық өзгерістер көптеген дамушы елдерде қосымша жұмыс орындарын құруға мүмкіндік бермеді. Кейбір дамып келе жатқан елдерде, әсіресе Үндістанда, АКТ қызметтерінің қарқынды өсуі соңғы жылдары жұмысқа орналасу үшін жеткілікті мүмкіндіктер туғызбады.

Жаһандану және технологиялық өзгерістер еңбекке икемділік сұранысының өсуіне ықпал етті. Нәтижесінде, бүгінгі күні еңбек нарығында тағы бір жаһандық тренд бар – **«дәстүрлі» жұмыспен қамтылудан стандартты емес жұмысқа ауысу** (ішінара, уақытша, тәуелсіз жұмыс). Толымсыз жұмыс істейтіндердің саны жылына 11 миллионға артып келеді. Бұған жұмыс берушілердің шығындарды азайту жөніндегі бастамалары мен қызметкерлердің мобильді және тәуелсіз болуды – фрилансер болуды қалауы мүмкіндік туғызады.

Бүгінде дамыған елдерде көптеген мамандықтар үшін қашықтан жұмыс істеу және фриланс қалыпты жағдайға айналды және олардың үлесі өсуде. Аймақтық шекаралар жойылуда, Интернет-технологияның дамуы тек жергілікті ғана емес, сонымен қатар жаһандық еңбек нарығында жұмыс істеуге мүмкіндік береді. Бағалау бойынша, 2020 жылы АҚШ-да әрбір екінші адам фрилансер болады .

АҚШ-та 50 млн. адам (жұмыс күшінің 45% -ы) кем дегенде мезгіл-мезгіл үйден жұмыс істеуге мүмкіндік алады, ал 2,9 млн адам қашықтан жұмыс істейді. Мысалға, IBM компаниясында бүкіл әлем бойынша 128 мың маман (29%) қашықтан жұмыс істейді. Жұмыс беруші бір қызметкерді қашықтан жұмысқа ауыстырған кезде жылына \$10,000 үнемдейді. Болжам бойынша 2020 жылға қарай АҚШ-та әрбір екінші адам фрилансер болады¹⁸.

Ұлыбританиядағы MWL Systems компаниясының деректері бойынша, компаниялардың 62% қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлері бар, ал қызметкерлердің 34%-ы кеңседен тыс жұмыс істейді.

2014 жылы **Ресейде** қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің саны шамамен 2,53 млн адамды құрады. Қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің көпшілігі бөлшек сауда, телекоммуникациялық сала, өндірістік, құрылыс және IT-компанияларда қызмет етеді.

¹⁸ Forbes. «The Rise of Freelancer Economy»

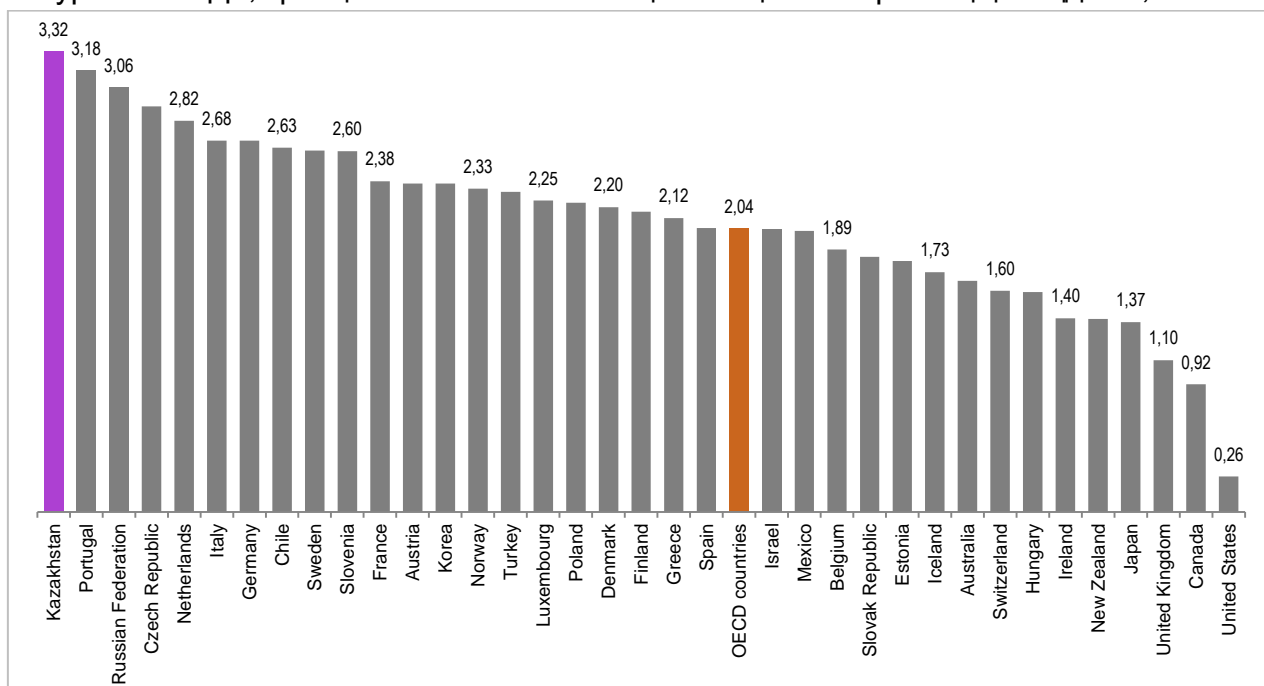
Жұмыс істеудің бұл түрі қатаң жұмыс тәртібінің болмауымен, «отбасы-жұмыс» теңгерімін табуға болатынымен және де әртүрлі елдерде әртүрлі жобаларды жүзеге асырудан бірнеше кіріс көзін алуға болатындығымен қызығушылық туғызады. Бірақ та «медалдың екінші жағы» бар. Уақытша жұмысшылар аз мүмкіндікпен жұмыс беруші қаржыландырған білімді алады, яғни олардың дағдылары біртіндеп ескіреді. Ішінара жұмысбастылықтың өсуі жұмыспен қамтудың тек екі түрін (толық жұмыс күнімен істейтіндер және жұмыссыздар) қарастыратын қазіргі әлеуметтік сақтандыру жүйесіне күмән келтіреді. Нәтижесінде фрилансерлер несие алуда қиындықтарға кездеседі, әлеуметтік және зейнеткерлік аударымдарға құқығы жоқ. Сондықтан, қазіргі уақытта барлық қызметкерлердің теңдігін қамтамасыз ету үшін жұмыспен қамту сипатындағы құрылымдық өзгерістерді ескере отырып, әлеуметтік саясатты қайта қарау қажет.

Қазақстанда бұл жұмыс түрі айтарлықтай таралмаған. Қазақстанда 5%-дан аз жұмысшылар ғана жедел келісімшарт негізінде жалданған және жалданған жұмысшылардың 2,7% аптасына 30 сағаттан аз жұмыс істейді, ол ЭЫДҰ елдерімен¹⁹ салыстырғанда ең төмен көрсеткіш болып табылады. Бұл тұрақты келісімшарт жайында жұмыс істеуді қорғау туралы қатал заңнамамен және керісінше жедел келісімшарт жайында заңнаманың дамымауымен түсіндіріледі. Жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы келісімшарт қатынастарын тоқтату үшін қолданыстағы еңбек заңнамасының қатаңдық индексі (Сурет 6) осы фактіні растайды. Қазақстан 3,32 көрсеткішпен бірінші орында тұр, ең либералдық заңнама АҚШ-та (0,26) қарастырылған. ЭЫДҰ елдерінде орташа көрсеткіш 2,04 құрайды және төмендеу үрдісі байқалады.

Дамыған елдердегі жұмыс берушілер тіпті гүлденген экономика жағдайында қысқа мерзімді еңбек келісімдерін ұзақ мерзімді деп теңейді. Олар құлдырау немесе автоматтандыру кезінде қызметкерлер санының жасанды қамтамасыз етілуіне жүгінбейді, ал жұмыстан босатулар қаржылық және экономикалық қиындықтардың нәтижесі емес, басқару тиімділігінің дәлелі ретінде қабылданады. Сонымен қатар, жұмысшылар өмір бойы бір жұмыс орнында қалмауды қалайды.

¹⁹ OECD, Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan, 2017

Сурет 6 ЭЫДҰ, Қазақстан* және Ресей еңбек заңнамаларының қатаңдығы, 2013



*Қазақстанға қатысты мәліметтер 2015 ж. көрсеткіш

Дереккөз: OECD Stat

Қазақстан Республикасының Жаңа Еңбек Кодексі

2016 ж. 1 қаңтарынан бастап Қазақстанда жаңа Еңбек кодексі қолданысқа енгізілді. Бұл құжаттың тәсілдері шетелдік тәжірибеге сүйене отырып, еңбек заңнамасын либерализациялауға негізделген. Дағдарыс жағдайында жұмыс берушілердің әлеуметтік-еңбек қатынастарды реттеуге қосымша тетіктер пайда болды:

- Жұмыс берушіге нақты және айқын емес мерзімге еңбек шартын жасауға мүмкіндік береді;
- Толымсыз жұмыс уақытын енгізу және жұмыскерлерді уақытша басқа жұмысқа көшіру құқығы қарастырылған;
- «жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген» жағдайда жұмыс беруші атынан еңбек шартын бұзуға негіз енгізілді.

Осылайша, Қазақстанның еңбек заңнамасының «қатаңдығы» төмендеп, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қарым-қатынастар өздігінен реттелу принциптеріне негізделіп, сондай-ақ, ұжымдық келісімшарттар және жұмыс беруші мен жұмыскер арасында жасалынатын келісімшарттардың потенциалын күшейтуге негізделеді. Алайда, жалпы тепе-теңдікке қарамастан еңбек заңнамасының толыққанды іске асырылуы төмен дәрежеде қалуда.

Осылайша, жаңа технологиялар мен инновациялар біздің өміріміздің барлық қырларына әсер етеді және оларға қарсы тұрудың пайдасы жоқ. Қазіргі және келешекте туындайтын қиындықтарды, оның ішінде 4.0 Индустриясын дамыту үдерісінде туындайтын қиындықтарды, жеңу үшін мемлекет, білім беру институттары мен жекеменшік сектор тығыз серіктестікте болатындай жағдай жасау керек. Әлеуметтік әріптестер болашақ еңбек нарығының ықтимал «сценарийлерін» анықтауға ғана емес, сондай-ақ тиісті саясатты әзірлеуге және жүзеге асыруға қатысуға тиісті.

ХЕҰ²⁰ мен ЭЫДҰ²¹ көптеген соңғы шетелдік зерттеулерінде еңбек нарығындағы жаһандық трендтер әсерін «тегістейтін» жұмыспен қамту және біліктілікті арттыру қолдауымен **саясатты дамытудың бірнеше басымдықтары** анықталды.

Экономиканың өзгертін қажеттіліктеріне бейімделу үдерісінде білім беру әрдайым маңызды рөл атқарады. Білім беру сапасының деңгейі неғұрлым жоғары болса, еңбек өнімділігі соғұрлым жоғары болады және азаматтардың сапалы жұмыс орнын табуға мүмкіндігі көп болады. Сондықтан, саясатты жетілдірудегі басталу нүктесі еңбек нарығындағы үрдістер мен білім беру арасындағы қатынастарды түсіну болып табылады.

Ең алдымен, кадрлар қажеттілігін болжаудың тиімді жүйесін енгізу қажет, оның нәтижелері білім беру бағдарламаларын бейімдеуге және халықтың кәсіптік бағдарлануына негіз болуы тиіс. Бұл жұмыс барлық әлеуметтік әріптестердің қатысуымен жүргізілуі тиіс.

Екіншіден, білім беру, оның ішінде бастауыш білім беру, барлық оқушыларды АКТ саласында негізгі дағдылармен таныстыруы тиіс, сондай-ақ, кешенді мәселелерді шешу бойынша қабілеттерін және когнитивтік дағдыларды (қарым-қатынас жасау мүмкіндігі, командаларда жұмыс істеу, көшбасшылық, өзін-өзі дамыту және т.б.) дамытуға ынталандыруы тиіс. Енді АКТ мамандары үшін базалық бағдарламалау жеткіліксіз, АКТ-ны кәсіпте, денсаулық сақтауда, өнеркәсіпке және т.б. тиімді қолдану үшін пәндік-бағыттаушы білім қажет.

Үшіншіден, қызметкерлерді жұмыс түріне қарамастан, үздіксіз оқыту үшін жағдай жасау өте маңызды. Осы мақсатта тек мемлекет ғана емес, сонымен бірге компания қызметкерлер біліктілігін арттыру

²⁰ ILO: World Employment and Social Outlook: Sustainable enterprises and jobs, 2017

²¹ OECD Employment Outlook, 2017

үшін, әсіресе АКТ бойынша, үнемі инвестиция салуы тиіс. ЭЫДҰ²² -ның жақындағы шолуы ЭЫДҰ елдерінде егде жастағы халықтың 50% көбі тек қарапайым компьютерлік тапсырмаларды (электронды пошта жіберу, іздеу жүйесін қолдану) орындай алатынын немесе АКТ саласында ешқандай дағдысы жоқ екенін көрсетті. Сонымен қатар, компьютерлік жұмыс тәжірибесі жоқ қызметкерлер ең аз дегенде базалық компьютерлік дағдыларға ие адамдардан шамамен 10% -ға аз табыс табады.

Саясаттың екінші басымдылығы - кәсіпорындар тарапынан жұмыстың жоғары тиімді әдістерін дамыту. Мұндай әдістер жұмысты ұйымдастырумен қатар, басқару тәжірибесімен байланысты және командалық жұмысты, тәлімгерлікті, икемді кестелерді және т.б. қамтиды. Олар кәсіпорындардың ішкі икемділігін жоғарылатып, жұмыс күшін неғұрлым жақсы бөлуге көмектеседі.

Жұмыспен қамту және әлеуметтік саясатты қолдау бойынша белсенді шараларды, әсіресе, жұмыспен қамту сипатындағы құрылымдық өзгерістерді ескере отырып, қайта қарау қажет. Еңбек келісімдері тұрақты емес қызметкерлерге икемді және жан-жақты әлеуметтік қамтамасыз ету мәселелерін қарау қажет. Бұған қоса, жұмыстан босатылған жұмысшыларды бұрынғы жұмыс орындарынан жаңаға тиімді көшуін қамтамасыз ету қажет.

Мұндай қолдаудың жемісті мысалы Швецияда байқалады, онда әлеуметтік серіктестер белсенді рөл ойнайтын, еңбек қауіпсіздігі бойынша Кеңестер (Job Security Councils) бар. Олар жоспарланған қысқарту туралы ескертпе алған сәттен бастап, жұмысшыларға қолдау көрсетуді бастайды. Бейімделу экономика сұранысын және жұмысшылардың мүмкіндіктерін ескере отырып жүргізіледі.

Қазақстанда босатылған еңбек ресурстары басқарылатын ағынының тиімді жүйесін құру жұмыстары жүргізіліп жатқанын айта кету керек.

Еңбек заңнамасында белсенді талқыланып жатқан шаралардың бірі - сөзсіз базалық кірісті енгізу. Ол әлеуметтік қорғаудың және жұмыссыздықпен күресудің көптеген бағдарламаларын қысқартып, сол арқылы мемлекеттің әлеуметтік шығындарын төмендетуі тиіс. Негізгі табыс – жұмысқа орналасу мәртебесіне қарамастан салық салынбайтын ақшалай сома барлық адамдарға төленеді. Мұндай тәсіл еңбек нарығында өз орнын табу мүмкіндігі жоқ жұмыстан босатылған жұмысшыларды, ұзақ мерзімді жұмыссыздарды және өз шоттарын

²² OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills

қалай төлеуге болатыны туралы ойламай-ақ, кез келген нәрсе жасауға ниет білдірген басқа азаматтарды қолдау үшін арналған.

Алайда, мұндай тәсіл арқа сүйеушілікке алып келуі мүмкін және шығындар өте үлкен болуы мүмкін. Сондықтан, оның ықпалы мұқият бағалануы қажет. 2016 жылы Швейцарияда референдум өткізілді, оның барысында бұл жобаны елдің көптеген тұрғындары қолдамады. Дегенмен, бірнеше елдерде сессіз базалық кіріс төлеу жоспарлануда немесе жүргізілуде (мысалы, Финляндия, Канаданың Онтарио провинциясы, АҚШ Оклэнд қ.), бұл жалпы қоғам және мемлекет үшін бұл идеяның «жарамдылығын» жан-жақты бағалауға мүмкіндік береді.

Осы бөлімде қарастырылған жаһандық трендтер, сөзсіз, ұлттық еңбек нарығына әртүрлі әсер етеді, сондықтан қабылданған шаралар да әртүрлі болады.

Жұмыссыздық, осал топты жұмыспен қамту және еңбек кедейлігі саласындағы тенденциялар, 2016-2018

	Жұмыссыздық деңгейі, %			Жұмыссыздар саны, (млн. адам)			Қорғалмаған жұмыспен қамту деңгейі, %			Төтенше еңбек кедейлігінің деңгейі, %		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Бүкіләлем	5,6	5,5	5,5	192,7	192,3	193,6	42,5	42,6	42,7	-	-	-
Дамыған елдер	5,7	5,5	5,4	34,1	32,8	32,4	10,0	9,9	9,9	-	-	-
Нарықтық экономикасы дамушы елдер	5,6	5,5	5,5	143,0	143,4	144,6	46,2	46,2	46,3	7,7	7,2	6,7
Дамушы елдер	5,3	5,3	5,3	15,6	16,1	16,6	76,5	76,4	76,4	41,2	40,1	38,9

Дереккөз: ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2017

2 қосымша

БЭФ «Болашақ жұмыс орындары» бойынша жұмысқа орналасу, кәсіптер мен дағдылар бойынша салалық профильдер

САЛАЛАР	Жұмыспен қамту болжамы (2015–2020 гг)	Білік тұрақтылығы	Жұмысқа орналасудың жеңілдігі (ағымдағы жағдай)	Жұмысқа орналасу жеңілдігі, 2020	Болашақ мамандықтар	2020 ж. дейінгі кезеңнің маңызды дағдылары
НЕГІЗГІ САЛАЛАР	ТҰРАҚТЫ	58%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> – Персонал бойынша кәсіби қызметкерлер – Бухгалтер мен аудиторлар – Инвестициялық фонд қызметкерлері 	<ul style="list-style-type: none"> – Мәселелерді түсіну – Оқытылуға қабілеттілік – Сыни ойлау – Қаржы ресурстарын басқару – Сендіру дағдылары
Өңдеу өнеркәсібі және өндіріс	-1.84%	62%	ӨТЕ ҚИЫН	ҚИЫН		
Сәулет және дизайн	0.73%	59%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Құрылыс және тау-кен өнеркәсібі	-2.18%	72%	ӨТЕ ҚИЫН	ҚИЫН		
Менеджмент	0.41%	44%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
ТҰТЫНУШАЛАР ҮШІН ҚЫЗМЕТТЕР	ТҰРАҚТЫ	70%	ҚИЫН	ҚИЫН	<ul style="list-style-type: none"> – Биохимиялық инженерлер – Материал-инженерлер – Машина жасаушылар 	<ul style="list-style-type: none"> – Мәселені кешенді шешу – Сыни ойлау – Когнитивті икемділік – Шығармашылық – Математикалық ойлау
Өңдеу өнеркәсібі және өндіріс	-3.57%	62%	ҚИЫН	ҚИЫН		
Сату және ілеспе қызметтер	0.83%	78%	ҚИЫН	ҚИЫН		
Бизнес және қаржы операциялары	-0.88%	67%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Менеджмент	-1.00%	70%	ҚИЫН	ҚИЫН		
ЭНЕРГЕТИКА	ТҰРАҚТЫ	70%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> – Басқарушы директорлар мен менеджерлер – Жалпы және операциялық менеджерлер – Бизнес және сервис менеджерлері 	<ul style="list-style-type: none"> – Мәселені кешенді шешу – Сыни ойлау – Адам ресурстарын басқару – Визуализация – Уақытты басқару
Сәулет және дизайн	1.70%	65%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Өңдеу өнеркәсібі және өндіріс	-3.11%	62%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Менеджмент	2.06%	92%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
Құрылыс және тау-кен өнеркәсібі	-1.15%	100%	ҚИЫН	КҮРДЕЛІ		

ҚАРЖЫ-ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТ	ӨСІМ	56%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Бизнес және қаржы операциялары	0.79%	63%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> – Ақпараттық қауіпсіздік талдаушылары – Деректер базасы және желілік мамандар – Деректер талдаушылары 	<ul style="list-style-type: none"> – Мәселені кешенді шешу – Бағдарламалау – Логикалық түсініктеме – Сыни ойлау – Шығармашылық
Компьютерлік және математикалық ғылымдар	4.50%	60%	ҚИЫН	КҮРДЕЛІ		
Сату және ілеспе қызметтер	–0.68%	70%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
Менеджмент	2.20%	48%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ	ТҰРАҚТЫ	71%	НЕЙТРАЛДЫ	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> – Реттеу және басқару – Кәсіби мамандар – Сатулар мен маркетинг мамандары 	<ul style="list-style-type: none"> – Мәселелерді түсіну – Оқу – Сыни ойлау – Қаржы ресурстарын басқару – Сенімділік дағдылары
Өңдеу өнеркәсібі және өндіріс	0.79%	85%	НЕЙТРАЛДЫ	НЕЙТРАЛДЫ		
Табиғи, физикалық және элеуметтік ғылымдар	–0.71%	100%	НЕЙТРАЛДЫ	НЕЙТРАЛДЫ		
Сату және ілеспе қызметтер	–1.82%	70%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Жеке күтім және қызмет көрсету	–	–	ЖЕҢІЛ	ҚИЫН		
АҚПАРАТ ЖӘНЕ БАЙЛАНЫС ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ	ТҰРАҚТЫ	65%	ҚИЫН	ҚИЫН	<ul style="list-style-type: none"> – Бағдарламалық жасақтама және қолданбалы әзірлеушілер мен сарапшылар – Ақпараттық қауіпсіздік талдаушылары – Деректер талдаушылары 	<ul style="list-style-type: none"> – Мәселені кешенді шешу – Сыни ойлау – Когнитивті икемділік – Математикалық ойлау
Компьютерлік және математикалық ғылымдар	1.74%	63%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Сату және ілеспе қызметтер	2.14%	64%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Орнату және техникалық қызмет көрсету	–1.19%	54%	ҚИЫН	ҚИЫН		
Сәулет және дизайн	4.12%	77%	ҚИЫН	ҚИЫН		

БАҚ, ОЙЫН-САУЫҚ ЖӘНЕ АҚПАРАТ	ӨСІМ	73%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
Өнер, дизайн, сауық, спорт және медиа	-0.59%	66%	НЕЙТРАЛДЫ	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> -Басқарушы директорлар мен басшылар -Ұйымдастырушылық даму бойынша кәсіби мамандар -Бас және операциялық менеджерлер 	<ul style="list-style-type: none"> -Сыни ойлау -Персоналды басқару -Мәселені кешенді шешу -Өзін-өзі және басқаларды мониторингілеу -Қаржы ресурстарын басқару
Компьютерлік және математикалық ғылымдар	6.94%	88%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
Сату және ілеспе қызметтер	2.69%	86%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
Менеджмент	1.67%	67%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
МОБИЛЬДІЛІК	ТҰРАҚТЫ	61%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Өңдеу өнеркәсібі және өндіріс	-1.43%	66%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> -Ақпарат сарапшылары -БЖ және қолданбалы бағдарлама әзірлеушілері мен сарапшылар -Коммерциялық және өндірістік дизайнерлер 	<ul style="list-style-type: none"> -Креативтілік -Белсенді оқытылуға қабілеттілік -Тайм-менеджмент -Келіссөздерді жүргізу -Программдау
Сәулет және Жобалау	4.83%	62%	ҚИЫН	ҚИЫН		
Тасымалдау және логистика	3.13%	63%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Сату және ілеспе қызметтер	-1.88%	4%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
КӘСІБИ ҚЫЗМЕТТЕР	ТҰРАҚТЫ	67%	ҚИЫН	НЕЙТРАЛДЫ		
Бизнес және қаржы операциялары	0.33%	77%	НЕЙТРАЛДЫ	НЕЙТРАЛДЫ	<ul style="list-style-type: none"> -Математиктер, актуарийлер мен статистиктер -Геофизик ғалымдар мен технологтар -Ақпарат сараптамашылары 	<ul style="list-style-type: none"> -Мәселені кешенді шешу -Мәчелені түсіну -Логикалық ойлау -Математикалық ойлау -АКТ саласындағы сауаттылық
Компьютерлік және математикалық ғылымдар	5.31%	54%	ҚИЫН	ҚИЫН		
Менеджмент	1.00%	65%	ҚИЫН	ЖЕҢІЛ		
Сату және ілеспе қызметтер	-3.21%	54%	НЕЙТРАЛДЫ	НЕЙТРАЛДЫ		