

FTAXP 06.77.64
ЭОЖ 331.526

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-1-227-237>

Е.Б. АЙМАҒАМБЕТОВ,¹

э.ғ.д., профессор.

e-mail: keu_ivs@mail.ru

А.М. ТАЖБАЕВА,*¹

докторант.

*e-mail: czhakup@mail.ru

¹Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті,
Қазақстан, Қарағанды қ.

ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ СТАНДАРТТЫ ЕМЕС НЫСАНДАРЫ: ӘЛЕМДІК ТӘЖІРИБЕ, МӘСЕЛЕЛЕР МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАР

Андапта

Зерттеудің мақсаты – Қазақстанда халықты жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын сәйкестендіру үшін стандартты емес жұмыспен қамту нысандарын анықтау бойынша әлемдік тәжірибені зерттеу. Мақалада Қазақстанның еңбек нарығының даму ерекшеліктері, тенденциялары мен заңдылықтары анықталды; еңбек нарығында бар мәселелер анықталды; өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықты реттеу бойынша ұсынымдар әзірленді. Көптеген шет елдердің еңбек нарығында жұмыспен қамтудың дәстүрлі нысандарымен қатар, қызмет ететін жұмыспен қамтуды ұйымдастырудың құрылымы мен түрлеріндегі өзгерістер айқындалады. Ғылыми әдебиеттерде халықты жұмыспен қамтудың жаңа моделіне көшумен байланысты мәселелерге ерекше көңіл бөлінбейді. Жұмыспен қамтудың жаңа нысандары – экономиканың жоғары дамуының және тиісінше осы елдерде тұратын азаматтардың жоғары табысының көрінісі. Алайда, дамушы елдерде жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының таралуын анықтауға болады. Жұмыспен қамтудың стандартты емес нысаны мәселелеріне арналған ғылыми жарияланымдарды талдау еңбек нарығының икемділігі мәселесі әлі де даулы болып отыр деген қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Осыған байланысты, біз елімізде жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын қалыптастыру бойынша негізгі траекторияларын анықтауға тырысамыз. Ол үшін біз халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ), экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ), Еурофонд және ҚР Ұлттық статистика бюросы есептерінің деректерін пайдалана отырып, шет елдер үлгісінде жұмыспен қамту нысандарына талдау жүргіздік. Сондай-ақ, фрилансерлердің отандық еңбек нарығындағы рөлін анықтауда өсіп келе жатқан қажеттілікті, цифрлық еңбек платформалары арқылы өз қызметін жүзеге асыруда жаңа әдістерді қолдануды көрсетуге тырыстық. Бірқатар тұжырымдамалық және өлшемдік мәселелер белгіленді, олардың бірі – фрилансерлердің цифрлық еңбек платформалары арқылы жұмыс істеуі.

Тірек сөздер: жұмыспен қамту, жұмыспен қамтудың жаңа нысандары, фрилансер, аутсорсинг, тележұмыс, сандық платформа, қашықтан жұмыс.

Кіріспе

Жеке қарастыруды қажет ететін жұмыспен қамтудың стандартты (стандартты емес) және ресми (бейресми) ұғымдарының арасында маңызды айырмашылықтар бар. Алайда, жаһандық деңгейде өзін-өзі жұмыспен қамтудың кең болуы көбінесе жалдамалы еңбекті дұрыс емес жіктеудің нәтижесі емес, керісінше экономикалық дамудың төмен деңгейінің тікелей нәтижесі және кейіннен жалдамалы жұмысқа орналасу мүмкіндігінің болмауы.

Негізгі ережелер

Қазақстанда Еңбек нарығының икемділігін арттыруға бағытталған құқықтық реттеуді реформалау жалғасуда. 2016 ж. қаңтарда Үкімет нормативтік-құқықтық талаптардың қысқаруына және өнімділіктің артуына алып келген еңбек заңнамасының бірқатар реформаларын іске асыруды бастады. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың айтарлықтай саны өнімділіктің өсуіне

ықпал етпейді. Осыған байланысты Үкімет бейресми жұмыспен қамтуды қысқартуға ұмтыла отырып, заңнамаға өзгерістер енгізе бастады.

1-суретте Еурофонд анықтаған 2000 ж. басынан бастап пайда болған жұмыспен қамтудың тоғыз жаңа нысандары көрсетілген.



Сурет 1 – Жұмыспен қамтудың жаңа нысандары

Ескертпе – [1] әдебиет негізінде құрастырылған.

Ең айқын қиылысу жұмыспен қамтудың жаңа нысандары мен «стандартты емес жұмыспен қамту» тұжырымдамаларына қатысты. Стандартты емес жұмыспен қамту кез-келген жұмыспен қамту ретінде анықталады, ол «стандартты» жұмыспен қамту қатынастарынан ерекшеленеді, толық жұмыс уақыты жағдайында тұрақты жұмыспен сипатталады. Бұл тұрғыда жұмыспен қамтудың көптеген жаңа түрлері стандартты емес. 2015 ж. ақпанда ХЕҰ сарапшыларының стандартты емес жұмыспен қамту нысандары бойынша кеңесінің қорытындылары, стандартты емес жұмыспен қамтудың төрт негізгі түрі бар деп болжауға мүмкіндік береді:

1. Уақытша жұмыспен қамту;
2. Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы еңбек қызметі;
3. Уақытша агенттік (заемдық) еңбек және көпжақты еңбек қатынастарының басқа да нысандары;
4. Жасырын еңбек қатынастары және тәуелді өзін-өзі жұмыспен қамту [1]. Стандартты емес жұмыспен қамтудың жаңа нысандары еңбек нарығының икемділігін арттыруға ықпал етеді. Бірақ олардың барлығы жұмыс уақытын ұтымды пайдалануға және инновациялық экономиканы дамытуға ықпал етпейді.

Ресейлік авторлардың пікірінше, «Икемді жұмыспен қамту – бұл белгілі бір уақыт ішінде қызметкердің қалауы бойынша бөлуге болатын икемді жұмыс уақытының болуын қамтамасыз ететін жұмыс түрі» [2].

Жұмыс уақытының икемділігі жұмыс берушіге, кәсіпорынға бірқатар артықшылықтар береді және жастардың, жас балалары бар әйелдердің, мүгедектердің еңбек өмірінің сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Соңғы онжылдық ішінде еңбек нарығында қарыз еңбегін пайдалану және телееңбек – қашықтықтан жұмыспен қамтудың таралуы жаңа құбылыстарға айналды.

Авторлардың көзқарасына [3], қызметкерлер үшін икемді еңбек нарығы қосымша табыс алуға, кәсіптерді біріктіруге, олардың тіршілік ету құрылымын оңтайландыруға және т.б. мүмкіндіктер береді.

2020 ж. COVID–19 пандемиясынан туындаған әлемдік экономиканың дағдарысы, жұмыспен қамтудың қысқаруына және әлемнің барлық елдерінде оның құрылымының өзгеруіне әкелді – қызметкерлерді қашықтықтан жұмыс (тележұмыс) форматына көшіру, сол арқылы экономиканы диджитализациялау мәселелерін әшкерелеу болды.

2010 ж. АҚШ-тың тележұмысын жетілдіру туралы Заңында, «тележұмыс» термині қызметкер жалдау шарттарын сақтай отырып, жұмыс берушінің орналасқан жерінен қашықтықта жұмыс істейтін жұмыстың икемділігін анықтайды. Бұл ретте, ақпаратты және есептеу техникасы құралдарын пайдалануды көздей отырып [4].

Халықаралық еңбек ұйымы мен Еурофондтың 2017 ж. жүргізген зерттеулерде қазіргі заманғы «тележұмыскерлердің» келесі түрлері ерекшеленеді:

- ♦ ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) қолданумен үйде жұмыс істейтін қызметкерлер;
- ♦ АКТ-ны пайдалана отырып, жұмыс берушінің ғимаратынан тыс жерде еңбек қызметімен айналысатын қызметкерлер;
- ♦ АКТ-ны пайдалана отырып, ұтқырлықтың төмен деңгейі бар аралас тележұмысты орындайтын қызметкерлер.

Мысалы, Ұлыбританияда жұмыспен қамтудың алты икемді түрі енгізілген: жартылай жұмыспен қамту – жұмыспен қамтудың ең көп таралған икемді түрі, яғни қызметкер төмендетілген жалақы кезінде аптасына 30 сағаттан аз жұмыс істейді; жұмысшыларға жұмысты бастау және аяқтау уақытын өзгертуге мүмкіндік беретін икемді жұмыспен қамту [5].

Материалдар мен әдістер

Зерттеуде Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ), ЭЫДҰ, Еурофонд және ҚР Ұлттық статистика бюросы есептерінің деректерін пайдалана отырып, талдау, синтез, салыстырмалы тәсіл сияқты әдістер қолданылды.

Нәтижелер

Нидерландыны кейде «әлемдегі толық емес жұмыспен қамтудың алғашқы экономикасы» деп атайды, өйткені онда жалдамалы жұмысшылардың жартысына жуығы толық емес жұмыс күнін істейді. Толық емес жұмыс күнін істейтіндердің көпшілігі әйелдер болса да, сонымен бірге толық емес жұмыс күнін істейтін ерлердің де үлесі жоғары, дегенмен негізінен кіші жас тобында. Толық емес жұмыс күні маргиналды жұмыс орындарымен шектелмейді, бірақ негізгі жұмыспен қамтудың ерекшелігі болып табылады. Толық емес жұмыс күнімен қамтылған жұмысшылардың көпшілігі тұрақты еңбек шарттары бойынша жұмыс істейді, және толық емес жұмыс күні уақытының саны әдетте белгіленген, бұл жалақыға қатысты белгілі бір сенімділікті қамтамасыз етеді. Ірі фирмалардың барлық қызметкерлері толық емес жұмыс күнін сұрауға құқылы және заң жұмыс берушіге шектеулі іскерлік себептер бойынша бас тарту үшін негіздеме беру міндетін жүктейді. Толық уақытты жұмысшылар мен толық емес жұмысшылар арасындағы орташа жалақы айырмашылығы шамалы немесе мүлдем жоқ. Толық емес жұмыс күнін істейтін жұмысшылар жеке еңбек шартында және ұжымдық келісімдерде көрсетілгеннен тыс жұмыс істеген сағаттар үшін ақы төлеудің жоғарылатылған ставкалары қарастырылған кезде үстеме жұмыс үшін үстеме ақы ала алады. Толық емес жұмыс күнін істейтін жұмысшылардың көпшілігі пропорционалды жәрдемақылардың орнына пропорционалды әлеуметтік сақтандыру жарналарын төлейді [6].

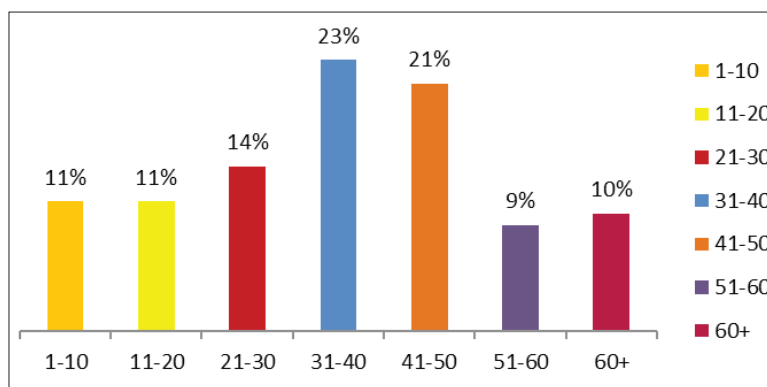
Стандартты емес жұмыспен қамтудың қарқынды дамуы бірқатар мәселелермен қатар жүреді, олардың бірі – адами капиталдың жинақталу деңгейінің төмендігі болып табылады. Еңбек нарығында АКТ дағдыларын игеріп қана қоймай, сонымен қатар тәуелсіз қызметке,

шығармашылық шешімдер қабылдауға, үнемі өзін-өзі тәрбиелеуге және кәсіби қасиеттерін арттыруға қабілетті қызметкерлерге сұраныс бар [3].

Стандартты емес жұмыспен қамту әрдайым жұмыс уақытының икемділігімен сипатталмайды. Уақытша, қашықтықтан және т.б. сияқты дәстүрлі емес жұмыспен қамту түрлерімен жұмыс толық жұмыс уақытында жұмыс күнінің басталуы мен аяқталуының қатаң уақыт шеңберімен орындалуы мүмкін. Қызметкердің жұмыс уақытын бөлуге мүмкіндігі жоқ.

Кейбір елдердегі онлайн-жұмысшылардың типтік емес сағаттарының жағдайы соншалықты таңқаларлық, зерттеушілер тіпті «автономия парадоксы» терминін енгізді, онда онлайн-жұмысшылар уақытты икемді түрде жоспарлай алады, іс жүзінде түнде пропорционалды емес түрде көп жұмыс істейді [7]. Бұл олардың жұмыс пен өмір арасындағы тепе-теңдікке қанағаттануына теріс әсер етеді және көбінесе эмоционалды сарқылуға әкеледі.

Рауонег-дің 2018 ж. есебіне сәйкес, бүкіл әлем бойынша сұралғандардың ішінен фрилансерлердің 23%-ы аптасына 40 сағат жұмыс істейді, фрилансерлердің тек 10%-ы 60 сағаттан астам жұмыс істейді.



Сурет 2 – Жас топтары бойынша істелген жұмыс сағаттар саны

Ескертпе – [8] әдебиет негізінде құрастырылған.

Рауонег деректер базасына сәйкес, халықаралық фрилансерлер қаржы, менеджмент, HR салаларында ең көп сағат жұмыс істейді, ал ең азы құқық саласында.

«ЭЫДҰ-ның 2020 ж. арналған жұмыспен қамту перспективалары: жұмысшылардың қауіпсіздігі және COVID-19 дағдарысы» зерттеуіне сәйкес, стандартты емес жұмыспен қамту, әдетте, өзінің негізгі жұмысында аптасына 30 сағаттан аз жұмыс істейтін қызметкерлерді анықтайды. Тәуелді жұмыспен қамтудың стандартты емес траекториялары бар жұмысшылар тәуелді жұмыспен қамтудың маңызды бөлігін құрайды. ЭЫДҰ-ның орташа 26 еуропалық елі бойынша деректер бар, стандартты тәуелді жұмыспен қамту қызметкерлердің 22%-ын құрайды, толық емес жұмыспен қамту – 16%-ды құрайды, ал тұрақсыз жұмыспен қамту – 6%-ды құрайды [9].

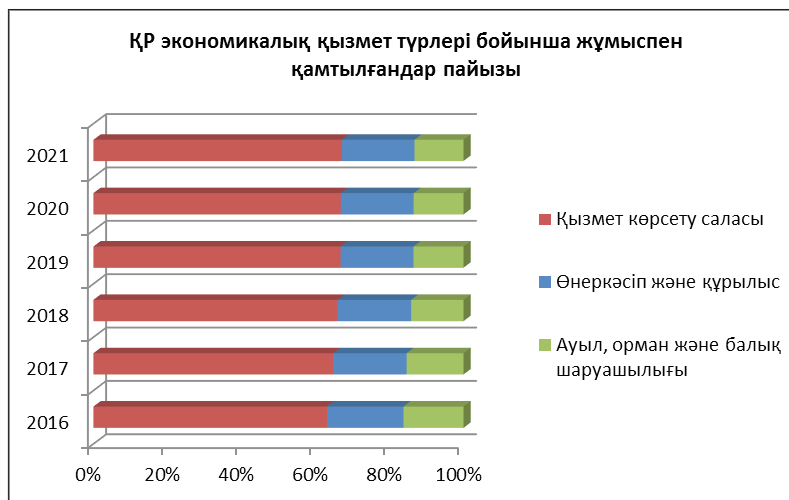
ЭЫДҰ елдерінде қызметкерлердің үлкен үлесі елдерде заңды түрде бір фирмада жұмыс істейді, бірақ іс жүзінде басқа фирмада да жұмыс істейді. Мысалы, тазалаушылар, күзетшілер және асхана қызметкерлері көбінесе бір компанияның аумағында жұмыс істейді, бірақ олардың заңды жұмыс берушісі – көмекші қызмет көрсететін үшінші тарап компаниясы. Көбінесе «ішкі аутсорсинг» деп аталатын осындай үшжақты еңбек қатынастары ЭЫДҰ-ның көптеген елдерінде өсуде. Ішкі аутсорсинг өнімділік пен жұмысқа орналасуға ықпал етуі мүмкін, бірақ кейбір төмен жалақы төленетін кәсіптердің қызметкерлері, егер оларды үшінші тарап мердігерлері жалдаған болса, ұқсас, бірақ үй жұмыстарымен айналысатындарға қарағанда аз жалақы алады. Бұл ішкі аутсорсинг теңсіздіктің маңызды факторы болуы мүмкін дегенді білдіреді.

ЭЫДҰ бағалауы бойынша, 2017 ж. жарияланғанға сәйкес Қазақстанда ішінара (толық емес) жұмыспен қамту және мерзімді еңбек келісімшарттары жеткіліксіз қолданылады: жалдамалы жұмыскерлердің тек 2,7%-ы аптасына 30 сағат ішінде жұмыспен қамтылған және жұмыскерлердің 5%-дан азы мерзімді келісімшарттарға ие. 15-тен 24 жасқа дейінгі жастардың 9%-дан азы уақытша (шұғыл) келісімшарттар негізінде жұмыспен қамтылғанын атап өту қажет, бұл ЭЫДҰ елдеріне қарағанда айтарлықтай төмен – шамамен 25%.

Қазақстанда бейресми жұмыспен қамтылған және өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдардың едәуір бөлігі күнкөрістің ең төменгі деңгейінде өмір сүруге қаражат табады және олардың көпшілігі «өнімсіз өзін-өзі жұмыспен қамтығандар» санатына жатады, яғни жеке қосалқы шаруашылықта тек өз тұтынуы үшін өнім өндірумен айналысатын тіркелмеген жеке кәсіпкерлер немесе орташа айлық табысы өздері тұратын өңірдің ең төменгі күнкөріс деңгейінен аз кәсіпкерлер [10].

Талқылау

Әлемдік жалпы ішкі өнімнің бүгінгі құрылымы елеулі құрылымдық өзгерістерді және бағдарларды өнеркәсіптік өндірістен көрсетілетін қызметтер секторына ауыстыруды көрсетеді [11]. Дамыған елдерде қызмет көрсету саласында жұмыспен қамтылғандардың үлесі барлық жұмыспен қамтылғандар санының 60%-дан астамын құрайды. Қазақстанда сондай-ақ, біз өнеркәсіп және ауыл шаруашылығы салаларына қарағанда, қызмет көрсету саласында жұмыспен қамтылғандар санының артқанын байқаймыз. 3-суретте, ұлттық статистика бюросының 2016–2021 жж. мәліметтеріне сәйкес, мұны келесідей көрсетуге болады:



Сурет 3 – ҚР экономикалық қызмет түрлері бойынша жұмыспен қамтылғандар пайызы

Ескертпе – [12] әдебиет негізінде құрастырылған.

Экономикалық қызмет түрлері бойынша облыстар арасындағы жұмыспен қамтылғандар саны бойынша деректерді 1-кестеден көруге болады. Егер 2016 ж. қызмет көрсету саласында жұмыспен қамтылғандар саны – 5 401 589 адам болса, 2017 ж. – 5 561 739 адам, ал 2021 ж. – 5 907 393 адам.

Ұсынылған деректер негізінде Қазақстан экономиканы индустриясыздандырудың жарқын мысалдарының біріне айналуға болады. Бұл қызмет көрсету секторында жұмыспен қамтылғандар санының өсуімен және өнеркәсіп секторында жұмыспен қамтылғандар санының азаюымен сипатталады. 4-суретке сәйкес, 2016 ж. ҚР-да өнеркәсіпте жұмыспен қамтылғандар саны 20,6%, ал қызмет көрсету секторында 63,2%-ды құрады. Ал 2021 ж. қорытындысы бойын-

ша өнеркәсіпте жұмыспен қамтылғандар қызмет түрлері бойынша жалпы санының 19,7%-ын, ал қызмет көрсету секторында 67,1%-ды құрады.

Қазіргі уақытта Қазақстанда қызметкерлердің қарыз еңбегі немесе қызметкерлер лизингі заңмен реттелмейді және дәстүрлі түрде азаматтық қоғам арасында жағымсыз реакция тудырады. Сонымен қатар, еңбектің бұл түрі қызметкерлерге жұмыс тәжірибесін алуға және тұрақты жұмыспен қамтуға көшуге мүмкіндік береді [13].

Жұмыспен қамтудың тағы бір түрі – ішкі аутсорсинг, оның өзінің артықшылықтары бар, бірақ сонымен бірге тәуекелдермен байланысты. Мысалы, жетекші фирма қызметтерді басқа фирмаларға беру арқылы жоғары өнімділікті немесе шығындарды үнемдеуді пайдалана алады. Бұл өнімділіктің жоғарылауына және жетекші фирмада қалған жұмысшылардың табысының өсуіне әкелуі мүмкін.

Алайда, соңында аутсорсингте жұмыс істейтін жұмысшылардың жалақысы төмен және еңбек жағдайлары нашар болу қаупі бар. Жұмыс сапасы үшін адамның жетекші фирманы немесе үшінші тараптың мердігер фирмасын тікелей жалдауы да маңызды болуы мүмкін: кейбір жұмыс берушілер көбірек төлейді, жақсы моральдық жеңілдіктер береді және жұмыс қауіпсіздігін қамтамасыз етеді. Осылайша, ішкі аутсорсингтің өсуі жалпы теңсіздік пен әлауқаттың маңызды салдары болуы мүмкін.

Жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлерінің таралуына еңбек саласындағы өзгерістер әсер етеді. Жаңа технологиялар сонымен қатар интернет-платформалар арқылы жұмыс істеу немесе мобильді қосымшалар арқылы сұраныс бойынша жұмыс жасау сияқты жаңа еңбек түрлерін құруға әкелді. Жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлеріне көптеген факторлар әсер ететінін ескере отырып, оларды қолдану динамикасы әртүрлі елдерде әр түрлі екендігі таңқаларлық емес [14].

hh.kz сайтының деректеріне сәйкес, жұмысқа орналастырылған азаматтар қосымша жұмыс алады, ал жұмыс берушілер уақытша немесе жобалық жұмыспен айналысатын мамандарды көбірек іздейді. Ішінара жұмыспен қамту мүмкіндігімен бос жұмыс орындарының саны 106%-ға өсті және бос орындардың жалпы санының 1,5%-ын құрайды. Басты себеп – азаматтардың да, бизнестің де табыстарына соққы берген жаңа дағдарыс та болып табылды. Ал қосымша жұмыс үшін қолайлы жағдайларды пандемия кезінде қашықтан жұмыс форматының таралуы тудырды.

2021 ж. қаңтардан қыркүйекке дейінгі кезеңде қашықтан жұмыс істейтін бос жұмыс орындарының өткен жылдың ұқсас кезеңіне қарағанда 51%-ға өсті, ал түйіндемелер саны үш еседен астам өсті. hh.kz. сайтындағы бос жұмыс орындарының жалпы санының 3%-ын қашықтан жұмыс істейтін бос жұмыс орындарының үлес салмағы құрайды.

Қазіргі уақытта, Қазақстанда екі тараптың, жұмысшы мен жұмыс берушінің өзара іс-қимылы белгіленген және қашықтан жұмыс істеу немесе аралас қашықтан жұмыс істеу ретінде көрсетілуі мүмкін. Бірақ, өкінішке орай, қатынастарды реттеу және фрилансерлерді анықтау үшін әлі де құқықтық шаралар жоқ. Біріншіден, қызметкерлердің осы тобына деген қызығушылық уақытша еңбекке жарамсыздық жағдайында әлеуметтік кепілдіктерді анықтау және ұсыну тұрғысынан жан-жақты зерттелуі керек деп санаймыз. Екіншіден, осы топ бойынша жергілікті бюджетке салық аударымдары мақсатында кірістерді есепке алуды жүзеге асыру қажет. «Nalyk Finance» АҚ-ның 2019 ж. есебінің деректеріне сәйкес, 2005 ж. бастап алғаш рет әлеуметтік аударымдарды жүзеге асыратын адамдардың саны барлық жұмыспен қамтылған халықтың 52%-ынан асты, ал бұрын 47%-дан аспаған [15].

2-кестеден (б. 233) өрініп тұрғандай, фрилансерлер тұратын көшбасшы-елдердің алғашқы бестігіне – Украина, Ресей Федерациясы, Беларусь, Қазақстан, Молдова кіреді. Армения, Өзбекстан, Қырғызстан, Әзірбайжан, Латвия, Грузия сияқты басқа елдерде ең аз фрилансерлер тұрады. Бұл қашықтан жұмыс істеу бұл елдерде әлі жеткілікті дамымаған немесе сандық платформалардың немесе нарықтардың басқа түрлеріне бағытталған дегенді білдіруі мүмкін.

Қазақстандағы фрилансерлер санының артуына қарамастан, тек COVID–19 пандемиясының салдарынан ғана ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалана отырып, жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастарын реттеу туралы мәселе туындап отыр.

Өз кезегінде, Ресей, Беларусь, Украина сияқты көрші мемлекеттер қашықтықтан жұмыс істеу тәсілдерін ғана емес, әдістерін де, соның ішінде цифрлық платформаларда да пайдалану мәселелерін қарастыруда.

Кесте 2 – Бұрынғы Кеңес Одағы елдерінің онлайн-қызметкерлері тұратын елі

Ел	Украинаның ең ірі платформаларының бірі, Freelancehunt.com		Ресейлік ең ірі платформаларының бірі, FL.ru	
	фрилансерлер саны, 2019	жалпы санның пайызы, 2019	фрилансерлердің болжамды саны, 2014	жалпы санның пайызы, 2014
Украина	262994	63	390000	26
Ресей Федерациясы	127810	31	990000	62
Беларусь	10637	3	66000	4,4
Қазақстан	6962	2	31500	2,1
Молдова	2432	0,6	22500	2
Армения	2078	0,5	7500	0,5
Өзбекстан	1934	0,5	18000	1,2
Қырғызстан	1198	0,3		
Әзірбайжан	754	0,2		
Латвия	504	0,1	22500	1,5
Грузия	456	0,1		

Ескертпе – [15] әдебиет негізінде құрастырылған.

Қорытынды

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, постиндустриалды қоғамның жұмыспен қамту жүйесінде болған өзгерістердің радикалдығын, оның тұрақсыздығын қалыптастыруды атап өту керек. Дәстүрлімен салыстырғанда стандартты емес деп атауға болатын еңбек нарығы субъектілерінің өзара әрекеттесуінің икемді және өзгермелі формаларының пайда болуы туралы айтуға болады. Демек, қорға мүше мемлекеттердің көпшілігінде қандай да бір дәрежеде бар, Еурофонд ұсынған, жұмыс берушілердің шығындарын азайтуға және еңбек нарығының икемділігін арттыруға ықпал ететін, Қазақстанға жұмыспен қамтудың аса маңызды жаңа нысандарының өз траекториясын айқындау қажет. Жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі құқықтық және экономикалық тетіктеріне ерекше назар аудару қажет. Жасалған талдаудан көрініп тұрғандай, Қазақстан ақпараттық-коммуникациялық құралдарды, оның ішінде отандық және шетелдік онлайн-платформаларда жылжыту әдістерін пайдалануда жетекші орын алады. Цифрлық онлайн-платформаларды қолданудың шетелдік тәжірибесін қарастыра отырып, мемлекеттік органдар «жабық» цифрлық платформалармен байланысты бірқатар мәселелерге тап болуы мүмкін, оларда платформаның иелері шақырған шектеулі пайдаланушыларға онлайн-жұмыс ұсынылуы мүмкін. Немесе басқа әлеуметтік желілер арқылы клиенттерге онлайн-аутсорсинг арқылы қызметкерлердің қызметін ауыстыру.

Осыған байланысты бірқатар тұжырымдамалық және өлшемдік мәселелерді белгілеп, оларды кейіннен шешу қажет:

1. Халықты жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын реттеу жөніндегі құқықтық нормаларды жетілдіру;
2. Халықты жұмыспен қамтудың жаңа нысандары бойынша статистикалық ақпаратты жинау әдістемесін жетілдіру, олардың бірі – цифрлық платформалармен фрилансерлердің жұмысы.
3. Кәсіпкерлік қызметпен айналысатын тұлғалар үшін әлеуметтік кепілдіктер жүйесін және реттеу тетігін құрастыру.

Осы бағыттарды шешу ұлттық жұмыспен қамту саясатында халықты жұмыспен қамтудың дамып келе жатқан стандартты емес нысандарын сәйкестендіруге және оларды қолдау үшін нормативтік-құқықтық нормаларды стандарттауға мүмкіндік береді.

1 кесте – ҚР экономикалық қызмет түрлері бойынша жұмыспен қамтылғандар саны

Адам	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	Өнеркәсіп және құрылыс	Қызмет көрсету саласы	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	Өнеркәсіп және құрылыс	Қызмет көрсету саласы	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	Өнеркәсіп және құрылыс	Қызмет көрсету саласы	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	Өнеркәсіп және құрылыс	Қызмет көрсету саласы	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	Өнеркәсіп және құрылыс	Қызмет көрсету саласы	Ауыл, орман және балық шаруашылығы	Өнеркәсіп және құрылыс	Қызмет көрсету саласы	Ауыл, орман және балық шаруашылығы
Қазақстан Республикасы	1 766 257	5 401 589	1 385 530	1 704 443	5 561 739	1 318 971	1 726 869	5 739 920	1 228 200	5 865 610	1 184 715	1 720 083	5 836 839	1 175 118	1 730 467	5 907 393	1 164 866	
Ақмола	76 212	204 724	135 496	73 911	205 402	128 972	75 623	210 648	122 426	213 880	118 159	71 521	211 188	115 298	72 986	210 819	113 993	
Ақтөбе	115 312	247 348	45 896	113 014	256 484	39 369	117 838	269 559	30 164	269 804	29 820	114 920	268 087	33 404	116 430	270 621	33 244	
Алматы	126 922	578 174	280 251	137 737	608 528	242 176	139 950	649 169	205 361	646 518	204 396	140 466	632 255	201 327	140 485	631 856	200 852	
Атырау	89 450	196 216	107 712	89 477	202 271	8 364	91 787	204 205	8 042	214 615	8 044	92 958	213 543	8 031	94 718	214 586	8 252	
Батыс Қазақстан	52 796	193 733	73 001	52 150	195 236	72 835	51 168	197 273	72 558	214 100	49 872	58 263	213 562	49 195	57 370	215 428	49 059	
Жамбыл	74 486	300 312	126 315	78 168	281 257	145 855	77 280	286 982	142 713	290 643	143 558	72 943	291 452	139 409	69 896	297 747	134 951	
Қарағанды	216 027	407 664	32 729	210 373	410 610	31 369	215 899	406 794	31 294	398 934	30 650	217 947	386 515	37 313	213 817	394 161	35 386	
Қостанай	81 196	238 990	173 322	81 872	255 976	154 234	84 976	274 838	128 352	275 357	123 570	84 968	263 951	117 412	85 476	270 272	118 256	
Қызылорда	66 330	222 642	39 579	72 257	227 995	30 310	65 230	239 604	28 106	244 369	27 204	59 619	241 286	28 526	58 762	241 614	29 119	
Маңғыстау	109 932	164 751	3 141	97 532	178 149	2 119	101 214	202 087	1 422	204 256	1 449	103 074	202 597	2 775	105 065	223 296	4 589	
Павлодар	122 798	204 679	73 661	119 440	207 479	69 471	117 320	210 129	65 891	210 737	63 874	107 639	216 632	62 860	106 782	215 297	61 583	
Солтүстік Қазақстан	31 303	169 572	102 220	31 697	165 642	97 818	33 294	168 303	94 616	170 777	89 020	35 242	167 964	86 087	35 178	167 162	84 602	
Түркістан	193 368	778 187	175 689	165 193	783 517	186 172	99 944	509 227	179 831	505 684	178 775	98 966	502 756	177 642	104 570	496 713	175 684	
Шығыс Қазақстан	147 768	429 584	106 934	145 547	436 576	105 459	146 673	427 520	104 855	433 794	103 149	141 076	425 849	102 525	139 536	426 375	101 746	
Нұр-Сұлтан қаласы	105 804	355 438	4 814	101 423	394 156	1 955	101 064	404 105	2 304	447 097	3 543	104 237	455 772	3 423	115 380	461 987	3 641	
Алматы қаласы	156 553	709 575	1 770	134 652	752 461	2 493	147 972	761 150	2 801	780 895	2 952	158 387	797 810	3 112	156 349	820 311	3 428	
Шымкент қаласы	деректер жоқ	деректер жоқ	деректер жоқ	деректер жоқ	деректер жоқ	деректер жоқ	59 637	318 327	7 464	344 150	6 680	57 857	345 620	6 779	57 668	349 151	6 776	

Ескерте – ҚР Статистика жөніндегі Ұлттық бюросының деректері бойынша жасалды [12].

ӘДЕБИЕТТЕР

- 1 Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г.
- 2 Цыганкова И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24(270). – С. 71–86.
- 3 Атабаева А.К., Притворова Т.П., Симонов С.Г. Моделирование нестандартной занятости в Республике Казахстан // Вестник КарУ им. Е. Букедова. – 2021. – № 2(102) – С. 34–42.
- 4 Новикова И.В. Стратегическое развитие трудовых ресурсов Дальнего Востока России / под научной редакцией С.М. Дарькина, В.Л. Квинта. – Москва: Креативная экономика, 2019. – С. 73.
- 5 Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности. Отчет Акционерного общества «Центр развития трудовых ресурсов», сентябрь 2021 г. – С. 227.
- 6 Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects. Overview International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 45 p.
- 7 Shevchuk A., Strebkov D. Freelance platform work in the Russian Federation: 2009–2019. ILO Working Paper, 38. 2021.
- 8 Отчет Payoneer «Исследование доходов фрилансеров». Сравнительный анализ почасовых ставок на международном рынке. – 2018 г. – С. 19.
- 9 OECD Employment Prospects for 2020: Worker safety and the COVID-2019 crisis. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en#page125
- 10 Реформы в Казахстане: успехи, задачи и перспективы. Отчет ОЭСР. URL: <https://www.oecd.org/eurasia/countries/Eurasia-Reforming-Kazakhstan-Progress-Challenges-Opport.pdf>
- 11 Абдикаримова А.Т. Структурная трансформация экономики: практические аспекты // Вестник университета «Туран». – 2021. – № 3(91) – С. 19–27.
- 12 URL: <https://stat.gov.kz/>
- 13 Трансформация экономики Казахстана. Астана: Типография «IndigoPrint», 2019. – 368 с.
- 14 Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.
- 15 Отчет АО «Halyk Finance» за 2019 год. URL: <https://halykfinance.kz/download/files/company-documents/research/labour2019.pdf>

REFERENCES

- 1 Novye formy zanjatosti i kachestvo zanjatosti: posledstviya dlja oficial'noj statistiki. Serija rabochih dokumentov EJeK OON po statistike, vypusk 8, ijun' 2021 g.
- 2 Cygankova I.V. (2014) Razvitie nestandartnyh form zanjatosti v sovremennoj Rossii // Rossijskoe predprinimatel'stvo. No. 24(270). P. 71–86.
- 3 Atabaeva A.K., Pritvorova T.P., Simonov S.G. (2021) Modelirovanie nestandartnoj zanjatosti v Respublike Kazahstan // Vestnik KarU im. E. Buketova. No. 2(102). P. 34–42.
- 4 Novikova I.V. (2019) Strategicheskoe razvitie trudovyh resursov Dal'nego Vostoka Rossii / pod nauchnoj redakciej S.M. Dar'kina, V.L. Kvinta. – Moskva: Kreativnaja jekonomika. P. 73.
- 5 Rynok truda Kazahstana: razvitie v uslovijah novoj real'nosti. Otchet Akcionernogo obshhestva «Centr razvitija trudovyh resursov», sentjabr' 2021 g. – P. 227.
- 6 Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects. Overview International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. 45 p.
- 7 Shevchuk A., Strebkov D. Freelance platform work in the Russian Federation: 2009–2019. ILO Working Paper, 38. 2021.
- 8 Otchet Payoneer «Issledovanie dohodov frilanserov». Sravnitel'nyj analiz pochasovyh stavok na mezhdunarodnom rynke. 2018 g. P. 19.
- 9 OECD Employment Prospects for 2020: Worker safety and the COVID-2019 crisis. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en#page125
- 10 Reformy v Kazahstane: uspehi, zadachi i perspektivy. Otchet OJeSR. URL: <https://www.oecd.org/eurasia/countries/Eurasia-Reforming-Kazakhstan-Progress-Challenges-Opport.pdf>
- 11 Abdikarimova A.T. (2021) Strukturnaja transformacija jekonomiki: prakticheskie aspekty // Vestnik universiteta «Turan». No. 3(91). P. 19–27.
- 12 URL: <https://stat.gov.kz/>

13 Transformacija jekonomiki Kazahstana. Astana: Tipografija «IndigoPrint», 2019. 368 p.

14 Nestandardnye formy zanjatosti. Analiz problem i perspektivy reshenija v raznyh stranah. Obzornaja versija. Mezhdunarodnoe Bjuro Truda – Zheneva: MBT, 2017.

15 Otchet AO «Halyk Finance» za 2019 god. URL: <https://halykfinance.kz/download/files/company-documents/research/labour2019.pdf>

Е.Б. АЙМАГАМБЕТОВ,¹

д.э.н., профессор.

e-mail: keu_ivs@mail.ru

А.М. ТАЖБАЕВА,^{*1}

докторант.

*e-mail: czhakip@mail.ru

¹Карагандинский университет Казпотребсоюза,
Казахстан, г. Караганда

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: МИРОВОЙ ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

Целью исследования является изучение мирового опыта по определению нестандартных форм занятости для идентификации новых форм занятости населения в Казахстане. В статье выявлена специфика, тенденции и закономерности развития рынка труда Казахстана; определены проблемы, которые существуют на рынке труда; выработаны рекомендации по регулированию самозанятого населения. На рынке труда многих зарубежных стран определяются изменения в структуре и формах организации занятости, функционирующих наравне с традиционными формами занятости. Новые формы занятости являются отражением высокого развития экономики и, соответственно, высоких доходов граждан, проживающих в этих странах. Однако, можно идентифицировать распространение новых форм занятости в развивающихся странах. Анализ научных публикаций, посвященных вопросам нестандартной формы занятости, позволил сделать вывод о том, что вопрос о гибкости рынка труда до сих пор остается дискуссионным. В этой связи мы постараемся определить ключевые траектории по формированию новых форм занятости в стране. Для этого мы провели анализ форм занятости на примере зарубежных стран, используя данные отчетов Международной организации труда (МОТ), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Еврофонда и Бюро национальной статистики РК. А также попытались продемонстрировать растущую потребность в определении роли фрилансеров на отечественном рынке труда, применении новых методов в осуществлении их деятельности через цифровые трудовые платформы. Обозначили ряд концептуальных и измерительных проблем, одна из которых – работа фрилансеров посредством цифровых трудовых платформ.

Ключевые слова: занятость, новые формы занятости, фрилансер, аутсорсинг, телеработа, цифровая платформа, дистанционная работа.

YE.B. AIMAGAMBETOV,¹

d.e.s., professor.

e-mail: keu_ivs@mail.ru

A.M. TAZHIBAEVA,^{*1}

PhD student.

*e-mail: czhakip@mail.ru

¹Karaganda University of Kazpotrebsoyuz,
Kazakhstan, Karaganda

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT: WORLD EXPERIENCE, PROBLEMS AND PROSPECTS

Abstract

The purpose of the study is to study the world experience in determining non-standard forms of employment to identify new forms of employment in Kazakhstan. The article identifies the specifics, trends and patterns of development of the labor market of Kazakhstan; identifies the problems that exist in the labor market; developed

recommendations for the regulation of the self-employed population. In many countries, the labor market is undergoing structural changes, and new forms of organization of labor activity and employment coexist with traditional forms of employment. New forms of employment first appeared in high-income countries, but have now spread to developing countries. New forms of employment are a reflection of the high development of the economy and, consequently, of the high incomes of citizens living in these countries. However, it is possible to identify the spread of new forms of employment in developing countries. The analysis of scientific publications on non-standard forms of employment allowed us to conclude that the issue of labor market flexibility is still debatable. In this regard, we will try to identify the key trajectories for the formation of new forms of employment in the country. For this purpose we have analyzed the forms of employment on the example of foreign countries, using the data of the International Labor Organization (ILO), Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Eurofund and the National Statistics Bureau of Kazakhstan. We also tried to demonstrate the growing need to define the role of freelancers in the domestic labor market, the application of new methods in the implementation of their activities through digital labor platforms. They outlined a number of conceptual and measurement problems, one of which is the work of freelancers through digital labor platforms.

Key words: employment, forms of employment, freelancer, outsourcing, teleworking, digital platform, remote work.