

УДК 331.52

ГИБКАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ОТВЕТ НА СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ И ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ В КАЗАХСТАНЕ

Альшанская А.А.

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева,
г. Нур-Султан, Казахстан

Для любой национальной экономики, обладающей сложной организацией, обеспечение занятости населения играет ключевую роль в сохранении стабильности экономической системы и пропорциональности её развития. Вместе с тем, на современном этапе сфера занятости формируется под комплексным воздействием ряда условий и факторов. Казахстан, стремясь войти в группу наиболее конкурентоспособных стран мира, находится на этапе проведения экономической модернизации страны. Одной из задач является адаптация сферы занятости под потребности ускоренного экономического развития. В этих условиях сфера труда становится все более мобильной в пространственном и функциональном отношении. Особую актуальность приобретает применение гибкой занятости как способ адаптации к глобальным изменениям и как инструмент повышения эффективности использования трудовых ресурсов. В настоящее время нестандартные и гибкие формы занятости быстро распространяются в ряде отраслей и профессий, и их общая доля на рынке труда многих стран выросла за последние несколько десятилетий [1].

Среди основных факторов распространения гибких форм занятости можно выделить:

- 1) Развитие сферы услуг

Тенденции последних лет показывают расширение рабочих мест в сфере услуг. Традиционные производственные отрасли перестают главными источниками рабочих мест, на первое место выходят динамично развивающиеся отрасли сферы услуг.

Так, в Казахстане в 2019 г. наибольшее количество населения было занято в сельском хозяйстве (13,5%), оптовой и розничной торговле (16,3%), промышленности (12,5%), образовании (12,6%). Однако значительные кумулятивные потери за рассматриваемый период испытывало сельское хозяйство, где численность занятых сократилась на 48,8% по сравнению с 2010 годом. При этом главными генераторами рабочих мест выступала сфера услуг: гостиничное хозяйство, финансовая и страховая деятельность, административное обслуживание (рост в 2 раза) [2].

2) Демографические вызовы

Как и большинство стран мира, Казахстан переживает демографическую трансформацию, что выражается в росте населения, изменении доли подростков и молодежи в структуре населения, увеличении продолжительности жизни и старении населения, а также урбанизации и внешней миграции.

За последние 10 лет в структуре населения происходит сокращение доли населения трудоспособного возраста при одновременном увеличении доли населения старше и особенно моложе трудоспособного возраста. Так, доля трудоспособных граждан уменьшилась в период с 2011-2020 гг. с 64,0% до 58,4%, тогда как доля детей увеличилась с 26,1% до 30,3%, доля старшего поколения – с 9,9% до 11,4%. (см. рис.1).

Замедление темпов роста трудоспособного населения обуславливает повышение коэффициента демографической нагрузки со стороны тех, кто моложе и старше трудоспособного возраста. Если в 2010 году на 1000 человек приходилось 557 населения трудоспособного возраста, то к 2020 году – 713 человек.

Следовательно, происходящие демографические изменения будут влиять на дальнейшее изменения параметров занятости и безработицы, а также характеристик рабочей силы, занятой в экономике. В условиях активного старения населения и тенденций сокращения трудоспособного населения широкое использование гибкой занятости и повышение ее эффективности может стать важным фактором роста вовлечения в экономику страны дополнительной рабочей силы, а также эффективного использования имеющихся ресурсов труда.

3) Развитие технологий.

Инновации и технологический прогресс становятся все более значимой силой, трансформирующей сферу занятости и экономику с точки зрения быстрого освоения новых идей, ускоренной обработке информации и применении новых знаний во всех сферах жизнедеятельности человека.

Так, по расчетам международной консалтинговой компании McKinsey от 75 млн до 375 млн работников по всему миру к 2030 году будут вынуждены сменить сферу деятельности в результате автоматизации и роботизации производства. При этом «искусственный интеллект» будет не только сокращать

низкооплачиваемые и примитивные виды труда, но и частично профессии с высокой квалификацией [4].

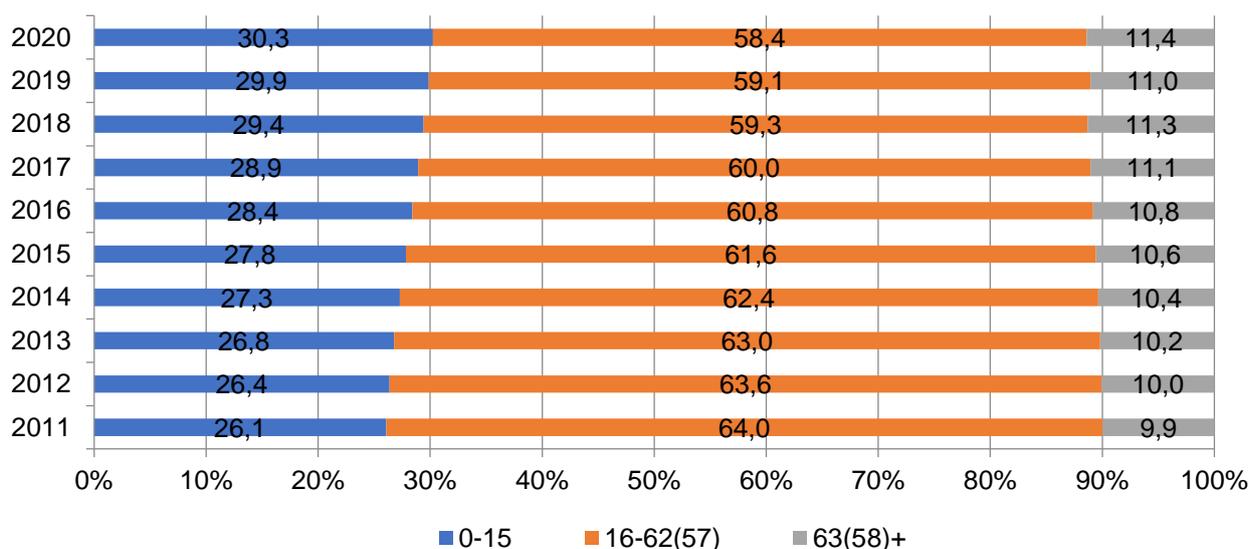


Рисунок 1. Структура населения Казахстана по основным возрастным группам, % (на начало года) [3]

В Казахстане, по данным Комитета по статистике МНЭ РК, в 2019 году доля интернет-пользователей в возрасте от 6 до 74 лет составила 84,2%. К примеру, в 2011 году этот показатель составлял всего 51,3%.

Следовательно, новые технологии способствуют созданию новых форм труда, например работы через интернет-платформы или мобильные приложения, а также изменяют набор навыков, необходимых для работы [4].

4) Макроэкономическая нестабильность

Макроэкономические условия и экономический кризис влияют на увеличение доли гибких форм занятости. Обеспокоенность работодателей макроэкономической ситуацией во время экономического кризиса вынуждает фирмы с большей осторожностью подходить к найму работников, сокращать работников и продолжительность рабочего дня. В настоящее время в развитии сферы труда вносит свои коррективы и высокая степень неопределенности перспектив развития пандемии коронавируса и сдерживающих ее распространение административных мер, масштабов экономического спада и сценариев восстановления экономики.

По данным Международной организации труда, по состоянию на сентябрь 2020 года порядка 94% работников в мире проживают в странах, где по-прежнему действовали тот или иной режим ограничений трудовой деятельности. Сокращение продолжительности рабочего времени в первом квартале 2020 года по сравнению четвертым кварталом 2019 года было равносильно потере 130 млн. рабочих мест, во втором квартале ожидается потери более чем 300 млн рабочих мест. В Казахстане пандемия COVID-19, вынудившая ввести карантинные ограничения на территории страны, также оказала значительное влияние на рынок труда. В период действия режима чрезвычайного положения без заработка

остались 4,6 млн человек, в период усиления карантинных мер – 2,3 млн. человек [5].

Так, согласно данным НПП «Атамекен» введение режима ЧП и карантинных ограничений серьезно сказалось на деятельности более 830 тыс. предпринимателей из сферы услуг и торговли, в которых работает 1,3 млн. человек. Также показал, что в период ограничительных мер более 41 тыс. работников или около 15% от общей численности работников было сокращено работодателями, 52 тыс. работников (19% от общего количества) – отправлены в неоплачиваемый отпуск [4].

Распространение COVID-19 на территории страны привело к изменению режима работы в организациях различных форм собственности с переводом большинства работников на дистанционную работу и к развитию взаимодействия между сторонами трудовых отношений путем использования цифровых технологий.

Таким образом, процессы формирования структуры экономики, внедрение новых технологий, демографические тенденции, макроэкономические кризисы влияют на изменение трудовых отношений и рынок труда. В этих условиях повышение гибкости сферы занятости создает возможности для более эффективного использования трудовых ресурсов и более полного использования человеческого потенциала, а также роста производительности труда.

Список литературы:

1. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017 Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf

2. Информация о численности занятого населения по видам экономической деятельности// Комитет по статистике МНЭ РК. Режим доступа: <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/7>

3. Информация о численности населения по полу и отдельным возрастным группам// Комитет по статистике МНЭ РК. Режим доступа: <https://stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/5>

4. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. McKinsey Global Institute, 2017 Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#>

5. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis, 2020 Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf

6. Строгое соблюдение саннорм и ответственность дадут бизнесу возможность работать// Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен». Режим доступа: <https://atameken.kz/ru/news/37529-ablajmyrzahmetov-strogoe-soblyudenie-sannorm-i-otvetstvennost-dadut-biznesu-vozmozhnost-rabotat>