

MPHTI 10.15.59  
УДК 0316.4  
JEL L23

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2026-1-1-478-489>

**НУРМАГАНБЕТОВА М.Т.,\*<sup>1</sup>**

докторант.

\*e-mail: [m.nurmagambetova@turand-edu.kz](mailto:m.nurmagambetova@turand-edu.kz)

ORCID ID: 0009-0008-0171-4431

**СИСЕНОВА А.Т.,<sup>1</sup>**

к.э.н., профессор.

e-mail: [a.sissenova@turand-edu.kz](mailto:a.sissenova@turand-edu.kz)

ORCID ID: 0000-0002-5187-3843

**ХИММЕТ КАРАДАЛ,<sup>2</sup>**

к.э.н., профессор.

e-mail: [hkaradal@gmail.com](mailto:hkaradal@gmail.com)

ORCID ID: 0000-0002-8050-5564

<sup>1</sup>Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

<sup>2</sup>Университет Болу Абант Иззет Байсал,

г. Болу, Турция

## ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА КАЗАХСТАНА В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД

### Аннотация

В статье рассматриваются ключевые особенности и тенденции трансформации рынка труда Казахстана в постпандемийный период. Актуальность исследования обусловлена значительным влиянием пандемии COVID-19 на структуру занятости, формы трудовых отношений, распределение рабочей силы и механизмы адаптации к новым экономическим условиям. В условиях глобальных вызовов рынок труда Казахстана столкнулся с необходимостью быстрого реагирования на изменения, включая переход к дистанционной работе, цифровизацию процессов и внедрение гибких форм занятости, что существенно повлияло на динамику восстановления экономики. Цель исследования заключается в выявлении основных направлений изменений на рынке труда, анализе факторов, определяющих его текущее и перспективное развитие, а также в формулировании рекомендаций по адаптации системы занятости к новым социально-экономическим реалиям. В работе применены методы статистического анализа, сравнительного и системного подхода, а также изучены данные национальной и международной статистики, аналитических отчетов и научных исследований. Результаты исследования показывают, что постпандемийный рынок труда характеризуется ростом цифровизации, повышением роли гибких и нестандартных форм занятости, усилением спроса на специалистов в IT-сфере, логистике и сфере услуг. Выявлена необходимость модернизации системы профессионального образования, цифровых навыков и активного внедрения программ переквалификации. Особое внимание уделено вопросам регионального дисбаланса, занятости молодежи и защите уязвимых категорий населения. Полученные выводы могут быть использованы в процессе формирования эффективной государственной политики занятости и стратегического планирования развития трудового потенциала Казахстана в долгосрочной перспективе.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, трансформация, цифровизация, человеческий капитал, трудовые ресурсы, социально-экономические изменения.

### Введение

Рынок труда является одним из ключевых звеньев социально-экономической системы любой страны, обеспечивая соответствие между предложением рабочей силы и потребностями экономики. После начала пандемии COVID-19 мир столкнулся с беспрецедентным шоком, который затронул не только здоровье граждан, но и фундаментальные основы функционирования рынков труда. В Казахстане, как и в других странах, пандемия выступила катализатором

ускоренных изменений – структурных трансформаций, пересмотра форм занятости, цифровой модернизации и адаптации к удаленному формату работы. В новом, постпандемийном периоде перед Казахстаном стоит задача не просто восстановления допандемийного уровня занятости, но и трансформации рынка труда в сторону большей гибкости, устойчивости и инновационного характера. На фоне глобальных вызовов и внутренних региональных неравенств важно понять, какие именно механизмы сработали, какие группы населения оказались особенно уязвимы и как государственная политика может направлять этот процесс.

Целью исследования является анализ изменений и тенденций на рынке труда Казахстана в постпандемийный период, выявление ключевых факторов, влияющих на занятость и структуру рабочих мест, а также определение направлений и механизмов адаптации рынка труда к новым социально-экономическим условиям. Объект исследования: рынок труда Казахстана. Предмет исследования: трансформация занятости, формы трудовых отношений, цифровизация и восстановление занятости в разных регионах и секторах в постпандемийный период. Рынок труда является одной из ключевых составляющих социально-экономической системы и наиболее чувствительно реагирует на кризисные явления. Динамика занятости и уровня безработицы выступает не только важным индикатором социального благополучия населения, но и отражает закономерности цикличности экономического развития. Для Казахстана данная зависимость проявляется особенно отчетливо: пандемия COVID-19, разразившаяся в 2020 г., привела к краткосрочному, но ощутимому росту безработицы, после чего в последующие годы наблюдался постепенный процесс восстановления рынка труда.

В качестве аналитической базы для настоящего исследования выбран период 2019–2025 гг., который охватывает:

- ◆ докризисный этап стабильного функционирования рынка труда (2019 г.);
- ◆ кризисный этап, вызванный пандемией и сопутствующими ограничениями (2020 г.);
- ◆ восстановительный период и адаптацию экономики к новым условиям (2021–2024 гг.);
- ◆ а также предварительные оценки показателей на 2025 г.

Выбранный временной интервал позволяет выявить не только краткосрочные колебания, но и проследить долгосрочные тенденции, сопоставимые с фазами экономических циклов. Это, в свою очередь, обеспечивает возможность анализа динамики рынка труда через призму теории «длинных волн» Кондратьева Н.Д., что усиливает научную новизну исследования [1].

Результаты проведенного исследования подтверждают, что пандемия COVID-19 стала мощным катализатором структурных изменений на рынке труда Казахстана. Были выявлены ключевые тенденции, определяющие текущее состояние и перспективы его развития. Прежде всего это ускоренное внедрение цифровых технологий и рост числа работников, занятых в дистанционном формате. Данный сдвиг особенно заметен в сфере образования, информационных технологий, финансов и услуг.

Одновременно усилилась роль гибких и нестандартных форм занятости, включая фриланс, временную занятость и самозанятость. Эти формы позволили бизнесу адаптироваться к новым экономическим условиям, однако выявили необходимость пересмотра трудового законодательства и механизмов социальной защиты работников.

В исследовании также зафиксированы значительные региональные различия в динамике восстановления занятости. Города с развитой цифровой инфраструктурой и высоким уровнем образования населения демонстрируют более высокие темпы адаптации, тогда как отдаленные и аграрные регионы сталкиваются с затруднениями в модернизации трудового рынка.

Установлено, что одним из ключевых факторов устойчивости занятости является уровень квалификации рабочей силы. Возросла необходимость в системной переквалификации и обучении новым цифровым навыкам, особенно среди молодежи и работников традиционных отраслей.

Полученные выводы и аналитические материалы могут быть использованы при формировании государственной политики занятости, разработке программ профессионального обучения, а также при определении приоритетов устойчивого развития трудового потенциала Казахстана в долгосрочной перспективе.

## Материалы и методы

Для достижения целей и задач исследования был применен комплексный методологический подход, сочетающий количественные и качественные методы анализа, что обеспечило многогранное изучение процессов трансформации рынка труда Казахстана в постпандемийный период.

Анализ научной литературы и нормативно-правовой базы Проведен обзор отечественной и международной литературы, посвященной вопросам занятости, цифровизации труда, гибких форм занятости и последствий пандемии COVID-19 для рынка труда. В том числе изучены научные статьи, отчеты международных организаций (МОТ, ОЭСР, Всемирный банк), а также государственные программы и стратегии Республики Казахстан, касающиеся занятости населения, профессионального образования и цифровизации экономики. Анализ позволил выявить ключевые подходы и теоретические рамки исследования, а также определить пробелы в существующих работах, особенно в контексте постпандемийных изменений.

Сравнительный метод применен для сопоставления изменений на рынке труда Казахстана с аналогичными процессами в странах с переходной экономикой и участницах ЕАЭС. Оценивались различия в структуре занятости, уровне безработицы, мерах государственной поддержки, развитии дистанционной занятости и цифровых компетенций. Сравнительный анализ позволил выделить особенности казахстанского рынка и обозначить направления для адаптации международных практик.

Анализ статистических данных – в исследовании использованы официальные данные Бюро национальной статистики Республики Казахстан за 2019–2025 гг. Анализ охватывает показатели общей занятости, уровня безработицы, структуры занятости по отраслям, формам трудовых отношений и регионам. Дополнительно использованы данные Международной организации труда, Всемирного банка и аналитических центров. Для визуализации статистических данных применены инструменты Power BI и Excel. Кроме того, использовались базы данных онлайн-рынков труда (hh.kz, enbek.kz) для анализа востребованных профессий, динамики вакансий и требований к квалификации. Это позволило дополнить официальную статистику актуальными рыночными данными.

На основе собранных данных и выявленных трендов проведена оценка потенциальных сценариев развития рынка труда Казахстана до 2030 г. Используются методы трендового моделирования и экспертной оценки (деск-анализ и интерпретация политики Министерства труда и социальной защиты населения РК).

Применение всех вышеуказанных методов позволило сформировать комплексное и надежное представление о характере и направлениях трансформации рынка труда Казахстана, а также обоснованно сформулировать практические рекомендации для государственных и частных структур.

Тема трансформации рынка труда в условиях пандемии COVID-19 и постпандемийного периода привлекла значительное внимание как казахстанских, так и зарубежных исследователей. Современные исследования подчеркивают, что пандемия выступила мощным катализатором структурных изменений на рынке труда, ускорив процессы цифровизации и переход к гибким формам занятости.

В работах Тулегеновой и Тулейбаевой [2] рассматривается влияние цифровой экономики на структуру занятости в Казахстане. Авторы выделяют растущую роль дистанционной работы и необходимость адаптации квалификаций работников под новые требования цифрового рынка. Аналогичные выводы сделаны в исследовании UNDP и Workforce Development Centre [3], где отмечается возрастание спроса на цифровые навыки и вызовы, связанные с переквалификацией.

Гендерный аспект трансформации рынка труда рассматривается в работе Kuanova и Anessova [4], которые выявили существующие гендерные диспропорции в качестве занятости и подчеркивают, что пандемия усугубила неравенство в доступе к гибким формам работы, что требует особого внимания в политике занятости.

Прогностический анализ развития рынка труда представлен в исследованиях Джумамбаева [5] и Serikbayeva [6], которые акцентируют внимание на необходимости модернизации системы профессиональной подготовки и повышения мобильности рабочей силы. Эти

аспекты тесно связаны с результатами работы Alshanskaya и Azatbek [7], где изучается опыт Казахстана и зарубежных стран по повышению гибкости рынка труда в условиях кризиса.

Зарубежные исследования дают дополнительный контекст для понимания процессов трансформации. Так, Bose и Ghosh [8] анализируют экономические последствия массового внедрения удаленной работы, отмечая повышение производительности, но также и вызовы, связанные с организацией труда. Работа, выполненная исследователями из Великобритании и Ганы [9], рассматривает влияние удаленной работы на инновационность задач и продуктивность, используя сложные статистические методы, что может быть полезно для методологической базы исследования.

Особое внимание уделяется влиянию дистанционной работы на гендерное распределение обязанностей и занятость женщин. Исследование Di Filippo и коллег [10] выявляет новый «гендерный раздел» домашней работы, что важно учитывать при формировании социальной политики в постпандемийный период.

Таким образом, совокупность отечественных и зарубежных исследований подтверждает комплексный характер трансформации рынка труда в постпандемийный период. Анализ существующих научных трудов подчеркивает необходимость интеграции цифровых технологий, гибкости трудовых отношений и социального учета гендерных и региональных особенностей для формирования эффективной стратегии развития рынка труда в Казахстане.

### Результаты и обсуждение

Анализ динамики рынка труда предполагает использование официальных статистических данных, которые отражают количественные изменения в занятости и безработице. В качестве ключевых индикаторов выбраны показатели численности рабочей силы, занятого и безработного населения, а также распределение по категориям наемных и самостоятельно занятых работников (таблица 1). Эти данные позволяют оценить устойчивость рынка труда к кризисным шокам, определить масштабы восстановления в посткризисный период и выявить долгосрочные тенденции, сопоставимые с фазами экономических циклов.

Таблица 1 – Индикаторы рынка труда в Казахстане за 2019–2025\* гг.

| Показатели                                                                      | Годы   |        |        |        |        |        |        | Отклонение 2025 г. к, % |       |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|-------|
|                                                                                 | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025*  | 2019                    | 2024  |
| Рабочая сила (в возрасте 15 лет и старше), тыс. чел.                            | 9221,5 | 9180,8 | 9256,8 | 9429,8 | 9534,1 | 9664,0 | 9749,2 | 105,7                   | 100,9 |
| Занятое население, тыс. чел. Из них:                                            | 8780,8 | 8732,0 | 8807,1 | 8971,5 | 9081,9 | 9214,2 | 9300,4 | 105,9                   | 100,9 |
| Наемные работники, тыс. чел.                                                    | 6681,6 | 6686,6 | 6710,2 | 6847,3 | 6893,4 | 7015,1 | 7139,3 | 106,9                   | 101,8 |
| Самостоятельно занятые работники, тыс. чел.                                     | 2099,2 | 2045,4 | 2094,9 | 2124,2 | 2188,5 | 2199,1 | 2161,1 | 102,9                   | 98,3  |
| Безработное население, тыс. чел.                                                | 440,7  | 448,8  | 449,6  | 458,3  | 452,2  | 449,8  | 448,8  | 101,8                   | 99,8  |
| Уровень безработицы, %                                                          | 4,8    | 4,9    | 4,9    | 4,9    | 4,7    | 4,7    | 4,6    | 95,8                    | 97,8  |
| Уровень молодежной безработицы (в возрасте 15–34 года)                          | 3,7    | 3,8    | 3,8    | 3,8    | 3,5    | 3,1    | 3,1    | 83,8                    | 100   |
| Лица, не входящие в состав рабочей силы (в возрасте 15 лет и старше), тыс. чел. | 3934,0 | 4076,8 | 4093,3 | 4301,4 | 4393,5 | 4512,8 | 4649,1 | 118,2                   | 103,0 |

Примечание: Составлено авторами по источнику [11].

Важность рассмотрения именно этих показателей объясняется тем, что они наиболее полно отражают взаимосвязь между экономическим ростом и социальными процессами. Рабочая сила характеризует потенциал трудового участия населения, численность занятых показывает фактическую вовлеченность в экономику, а уровень безработицы выступает обобщенным индикатором эффективности антикризисной политики государства.

Данные, представленные в таблице 1, позволяют выделить ряд существенных тенденций в развитии рынка труда Казахстана за 2019–2025 гг.

Анализ численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше демонстрирует устойчивый рост: с 9221,5 тыс. человек в 2019 г. до 9749,2 тыс. человек в 2025 г., что соответствует приросту 5,7%. Данная динамика обусловлена демократическим фактором – увеличением численности населения трудоспособного возраста, а также расширением вовлеченности ранее экономически неактивных групп в трудовую деятельность.

Занятое население также характеризуется положительной динамикой: с 8780,8 тыс. человек в 2019 г. до 9300,4 тыс. человек в 2025 г., или на 5,9%. Несмотря на сокращение занятости в 2020 г. под воздействием пандемии COVID-19, начиная с 2021 г. наблюдается поступательное восстановление. Это подтверждает адаптационный потенциал экономики Казахстана и эффективность реализованных антикризисных мер.

Структура занятости демонстрирует устойчивое доминирование наемного труда. Так, численность наемных работников увеличилась с 6681,6 тыс. человек в 2019 г. до 7139,3 тыс. человек в 2025 г. (+6,9%). В то же время количество самозанятых колебалось в пределах 2045–2199 тыс. человек, а их доля в общей занятости постепенно снижалась – с 23,9% в 2019 г. до 23,2% в 2025 г. Это свидетельствует о процессе формализации рынка труда и постепенном переходе к более устойчивым формам занятости.

Для наглядности динамика наемных и самозанятых работников представлена на рисунке 1.

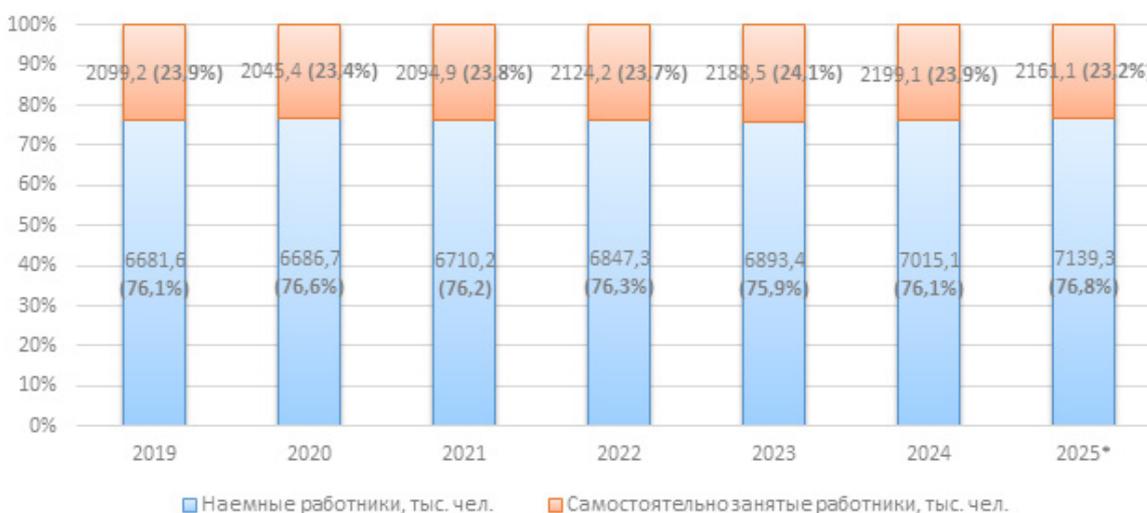


Рисунок 1 – Динамика наемных и самозанятых работников в Казахстане, 2019–2025 гг. (в тыс. человек и % от занятых)

Примечание: Составлено авторами по источнику [12].

Из рисунка 1 видно, что численность наемных работников в Казахстане возросла с 6681,6 тыс. чел. (76,1%) в 2019 г. до 7139,3 тыс. чел. (76,8%) в 2025 г. При этом численность самозанятых, напротив, имела тенденцию к относительной стабилизации, тогда как их удельный вес в занятости снизился с 23,9% до 23,2%. Такая динамика отражает положительный эффект государственной политики, направленной на снижение доли неформальной занятости и стимулирование создания рабочих мест в формальном секторе экономики.

Численность безработных на протяжении рассматриваемого периода остается относительно стабильной. В 2019 г. она составила 440,7 тыс. человек, в 2020–2021 гг. отмечался небольшой

рост до 448–449 тыс. человек, что объясняется последствиями пандемии COVID-19. Начиная с 2022 г. показатель стабилизировался на уровне около 450 тыс. человек, что свидетельствует о способности рынка труда адаптироваться к кризисным явлениям и о действенности мер государственной поддержки.

Уровень безработицы в Казахстане в 2019–2025 гг. характеризуется относительной устойчивостью: показатель удерживался в пределах 4,6–4,9%. Незначительное повышение в кризисном 2020 г. сменилось постепенной стабилизацией, и к 2025 г. уровень безработицы снизился до 4,6%.

Следует подчеркнуть, что уровень безработицы в условиях кризисных циклов выполняет роль не только количественного индикатора, но и важного социального маркера. Его стабильность отражает эффективность антикризисных программ, реализованных государством, а также готовность экономики к адаптации в условиях внешних и внутренних шоков.

Молодежная безработица в возрасте 15–34 лет на протяжении всего периода была ниже общей, однако повторяла ее общую траекторию. В 2019–2022 гг. показатель удерживался на уровне 3,7–3,8%, а начиная с 2023 г. начал снижаться и составил 3,1% в 2024–2025 гг. Это свидетельствует о том, что молодежь оказалась относительно более защищенной на рынке труда, в том числе благодаря целевым программам содействия занятости выпускников и развитию сферы цифровых профессий.

Для наглядности динамика общей и молодежной безработицы представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Динамика уровня общей и молодежной безработицы в Казахстане, 2019–2025 гг., %

Примечание: Составлено авторами по источнику [13].

Из рисунка 2 видно, что обе линии имеют схожие тенденции: рост 2020 г., связанный с пандемией, и последующее снижение. При этом молодежная безработица стабильно на 1–1,5 п.п. ниже общей, что подтверждает наличие институциональной поддержки и более высокой адаптивности молодежи к изменениям на рынке труда.

Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы (в возрасте 15 лет и старше), в 2019–2025 гг. увеличилась с 3934,0 тыс. человек до 4649,1 тыс. человек. Наиболее заметный прирост пришелся на 2020–2022 гг., что во многом связано с пандемией COVID-19 и временным снижением вовлеченности населения в трудовую деятельность. В последующие годы рост продолжался, что отражает как демографические процессы (увеличение числа студентов и пенсионеров), так и социальные особенности (часть населения сознательно не участвует в формальном рынке труда).

Для наглядности динамика показателя представлена на рисунке 3.

Из рисунка 3 видно, что рост численности лиц вне рабочей силы носит устойчивый характер: общий прирост за 2019–2025 гг. составил почти 18%. Характерной чертой периода является то, что кризисные явления (2020–2021 гг.) усилили этот тренд: многие граждане формально вышли из состава рабочей силы, но фактически остались безработными или находились в поиске непостоянных доходов.



Рисунок 3 – Динамика численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, 2019–2025 гг., тыс. чел.

Примечание: Составлено авторами по источнику [14].

Таким образом, общий анализ ключевых индикаторов рынка труда в Казахстане позволяет зафиксировать не только количественные изменения в занятости и безработице, но и проявление скрытых уязвимостей в периоды кризисных потрясений. Однако агрегированные показатели не отражают структурных особенностей рынка труда и различий внутри отдельных групп населения.

Для более глубокого понимания текущих тенденций необходимо рассмотреть рынок труда в социально-демократическом разрезе. В частности, важным направлением анализа является сопоставление уровня занятости и безработицы среди мужчин и женщин, поскольку гендерные различия традиционно влияют на распределение работников по сферам экономики, характер занятости и чувствительность к кризисным явлениям.

Для наглядности динамика занятости и безработицы по полу в Казахстане представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика занятости и безработицы по полу в Казахстане за 2019–2025 гг.

| №  | Показатели                                    | Годы   |        |        |        |        |        |        | Отклонение 2025 г. к, % |       |
|----|-----------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|-------|
|    |                                               | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025*  | 2019                    | 2024  |
|    | 1                                             | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9                       | 10    |
| 1  | Занятое население, тыс. чел. В том числе:     | 8780,8 | 8732,0 | 8807,1 | 8971,5 | 9081,9 | 9214,2 | 9300,4 | 105,9                   | 100,9 |
| 2  | мужчины                                       | 4535,4 | 4519,5 | 4554,9 | 4673,2 | 4711,7 | 4764,8 | 4815,0 | 106,2                   | 101,1 |
| 3  | женщины                                       | 4245,4 | 4212,5 | 4252,2 | 4298,3 | 4370,2 | 4449,4 | 4485,4 | 105,7                   | 100,8 |
| 4  | Доля мужчин в общей занятости, %              | 51,7   | 51,6   | 51,7   | 52,1   | 51,9   | 51,7   | 51,8   | 100,2                   | 100,2 |
| 5  | Доля женщин в общей занятости, %              | 48,3   | 48,2   | 48,3   | 47,9   | 48,1   | 48,3   | 48,2   | 99,8                    | 99,2  |
| 6  | Безработное население, тыс. чел., в том числе | 440,7  | 448,8  | 449,6  | 458,3  | 452,2  | 449,8  | 448,8  | 101,8                   | 99,8  |
| 7  | мужчины                                       | 204,4  | 209,6  | 201,7  | 208,1  | 209,1  | 211,7  | 210,0  | 102,7                   | 99,2  |
| 8  | женщины                                       | 236,3  | 239,2  | 247,9  | 250,2  | 243,1  | 238,1  | 238,8  | 101,1                   | 100,3 |
| 9  | Уровень безработицы мужчин, %                 | 4,5    | 4,6    | 4,4    | 4,5    | 4,4    | 4,4    | 4,4    | 97,8                    | 100   |
| 10 | Уровень безработицы женщин, %                 | 5,6    | 5,7    | 5,8    | 5,8    | 5,6    | 5,4    | 5,3    | 92,5                    | 98,1  |

Примечание: Составлено авторами по источнику [15].

Как видно из данных таблицы 2, структура занятости в Казахстане за 2019–2025\* гг. сохраняла относительную стабильность с незначительным преобладанием мужчин. Их доля в общей численности занятых колебалась в пределах 51,6–52,1%, тогда как доля женщин составляла 47,9–48,3%. В абсолютном выражении занятость мужчин возросла на 6,2% (с 4535,4 тыс. чел. до 4815,0 тыс. чел.), а женщин – на 5,7% (с 4245,4 тыс. чел. до 4485,4 тыс. чел.). При этом следует учитывать, что показатели за 2025 г. носят предварительный характер и основаны на данных за первые два квартала.

Несмотря на близкие темпы прироста мужчины обеспечивали больший вклад в общий рост занятости, что объясняется их доминированием в промышленности, транспорте и строительстве. Женщины же преимущественно концентрировались в секторах образования, здравоохранения и социальной сфере, где динамика рабочих мест была менее выраженной.

Безработица демонстрировала более четкие гендерные различия. В течение 2019–2025\* гг. уровень безработицы среди мужчин оставался относительно стабильным (4,4–4,6%), тогда как среди женщин он стабильно превышал 5%. Несмотря на постепенное снижение этого показателя у женщин к 2025 г. (с 5,6% до 5,3%), разрыв по-прежнему сохранялся, что указывает на структурную уязвимость женской занятости.

Особенно заметным различием стало в кризисные годы пандемии: женщины столкнулись с большими трудностями на рынке труда, что связано с сокращением занятости в сфере услуг и торговле, где их доля традиционно выше. В результате всплеск женской безработицы в 2020–2021 гг. был более продолжительным и глубинным по сравнению с мужским.

Для наглядности различия в уровне безработицы среди мужчин и женщин в Казахстане представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Уровень безработицы мужчин и женщин в Казахстане за 2019–2025\* гг.

Примечание: Составлено авторами по источнику [16].

Из рисунка 4 отчетливо видно, что различия в уровне безработицы между мужчинами и женщинами сохранялись на протяжении всего периода 2019–2025\* гг. При этом если у мужчин динамика безработицы демонстрировала стабильность, то у женщин были заметны колебания, которые усиливались в кризисные годы. Это свидетельствует о более высокой чувствительности женской занятости к структурным шокам и необходимости адресных мер государственной политики в сфере занятости, направленные на поддержку женского трудоустройства и сокращение гендерного разрыва.

Таким образом, гендерный аспект анализа позволяет выявить устойчивый разрыв между мужчинами и женщинами в уровне безработицы и указывает на необходимость учитывать данную специфику при формировании антикризисной и социальной политики. Однако для комплексного понимания особенностей рынка труда Казахстана важно рассмотреть его не только в гендерном измерении, но и в территориальном разрезе.

Рынок труда в городах и сельской местности имеет принципиальные различия, которые проявляются как в структуре занятости, так и в уровне вовлеченности населения. В крупных городах преобладает наемная занятость, отмечается высокая концентрация рабочих мест в промышленности, транспорте и секторе услуг. В сельской местности, напротив, значительную

долю сохраняет самозанятость и труд в аграрном секторе, нередко связанном с личными подсобными хозяйствами. Такая специфика делает сельский рынок труда более уязвимым к сезонным колебаниям, низкой производительности и внешним кризисным шокам.

Таким образом, если в городах численность экономически неактивного населения отражает наличие потенциального резерва рабочей силы, то в сельской местности она скорее свидетельствует о структурном ослаблении рынка труда и сокращении возможностей занятости на месте.

В совокупности это подтверждает, что территориальные различия в динамике рынка труда не ограничиваются занятостью и безработицей, а затрагивают и более широкие социально-экономические процессы, определяющие уровень вовлеченности населения в экономику страны.

Региональные различия занятости тесно связаны с отраслевой структурой экономики. Чтобы понять факторы, которые формируют спрос на рабочую силу, важно рассмотреть распределение занятых по видам экономической деятельности. В условиях кризисных циклов именно отраслевые различия определяют неравномерность влияния на занятость: если в сельском хозяйстве сокращение рабочих мест чаще носит долгосрочный и структурный характер, то в сфере услуг кризисы проявляются через резкое сокращение спроса и рост неполной занятости.

Несмотря на меры по развитию агропромышленного комплекса, сектор остается наименее устойчивым к кризисным явлениям и демонстрирует сокращение занятости в среднем на 2,5% ежегодно.

Структура занятости населения Казахстана претерпела устойчивые сдвиги в пользу сферы услуг, отражая переход от индустриально-аграрной к сервисно-ориентированной модели экономики. Эти изменения свидетельствуют о росте роли человеческого капитала, цифровизации и социальной направленности трудового рынка.

В то же время указанные тенденции развиваются неравномерно по регионам страны, что обусловлено различиями в уровне урбанизации, инвестиционной активности, миграционных потоках и отраслевой специализации.

## **Заключение**

В ходе исследования установлено, что пандемия COVID-19 стала мощным катализатором структурных изменений на рынке труда Казахстана. Она ускорила процессы цифровизации, дистанционной занятости и перехода к гибким формам работы. Вместе с тем кризис обнажил существующие проблемы: низкую адаптивность части рабочей силы, неравномерное распределение занятости по регионам и секторам, а также недостаточную защищенность уязвимых групп населения.

В постпандемийный период наблюдается постепенное восстановление занятости, особенно в сферах информационных технологий, логистики и услуг. Государственные программы поддержки предпринимательства и занятости сыграли ключевую роль в стабилизации ситуации.

Проведенное исследование подтвердило, что пандемия COVID-19 стала мощным внешним шоком, значительно повлиявшим на рынок труда Казахстана, ускорив процессы, которые ранее развивались медленно и фрагментарно. В частности, были зафиксированы масштабные структурные изменения, связанные с ростом цифровизации, переходом к дистанционным форматам занятости, расширением гибких форм трудовых отношений, а также с необходимостью системной переквалификации рабочей силы.

Выявленные в ходе анализа тенденции позволяют утверждать, что трансформация рынка труда имеет комплексный характер, затрагивающий не только экономическую, но и социальную составляющую. Одним из наиболее значимых последствий пандемии стало усиление неравенства – как регионального, так и профессионального. Работники с низким уровнем цифровых навыков, а также представители уязвимых социальных групп оказались менее адаптированы к новым условиям. В то же время наблюдается рост спроса на специалистов в сфере информационных технологий, логистики, дистанционного сервиса и онлайн-образования.

Несмотря на сложности, в постпандемийный период Казахстан демонстрирует постепенное восстановление уровня занятости. Государственные программы поддержки занятости, инициативы по цифровизации образования и меры по стимулированию предпринимательства способствуют стабилизации ситуации на рынке труда. Однако текущие меры требуют долго-

срочного усиления, стратегического планирования и более тесной интеграции с системой образования и профессионального обучения.

Практическая значимость исследования заключается в формулировке рекомендаций для формирования эффективной государственной политики в сфере занятости. В условиях стремительных технологических и социальных изменений необходимо сосредоточиться на развитии гибких форм занятости, обеспечении равного доступа к возможностям переквалификации и повышения цифровой грамотности населения.

Таким образом, трансформация рынка труда в Казахстане имеет комплексный характер и требует дальнейшего развития гибких форм занятости, инвестиций в переквалификацию кадров и усиления взаимодействия между системой образования и потребностями экономики. Это позволит обеспечить устойчивое развитие трудового потенциала страны и повысить конкурентоспособность национальной экономики в долгосрочной перспективе.

## ЛИТЕРАТУРА

- 1 Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры // Избранные труды. Экономика. – 1993. – № 9(18). – С. 24–83.
- 2 Тулегенова М., Тулейбаева А. Трансформация рынка труда в Казахстане при переходе к цифровой экономике // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2022. – № 16. – С. 176–191.
- 3 UNDP, AERC, JSC Workforce Development Centre. Emerging Skills and Professions for Kazakhstan in the Post COVID–19 Era, 2025. URL: <https://aerc.org.kz/en/issledovanie/emerging-skills-and-professions-kazakhstan-post-covid-19-era> (accessed: 25.08.2025)
- 4 Kuanova L., Anessova A. Gender Disparities in Kazakhstan’s Labor Market: Evidence from the Quality Employment // Eurasian Journal of Economics and Business Studies. 2021, no. 3, pp. 62–70.
- 5 Джумамбаев С. Прогноз предложения рабочей силы в контексте модернизации рынка труда Казахстана // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2023. – № 3. – С. 121–145.
- 6 Serikbayeva B. Education–Job Mismatch in the Labor Market of Kazakhstan: Implications for Public Policy // Nazarbayev University, Thesis. 2022, no. 4, pp. 54–78.
- 7 Алшанская А., Азатбек А. Мобильность рабочей силы и гибкость рынка труда в эпоху коронакризиса: казахстанский и зарубежный опыт // Вестник ЕНУ. Серия экономическая. – 2023. – № 4. – С. 241–259.
- 8 Bose T., Ghosh N. Evaluating the Economic Implications of Remote Work Adoption Post Pandemic // International Journal of Advanced Innovative Engineering & Science. 2023, no. 41, pp. 116–146.
- 9 Micheal D., Sylvester H. Remote Working and Task Innovativeness – United Kingdom and Ghana // Information Systems Frontiers. 2023, no.16, pp. 36–55.
- 10 Di Filippo I., Escobar B., Facal J. Remote Work and Women’s Labor Supply: The New Gender Division at Home. 2024, no. 27, pp. 533–562.
- 11 Бюро национальной статистики АСПиР РК. Национальный статистический бюллетень «Рынок труда Казахстана». – 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 24.08.2025)
- 12 Бюро национальной статистики АСПиР РК. Отчёт о состоянии и перспективах занятости населения в постпандемийный период. – 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 20.08.2025)
- 13 Баймуратова Л.Т. Рынок труда Казахстана: проблемы и перспективы развития. – Алматы: Экономика. – 2021. – № 16. – С. 224–241.
- 14 Бюро национальной статистики АСПиР РК. Отраслевая статистика: бизнес-статистика. – 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 24.09.2025)
- 15 Бюро национальной статистики АСПиР РК. Рынок труда Казахстана. – 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (дата обращения: 14.10.2025)

## REFERENCES

- 1 Kondrat’ev N.D. (1993) Bol’shie cikly kon#junktury // Izbrannye trudy. Jekonomika. No. 9(18). P. 24–83. (In Russian)
- 2 Tulegenova M., Tulejbaeva A. (2022) Transformacija rynka truda v Kazahstane pri perehode k cifrovoj jekonomike // Vestnik KazNU. Serija jekonomicheskaja. No. 16. P. 176–191. (In Russian)
- 3 UNDP, AERC, JSC Workforce Development Centre. Emerging Skills and Professions for Kazakhstan in the Post COVID–19 Era, 2025. URL: <https://aerc.org.kz/en/issledovanie/emerging-skills-and-professions-kazakhstan-post-covid-19-era> (accessed: 25.08.2025) (In English)

- 4 Kuanova L., Anessova A. (2021) Gender Disparities in Kazakhstan's Labor Market: Evidence from the Quality Employment // Eurasian Journal of Economics and Business Studies, no. 3, pp. 62–70. (In English)
- 5 Dzhumambaev S. (2023) Prognoz predlozhenija rabochej sily v kontekste modernizacii rynka truda Kazahstana // Vestnik KazNU. Serija jekonomicheskaja. No. 3. P. 121–145. (In Russian)
- 6 Serikbayeva B. (2022) Education–Job Mismatch in the Labor Market of Kazakhstan: Implications for Public Policy // Nazarbayev University, Thesis, no. 4, pp. 54–78. (In English)
- 7 Alshanskaja A., Azatbek A. (2023) Mobil'nost' rabochej sily i gibkost' rynka truda v jepohu koronakrizisa: kazahstanskij i zarubezhnyj opyt // Vestnik ENU. Serija jekonomicheskaja. No. 4. P. 241–259. (In Russian)
- 8 Bose T., Ghosh N. (2023) Evaluating the Economic Implications of Remote Work Adoption Post Pandemic // International Journal of Advanced Innovative Engineering & Science, no. 41, pp. 116–146. (In English)
- 9 Micheal D., Sylvester H. (2023) Remote Working and Task Innovativeness – United Kingdom and Ghana // Information Systems Frontiers, no. 16, pp. 36–55. (In English)
- 10 Di Filippo I., Escobar B., Facal J. (2024) Remote Work and Women's Labor Supply: The New Gender Division at Home, no. 27, pp. 533–562. (In English)
- 11 Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK. Nacional'nyj statisticheskij bjulleten' «Rynok truda Kazahstana». 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (data obrashhenija: 24.08.2025) (In Russian)
- 12 Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK. Otchjot o sostojanii i perspektivah zanjatosti naselenija v postpandemijnyj period. 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (data obrashhenija: 20.08.2025) (In Russian)
- 13 Bajmuratova L. T. (2021) Rynok truda Kazahstana: problemy i perspektivy razvitija. Almaty: Jekonomika. No. 16. P. 224–241. (In Russian)
- 14 Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK. Otraselevaja statistika: biznes-statistika. 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (data obrashhenija: 24.09.2025) (In Russian)
- 15 Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK. Rynok truda Kazahstana. 2025. URL: <https://stat.gov.kz> (data obrashhenija: 14.10.2025) (In Russian)

**НҰРМАҒАНБЕТОВА М.Т.,\*<sup>1</sup>**

докторант.

\*e-mail: [m.nurmagambetova@turan-edu.kz](mailto:m.nurmagambetova@turan-edu.kz)

ORCID ID: 0009-0008-0171-4431

**СИСЕНОВА А.Т.,<sup>1</sup>**

э.ғ.к., профессор.

e-mail: [a.sissenova@turan-edu.kz](mailto:a.sissenova@turan-edu.kz)

ORCID ID: 0000-0002-5187-3843

**ХИММЕТ КАРАДАЛ,<sup>2</sup>**

э.ғ.к., профессор.

e-mail: [hkaradal@gmail.com](mailto:hkaradal@gmail.com)

ORCID ID: 0000-0002-8050-5564

<sup>1</sup>«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

<sup>2</sup>Болу Абант Иззет Байсал университеті,

Болу қ., Түркия

## ПАНДЕМИЯДАН КЕЙІНГІ КЕЗЕҢДЕ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ

### Аннотация

Мақалада пандемиядан кейінгі кезеңде Қазақстанның еңбек нарығын трансформациялаудың негізгі ерекшеліктері мен үрдістері қарастырылады. Зерттеудің өзектілігі COVID-19 пандемиясының жұмыспен қамту құрылымына, еңбек қатынастарының нысандарына, жұмыс күшін бөлуге және жаңа экономикалық жағдайларға бейімделу механизмдеріне айтарлықтай әсер етуіне байланысты. Жаһандық сын-қатерлер жағдайында Қазақстанның еңбек нарығы қашықтықтан жұмыс істеуге көшуді, процестерді цифрландыруды және жұмыспен қамтудың икемді нысандарын енгізуді қоса алғанда, өзгерістерге жедел ден қою қажеттілігіне тап болды, бұл экономиканы қалпына келтіру серпініне айтарлықтай әсер етті. Зерттеудің мақсаты еңбек нарығындағы өзгерістердің негізгі бағыттарын анықтау, оның ағымдағы және перспективалық дамуын анықтайтын факторларды талдау, сондай-ақ жұмыспен қамту жүйесін жаңа әлеуметтік-экономикалық шындыққа бейімдеу бойынша ұсыныстарды тұжырымдау болып табылады. Жұмыста статистикалық талдау, салыстырмалы және жүйелік тәсіл әдістері қолданылды, сондай-ақ ұлттық және халықаралық статистика,

аналитикалық есептер мен ғылыми зерттеулердің деректері зерттелді. Зерттеу нәтижелері пандемиядан кейінгі еңбек нарығы цифрландырудың өсуімен, жұмыспен қамтудың икемді және стандартты емес түрлерінің рөлінің жоғарылауымен, IT, логистика және қызмет көрсету саласындағы мамандарға сұраныстың артуымен сипатталатынын көрсетеді. Кәсіптік білім беру жүйесін, цифрлық дағдыларды жаңғырту және қайта даярлау бағдарламаларын белсенді енгізу қажеттілігі анықталды. Өңірлік теңгерімсіздік, жастарды жұмыспен қамту және халықтың осал топтарын қорғау мәселелеріне ерекше назар аударылды. Алынған тұжырымдар жұмыспен қамтудың тиімді мемлекеттік саясатын қалыптастыру және ұзақ мерзімді перспективада Қазақстанның еңбек әлеуетін дамытуды стратегиялық жоспарлау процесінде пайдаланылуы мүмкін.

**Тірек сөздер:** еңбек нарығы, жұмыспен қамту, трансформация, цифрландыру, адами капитал, еңбек ресурстары, әлеуметтік-экономикалық өзгерістер.

**NURMAGANBETOVA M.T.,\*<sup>1</sup>**

PhD student.

\*e-mail: m.nurmagambetova@turand.edu.kz

ORCID ID: 0009-0008-0171-4431

**SISSENOVA A.T.,<sup>1</sup>**

PhD, professor.

e-mail: a.sissenova@turand.edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-5187-3843

**HIMMET KARADAL,<sup>2</sup>**

PhD, professor.

e-mail: hkaradal@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-8050-5564

<sup>1</sup>Turan University,

Almaty, Kazakhstan

<sup>2</sup>Bolu Abant İzzet Baysal University,

Bolu, Turkey

## TRANSFORMATION OF KAZAKHSTAN'S LABOR MARKET IN THE POST-PANDEMIC PERIOD

### Abstract

The article examines the key features and trends of the transformation of the labor market in Kazakhstan in the post-pandemic period. The relevance of the study is due to the significant impact of the COVID-19 pandemic on the employment structure, forms of labor relations, labor force distribution and mechanisms of adaptation to new economic conditions. In the context of global challenges, Kazakhstan's labor market faced the need to respond quickly to changes, including the transition to remote work, digitalization of processes and the introduction of flexible forms of employment, which significantly affected the dynamics of economic recovery. The purpose of the study is to identify the main directions of changes in the labor market, analyze the factors determining its current and future development, as well as formulate recommendations for adapting the employment system to new socio-economic realities. The paper uses methods of statistical analysis, comparative and systematic approach, as well as data from national and international statistics, analytical reports and scientific research. The results of the study show that the post-pandemic labor market is characterized by the growth of digitalization, the increasing role of flexible and non-standard forms of employment, and increased demand for specialists in IT, logistics, and services. The necessity of modernization of the vocational education system, digital skills and active implementation of retraining programs has been identified. Special attention is paid to the issues of regional imbalance, youth employment and protection of vulnerable groups of the population. The findings can be used in the process of forming an effective state employment policy and strategic planning for the development of Kazakhstan's labor potential in the long term.

**Keywords:** labor market, employment, transformation, digitalization, human capital, labor resources, socio-economic changes.

Article submission date: 14.10.2025