

АННОТАЦИЯ

**к диссертационной работе Атабаевой Асии Кайрошовны
на тему: «Трансформация занятости населения в условиях
становления цифровой экономики в Казахстане», представленную
на соискание степени доктора философии (PhD)
по образовательной программе «8D04107001-Экономика»**

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». 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.

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». 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.

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». В Послании Президента «Единство народа и системные реформы – прочная основа процветания страны» от 1 сентября 2021г., 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.

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 разработанности проблемы. 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. Грегори, У. Зиерахн, Ц.Б. Фрей, М.А. Осборн, М. Форд, Д. Асемоглу, П. Рестрепо, В.В. Пуллка, 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. Лapidус, 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. Ерёмкина 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 в Республике Казахстан.

Научная новизна представлена в следующих положениях:

– Уточнена классификация форм занятости в условиях постиндустриальной экономики по критериям гибкости режимов рабочего времени, характере применяемого контракта, способу организации труда.

– Разработана концептуальная схема исследования трансформационных изменений занятости населения под влиянием процессов цифровизации экономики.

– Выявлены структурные сдвиги в занятости по укрупненным группам занятий и типам контрактов, которые являются признаками становления постиндустриальной экономики;

– Определены статистически значимые факторы влияния нестандартной занятости на доходы и социальные риски населения;

– 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:

– Результаты корреляционно-регрессионного и структурного моделирования, которые дают оценку влияния нестандартной занятости на доходы и социальные риски занятости населения.

– 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;

– 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;

– Основы профессионального стандарта для специальности «Аналитик BigData (промышленный)», который демонстрирует трансформацию трудовых функций категории «специалистов» в системе компетенций, актуальных для цифровой экономики.

– 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 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 (журнал «Economic Annals-XXI», процентиль по предметной области «Общая экономика, эконометрия и финансы» в момент опубликования – 69, на момент защиты диссертации – 63); 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: «Система поддержки домохозяйств с детьми-инвалидами: концептуальные основы, эффективные практики, механизмы развития в Казахстане» (регистрационный номер: AP08856616; период реализации: 2020-2022 гг.)

Разработанные карта факторов и основы профессионального стандарта для специальности «Аналитик BigData (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 академика Е.А.Букетова.

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.

В **первой главе** «Теоретические основы занятости населения в условиях формирования цифровой экономики» автором раскрыты концептуальные основы исследования занятости населения, современные тенденции влияния цифровизации экономики на занятость, особенности регулирования рынка труда в условиях трансформации занятости.

Экономические теории 18-20 веков рассматривают трудовые 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 20 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.

Нами уточнена классификация форм занятости в условиях постиндустриальной экономики по критериям гибкости режимов рабочего времени, характере применяемого контракта, способу организации труда.

В классификацию нестандартных форм занятости нами введен критерий «многосубъектность участников трудового контракта», отражающий своеобразие признака «характер контракта» в условиях постиндустриальной экономики. На наш взгляд, участие нескольких субъектов в спецификации права собственности на рабочую силу является характерным признаком множества современных контрактов (аутсорсинг, лизинг, аутстаффинг, краудсорсинг, фриланс), в том числе, при посредничестве цифровых платформ.

С учетом мировой экономической науки нами разработана методологическая схема диссертационного исследования, согласно которой трансформация занятости в условиях цифровизации экономики реализуется в двух процессах:

- 1) Гибкие трудовые контракты и формы привлечения рабочей силы.
- 2) Изменение структуры рабочих мест (исчезающие, изменяющиеся, новые с включением компетенций и навыков ИКТ).

Во **второй главе** «Анализ и оценка занятости населения в Казахстане» для всестороннего исследования трансформации занятости населения, применены три вида анализа: сравнительный статистический анализ показателей, множественный корреляционно-регрессионный анализ, структурный анализ данных на основе программы SmartPLS.

- 1) 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.

Гибкие трудовые контракты и формы занятости характеризуются следующими параметрами:

– Неполную рабочую неделю имеет каждый четырнадцатый работник, а каждый четвертый имеет отклонения от стандартной продолжительности рабочей недели в большую или меньшую сторону. Самый значительный темп прироста за период 2001-2020гг. 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 данная практика распространена в столицах. Менее склонны к применению частичной занятости южные и западные области: Алматинская, Кызылординская, Жамбылская, Атырауская.

– Временная занятость характеризуется незначительными масштабами (6,2% в 2020 году), но с 2017 года наблюдается среднегодовая тенденция роста в 0,8%. Практика правоприменения контрактов совместительства и ГПХ характеризует явление аутсорсинга или аутстаффинга, которые пока имеют незначительный масштаб, но устойчивую тенденцию его роста.

– 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.

– 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.

Поскольку показатели цифровизации рабочих мест по видам деятельности в статистике Казахстана в настоящее время не отслеживаются, то нами оценены косвенные показатели.

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. 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%), профессиональных и деловых услугах (4,5%) за период с 2013 по 2020 годы.

Наблюдаются изменения в структуре численности работников по укрупненным группам занятий (специалисты-профессионалы) и структуре вакантных рабочих мест (операторы производственного оборудования). Начинает проявляться спрос на наукоемкие и высокотехнологичные профессии.

2) В регрессионную модель вошли 12 факторов, предположительно влияющих на среднедушевые доходы населения за период 2005-2020 гг.: социальные, демографические, экономические, показатели стандартной и нестандартной занятости.

По результатам регрессионного анализа сделаны 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 построенной модели;

- в повышении уровня среднедушевого дохода и, как следствие, жизни населения базовую роль играют показатели занятости населения, что подтверждается рассчитанным коэффициентом эластичности ($\varepsilon_{x7} = 1,57$) и высоким коэффициентом регрессии ($b_7 = 6,62$);

- 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 населения как одного из важнейших факторов повышения уровня и качества жизни населения страны.

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.

3) 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.

Выдвинуты 8 гипотез, гипотетически имеющих связь нестандартной занятости с такими факторами, как человеческий капитал, образование, цифровизация, социальная защита, социальное неравенство и доходы населения.

Образование, доходы и человеческий капитал являются личностными характеристиками. Поэтому полученный высокий коэффициент влияния образования (0,639) на нестандартную занятость 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.

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 H7) 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 дистанционно.

Полученная положительная корреляция между нестандартной занятостью и социальным неравенством (гипотеза H3) вызывает серьезные

опасения, так как рост гибкой занятости, по мнению опрошенных, приводит к росту бедности и неравенства, а, следовательно, росту социальной напряженности в стране.

Значение коэффициента детерминации R-квадрат для зависимой переменной «Нестандартная занятость» имеет высокое значение 0,8, 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.

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 неё 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.

Третья глава содержит предложения и рекомендации по совершенствованию институтов занятости населения и включенных в них механизмов.

Предлагаемые нами механизмы и рекомендации сгруппированы по четырем направлениям:

1. Совершенствование правового регулирования сферы занятости в условиях цифровой экономики. Нами предлагается ввести в закон «О занятости населения» следующие определения: гибкая занятость, совместная работа, цифровая трудовая платформа, поставщик услуг цифровой трудовой 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. 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.

Для практической реализации такого подхода необходимо соответствующее нормативно-правовое регулирование, которое позволит соответствующим государственным органам учитывать технологические особенности и архитектуры 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.

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 также 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: для некоторых видов занятости работников можно считать аналогом рабочего места трудовой контракт.

2. 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.

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

- увеличить коэффициент замещения до 0,5 (во второй части п.2 Ст. 22 Гл. 3 Закона РК «Об обязательном социальном страховании»);
- ввести дополнительный повышающий коэффициент, чтобы поддержать старшее поколение людей, находящихся в предпенсионном возрасте (к примеру 1-3 года до пенсии). Предложенные нововведения обеспечат повышение уровня страховых выплат на 11% в месяц и усилят защиту лиц предпенсионного возраста;
- 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).

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, которые, по нашему мнению, способствуют адекватному учету численности самозанятых и соотношению продуктивных и непродуктивных самозанятых.

В п.18 гл.2 «Методики определения численности самостоятельно занятых, уровня их среднемесячных доходов и численности безработного населения» от 19 января 2016 г. №11 внести следующие поправки:

- 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 (величины прожиточного минимума), 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. 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.

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.

Необходимо отметить, что результативность программы должна определяться не только количеством участников, трудоустроенных после выхода из проекта. 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.

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

- 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);

– 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;

– предложить комплекс мер, соответствующих каждой из категорий, но с учетом особенностей ее положения на рынке труда, в том числе дистанции от рынка труда.

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

- 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.

Стратегические направления трансформации профессий для обеспечения занятости населения в цифровой экономике представлены на системной карте будущего рынка труда. Карта представляет значимые вектора, их характеристики 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 BigData (промышленный)», включая цель, задачи, трудовые функции, знания и умения.

Нами разработаны модели содействия занятости родителя в семьях с ограниченными возможностями, которые, в большинстве своем, предпочитают нестандартную занятость. 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:

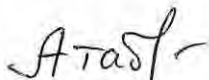
1) трудоустройство в частном секторе на социальном рабочем месте (частичная занятость, но полное субсидирование);

2) привлечение некоммерческого сектора как агента по трудоустройству с субсидированием услуги за каждого трудоустроенного соискателя;

3) трудоустройство у социального предпринимателя, который может стать таким, если примет на работу несколько (не менее 4 человек) граждан из целевых групп.

Во всех случаях цифровизация деловых процессов поможет обеспечить дистанционную занятость в гибком режиме.

Диссертант



А.К. Атабаева